

دراسة تحليلية لمستوى الانتماء المهني لدى مدربي اندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم  
بناء وتطبيق

م.د عبد علي جعفر محمد  
كلية التربية الرياضية  
جامعة البصرة

الملخص العربي:

شملت أهداف البحث

أولاً : بناء وتطبيق مقياس الانتماء المهني لمدربي أندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم.

ثانياً : وضع مستويات معيارية لمقياس الانتماء المهني.

ثالثاً : التعرف على مستوى الانتماء المهني لمدربي أندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم.

شملت عينة البحث: مدربي أندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم.

وكانت اهم الاستنتاجات:بناء مقياس السلوك الانتماء المهني لدى مدربي اندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم.

واوصى الباحث :اعتماد المقياس الحالي في الكشف عن مستوى الانتماء المهني لدى مدربي الدوري العراقي بكرة القدم.

**Analytical study of the level of professional affiliation with the club coaches southern  
region football and building application**

**MD Abdul Muhammad Ali Jaafar**

Research objectives included

First, the construction and the application of professional trainers of clubs belonging to the southern region football scale.

Second, the development of a standard to measure the levels of professional affiliation.

Third: to identify the level of professional trainers of clubs belonging to the southern region football.

The research sample included: coaches southern region clubs in football.

The most important conclusions: building scale professional affiliation behavior in the southern region clubs, coaches football.

The researcher recommended: the adoption of the current measure in the detection of the level of professional trainers belonging to the Iraqi football league.

## ١ - تعريف بالبحث

### 1-1 المقدمة وأهمية البحث

تتميز الرياضة بكونها عنصر أساسي ومورداً هاماً للتنمية الاقتصادية والابتكار التكنولوجي وخلق المعرفة وقد شهدت المؤسسات الرياضية تطورات رئيسية مثل الزيادة في عدد من الاندية واللاعبين، واستثمار اوجه الدعاية والنشر كما أظهرت التطورات التكنولوجية الحديثة نمودجا جديدا للرياضة في جميع أنحاء العالم، مما أدى إلى تقديم مفاهيم وأدبيات جديدة عن التدريب لتلبية المتطلبات التكنولوجية والاجتماعية والسياسية ألتزايذة كما وضعت هذه النظريات أسساً لمعايير وقواعد التدريب المتنوع والابداع التكنولوجي والجوانب المعرفية . وقد سارت وزارة الشباب والرياضة بخطى واثقة لدعم لاعبي المنتخب والاندية عن طريق توفير المبالغ الطائلة لصرف المدربين والاداريين وتكاليف المعسكرات التدريبية لانها تدرك أهمية تطوير وتنفيذ الـ  $\alpha$  الاعتماد وأساليب ضمان إعداد لاعبين بمستويات عالية من الكفاءات والمعارف والمهارات وتحت خيمة الاتحاد المركزي للعبة والاعتراف بالمؤهلات والدورات التدريبية وتعد مهنة التدريب من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج الى اعداد جيد لمن يقوم بها، فهي ليست مجرد اداء آلي يمارسه أي فرد لديه معلومات في حقل او حقول معينة من المعرفة ولكنها مهنة لها اصولها وعلم له مقوماته فضلاً عن انها ممارسة تربية تقوم على اسس وقواعد ونظريات، لذا ينبغي ان يعد المدرب اعداداً علمياً ومهنياً خاصاً يمكنه ممارسة مهنته بطريقة تجعله قادراً على نقل المعرفة الى لاعبيه بتنمية مواهبهم وصقلها وتشجيعهم على أداء ما هو أفضل وهنا يختلف المدرب عن جميع اصحاب المهن الاخرى لانه ينبغي ان يتقن ما يريد يدرسه لغيره كما ينبغي ان يتقن كيف يدرّب .وهو نشاط ترويحي علمي وصحي وتربوي لا يمكن ان يتم بصورته السليمة الا باداة قادرة على القيام به ومعه اعداداً رصيناً يتلائم والتنافس الرياضي واذا كانت للتدريب مستلزمات لا يستطيع بدونها ان يكون فعالاً، فان المدرب هو من ابرز تلك المستلزمات .ولعل من اهم العوامل التي تقرر مستوى كفاءة المدرب هو التاهيل المهني الذي توفره مؤسسات اعداد المدربين قبل ولوج ميدان العمل .ولذا سعت الاندية والمؤسسات تعديل تخطيطها بما يلائم التغيرات التي تطرأ على الرياضة فكانت خريجوا كليات التربية الرياضية يتجهون بعد التخرج الى مزاولة مهنة التعليم ،أما الان فقد أصبح الخريجون يتجهون الى سوق العمل بأدارتهم وأشرفهم على الفرق الرياضية التي تمثل مناطقهم وكذلك زجهم في المراكز الصحية ومراكز تخفيف الوزن التي اصبح جميع افراد المجتمع بحاجة لها.

ويمثل موضوع الإدارة أحد الجوانب الأساسية التي تعتمد عليها عملية النهوض نحو الأفضل والعمل على تطويرها لما من شأنه الارتقاء بها الى أحسن المستويات . للإدارة العديد من العناصر المتمثلة بالتخطيط

والتنظيم والرقابة والتوجيه ويعد الانتماء المهني من العناصر الهامة في العملية التنظيمية وبمختلف مجالاتها ومنها المجال التدريبي لكرة القدم الذي يمثل ميدان واسع يحتاج الى قدرات وإمكانيات لنجاح الإدارة في العملية التدريبية وهناك العديد من العوامل التي تسهم بشكل مباشر في عملية الانتماء وتؤثر في طبيعة الانتماء . وإن الانتماء المهني صفة جماعية كما أنه صفة فردية على حد سواء، وهو ظاهرة نفسية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة والتي تتبع من داخل الفرد، ويمكن الإحساس به من خلال آثاره ونتائجه، وهو شرط للجماعة العاملة معاً في عمل واحد مشترك، وقد أفادت معظم الدراسات التي أجريت في مجال الانتماء المهني أن أكثر الأفراد انتماء لمؤسساتهم هم الذين تقل نسب غيابهم ويكون رضاهم الوظيفي في ازدياد مستمر .

فإن القدرة على الانجاز والإبداع تكون نتيجة ضرورية وحتمية لما سبق، وهو ما تسعى إليه معظم الدول والمؤسسات من خلال توفير المناخ والجو التنظيمي والمهني المناسب، إن هذه الأمور ضرورية لزيادة الدخل المادي، وغزو الملاعب والحصول على الشهرة التي هي هدف لكل المؤسسات والاندية، ويتعدى الأمر أكثر من ذلك، فالحصول على ولاء الأفراد لمؤسساتهم وانديتهم يؤدي إلى تخفيض الكلفة المادية، والعمل على توفير الطرق المناسبة والملائمة التي تقوم بمساعدة الإدارة في تطوير مايقدمونه اللاعبين

فالتدريب الفعال كمفهوم هو محصلة رغبة المسؤولين الرياضيين عموماً في أن يتدرب لاعبهم شيئاً محسوساً في الاندية . أن التربية الرياضية ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه أعضاء الكادر التدريبي في التأثير في الفريق، كان لا بد من الاهتمام بدراسة العوامل المتعلقة بالانتماء المهني لديهم والمشاكل التي يواجهونها في قطاع العمل، من ضمان عطائهم وإخلاصهم وتفانيهم في تحقيق أهداف الفريق هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني لمدربي اندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم التي تعتبر من أهم المؤسسات التربوية في العصر الحاضر، وتستند هذه الأهمية إلى أهمية الدور الذي تلعبه الرياضة في حياة الشعوب المتقدمة والنامية على السواء وتكمن أهمية البحث في الاهتمام المتزايد في دراسة موضوع الحوافز، والانتماء المهني لدى مدربي في المؤسسات الاندية وقد ظهر هذا الاهتمام نتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة المدربين في رسم مستقبل انديتهم.

## ١-٢ مشكلة البحث

يعيش العالم اليوم فترة التحديات الكبرى نتيجة لثورة المعلومات التكنولوجية من جهة ومن جهة أخرى، نتيجة للحروب التي مرت بها . الشرق الأوسط، وما تبعها من إقامة العالم الجديد والتغيرات الاجتماعية التي حدثت في القيم والمبادئ وأساليب الحياة، فالتغيرات الحديثة التي شهدتها المجتمعات العربية في شتى المجالات والتي تفرض على منظماتها الإدارية تغيير أساليبها وتبنى المفاهيم الإدارية الحديثة إذا ما أرادت تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ومن هذه التغيرات ما شمل الجانب الرياضي وما تبعه من ازدياد في المنافسة بين المؤسسات والاندية والتطور التكنولوجي المتسارع بنسب مثالية في هذا العالم ونجاحه في الاتصالات

والحاسوب إضافة للتغيرات الاجتماعية التي حدثت في القيم والمبادئ وأساليب حياة المجتمع، ويتحقق هذا الجانب بالتنمية والنهوض بالجانب التدريبي وبناء القوى البشرية المؤهلة علمياً بشتى أنواع العلوم، ورفد المجتمع في الجانب الرياضي، وهذا لأ يتم الا مع مؤسسات علمية وتدريبية تعمل على تحقيق أهدافها وحسب متطلبات وحاجات المجتمع الذي تعمل فيه هذه المؤسسات.

ويعتبر التعرف على الانتماء المهني للمدربين الخطوة الإيجابية لوضع مقترحات وحلول لمواجهة المشكلات التي تواجههم عند مزاوله العمل من . تحقيق النجاح ومواجهة كافة التحديات التي تمثل تحدياً كبيراً للتدريب الرياضي وقدرته على استيعاب الأعداد المتزايدة في مختلف لقطاعات والمؤسسات الرياضية والتزاماته في توفير كافة المقومات التي تحتاجها مراحل التدريب المختلفة من المباني والتجهيزات الرياضية ، فضلاً عن التوسع في إنشاء الأندية والمؤسسات والمنشآت الرياضية والملاعب. ولذا فمن المفيد أن نتعرف على طبيعة أنتمائهم للمهنة لكي يستطيع تفهم نفسياتهم، ومن ثم الوصول إلى رفع وتنمية مهاراتهم في أداء العمل الموكل إليهم من خلال بيان درجة الانتماء المهني لدى المدربين وهذا ماسعى اليه من خلال دراسته لمدربي اندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم.

### ١-٣ أهداف البحث

- أولاً : بناء وتطبيق مقياس الانتماء المهني لمدربي أندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم.
- ثانياً : وضع مستويات معيارية لمقياس الانتماء المهني.
- ثالثاً : التعرف على مستوى الانتماء المهني لمدربي أندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم.
- ١-٤ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري : مدربي أندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم.

١-٤-٢ المجال المكاني : الأندية قيد البحث.

١-٤-٣ المجال الزماني : للفترة من ١/١٠/٢٠١٤ ولغاية ١/١٢/٢٠١٤

### ٢- الدراسات النظرية

#### ٢-١ مفهوم الانتماء والانتماء المهني:

يدل مفهوم الانتماء في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو الالتزام أو القبول أو الاستعداد والمحبة، ولقد كان لعلماء الاجتماع السبق في البحث في هذا المجال وذلك لنظرتهم إلى الإنسان بأنه كائن اجتماعي، يعيش مع الآخرين في مجتمع وتربطه بهم علاقات تشعره بالثقة والمسؤولية تجاههم بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه، وقد عرف جريجسون وستيوارت Gregersen and Stewart الانتماء التنظيمي بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من حوافز خارجية<sup>(١)</sup> .

(<sup>١</sup>)Gregersen H., and Stewart 1992). Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. Academy of Management Journal

## 2-2 أنماط الانتماء التنظيمي:

وآخرون (George and others) لقد 1999 أن الانتماء التنظيمي يشتمل على مشاعر

العاملين واعتقاداتهم، حيال العمل بالمنظمة وبصورة شمولية ويتضمن نمطين شائعين هما:

1. الانتماء المؤثر : تعبيراً عن رضا العاملين في علاقاته مع بعضهم البعض، وعلاقاتهم التنظيمية والشعور العالي تجاه المنظمة وإيفائها ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء.

2. الانتماء المتواصل : تعبيراً عن إدراك العاملين بحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها 1999 استمرارية انتمائهم وولائهم وبقائهم داخل المنظمة الإدارية، مقارنة بفقدهم لمثل تلك الامتيازات والمنافع، في حال تركهم للمنظمة مثل الأقدمية، الأمن الوظيفي، الراتب التقاعدي، الخدمات الصحية.

وبهذا يتضح أن الانتماء التنظيمي له خصائص مترابطة بوصفه حاله نفسية تصف العلاقات بين الموظف والمنظمة، وأنه يمتلك خاصية التأثير على إدارة الموظف، إزاء بقاءه أو تركه للمنظمة، فضلاً عن كونه ذا أبعاد متعددة يجمعها الانتماء المؤثر والانتماء المتواصل وعليه فإن الانتماء والولاء التنظيمي، يرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف الإداري تجاه منظمته، ويعكس مدى ارتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها (2). وبذلك يصبح الانتماء والولاء التنظيمي آخذاً لاتجاهين هما:

1. الاتجاه التبادلي :كدلالة على العلاقات المتبادلة والإيجابية بين الأعضاء والمنظمة، في إطار القيم والأهداف والأداء الفاعل.

2. الاتجاه النفسي :كدلالة على ارتباط أعضاء المنظمة بمنظمتهم في إطار من الاتجاهات والميل والانتماء، الذي يتعدى اعتبارات العوامل المادية .

### 3-2 مميزات الانتماء المهني

الانتماء التنظيمي اتجاه يتعلق بحاجة يعبر من خلالها الإنسان عن نفسه لأنه 1. من منظمة معينة ملتزم بعضويتها وأهدافها وقيمها، وأن الانتماء يتميز بوجود ثلاثة عوامل هي

1. إيمان قوي وقبول أهداف وقيم المؤسسة.

2. رغبة في بذل جهد كبير لمصلحة المؤسسة.

3. رغبة قوية للاحتفاظ بعضويته في المؤسسة.

ويؤثر الانتماء على الحالة النفسية والذهنية والعصبية لأفراد المجموعة والتي (Morale يقصد بالمعنوية تحكم سلوكهم وتصرفاتهم وتؤثر فيها وتؤكد رغبتهم في التعاون، وبمعنى آخر فإن المعنوية والعواطف (Attitudes والاتجاهات (Feelings مصطلح عام يشير إلى محصلة المشاعر التي تحكم تصرفات الأفراد، فكما أن الصحة العامة تشير إلى الحالة الجسمانية (Sentiments للفرد، فإن المعنوية تشير إلى الحالة النفسية الذهنية والعصبية العامة له "أما الحالة المعنوية للعاملين في المؤسسة فيمكن الوقوف عليها من واقع الرغبة

والاستعداد الذي يظهره تجاه عملهم وتجاه رؤسائهم وزملائهم وتجاه أهداف المنظمة بصفة لا ينكشف بطريق مباشر وإنما من (Intangible عامة، والروح المعنوية عنصر غير ملموس تعكسها ظواهر معينة مثل Good morale) خلال ظواهر تعكسها، فالروح المعنوية الجيدة حماسة العاملين واهتمامهم الزائد بعملهم، وإظهارهم لروح المبادرة والابتكار، وامتثالهم الطوعي للتعليمات واللوائح، والرغبة الاختيارية في التعاون مع الآخرين، وربط أهدافهم الشخصية مع أهداف المشروع، والانتماء للمشروع وقيادته والإشادة به في المجتمع الخارجي، والشعور بالفخر للانتماء للمشروع، وبهذا من البديهي أن ينعكس ذلك كله على الأفراد وعلى انتمائهم، فمن هنا ونتيجة لذلك يأتي اهتمام المنظمات بالأفراد العاملين لديها من " خلق الانتماء والولاء عندهم .فازدياد الانتماء ينشر الاستقرار داخل المنظمة، كما أن ضعفه يعمل على خلق المشاكل العديدة، مثل الإضرابات والاضطرابات والسرقات والتخريب، ويجعل من اللامبالاة شعاراً لدى الأفراد في عملهم .

## ٢-٤ المدرب الرياضي

يمثل المدرب الرياضي العمل الأساسي والمهام في عملية التدريب ، تزويد الفرق الرياضية بالمدرّب المناسب يمثل إحدى المشاكل الرئيسية التي تقابل اللاعبين والمسؤولين في الأندية والمنظمات . ولا جدال في أن من أهم القرارات التي يتخذها المرء في حياته هو اختياره للمهنة إلا أن هذه ليست بالمشكلة لبعض الأفراد وخاصة هؤلاء الذين أعدوا أنفسهم بالفعل للعمل كمدرّبين وفعل أي شيء لتحقيق هذا الهدف ، ويجب علينا توضيح حقيقة هامه وهي أن مهنة التدريب تعتبر من الوظائف الصعبة وتحتاج الى شخصيه ذات طابع خاص ، فهذه المهنة تحتاج الى مجهود ذهني وعقلي كبير ، لذلك فأن لشخصيه المدرب وسلوكه أبلغ الأثر في تكوين اللاعبين . فهذه الشخصيه التي نعتبرها فريده لا يقتصر عملها على توصيل المعارف والمعلومات بل يمتد الأمر الى أبعد من ذلك لتسجيل مجموعه من الواجبات المختلفه والمسؤوليات الضخمه التي يجب أن يتحملها .

فالمدرّب الناجح هو الذي يعرف القدرات الخاصه باللاعبين ويتعرف على حدودها ويدرك ضروره هامه وهي أن اللاعبين يحتاجون التشجيع .

## ٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

٣-١ منهج البحث : أن طبيعة المشكلة هي التي تحدد المنهج الذي يستخدمه الباحث لذا استخدم الباحث المنهج الوصفي أسلوب المسح وذلك لكونه المنهج الذي يتناسب مع طبيعة البحث ويسهم في تحقيق أهدافه .  
٣-٢ مجتمع وعينه البحث :اشتمل مجتمع البحث على (138) مدرباً وقد توجب على الباحث اختيار عينة تتضمن مجموعتين إحداهما لإجراءات تصميم وبناء المقياس والثانية لعملية تطبيق المقياس بصيغته النهائية وهي كما يأتي:

- عينة بناء المقياس والتي شملت (80) مدرباً .
- عينة تطبيق المقياس والتي شملت ( 53 ) مدرباً.

- العينة التي أجريت عليها التجربة الاستطلاعية (5 مدربين).

### ٣-٣ أدوات البحث

وهي الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلته مهما كانت تلك الأدوات، بيانات، عينات، أجهزة .

ولغرض حل مشكلة البحث أعتمد الباحث على الوسائل الآتية

١. المراجع والمصادر العربية والأجنبية.

٢. المقابلات الشخصية ملحق (2)

٣. الاستبيان (ملحق 1)

### ٢-٣ خطوات التصميم والبناء والإجراءات الميدانية

#### ٣-٤-١ تحديد مكونات المقياس:

اعتمد الباحث في تحديد المقياس وبناء الصيغة الأولية للمقياس على المقابلات الشخصية مع بعض الخبراء والمختصين (ملحق 2 في هذا المجال للتعرف على آرائهم والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحث في صياغة فقرات المقياس وكذلك الإطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث في مجال الإدارة ومن خلال هذه الخطوة توصل الباحث إلى بناء المقياس.

#### ٣-٤-٢ أعداد فقرات المقياس :

قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس وقد راعى الباحث خلال صياغته للفقرات بما يتلاءم مع طبيعة مجتمع البحث فضلاً عن السهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغها الأولية ( 35 فقرة).

#### ٣-٤-٣ تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات: اعتمد الباحث في صياغته للفقرات على أسلوب ليكرت (

حيث يعد من الأساليب الشائعة في القياس .

#### ٣-٤-٣-١ عرض الصيغة الأولية للمقياس على الخبراء : قام الباحث بعرض الصيغة الأولية للمقياس

على مجموعة من أصحاب الخبرة والتخصص في مجال علم الإدارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي وعلم الاجتماع الرياضي وكرة القدم وذلك للتأكد من صلاحية المقياس البالغ عدد فقراته (35 كونها تشكل أداة مناسبة للكشف عن مستوى الانتماء المهني من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها ومناسبتها الذي وضعت فيه والحكم عليها من حيث كونها تصلح او لا تصلح وكذلك الفقرة الإيجابية أو السلبية وإيجاد البديل في حال عدم صلاحيته. لغرض معرفة معنوية الفروق بين آراء الخبراء حول كل فقرة استخدم الباحث النسبة المئوية وحساب معامل 2 التوافق مربع كاي ( أما المعيار الذي اعتمده الباحث فهو تبقى الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين على صلاحيتها %80 أي بواقع (8 خبيراً من أصل (10 خبيراً . تحذف الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين من الخبراء على عدم صلاحيتها %80 فأكثر للسبب أعلاه .تعديل الفقرة إذا تباينت

آراء الحكام والخبراء حولها أي عندما يكون عدد الموافقين اقل من (8 خبيراً أي بواقع اقل عن 80% من الخبراء .



ونتيجة لهذا التحليل تبقى (30) فقرة لموافقة نسبة المتفقين على صلاحيتها و (6) فقرات (6) عليها التعديل وتم إلغاء (5) فقرة لعدم حصولها على النسبة المطلوبة. وكما في الجدول ادناه :-  
 وبهذا أسفر التحليل النهائي عن إبقاء (30) فقرة يمكن أن تكون مقياساً للانتماء المهني للمدربين .  
 ٣-٤-٥ اختيار سلم النقدي: وجه الباحث سؤالاً إلى الخبراء طالباً منهم رأيهم في تقدير السلم الخماسي الذي اقترحه الباحث

### 1) 6)

يبين تقدير السلم المستخدم من قبل الباحث

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
-------	--------	---------	--------	--------

فكانت الإجابات تؤيد هذا النوع من سلم التقدير وذلك لحصوله على نسبة اتفاق 100% ولهذا أصبح سلم التقدير المستخدم صالح لهذا المقياس.

### ٣-٤-٦ التجربة الاستطلاعية للمقياس

بعد أن أصبح المقياس جاهزاً قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية للتطبيق على عينة أولية المدربين فقد اختار الباحث (٥) مدربين لغرض التأكد من فهم العينة لتعليمات المقياس ووضوح الفقرات ومضمونها وسهولة لغتها وأسلوب صياغتها وظهر بان جميع الفقرات واضحة وسهلة من حيث اللغة والصياغة وذلك بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١٥

٣-٥ التجربة الأساسية لتحليل الفقرات: الغرض من تطبيق المقياس في هذه التجربة التوصل إلى معرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة .

٣-٥-١ إجراء تطبيق التجربة : اختار الباحث ٨٠ مدرساً ثم قام الباحث بتعريف أفراد العينة على الهدف العلمي من 100% التجربة ثم وزعت الاستمارات عليهم .وبعد الانتهاء من عملية الإجابة على استمارة التجربة دقق الباحث كل استمارة للتأكد من أتباع التعليمات والتأكد أن جميع الفقرات قد تمت الإجابة عليها وقد تم ذلك من المدة 2014/10/21 ولغاية. 2014/11/15

٣-٥-٢ أسلوب تصحيح الفقرات: تم تصحيح المقياس بإعطاء الوزن حسب تأثير المستجيب على سلم التقدير وأن الفقرات صيغت باتجاه ايجابي وقد أعطيت الأوزان للفقرات وكما في الجدول (2)

### 2) 2)

يبين أسلوب تصحيح الفقرات

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	اتجاه الفقرة
1	2	3	4	5	إيجابي

٣-٥-٣ تحليل الفقرات إحصائياً : "أن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل أما على إعادة صياغتها ثانية أو استبعادها أن لم تكن صالحة

"<sup>1)</sup> . وتحليل الفقرات عبارة" عن عملية فحص واختبار استجابات الأفراد عن كل فقرة من فقرات الاختبار وتتضمن هذه العملية الكشف عن صعوبة الفقرة وقوة تميزها وفعالية البدائل من فقرات الاختبار "

### ٣-٥-٣-١ القوة التمييزية:

ولغرض حساب تمييز الفقرة نتبع ما يأتي:

أعطيت الدرجة البديل التي اختارها المستجيب لكل فقرة من فقرات المقياس ثم جمعت درجات المقياس لكل فرد من أفراد العينة لتمثل الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة. رتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في الاختبار من أعلى درجة إلى أدنى درجة. واخذت مجموعتين من الدرجات تمثل إحداهما الأفراد الذين حصلوا أعلى الدرجات في الاختبار والثانية الأفراد الذين حصلوا على أوطأ الدرجات وقد (2) النسبة 27% العليا والدنيا تمثل أفضل نسبة يمكن الأخذ بها في إيجاد تمييز الفقرة" إن هذه النسبة تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم تمايز عندما يكون توزيع الدرجات على الاختبار على صورة منحني التوزيع الاعتيادي (1) " بذلك تكونت لدى الباحث مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منها ( 22 ) ولحساب قوة تمييز الفقرة تم استخدام قانون t) وبعد تطبيق العمليات الإحصائية لاستخراج القوة التمييزية للفقرات والجدول (٣) يبين ذلك .

(1) " 3 )

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الانتماء المهني

رقم لفقرة	قيمة ت	رقم الفقرة	قيمة ت	رقم الفقرة	قيمة ت
1	4.34	11	6.74	21	2.84
2	7.49	12	4.67	22	3.55
3	3.47	13	3.35	23	3.47
4	2.38	14	2.44	24	5.93
5	3.59	15	6.48	25	4.83
6	2.79	16	7.95	26	2.63
7	2.97	17	2.36	27	4.88
8	3.23	18	3.39	28	2.73
9	3.11	19	4.21	29	6.67
10	3.12	20	4.40	30	2.23

٣-٥-٣-٢ الاتساق الداخلي: إن القوة التمييزية للفقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعة لقياسها إذ يجوز أن تكون هناك فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس أبعاد سلوكية مختلفة. إذ تفترض هذه الطريقة ان الدرجة الكلية تعد معياراً لصدق المقياس فيتم حذف الفقرة عندما تكون درجة ارتباطها بالدرجة الكلية واطئة على أساس ان الفقرات لا تقيس الظاهرة التي يقيسها المقياس وقد استخدم معامل ارتباط

<sup>(1)</sup> Scannell D: Testing and Measurement in the classroom, Boston, Houghton, 1975

بيرسون ( لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة من فقرات المقياس وقد تم ذلك من خلال التعرف على علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط بيرسون ) وهو ما يسمى بالاتساق الداخلي الذي يستخدم للحكم على مدى الاتساق فيما بين بنود المقياس . (3) الارتباطات غير الصفرية بين بنود المقياس يؤكد اتساق هذه البنود وأن جميعها تقيس نفس الشيء المراد قياس<sup>(1)</sup>

وتعني طريقة الاتساق الداخلي بالآتي:

- مدى ارتباط البنود أو الفقرات أو الوحدات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس
  - مدى ارتباط كل بند أو فقرة أو وحدة مع الاختبار ككل.
  - التحقق من مدى الاتساق فيما بين البنود أو الفقرات أو الوحدات.
- ويعد الاتساق الداخلي للفقرات هو لبيان ثبات الدرجة الكلية للمقياس " كلما كان معامل الارتباط عالياً كلما " ذلك على توافر التماسق الداخلي وان الدرجة الكلية في الاختبار نفسه هي محل الصدق .<sup>(2)</sup> وبعد إتمام التحليل الإحصائي للمقياس. اتضح أن جميع فقرات المقياس تبلغ قيم معامل الارتباط المحتسبة لها اكبر من القيمة الجدولية البالغة وهو دلالة على قوة اتساق فقرات المقياس مع الدرجة الكلية له

#### 3.12 (4)

يبين معامل الإتساق الداخلي لفقرات مقياس الانتماء المهني

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.573	21	0.758	11	0.562	1
0.439	22	0.676	12	0.457	2
0.644	23	0.357	13	0.432	3
0.517	24	0.586	14	0.780	4
0.429	25	0.468	15	0.953	5
0.647	26	0.321	16	0.567	6
0.861	27	0.543	17	0.565	7
0.803	28	0.745	18	0.422	8
0.647	29	0.598	19	0.452	9
0.675	30	0.642	20	0.263	10

<sup>(1)</sup> عبد الجليل أبراهيم ومحمد الياس وابراهيم عبد الحسن : الاختبارات والمقاييس النفسية : العراق : جامعة الموصل : دار الكتب للطباعة والنشر : ١٩٨٠ : ص٧٤ .

### ٣-٦ مؤشرات صدق وثبات المقياس

٣-٦-١ صدق المقياس: يعد الصدق من الخصائص التي يجب الاهتمام بها في الاختبارات وبناء المقاييس و يقصد به إلى أي درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله وكما عرفته ليلي السيد فرحات بأنه "الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه"<sup>(١)</sup>. وهناك عدة أنواع من الصدق ولذا فقد استخدم الباحث الصدق الظاهري صدق البناء.

أولاً: الصدق الظاهري: ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات المقياس ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية والتدريب كما مر في عرض المقياس على الخبراء والمختصين .

وقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق، من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي كما موضح في الجدول ٣-٦-٣ ثبات المقياس: يشير ثبات الاختبار إلى الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى هذا أن وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة، وبهذا قام الباحث بتطبيق المقياس .

٣-٦-٢ الموضوعية: الموضوعية هي عدم تأثر الاختبار بتغيير المحكمين وأن يعطي الاختبار النتائج نفسها بغض النظر بمعنى قيم الاختبار وهذا يعني استبعاد الحكم الذاتي إذ أنه كلما زادت الموضوعية في التحكم قلت الذاتية<sup>(١)</sup> وفي المجال الرياضي بد من إيضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار المقياس (من حيث اجراءته وادارته وتسجيل النتائج وبما إن المقياس يحتوي على مفتاح التصحيح فإنه يعتبر موضوعياً) ٣-٦-٨ الدرجات المعيارية للمقياس: (إن استخراج الدرجات المعيارية يعد خطوة مهمة من خطوات تقنين المقياس وذلك باعتبار أن الدرجات الخام التي يحصل عليها المختبر لا تعتمد في المقارنة مع غيره من المختبرين إلا بعد تحويلها إلى درجات معيارية، وهي التي تخبرنا عن كيفية أداء الآخرين في الاختبار نفسه ويعرف (Scott) المعايير على أنها 0.263 تستعمل لتفسير درجات الاختبار إذ يكون بالإمكان استعمال تلك المعايير لتدلنا على مستوى المختبري.

وبعد أن قام الباحث بجمع البيانات التي تخص عينة البناء وحصل على الدرجات الخام وهي درجات بلا دلالة وتعتبر عن النتيجة الأولية للمقياس لذلك يجب تحويلها إلى درجات معيارية والتي تمثل الطريقة لتحديد هذه الدرجات الخام ومن خلال ذلك يمكن تفسير الدرجات ولذلك قام الباحث بمعالجة نتائج المقياس إحصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائفة والدرجة التائفة.

(١) ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ط ١ مركز الكتاب للنشر القاهرة ٢٠٠١ ص ٦٧ .

(١) محمد صبحي حسنين : القياس والتقوم في التربية البدنية والرياضية : ج ١ : ط ٣ : دار الفكر العربي : القاهرة : ١٩٩٥ : ص ٢٠٢ .

### ٩-٣ المستويات المعيارية للمقياس

المستويات هي معايير قياسية تمثل الهدف أو الغرض المطلوب تحقيقه لأي صفة خاصة لأنها تتضمن درجات تبين المستويات على أفراد ذوي مستوى عالٍ في الأداء. ولتحديد هذه المستويات استخدم الباحث منحى التوزيع الطبيعي (كاوس) ويعتبر من أكثر التوزيعات شيوعاً في مجال التربية الرياضية لان الكثير من الصفات والخصائص التي تقال في هذا الجانب يقترب توزيعها من المنحى الطبيعي. (ومن خصائص التوزيع الطبيعي أن قاعدته مقسمة إلى وحدات معيارية بدلالة ع وبهذا يتبين لنا أن عدد وحدات قاعدة المنحى الطبيعي هو (6) وحدات إذ أن هذه الوحدات تسمى بالمدى ويقسمتها على (6) درجات معيارية على (5) مستويات قام الباحث باختيارها بحيث ظهر إن لكل مستوى (1.2) من الدرجات المعيارية والتي تقابل (12) وحدة في التقسيم المئوي للدرجات المعيارية المعدلة .

5).

. لعينة البناء يبين الدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والمستويات

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد (12)	+3_+1,8	80-67	150-129,7	١٢	%١٥
جيد	+1,8_+0,6	66-52	129,6-109,3	٢٣	%٢٨,٧٥
متوسط	+0,6_-0,6	53-41	109,2-88,9	٣٤	%٤٢,٥
مقبول	-0,6_-1,8	40-28	88,8-68,5	١١	%١٣,٧٥
ضعيف	-1,8_-3	27-20	68,4- 30	٠	صفر

### ١٠-٣ التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها ( ٥٣ مدرباً في المنطقة الجنوبية للفترة من ٢٠١٤/١٠/٢١ لغاية ٢٠١٤/١١/١٥ وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل مدرب درجة خاصة به.

٩-٣ الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية SPSS :

- النسبة المئوية
- الوسط الحسابي
- اختبار (T)
- معادلة الارتباط البسيط لبيرسون
- مربع كاي

- الدرجة الزائفة
- الدرجة التائفة.

#### ٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

٤-١ عرض نتائج مستوى الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية وتحليلها ومناقشتها.

#### جدول ( 6 )

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى لعينة التطبيق

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس
جيد	7,02	101,14	الانتماء المهني

اذ يبين لنا الجدول اعلاه ان مقياس الانتماء المهني لدى مدرب الدوري الممتاز العراقي في كرة القدم قد وقع في المستوى جيد اذ نرى من خلال ذلك التوزيع على عدة مستويات وهي (جيد جداً و (جيد و (متوسط وهذا يدل على وجود تباين في المستويات ويعود ذلك الى اسباب منها ادارية واخرى علمية والجدول (7) يبين ذلك .

#### جدول (7)

يبين المستويات والعدد والنسبة المئوية لعينة التطبيق

المستويات	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد ( 6 )	150-129,7	١٤	٢٦,٤١%
جيد	129,6-109,3	٢٧	٥٠,٩٤%
متوسط	109,2-88,9	١٢	٢٢,٦٤%
مقبول	88,8-68,5	٠	صفر
ضعيف	68,4- 30	٠	صفر

يتبين من الجدول (7) الذي يمثل مستويات مقياس الانتماء المهني وقد توزعت العينة على عدة مستويات ان عدد أن المدربين الذين بلغوا مستوى جيد ( 30 ) 14 مدرباً أي ما نسبته ٢٦,٤١% والمستوى جيد (27) مدرباً أي ما نسبته ٥٠,٩٤% والمستوى متوسط (12) مدرباً أي ما نسبته ٢٢,٦٤% فيما لم يقع اي من مدربي العينة في المستويين مقبول وضعيف ويعزو الباحث سبب حصول المدربين على المستوى جيد 30 وجيد في مقياس الانتماء المهني إلى قدرة المدربين في استخدام السلوك الأمثل والأفضل في كل موقف من المواقف التي تمر عليه خلال العملية التدريبية وعلى وفق الصلاحية التي يتمتع بها من خلال القيادة والتوجيه والمتابعة وكل وظائف الإدارة بغية الوصول إلى الهدف المنشود ومن خلال التعرف على المبادئ التي تساعد في تكوين الأساس لتفسير وفهم السلوك الإنساني عن طريق اسهامه ونشاطه في التفاعل الاجتماعي ومن خلال الخبرة التي يجب امتلاكها ومن خلال التعامل مع الظروف المختلفة بموضوعية كما ان اهتمام كل من رؤساء الهيئات الادارية واعضاءها بمبادئ الإشراف ومراعاتها واعتبارها أساسا يعتمدون عليها في عملهم ومن خلال

خبراتهم المتراكمة في مجال تخصصهم العلمي واختيارهم لهذه المهمة وفق معايير لتعاملهم مع المدربين نظرا لاملاكهم قابليات مختلفة مع اختلاف شخصياتهم في أثناء عملية التدريب وهذا ما يؤكد منذر هاشم الخطيب وصبيح عبد المنعم " إن الإشراف الفني يتضمن إثارة اهتمام المدربين بالنمو المهني واختيار ومراجعة الأهداف التربوية وأدوات التمرين وطرق التدريب <sup>(1)</sup>

إما المدربين الذين حصلوا على مستوى متوسط (في مقياس الانتماء المهني لم يعطوا الأهمية لتوجيهات الإدارة في تأدية بعض الواجبات وتوجيه المدرب إلى الطرائق المتنوعة التي يستطيع عن طريقها اكتشاف إمكاناته وقدراته ومساعدة المدرب على التخطيط للمستقبل بدقة ومساعدته في فهم حاضره وإعداده لمستقبله بهدف وضعه في المكان المناسب والمنسجم مع قدراته وبالتالي تحقيق التوافق الشخصي والتربوي والمهني وحل المشكلات الشخصية أو التربوية أو المهنية أو الإدارية أو التنظيمية التي تواجهه في حياته العملية والعمل الدؤوب والتخلص من المشكلات التي تتداخل مع عملهم وإكساب الفرد سلوكا ومعايير واتجاهات مناسبة نحو العمل وإشاعة روح التعاون مع مراعاة الفروق الفردية وكذلك كشف الأخطاء والعمل على إصلاحها فيجب وهذا يأتي من خلال التفاهم مع كل المعنيين بالفريق أثناء العمل فهو وسيلة شائعة وفعالة لتدريب الإداريين لمل يقع على عاتقهم فالتجربة الميدانية مهمة للغاية لأنها تعزز المهارة <sup>(2)</sup> ولذلك لا يمكن تجاهل دور الكادر المساعد في عملية نجاح العملية التدريبية ولا يمكن ترك أسلوب عمل الإداريين للصدفة والموهبة الإنسانية وإنما الاختيار الأمثل للأفراد وحسن توزيعهم على الوظائف وبعدها تنمية كفاءات هؤلاء الأفراد بشكل مستمر وفي كل الأوقات وبشكل الذي يضمن كفاءة السلوك الإداري <sup>(3)</sup>

ويرى الباحث ان المشاكل المتعلقة بالتصنيف الدقيق والمبرمج من قبل الهيئات الادارية وإقامة الدورات التدريبية والبرامج الخارجية لهم وكون الرواتب تتناسب مع مستوى القدرات والكفاءات ولعل من المناسب أن ان نقوم بإلقاء الضوء الكافي على هذه المشكلات فالمشكلة هي انحراف بين ما هو كائن وما يجب أن يكون والاختلاف الحاصل بين مستوى الأداء المتوقع والأداء الفعلي وعلى النحو الذي يقود إلى (7) الاختلاف بين الحالة القائمة والحالة المرغوبة .وتشخيص المشكلة يعني التعرف على المشكلة وتحديد أبعادها وتحديد السبب الرئيسي لظهورها ومعرفة أسبابها وأعراضها وآثارها...تطلب تحديد الانحراف الذي يعتبر العنصر الأساسي للمشكلة، معرفة المدير للموقع أو المكان الذي لاحظ فيه الانحراف، والأشياء أو الأشخاص التي يمسه الانحراف، ووقت ملاحظة الانحراف وكل هذه المعلومات تمكن متخذ القرار من تمييز المواقع التي فيها مشكلة عن تلك التي لا توجد فيها مشكلة <sup>(4)</sup> وبعد التعرف على المشكلة ينبغي الإحاطة بكل ما تتضمنه من حقائق ولهذا فان لم نتعرف على الحقائق والعلاقات بينهما سنفقد مفتاح حلها ان تنوع وتباين المشكلات هي بتباين

(1) منذر هاشم الخطيب صبيح عبد المنعم : خدمات اجتماعية للشباب : مطبعة جامعة بغداد : ١٩٨٤ : ص ٢٥١ .

(2) بشير العلاق : مبادئ الإدارة : ط ١ : دار ليازوري للنشر : عمان : ١٩٩٨ : ص ١٩٨ .

(3) أحمد رشيد : نظرية الإدارة العامة : دار المعارف : القاهرة : ١٩٨٠ : ص ٣٧١ .

(4) نظرية تحليل محمد حسن . خضير كاظم : نظرية المنظمة ط ١ : دار الشؤون الثقافية : بغداد : ١٩٨٩ : ص ٢٧٠ .

طبيعة العمل والمستوى في المنظمة والموقع الي يشغله صانع القرار في هذا الهرم وأنماطه الشخصية والظروف التي في ظلها يصنع ولذلك يمكن القول ان من غير المعقول ان تتساوى المستويات للانتماء المهني لدى المدربين من حيث طبيعتها وظروفها ومن حيث الخبرات والموارد التي تحتاجها والمعلومات التي تتطلبها ولهذا فان التصنيف سوف يساعد المسؤولين على حلها وبهذا ويؤكد ( Thomas Charles ) على أهمية تشخيص المشكلة والاهتمام بها على النحو الذي يساعد المدراء لكي يكونوا أكثر إدراكاً للعلاقات بين المشكلات ومتغيراتها ورؤيتها كنظام يتطلب التكامل والإبداع أكثر من احتياجها إلى مهارات إعادة التركيب والتحليل وهذا يتطلب دراسة معمقة للمشكلة من كافة جوانبه<sup>(1)</sup> .

## ٥- الاستنتاجات والتوصيات

### ١-٥ الاستنتاجات

في ضوء عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها توصل الباحث إلى استنتاج ما يلي:

١. بناء مقياس السلوك الانتماء المهني لدى مدربي اندية المنطقة الجنوبية بكرة القدم.
٢. وتوزعت عينة البحث على (3 مستويات لمقياس الانتماء المهني وهي مستوى جيد ia ومستوى جيد ومستوى متوسط
٣. ظهر ان اكثر افراد عينة التطبيق قد وقعت في المستوى جيد يليها المستوى جيد جداً ثم المستوى المتوسط . استنتج الباحث أن a من المشكلات التي تواجه مستوى الانتماء المهني للمدربين تمثل أعباء ومشكلات الهيئات الادارية والأخرى مشكلات المدرب والأخرى متعلقه باللاعبين.

### ٥-٢ التوصيات

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

١. اعتماد المقياس الحالي في الكشف عن مستوى الانتماء المهني لدى مدربي الدوري العراقي بكرة القدم.
٢. ضرورة المعرفة الواضحة من قبل رؤساء واعضاء الهيئات الادارية والمدربين بأهمية الانتماء المهني.
٣. العمل على تطوير مستوى الانتماء المهني للمدربين من خلال الدورات التأهيلية.
٤. العمل على توفير المستلزمات والأدوات المستخدمة والتجهيزات في التدريب لغرض الظهور بالمستوى الأمثل.
٥. القيام بإجراء دراسات مشابهه لغرض الوصول إلى المستوى المطلوب وهو الارتقاء بمستوى الانتماء المهني للمدربين في عموم البلد.

## المصادر العربية والأجنبية

- نواف كنعان .اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق .الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر، ط1 . 1983.
- أحمد رشيد :نظرية الإدارة العامة ،القاهرة ،دار المعارف ، 1980 ،

(1) نواف كنعان .اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق .الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر، ط1 1983 . 115.



- أيمن عوده محمود :الولاء التنظيمي ، سلوك منضبط وانجاز مبدع، مركز أحمد ياسين، عمان، الأردن1996.
- بشير العلق : مبادئ الإدارة، ط1، عمان، دار ليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 1998.
- خليل محمد حسن وخضير كاظم .نظرية المنظمة .بغداد :دار الشؤون الثقافية العامة .ط1 1989
- زكي هاشم الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ذات السلاسل للطباعة والنشر، القاهرة، مصر1979 ,
- سعد بن عبد الله، العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل :فحص جزئي لنموذج هاكمان الرياض، مجلة الإدارة العامة 1997..
- عبد الجليل أبراهيم ومحمد الياس وابراهيم عبد الحسن : الاختبارات والمقاييس النفسية : العراق : جامعة الموصل : دار الكتب للطباعة والنشر : ١٩٨٠.
- عبد الرحمن إسماعيل كاظم :الأساليب الحديثة في الإشراف التربوي ،وزارة التربية ، المديرية العامة للإعداد والتدريب ، عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي ، العراق ، 1992
- ليلى السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ط ١ مركز الكتاب للنشر القاهرة ٢٠٠١
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين :القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة :دار الفكر العربي، 2000
- منذر هاشم الخطيب وصبيح عبد المنعم :خدمات اجتماعية للشباب ، بغداد،مطبعة جامعة بغداد ، . 1984
- نظرية خليل محمد حسن خضير كاظم : نظرية المنظمةRط١ : دار الشؤون الثقافية : بغداد : ١٩٨٩
- Scannell D: Testing and Measurement in the classroom, Boston, Houghton, 1975
- Gregersen H., and Stewart 1992). Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. Academy of Management Journal

#### م /استبيان

في النية إجراء دراسة الموسومة ( دراسة تحليلية لمستوى الانتماء المهني لدى مدربي المنطقة الجنوبية بكرة القدم ولما كنت من المعنيين بهذه الدراسة، يرجى قراءة فقرات المقياس بكل دقة وموضوعية والتأشير بعلامة ( ) أمام الفقرة التي تشعر بأنها توافقك أو لا توافقك أثناء قيامك بالعمل. شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي.

في هذه الفقرة مثال توضيحي

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	لدي الاستعداد لبذل جهدي لانجاح عملي داخل وخارج مؤسستي					

ملاحظة :

- ❖ لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وانما تكون أجابتك على أساس ما تشعر به أنت.
- ❖ إن المعلومات التي تقدمها تكون لأغراض البحث العلمي فقط

#### ملحق 1)

#### مقياس الانتماء المهني بصيغته الاولى

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
---	---------	--------	--------	--------	---------	-------

1	لافرق عندي أن عملت مع فرق الشباب او المتقدمين				
2	اشعر بان الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أؤديه.				
3	تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال و التعاون مع زملائي الذين كانوا معي في الفريق				
4	عدد ساعات العمل تختلف ضمن تاشهر الواحد				
5	راتبي الشهري يؤمن لي حياة جيدة و يغطي نفقاتي و احتياجاتي				
6	دراستي الجامعية أهلتني لان أعمل في مراكز تخفيف الوزن وكمدرس في المدرسة أو كمدرّب للاحد الفرق الرياضية				
7	لدي خطة مستقبلية لتطوير عملي				
8	يتمتع المدرب بغرفة داخل النادي وفيها أدوات وتجهيزات مميزة.				
9	تتيح لي وظيفتي إقامة علاقات اجتماعية مع المدربين				
10	أتعاون مع رئيس الهيئة الادارية في انجاز بعض الاعمال الاداري				
11	تخصصي المهني يوفر لي بعض الخدمات الاجتماعية والترفيهية والرياضية				
12	لدي الاستعداد لبذل جهدي لانجاح عملي داخل وخارج النادي				
13	اتاخر بعد انتهاء ساعات التدريب ,اذا ما اقتضت الضرورة لانجاز نشاطات اخرى .				
ت	الفقرات	أحياناً	أبداً	دائماً	غالباً
14	اشعر بتقارب كبير بين اهدافي الخاصة واهداف النادي				
15	اتابع اية ملاحظات تخص مهنتي و اتحسس مشكلاتها فابذل الجهد في حلها .				
16	اشعر بالرضا اذا أحسست بان ما اقوم به من عمل هو دون ما اتقاضاه من راتب.				
17	أرفض أن أترك عملي حتى وأن عرض علي عمل براتب أكبر				
18	أؤمن بان اهتمام الإدارة بي يزيد من جهدي المبذول في تقديم الخدمات للنادي				
19	أشعر بأنني مؤثر في المجتمع المحلي بسبب حبي لمهنتي				
20	تتيح لي وظيفتي فرصا للنمو المهني والتقدم والحصول على مكافآت مادية.				
21	تتيح لي وظيفتي الامان المستقبلي "الأمن الوظيفي " والأسكان , والتقاعد وتعليم الابناء."				
22	احصل على تشجيع وتقدير من الادارة لأدائي المتميز				
23	أن تخصصي في التدريب فتح لي أبواب للعمل في مراكز اللياقة البدنية فزاد دخلي الشهري				

					24	تتوفر لدي المصادر,والادوات الكافية لمتابعة اخر مستجدات التدريب
					25	اشترك مع الزملاء في الندوات والدورات التدريبية
					26	افضل مصلحة مؤسستي على المصلحة الشخصية
					27	تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء والمجتمع الرياضي .
					28	معلوماتي الرياضية تؤهلني للعمل في اماكن اخرى غير النادي
أبداً	أحياناً	نادراً	غالباً	دائماً	ت	الفقرات
					29	عندي فرص لطرح افكاري العلمية في التدريب من خلال الندوات والمجال وشبكة الانترنت .
					30	يلازمني شعور بالاحباط بسبب عملي بالنادي كمدرّب .
					31	سعادتي تتجلى في عملي كمدرّب قرب اللاعبين ولا افكر في الادارة
					32	اشعر بان النادي الذي ادرب فيه يمثل جزءا من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنه .
					33	احافظ على ممتلكات النادي الذي أعمل فيه كمحافظتي على ممتلكاتي الخاصة.
					34	توفر لي وظيفتي فرص تطوير مؤهلاتي العلمية والفنية
					35	معلوماتي المهنية تجلب السمعة الحسنة لي وللمكان الذي اعمل فيه