

سلوك المواطنة التنظيمية بدلالة الرضا الوظيفي لدى تدريسيي كرة اليد في كليات

واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة

ناديه جمال عبد الأمير، أ. د مناف عبد العزيز شعبان

^{1,2} كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة الكوفة، العراق

*الايمل: alathariynadia@gmail.com

تاريخ نشر: 2025/6/25

تاريخ استلام : 2025/02/20

الملخص

تعد الإدارة بصورة عامة هي الركيزة الأساس لكل عمل مبني على أسس علمية صحيحة وفعالة تعتمد على أساليب إدارية حديثة تكفل بتقديم الخدمات العامة في اقصر وقت وبأقل كلفة ممكنة , فإذا اردنا للرياضة ان تزدهر وتتقدم فلا بد لها ان تتخذ طريق العلم, والادارة هي احد الأعمدة العلمية الاساسية التي تعتمد عليها جميع دول العالم . تمثلت أهداف البحث في أعداد مقاييس سلوك المواطنة التنظيمية والرضا والتعرف على سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى تدريسيي مادة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية بالجامعات العراقية, وكذلك معرفة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات.

وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية والدراسات التنبؤية , وأشتمل مجتمع البحث على جميع اساتذة مادة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات العراق للعام الدراسي(2024-2025) والبالغ عددهم (140) أستاذ . ومن اهم مااستنتج الباحثون ان اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية لديهم درجات متقاربة في سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي, وكذلك وجود علاقة ارتباط ايجابية بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة.

الكلمات المفتاحية:

سلوك المواطنة التنظيمية , الرضا الوظيفي , تدريسيي كرة اليد.



Organizational Citizenship Behavior as a Relationship to Job Satisfaction among Handball Teachers in Colleges and Departments of Physical Education and Sports Science

Nadia Jamal Abdul Amir, Prof. Dr. Manaf Abdul Aziz Shaaban

^{1,2} University of Kufa, College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.

*Corresponding author: alathariynadia@gmail.com

Received: 20-02-2025

Publication: 25-06-2025

Abstract

Management, in general, is the cornerstone of all work built on sound and effective scientific foundations, relying on modern administrative methods that ensure the provision of public services in the shortest possible time and at the lowest possible cost. If we want sports to flourish and advance, it must adopt the path of science, and management is one of the fundamental scientific pillars upon which all countries of the world rely.

The objectives of the research were to develop measures of organizational citizenship behavior and satisfaction, to identify organizational citizenship behavior and job satisfaction among handball teachers in colleges and departments of physical education at Iraqi universities, and to determine the correlation between the variables.

The researchers used the descriptive approach using a survey method, correlational relationships, and predictive studies. The research community included all handball professors in the colleges and departments of physical education and sports sciences in Iraqi universities for the academic year (2024-2025), totaling (140) professors. One of the most important conclusions of the researchers is that handball professors in the colleges and departments of physical education and sports sciences in Iraqi universities have similar scores in organizational citizenship behavior and job satisfaction, as well as the existence of a positive correlation between organizational citizenship behavior and job satisfaction among professors.

Keywords:

Organizational citizenship behavior, job satisfaction, handball instructors.



1- المقدمة:

من الاتجاهات الحديثة للإدارة الرياضية هو الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية, ولا سيما وان المؤسسات التربوية الرياضية تعيش في واقع متغير متسارع في ظل منافسة قوية , لذا كان لزاما على هذه المؤسسات التي تروم البقاء والتميز في مجال عملها, أن تبحث عن سلوكيات مميزة تتجاوز فيها الإجراءات الرسمية وتقفز فيها الى التميز في الاداء والواجبات والمهام, لما لهذه السلوكيات من اهمية في تعزيز فاعلية الاداء داخل اقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة والتي ستعود عليها بالمنافع, وان الاقسام التي تسعى لتحقيق التميز في ادائها في ظل المنافسة القوية عليها تدعم وتشجع الدور الاضافي التطوعي للعاملين وتهيئه المناخ المحفز لتلك السلوكيات.

إن توفير احتياجات التدريسين الشخصية والوظيفية وتوفير ابسط انواع الخدمات العامة عندهم في المؤسسات الرياضية يؤدي الى زيادة في أواصر الألفة والانتماء التي تربطهم وكفاية مستوى الرضا الوظيفي عندهم اتجاه مؤسساتهم الرياضية التي يعملون بها, وينسجم هذا الرضا مع الهدف الأساسي الذي تهدف اليه الإدارة الرياضية ألا وهو تطوير الرياضيين وتقديم الخدمات لجميع العاملين فيها والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية وتهيئة جميع الظروف والامكانيات المادية والمعنوية والتنظيمية التي تساعد على زيادة مستوى أدائهم وفعاليتهم في المجال الرياضي من جهة ومن جهة اخرى لم تعد الإدارة هي عملية روتينية تقليدية تعتمد فقط على عملية تنفيذ الاوامر ضمن منهج ثابت ومعد مسبقاً بل أصبحت عملية إنسانية مستمرة تهدف إلى توفير الخدمات الضرورية العامة للعاملين في جميع انواع المؤسسات. وكذلك جاءت أهمية الدراسة لمعرفة سلوك المواطنة التنظيمية لدى تدريسي كرة اليد في أداء المهام التعليمية من خلال زيادة الرضا الوظيفي في توفير كل الامكانيات التي تؤدي بالموظف الى بذل كل الجهود وبالتالي تحقيق اهداف المؤسسة التي يعملون فيها.

هدف البحث الى:

1- أعداد مقاييس سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى تدريسي كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة.

2- التعرف على الدلالة الاحصائية للعلاقة الارتباطية لسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى تدريسي كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة.

2- إجراءات البحث:

اتباع الباحثون المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية, لملائمته طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها.



1-2 عينة البحث:

اشتمل مجتمع البحث على اساتذة مادة كرة اليد في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات العراق للعام الدراسي (2024-2025) والبالغ عددهم (140) أستاذ, وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية حيث تكونت من (135) استاذ من الكليات المذكورة, وبنسبة بلغت (96%).

2-2 أدوات البحث:

- مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

- مقياس الرضا الوظيفي.

3-2 إجراءات البحث الميدانية:

لتحقيق أهداف البحث تطلب اعداد مقاييس سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي، وقد اتبع الباحث الإجراءات الاتية في ذلك:

1-3-2 اختيار المقاييس:

اولا: مقياس سلوك المواطنة التنظيمية : بعد الاطلاع على الدراسات والادبيات المماثلة ذات العلاقة بالبحث الحالي تم اختيار مقياس (ميثم جهاد فهد 2022). أذ اعتمد الباحث على نظرية التعاون في بناء المقياس, وهو مقياس مبني على عينة من المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية , يتكون المقياس من (40) فقرة لكل فقرة, خمسة بدائل للإجابة, وهي (اتفق بشدة, اتفق, محايد, لا اتفق, لا اتفق بشدة), أذ منحت أوزان لل فقرات الايجابية (5-4-3-2-1) على التوالي, واوزان لل فقرات السلبية (1-2-3-4-5).

ثانيا: مقياس الرضا الوظيفي : بعد الاطلاع على الدراسات والادبيات المماثلة ذات العلاقة بالبحث الحالي تم اختيار مقياس (رسل رزاق جبر 2020). أذ اعتمدت الباحثة على الدراسات والتعاريف النظرية في اعداد المقياس, وهو معد على عينة من اساتذة كرة الطائرة , يتكون المقياس من (54) فقرة لكل فقرة خمسة بدائل للإجابة, وهي (موافق بشدة, اوافق, اوافق الى حد ما , غير موافق, غير موافق بشدة), أوزان الفقرات الايجابية (5-4-3-2-1) على التوالي, واوزان الفقرات السلبية (1-2-3-4-5).

2-3-2 تحديد صلاحية فقرات المقاييس وبدائل الاجابة:

من اجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقاييس وبدائل الاجابة تم عرض مقياس سلوك المواطنة التنظيمية المعدل, ومقياس الرضا الوظيفي المعدل, على مجموعة من المتخصصين البالغ عددهم (15) متخصصا في التربية الرياضية , بعدها تم اخضاع استجاباتهم الى العمل الاحصائي



باستخدام اختبار (كا²) للاستقلالية لمعرفة دلالة الفروق بين آراء المتخصصين عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) اذ كانت القيمة الجدولية (3,84). وبعد تحليل آراء المتخصصين إحصائياً تم استبعاد (5) فقرة من مقياس سلوك المواطن التنظيمية لعدم دلالتها الإحصائية والابقاء على (35) فقرة واستبعاد (9) فقرة من مقياس الرضا الوظيفي لعدم دلالتها الإحصائية والابقاء على (45) فقرة ، وتم إعادة صياغة بعض فقرات المقاييس وقبول بدائل الاجابة المقترحة .

2-3-3 تعليمات الاجابة على المقاييس:

وضعت التعليمات الخاصة بالمقاييس التي تبين للطلبة كيفية الاجابة عليه وهي قراءة كل فقرة بدقة وعناية ثم اختيار الاجابة المناسبة بوضع علامة (✓) امام الفقرة وتحت البديل المناسب والاجابة عن جميع الفقرات وعدم ذكر الاسم.

2-3-4 التجربة الاستطلاعية للمقاييس:

تم تطبيق المقاييس على عينة بلغت (5) اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الكوفة وذلك يوم الاحد الموافق 2024/10/13 وقد تبين من التجربة ان تعليمات وفقرات المقاييس واضحة ومفهومة من افراد العينة وان متوسط الوقت المستغرق للإجابة على المقاييس بلغ (20) دقيقة.

2-3-5 تطبيق المقاييس على عينة الاعداد:

طبقت مقاييس سلوك المواطن التنظيمية الرضا الوظيفي ,من قبل الباحثة وفريق العمل المساعد على عينة الاعداد البالغ عددها (135) استاذ كرة يد بهدف اجراء التحليل الاحصائي للمقاييس في المدة من 2024/11/1 ولغاية 2025/1/1.

2-3-6 الخصائص السيكومترية للمقاييس:

2-3-6-1 الصدق:

ومن اجل تحقيق صدق المقياس تم تطبيق.

أولاً: صدق المحتوى (الخبراء):

قد تم التحقق من صدق المقاييس من خلال عرض فقراتها على مجموعة من الخبراء والمختصين وذلك للتأكد من صلاحيتها وملائمتها للقياس.

ثانياً: صدق التكويني الفرضي:

تم اعتماد كلاً الطريقتين في التحقق من صدق المقاييس اذ تم حساب القدرة التمييزية للفقرات (للمجموعتين الطرفيتين) ومعامل الاتساق الداخلي من خلال حساب العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وكالاتي:



1- القدرة التمييزية لفقرات المقاييس:

قام الباحثون بالتحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين اعتماداً على نتائج (135) استاذ، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات فقد اتبع الخطوات الآتية:

- 1- ترتيب درجات الاساتذة على المقياس من اعلى درجة إلى ادنى درجة.
- 2- تحديد ما نسبته (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا, لان هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز, اذ بلغت العينة عند كل مجموعة (36) أستمارة.
- 3- تم حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس باستخدام الاختبار التائي (t test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS), وعدت القيمة التائية الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرة. والجدول (2,1) يبين ذلك.

جدول (1)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة ودلالاتها في حساب القدرة التمييزية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة t المحسوبة	قيمة sig	نوع الدلالة
	ع	س	ع	س			
3	0,501	4,474	0,497	4,437	609	0,543	غير مميز
9	0,488	4,385	0,550	4,303	1,287	0,199	غير مميز
10	0,515	4,466	0,488	4,385	1,333	0,184	غير مميز
11	0,595	3,637	0,580	3,629	0,103	0,918	غير مميز
14	0,503	4,437	0,554	4,385	0,804	0,422	غير مميز

يتبين من خلال الجدول (1) ان الفقرات (3,9,10,11,14) لم تكن مميزة لذا تم حذفها، وعليه يبقى المقياس مكوناً من (30) فقرة صالحه.



جدول(2)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة ودلالاتها في حساب القدرة التمييزية لمقياس الرضا الوظيفي

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة t المحسوبة	قيمة sig	نوع الدلالة
	ع	س	ع	س			
13	4,392	0,519	4,370	0,556	0,339	0,735	غير مميزة
14	4,466	0,529	4,400	0,575	0,990	0,323	غير مميزة
22	4,207	0,647	4,207	0,692	0,000	1,000	غير مميزة
29	4,540	0,514	4,481	0,571	0,895	0,371	غير مميزة
30	4,437	0,497	4,333	0,488	1,727	0,085	غير مميز
32	4,444	0,498	4,407	0,550	0,579	0,563	غير مميزة

يتبين من خلال الجدول(2) ان الفقرات (13،14،22،29،30،32) لم تكن مميزة لذا تم حذفها، وعليه يبقى المقياس مكوناً من (39) فقرة صالحة.

2- معامل الاتساق الداخلي للمقاييس:

يستعمل معامل الاتساق الداخلي للتأكد من مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية المقاسة ، وتم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، اذ تم استخراج قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون في ذلك ولجميع أفراد العينة والبالغ عددها(135) استاذ بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد يتبين ان جميع فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية كانت معنوية ، وعليه يبقى المقياس مكوناً من (30) فقرة. وان جميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي صالحة ولديها اتساق داخلي عال لذا تم قبولها باستثناء الفقرة(12) كان اتساقها الداخلي ضعيف لذا استبعدت ، وعليه يبقى المقياس مكوناً من (38) فقرة

2-6-3-2 الثبات

وللتحقق من ثبات المقاييس استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية والتي تعد من أكثر طرائق الثبات استخداماً، وذلك لاقتصادها في الجهد والوقت، تعد طريقة التجزئة النصفية من أكثر طرائق الثبات استخداماً، وذلك لاقتصادها في الجهد والوقت، اعتمد الباحث بيانات افراد العينة الاساسية(135) استاذ، اذ قسمت فقرات المقياس الى نصفين، فقرات فردية وأخرى زوجية، تم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين باستخدام معامل ارتباط بيرسون بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(spss) اذ بلغ معامل



الارتباط لسلوك المواطنة التنظيمية (0,79) والرضا الوظيفي (0,82) وحيث ان معامل الارتباط المستخدم يعني الثبات لنصف الاختبار فقط ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان-براون, وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات لسلوك المواطنة التنظيمية (0,88) درجة والرضا الوظيفي (0,90) درجة وهي مؤشرات عالية لثبات الاختبارات الحالية.

4-2 التجربة الأساسية

تمت التجربة الأساسية من خلال تطبيق الباحث وفريق العمل المساعد, مقاييس سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي بصورتهم النهائية, على عينة البحث البالغة (135) استاذ كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعات العراقية لغرض تحقيق أهداف البحث الأخرى.

5-2 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث النظام الإحصائي (EXCI) والإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار العاشر وبرنامج (AMOS).

3- عرض ومناقشة النتائج:

3-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية:

يبين الجدول (3) النتائج للمتغيرات باستعمال الاختبار التائي لعينة وحدة لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للعينة والمتوسطات الفرضية للمقاييس.

جدول (3)

يبين نتائج الاختبار التائي لكشف الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات أفراد

عينة البحث للمتغيرات

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	T المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
سلوك المواطنة التنظيمية	128,022	4,511	90	176,488	0,000	معنوي
الرضا الوظيفي	120,442	4,112	114	180,375	0,000	معنوي

من ملاحظة الجدول (3) يتبين ان اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية لديهم سلوك مواطنة تنظيمية ، ويعزو الباحثون هذ النتيجة إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية الذي ينتجه أساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة يرجع إلى عدة أسباب منها إيمانهم بأهمية العمل في الكلية او القسم



حيث يشعرون بالمسؤولية الاجتماعية نحو الزملاء والطلبة والمجتمع وما تمنحهم من مكانة اجتماعية مرموقة فيتبنى سلوك المواطنة التنظيمية بضمير واع، وكياسة، وإيثار، وسلوك حضاري يدفعهم لممارسة أعمالهم وأنشطتهم بدقة وموضوعية وأمانة وهذا جعل من أساتذة كرة اليد يتكاتفون مع بعضهم ويعملون بمهارة وسلوك جديد واستثمار أوقات العمل والحرص على تطوير مهاراتهم وتحسينها، وتنمية العلاقات الاجتماعية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية من أجل تعزيز القيم التنظيمية في الكلية أو القسم.

وكذلك يتبين ان اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية لديهم رضا وظيفي، ويعزو الباحثون هذ النتيجة الى ان الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم وما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كذلك فهو حالة من القناعة والقبول وبلوغ المرغوب وذلك من خلال إشباع حاجات ورغبات الفرد الناتجة من الوظيفة وتفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وتكمن أهمية الرضا الوظيفي في كونه موضوعاً يتناول مشاعر الأفراد العاملين إزاء المؤثرات الداخلية في العمل أو المؤثرات الخارجية في البيئة المادية المحيطة، ولا شك أن تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي أمر مهم بالنسبة للتدريسي لكي يستطيع ان يبدع في عمله ويزيد من امكانياته التدريسية، وهذا ما يفسر حصول اساتذة كرة اليد على مستوى عالي من الرضا الوظيفي.

4- 2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث::

ولأجل ايجاد العلاقة الارتباطية ما بين المتغيرات المبحوثة استعمل الباحثون معامل الارتباط البسيط(بيرسون) والجدول(4) يبين ذلك.

جدول(4)

يبين علاقة الارتباط بين المتغيرات

ت	سلوك المواطنة التنظيمية	الرضا الوظيفي
سلوك المواطنة التنظيمية	1	
الرضا الوظيفي	*0,654	1

معامل الارتباط معنوي عند مستوى دلالة اقل من(0.05).

من خلال ملاحظة مصفوفة الارتباط في الجدول(4) يتبين لنا ان جميع قيم معاملات الارتباط المحسوبة بين المتغيرات دالة احصائيا عند مستوى دلالة اقل من(0,05) وهذه العلاقات القوية بين المتغيرات.



ان ظهور علاقة ارتباطية معنوية بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية يعزو الباحثون ذلك الى ان الشعور الإيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر اتجاهها بالرضا عن مختلف العوامل الاجتماعية والبيئية والاقتصادية والإدارية والفنية التي تتعلق بالوظيفة هو ينعكس بشكل ايجابي على الاساتذة في بذل جهود طوعية مضاعفة وتهدف هذه الجهود إلى تعزيز أداء كليات أقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة وزيادة فعاليته وكفاءته وبالتالي تنعكس بشكل ايجابي على انتاجية كليات واقسام التربية الرياضية.

5- الخاتمة:

من خلال نتائج البحث استنتج الباحثون صلاحية صلاحية مقاييس سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي الذي قام الباحثون بأعدادها في قياس سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية، ان اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية لديهم سلوك مواطنة تنظيمية ورضا وظيفي ، وكذلك وجود علاقة ارتباط ايجابية بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية.

وقد أوصى الباحثون الاستفادة من مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي الذي قام الباحثون بأعدادهما في قياس سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية، تعميم نتائج الدراسة الحالية على اساتذة كرة اليد في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بالجامعات العراقية.

المصادر:

- ميثم جهاد فهد: سلوم المواطنة التنظيمية بدلالة العدالة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدى المشرفين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي للمنطقتين الوسطى والجنوبية, جامعة المثنى, كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة, 2022.
- رسل رزاق جبر: التنبؤ بالرضا الوظيفي بدلالة المعرفة القانونية والإبداع لدى مدرسي الكرة الطائرة في جامعات الفرات الاوسط والجنوبية, جامعة الكوفة, كلية التربية للبنات, قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة, 2020.



- آية صرصور: دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في جامعة الأقصى في قطاع غزة ،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015م.
- جعيد عوض: العلاقة بين إحساس الموظفين بالعلاقة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، 2004.
- محمد ابراهيم التويجري: المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين في الشركات متعددة الجنسيات ، المجلة العربية للإدارة، مج 12، ع1988، 3.



الملاحق

الملحق (1) مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بصورته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	اساعد زملائي على النمو والتقدم في اختصاصهم.					
2	اقدم المساعدة للتدريسين الجدد عند الحاجة لذلك.					
3	اعمل على مساعدة المراجعين للقسم من خلال ارشادهم والاصغاء لهم.					
4	أساهم من دون تردد في اجراء المصالحة بين زملائي في القسم إذا حدث أي نزاع بينهم.					
5	أفرح عندما ينجح زملائي من التدريسين.					
6	اعمل على البقاء زمناً اضافياً خارج الوقت الرسمي لتلبية احتياجات عملي.					
7	أحترم حقوق زملائي التدريسين وخصوصياتهم.					
8	امتلك الثبات والتوافق في العمل والعلاقات مع الآخرين (ابتعد عن النفاق في التعامل).					
9	احمل مواقف واتجاهات ايجابية اتجاه زملائي التدريسين.					
10	اقوم بمشاورة زملائي التدريسين عند اتخاذ قرار قد يؤثر فيهم.					
11	اتجنب التشهير بأخطاء الآخرين.					
12	اواظب على حضور اللقاءات والندوات الرسمية التي يعقدها القسم.					
13	اراقب نفسي في تحقيق الأهداف المنوطة بي مراقبة ذاتية.					
14	اتفاعل بإيجابية مع كل التغيرات التي تحدث في القسم					
15	يهمني مستقبل وسمعة القسم الذي اعمل فيه.					
16	أشارك مشاركة تلقائية وفعالة عند الطوارئ والأزمات التي تحصل في القسم.					
17	أدافع عن القسم عندما ينتقده من هم خارج القسم واتحدث معهم بإيجابية عن القسم.					
18	أرى نفسي جزءاً لا يتجزأ من قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة.					



					أحرص على ممتلكات قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة.	19
					استثمر مكانتي المادية والمعنوية في خدمة القسم.	20
					أتحمل أجور المشاركة في بعض الاجتماعات الخارجية المتعلقة بأمور القسم إذا اقتضى الأمر المادي ذلك.	21
					أحرص على الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف من العمل.	22
					أشعر بالحرص عند إخفاقي في أداء المهام المناطة بي.	23
					أؤمن بتقديم عمل يوم صادق (نزيه) من أجل أجر يوم صادق (مستحق).	24
					أمتلك درجة عالية من الانضباط الذاتي.	25
					أقوم بتقديم مقترحات ومشاريع إبداعية لتطوير العمل في القسم.	26
					أحرص على إنجاز ما يسند إلي من مهام.	27
					أتحمل مسؤولية أخطائي.	28
					أمتثل لقوانين وأنظمة قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة.	29
					أحترم حقوقي وواجباتي.	30



ملحق (2) مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	عملي الحالي بالتدريس مشوق					
2	اشعر بانني اكثر سعادة في عملي كتدريسي اكثر من الاخرين.					
3	اشعر بالسعادة عند أدائي لواجبي بشكل جيد.					
4	انني اسعد بوقت عملي في تدريس اكثر من سعادتي بوقت فراغي.					
5	تتلاءم طبيعة عملي ومتطلباته التدريسية مع المستقبل المهني الذي اطمح له					
6	ليس هناك مكان اعمل فيه افضل من تدريس في الكلية					
7	يتناسب عملي مع تحصيلي العلمي وينسجم مع قدراتي الذاتية					
8	اعمل باستمرار لرفع مستوى الطلاب الذي ادرسهم					
9	اشعر بانسجام مع الطلاب الذين ادرسهم					
10	لمهنتي الفضل في اكتشاف المواهب الرياضية					
11	توفر مهنتي الأمان لأسرتي في حالة العجز والوفاة					
12	عملي في تدريس يوفر لي مكانه مناسبه في المجتمع					
13	تكتسب عائلتي الفخر من العمل الذي أؤديه					
14	تتوفر في الكلية التجهيزات الرياضية والادوات اللازمة لتدريس الطلاب					
15	اشعر بأن تعاون الطلاب معي يزيد الاداء					
16	تتوفر في الكلية قاعات وملاعب مناسبة لأداء مهامي بشكل جيد.					
17	تتلاءم ظروف العمل الحالية مع متطلبات الاداء المطلوب تنفيذه.					
18	زملائي طيبين واجتماعين وهذا ما يدفعني للعمل بجدية معهم نحو تحقيق الإنجاز الأفضل					
19	تتلاءم المنشآت الموجودة في الكلية مع طبيعة العمل الذي امارسه.					
20	تتوفر أماكن راحة للعاملين في أثناء فراغهم داخل الكلية					
21	ألتقى المكافآت المادية عندما يحقق طلابي إنجازاً مرموقاً					
22	احصل على المكافآت المادية والتقدير المعنوي لإجادتي في تدريس طلابي					



23	تقدم إدارة الكلية مكافئة لي عندما أقوم بأداء عملي بشكل جيد
24	استمرار إدارة الكلية بضمنان اشباع حاجاتي المادية يحفزني دائماً لمواصلة العمل الجاد
25	تهنم إدارة الكلية بشؤون التدريس كرة اليد وتفهم رغباتهم وتسعى لتحقيقها قدر المستطاع
26	بشاركني رئيس قسمي في اتخاذ القرارات وحل مشاكل العمل وصولاً لأساليب الأداء الجيد
27	ينتهج رئيس قسمي الأسلوب الديمقراطي في اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر للعاملين
28	يسود التفاهم بيني وبين رئيس القسم
29	لرئيس القسم القابلية في التعامل مع العاملين بالشكل الذي يكسب تعاونهم ويحفزهم على الاداء الجيد
30	الهيكل التنظيمي لكليه واضح ومحدد
31	الدور القيادي الذي يمارسه رئيس القسم يؤثر ايجابياً على مستوى ادائي
32	كفاءة رئيس القسم تحفزني نحو تحسين أدائي التدريسي
33	يطلب مني رئيس القسم تقديم المقترحات الخاصة بتطوير التدريس
34	بشاركني رئيس القسم في حل المشاكل التي تواجه الطلاب الذين ادرسهم
35	يمتلك رئيس القسم الصفات والسمات التي تتمتع بهت الشخصية القيادية
36	رئيس القسم متعالياً في تعامله مع الآخرين
37	رئيس القسم ذو شخصية قوية ومؤثرة لدى العاملين
38	قابلية رئيس القسم محدودة في التحليل والشرح وليست لديه قوة اقناع

