

الانتماء التنظيمي لدى مدربي أندية الدرجة الممتازة في كرة القدم للموسم (2020-2021) من وجهة نظر اللاعبين

حمزة عبدالحسين خضير⁽¹⁾، علي مكي مهدي⁽²⁾

تأريخ تقديم البحث: (2021/8/15)، تأريخ قبول النشر (2021/9/21)، تأريخ النشر (2021/12/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V33\(4\)2021.1211](https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(4)2021.1211)

المستخلص

هدف البحث الى بناء مقياس الانتماء التنظيمي لدى مدربي أندية الدرجة الممتازة في كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين ،وكذلك التعرف على واقع الانتماء التنظيمي لدى مدربي أندية الدرجة الممتازة في كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين. وتحددت مشكلة البحث من خلال المقابلات الشخصية والمعاشية التي قام بها الباحثان مع اغلب مدربي دوري الدرجة الممتازة وجد بأن هاجس الإقالة والإبعاد من العملية التدريبية موجود لدى أغلب المدربين ولذلك ارتأ الباحثان الخوض في هذه المشكلة والتعرف على مدى تأثيرها في عدم شعور المدربين بالاندماج والتقارب مع اهداف النادي او القيم التي يتبناها ووجود تباعد في الافكار والرؤى فيما يخص عمل المدرب في النادي والعكس ما قد يؤثر في سلوك المدربين وتعاملهم مع اللاعبين بشكل خاص وادارة النادي، وكذلك عدم وجود أداة لقياس مستوى الانتماء التنظيمي للمدربين. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي واشتمل مجتمع البحث على جميع لاعبين الدوري الممتاز للموسم(2020-2021) البالغ عددهم (596) لاعباً اما عينة البحث اختيرت بالطريقة العشوائية بأسلوب القرعة والتي تكونت من (370) لاعباً بنسبة مئوية بلغت (62%) موزعين على (14) نادي، وقسمت عينة البحث الى عينة البناء (180) بنسبة مئوية بلغت (48%) وعينة التجربة الاستطلاعية (20) لاعب من اربع أندية وعينة التجربة الرئيسية الى (170) بنسبة مئوية بلغت (45%)، اقترح الباحثان (48) فقرة للمقياس وتم عرضها على(12)خبير وتمت الموافقة على (40) فقرة وتم استبعاد(8) فقرات، وبعد ذلك طبق المقياس على عينة البناء لاجاد صدقها وثباتها، ليصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (24) فقرة، بعدها طبقت الباحثان صورة المقياس النهائية على عينة التطبيق لاستخراج نتائج الدراسة ومناقشتها. واستخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية الجاهزة (SPSS) بالحصول على نتائج البحث من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t-test) للعينات المستقلة ، اما نتائج البحث فقد ظهرت معنوية لمقياس الانتماء التنظيمي لجميع المجالات (الانتماء الوجداني ،الانتماء المستمر ،الالتزام ،التواد، الجماعة)، وكانت توصيات الباحثان بان موضوع الانتماء التنظيمي من المواضيع المهمة والتي يجب ان تركز عليها الاندية ومن الواجب ايجاد آلية لتعزيز الانتماء كونه يؤثر بشكل ايجابي على السلوك لدى المدربين كطمأنينة المدربين بعدم ابدالهم لأسباب غير منطقية وحفظ حقوقهم خلال فترة العقد المبرم بينهم.

الكلمات المفتاحية: الانتماء التنظيمي، الانتماء الوجداني، الانتماء المستمر ، مدربي كرة القدم، الدوري العراقي.

ABSTRACT

Organizational Affiliation of Soccer Primer League 2020 – 2021 from the Players Point of View

The research aimed at constructing a scale for organizational affiliation in soccer primer league coaches for the season 2020 – 2021 from the players' point of view as well as identifying the reality of organizational affiliation in soccer primer league coaches from the players' point of view. The problem of the research lies in the fear of being excluded from the training process and the lack of a scale that measure this type of affiliation. The researchers used the descriptive method on (370) soccer primer league players. The scale consisted of (24) item and after being applied on the subjects, the data was collected and treated using SPSS to conclude significant differences of the organizational affiliation in all fields. The researchers recommended using this scale due to its positive effect for enhancing affiliation in coaches.

Keywords: organizational affiliation, emotional affiliation, continuous affiliation, soccer coaches, Iraqi primer.

(1) طالب دراسات عليا (الماجستير)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (Hamza.Abd1204b@cope.uobagdad.ed.iq)

Hamza Abdul Hussein Khudair, Post Graduate Student (Master), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (Hamza.Abd1204b@cope.uobagdad.ed.iq) (+9647708715712).

(2) أستاذ مساعد، دكتوراه تربوية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (Ali.Makky@cope.uobaghdad.edu.iq).
Ali Makki Mahdi, Assist Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (Ali.Makky@cope.uobaghdad.edu.iq) (+9647901557596).

المقدمة:

أصبحت المستويات الرياضية المتقدمة والعالية من اهم المؤشرات على مدى التقدم العلمي والعملية للشعوب وانعكاسها لقوة وأيديولوجية تلك المجتمعات، وتكرس الدول المتقدمة في المجال الرياضي جهودها المادية والبشرية لتلعب دوراً هاماً وأساسياً في تحقيق المستويات الرياضية لعلمهم بأهمية المجال الرياضي وتأثيراته الايجابية على المجتمع، وما حققته تلك الدول من نتائج متميزة في المجال الرياضي ما هو الا خلاصة عمل دؤوب مستمر لعديد من التجارب والدراسات والأبحاث التي تناولت كافة المجالات الرياضية، وذلك للاستفادة منها بالوصول الى تلك المستويات المتقدمة حالياً. وأولت الدول المتقدمة أهمية عظمى للإدارة لما لها من تأثير في رفع معدلات النمو الاقتصادي والاجتماعي والتربوي، ومع هذا لايزال هناك إغفال جانباً رئيسياً من مشكلات المجال الرياضي وهو عنصر الإدارة في بلدنا العزيز. وتعد الإدارة واحدة من الركائز الأساسية لتقدم الشعوب وتطورها في جميع مفاصل الحياة وذلك بالاستخدام الأمثل للإمكانات والموارد والقدرات المادية والبشرية، ويعد علم الإدارة من العلوم التي لها أهمية كبرى على المجتمع في جميع المجالات لاسيما المجال الرياضي.

ويعد الانتماء عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المؤسسة على البقاء والاستمرار، وله أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويؤدي الانتماء التنظيمي إلى عدد من النتائج الايجابية بالنسبة لمؤسسة والافراد وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، بينما ضعف مستوى الانتماء التنظيمي يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي. فانتماء الافراد لمؤسساتهم يعتبر المفتاح الاساسي والهام لتفحص مدى الانسجام والتماسك بين أفراد التنظيم مع بعضهم البعض، حيث يعتقد العلماء أن تفاعلات الأفراد المتكررة فيما بينهم، والعلاقات المتبادلة التي تنشئ أثناء تعاونهم تقوي مشاعرهم وتحدد مسار المؤسسة ككل، لذا استوجب على المؤسسة أن يحقق أعضائها مستوى كافي من الانتماء إذا كانت ترجو أن يكتب لها البقاء وأن تؤدي عملها بفعالية.

ومن الدراسات التي بحثت في هذا المجال دراسة (ابتسام سلمان جلال القهيوي، 2020) بعنوان (الانتماء التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المديرين والمساعدين) والتي هدفت إلى التعرف على درجة الانتماء التنظيمي لدى معلمين المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المدراء ومساعديهم المنهج المتبع المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي عينة الدراسة (301) مديراً ومساعداً في المدارس الحكومية في العاصمة عمان أدوات الدراسة استبانين الأولى لقياس الانتماء التنظيمي، والثانية الأداء الوظيفي ومن اهم الاستنتاجات وجود علاقة ارتباطية دالة بين الانتماء التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان. أما دراسة (هاني يوسف خليل جعارة، 2010) بعنوان (الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية) فهذه هدفت الى التعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية ومدى مساهمتها في تعزيز حالة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الرسمية المنهج المتبع في الدراسة المنهج الوصفي عينة الدراسة (132) فرداً من العاملين في المؤسسات الحكومية في الضفة الغربية - فلسطين أداة الدراسة استبيان ومن اهم الاستنتاجات وجود علاقة ارتباط قوية ومرتفعة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي. في حين ان دراسة (رسول حسن شناوة، 2016) بعنوان (أساليب التعامل مع الصراع على وفق الانتماء التنظيمي لدى الإعلاميين) هدفت الى التعرف على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الاعلامية، والتعرف على الفروق بينهم على وفق نوع المؤسسة والجنس المنهج المتبع المنهج الوصفي عينة

الدراسة (382) اعلامياً أدوات الدراسة مقياس اساليب التعامل مع الصراع ومقياس الانتماء التنظيمي توصلت الدراسة الى ان الاعلاميين يتسمون بالانتماء التنظيمي بدرجة عالية ، وان الاناث اكثر انتماء تنظيمياً من الذكور .

وتكمن أهمية البحث في العينة المبحوثة وهي صفة مدربي كرة القدم العراقية وأهمية متغير البحث فيما سترفده من نتائج للمكتبة الرياضية العراقية وللباحثين وما ستكون لهذه النتائج من أثر في معرفة واقع العينة في متغيرات البحث. وهدف البحث الى بناء مقياس الانتماء التنظيمي لدى مدربي أندية الدرجة الممتازة في كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين ، وكذلك التعرف على واقع الانتماء التنظيمي لدى مدربي أندية الدرجة الممتازة في كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين.

الطريقة والادوات:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته مع طبيعة المشكلة، إذ أشتمل مجتمع البحث الكلي من لاعبي أندية الدوري الممتاز في كرة القدم للموسم (2020-2021) البالغ عددهم (590) لاعباً موزعين على (20) ناد ، بينما شملت عينة البحث (370) لاعب موزعين على (14) نادي ونسبة مئوية تبلغ (62 %) من مجتمع البحث الكلي، وتم توزيع العينة الى ثلاث انواع هي(عينة التجربة الاستطلاعية، عينة البناء، عينة التطبيق)، العينة الاستطلاعية(20) لاعب، وعينة البناء(180)لاعب، وعينة التطبيق(170) لاعب. الجدول (1) يبين مجتمع البحث توزيع العينة.

الجدول (1) يوضح مجتمع البحث وتفاصيل العينة

ت	مجتمع البحث		العينة الاستطلاعية	عينة البناء والإعداد	عينة التطبيق	اللاعبون المستبعدون
	عدد اللاعبين	اسم النادي				
1	27	الزوراء		13	12	2
2	32	القوة الجوية	5	13	12	2
3	27	الحدود		12	11	4
4	28	النجف		13	13	2
5	30	نفت الوسط		14	14	2
6	33	الصناعات الكهربائية		14	14	5
7	28	النفط		13	13	2
8	35	أمانة بغداد	5	13	12	5
9	30	الكرخ	5	11	10	4
10	31	الديوانية		13	12	6
11	28	الشرطة	5	11	10	2
12	27	الطلبة		13	12	2
13	27	السماوة		14	13	
14	31	الكهرباء		13	12	6

				35	زاخو	15
				29	نفت البصرة	16
				27	الميناء	17
				33	نفت ميسان	18
				30	اربييل	19
				28	القاسم	20
44	170	180	20	596	المجموع	

الأسس العلمية لبناء المقياس: لاستكمال خطوات بناء مقياس هذه الدراسة أجرى الباحثان بعملية التحليل الاحصائي لفقرات المقياس، فمن خلال العملية الإحصائية يتم التأكد من توافر الشروط العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات والموضوعية.

صدق المقياس: أجرى الباحثان م عدة أنواع من الصدق للتحقق من المقياس:

أولاً : صدق المحتوى: استخدم الباحثان مؤشرين لصدق المحتوى وهما :

الصدق المنطقي: إذ قام الباحثان بتعريف الانتماء التنظيمي وتحديد مجالات هذا المفهوم وتغطية هذه المجالات بفقرات تعبر عن كل محور كما وبهذا تحقق الصدق المنطقي للمقياس.

الصدق الظاهري: إذ قام الباحثان بعرض فقرات المقياس ومحاورة على مجموعة من الخبراء والمختصين وقد تحقق الصدق الظاهري في مقياس هذه الدراسة من خلال عرض المقياس بمحاورة وفقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين.

ثانياً: صدق البناء: ويتحقق هذا الصدق من خلال التحليل الاحصائي للفقرات وقد قام الباحثان بالتحقق من توافر هذا الصدق من خلال المؤشرات الآتية:

القوة التمييزية للفقرات: يقصد بها قدرة الفقرة على التمييز بين الاشخاص الذين يتصفون بدرجة عالية عن الاشخاص الذين يتصفون بدرجة واطئة في السمة او المفهوم المطلوب قياسه ولما كانت السمة المراد قياسها في هذه الدراسة هي ولغرض التحقق من ذلك تم ترتيب استمارات اجابات عينة البحث البالغة (180) استمارة تنازلياً ومن خلال ذلك حددت المجموعتان الطرفيتان في كل مجموعة (27%) بعدد (48) لاعب لكل مجموعة وضمت المجموعة الوسطى (84) لاعب، وتعد نسبة (27%) من النسب المفضلة للتعرف على قوة الفقرة في التمييز بين المجموعتين العليا والدنيا. وباستخدام الاختبار التائي (T.Test) لدلالة فروق الاوساط الحسابية بين المجموعتين العليا والدنيا تبين ان جميع الفقرات دالة احصائية إذ تبين ان مستوى الدلالة هو اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ودرجة حرية (94).

معامل الاتساق الداخلي: ويهدف الاتساق الداخلي الى التحقق من مدى تجانس الفقرات وانسجامها في دراسة الظاهرة المدروسة ولغرض التحقق من صدق المقياس باستخدام معامل الاتساق الداخلي قامت الباحثان بالتعرف على مدى الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون، تبين وجود (4) فقرات غير دالة احصائياً وارقامها (9-17-24-39) إذ كانت المعنوية الحقيقية (مستوى الدلالة) الذي بينته النتائج الاحصائية لهذه الفقرات اكبر من (0.05) لذا تم رفعها من المقياس

الصدق العاملي: الصدق العاملي هو اختزال عدد مفردات المقياس الى اقل عدد، استخدم الباحثان الصدق العاملي في تحديد صدق فقرات المقياس كونه من اهم الوسائل التي تستخدم في تحديد صدق البناء او صدق



مجلة التربية الرياضية - المجلد (33) - العدد (4) - سنة 2021.

التكوين الفرضي الذي يبدأ بحساب معاملات الارتباط بين درجات الفقرات بجدول يطلق عليه (مصفوفة الارتباط)، تم ادخال (36) فقرة للتحليل العاملي من خلال محك (هنري كايزر) الذي يوقف استخراج العوامل التي يقل جذرها الكامن عن (1) وبينت نتائج التحليل العاملي قبول (9) عوامل لأن قيمة الجذر الكامن اكبر من (1) وتراوحت قيمها بين (1,509) و(2,304) فيما تراوحت قيم نسبة التباين بين (4,192) و (6.411) وقيم التباين المتجمع بين (13,400 - 55,579) والجدول (2) يبين التفاصيل .

الجدول (2) يبين نتائج التحليل العاملي التي تبدأ بتوضيح قيم الجذور الكامنة ونسبة التباين والتباين المتجمع للعوامل المستخلصة قبل التدوير وبعده

عرض مجموع التباين									
العوامل	القيم الذاتية الأولية			قبل التدوير			بعد التدوير		
	الجذر الكامن القيم العينية	نسبة التباين % اهمية العوامل	التباين المتجمع النسبة التراكمية %	الجذر الكامن القيم العينية	نسبة % اهمية التباين العوامل	التباين المتجمع النسبة التراكمية %	الجذر الكامن القيم العينية	نسبة التباين % اهمية العوامل	التباين المتجمع النسبة التراكمية %
1	5.234	14.538	14.538	5.234	14.538	14.538	2.304	6.400	13.400
2	2.141	5.947	20.486	2.141	5.947	20.486	1.948	6.411	19.811
3	1.934	5.373	25.859	1.934	5.373	25.859	1.854	6.149	25.961
4	1.634	4.540	30.398	1.634	4.540	30.398	1.807	6.019	31.080
5	1.499	4.165	34.563	1.499	4.165	34.563	1.783	5.954	36.934
6	1.472	4.089	38.652	1.472	4.089	38.652	1.764	5.901	41.835
7	1.418	3.939	42.592	1.418	3.939	42.592	1.762	4.894	45.729
8	1.358	3.772	46.364	1.358	3.772	46.364	1.677	4.657	51.387
9	1.266	3.517	49.881	1.266	3.517	49.881	1.509	4.192	55.579
10	.196	3.323	53.204						
11	.172	3.257	56.461						
12	.115	3.096	59.557						
13	.067	2.964	62.521						
14	.028	2.855	65.376						
15	.987	2.742	68.118						
16	.916	2.545	70.663						
17	.862	2.395	73.058						
18	.793	2.203	75.261						
19	.762	2.117	77.378						
20	.713	1.981	79.359						
21	.703	1.954	81.313						
22	.645	1.792	83.105						
23	.628	1.744	84.849						
24	.600	1.665	86.515						
25	.594	1.651	88.166						
26	.525	1.459	89.625						
27	.492	1.367	90.991						
28	.480	1.332	92.324						
29	.457	1.270	93.594						
30	.435	1.209	94.802						
31	.392	1.090	95.893						
32	.385	1.069	96.961						
34	.325	.902	97.863						
35	.287	.798	98.961						
36	.245	.799	100.343						

العوامل قبل التدوير: بين التحليل الاحصائي استخلاص (9) عوامل اولية ولانة لا يمكن تفسير هذه العوامل الا بعد تدويرها. كما في الجدول رقم (3)

الجدول (3) يبين عوامل المقياس الاولية قبل التدوير

الفقرة	العوامل								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	.576	.080	-.024-	-.111-	-.100-	.005	-.081-	-.299-	-.049-
5	.514	-.031-	.130	.213	-.268-	-.039-	.131	.094	-.133-
3	.504	-.143-	.023	.175	-.077-	-.147-	-.301-	.326	-.025-
17	.494	-.043-	-.168-	.027	.105	-.279-	-.168-	-.450-	-.130-
28	.491	.234	-.337-	.126	.122	-.243-	-.049-	-.100-	-.112-
7	.465	-.117-	-.249-	.210	-.050-	-.159-	-.075-	.294	-.233-
15	.449	-.124-	-.011-	-.397-	.027	.309	.065	.249	-.299-
22	.428	-.162-	.304	.057	.003	-.238-	.138	-.100-	-.318-
11	.428	-.030-	-.115-	-.350-	-.297-	.214	.191	.028	-.057-
36	.407	.071	-.206-	-.027-	-.125-	-.074-	.237	-.146-	.184
25	.386	-.022-	-.051-	-.129-	.261	-.221-	-.258-	.260	-.070-
9	.371	.267	.346	-.231-	-.004-	-.219-	-.223-	-.200-	.071
34	.365	.119	-.312-	-.362-	-.119-	.081	-.075-	-.121-	.276
29	.360	.640	.039	.097	.080	-.150-	.018	.068	-.154-
13	.055	.604	.088	.127	.120	.196	.068	-.018-	.113
6	.368	-.527-	.031	-.224-	-.102-	.110	.191	.070	.186
16	.334	-.419-	-.134-	-.308-	.114	.004	-.028-	.038	-.180-
30	.364	.405	.256	-.059-	.061	-.078-	.363	.077	-.006-
21	.343	.108	-.508-	.224	-.282-	.006	.094	.153	-.009-
2	.383	-.140-	.431	.230	-.389-	-.170-	-.048-	-.044-	.201
1	.329	-.253-	.345	.115	-.167-	.149	-.189-	-.310-	-.079-
4	.380	.240	.329	.018	-.412-	.200	.053	.198	.105
19	.265	-.177-	.051	.278	.401	.039	.094	.336	-.006-
33	.354	-.144-	.203	-.183-	.392	.236	-.109-	-.174-	.221
31	.375	.078	.024	.042	.379	.184	.141	-.241-	-.210-
35	.402	-.015-	-.018-	-.004-	.210	.442	.028	-.014-	-.137-
32	.425	.062	-.376-	.068	-.010-	.067	.460	-.239-	.165
12	.142	-.044-	.158	-.257-	.113	-.375-	.455	.226	.102
8	.357	.149	-.025-	-.359-	-.043-	-.156-	-.443-	.063	.078
27	.381	.136	-.155-	-.135-	.079	-.032-	-.199-	.292	.460
20	.362	-.233-	.059	.394	.110	.133	-.096-	-.100-	.444
23	.145	.131	.390	-.039-	-.103-	.294	-.020-	.137	-.099-
26	.359	.077	.094	.229	.353	.179	-.011-	.157	.224
14	.302	.135	-.126-	.272	-.117-	.381	-.232-	-.030-	-.235-
10	.228	-.350-	-.242-	.298	-.078-	-.016-	.034	-.046-	.075
18	.320	-.202-	.322	.082	.175	-.269-	.214	-.073-	.026

العوامل بعد التدوير: اذ تم استخدام التدوير المتعامد بأسلوب (الفاريماكس) (Varimax) (الهنري كايزر) (H.Kaiser)، إذ يعد هذا الاسلوب من افضل الاساليب التي تؤدي الى الحصول على خصائص التركيب البسيط . وبعد عملية التدوير تم تحديد العوامل التي يمكن تفسيرها بالاعتماد على درجة تشبع الفقرات ضمن عواملها وعدد الفقرات في كل عامل إذ تم اعتماد درجة التشبع (0.50) واكثر لقبول الفقرة وقبول العامل الذي تشبعت فيه (3) فقرات فأكثر وعلى وفق ذلك تم قبول (6) ست عوامل وهي العوامل التي اصبح يتكون منها مقياس هذه الدراسة وتم استبعاد بقية العوامل لأن تشبع كل منها كان أقل من (3) ثلاث فقرات وكما مبين في الجدول (4) .

الجدول (4) يبين عوامل المقياس بعد التدوير

رقم الفقرة	العوامل								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
24	.746	.035	.075	-.173-	.004	.054	-.129-	.109	.119
5	.629	-.154-	-.078-	.089	.086	-.076-	.228	.083	.171
3	.780	.201	.043	.344	.226	.011	.149	-.060-	-.025-
7	.648	.358	.184	.191	-.301-	.210	-.050-	-.039-	-.170-
28	.458	.790	.002	.034	-.014-	.070	.145	-.024-	.118
7	-.063-	.677	.142	-.096-	.258	.066	-.014-	.157	-.145-
15	.334	.536	-.328-	.121	.260	.083	.003	.221	-.110-
22	.068	.056	.725	-.072-	.065	.176	.013	.087	.185
11	.126	-.064-	.659	.208	.299	-.037-	-.002-	.066	-.094-
36	.437	.200	.690	.122	-.010-	.181	.134	.018	-.086-
25	.837	.070	.091	.812	-.068-	.114	.149	.076	-.019-
9	.021	-.179-	-.036-	.577	.292	.060	-.019-	.046	.192
34	.557	-.062-	.065	-.320-	.040	.235	.302	.016	.293
29	.204	.039	.073	.037	.685	.129	.194	.166	.126
13	-.064-	.231	.250	.034	.623	.205	-.040-	.078	.043
6	.058	.206	.017	.134	.080	.698	-.028-	.014	.109
61	-.036-	-.025-	.300	-.023-	.154	.655	.245	-.106-	.085
30	-.061-	-.064-	.030	.178	.232	.543	-.080-	.167	-.018-
12	.249	.107	.133	.066	.292	.674	.202	.338	-.024-
2	.034	.093	.066	.122	.166	.078	.648	.048	-.028-
1	.096	-.035-	-.210-	.121	.000	.253	.599	.173	-.135-
4	.101	.163	.196	-.035-	-.019-	-.142-	.555	-.084-	.037
19	.078	-.025-	-.029-	.037	.140	.086	-.052-	.762	-.115-
33	-.056-	.214	.184	.082	.082	-.194-	.300	.595	.130
31	.087	-.008-	.040	.019	.186	.059	-.118-	-.095-	.758
35	.205	-.128-	.056	.233	-.201-	.219	.184	.707	.456
32	-.024-	.004	.001	.119	.003	.050	.125	-.005-	.141
12	.278	.123	.237	.159	.029	.054	-.043-	.504	.160
8	.097	.202	.170	.388	-.084-	.144	.055	.171	.406
27	.028	.052	.095	.109	.051	.058	.036	.175	.052
20	.150	-.108-	.179	.103	.008	.083	.103	.200	.120
23	-.032-	.259	-.163-	-.131-	-.010-	.056	.036	-.109-	-.141-
26	.177	.144	-.030-	.030	-.118-	-.039-	-.089-	.067	-.156-
14	-.053-	.113	.087	.204	.207	-.052-	.273	-.045-	.269
10	.040	.095	-.006-	.025	-.073-	.081	-.031-	.150	-.038-
18	.525	.017	-.023-	.081	.293	-.102-	.155	-.204-	-.006-

تفسير العوامل: أصبحت العوامل بعد التدوير (6) عوامل تضم (24) فقرة وقام الباحثان بترتيب الفقرات تنازلياً ضمن كل عامل على وفق درجة تشبعاتها التي تبدأ بدرجة التشبع (0.50) على ان يتكون كل عامل من ثلاث فقرات في الاقل . والجدول (5) يبين تفاصيل ذلك . وتم رفض بقية العوامل (4-5-9) لأنها لم تتشبع عليها ثلاث فقرات .

الجدول (5) يبين تشبعات الفقرات على كل عامل

ت	العامل الاول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع		العامل الخامس		العامل السادس	
	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع
1	24	.746	28	.790	22	.725	6	.698	2	.648	19	.762
2	5	.629	7	.677	11	.659	16	.655	1	.599	33	.595
3	3	.780	15	.536	36	.690	30	.543	4	.555	35	.707

.504	12			.674	21					.648	17	4
										.837	25	5
										.557	34	6
										.525	18	7

ثبات المقياس: وللتحقق من اتصاف المقياس بالثبات فقد تم الآتي :

معامل الفاكرونباخ: يهتم معامل الفا للعالم كرونباخ بمدى انسجام الفقرات وتماسكها الداخلي في التعرف على إجابات عينة البحث ، وعند تطبيق هذا المعامل على عينة البناء البالغة (180) تبين ان معامل الثبات هو (0,820) وهي قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (0.05) . وعند حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية كانت بقيمة (0,741) ولكون هذا الارتباط يشير الى نصف العدد من الفقرات لذلك عمد الباحثين لإيجاد معامل الارتباط الكلي عن طريق استخدام معادلة التصحيح او ما تسمى معادلة التنبؤ لسبيرمان / براون اذ اصبح الارتباط الكلي او معامل التصحيح بقيمة (0,749).

وبعد الإجراءات التي تم ذكرها، قام الباحثين بأجراء التجربة الاستطلاعية على عينة من (20) لاعبا، للمدة (2021/3/1) ولغاية (2021/3/4). بعدها قام الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس (ملحق 3) على عينة البحث والبالغ عددها (170) فرد وذلك للمدة من (2021/3/15) ولغاية (2021/4/1).

النتائج:

الجدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق للمدربين من جهة نظر لاعبي كرة القدم في المقياس الكلي

نوع الفرق	الوسط الفرضي	المعنوية الحقيقية	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
معنوي	72	.000	36.876	9.53616	98.2111	الاستمارة

معنوي $\geq (0.05)$ عند درجة حرية (169).

المناقشة:

يرى الباحثان بأن مثل هذه النتيجة تؤكد على ان المدربين لديهم حب وطموح في الانتماء مع الأندية الرياضية التي يمثلونها في الدوري الممتاز، خصوصاً وان هذه الاندية هي اندية عريقة وجماهيرية ولها صدى كبير في الساحة الرياضية والاعلامية وان مجرد تمثيل هذه الاندية في الدوري هو يعد ثقل للسيرة الذاتية للمدرب، وكون اغلب المدربين لديهم طموحات في اثبات جدارتهم في التدريب وخصوصا عندما يثبت جدارته في فريق يلعب في دوري أندية الدرجة الممتازة فضلاً عن اتحاد اهداف النادي مع اهداف المدرب وهو الحصول على مركز متقدم في نتائج الدوري وارضاء كل من الهيئة العامة والجمهور على النتيجة وبالتالي اثبات الذات وتحقيق الطموح الشخصي للمدرب، ويشير (الجراح وأبو دلة، 2015، ص228) ان الانتماء التنظيمي هو شعور لدى الفرد بالاندماج والتوحد مع المنظمة التي ينتمي اليها وتقبله لأهدافها وقيمها وحرصه على البقاء بها وبذل أقصى طاقة بها وبذل أقصى طاقة لتحقيق أعلى معدلات الأداء ليساعد في تحقيق أهدافها.

الاستنتاجات:

ان مستوى الانتماء التنظيمي بشكل عام هو مستوى جيد من خلال التعامل مع بيئة العمل باعتبارها تتصف بالتحدي والتغيير الدائم مما يدل على ان المدربين يحاولون الاندماج مع الأندية المتعاقدة معهم. تبين صلاحية مقياس الانتماء التنظيمي لمدربي أندية الدرجة الممتازة في كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين الذي قام الباحثين ببناءه

المصادر

رسول حسن شناوة (2016). اساليب التعامل مع الصراع على وفق الانتماء التنظيمي لدى الاعلامية ، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، آداب علم النفس، العراق.

ابتسام سلمان جلال القهيوي (2020). الانتماء التنظيمي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقته بأدائهم الوظيفي من جهة نظر المديرين والمساعدين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، قسم المناهج وقيادة تربوية، الاردن.

هاني يوسف خليل جعارة (2010). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية ، فلسطين ، جامعة القدس ،معهد التنمية المستدامة.

صالح علي الجراح و جمال داود أبو دلة (2015). أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، بحث منشور ، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال المجلد 11 ، العدد 2.

الملاحق

مقياس الانتماء التنظيمي بصورته النهائية

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يبدل جهداً كبيراً من أجل تحقيق أهداف النادي					
2	يوجد انسجام بين أهدافه وأهداف النادي					
3	يتعامل مع لاعبيه كأفراد أسرة واحدة داخل النادي					
4	لديه ارتباط نفسي وعاطفي اتجاه النادي					
5	لديه قيمة كبيرة للنادي الذي يعمل فيه					
6	تبدو عليه مظاهر السرور كلما تحسن أداء النادي					
7	لديه قدرات وخبرات تؤهله لقيادة الفريق					
8	يتأخر بعد انتهاء التدريبات إذا ما اقتضت الضرورة لإنجاز عملاً ما					
9	يرتبط بقائه في النادي بالمكاسب المالية المقدمة له					
10	يحرص على التزام اللاعبين بمواعيد التدريب					
11	يؤدي المهام الموكلة اليه بإخلاص وتفاني					
12	صادق في تعامله مع اللاعبين					
13	يحافظ على اسرار النادي خارج العمل					
14	يوجه اللاعبين بالمحافظة على ممتلكات النادي كما يحافظون على ممتلكاتهم الخاصة					
15	يشارك اللاعبين مناسباتهم الخاصة					
16	يُشعر اللاعبين معه بالاطمئنان					
17	يشبع أجواء المرح اثناء التدريب					
18	متواضع في تعامله مع اللاعبين					
19	يُشعر اللاعبين بالفخر كونهم يعملون معه					
20	تربطه علاقات جيدة مع إدارة النادي					
21	يعامل لاعبيه بالتساوي ولا يفرق بينهم					
22	يدعو اللاعبين الى عدم اجراء تكتلات داخل النادي					
23	يشجع لاعبيه ويساعدهم في تذليل الصعاب وصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة					
24	يشيد بكفاءة لاعبيه امام إدارة النادي					