

دراسة تحليلية للالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد من وجهة نظرهم في دوري النخبة العراقي

م.م حيدر حسين علي، أ.د كاظم حبيب عباس، أ.م.د سناء علي احمد

^{1,2} المديرية العامة للتربية في البصرة، العراق.

³ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة البصرة، العراق.

*الايمل: pgs.haider.hussen@uobasrah.edu.iq

تاريخ نشر: 2026/06/25

تاريخ استلام: 2026/01/15

الملخص

تضمن الفصل الاول المقدمة واهمية البحث، حيث يبحث هذا العمل الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد في دوري النخبة العراقي واهميته في تعزيز الانتماء والاستقرار وتحسين الاداء الرياضي، ويهدف البحث الى بناء وتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي من وجهة نظر اللاعبين، وكذلك التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد من وجهة نظرهم. اما مشكلة البحث برزت بعدم وجود معايير علمية واضحة لقياس الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد في دوري النخبة العراقي. اما بالنسبة للفصل الثالث تضمن منهجية البحث وإجراءاته الميدانية، حيث استخدم الباحثين المنهج الوصفي بأسلوب المسح كونه اكثر انسجاماً مع اهداف البحث وطبيعة المشكلة، وتألّف مجتمع البحث من لاعبي كرة اليد في دوري النخبة العراقي للموسم 2024 / 2025 والبالغ عددهم (207) لاعب يمثلون (15) نادي، اما إجراءات البحث الميدانية متمثلة ببناء المقياس ووضع الدرجات المعيارية والتعرف على المستويات المعيارية. الفصل الرابع تضمن عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالبحث. اما الفصل الخامس فقد تضمن الاستنتاجات والتوصيات، إذ استنتج الباحثين بناء مقياس الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد، فضلاً عن ايجاد مستوى الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد من وجهة نظرهم.

الكلمات المفتاحية:

الالتزام التنظيمي، لاعبي كرة اليد، دوري النخبة العراقي.



An Analytical Study of Organizational Commitment of Handball Players from Their Perspective in the Iraqi Elite League

Asst. Lect. Haider Hussein Ali, Prof. Dr. Kadhim Habib Abbas, Asst. Prof. Dr. Sanaa Ali
Ahmed

^{1,2} General Directorate of Education in Basrah, Iraq.

³ College of Physical Education and Sports Sciences, University of Basrah, Iraq.

*Corresponding author: pgs.haider.hussen@uobasrah.edu.iq

Received: 15-01-2026

Publication: 25-06-2026

Abstract

Chapter One includes the introduction and the importance of the research. This work examines the organizational commitment of handball players in the Iraqi Elite League and its importance in promoting belonging, stability, and improving athletic performance. The research aims to develop and apply an organizational commitment scale from the players' perspective, as well as to identify the level of organizational commitment among handball players from their perspective. The research problem arose from the lack of clear scientific standards for measuring organizational commitment among handball players in the Iraqi Premier League. Chapter Three outlines the research methodology and field procedures. The researchers employed a descriptive survey approach, deemed most suitable for the research objectives and the nature of the problem. The research population consisted of 207 handball players from 15 clubs participating in the 2024/2025 Iraqi Premier League season. Field research procedures involved constructing the scale, establishing standard scores, and identifying the standard levels. Chapter Four presents and discusses the research findings. Chapter Five presents the conclusions and recommendations, concluding with the development of a scale for organizational commitment among handball players and determining the players' perceived level of organizational commitment.

Keywords:

Organizational commitment, handball players, Iraqi Premier League.



1- التعريف بالبحث**1-1 المقدمة وأهمية البحث**

في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها الرياضة الحديثة لم يعد النجاح الرياضي مرهوناً بالقدرات البدنية أو المهارية فقط، بل أصبح مرتبطاً بشكل وثيق بالعوامل الإدارية والنفسية والتنظيمية التي تحكم بيئة العمل الرياضي. وتعد الألعاب الجماعية، ومنها كرة اليد، نموذج واضح لهذا التداخل، إذ يتطلب تحقيق الإنجاز فيها مستوى عالي من الانسجام والانضباط والالتزام داخل الفريق. ويبرز الالتزام التنظيمي كأحد المفاهيم الأساسية لما له من دور في توجيه سلوك اللاعبين وتعزيز استقرارهم النفسي ورفع مستوى أدائهم. يعرف (العريقي، 2013، صفحة 94) الالتزام التنظيمي بأنه " اتجاه يعكس مدى انسجام وارتباط الفرد بالمنظمة عامة، أي ان الالتزام التنظيمي عبارة عن حالة انسجام وولاء وتمائل واندماج مع المنظمة واهدافها"، ومن الجانب الرياضي يمكن تعريفه بأنه درجة ارتباط اللاعب بناديه أو فريقه، وشعوره بالانتماء والولاء، واستعداده لبذل الجهد والمحافظة على أهداف المؤسسة الرياضية وقيمها. ويتجلى هذا الالتزام من خلال الالتزام بالتعليمات الفنية والإدارية، واحترام القرارات، والمثابرة في التدريبات والمنافسات، وتحمل المسؤولية داخل الملعب وخارجه. في البيئة الرياضية تبرز تحديات متعددة تتعلق بالاستقرار الإداري، والظروف التنظيمية، والضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي قد تؤثر في مستوى التزام اللاعبين. ورغم التطور النسبي الذي شهدته كرة اليد العراقية من حيث المنافسة والتنظيم، إلا أن بعض الجوانب النفسية والتنظيمية للاعبين لم تحظ بالاهتمام البحثي الكافي، مقارنة بالجوانب البدنية والمهارية. ومن هنا تتبع أهمية دراسة الالتزام التنظيمي للاعبين لكرة اليد من وجهة نظرهم. وإن إجراء دراسة تحليلية للالتزام التنظيمي للاعبين دوري النخبة العراقي لكرة اليد يعطي فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين اللاعب والنادي، ويكشف عن مستوى شعور اللاعبين بالانتماء والاستقرار، والعوامل التي تعزز هذا الالتزام أو تضعفه. كما تسهم هذه الدراسة في تشخيص الواقع التنظيمي للأندية، وتحديد نقاط القوة والضعف في بيئة العمل الرياضي، بما يساعد الإدارات والمدربين على اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية.

وتكمن أهمية البحث الحالية في كونه يسلط الضوء على مفهوم إداري ونفسي مؤثر في الأداء الرياضي، ويسد نقصاً واضحاً في الدراسات المحلية المتعلقة بالالتزام التنظيمي في لعبة كرة اليد. كما يوفر هذا البحث قاعدة بيانات علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الإدارية، وتحسين أساليب التعامل مع اللاعبين، وتعزيز الاستقرار النفسي والتنظيمي داخل الأندية. فضلاً عن ذلك يمكن أن تستخدم نتائجه من قبل المدربين والإداريين لوضع برامج تهدف إلى رفع مستوى الالتزام التنظيمي، بما ينعكس بشكل ايجابي على الأداء والنتائج في دوري النخبة العراقي لكرة اليد.

2-1 مشكلة البحث

على الرغم من الأهمية المتزايدة للعوامل النفسية والتنظيمية في تحقيق النجاح الرياضي، إلا أن واقع كرة اليد العراقية، ما زال يركز في الغالب على الجوانب البدنية والمهارية، مع إغفال لبعض الجوانب التنظيمية التي تؤثر مباشرة في سلوك اللاعبين واستمراريتهم وأدائهم. ويعد الالتزام التنظيمي من المتغيرات الأساسية التي تعكس طبيعة العلاقة بين اللاعب والنادي، ومدى شعوره بالانتماء والاستقرار والرضا عن البيئة الرياضية التي يعمل ضمنها. وتشير الملاحظات الميدانية إلى وجود تباين في مستوى الالتزام التنظيمي بين لاعبي أندية دوري النخبة لكرة اليد، يظهر من خلال اختلاف درجة الانضباط، والالتزام بالتدريبات، والتفاعل مع القرارات الإدارية والفنية، فضلاً عن تكرار حالات الانتقال بين الأندية أو ضعف الاستقرار داخل الفريق الواحد. ويرجح أن هذا التباين ناتج عن عوامل تنظيمية وإدارية



ونفسية متعددة، إلا أن طبيعة هذه العوامل ومستوى تأثيرها ما زالت غير واضحة لغياب دراسات علمية محلية تناولت هذا الموضوع بشكل تحليلي ومن وجهة نظر اللاعبين أنفسهم. وتتمثل مشكلة البحث في غياب تصور علمي دقيق حول مستوى الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد في دوري النخبة العراقي، وعدم توفر بيانات موضوعية تساعد الإدارات الرياضية والمدربين على فهم هذا المتغير وتشخيصه والتعامل معه بشكل منهجي. ومن هنا تبرز الحاجة إلى إجراء دراسة تحليلية تكشف واقع الالتزام التنظيمي لدى اللاعبين، وتحدد مستواه، بما يساهم في تطوير الأداء الرياضي وتعزيز الاستقرار التنظيمي داخل أندية كرة اليد العراقية.

3-1 اهداف البحث

1. بناء وتقنين وتطبيق مقياس الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد في دوري النخبة العراقي من وجهة نظرهم.
2. وضع درجات معيارية والتعرف على المستويات المعيارية لمقياس الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد في دوري النخبة العراقي.
3. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد في دوري النخبة العراقي من وجهة نظرهم.

4-1 مجالات الدراسة

المجال البشري: لاعبو كرة اليد في الدوري النخبة العراقي.

المجال الزمني: للفترة من 2024 / 10 / 29 ولغاية 2026 / 12 / 27

المجال المكاني: مقرات الاندية الرياضية لكرة اليد.

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث: اعتمدوا الباحثين المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي والعلاقة الارتباطية لحل المشكلة.

2-2 مجتمع البحث وعيناته: اختير مجتمع البحث بالطريقة العمدية للاعبوا اندية النخبة في الدوري العراقي لكرة اليد والبالغ عددهم (207) لاعب يمثلون (15) نادي للموسم 2025 / 2024, إذ بلغ عدد اللذين خضعوا للتجربة (190) لاعب، وبنسبة 91.78% من المجتمع الكلي. وتم تقسيم العينة كالتالي: أولاً: عينة التجربة الاستطلاعية: تضمنت (14) لاعب، وبلغت نسبتهم (6.76%) من المجتمع الكلي.

ثانياً: عينة بناء المقاييس: تضمنت (112) لاعب، وبنسبة (54.10%) من المجتمع الكلي.

ثالثاً: عينة التطبيق: تضمنت (64) لاعب، وبنسبة (30.92%) من المجتمع الكلي.

3-2 ادوات البحث ووسائل جمع المعلومات

الملاحظة و المقابلة و الاستبيان و المصادر و المراجع و شبكة المعلومات الدولية.

4-2 إجراءات البحث

1-4-2 تحديد مجالات المقياس وصلاحيتها

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية و الدراسات السابقة تم تحديد اهم المجالات لمقياس الالتزام التنظيمي وهي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر). بعدها عُرِضت مجالات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم الادارة و الادارة الرياضية و علم النفس الرياضي والبالغ عددهم (22) خبير لتحديد صلاحية المجالات او تعديلها او اقتراح إضافة مجالات أخرى وإبداء اي ملاحظات. وبعد تحليل الاجابات احصائياً باستخدام (مربع كاي) و(النسبة



المئوية) لاتفاق رأي الخبراء تم البقاء على جميع المجالات للمقاييس الثلاث وذلك لأنها حصلت على نسبة (75% فما فوق) ودرجة (كا2) المحتسبة ظهرت معنوية عند مستوى الدلالة $\geq (0.05)$.

2-4-2 تحديد أسلوب و اسس صياغة فقرات المقاييس

تم اعتماد طريقة ليكرت (Likert) في بناء المقاييس وهي احد الوسائل المستخدمة لبناء المقاييس وذلك بأن يتم صياغة الفقرة وامامها خمس بدائل، حيث يختار المختبر احد هذه البدائل بما يتلائم مع وجهة نظره او ما يؤمن به.

3-4-2 إعداد فقرات المقاييس بصيغتها الاولية

أعدت فقرات المقاييس وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة و المصادر العلمية في مجال الادارة العامة والادارة الرياضية وعلم النفس والاختبارات والقياس ودراسة ادبيات المواضيع المتعلقة بالدراسة تمكن الباحثين من صياغة مجموعة من العبارات التي لها علاقة بالبحث، وتمت دراستها وأعدت صياغتها، وكانت فقرات مقياس الالتزام التنظيمي بصيغتها الاولية تتكون من (42) فقرة، بواقع (14) فقرة لمجال الالتزام العاطفي، و(14) فقرة لمجال الالتزام المعياري، و(14) فقرة لمجال الالتزام المستمر.

4-4-2 صلاحية عبارات المقياس

بعد إعداد المقاييس بصيغتها الاولية لابد من عرضها على ذوي الخبرة والاختصاص في علم الإدارة والإدارة الرياضية، حيث يذكر (Ebel، 1972، صفحة 555) "ان افضل وسيلة للتأكد من صلاحية الفقرات هو قيام عدد من الخبراء بتقدير صلاحيتها لقياس الصفة التي وضعت من اجلها"، لذلك تم عرضها على ذوي الخبرة والاختصاص في علم الإدارة والتنظيم والإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والبالغ عددهم (22) خبير وذلك للتعرف على مدى صلاحية الفقرات ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت لأجله فضلاً عن تقويم العبارات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون وتحديد ما يراه مناسباً من حذف او إعادة صياغة بعض الفقرات. إذ اعتمدت نسبة (75%) فأكثر والاعتماد على درجة كا² وهي معنوية عند مستوى الدلالة $\geq (0.05)$.

بعد الحصول على اجابات الخبراء والمختصين تم حذف (4) فقرات والتي حصلت على نسبة مئوية اقل من (75%) ودرجة كا2 المحتسبة اكبر من (0.05%)، وبالتالي اصبح مقياس الالتزام التنظيمي يتألف من (38) فقرة، بواقع (13) فقرة لمجال الالتزام العاطفي، و(13) فقرة لمجال الالتزام المعياري، و(12) فقرة لمجال الالتزام المستمر.

5-4-2 اختيار سلم التقدير

تم عرض سلم التقدير لمقياس الالتزام التنظيمي على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم الإدارة والإدارة الرياضية، وذلك لمعرفة آرائهم حول سلم التقدير الخماسي المقترح (اتفق بشدة، اتفق، اتفق نوعاً ما، لا اتفق، لا اتفق بشدة) واعطاء مفاتيح التصحيح عن سلم التقدير المقترح، وكان اتفاق الخبراء على بدائل الاجابة بنسبة (100%) .

6-4-2 أسلوب تصحيح المقاييس:

صححت المقاييس بإعطاء الوزن بحسب اختيار العينة على سلم التقدير، وكما في الجدول (1).



الجدول (1)

ت	فقرات المقياس	اتفق بشدة	اتفق	اتفق نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	سلم التقدير	5	4	3	2	1

2-5 التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاث

طبّق المقياس على عينة مكونة من (14) لاعب من مجتمع البحث الاصلي وهم لاعبو نادي نفط البصرة الرياضي، وطُلب من العينة ملاحظة كل عبارة بدقة والتأشير عليها بعلامة (√) في الحقل الملائم، وذلك بتاريخ 2025 / 2 / 18.

2-6 تطبيق المقياس على عينة البناء

تم تطبيق المقياس على عينة البناء المكونة من لاعبو كرة اليد في دوري النخبة للموسم 2024 / 2025، وللمدة الزمنية من 25 / 2 / 2025 ولغاية 29 / 3 / 2025، وبعد استعادة جميع الاستثمارات تم تدقيقها جميعاً للتأكد من مدى التزام المختبرين بالتعليمات والتأكد من ان عبارات المقاييس الثلاث قد اجيب عنها جميعاً، وبلغ عدد الاستثمارات التي عولجت احصائياً (112) استثماراً.

2-7 تحليل الفقرات احصائياً

يعني عملية الفحص والاختبار لاستجابات الافراد عن كل فقرة من فقرات المقياس، حيث تتضمن هذه العملية الكشف عن قوة الفقرات الخاصة بالمقياس. وقد اعتمد الباحث اسلوب المجموعتين الطرفيتين (القوة التمييزية) والاتساق الداخلي.

2-7-1 القوة التمييزية للفقرات

يشير (خلف و صبر، 2024) نقلاً عن (احمد، 1980) بأن القوة التمييزية هي قدرة الفقرة على التمييز بين الافراد الحاصلين على درجات مرتفعة و الافراد الحاصلين على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها المقياس. لحساب تمييز الفقرات تم إتباع الخطوات التالية:

- 1) تصحح الاستثمارات وحسب الدرجة الكلية لكل استثماراً.
- 2) تم ترتيب الدرجات التي حصلت عليها العينة ترتيب تنازلي والمؤلفة من (112) لاعب.
- 3) تم أخذ 27% من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات العليا و تبلغ (30) استثماراً، وكذلك تم أخذ 27% من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات الدنيا والتي بلغت (30) استثماراً. وبالتالي اصبحت عدد الاستثمارات المحسوبة (60) استثماراً، ومن خلال برنامج (Spss) تم حساب القوة التمييزية لكل للمقياس باستخدام اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين لغرض حساب معامل التمييز لكل فقرة على النحو التالي:

- القوة التمييزية لمقياس الالتزام التنظيمي : بعد مقارنة نتائج نسبة الخطأ الذي يقابل (T) المحسوبة تبين ان هناك (2) فقرة كانت نسبة الخطأ اكبر من (0.05) وهذا يدل على انها غير مميزة لذا تم استبعادها، وبالتالي اصبحت فقرات المقياس (36) فقرة بعد حساب القوة التمييزية للفقرات.

2-7-2 الإتساق الداخلي لفقرات المقياس

" يستخدم للحكم على مدى الإتساق بين بنود المقياس او الاختبار، وتقوم فكرة هذا المحك على ان جميع بنود المقياس أو الاختبار تقيس نفس الشيء، وانها اذا كانت كذلك فأنها سوف تظهر فيما بينها معاملات ارتباط غير صفرية مما يؤكد اتساق هذه الوحدات او البنود" (رضوان، 2006، صفحة 231)



. حيث يمكن القول انه يمكن ان يتحقق الاتساق الداخلي وهي ان تهدف كل فقرة لقياس الوظيفة التي اعدت لقياسها.

وتم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) من خلال البرنامج الاحصائي (Spss) لمعرفة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، حيث تم استبعاد (فقتين) من المقياس لتصبح عدد الفقرات (34) فقرة بعد حساب الاتساق الداخلي.

8-2 المعاملات العلمية للمقياس

1-8-2 صدق المقياس

يؤكد (محمد حسن علاوي، 1979، صفحة 391) ان صدق المقياس يشير الى الدرجة التي يمتد إليها في قياس ما وضع من اجله فالاختبار او المقياس الصادق هو الذي يقيس بدقه كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً اخر بدلا عنها. لذا اعتمدوا الباحثين الصدق الظاهري وصدق التكوين الفرضي للتحقق من صدق المقياس

اولاً: الصدق الظاهري: يعني ان الاختبار صادق في صورته الظاهرية لأن اسمه يتعلق بالوظيفة المراد قياسها (الرزاق، 2015، صفحة 122). وقد تحقق هذا النوع من الصدق بعد عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة العامة والادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي. **ثانياً: صدق البناء:** يشير (ابراهيم، 1987، صفحة 43) بأن صدق البناء يعد من اكثر انواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية او المفهوم المراد قياسه، وتعد اساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق. وتم ذلك من خلال:

أ – **اسلوب المجموعتين الطرفيتين:** تم استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس والتي من خلالها تعرف الباحثين على الفقرات المميزة القادرة على التمييز بين الافراد اللذين حصلوا على درجات مرتفعة ودرجات منخفضة باستخدام اختبار (T.test) والذي من خلاله تم التعرف على الفقرات المميزة والغير مميزة.

ب- **معامل الاتساق الداخلي:** تم استخراج معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات كل مقياس اي تم حساب صدق الفقرات للمقاييس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال ايجاد العلاقة الارتباطية بين كل الفقرة والدرجة الكلية للمقياس من خلال استخدام معامل الارتباط (بيرسون).

2-8-2 الثبات

يعرف (محمود، 2000، صفحة 16) الثبات بأنه مدى الدقة والاتقان والاتساق الذي يقيس به الظاهرة. ويقصد به مدى قياس الاختبار للسمة التي يهدف الى قياسها. وهناك عدة طرق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات، وتم اعتماد طريقتين لحساب معامل الثبات هما **اولاً: طريقة التجزئة النصفية:** قُسمت فقرات المقياس الى قسمين الاول يتضمن الدرجات التي تحمل الارقام الزوجية والثاني يتضمن الدرجات التي تحمل الارقام الفردية، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لمعرفة علاقة الارتباط، حيث بلغت معامل الارتباط لمقياس الالتزام التنظيمي (0.861)، الا ان هذه القيمة تمثل ثبات نصف الاختبار، وبالتالي يمكن تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل وبالتالي يمكن استخدام معادلة سبيرمان براون بهدف تصحيح معامل الارتباط، حيث ظهرت نتيجة مقياس الالتزام التنظيمي (0.925)، وهذا يدل على وجود ثبات عالي للمقياس.



ثانياً: معامل الفا كرونباخ: تم استخراج الثبات من خلال تطبيق معادلة (الفا كرونباخ) على افراد عينة البناء ولكل مقياس باستخدام الحقيبة الاحصائية (Spss)، فقد ظهرت قيمة الفا كرونباخ لمقياس الالتزام التنظيمي (0.948).

2-8-3 الموضوعية

يعرف (حسانين، 1995، صفحة 202) الموضوعية بأنها استبعاد الحكم الشخصي، فكلما زادت الموضوعية في التحكيم قلت الذاتية . فهي تعد من العوامل المهمة التي يجب ان تتوفر في الاختبار الجيد وهي تعني التحرر من التعصب وعدم ادخال العومل الشخصية (نزال و خضير، 2021). ويرى الباحثين ان وجود التعليمات الواضحة ووضوح العبارات وعدم غموضها إذ لا تقبل التأويل في المقياسين و كلها تجعل من الاجابة موضوعية على عبارات المقياس.

2-9 معامل الالتواء

" يعد الاختبار موزعاً توزيعاً طبيعياً اذا تراوحت قيمة معامل الالتواء لـ بيرسون (Pearson) بين (3+ و 3-) وهذا يثبت ملائمة الاختبارات (الفقرات) كافة لمستوى عينة البحث" (العبيدي، 1999، صفحة 360) . وللتعرف على مدى اجابات العينة من التوزيع الطبيعي او بعدها عنه قام الباحثين بحساب معامل الالتواء باستخدام الحقيبة الاحصائية (Spss) وظهرت جميع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. حيث كان معامل الالتواء لمقياس الالتزام التنظيمي كما في جدول (2) .

جدول (2)

معامل الالتواء للمقياس

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
الالتزام التنظيمي	104.112	21.825	101.633	0.340

2-10 الدرجات المعيارية للمقياس

يعد استخراج الدرجة المعيارية من احدى الخطوات المهمة في تقنين المقاييس وذلك بعد تحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية والتي تخبرنا عن كيفية اداء الافراد في الاختبار نفسه (ابراهيم، 1987، صفحة 46)، لذلك قام الباحثين بعد حصولهم على الدرجات الخام بمقارنتها بالدرجات المعيارية احصائياً من خلال استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجات الزائفة والتائية.

2-11 المستويات المعيارية لمقياس الالتزام التنظيمي

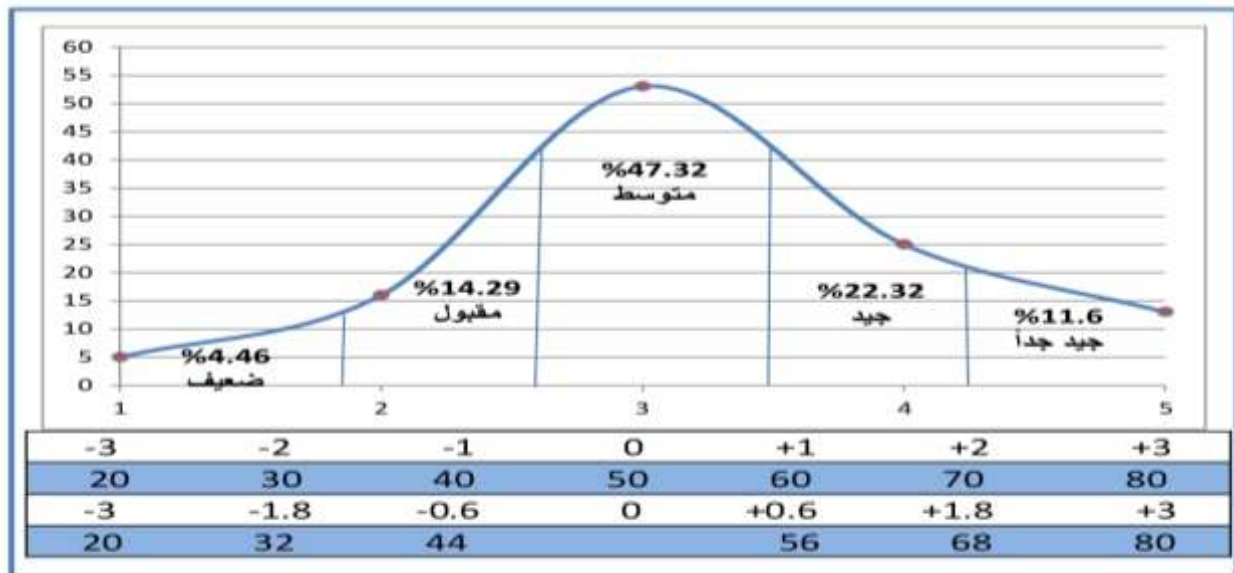
استخدم الباحثين منحى التوزيع الطبيعي (كاوس) للحصول على منحى التوزيع الاعتمالي للبيانات على طبيعة العينة وعددها ومدى مناسبة الاختبارات لهذه العينة. فكلما كان حجم العينة كبير وكانت الاختبارات مناسبة اقترنا عند توزيع البيانات من شكل المنحنى الطبيعي. كما في جدول (3) و(4).



جدول (3)

يبين المستويات و الدرجات المعيارية والدرجات الخام والنسب المئوية لمقياس الالتزام التنظيمي

النسبة المئوية	العدد	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	المستويات
11.6%	13	144 – 170	68 – 80	1.8+ _ 3+	جيد جداً
22.32%	25	118 – 143	56 – 68	0.6+ _ 1.8+	جيد
47.32%	53	92 – 117	44 – 56	0.6- _ 0.6+	متوسط
14.29%	16	65 – 91	32 – 44	1.8- _ 0.6-	مقبول
4.46%	5	64 – فما دون	20 – 32	3- _ 1.8-	ضعيف



جدول (4)

يبين الدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والمستويات لمجالات الالتزام التنظيمي

مستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام للمقياس	مجال الالتزام العاطفي	مجال الالتزام المعياري	مجال الالتزام المستمر
جيد جداً	68 – 80	144 – 170	52 – 60	47 – 55	47 – 55
جيد	56 – 68	118 – 143	42 – 51	38 – 46	38 – 46
متوسط	44 – 56	92 – 117	34 – 41	29 – 37	29 – 37
مقبول	32 – 44	65 – 91	25 – 33	20 – 28	20 – 28
ضعيف	20 – 32	64 – فما دون	24- فما دون	19 – فما دون	19 – فما دون

12-2 التطبيق النهائي للمقياس

بعد اكمال جميع متطلبات بناء المقياس واجراءاتها اصبحت جاهز للتطبيق ملحق (1)، وهي مكونة من (34) فقرة، بواقع (12) فقرة لمجال الالتزام العاطفي، و (11) فقرة لمجال الالتزام المعياري، و(11) فقرة لمجال الالتزام المستمر. و تم تطبيقها على العينة الرئيسية للبحث والبالغة (64) لاعباً وللفترة من (2025/ 5 /5 ولغاية 2025 / 6/2)، وبعد تصحيح اجابات عينة التطبيق النهائي على الاستمارات تم احتساب الدرجة النهائية للدرجات التي حصل عليها كل فرد من افراد العينة على الفقرات من كل مقياس.

13-3 الوسائل الاحصائية

النسبة المئوية - مربع كاي - اختبار (T.test) لعينتين مستقلتين - الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط البسيط (بيرسون) - معادلة سبيرمان، براون - معامل الالتواء - الوسيط - الدرجة المعيارية (الزائفة و التائفة).
تمت معالجة البيانات احصائياً باستعمال الحقيبة الاحصائية (Spss).



3- عرض النتائج ومناقشتها

1-3 عرض نتائج مقياس الالتزام التنظيمي وتحليلها ومناقشتها

جدول (5)

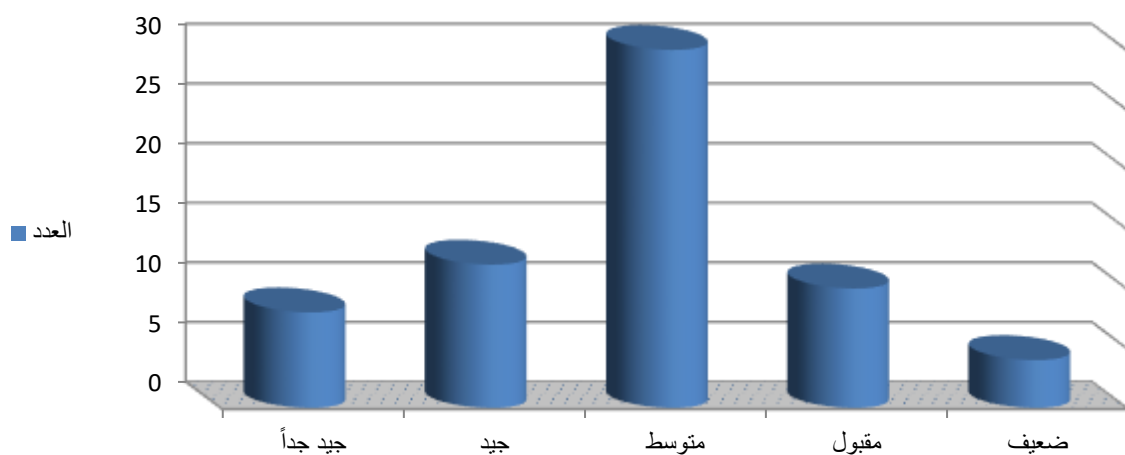
يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى لعينة التطبيق لمقياس الالتزام التنظيمي

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس
متوسط	22.782	106.235	الالتزام التنظيمي

جدول (6)

يبين المستويات و الدرجات المعيارية والعدد والنسب المئوية لعينة التطبيق لمقياس الالتزام التنظيمي

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	1.8+ _ 3+	68 – 80	144 – 170	8	12.50 %
جيد	0.6+ _ 1.8+	56 – 68	118 – 143	12	18.75%
متوسط	0.6- _ 0.6+	44 – 56	92 – 117	30	46.88%
مقبول	1.8- _ 0.6-	32 – 44	65 – 91	10	15.62%
ضعيف	3- _ 1.8-	20 – 32	64 – فما دون	4	6.25%



الشكل (2)

من خا يوضح مستويات مقياس الالتزام التنظيمي لعينة التطبيق (أ و جيد) في مقياس الالتزام التنظيمي، يعزوه الباحثين الى ان هؤلاء اللاعبين يتمتعون بدرجة عالية من الانتماء والولاء للنادي، وهذا يعني انهم لا يكتفون بأداء واجباتهم فقط، بل يظهرون رغبة واضحة في الاستمرار والمساهمة في نجاح النادي الذي ينتمون اليه، فهذا النمط يعكس وجود بيئة عمل توفر العدالة والدعم والتواصل الواضح، مما يؤدي الى شعور اللاعبين بالأمان والتقدير، مما يؤدي الى رغبتهم في بذل مزيد من الجهد من اجل تحقيق اهداف المنظمة او المهنة، والرغبة في الاستمرار في العمل يتطلب خلق بيئة تجعل الافراد يفضلون البقاء والمشاركة، عندها تصبح اي تضحية بالوقت او الجهد نتيجة طبيعية للشعور بالثقة والانتماء، ويتخذ قرار الاستمرار بوصفه الخيار المنطقي والافضل، حتى في مواجهة عروض او فرص خارجية (المصري و عامر، 2014، صفحة 42). فالنتيجة هي استقرار فني واداري وتحقيق اداء جماعي متماسك يعكس بصورة ايجابية على نتائج الفريق ومستقبله التنافسي.

اما حصول بعض اللاعبين على المستوى (متوسط) يعزوه الباحثين الى ان ارتباط اللاعبين بالنادي الذي ينتمون اليه لا يبلغ درجة الولاء او الانتماء القوي الذي يدفعهم الى بذل اقصى الجهد بشكل مستمر، فهذا يدل على ان اللاعبين يقدرون بيئتهم التي يعملون بها ويدركون قيمة الانتماء للنادي، لكن قد توجد بعض العوامل التي تحد من التزامهم الكامل، ومن بين تلك العوامل ربما عدم وضوح الرؤية المستقبلية للفريق، او محدودية الحوافز المادية او المعنوية، كذلك قد يكون هناك ضعف المشاركة في اتخاذ القرار، او شعور اللاعبين بعدم استقرار السياسات الادارية، وغيرها. هذا الوضع قد ينعكس على الاداء في صورة تذبذب في الدافعية او انخفاض في روح المبادرة، خاصة عند مواجهة ضغوط المنافسة.

اما حصول بعض اللاعبين على المستوى (مقبول وضعيف) يعزوه الباحث الى ان درجة ارتباط اللاعبين بالفريق موجودة لكنها ليست قوية بما يكفي لضمان استقرار طويل الامد وهذا يعني ان اللاعبين يؤدون بعض واجباتهم وقد يلتزمون ببعض الانظمة والتعليمات، لكن مستوى الولاء أي الشعور بأن نجاح الفريق يمثل نجاحاً شخصياً لهم ما يزال محدود جداً، وهذه النتيجة قد تعكس بيئة تنظيمية توفر الحد الأدنى من العدالة والدعم لكنها قد تفتقر الى التحفيز المستمر مثل التقدير المعنوي والمشاركة في اتخاذ القرار، او ضعف قنوات الاتصال بين المدرب واللاعبين، كما يرتبط الامر بغياب فرص واضحة لتطوير مهاراتهم او شعور بعضهم بعدم الاستقرار في مراكزهم داخل الفريق. ويشير (المصري و عامر ، 2014، صفحة 51) ان الولاء للمؤسسة يتحقق لدى العاملين من خلال ثلاثة عناصر رئيسة وهي معاملة العاملين بوصفهم شركاء لا مجرد افراد، كذلك فتح مزايا مادية ومعنوية تعبر عن تقدير جهودهم، بالإضافة الى ذلك إتاحة فرص التطور الوظيفي التي تساعدهم على تنمية مهاراتهم والتقدم في عملهم.



ملحق (1)

مقياس الالتزام التنظيمي للاعبين كرة اليد بصيغته النهائية

ت	المجال وفقراته	اتفق بشدة	اتفق	اتفق نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
المجال الاول/ الالتزام العاطفي(الوجداني)						
1	اشعر بالفخر والاعتزاز كوني احد اعضاء الفريق.					
2	اشعر بارتباط عاطفي عميق بيني وبين النادي الذي اعمل فيه.					
3	تجربتي في العمل بالنادي تساهم بشكل كبير في تشكيل شخصيتي وتطويرها.					
4	اتمتع بانتماء عميق للنادي على مختلف الاصعدة مما يعكس ارتباطي الكامل به.					
5	وجودي بالفريق يشعرنى بانني بين افراد عائلتي.					
6	اواجه الازمات التي يمر بها الفريق وكأنها ازماتي مما يعكس شعوري بالمسؤولية تجاهه					
7	استمتع بالحديث عن النادي مع اشخاص آخرين.					
8	تعمل إدارة الفريق على غرس المحبة والتفاني في قلوب اللاعبين.					
9	توجد علاقات اجتماعية جيدة بيني وبين اعضاء الفريق وإدارة النادي.					
10	اهتمامي بالعمل لا يفقدني علاقتي مع النادي.					
11	الأجواء التي يوفرها النادي تجعلني استمر بأداء عملي بإتقان.					
12	اشعر بانني سأكون سعيداً في عملي بالنادي حتى نهاية حياتي المهنية.					
المجال الثاني / الالتزام المعياري(الاخلاقي)						
13	التزامي بأداء الواجب هو التزاماً أدبياً واخلاقياً.					
14	يستحق الفريق ولائي الكامل في العمل والتفاني لتحقيق اهدافه.					
15	مبادئ تدفعني للعمل باخلاص من اجل فريقي					
16	التزم بالمعايير والسلوكيات التي يحددها الجهاز الفني والاداري حرصاً على تحقيق افضل النتائج.					
17	اشعر بالامتنان للفريق الذي اعمل فيه وادرك انني مدين له.					
18	احرص على الاستمرار في العمل بالنادي نظراً لتوافق اهدافه مع تطلعاتي واهدافي الشخصية.					
19	مبادئ وقيمي تمنعني من ترك العمل حتى وان توافرت فرص اخرى.					
20	ساشعر بالذنب تجاه الفريق لو قمت بتركه.					
21	احرص على مستقبل ومصير الفريق الذي اعمل فيه.					
22	التزم بعملتي بفضل الدعم الكبير الذي القاه من ادارة الفريق					
23	تجعلني خبرتي في العمل عنصراً أساسياً في الفريق مما يدفع الادارة الى التمسك بي.					
المجال الثالث/ الالتزام المستمر						
24	يصعب علي ترك العمل بالنادي حتى وان وجدت فرص اخرى.					
25	لست خائفاً مما قد يحدث اذا تركت عملي في النادي دون ان يكون لدي عمل اخر.					
26	لدي رغبة في البقاء مع النادي.					
27	ان قرار عملي بالفريق كان قراراً صائباً.					
28	اواصل اللعب مع النادي تحت اي ظرف.					



29	اقبل بأي مهمة يكلفني بها النادي، فخدمته شرف اسعى للحفاظ عليه والاستمرار في تقديم افضل ما لدي.
30	اشعر ان الفريق جزءاً مهماً من حياتي ومن الصعب الابتعاد عنه.
31	أقدر خطورة العواقب عند عدم ادائي لأعمالي.
32	الفشل والخسارة لا يمنعني من الاستمرار بالعمل.
33	مواصلة عملي مع الفريق امر اساسي بالنسبة لي وهو أيضاً ما اتمناه.
34	الجوانب المادية مثل الحوافز والمكافاة لها تأثير ايجابي في بقائي في العمل.

المصادر

- ايهاب عيسى المصري، و عبد الرؤوف طارق عامر. (2014). *السلوك التنظيمي وسلوك المنظمة* (ط1).
- حيدر عبد الرزاق. (2015). *اساسيات كتابة البحث العلمي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة* (ط1). البصرة، العراق.
- صلاح الدين محمود. (2000). *القياس والتقويم التربوي والنفسي – اساسياته و تطبيقاته و توجيهاته المعاصرة* (ط1). القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبدالحليم جبر نزال، و زياد جلال خضير. (2021). دراسة تحليلية لمستوى التمكين لدى المدرسين بكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين. البصرة، العراق: دراسات وبحوث التربية الرياضية في جامعة البصرة، المجلد 31، العدد 1.
- قصي فوزي خلف، و عقيل جارح صبر. (2024). نظام الرقابة الادارية وعلاقتها بإستراتيجيات التخطيط للموارد البشرية لأداريي اندية الكرة الطائرة في جمهورية العراق. البصرة، العراق: مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية في جامعة البصرة، المجلد 28، العدد 4.
- محمد صبحي حسنين. (1995). *القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية*، (ط3، ج 1). القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
- محمد نصر الدين رضوان. (2006). *المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية* (ط1). القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
- محمد نصر الدين محمد حسن علاوي. (1979). *القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي*. منصور محمد اسماعيل العريقي. (2013). *السلوك التنظيمي* (ط2). صنعاء: دار الكتاب الجامعي.
- وآخرون عبد الجليل ابراهيم. (1987). *علم النفس التربوي* (ط3). مطبعة وزارة التربية.
- وديع ياسين محمد التكريتي و حسن محمد العبيدي. (1999). *التطبيقات الاحصائية واستخدمات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية*. الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر.
- L,R Ebel. (1972). *Essentials of education measurement*. Prentice Hall Englewood Cliffs. New Jersey.

