مجلة الثقافة الرياضية
SPORT CULTURE
Vol.17, Spec. Issue, (2026): 428-447.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة تكريت
Tikrit University
IRAQI
Iraqi Academic Journals
DOI : https://doi.org/10.25130/sc.2026.17.22
ISSN: 2073 – 9494/ E - ISSN: 2664 - 0988

Constructing a Job Loyalty Scale for Employees of Youth and Sports Forums in Kirkuk Governorate

*Sari Abdullah Hassa [1] Ahmed Qahtan Najm [2]
College of Physical Education and Sport Sciences Tikrit University/Iraq

ARTICLE

Received: 12 /6 / 2026
Revised: 10/ 7 / 2026
Accepted: 12/7 / 2026
Available online: 1 / 8/ 2026

Keywords

- Scale Construction
- Job Loyalty
- Employees of Youth and Sports Forums
- Psychometric Properties
- Psychological and Educational Measurement

ABSTRACT

The study aimed to construct a Professional Competence Scale for the directors of Youth and Sports Forums in Kirkuk Governorate and to identify the level of professional competence among these directors. The researchers employed the descriptive survey method. The study population consisted of 146 employees working in the Youth and Sports Forums during the 2025–2026 academic year, who were divided into a construction sample and an application sample. The researchers developed the scale according to the scientific procedures for scale construction. Data were collected and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). After processing and analyzing the data, the following conclusion was reached: The directors of Youth and Sports Forums in Kirkuk Governorate possess a high positive level of professional competence. The researchers also recommended utilizing the Professional Competence Scale to assess and identify the level of professional competence among directors of Youth and Sports Forums.

Corresponding Author; Sari Abdullah Hassa
College of Physical Education and Sport Sciences Tikrit University/Iraq
Emil: sareabdalhhassan1995@gmail.com

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

بنـاء مقيـاس الولاء الوظيفي لـدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك

ساري عبد الله حسن[1] احمد قحطان نجم[2]

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة تكريت العراق

تفاصيل المقال

تاريخ الاستلام: 2026 /6/12

النسخة المعدلة : 2026 / 7/10

تاريخ القبول: 2026/7 /12

متوفر على الانترنت : 2026/8/1

الكلمات المفتاحية

- بناء مقياس
- الولاء الوظيفي
- العاملين في منتديات الشباب والرياضة
- الخصائص السيكومترية
- القياس النفسي والتربوي

الخلاصة

يهدف البحث إلى بناء مقياس الكفاءة المهنية لمواء منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك والتعرف على درجة الكفاءة المهنية لمواء منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك وقد استخدم الباحثانان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتكون مجتمع البحث الحالي من (146) عاملاً من منتديات الشباب والرياضة للعام الدراسي (2025–2026) وقسموا إلى عينة بناء وعينة تطبيق، وقد قام الباحثانان ببناء المقياس وفق الطرائق العلمية لبناء المقاييس، وتم جمع البيانات ومعالجتها عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS). وبعد معالجة البيانات تم التوصل الى الاستنتاج التالي. يمتلك مواء منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك درجة إيجابية مرتفعة من الكفاءة المهنية. كما أوصى الباحثان بالاستفادة من مقياس الكفاءة المهنية لمعرفة درجة مواء منتديات الشباب والرياضة في الكفاءة المهنية.

© 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

تُعد المؤسسات الشبابية والرياضية من المؤسسات المهمة التي تسهم في تنمية المجتمع وإعداد الطاقات البشرية القادرة على خدمة الوطن، ويعتمد نجاح هذه المؤسسات في تحقيق أهدافها بدرجة كبيرة على كفاءة العاملين فيها ومدى التزامهم وانتمائهم لمؤسساتهم. ويُعد الولاء الوظيفي من المفاهيم الإدارية والسلوكية المهمة التي حظيت باهتمام الباحثين والمختصين في مجال الإدارة، لما له من دور فاعل في تعزيز الاستقرار الوظيفي ورفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية. إذ ينعكس ذلك في صورة الالتزام بالواجبات الوظيفية، والمحافظة على ممتلكات المؤسسة، والحرص على تحقيق أهدافها، والاستعداد لبذل المزيد من الجهد من أجل نجاحها وتطورها. كما يسهم الولاء الوظيفي في الحد من المشكلات التنظيمية والإدارية، ويعزز مناخ العمل الإيجابي والتعاون بين العاملين والإدارة. وتواجه المؤسسات المعاصرة تحديات متعددة تتطلب الاهتمام بالجوانب النفسية والتنظيمية للعاملين، وفي مقدمتها تعزيز الولاء الوظيفي والمحافظة عليه، ولاسيما في المؤسسات الشبابية والرياضية التي تعتمد بصورة كبيرة على العنصر البشري في تنفيذ برامجها وأنشطتها وتحقيق رسالتها المجتمعية. ومن هذا المنطلق برزت الحاجة إلى توفير أدوات علمية دقيقة تسهم في قياس مستوى الولاء الوظيفي وتشخيص واقعه لدى العاملين، بما يساعد الإدارات المعنية على اتخاذ القرارات المناسبة ووضع البرامج الكفيلة بتعزيزه وتطويره. تكمن أهمية البحث في كونه يتناول أحد المتغيرات الإدارية المهمة والمتمثلة بالولاء الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك، لما لهذا المتغير من تأثير مباشر في مستوى الأداء والالتزام والاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة. كما تبرز أهمية البحث في سعيه إلى بناء مقياس علمي مقنن يتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة من الصدق والثبات والموضوعية، يمكن الاعتماد عليه في قياس مستوى الولاء الوظيفي لدى العاملين في هذه المؤسسات.

2-1 مشكلة البحث

من خلال اطلاع الباحثان ومتابعته لواقع العمل الإداري في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك، لاحظ وجود تباين في مستوى الأداء الإداري وطبيعة التعامل مع العاملين، فضلاً عن اختلاف أساليب الإدارة في تنظيم العمل وتحفيز العاملين ومتابعة أدائهم، الأمر الذي قد ينعكس بصورة مباشرة على مستوى الولاء الوظيفي لديهم وشعورهم بالانتماء تجاه المؤسسة. ومن خلال الاطلاع على الدراسات التي تناولت الولاء الوظيفي في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك، برزت الحاجة إلى دراسة والتعرف على مدى إسهام الولاء الوظيفي لدى العاملين. وعليه، تتحدد مشكلة البحث بالإجابة عن التساؤل الآتي: هل يسهم الولاء الوظيفي لدى العاملين في المنتديات الشباب والرياضة؟

3-1 أهداف البحث

1. بناء مقياس الولاء الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك.
2. التعرف على مستوى الولاء الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك.

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

1- 4 مجالات البحث

1-4-1المجال البشري: العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك.

1-4-2 المجال الزماني: 2026/1/18 ولغاية 2026/5/20.

1-4-3 المجال المكاني: منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك.

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

2 - 1 منهجية البحث

أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبي (المسحي) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته

2-2-1 مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث الحالي من (146) عاملاً لمنتديات الشباب والرياضة بمحافظة كركوك للعام الدراسي(2025-2026)، حيث تم اختيارهم بطريقة عمدية، وذلك لقرب الموقع الجغرافي وسهولة الوصول الى مجتمع البحث، والجدول (1) يبين ذلك مجتمع البحث.

جدول (1) يبين ذلك مجتمع البحث وعينته

ت	اسم القضاء	عدد العاملين	النسبة المئوية
1	منتدى الرعاية العلمية	18	%12.328
2	منتدى السلام	10	%6.849
3	منتدى رز كاري	13	%8.904
4	منتدى واحد حزيران	11	%7.534
5	منتدى تازة	8	%5.479
6	منتدى الدبس	8	%5.479
7	منتدى الرياض	4	%2.739
8	منتدى التون كوبري	17	%11.643
9	منتدى داقوق	11	%7.534

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

10	منتدى الحويجة	2	%1.369
11	منتدى الخان	1	%0.684
12	منتدى الزاب	7	%4.794
13	منتدى العباسي	3	%2.054
14	ملعب الحويجة	1	%0.684
15	منتدى القدس	1	%0.684
16	قاعة بلادي المغلقة	1	%0.684
17	منتدى الشورجة	6	%4.109
18	منتدى الثقافة والفنون	16	%10.958
19	ملعب العروبة	2	%1.369
20	قاعة كركوك الرياضية	4	%2.739
21	منتدى شاووك	1	%0.684
22	قاعة الدبس الرياضية	1	%0.684
المجموع		**146**	**%100**

3 – 3 عينات البحث

3– 3 – 1 عينة البناء

تم اختيار عينة البناء بصورة عمدية عن طريق القرعة إذ وقع الاختيار على منتديات إذ بلغ عدد عاملين منتديات الشباب والرياضة في هذهِ المنتديات (101) عاملاً والتي مثلت نسبة مئوية (69.177%) وحدد منتدى السلام لإجراء التجربة الاستطلاعية بصورة عشوائية (القرعة) من ضمن منتديات عينة البناء، وبلغت أعدادهم كالآتي: (10) عاملاً تمثل العينة الاستطلاعية وتمثل بنسبة (6.849%) من مجتمع عينة البناء.(91) عاملاً تمثل عينة التحليل الاحصائي وتمثل بنسبة (62.328%) من مجتمع عينة البناء.

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

3 – 3 – 2 عينة التطبيق

حدد الباحثان عينة التطبيق ب (45) عاملاً بمنتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك وبنسبة (30.821%) من مجتمع البحث الكلي، والجدول (2) يبين ذلك. **جدول (2) توزيع عينات البحث**

ت	أسم المنتدى	عدد العاملين	عينة البناء		عينة التطبيق
			عينة التجربة الاستطلاعية	عينة التحليل الاحصائي	
1	منتدى الرعاية العلمية	18	–	18	–
2	منتدى السلام	10	10	–	–
3	منتدى رز كاري	13	–	13	–
4	منتدى واحد حزيران	11	–	11	–
5	منتدى تازة	8	–	–	8
6	منتدى الدبس	8	–	8	–
7	منتدى الرياض	4	–	–	4
8	منتدى التون كوبري	17	–	17	–
9	منتدى داقوق	11	–	–	11
10	منتدى الحويجة	2	–	2	–
11	منتدى الخان	1	–	–	1
12	منتدى الزاب	7	–	–	7
13	منتدى العباسي	3	–	–	3
14	ملعب الحويجة	1	–	1	–
15	منتدى القدس	1	–	1	–

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

16	قاعة بلادي المغلقة	1	–	–	1
17	منتدى الشورجة	6	–	–	6
18	منتدى الثقافة والفنون	16	–	16	–
19	ملعب العروبة	2	–	2	–
20	قاعة كركوك الرياضية	4	–	–	4
21	منتدى شاووك	1	–	1	–
22	قاعة الدبس الرياضية	1	–	1	–
المجموع		**146**	10	**91**	**45**
النسبة المئوية		**%100**	%6.849	%62.328	%30.821

4 – 4 إجراءات البحث الميدانية

4-3-1 بناء مقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة

أذ يشـــير (أبراهيم فيصـــل خلف، 2020) نقلاً عن (محمد خير الدين، 2016) على أن عملية بناء المقياس تمر بمراحل متعددة هي:

4-1-1 تحديد أبعاد مقياس الولاء الوظيفي

تمكن الباحثان من خلال الاطلاع على المصـادر بصـياغة ابعاد مقياس الولاء الوظيفي واسـتطاع الباحثان من وضـع تعريف لكل بعد ووضعها باستمارة ويشار لهم بالملحق وتم عرضها على السادة ذوي الخبرة والاختصاص. والجدول (3) يبين ذلك:

جدول (3) ابعاد مقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة ونسبة اتفاق السادة ذوي الاختصاص على صلاحيتها

ت	الأبعاد	عدد الخبراء	الموافقون	النسبة المئوية	عدد الرافضين	النسبة المئوية
1	الولاء الوظيفي	17	12	%70.59	5	%29.41
2	الولاء المعياري	17	17	%100	0	%0
3	الولاء الاستمراري	17	17	%100	0	%0
4	الولاء السلوكي	17	16	94.12	1	%5.88

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

وبذلك حصلت الأبعاد على نسبة الاتفاق المطلوبة (الولاء المعياري، الولاء الاستمراري، الولاء السلوكي) "إذ أشا (بنيامين بلوم ,وآخرون، 1983، صفحة 126) أنه يتم اعتماد نسبة (75%) فأكثر من آراء الخبراء". لذا تم اعتماد هذه الابعاد الثلاثة وفق هذه النسبة لتكون الأبعاد الرئيسة لمقياس الولاء الوظيفي. والجدول رقم (4) يبين أبعاد مقياس الولاء الوظيفي وأهميتها النسبية والنسبة المئوية للأهمية وعدد العبارات.

جدول (4) أبعاد مقياس الولاء الوظيفي وأهميتها النسبية والنسبة المئوية للأهمية النسبية وعدد الفقرات

ت	الأبعاد	الدرجة التي حصل عليها البعد	الاهمية النسبية للبعد	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد العبارات
1	الولاء المعياري	122	%71.76	%33.61	10
2	الولاء السلوكي	122	%71.76	%33.61	10
3	الولاء الاستمراري	119	%70	%32.78	10
4	المجموع	363	%213.52	%100	30

3-4-1-2صياغة فقرات مقياس الولاء الوظيفي: (الخطيب، 2011، الصفحات 47-48):

أن يكون محتوى الفقرة واضحاً وصريحاً ومباشراً. أن تحتوي الفقرة على المتطلبات الضرورية لتساعد المجيب على انتقاء الإجابة المناسبة لها. الابتعاد عن التعبير اللغوي المعقد والمربك في الفقرة. يفضل عدم استعمال الفقرات الطويلة وأن تكون بدائل الفقرة قصيرة قدر الإمكان. أن تثير المجيب بحيث تدفعه إلى الإجابة بشكل صريح. تجنب مفردات النفي في الفقرات وأن تحتوي الفقرة على فكرة واحدة فقط.

3-4-1-3الصدق الظاهري لمقياس الولاء الوظيفي:

يعد الصدق أهم شروط الاختبار الجيد ويعرف الصدق الظاهري بأنه " نوع من أنواع الصدق الذي يتم إعادة إيجاده على المظهر الخارجي للمقياس (الجنابي، 2019، صفحة 86) ، ولغرض التعرف على صدق الفقرات تم عرض المقياس بصيغته الأولية والجدول (5) يبين ذلك:

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

جدول (5) فقرات مقياس الولاء الوظيفي ونسبة اتفاق آراء السادة ذوي الاختصاص حول صلاحيتها

-عدد الفقرات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد **(الولاء السلوكي)** هو (9)

الأبعاد	ارقام العبارات	عدد الخبراء الكلي	عدد الموافقين	النسبة المئوية	عدد الرافضين	النسبة المئوية
الولاء السلوكي	8 – 7 – 6 – 5- 3 – 2 – 1	17	17	%100	0	%0
	10 – 9	17	13	%76.47	4	%23.53
	4	17	12	%70.59	5	%35.29
الولاء المعياري	8 – 4 – 1	17	17	%100	0	05
	10 – 9 – 3	17	13	%76.47	4	%23.53
	7 – 6 – 2	17	12	%70.59	5	%29.41
	5	17	11	%64.71	6	%35.29
الولاء الاستمراري	10 – 5 – 3	17	17	%100	0	%0
	7- 6 – 4 – 1	17	13	%76.47	4	%23.53
	9 – 8	17	12	%70.59	5	%29.41
	2	17	11	%64.71	6	%35.29

فقرات بعد أن تم حذف (1) فقرات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.-عدد الفقرات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد **(الولاء المعياري)** هو (6) فقرات بعد أن تم حذف (4) فقرات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.-عدد الفقرات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (الولاء الاستمراري) هو (7) فقرات بعد أن تم حذف (3) فقرات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة. وبذلك أصبح مقياس الكفاءة المهنية بصورته الأولية يتكون من (22) فقرة.

3-4-1-4 مقياس الولاء الوظيفي بصورته الأولية

وبعد الخطوات والإجراءات الآنفة الذكر تم إدراج الفقرات بصورة متسلسلة في استبيان الذي يعد صورة أولية للمقياس من أجل التطبيق الاستطلاعي للمقياس وإيجاد الأسس العلمية لها.

3-4-1-5 التطبيق الاستطلاعي لفقرات مقياس الولاء الوظيفي

قام الباحثان بإجراء التطبيق الاستطلاعي للمقياس بمساعدة فريق العمل المساعد بتاريخ (2026/3/15) ، للتعرف ما إذا كان هناك غموض في الفقرات وتحديد الوقت اللازم للإجابة وأظهرت نتيجة التطبيق الاستطلاعي ما

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

يلي: وضوح الفقرات وعدم وجود أي غموض حولها. عداد صورة لمقياس الولاء الوظيفي ليتم توزيعها على عينتي البناء والتطبيق. تشخيص المعوقات وبعض الملاحظات التي تقوم العمل. تحديد الوقت المناسب الذي استغرق 10 – 20 دقيقة للإجابة عن المقياس.

3-4-1-6 أسلوب القوة التميزية بالمجموعتين الطرفيتين

"يقصد بقوة التمييز للفقرة هو مدى قدرة فقرات المقياس على التمييز بين علامات المستويات العليا والدنيا للأفراد في الصفة التي يفسرها المقياس (الزاملي، 2017، الصفحات 54-55). ويتم استخراج القوة التميزية إذ تم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (91) عاملاً، وبإتباع الخطوات الآتية:

إيجاد المجموع الكلي لكل استمارة من استمارات عينة البناء. ترتيب الاستمارات وفقاً لمجموع درجاتها تنازلياً. تحديد نسبة (27%) لكل من الدرجات العليا والدنيا للمقياس. إيجاد القدرة التميزية بين المجموعتين ولكل فقرة من فقرات المقياس لحساب قيمة (t) للعينات غير المرتبطة والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المحتسبة وقيم (sig) للمجموعتين الطرفيتين للمقياس

البعد	تسلسل الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيم (ت) المحتسبة	(sig)	مستوى الدلالة
		$\bar{س}$	±ع	$\bar{س}$	±ع			
الولاء السلوكي	1	3.040	1.098	4.920	276.	8.298	000.	معنوي
	2	2.880	832.	4.600	500.	8.855	000.	معنوي
	3	3.160	800.	4.440	711.	5.977	000.	معنوي
	4	3.080	759.	4.720	458.	9.245	000.	معنوي
	5	3.240	830.	4.760	435.	8.102	000.	معنوي
	6	3.320	627.	4.680	476.	8.636	000.	معنوي
	7	3.200	912.	4.640	568.	6.695	000.	معنوي
	8	3.280	890.	4.440	583.	5.448	000.	معنوي
	9	2.880	927.	4.360	757.	6.181	000.	معنوي
الولاء المعياري	1	3.040	888.	4.520	770.	6.292	000.	معنوي
	2	2.960	840.	4.720	541.	8.800	000.	معنوي

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

	3	3.080	812.	4.600	645.	7.324	000.	معنوي
	4	2.640	757.	4.520	653.	9.400	000.	معنوي
	5	2.560	1.083	4.600	816.	7.520	000.	معنوي
	6	2.760	969.	4.640	568.	8.363	000.	معنوي
الولاء الاستمراري	1	2.640	1.075	4.600	500.	8.263	000.	معنوي
	2	2.520	962.	4.720	541.	9.959	000.	معنوي
	3	2.560	1.003	4.600	500.	9.099	000.	معنوي
	4	2.640	1.075	4.760	435.	9.134	000.	معنوي
	5	2.800	1.154	4.640	568.	7.148	000.	معنوي
	6	3.320	1.249	4.560	650.	4.402	000.	معنوي
	7	3.160	1.344	4.840	472.	5.896	000.	معنوي

معنوي إذا كانت قيمة sig <0,05

3-4-1-6-1 معامل الاتساق الداخلي للمقياس: (رضوان، 2006، صفحة 131).

مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس. مدى ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل.إذ يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس ، أو معامل تجانسه إلى الحصول على تقدير لصدقه التكويني، وتم استخراج معامل الاتساق، وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك ، والجدول (7) يبين ذلك .

جدول (7)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمحور وكل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وقيم sig

البعد	تسلسل الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعد	Sig	ارتباط الفقرة بالمقياس	Sig
الولاء السلوكي	1	.875	000.	.815	000.
	2	.846	000.	.818	000.

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

	3	.779	000.	.702	000.
	4	.811	000.	.792.	000.
	5	.852	000.	.754	000.
	6	.776	000.	.679	000.
	7	.779	000.	.715	000.
	8	.762	000.	.643	000.
	9	.746	000.	.703	000.
الولاء المعياري	1	.677	000.	.633	000.
	2	.793	000.	.710	000.
	3	.829	000.	.676	000.
	4	.873	000.	.731	000.
	5	.824	000.	.696	000.
	6	.728	000.	.666	000.
الولاء الاستمراري	1	.752	000.	.707	000.
	2	.837	000.	.783	000.
	3	.791	000.	.726	000.
	4	.878	000.	.786	000.
	5	.788	000.	.675	000.
	6	.669	000.	.556	000.
	7	.765	000.	.754	000.

❖ **معنوي إذا كانت قيمة sig < 0,05**

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

يتبين من الجدول (12) يتبين: أن قيم معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين وقد أظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا، لأن معاملات ارتباطها المحسوبة أكبر من قيمة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0,05)، وبعد التحليل الاحصائي أصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من (22) فقرة.

3-4-1-7 ثبات مقياس الولاء الوظيفي

يقصد بثبات الاختبار "تفاق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء المختلفة أي إنَ درجات الاختبار لا تتأثر بتغيير العوامل والظروف الخارجية (الزاملي، 2017، صفحة 68) ، ولغرض إيجاد معامل الثبات استعمل الباحثان طريقتين لاستخراج معامل الثبات هما: (طريقة ألفا كرو نباخ وطريقة التجزئة النصفية) وذلك لقناعة الباحثان بأن استخدام أكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز سلامة الإجراءات.

3-4-1-7-1 معامل ألفا كرو نباخ

إنَ طريقة ألفا تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات درجات الاختبارات فإذا كانت قيمة ألفا كرو نباخ مرتفعة فهذا يدل بالفعل على ثبات الاختبار، أما إذا كانت منخفضة فربما يدل على أن الثبات يمكن أن تكون قيمته أَكبر من ذلك باستعمال الطرق الأخرى (النبهان، 2004، الصفحات 248-249) ، إذ بلغ معامل ألفا كرو نباخ للمقياس (0,953).

3-4-1-7-2 طريقة التجزئة النصفية

يعد سلوب التجزئة النصفية من أكثر طرق الثبات استعمالا في اختبارات الورقة والقلم، وتتلخص إجراءات هذه الطريقة في تقسيم الاختبار على نصفين متكافئين بحيث يتضمن القسم الأول الفقرات ذات الأرقام الفردية، ويتضمن القسم الثاني الفقرات ذات الأرقام الزوجية، (محمد حسن رسمي، 2004، صفحة 150)، حيث بلغ الارتباط بين نصفي المقياس(0,966)، وباستعمال معادلة سبيرمان براون بلغ الارتباط الكلي (0,983).

3-4-1-8 وصف مقياس الولاء الوظيفي بصورته النهائية

بعد الإجراءات التي قام بها الباحثان فيما سبق، أَصبح مقياس الولاء الوظيفي في صيغته النهائية الملحق (1) موزعاً على أبعاد المقياس الثلاث وهي: **الولاء السلوكي** (تسع فقرات). **الولاء المعياري** (ست فقرات). **الولاء الاستمراري** (سبع فقرات). وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (146) وأقل درجة يحصل عليها هي (22)،

3-4-1-9 الوسائل الإحصائية

قام الباحثان بمعالجة البيانات على برامج الحاسوب الآلية وباستخدام برنامج الإحصاء **(SPSS)**:

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

النسب المئوية. الوسط الحسابي. الانحراف المعياري. اختبار (t) لعينتين مستقلتين، سبيرمان براون. معامل الفا كرو نباخ. الأهمية النسبية.

4-عرض النتائج ومناقشتها

4-1عرض مستوى مقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك وأبعاده ومناقشته

4-1-1 عرض مقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك:

الجدول (8) الوصف الإحصائي لمقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المنوال	معامل الالتواء
مقياس الولاء الوظيفي	88.111	15.772	97	-0.563
الولاء السلوكي	36.644	6.866	37	-0.051
الولاء المعياري	24.022	5.158	27	-0.577
الولاء الاستمراري	27.444	5.956	30	-0.429

يتبين من الجدول أعلاه أن قيم المقياس وأبعاده جميعها تنحصر معامل التواءها بين (±1) وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للبيانات.

4-1-2 المستويات المعيارية لمقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك ومناقشتها: حدد مستوى إجابات العينة اعتمادا على قانون تحديد المستويات وفقاً للدرجة والنسب المئوية، وكما مبين في الجدول

الجدول (9).

(9) المستويات المعيارية لمقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك

المستوى	الدرجة	النسبة المئوية
عالي جداً	93 فما فوق	%85 فما فوق
عالي	92 – 76	%84 – %69
متوسط	75 – 58	%68 – %53
منخفض	57 – 41	%52 – %37
منخفض جداً	40 فما دون	%36 فما دون

وتم تحديد مستويات وانتماء الإجابات إلى أي مستوى من خلال النسب المئوية للمتوسطات الحسابية.

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

الجدول (10) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى للمقياس

ت	المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	منتديات مقياس الولاء الوظيفي للعاملين في الشباب والرياضة في محافظة كركوك	88.111	15.772	80.101%	عالي

يبين الجدول (10) أن الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك جاء بمستوى (عالي)، إذ يعزو الباحثان ذلك إلى تأثر العاملين بمدراءهم وزملاءهم في العمل وشعورهم بالانتماء للمنتديات إذ أن طبيعة العمل ميدانية تمنح العاملين شعوراً بالقيمة والارتباط بينهم وبين أهداف المنتدى مما يولد لديهم ولاء عاطفي بشكل كبير إذ تجعل منهم يرون العمل ليس وظيفة فحسب بل رسالة إنسانية ومكان مهم لتقديم خدمات للمجتمع وأن المنتديات تزيد من حماس العاملين بالامتنان لما يقدموه من جهود وأنهم جزء من عملية صنع القرار وهذا يزيد تمسكهم وولائهم الوظيفي ، وإن الأنشطة التي تنفذ تجعلهم يشاهدون ثمار عملهم بشكل فوري (مثل نجاح مهرجان رياضي، أو تطوير موهبة شاب) تمنح العاملين شعوراً بأنهم جزء لا يتجزأ من المنتدى وأنهم قادرين على تقديم الأفضل وأن هذا نجاح يحسب لهم ولوظيفتهم ويعزز من صورة المنتدى مما يدفعهم للفخر بالانتماء إليها والدفاع عن مصالحها، وهو جوهر الولاء الوظيفي والذي هو "الرابط النفسي الذي يربط الفرد بعمله مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم عمله" (الأحمدي، 2004، 3)، ويشير أيضاً (جودة، 2013) إلى أن الولاء الوظيفي هو "اعتقاد وقبول قوي من جانب العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة وقيمها ورغبتهم في بذل عطاء أكبر لصالحها" (جودة، 2013، 5). ويعزو الباحثان أن حصول العاملين على مستوى عالٍ من الولاء الوظيفي إلى طبيعة العمل وإمكانية مدراء المنتديات التي توفر الدعم النفسي والمهني بما تتيحه من فرص للإبداع الاجتماعي والتفاعل الميداني، ساهمت وبشكل كبير في جعلهم أكثر استجابة لمتطلبات العمل وأكثر حرصاً على تحقيق التميز المؤسسي والذي يعد جزء من نجاحهم الشخصي وهذا يشعرهم بالانتماء والولاء الوظيفي لمنتديات الشباب والرياضة.

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

4-1-3 عرض مستوى أبعاد مقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك ومناقشتها

4-1-3-1 عرض مستوى بعد الولاء السلوكي ومناقشته

الجدول (11)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لبعد الولاء السلوكي لمقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك

من خلال الجدول يتبين لنا أن هناك مستوى عالي من الولاء السلوكي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	هل أحرص على الالتزام بالدوام والتعليمات الإدارية	4.288	0.991	85.777%	جداً عالي
2	ما مدى استعدادي لبذل جهد إضافي من اجل انجاز الاعمال الموكلة الية	3.977	0.916	79.555%	عالي
3	دوماً أشارك بفعالية في الأنشطة التطويرية التي تخدم المنتدى	4.022	0.865	80.444%	عالي
4	الى أي حد أسعى للحفاظ على سمعة المنتدى بصورة إيجابية امام الجميع	4	0.929	80%	عالي
5	ألتزم بتطبيق القوانين والأنظمة بعدالة وموضوعية	4.044	0.903	80.888%	عالي
6	كيف أنظم عملي وأوزع مهامي بما يتناسب مع قدراتي	4.111	0.910	82.222%	عالي
7	أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار	4.088	0.848	81.777%	عالي
8	أعالج المشكلات الوظيفية بأسلوب مهني ومتزن	4.155	0.851	83.111%	عالي
9	أعمل بروح الفريق الواحد لتحقيق أهداف المنتدى	3.955	0.952	79.111%	عالي
	الولاء السلوكي	36.644	6.866	81.432%	عالي

ويعزو الباحثان ذلك إلى حرص العاملين والتزامهم بتوقيتات الدوام الرسمي وقواعده وتعليماته وتوزيع العمل والمهام وفق القدرات الخاصة للعاملين والعمل بروح الفريق الواحد يجعل منهم مخلصين لعملهم مما يجعلهم يطبقون الأنظمة والقوانين بحرص عالي مع الاندفاع للعمل الإضافي من أجل انجاز المهام والسعي لتطوير انفسهم من خلال العمل الجاد والمشاركة في الدورات التطويرية التي تخدم المنتدى وتجنب التقصير في العمل وذلك لشعورهم بأنه ما يقدموه هو عائد إليهم وأن نجاح عمل المنتدى يعتبر جزء من نجاحهم، فهو "ارتباط العامل بمؤسسته وإظهار سلوكيات تعبر

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

عن انتماءه لها من خلال إدراكه للخصائص المتميزة لعمله وشعوره بأن البيئة التنظيمية تسمح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات. (سويسي، 2018، 135).

4-2-2-2 عرض مستوى بعد الولاء المعياري ومناقشته

الجدول (12)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لبعد الولاء المعياري لمقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك

من خلال الجدول يتبين لنا أن هناك مستوى عالي من الولاء المعياري لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة وهذا المستوى يلبي الطموح ويعبر الانتماء الحقيقي لمكان عملهم ويعزو الباحثان هذا إلى مسببات لهذا الولاء وهي

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	أشعر أن الاستمرار في العمل داخل المنتدى يمثل واجباً أخلاقياً ناتجاً عن كفاءة الإدارة المهنية	3.977	0.941	79.555%	عالي
2	أشعر بالمسؤولية تجاه نجاح المنتدى بسبب ما تتمتع به أدارة المنتدى من كفاءة مهنية عالية	4.022	0.988	80.444%	عالي
3	أرى الاستمرار في العمل داخل المنتدى يعكس انتمائي المهني للمؤسسة والمجتمع	4.088	0.995	81.777%	عالي
4	يعزز أسلوب المدير المهني شعوري بضرورة المحافظة على استقرار العمل داخل المنتدى	4.111	1.049	82.222%	عالي
5	دعم أدارة المنتدى للعاملين يعزز التزامي بالعمل فيه تقديراً لهذا العمل	4	1.148	80%	عالي
6	أشعر أن نجاح عملي هو مسؤولية مشتركة بين الإدارة والعاملين	3.822	1.113	76.444%	عالي
	الولاء المعياري	24.022	5.158	80.074%	عالي

تعد معايير الولاء منها العمل لفترات طويلة في المنتدى وسلوكيات المدير التي تحفز على الاستمرار بالعمل وتقدر المجهود الذي يقوم به العامل ساعد ذلك على الشعور بالولاء للمنتدى وأن النجاح للعامل يعد نجاح للجميع في المنتدى وهذا ما يجعل المسؤولية مشتركة وليس محصورة لأحد وأن العاملين يشعرون بأن العمل داخل المنتدى يعد واجباً اخلاقياً نابعاً من الذات تجاه المنتدى يعبر عن الكفاءة في العمل وهذهِ تعد معايير تجعل العامل يقدم ولاءه الوظيفي للمنتدى بشكل أكبر إذ أنها "التزام الفرد بالبقاء في المؤسسة لسبب ما وهذا السبب يعد معياراً في حسابه لجعله موالياً للمؤسسة والعمل فيها".(الرفادي، 2012، 24). ويعزو الباحثان أن العاملين في منتديات الشباب

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

والرياضة لديهم العديد من المعايير التي تجعل منهم قادرين على الاستمرار بالعمل في المنتديات وتقديم الخدمات الأفضل وتطوير أدائهم بكفاءة ومهنية للرقي بمستوى المنتديات.

4-1-2-3 عرض مستوى بعد الولاء الاستمراري ومناقشته

الجدول (13)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لبعد الولاء الاستمراري لمقياس الولاء الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة كركوك

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	أفضل الاستمرار في العمل نتيجة كفاءة الإدارة المهنية التي توفر الاستقرار الوظيفي	3.911	1.124	78.222%	عالي
2	يوفر لي العمل استقراراً وظيفياً يدعمني للاستمرار فيه	3.755	1.090	75.111%	عالي
3	أجد صعوبة في الحصول على وظيفة بديلة بنفس المزايا التي يوفرها المنتدى	3.711	1.272	74.222%	عالي
4	تسهم كفاءة المدير في تعزيز رغبتي بالبقاء والاستمرار في العمل	3.866	1.198	77.333%	عالي
5	أشعر أن الخبرات التي أكتسبها داخل المنتدى تعزز رغبتي في الاستمرار بالعمل فيه	4	1.087	80%	عالي
6	يسهم أسلوب الإدارة المهنية في تعزيز رغبتي على الاستمرار بالعمل لفترة طويلة	3.955	1.260	79.111%	عالي
7	أشعر أن ترك العمل في الوقت الحالي قد يؤثر سلباً على مساري الوظيفي	4.244	1.131	84.888%	عالي جداً
	الولاء الاستمراري	27.444	5.956	78.412%	عالي

يتبين من خلال الجدول أن هناك مستوى عالي من الولاء الاستمراري لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة وهذا يدل على أن هناك دوافع تجعلهم مستمرين بولائهم للمنتديات وشعورهم بالانتماء الحقيقي ويعزو الباحثان ذلك إلى عدم توفر بيئة عمل أفضل في أماكن غير المنتديات وكذلك إلى حجم المعرفة والخبرة التراكمية التي اكتسبوها في العمل بالمنتديات وشعورهم بأن مهاراتهم نمت وتطورت في هذا المكان مما يجعلهم ذلك راغبين بالاستمرار في العمل بنفس المكان بالإضافة للكفاءة المهنية للإدارات التي تجعلهم مستقرين وتزيد من رغبتهم في العمل والمواصلة وتقديم خدمات افضل تحقق الأهداف العامة وتسهم في النجاح الوظيفي(أبو العلا، 2015، 37). ويعزو الباحثان أن الخبرات المكتسبة من خلال العمل والشعور بالاستقرار الوظيفي وكفاءة المدراء المهنية في التعامل مع العاملين كل هذا زاد من رغبة العاملين في العمل بمنتديات الشباب والرياضة بالاستمرار في العمل والمواصلة لتقديم الأفضل.

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

الاستنتاجات

1- تبين أن الولاء السلوكي لدى العاملين جاء بمستوى عالٍ، مما يدل على التزامهم بالأنظمة والتعليمات وحرصهم على إنجاز العمل بروح الفريق الواحد.

2- أظهرت النتائج أن الولاء المعياري لدى العاملين كان بمستوى عالٍ، مما يشير إلى شعورهم بالمسؤولية الأخلاقية تجاه المنتدى والعمل فيه.

3- تبين أن الولاء الاستمراري لدى العاملين جاء بمستوى عالٍ، مما يعكس رغبتهم في الاستمرار بالعمل نتيجة الاستقرار الوظيفي والخبرات المكتسبة.

التوصيات

1- توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين تسهم في تعزيز شعورهم بالاستقرار والراحة النفسية داخل العمل.

2- زيادة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للعاملين لما لها من أثر إيجابي في تعزيز الولاء الوظيفي.

3- إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بطبيعة العمل داخل المنتديات بما يعزز شعورهم بالانتماء للمؤسسة.

Reference

1. Al-Azzawi, Ibrahim Faisal Khalaf Nofan. (2020). Visionary Leadership and Its Role in Managing Sports Talent According to the Coaching Competencies of Premier League Volleyball Club Coaches from the Players' Perspective (Unpublished Doctoral Dissertation). College of Physical Education and Sport Sciences, Tikrit University, Iraq, p. 53.
2. Bloom, Benjamin S., et al. (1983). Student Learning Evaluation: Summative and Formative Assessment. Translated by Mohammed Amin Al-Mufti et al. Cairo: McGraw-Hill Publishing House.
3. Al-Khatib, Mohammed Ahmed, & Al-Khatib, Ahmed Hamed. (2011). Psychological Tests and Measurements (1st ed.). Amman: Dar Al-Hamed for Publishing and Distribution.
4. Al-Janabi, Abdul-Munim Ahmed Jasim. (2019). Fundamentals of Measurement and Testing in Physical Education (1st ed.). Cairo: Al-Kitab Center for Publishing.
5. Al-Zamili, Ali Hussein Hashim. (2017). Construction and Standardization of Psychological Scales. Baghdad: House of Books and Documents.
6. Radwan, Mohammed Nasr Al-Din. (2006). Introduction to Measurement in Physical Education and Sport Sciences (1st ed.). Cairo: Al-Kitab Center for Publishing and Distribution.
7. Al-Nabhan, Musa. (2004). Fundamentals of Measurement in Behavioral Sciences (1st ed.). Amman: Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution.
8. Rasmi, Mohammed Hassan. (2004). Organizational Behavior in Educational Administration. Egypt: Dar Al-Wafaa for Printing and Publishing.
9. Al-Ahmadi, Talal Aed. (2004). "Organizational Loyalty and Its Relationship to Personal Characteristics and the Desire to Leave the Organization and Profession: A Field Study on Employees of Ministry of Health Hospitals in Riyadh." Arab Journal of Administration, 24(1), Cairo, Egypt.
10. Joudah, Abdulmohsen. (2013). Psychology of the Oppressed Employee. Mansoura, Egypt: Al-Asriya Library.
11. Souissi, Ahmed. (2018). The Impact of Organizational Culture on Employees' Organizational Loyalty: A Field Study at the Public Hospital Institution of Ahmida Ben Ajila, Laghouat (Unpublished Doctoral Dissertation). Ziane Achour University of Djelfa, Algeria.
12. Al-Rifadi, Asmaa Abdul Karim. (2012). The Organizational Climate in the Administrative Inspection and Control Authority and the Financial Audit Authority in the Eastern Region and Its Relationship to Organizational Loyalty (Unpublished Master's Thesis). University of Benghazi, Libya.

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

Abu Al-Ala, Mohammed Salah. (2015). Work Stress and Its Impact on Organizational Loyalty: An Applied Study on Managers Working in the Ministry of Interior in the Gaza Strip (Unpublished Master's Thesis). The Islamic University, Palestine.

الملاحق

مقياس الولاء الوظيفي بصيغته النهائية

البعد الأول / الولاء السلوكي: يتمثل في الأفعال والسلوكيات التي تصدر عن الموظف وتعكس بما يتمثل في الأفعال والسلوكيات التي تصدر عن الموظف وتعكس إخلاصه وحرصه على نجاح المؤسسة ، مثل الالتزام بالدوام.

ت	العبارات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	هل أحرص على الالتزام بالدوام والتعليمات الإدارية					
2	ما مدى استعدادي لبذل جهد إضافي من اجل انجاز الاعمال الموكلة الية					
3	دوماً أشارك بفعالية في الأنشطة التطويرية التي تخدم المنتدى					
4	الى أي حد أسعى للحفاظ على سمعة المنتدى بصورة إيجابية امام الجميع					
5	ألتزم بتطبيق القوانين والأنظمة بعدالة وموضوعية					
6	كيف أنظم عملي وأوزع مهامي بما يتناسب مع قدرتي					
7	أحرص على تصوير مهاراتي المهنية باستمرار					
8	اعالج المشكلات الوظيفية بأسلوب مهني ومتزن					
9	اعمل بروح الفريق الواحد لتحقيق أهداف المنتدى					

البعد الثاني / الولاء المعياري: يعبر عن التزام الموظف بالبقاء بالمؤسسة بدافع الواجب الاخلاقي والشعور بالالتزام تجاهها.

ت	العبارات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	أشعر أن الاستمرار في العمل داخل المنتدى يمثل واجباً أخلاقياً ناتجاً عن كفاءة الإدارة المهنية					
2	أشعر بالمسؤولية تجاه نجاح المنتدى بسبب ما تتمتع به أدارة المنتدى من كفاءة مهنية عالية					
3	أرى الاستمرار في العمل داخل المنتدى يعكس انتمائي المهني للمؤسسة والمجتمع					
4	يعزز أسلوب المدير المهني شعوري بضرورة المحافظة على استقرار العمل داخل المنتدى					
5	دعم أدارة المنتدى للعاملين يعزز التزامي بالعمل فيه تقديراً لهذا العمل					
6	أشعر أن نجاح عملي هو مسؤولية مشتركة بين الإدارة والعاملين					

البعد الثالث :الولاء الاستمراري : هو بقاء الموظف في المؤسسة نتيجة أدراكه للتكاليف او الخسائر المرتبطة بتركها ، مثل فقدان المزايا المالية او فرص الترقية .

ت	العبارات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	أفضل الاستمرار في العمل نتيجة كفاءة الإدارة المهنية التي توفر الاستقرار الوظيفي					
2	يوفر لي العمل استقراراً وظيفياً يدعمني للاستمرار فيه					
3	أجد صعوبة في الحصول على وظيفة بديلة بنفس المزايا التي يوفرها المنتدى					
4	تسهم كفاءة المدير في تعزيز رغبتي بالبقاء والاستمرار في العمل					
5	أشعر أن الخبرات التي أكتسبها داخل المنتدى تعزز رغبتي في الاستمرار بالعمل فيه					
6	يسهم أسلوب الإدارة المهنية في تعزيز رغبتي على الاستمرار بالعمل لفترة طويلة					
7	أشعر أن ترك العمل في الوقت الحالي قد يؤثر سلباً على مساري الوظيفي					

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