

واقع الانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين
الوسطى والجنوبية

الباحث ميثم جهاد فهد / جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
maythm995@gmail.com

أ.د خالد اسود لايخ / جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
khalid_swd@yahoo.com

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع الانتماء الوظيفي ، اما مجتمع البحث فاشتمل على المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي (تخصص التربية الرياضية) في المنطقتين الوسطى والجنوبية ، والبالغ عددهم (115) مشرفا وقد شكلت نسبتهم 100% من مجتمع البحث الكلي، اما اجراءات الدراسة فقد استعمل الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته مع طبيعة البحث، إذ وزّع الباحثان مقياس الدراسة بعد اجراء التعديلات المقترحة من قبل المختصين على عينه الاعداد والتطبيق البالغ عددها (100) مشرفا فنيا والتي شكلت نسبتهم 86.95 % من مجتمع البحث الكلي، ، وبعد جمع النتائج واجراء المعالجات الاحصائية الخاصة بالمقياس . استنتج الباحثان تمتع المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي للمنطقتين الوسطى والجنوبية بـ (الانتماء الوظيفي). واوصت الدراسة بضرورة تزويد اقسام النشاط الرياضي بالمزايا والحوافز للمشرفين الفنيين ذوي الأداء المتميز من اجل تعزيز الانتماء الوظيفي لديهم.

**The reality of the job affiliation of the technical supervisors in the sports
and school activities departments in the central and southern regions**

Abstract

The study aimed to identify the reality of job affiliation. As for the research community, it included the technical supervisors in the sports activity departments

(specializing in physical education) in the central and southern regions, numbering (115) supervisors, and their percentage constituted 100% of the total research community. The researcher used the descriptive approach in the survey method for its relevance to the nature of the research, as the researcher distributed the study scale after making the proposed modifications by the specialists to the sample of preparation and application numbering (100) technical supervisors, which constituted 86.95% of the total research community, and after collecting the results and conducting the treatments Scale statistics. The researcher concluded that the technical supervisors in the sports activity departments of the central and southern regions enjoy (job affiliation). The study recommended the necessity of providing sports activity departments with benefits and incentives for technical supervisors with outstanding performance in order to enhance their job affiliation.

1-التعريف بالبحث

1-1المقدمة وأهمية البحث:

الإدارة بشكل عام هي حجر الزاوية في كل عمل يقوم على أسس علمية صحيحة وفعالة تعتمد على الأساليب الإدارية الحديثة التي تضمن تقديم الخدمات العامة في أقصر وقت وبأقل تكلفة ممكنة، ومن الاتجاهات الحديثة في الإدارة الرياضية الاهتمام بالانتماء الوظيفي الذي يعد عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية ، وتعزيز الاستقرار والثقة بين إدارة القسم والمشرفين الفنيين ويسهم في تطوير قدرات قسم النشاط الرياضي ويساعده على البقاء والاستمرار، ويدفع المشرف الفني للعمل بحماس وإخلاص لزيادة كفاءته وإنتاجيته ويشعره ذلك بتقدير المسؤولين لجهوده والاهتمام بطموحاته وقدراته وإشراكه في القرارات الخاصة بمستقبل عمله. مما تقدم يمكن أن نؤشر أهمية الانتماء الوظيفي لدى للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي

والمدرسي والذي قد يؤدي إلى تطوير أدائهم الوظيفي وتحسينه مما يعود بالنفع والفائدة لمديريات التربية واقسام النشاط الرياضي على وجه الخصوص ، وإعطاء نتائج إيجابية نحو مجتمع رياضي افضل ، ولاشك ان اقسام النشاط الرياضي والمدرسي تقع على عاتقها البناء الفكري وصقل المواهب ومهام متنوعة لها ابعاد اجتماعية واقتصادية ومعرفية ، وتقديم خدمة بمستوى عالٍ.

1-2 مشكلة البحث:

حدد الباحث مشكلة بحثة بالتساؤل التالي .

- هل يمكن التعرف على واقع الانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

1-3 اهداف البحث:

1- اعداد مقياس الانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

2- تحديد درجة التمتع بالانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري : المشرفون الفنيون في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي (تخصص التربية الرياضية) في المنطقتين الوسطى والجنوبية للموسم الدراسي الرياضي 2021 - 2022.

1-4-2 المجال الزمني : للفترة من (20 / 12 / 2021) ولغاية (10 / 5 / 2022).

1-4-3 المجال المكاني : اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

2 - منهجية البحث و إجراءاته الميدانية:

2 - 1 منهج البحث:

أستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية، "فالمنهج الوصفي هو الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، ويتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات" (الحمداني، 2006، ص65)

2 - 2 مجتمع البحث و عينته:

2-2-1مجتمع البحث:

يضم مجتمع البحث المشرفين فنيين في أقسام النشاط الرياضي بالمنطقة الوسطى والجنوبية ، وعددهم (115) مشرفاً فنياً ، للعام الدراسي الرياضي (2021-2022 م) ، وقد اختارهم الباحث بالطريقة العمدية .

2-2-2 عينات البحث: قسمت عينة البحث على ما يأتي :

1-عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (15) مشرفاً فنياً رياضياً من قسمي النشاط الرياضي والمدرسي (المتنى والقادسية) حيث بلغت نسبتهم(13.043%) واختيروا بالطريقة العمدية.

2- عينة الاعداد:

اشتملت عينة الاعداد على (100) مشرفاً فنياً رياضياً من مجتمع البحث حيث بلغت نسبتهم(86.95%).

الجدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته والنسب المئوية

ت	المعالم الاحصائية المحافظة	المجتمع	العينة		
			التجربة الاستطلاعية	النسبة المئوية	الاعداد
1	المتنى	9	6	%5.21	3
2	بابل	16	/	/	16
3	ميسان	9	/	/	9
4	ذي قار	10	/	/	10
5	نجف	14	/	/	14
6	كربلاء	10	/	/	10
7	القادسية	15	9	%7.82	6
8	البصرة	12	/	/	12
9	واسط	20	/	/	20
المجموع		115	15	% 13.043	100
				%86.95	

2-3 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث: ولكي يستكمل الباحث بحثه على أكمل وجه ، يجب عليه استخدام الأدوات والوسائل التي تساعد على إكمال عمله. حيث يتم تحديد الأداة المناسبة في ضوء فرضيات البحث وأهدافه والأسئلة التي يسعى للإجابة عليها ، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في الحصول على المعلومات.(عباس، وآخرون، 2011، ص237)

وهذه الوسائل والأدوات هي :

1- وسائل جمع المعلومات: وتتضمن:

- ✓ المصادر والمراجع العربية و الأجنبية.
- ✓ شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- ✓ استمارة جمع وتفرغ البيانات.

2- الأدوات البحث العلمي :

- ✓ الملاحظة
- ✓ المقاييس المستخدمة من قبل الباحث
- ✓ فريق العمل المساعد
- ✓ أستبانة لاستطلاع آراء الخبراء.

3-الاجهزة المستخدمة:

- ✓ جهاز حاسوب (لا بتوب) (نوع Acer) عدد (1).
- ✓ حاسبة الكترونية يدوية نوع (Sony) عدد (1).
- ✓ قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام) .

2-4 إجراءات البحث الميدانية :

2-4-1 إجراءات إعداد مقياس الانتماء الوظيفي

تماشيا مع أهداف البحث وبعد الإطلاع على الدراسات والأبحاث المماثلة اعتمدت الباحثة مقياس الانتماء الوظيفي الذي أعده ياسمينه صالح(الصالح،2015،ص155) يتكون المقياس من (17) فقرة ، وكانت بدائل الإجابة خمسة (دائما ، غالبا ، أحيانا ، نادرا ، أبدا). أجرى الباحث بعض التعديلات بما يتناسب مع طبيعة ومستوى عينة البحث.

2-4-2 تحديد صلاحية فقرات مقياس الانتماء الوظيفي

لغرض التعرف على صحة فقرات مقياس الانتماء الوظيفي المعدل قدم الباحث المقياس المعدل مع المقياس الأصلي لمجموعة من (17) متخصصا وبعد تفريغ جميع البيانات التي تم الحصول عليها. من الاستمارات ومعالجتها إحصائياً بواسطة اختبار (كا²) ومقارنة القيمة المحسوبة مع القيمة الجدولية (3.84) عند درجة الحرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) تم استبعاد (3) فقرات لكون قيمتها المحسوبة (كا²) اقل من القيمة الجدولية المقابلة لها والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2) يبين آراء المتخصصين في فقرات مقياس الانتماء الوظيفي

ت	أرقام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات	عدد المتخصصين ونسبهم المئوية		قيمة (كا ²) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
			موافقون	غير موافقون		
1	1-2-3-4-5-6 7-8-9-11-13 14-15-17	14	17	0	17	معنوي
2	10-12-16	3	11	6	1.47	غير معنوي

2-4-3 اعداد تعليمات مقياس الانتماء الوظيفي

1. عدم ذكر الاسم .
2. أرجو عدم ترك أي فقرة بلا إجابة .
3. ضرورة الإجابة بصراحة وبدقة .
4. عدم الاستعانة بزميل آخر للإجابة .

5. وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل اجابتك أمام كل فقرة وان إجابتك ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي فقط.

2-4-4 التجربة الاستطلاعية لمقياس الانتماء الوظيفي:

طبق مقياس الانتماء الوظيفي على عينة استطلاعية بلغت (15) مشرفا فنيا وواقع (6) مشرفا فنيا من محافظة المثنى و(9) مشرفا فنيا من محافظة القادسية، وتم عرض وتطبيق المقياس يوم الاحد والاثنين على التوالي الموافق 30-31/1/2022 وبالشكل الجماعي في الساعة العاشرة صباحا في قاعة القسم، إذ سمح لهم بالاستفسار عن أي غموض في فقرات المقياس وإبداء أي ملاحظة تتعلق بالمقياس وقد اتضح من هذه التجربة أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة ، إذ أن أفراد العينة أنهو الإجابة عن جميع فقرات المقياس بمتوسط زمن مقداره (10) دقيقة، وبهذا أصبح المقياس جاهزا للتطبيق على عينة الإعداد لغرض التحليل الإحصائي للفقرات البالغة (14) فقرة.

2-4-5 تطبيق مقياس الانتماء الوظيفي على عينة الإعداد :

طبق مقياس الدراسة على عينة الاعداد البالغ عددها (100) مشرفا بهدف إجراء تحليل إحصائي مبدئي لفقرات المقياس للفترة من 2022/2/6 ولغاية يوم 2022/2/20.

2-4-6 تصحيح مقياس الانتماء الوظيفي:

يحتوي المقياس على (14) فقرة ،أما بدائل الإجابة فتمثلت في (5) بدائل هي على التوالي (دائما ،غالبا ، أحيانا ، نادراً ، ابدأ). بحيث تختلف عملية التصحيح ، وبهذا فان أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (70) وأدنى درجة تحصل عليها (14) .

الجدول (3) يبين سلم تصحيح الفقرات

طبيعة الصياغة	رقم الفقرات	سلم التصحيح				
		دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
إيجابية	1-2-3-4-5-6-7-8-10-13-12-11	5	4	3	2	1
سلبية	14-9	1	2	3	4	5

2-4-7 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الانتماء الوظيفي:

2-4-7-1 القدرة التمييزية (المجموعتين الطرفيتين) لمقياس الانتماء الوظيفي:

تم التحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين من خلال نتائج استمارات عينة الإعداد البالغه (100) استمارة .

جدول (4) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمجموعتين العليا والدنيا وقيمة (t) المحسوبة ودلالاتها في حساب القدرة التمييزية لمقياس الانتماء الوظيفي

العبارات	المجموعة	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	مستوى المعنوية	دلالة الفروق
1	المجموعة العليا	4,587	0,807	3,467	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	3,023	1,013			
2	المجموعة العليا	4,309	0,767	2,436	0,003	معنوي
	المجموعة الدنيا	3,593	0,813			
3	المجموعة العليا	4,103	0,807	3,208	0,000	معنوي

			0,941	3,533	المجموعة الدنيا	
4	معنوي	0,000	4,265	0,890	4,097	المجموعة العليا
				1,104	3,220	المجموعة الدنيا
5	معنوي	0,000	3,298	0,609	4,398	المجموعة العليا
				1,008	3,190	المجموعة الدنيا
6	معنوي	0,000	3,544	0,588	4,398	المجموعة العليا
				1,022	3,057	المجموعة الدنيا
7	معنوي	0,000	4,097	0,599	4,034	المجموعة العليا
				1,021	3,340	المجموعة الدنيا
8	معنوي	0,000	3,500	0,477	4,588	المجموعة العليا
				1,078	3,226	المجموعة الدنيا
9	معنوي	0,000	4,602	0,520	4,642	المجموعة العليا
				1,041	3,660	المجموعة الدنيا
10	معنوي	0,000	3,210	0,711	4,209	المجموعة العليا
				1,214	3,488	المجموعة الدنيا
11	معنوي	0,000	3,500	0,318	4,477	المجموعة العليا
				0,083	3,209	المجموعة الدنيا
العبارات	المجموعة	الوسيط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى دلالة الفروق	
12	المجموعة العليا	0,000	4,565	0,534	4,543	معنوي
				1,113	3,144	المجموعة الدنيا
13	المجموعة العليا	0,000	3,205	0,498	4,521	معنوي

			0,935	3,421	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,000	4,221	0,709	4,355	المجموعة العليا	14
			1,034	3,722	المجموعة الدنيا	
*المعنوية عند مستوى الدلالة اصغر او يساوي 0,05						

2-7-4-2 الاتساق الداخلي لمقياس الانتماء الوظيفي:

تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس
أذ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون .

جدول (5) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الخطأ
1	0,583	0,000	8	0,593	0,000
2	0,588	0,000	9	0,690	0,000
3	0,577	0,000	10	0,644	0,000
4	0,587	0,000	11	0,712	0,000
5	0,590	0,000	12	0,733	0,000
6	0,612	0,000	13	0,599	0,000
7	0,638	0,000	14	0,597	0,000

2-7-4-3 الخصائص السايكومترية لمقياس الانتماء الوظيفي :

1- صدق مقياس الانتماء الوظيفي:

أ- صدق المحتوى: استخدم الباحث هذا النوع من الصدق عندما اخذ آراء المختصين في مدى صلاحية فقرات مقياس الانتماء الوظيفي (ملحق رقم 2).

ب- صدق التكوين الفرضي: تحقق هذا النوع من الصدق من خلال اعتماد أسلوبين هما المجموعتان الطرفيتان والاتساق الداخلي بالنسبة لمقياس الانتماء الوظيفي.

2- ثبات مقياس الانتماء الوظيفي:

أ- التجزئة النصفية: تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس بعد تطبيقه على مجموعة معينة الى جزأين متساويين وحساب معامل الارتباط بين هذين الجزأين اذ قسم فقرات المقياس على نصفين فقرات فردية واخرى زوجية وبما ان فقرات الانتماء الوظيفي (14) وبهذا يكون لدينا (7) فقرات زوجية و (7) فقرات فردية، وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين باستعمال طريقة بيرسون بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss) اذ بلغ معامل الارتباط (0,690) وحيث ان معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان - براون ، وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار (0,846) وهو مؤشر ثبات عال والجدول (6) يبين ذلك.

ب- معامل الفاكرونباخ: قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0,790) وهي مؤشر عال لثبات المقياس والجدول (6) يبين ذلك .

الجدول (6) يبين قيم التجزئة النصفية (معامل الارتباط - معادلة سبيرمان براون) ومعادلة الفا كرونباخ

لمقياس الانتماء الوظيفي

المقياس	التجزئة النصفية		معامل الفاكرونباخ
	معامل الارتباط	معادلة سبيرمان وبراون	
الانتماء الوظيفي	0,690	0,846	0,790

2-4-8 تطبيق المقياس على عينة التطبيق

بعد الانتهاء من إعداد مقياس الانتماء الوظيفي في الشكل النهائي تم تطبيق المقياس على عينة تطبيقية قوامها (100) مشرف فني لـ الفترة من 2022/3/15 إلى 2022/4/10 من قبل الباحث وفريق العمل المساعد ، وتم جمع نتائجها باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) .

2-4-9 الوسائل الإحصائية والمعادلات المستعملة في البحث:

استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية (spss) لمعالجة البيانات ولحصول على النتائج

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

3-1 عرض نتائج مقياس الانتماء الوظيفي ومناقشتها :

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (100) مشرفا فنيا، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (7) يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) ومستوى الدلالة لمقياس الانتماء الوظيفي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
الدرجة الكلية للمقياس	67.020	3.005	42	99	83.262	1.984	0.000	معنوي

تُبين نتائج الجدول (7) الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي ، وهو مقياس ذات كفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.00) وهو اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على ان المشرفيين الفنيين لديهم انتماء وظيفي ؛ يعزو الباحث هذه النتيجة إلى توافر المناخ التنظيمي المناسب داخل القسم ، مما يترتب عليه زيادة الرضا الوظيفي والروح المعنوية لدى المشرفين

الفنيين ، فالجوانب القيادية ، والإدارية الممارسة في اقسام النشاط الرياضي تركز على الجوانب الديمقراطية ، والعلاقات الإنسانية ، ومراعاة الظروف لجميع المشرفين الفنيين ، وهذا كله ساهم في زيادة مستوى الانتماء الوظيفي لديهم، كما يرى الباحث ان اهتمام المسؤولين بالمشرفين الفنيين ومنحهم الحرية في الرأي والتعبير ، يحفزهم على العمل والانتاج مما يؤدي إلى أداء وانتماء أفضل ، إضافة إلى ذلك تفهم المسؤول لمشكلات المشرفين واستعداده للتعاون معهم ومساندتهم لتخطيها يجعل المشرفين أقرب إلى المسؤول مما يضيف جو من الألفة داخل القسم ويعزز الانتماء الوظيفي ، وهذا يتفق مع ما تم ذكره بان الانتماء الوظيفي " عبارة عن الانسجام والاحساس الايجابي المتكون عند الموظف ازاء منظمته والالتزام بقيمتها والاخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على عدم تركها والبقاء من خلال بذل الجهد والافتخار بها وخلق التوافق والتفاعل بين اهدافه واهدافها(سلامه،2003،ص41)، كذلك فإن الانتماء الوظيفي يعتبر نقطة قوة تساهم في تحقيق رسالة المؤسسة ، حيث تقوم الشركات والمؤسسات في الدول المتقدمة بإعداد برامج وخطط استراتيجية تطبق على الوضع الداخلي لتلك المؤسسات من أجل الحفاظ على ولاء العاملين لها ، والحفاظ على هيكلها العام لتحقيق الأهداف العامة ، وضمان بقاء العامل في جهة العمل إلى فترات زمنية طويلة تكون المؤسسة خلالها قد أنجزت الكثير من الرؤى التي تساهم في تقدمها بين المؤسسات القائمة حيث أن انتماء العامل للمؤسسة واستثماره العاطفي فيها، وانتظام التزامه لها، هي العوامل الرئيسة التي تحدد طول عمر وأداء المؤسسات.(محمد،2018،ص134)

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات

1. صلاحية مقياس الانتماء الوظيفي الذي قام الباحث بإعداده في قياس درجة الانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.
2. تمتع المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي للمنطقتين الوسطى والجنوبية بـ (الانتماء الوظيفي) حيث تجلى ذلك من خلال اظهار سلوك الانتماء والولاء للقسم والمحافظة على سمعته والعمل

على تطويره والالتزام بالتعليمات الصادرة منه والاستعداد للقيام بالمهام الموكلة اليهم من دون ابداء تذمر او شكوى .

4-2 التوصيات

يوصي الباحث بما يأتي :

- 1- الاستفادة من مقياس الانتماء الوظيفي في قياس درجة الانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي.
- 2- ضرورة تزويد اقسام النشاط الرياضي بالمزايا والحوافز للمشرفين الفنيين ذوي الأداء المتميز ، وخلق جو من المنافسة الإيجابية بينهم لما لها من دور فعال في تعزيز مستوى (الانتماء الوظيفي) .
- 3- تعميم نتائج الدراسة الحالية على المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في عموم محافظات العراق.
- 4- الافادة من مقياس هذه الرسالة وتطبيقه على عينات اخرى.

المصادر

- 1- الحمداني، موفق. 2006،مناهج البحث العلمي، ط1، مؤسسة الوراق للنشر ، الأردن.
- 2- عباس، محمد خليل وآخرون . 2011، مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان.
- 3- صالح، ياسمينه. 2015، الشعور بالانتماء الوظيفي وعلاقته بدافعية الأستاذ الجامعي ، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 4- سلامة، انتصار. 2003، درجة الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة النجاح نابلس.

5- محمد، مروان محمود. 2018، جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة ،رسالة ماجستير، كلية التربية ،الجامعة الإسلامية بغزة .

ملحق رقم(1)

مقياس الانتماء الوظيفي

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أبذل مجهود أكبر من المطلوب من أجل تحقيق أهداف وظيفتي					
2	أشعر بالولاء لجهة عملي.					
3	إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل من راتبي الحالي أرفض ترك عملي و الذهاب إلى العمل الجديد.					
4	عملي في الاشراف الفني حقق لي الرضا الوظيفي					
5	عملي في الاشراف الفني يشعرني بأن لي تأثير كبير في المجتمع المحلي					
6	اعتبر أية إساءة لوظيفة المشرف الفني هي إساءة لي شخصياً.					
7	لا أفكر في التقاعد المبكر من وظيفتي.					
8	اتخذت قراراً صائباً عندما قبلت العمل في قسم النشاط الرياضي والمدرسي					
9	أشعر بالإحباط كوني أعمل مشرف فني في قسم النشاط الرياضي والمدرسي					
10	إنني مستعد لبذل كل جهد من أجل نجاح عملي في قسم النشاط الرياضي والمدرسي.					

11	اعتبر وظيفتي من أفضل الوظائف في المجتمع.				
12	أشعر بأن طموحي يتحقق من خلال وظيفتي في الاشراف الفني.				
13	التزم بأخلاقيات المهنة (الوظيفة) أثناء أدائي عملي.				
14	ليس لدي مانع في تغيير جهة عملي الحالي.				

ملحق رقم (2)

أسماء المتخصصين الذين عرضت عليهم الاستبانة حول مقياس (الانتماء الوظيفي)

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	الجامعة
1	وليد خالد همام	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
2	قصي فوزي خلف	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة
3	عبد الحليم جبر نزال	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة
4	عدي غانم الكوازي	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
5	محمد فاضل مصلح	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى
6	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	إدارة الرياضية	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة / كلية التربية الأساسية / جامعة المستنصرية
7	عثمان محمود شحادة	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى
8	عماد عزيز نشمي	أ.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المثنى
9	ساجت مجيد جعفر	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية
10	حيدر محمد مصلح	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية
11	بهاء حيدر فليح	أ.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة القادسية

12	عدي رحمن كريم	ا.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى
13	ثامر حماد رجه	ا.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بغداد
14	مناف عبد العزيز	ا.م.د.	ادارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكوفة
15	علي محمد جواد	ا.م.د.	ادارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الكوفة
16	جاسم سعد جاسم	ا.م.د.	ادارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ذي قار
17	حيدر حسن الاسدي	ا.م.د.	إدارة رياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المستنصرية

الملحق (3)

يبين أسماء فريق العمل المساعد

ت	الاسم	الصفة	مكان العمل
1	محمد حاتم جهاد	مشرف فني	مديرية تربية بابل / قسم النشاط الرياضي والمدرسي
2	خالد شاهين	مشرف فني	مديرية تربية البصرة / قسم النشاط الرياضي والمدرسي
3	حسن حمزه العبادي	طالب دكتوراه	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة بابل
4	مصطفى نايف	طالب ماجستير	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المثنى
5	فاضل حسن	طالب ماجستير	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة المثنى