مجلة الثقافة الرياضية
SPORT CULTURE
Vol.17, Spec. Issue, (2026): 168-187.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة تكريت
Tikrit University
IRAQI
Iraqi Academic Journals
DOI : https://doi.org/10.25130/sc.2026.17.9
ISSN: 2073 – 9494/ E - ISSN: 2664 - 0988

Developing an Organizational Citizenship Scale for Employees in Kirkuk Governorate Youth and Sports Forums

*Hisham Salim Ibrahim [1] Salem Khalaf Fahd [2]
Tikrit University College of Physical Education and Sports Sciences

ARTICLE

Received: 23/ 4/ 2026
Revised: 4 / 5 / 2026
Accepted: 6 /5 / 2026
Available online: 1/ 8/ 2026

Keywords

- Organizational citizenship
- Forum staff
- Youth and sports forums
- Job performance
- Job standards

ABSTRACT

The study aimed to construct a scale for Organizational Citizenship Behavior (OCB) and to identify its level among employees working in Youth and Sports Forums in Kirkuk Governorate. The researchers adopted the descriptive approach using the survey method due to its suitability to the nature of the research problem. The research population consisted of (240) employees. The construction sample included (148) employees, distributed into a pilot sample of (15) employees and a statistical analysis sample of (133) employees, while the application sample consisted of (83) employees. In addition, (9) employees were excluded because their forums were inactive. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used for data analysis. The results revealed that the employees demonstrated a good level of organizational citizenship behavior through their commitment to job duties and cooperation in implementing various activities and events. The study recommended adopting continuous evaluation and follow-up methods to enhance the work environment within Youth and Sports Forums.

Corresponding Author; Hisham Salim Ibrahim
Tikrit University College of Physical Education and Sports Sciences
Email: mailto:hisham.salieem@st.tu.edu.iq
Orcid: 0009-0008-7698-5383

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

بناء وتقنين مقياس المواطنة التنظيمية لدى العاملين في منتديات شباب ورياضة محافظة كركوك

هشام سليم أبراهيم[1] سالم خلف فهد[2]

جامعة تكريت كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تفاصيل المقال

تاريخ الاستلام: 2026 / 4/23

النسخة المعدلة : 2026 / 5 /4

تاريخ القبول: 2026/ 5 /6

متوفر على الانترنت : 2026/8 /1

الكلمات المفتاحية

- المواطنة التنظيمية
- العاملين في المنتديات
- منتديات الشباب والرياضة
- الأداء الوظيفي
- المعايير الوظيفية

الخلاصة

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس لسلوك المواطنة التنظيمية والتعرف على مستواه لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك. استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته طبيعة البحث، وتكون مجتمع البحث من (240) عاملاً. بلغت عينة البناء (148) عاملاً، توزعت إلى عينة استطلاعية قوامها (15) عاملاً وعينة للتحليل الإحصائي بلغت (133) عاملاً، فيما بلغت عينة التطبيق (83) عاملاً، مع استبعاد (9) عاملين لكون منتدياتهم غير عاملة. واعتمد الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات وتحليلها. وأظهرت النتائج تمتع العاملين بمستوى جيد من سلوك المواطنة التنظيمية من خلال التزامهم بالمهام الوظيفية والتعاون في تنفيذ الأنشطة والفعاليات المختلفة. وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد أساليب مستمرة للتقويم والمتابعة بما يسهم في تطوير بيئة العمل داخل منتديات الشباب والرياضة.

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

إن التغيرات الكبيرة التي شهدها العصر الحالي فرضت على المؤسسات العديد من التحديات المتعلقة بكيفية مواجهتها لتحسين وتطوير الأداء الإداري والتنظيمي لها ، وزيادة مستوى التزام وانتماء مواردها البشرية وتشكيل المواطنة التنظيمية واتجاهات إيجابية تجاه إداراتها كما إنها تؤدي الى الالتزام وحل المشاكل ، وتحسين مستوى كفاءة المؤسسة وفعاليتها ، وتقليل مستوى التسرب الوظيفي ، وترفع الروح المعنوية لإدارات المؤسسات وكوادرها على حد سواء ويتعزز كل هذه السلوكيات تحت منظور أسس إدارية وتنظيمية عديدة ومن أهمها الحيادية في التعامل التنظيمي.

ولكون منتديات الشباب والرياضة التابعة لوزارة الشباب والرياضة العراقية من المؤسسات الرياضية والتي يستند عملها الإداري والتنظيمي على إتباع الأساليب القيادية المرنة مع العاملين لديها لتحقيق التجانس بين مختلف الوظائف والمستويات الإدارية وتعزيز السلوكيات الوظيفية والاجتماعية الإيجابية للعاملين لديها لتنفيذ المهام المطلوبة على الصعيد الإداري والفني والرياضي وانعكاساته على أدائها مع المحافظة على استمراريتها وفق نظام إداري متجدد وقادر على أن يكسب ثقة العاملين لديها بتعاملها الحيادي لتكون بيئتها الإدارية جاذبة للطاقات والمواهب من الفئات العمرية لصقل مواهبهم والتي ستساهم برفع مستوى نشاطاتها الشبابية والرياضية المتنوعة وفق تطلعات وزارة الشباب والرياضة العراقية.

ومن خلال ما تقدم به الباحثان تبرز أهمية البحث في بناء وتقنين مقياس لسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك، بما يسهم في تشخيص مستوى هذا السلوك لديهم، وتوفير أداة علمية يمكن الإفادة منها في الدراسات المستقبلية وفي تطوير بيئة العمل داخل المنتديات الشبابية والرياضية.

1-2 مشكلة البحث

برزت مشكلة البحث الحالي من خلال ملاحظة الباحثان وجود تباين في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك، الأمر الذي قد ينعكس على مستوى التعاون والالتزام بالسلوكيات التطوعية داخل بيئة العمل. كما لاحظ الباحثان قلة

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

الدراسات التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات الشبابية والرياضية، فضلاً عن عدم توفر مقياس مقنن يتلاءم مع طبيعة العمل في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك، مما استدعى بناء وتقنين مقياس خاص بهذا المتغير للكشف عن مستواه لدى العاملين فيها.

1-3 أهداف البحث

1- بناء مقياس (سلوك المواطنة التنظيمية) لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك .

2- التعرف على مستوى سلوك مقياس المواطنة التنظيمية لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك .

3- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك.

1-4 فروض البحث

1- يمتلك العاملون في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك مستواً متوسطاً من سلوك المواطنة التنظيمية .

2- يمتلك العاملون في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك مستواً متوسطاً في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية .

3- يتمتع مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بدرجات مقبولة من الصدق والثبات.

1-5 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري : العاملون في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك.

1-5-2 المجال الزماني : 2024/10/20 - 2 /1/ 2026.

1-5-3 المجال المكاني : منتديات شباب ورياضة كركوك .

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

2-1 منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب (المسحي) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

2-2 مجتمع البحث وعيناته

2-2-1 مجتمع البحث

تمثل مجتمع البحث بجميع العاملين في منتديات الشباب والرياضة التابعة لمديرية شباب ورياضة محافظة كركوك والبالغ عددهم (240) عاملاً موزعين على المنتديات والمراكز والقاعات الرياضية التابعة للمديرية، حيث تم اختيارهم بصورة عمدية ، والجدول (1) يبين مجتمع البحث

جدول (1)
مجتمع البحث

ت	إسم المنتدى	عدد العاملين	النسبة المئوية	ت	إسم المنتدى	عدد العاملين	النسبة المئوية
1	مقر المديرية	79	%32.91	13	منتدى واحد حزيران	12	%5
2	منتدى الرعاية العلمية	18	%7.5	14	منتدى رزكاري	12	%5
3	منتدى الثقافة والفنون	16	%6.66	15	منتدى الدبس	9	%3.75
4	منتدى الحويجة	3	%1.25	16	منتدى القدس	5	%2.08
5	منتدى آلتون كوبري	16	%6.66	17	منتدى شاووك	1	%0.41
6	منتدى الرياض	4	%1.66	18	منتدى الخان	1	%0.41
7	منتدى الزاب	9	%3.75	19	قاعة بلادي الرياضية المغلقة	2	%0.83
8	منتدى السلام	10	%4.16	20	قاعة كركوك المغلقة	3	%1.25
9	منتدى الشورجة	10	%4.16	21	ملعب الشهيد خالد	1	%0.41
10	منتدى العباسي	4	%1.66	22	ملعب العروبة الرياضي	2	%0.83
11	منتدى تازة	8	%3.33	23	قاعة دبس المغلقة	2	%0.83
12	منتدى داقوق	13	%5.41				
	المجموع	240					
	النسبة المئوية	%100					

2-2-2 عينات البحث

2-2-2-1 عينة البناء

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p(1-p)}{d^2(N-1) + Z^2 \cdot p(1-p)}$$

اعتمد الباحثان على معادلة (ستيفن ثامبسون)

(59، 2012، Thompson) في تحديد نسبة عينة التحليل الاحصائي فعليه بلغ عدد عينة البناء بـ (148) عاملاً بمنتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك ، وبنسبة (61.66 %) من مجتمع البحث الكلي ، وتم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) ، وزعت بالشكل التالي :

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

(15) عاملاً تمثل عينة التطبيق الإستطلاعي وتمثل بنسبة (6.25%) من مجتمع البحث ، وبنسبة (10%) من عينة البناء، و(133) عاملاً تمثل عينة التحليل الاحصائي وبنسبة (55.41%) وتم استبعاد (9) من العاملين لكون منتدياتهم غير عاملة ومثلت نسبة (3.75%) وهم خارج عينتي التحليل الاحصائي والتطبيق.

2-2-2-2 عينة التطبيق

حدد الباحثان عينة التطبيق بـ (83) عاملاً بمنتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك وبنسبة (34.58%) من مجتمع البحث الكلي . والجدول (2) يبين ذلك .

جدول (2)
توزيع عينات البحث

ت	أسماء المنتديات	عدد العاملين	عينة البناء		عينة التطبيق	المستبعدون
			عينة التجربة الإستطلاعية	عينة التحليل الإحصائي		
1	مقر المديرية	79	3	42	34	
2	منتدى الرعاية العلمية	18	2	11	5	
3	منتدى الثقافة والفنون	16	2	9	5	
4	منتدى الحويجة	3			3	
5	منتدى آلتون كوبري	16	2	9	5	
6	منتدى الرياض	4		2	2	
7	منتدى الزاب	9		7	2	
8	منتدى السلام	10	2	6	4	
9	منتدى الشورجة	10		6	1	
10	منتدى العباسي	4		3	4	
11	منتدى تازة	8	2	2	3	
12	منتدى داقوق	13	2	8	5	
13	منتدى واحد حزيران	12		7	3	
14	منتدى رزكاري	12		9	3	

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

ت	أسماء المنتديات	عدد العاملين	عينة البناء		عينة التطبيق	المستبعدون
			عينة التجربة الإستطلاعية	عينة التحليل الإحصائي		
15	منتدى الدبس	9		6	2	
16	منتدى القدس	5				5
17	منتدى شاووك	1				1
18	منتدى الخان	1				1
19	قاعة بلادي الرياضية المغلقة	2		2		
20	قاعة كركوك المغلقة	3		3		
21	ملعب الشهيد خالد	1		1		
22	ملعب العروبة الرياضي	2			2	
23	قاعة دبس المغلقة	2				2
المجموع		240	15	133	83	9
النسبة المئوية		%100	%6.25	%55.41	%34.58	%3.75

3-2 وسائل جمع البيانات

وهي الوسيلة التي جمع الباحثان بواسطتها البيانات التي استعملاها في بحثهما وهي:

- الاستبانة .
- تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية .
- حاسبة الكرتونية نوع (DELL) عدد (1).
- ساعة إلكترونية نوع OMEGA .

3-4 إجراءات البحث الميدانية

للتوصل إلى أهداف البحث واسترشادا بالإطار النظري المرجعي قام الباحثان ببناء مقياس بشكل إستبيان وهي (سلوك المواطنة التنظيمية) وكالآتي :

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

3-4-1 مقياس المواطنة التنظيمية لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة

نظراً لعدم وجود أداة لقياس لسلوك المواطنة التنظيمية لإدارات منتديات الشباب والرياضة قام الباحثان ببناء مقياس لسلوك المواطنة التنظيمية .

3-4-1-1 تحديد أبعاد المقياس

من خلال التحليل المنطقي للمصادر والمراجع العلمية المختصة ، ومن ثم إعداد استبانة لتحديد أبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ، وعرضها على السادة ذوي الاختصاص للمدة من 2025/11/1 ولغاية 2025/11/20 لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس والجدول (3) يبين ذلك .

جدول (3)

أبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ونسبة اتفاق السادة ذوي الاختصاص على صلاحيتها

ت	الأبعاد	عدد الخبراء	الموافقون	النسبة المئوية	عدد الرافضين	النسبة المئوية
1	الإيثار	15	15	%100	Zero	%0
2	الكياسة	15	13	%86.66	2	%13.33
3	السلوك الحضاري	15	12	%80	3	%20
4	الروح الرياضية	15	9	%60	6	%40
5	وعي الضمير	15	15	%100	Zero	%0

من خلال الجدول (4) نرى بأن بعد (**الروح الرياضية**) لم تحصل على نسبة الاتفاق المطلوبة والتي هي (75%) حسب رأي (ابراهيم ، 2020، 65) نقلا عن (بلوم ، 1983 ،) ، أما الأبعاد الأربعة الباقية فقد حصلت على هذه النسبة وهي (**الإيثار، والكياسة ، والسلوك الحضاري ، ووعي الضمير**) ، والذي إقترح الخبراء إضافة كلمة (**المهني**) لبعد (**وعي الضمير**) لتكون أكثر خصوصية وبذلك أصبح اسم هذا البعد (**وعي الضمير المهني**) ، لتشكل بذلك الأبعاد الرئيسة لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية .

3-4-1-2 صياغة عبارات المقياس

من خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال سلوك المواطنة التنظيمية ، وتم إعداد استبانة لعبارات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بصيغتها الأولية ووزعت على ذوي الخبرة والاختصاص

3-4-1-3 الصدق الظاهري للمقياس

تم إخضاع المقياس إلى الصدق الظاهري بعرضه على السادة ذوي الخبرة والاختصاص ، وتم تحليل إجاباتهم لمعرفة آرائهم في عبارات أبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ومدى وملاءمتها لقياس الظاهرة

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك ، إذ تم اعتماد نسبة (75%) فأكثر من اتفاق ذوي الاختصاص معياراً للإبقاء على العبارات والجدول (4) يبين ذلك .

جدول (4)

عبارات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ونسبة اتفاق آراء السادة ذوي الاختصاص حول صلاحيتها

الأبعاد	العبارات	عدد الخبراء الكلي	عدد الموافقين	النسبة المئوية	عدد الرافضين	النسبة المئوية
الإيثار	10-5-1	15	15	%100	Zero	% 0
	12-6	15	13	%86,66	2	%13,33
	11-9	15	12	%80	3	%20
	13-8 - 4-2	15	9	%60	6	%40
	7-3	15	7	%36.84	12	%63.15
الكياسة	4-1	15	14	%94.73	1	%5.26
	12-10	15	13	%86,66	2	%13,33
	8-6-2	15	12	%80	3	%20
	11-5	15	10	%66,66	5	%33,33
	9-7-3	15	9	%60	6	%40
السلوك الحضاري	9-7-4	15	14	%94.73	1	%5.26
	3-2-1	15	12	%80	3	%20
	10-5	15	8	%53,33	7	%46,66
	12-11-8 -6	15	6	%40	9	%60
وعي الضمير المهني	8-3-1	15	15	%100	Zero	%0
	11-6	15	14	%94.73	1	%5.26
	14-13-5	15	13	%86,66	2	%13,33
	12-9-7	15	10	%66,66	5	%33,33
	10-4-2	15	8	%53,33	7	%46,66

من الجدول (5) يتبين ما يأتي:

- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (الإيثار) هو (7) عبارات بعد أن تم حذف (6) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (الكياسة) هو (7) عبارات بعد أن تم حذف (5) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الإتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (السلوك الحضاري) هو (6) عبارات بعد أن تم حذف (6) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة .
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (وعي الضمير المهني) هو (8) عبارات بعد أن تم حذف (6) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.

3-4-1-4 المقياس بصورته الأولية

وبعد الخطوات والإجراءات الآنفة الذكر تم إدراج العبارات بصورة متسلسلة في إستبيان من أجل إجراء التجربة الاستطلاعية وإيجاد الأسس العلمية لها .

3-4-1-5 التطبيق الاستطلاعي لعبارات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

حددت عينة التطبيق الاستطلاعي بالعاملين في منتديات شباب ورياضة محافظة كركوك والبالغ عددهم (15) عضواً مثلوا ما نسبته (6.25%) ، وقد قام الباحثان بإجراء التطبيق الاستطلاعي للمقياس بمساعدة فريق العمل المساعد بتاريخ 6/1 /2025 ، للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة. **وأظهرت نتيجة التجربة الاستطلاعية الآتي:**

- وضوح العبارات وعدم وجود أي غموض حولها .
- إعداد صورة لمقياس التألق التنظيمي ليتم توزيعها على عينتي البناء والتطبيق .
- تشخيص المعوقات وبعض الملاحظات التي تقوم العمل .
- تحديد الوقت المناسب الذي استغرق 15 – 18 دقيقة للإجابة عن المقياس .

3-4-1-6 ثبات المقياس

ولغرض إيجاد معامل الثبات تم استعمال الآتي

3-4-1-6-1 معامل ألفا كرونباخ

تم التحقق من ثبات المقياس باستعمال طريقة (ألفا كرونباخ) الذي بلغ (0.869).

3-4-1-6-2 طريقة التجزئة النصفية

بلغ معامل الارتباط (سبيرمان براون) بين نصفي المقياس (0.931) ، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.964) ، والجدول (5) يبين ذلك .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

جدول (5)
قيم معامل الثبات لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

ت	الثبات	القيم
1	ألفا كرونباخ	0.869
2	سبيرمان براون	0.931
3	الثبات الكلي	0.964

3-4-1-7 وصف مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بصورته النهائية

بعد الإجراءات التي قام بها الباحثان فيما سبق، أَصبح مقياس سلوك الموطنة التنظيمية في صيغته النهائية الملحق (1) الذي تم عرضه على ذوي الاختصاص ليتكون المقياس من (28) وهي:

- **الإيثار** (سبع عبارات).
- **الكياسة** (سبع عبارات).
- **السلوك الحضاري** (ست عبارات).
- **وعي الضمير المهني** (ثمان عبارات)

والجدول (6) يبين بدائل الإجابة عن عبارات المقياس ودرجة كل بديل ولكل عبارات المقياس .

جدول (6)
بدائل الإجابة ودرجة كل بديل لعبارات مقياس المواطنة التنظيمية

ت	بدائل الإجابة	درجة العبارات
1	دائماً	5
2	غالباً	4
3	محايد	3
4	أحياناً	2
5	أبداً	1

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (140) وأقل درجة يحصل عليها هي (28) ، وتم إعادة توزيع العبارات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق ، والجدول (7) يبين ذلك .

جدول (7)
التوزيع العشوائي المنتظم لعبارات مقياس المواطنة التنظيمية بصورته النهائية

ت	الأبعاد	العبارات حسب تسلسلها بالمقياس
1	الإيثار	1 ، 5 ، 9 ، 13 ، 17 ، 21، 25
2	الكياسة	2 ، 6 ، 10 ، 14 ، 18 ، 22 ، 26
3	السلوك الحضاري	3 ، 7 ، 11 ، 15 ، 19 ، 23
4	وعي الضمير المهني	4 ، 8 ، 12 ، 16 ، 20 ، 24 ، 27 ، 28

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

4-2 تقييم نموذج القياس

تتطلب أية بيانات مجمعة بدايةً التأكد من صلاحيتها للتحليل ، ، فإن الأسلوب الأفضل إحصائياً هو اللجوء الى إختبار العلاقات بطريقة (النمذجة بالمعادلات البنائية) ويتطلب هذا الأسلوب إتباع طريقتين :

الأولى : تتثمل (بتقييم نموذج القياس) أي التأكد من صلاحية البيانات وجاهزيتها للتحليل.

والثانية : تتمثل في (إختبار النموذج البنائي) والذي يعنى باختبار الفرضيات.

وبناءً على ذلك فقد قام الباحثان بتقييم نموذج القياس في هذا الفصل وكما مشار اليه في أدناه

إذ تتطلب نمذجة المعادلة البنائية بدايةً التأكد من قدرة البيانات لقياس المتغير الذي بنيت من أجله ، من خلال معرفة الصدق والموثوقية والقدرة على القياس تحت ظروف عدة عبر الاعتماد على صدق التقارب (Convergent Validity) والصدق التمييزي (Discriminant Validity) ، حيث أن :

- صدق التقارب يشير الى قدرة النموذج على تفسير الشيء الذي وضع من أجله من خلال قياس صدقه وثباته عبر أساليب عدة والتي هي ثبات أو موثوقية التركيب (Composite Reliability) وتقيس قدرة المؤشر على قياس ما مطلوب منه تحت ظروف مختلفة وتتراوح قيمته بين (1-0) وأن أقل قيمة مقبولة لهذا المؤشر هي (0.70) ، ومتوسط التباين المستخلص (Average Variance Extracted) الذي يكون معياراً تفسيرياً لموثوقية التركيب وإن أقل قيمة له (0.50).
- الصدق التمييزي ويشير الى تباعد الأسئلة لكل متغير بشكل منطقي بحيث لا تتداخل وتتكرر مع متغير آخر ويتم قياسه من خلال التحميلات المتقاطعة (Cross -loadings). وبعد القيام بالتحليل تبين للباحثين النتائج التالية وكما في الجدول (8) .

جدول (8)
صدق التقارب لأنموذج البحث

المقاييس	الأبعاد	تحميل العناصر	صدق المحتوى او ثبات التركيب	معدل التباين المستخرج
	المتغير	0.70<	<0.70	0.50 <
المواطنة التنظيمية	الإيثار	0.834	0.855	0.819
	الكياسة	0.943		
	السلوك الحضاري	0.798		
	وعي الضمير المهني	0.869		

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج برنامج (SMART PLS , 3).

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

يتبين من الجدول (8) أَن المقياس حصلت على صدق عالٍ من النواحي الثلاث إذ كانت الأبعاد تعبر بشكل دقيق عن ما بنيت من أَجله ، أَما الثبات المركب ومعدل التباين المستخرج للمقياس فقد كان ضمن الحدود الممتازة مما يعني أن المقياس تتميز بالصدق العالي ضمن هذا الاختبار .

ومن خلال النظر الى النتائج المبينة في الجدول (8) يمكن ملاحظة أن النموذج يمتاز بصدق وتقارب وثبات عال ومن ثلاث نواحي ومن خلاله يتبين أن الأسئلة تعبر بشكل دقيق عن ما بنيت من أجله (وهو ما يؤكد ثبات الاتساق الداخلي) وهذا يشير الى توافق نتائج الجدول مع القواعد الأساسية لتقييم نموذج القياس المذكور في الجدول (8) .

3-7 التطبيق النهائي للمقاييس

تم تطبيق مقياس (سلوك المواطنة التنظيمية) على عينة التطبيق والبالغ عددهم (83) عاملاً في منتديات شباب ورياضة كركوك وللمدة من (2025/12/1) ولغاية (2025/12/28) إذ قام الباحثان بتوزيع الاستمارات العاملين في هذه المنتديات وتم شرح طريقة الإجابة عن كل مقياس وذلك باختيار بديل من البدائل الخمسة التي تحدد الإجابة عن العبارة الواحدة ، إذ تم التأكيد عليهم بالإجابة عن جميع العبارات بدقة وعدم ترك أية عبارة من دون إجابة وعدم الاختيار لأكثر من بديل ، إذ تكون الإجابة عن استمارة كل مقياس نفسه ثم تجمع الاستمارات منهم .

3-8 الوسائل الإحصائية

- الوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط البسيط بيرسون .
- معامل ألفا كرونباخ .
- معادلة سبيرمان براون .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

قام الباحثان بالتحقق من فرضيات البحث وكما يلي:

1-3 الفرضية الأولى : يمتلك العاملون في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك مستوىً ايجابياً من المواطنة التنظيمية.

2-3 الفرضية الثانية: يمتلك العاملون في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك مستوىً متوسطاً في أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية .

جدول (9)
الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية للأهمية النسبية والمستويات لمقياس (المواطنة التنظيمية وابعادها) للعاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك

المتغيرات	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى
المواطنة التنظيمية	3.523	0.943	%70.46	جيد
أبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى
الإيثار	3.353	0.965	%67.06	متوسط
الكياسة	3.618	1.261	%72.36	جيد
السلوك الحضاري	3.676	0.987	%73.52	جيد
وعي الضمير المهني	3.478	0.977	%69.56	متوسط

يبين الجدول (9) أن متغير المواطنة التنظيمية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك قد جاءت بمستوى (جيد) وبنسبة مئوية للأهمية النسبية بلغت (70.46%) ، وهذه النتيجة لا تتفق مع فرضية البحث ، والتي افترضت امتلاك العاملين في هذه المنتديات مستوىً (متوسطاً) من المواطنة التنظيمية ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى امتلاك العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك مجموعة من السلوكيات الوظيفية الإيجابية التي تمثلت بالالتزام بالمهام والتعليمات الإدارية، والتعاون في تنفيذ الأنشطة والفعاليات المختلفة، فضلاً عن تعزيز العلاقات الوظيفية فيما بينهم، وتقبل ضغوط العمل، والحد من الصراعات داخل بيئة العمل بأسلوب حضاري، الأمر الذي انعكس إيجاباً على مستوى الأداء والعمل الجماعي داخل المنتديات، وأسهم في ظهور مستوى جيد من سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد العينة. كما أظهر العاملون حرصاً على إنجاز المهام الموكلة إليهم والمحافظة على استمرارية الأنشطة الشبابية والرياضية والثقافية التي تقيمها المنتديات، وهي سلوكيات تعكس اهتمامهم ببيئة عملهم وتعزز من فاعلية الأداء التنظيمي فيها.

وتذكر (رواء ، 2020 ، 197) بأن سلوك المواطنة التنظيمية من أهم السلوكيات الجوهرية التي تعمل على نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها ويعكس مستوى إيجابياً من السلوك الوظيفي التعاوني عن طريق إيمان الموظفين بأنفسهم وبمنظماتهم وإدراكهم لمدى تأثير سلوكهم في الآخرين وعدم استغلالهم لحقوقهم وتجنب

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

إثارة المشاكل معهم. كما ويؤكد (حمود واخرون ، 2018 ، 257) بأن " الاستغراق الوظيفي تعد مصادر مجانية تمكن المنظمة من تحسين إنتاجية العمل وتحسن ميزتها التنافسية وتحد من مستوى المشاكل التي تظهر بين العاملين وذلك عبر إشاعة روح التعاون والانتماء لديهم ويجعلهم ذو ارتباط نفسي وعاطفي فيما بينهم داخل وخارج المنظمة ، ويساهم بتحسين القدرات الفنية والتقنية للمديرين والعاملين بشكل سوي".

كما أن ابعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية حصلت على مستوى (جيد) ، ماعدا بعدي (الايثار ووعي الضمير المهني) ، ويعزو الباحثان ذلك الى التباين في مستوى قيام العاملين في هذه المنتديات بأداء مهام زملائهم الوظيفية في حال عدم إمكانية حضورهم للدوام ، وكذلك مدى استعدادهم لمساعدة بعض البعض عند مواجهتهم ضغوطاً مهنية في بيئة منتدياتهم ، وأوقات الدوام الإضافية بسبب كثرة نشاطاتها وفعاليتها . وبالرغم من عدم سعي العاملين في هذه المنتديات للحد من الصراعات التي قد تنشأ من أجل الحوافز التي تمنح للبعض على حساب البعض الأخر إلا أنهم يتمتعون بسلوكيات إيجابية تجاه زملائهم في بيئة عملهم ، ويظهر ذلك من خلال احترام حقوق وخصوصية زملائهم الوظيفية ، وعدم التشهير بأخطائهم الإدارية والتنظيمية التي قد يرتكبونها والتي تنعكس إيجاباً على مستوى العلاقات الاجتماعية فيما بينهم ، وكذلك تبين عدم رغبة العاملين في هذه المنتديات من المشاركة بالدورات التطويرية والتي تقام خارج بيئة منتدياتهم على نفقتهم الخاصة في حال عدم توفر التخصيص المالي لإيفادهم لتلك الدورات ، إلا أنهم يحرصون على حضور اللقاءات والندوات التي تعقدها إدارة منتدياتهم ، ويسعون لإتمام المهام الوظيفية التي تناط بهم ويمتلكون القدرة على التفاعل الإيجابي مع كل المتغيرات الوظيفية التي تحدث قد داخل بيئة منتدياتهم ، وكما أظهرت نتائج هذا البعد وعوامله بإيلاء هؤلاء العاملين اهتماما كبيراً بسمعة ومستقبل منتدياتهم ، وحرصهم ، واهتمامهم بإدامة وتوظيف واستثمار مرافقها ، ومواردها باستمرار وبشكل مثالي لاستدامة نشاطاتها ، وفعالياتها وتميزها ، وتألقها كمؤسسة شبابية ورياضية .

حيث يشير (أحمد واخرون ، 2024 ، 247) الى إن قيام الإدارات بمزج الثقافات داخل بيئة العمل وإعادة هيكلتها لتنمية مشاعر الصداقة ، والتعاون بين أفرادها وتوفير متطلبات الأفراد المادية والمعنوية وعلى المستوى الإداري والتنظيمي ستعزز مكانتهم الوظيفية ، وتنمي شعورهم بأهمية ذاتهم وبقيمة انتمائهم للمنظمة من خلال التوازن بين المشكلات الأسرية والوظيفية لأفرادها ومتطلبات العمل لمواصلة النمو وتحقيق النجاح.

وكذلك أظهرت النتائج لمجموعة من العوامل السلوكية والتنظيمية الإيجابية التي يتمتع بها العاملون في منتديات الشباب والرياضة ، والتي تعكس حرص العاملين على الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف وإنجاز المهام الموكلة إليهم بالرغم من ارتباط بعضهم بأعمال خارج إطار المنتدى، الأمر الذي

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

يدل على قدرتهم في تنظيم وقتهم والتوفيق بين مسؤولياتهم المختلفة، فضلاً عن تعاونهم في تنفيذ الأنشطة والفعاليات والعمل بروح جماعية تسهم في دعم البيئة الشبابية والرياضية داخل المنتديات.

وتذكر (غيداء ، 2021 ، 391) بهذا الخصوص بأن " الفرد ذا الضمير الحي يكون فرداً واعياً وحي الضمير وجاداً وذا عزم وإرادة قوية ويتميز بالتصميم على الفعل والإنجاز ، ويكون أنموذجاً للأخلاق والانضباط والالتزام بالأنظمة والقوانين ، ويشجع وينظم عملية النقد الهادف على جميع المستويات " .

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

1- رغبة العاملين في تلك المنتديات للعمل التطوعي لا تتوافق مع الفكر التنظيمي لإدارات منتدياتها

2- لا تتمكن إدارات تلك المنتديات من استثمار قدرات جميع العاملين لديها بالشكل الأمثل لعدم تفويض جزءاً من الصلاحيات الإدارية لهم ، وتمكينهم من اتخاذ القرارات الإدارية .

3- يحرص العاملون في تلك المنتديات على تعزيز بيئتهم التنظيمية لتكون بيئة جاذبة للطاقات الشبابية الرياضية والفنية والثقافية .

4- يتمتع العاملون في تلك المنتديات بسلوكيات إيجابية تجاه زملائهم في بيئة عملهم ، والتي تنعكس إيجاباً على مستوى العلاقات الاجتماعية فيما بينهم .

5- يتملك العاملون في تلك المنتديات مجموعة سلوكيات تنظيمية إيجابية تعكس مستواً عالياً من الانضباط المهني ، والالتزام الوظيفي بتوقيتات الحضور والانصراف من الدوام على الرغم من ارتباطهم بأعمال خارج نطاق منتدياتهم ،

6- يحرص العاملون في تلك المنتديات على إنجاز مهامهم الإدارية والميدانية للارتقاء بمستوى إداء منتدياتهم وتأكيد شعورهم بتحقيق ذاتهم ، وزيادة ولائهم الوظيفي .

7- برامج التدريب التي تعتمدها إدارات تلك المنتديات لرفع مهارات العاملين فيها لا تلبي الطموح.

التوصيات

1- ضرورة اعتماد منهجيات تحليل البيئة الداخلية والخارجية لمنتديات الشباب والرياضة بتفعيل أنظمة الرصد والتقييم والتقويم المستمر لمسار العمل الإداري والتنظيمي.

2- اعتماد منظومة الاتصال المؤسسي الفعال بين إدارات منتديات الشباب والرياضة والعاملين لديها لتقليل مستوى التوترات التنظيمية ، وتعزيز التفاهم والتعاون بين بين جميع مستوياتها الإدارية المختلفة.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

3- وضع معايير شفافة وعادلة لاستقطاب الكفاءات القيادية والتدريبية كمحاضرين وتوظيف قدراتهم في بيئة المنتديات بما يعزز من ميزة هذه المنتديات التنافسية .

4- مواءمة الفكر التنظيمي للإدارة مع تطلعات العاملين في المجال التطوعي، بما يعزز مشاركتهم الفاعلة في الأنشطة المختلفة.

5- تعزيز السلوكيات الإيجابية بين العاملين في هذه المنتديات من خلال دعم البرامج التي تعزز العلاقات الاجتماعية وتحفز روح الفريق الواحد.

6- تخصيص موارد مالية لدعم الدورات التطويرية خارج المنتديات ، أو توفير بدائل تدريبية داخلية تلبي الحاجة المهنية للعاملين وتراعي ظروفهم الاقتصادية .

7- العمل الجاد على ضمان حقوق العاملين من خلال برمجة الصرف المستحقات المالية والإدارية ضمن جداول زمنية واضحة ومعلنة.

8- إعادة تقييم برامج التدريب والتطوير لتكون أكثر ارتباطاً بطموحات العاملين، وتعكس احتياجاتهم المهنية والوظيفية.

References

1. Ibrahim Faisal Khalaf et al.; Training Competencies of Volleyball Premier League Coaches from the Players' Perspective: (Sports Culture Journal, Vol. 11, No. 2, 2020).
2. Ahmed Najm Abdullah et al.; Organizational Flexibility and its Relationship to the Organizational Attractiveness of Youth and Sports Forums from the Perspective of their Administrative and Training Staff (Sports Culture Journal, Vol. 14, Special Issue, 2022).
3. Hamoud Najm et al.; Job Engagement and its Role in Enhancing the Level of Creative Abilities among Physical Education Teachers in Salah al-Din Governorate: (Sports Culture Journal, Vol. 15, Special Issue, 2024).
4. Rawaa Abdul Karim Farhan; Strategic Planning and its Contribution to Organizational Citizenship Behavior from the Perspective of Those Managing Racket Sports Championships in Iraq: (Journal of Sports Culture, Volume 11, Issue 2, 2020).
5. Ghaydaa Muhammad Hassoun; Evaluating the Effectiveness of the Administrative Performance of Directors of the Ministry of Youth and Sports Directorates for the Care of Talented Athletes from the Perspective of their Employees: (Journal of Sports Culture, Volume 12, Issue 1, 2021).
6. Thompson, Steven K. *Sampling*. 3rd ed. John Wiley & Sons, 2012.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

ملحق (1)
مقياس المواطنة التنظيمية بصيغته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة تكريت

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الأخوة العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك :

نهديكم تحياتنا وبعد ...

يروم الباحثان إجراء البحث الموسوم " مقياس سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في كركوك " ولكونكم من العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك" يضع الباحثان بين أيديكم المقياس المرفق طياً ، راجياً الإطلاع على عباراته والإجابة عنها وفق ما ترونه مطبقاً في منتدياتكم بشكل فعلي من خلال وضع إشارة (✓) أمام كل عبارة وتحت البديل المناسب .

مثال ذلك :

ت	العبارات	بدائل الإجابة				
		دائماً	غالباً	محايد	أحياناً	أبداً
1	أتمتع بسلوكيات إيجابية تجاه زملائي في المنتدى.					

علماً بأن جميع هذه المعلومات ستحاط بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. ولا داعي لذكر الأسم أو التوقيع على الإستمارة وكلنا ثقة بدقة إجابتكم والتي ستستخدم في مسيرة البحث العلمي

شكراً لوقتكم الثمين الذي منحتمونا أياه وتقبلوا منا فائق الشكر والإمتنان .

الباحثان

المواطنة التنظيمية : هو عمل تطوعي يقوم به العامل في المنتدى دون إنتظار مردود مادي أو معنوي تعكس مستوى عال من الإنتماء الوظيفي تجاه بيئة المنتدى بغيو تحقيق أهدافها .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

ت	العبارات	بدائل الإجابة				
		دائماً	غالباً	محايد	أحياناً	أبداً
1	أقوم بأداء مهام زملائي الوظيفية في حال تعذر حضورهم للدوام في المنتدى .					
2	أحترم حقوق وخصوصية زملائي الوظيفية في المنتدى.					
3	أواظب على حضور اللقاءات والندوات التي تعقدها إدارة المنتدى .					
4	أحرص على الإلتزام بمواعيد وتوقيتات الحضور والإنصراف من المنتدى .					
5	أهتم بإظهار أدوار زملائي الوظيفية في المنتدى أكثر من أدواري .					
6	أسعى للحد من وقوع المشكلات الإدارية والتنظيمية في المنتدى.					
7	أسعى لإتمام المهام الوظيفية التي تناط بي من قبل إدارة المنتدى .					
8	أمتلك مستوى عالي من الإنضباط الذاتي تجاه وظيفتي في المنتدى .					
9	أقوم بمساعدة زملائي العاملين بالمنتدى الذين لديهم أعباء عمل كثيرة.					
10	أرفض الصراعات التي تنشأ من أجل الحوافز الوظيفية في المنتدى .					
11	أتفاعل بإيجابية مع كل التغيرات التي تحدث داخل بيئة المنتدى .					
12	أقدم مقترحات ومشاريع إبداعية للإرتقاء بإداء المنتدى إدارياً وتنظيمياً .					
13	أفرح عندما ينجح زملائي بإقامة النشاطات والفعاليات في المنتدى .					
14	أحرص على التعاون الإيجابي مع زملائي في المنتدى.					
15	أولي إهتماماً كبيراً بسمعة ومستقبل المنتدى الذي أعمل فيه.					
16	أحرص على إنجاز ما يسند لي من مهام في المنتدى .					
17	أقضي وقتاً إضافياً في المنتدى خارج أوقات الدوام الرسمي لتلبية إحتياجات العمل الإدارية والتنظيمية .					
18	أحترم آراء زملائي حتى ولو كانت مخالفة لآرائي .					
19	أحرص على ممتلكات وموارد المنتدى بشكل دائم .					
20	ألتزم بالقوانين والتعليمات الوظيفية الخاصة بمنتديات الشباب والرياضة.					
21	أستثمر وقت فراغي لمساعدة زملائي في إتمام النشاطات التي تقيمها المنتدى					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

ت	العبارات	بدائل الإجابة				
		دائماً	غالباً	محايد	أحياناً	أبداً
22	أتجنب التشهير بالأخطاء الإدارية والتنظيمية التي يرتكبها زملائي في المنتدى .					
23	أشارك على نفقتي الخاصة في الدورات التطويرية الخارجية اذا إقتضى الأمر .					
24	أحرص على سلامة موارد وممتلكات وتجهيزات المنتدى.					
25	ألبي بشكل طوعي إحتياجات مرتادي المنتدى بشكل مستمر .					
26	أحرص على تعزيز العلاقات الإجتماعية مع زملائي في المنتدى .					
27	أسعى أن تكون بيئة المنتدى جاذبة للطاقات الشبابية والرياضية					
28	أتجنب الأرتباط بأي عمل خارجي قد يؤثر سلباً على مواعيد دوامي بالمنتدى .					

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0