

الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي في مديرية تربية محافظة الديوانية

Job Alienation and Its Relationship with Organizational Commitment among Technical Supervisors in the Departments of Sports and Scout Activities at the Directorate of Education of Al-Diwaniyah Governorate

م.م علي حسين باقر

Ali Hussein Baqr

ali_alhm10@yahoo.com

أ.د خالد اسود لايح

Khalid Aswad Layekh

Khalid-swd@mu.edu.iq

جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

المديرية العامة ل التربية الديوانية

ملخص البحث

يهدف البحث الى اعداد مقياسى الاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي للمشرفين الفنيين ومعرفة الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين ومعرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين وتمكّن مشكلة البحث في الاجابة على السؤال الاتي (ما علاقة الاغتراب الوظيفي بالانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي لمديريات تربية الديوانية) استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لأنّه يتّسّب مع أهداف الدراسة لحل مشكلة البحث وتحدد مجتمع البحث وهم المشرفين الفنيين بالنشاط الرياضي (مديريات النشاط الرياضي في الديوانية) ، من خلال إحصائية تم الحصول عليها ، وبالرغم من عدمهم (180) مشرفاً في محافظة الديوانية تم اعداد مقياسى الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي من خلال استخدام الاسس العلمية واستنتاج الباحثان يشعر المشرف الفني بانتمائهم فعلاً لما مكلف به من مهام ادارية وفنية وان عمل المشرف الفني له معنى كبير جداً بالنسبة للدائرة والقسم الذي ينتمي اليه واوصى الباحثان ضرورة تقديم اقسام النشاط الرياضي والكشفي مزايا وحوافز للمشرفين الفنيين ذوي الاداء المتميز ، وخلق أجواء للتنافس الايجابي بينهم لما له من دور فعال ومؤثر في ترسیخ مستوى (الانتماء التنظيمي) لديهم.

الكلمات المفتاحية : الاغتراب الوظيفي ، الانتماء التنظيمي ، المشرفين الفنيين

Summary

The research aims to prepare two measures of job alienation and job affiliation for technical supervisors, knowledge of job alienation and organizational affiliation for technical supervisors, and knowledge of the relationship between job alienation and Education) The researcher used organizational affiliation for technical supervisors the descriptive approach in the style of correlation relations because it is commensurate with the objectives of the study to solve the research problem and identifies the research community and they are the technical supervisors in sports activity (Directorates of sports activity in Baghdad), through statistics obtained, and their number is (180) supervisors distributed among Governorate

The measures of job alienation and organizational affiliation were prepared through the use of scientific foundations, and the researcher concluded that the technical supervisor feels that they actually belong to him because of the administrative and technical tasks assigned to him, and that the work of the technical supervisor has a very great meaning for the department and the department to which he belongs. For technical supervisors with outstanding performance, and creating an atmosphere for positive competition between them because of its effective and influential role in consolidating the level of (organizational affiliation) they have

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

أزداد اهتمام الباحثين خلال النصف الثاني من القرن العشرين بدراسة ظاهرة الإغتراب كظاهرة اجتماعية ونفسية وذلك لأنها من أحدى قضايا العصر المهمة وأحدى السمات الأساسية للأنسان المعاصر. التي برزت ببروز ظاهرة العولمة وتأثيرات تلك الظاهرة على المنظمات العامة ومؤسسات إدارة الأعمال وبالتحديد على أكثر موجوداتها قيمة وفعالية إلا وهو المورد البشري . حيث تعد ظاهرة إغتراب الفرد العامل أحدى الظواهر التي تحد من إنتاجية الفرد وتقدمه وتؤثر على أدائه الوظيفي ومستوى التزامه تجاه منظمته التي ينتمي إليها وللأدراك المنظمات العراقية للتأثيرات السلبية لتلك الظاهرة على مستوى أداء والتزام الفرد العامل. إن الإغتراب الوظيفي في أبسط معاناته هو شعور العاملين بأن المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب للاستمرار بها ، ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين ، وهذا في حد ذاته توجه خطير يمس علاقة انتفاء وولاء الموظف للمؤسسة ويتربّ على ذلك نتائج وخيمة لكل من الطرفين كذلك يعد الانتماء الوظيفي 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 وإنجازاته ويسعّه ذلك بتقدير المسؤولين لجهوده والاهتمام بطموحاته وقدراته وإشرافه في القرارات الخاصة بمستقبل عمله.

ويعد قسم النشاط الرياضي والكشفي من الأقسام الفاعلة والمهمة في مديريات التربية لاسيما في المجتمعات المتمدنة والمتطرفة إذ تقاس مدى رفاهية ورقي المجتمعات بمدى التقدم والتطور في نشاطها الرياضي وثقافتها التي توافق الزمان ، ونجد أن العاملين في النشاط الرياضي والكشفي من (المشرفين الفنيين) وبالخصوص تخصص التربية الرياضية يشكلون جانب مهم في سير عمل المديرية باعتبارهم القيادات الفنية التي تنظم المهرجانات والبطولات الرياضية وتقود الفرق الرياضية التابعة للمديرية ، فالحقيقة تشير بأن أغلب المشرفين الفنيين لا يسمحون بأي فكرة او قرار يصدر بدون اخذ المصادقة منهم، وهذا يعد من أهم الأسباب التي دعت إلى اختيار عينة البحث والتوسيع فيها. مما تقدم يمكن أن نؤشر الاغتراب الوظيفي للمشرفين الفنيين والذي يمكن أن يظهر بتحقيق الانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي والذي قد يؤدي إلى التأثير على أدائهم الوظيفي والعمل على وإعطاء نتائج إيجابية نحو مجتمع رياضي افضل ، ولاشك ان اقسام النشاط الرياضي والكشفي تقع على عاتقها البناء الفكري وصقل المواهب ومهام متعددة لها ابعاد اجتماعية واقتصادية وعلمية ، وتقديم خدمة بمستوى عالٍ

2-1 المشكلة

تكمن مشكلة البحث في الاجابة على السؤال الآتي (ما علاقة الاغتراب الوظيفي بالانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي لمديريات تربية الديوانية)

3-1 اهداف البحث

- 1- اعداد مقياس الاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي للمشرفين الفنيين
- 2- معرفة الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين
- 3- معرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين

4-1 مجالات البحث

4-1-1 المجال البشري : المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي لمديريات تربية الديوانية

4-1-2 المجال الزماني : للفترة من 9/20 2024 الى 11/5 2025

4-1-3 المجال المكاني : قسم النشاط الرياضي والكشفي

2 منهجة البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث:

إن طبيعة المشكلة وطرائق حلها هي التي تحدد المنهج الذي يختاره الباحث للوصول إلى نتائج البحث ، لذا استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لأنه يتناسب مع أهداف الدراسة لحل مشكلة

البحث ، إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي يوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصویرها بالأقلام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتقسيمها بطريقة علمية دقيقة. (المنizzل والعثوم ، 2010)

2-2 مجتمع وعينة البحث

وتحدد مجتمع البحث وهم المشرفين الفنيين بالنشاط الرياضي (مديريات النشاط الرياضي في الديوانية) ، من خلال إحصائية تم الحصول عليها، والبالغ عددهم (180) مشرفاً محافظة الديوانية ، اذ بلغت عينة الاعداد (100) مشرفاً ، اما عينة التطبيق بلغت (180) مشرفاً بنسبة (100 %) من المجتمع الاصل ، تم اختيار العينات بطريقة العشوائية البسيطة والجدول (1) يبين مجتمع البحث وعيناته .

جدول (1) يبين توصيف عينة البحث

العينة الاستطلاعية		عينة التطبيق		عينة الاعداد		مجتمع البحث
النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية	العدد	
%28	50	%100	180	% 55	100	180

3-2 الأدوات ووسائل جمع المعلومات المستخدمة في البحث :

يتوقف نجاح البحث في تحقيق أهدافه على عوامل عديدة أهمها الاختيار السليم والمناسب للوسائل في الحصول على البيانات ، لذا فإن اختيار الأدوات المناسبة يُعد عاملاً أساسياً في البحث (العنزي وآخرون ، 2011)، لغرض الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة لحل مشكلة البحث ، وعليه استعان الباحثان بالعديد من الوسائل والأدوات وهي كالتالي :

- المصادر العربية والأجنبية.
- الشبكة العالمية للمعلومات .
- المكتبة الافتراضية العراقية .
- استمرارات لتسجيل وتقرير البيانات .
- مقياس الاغتراب الوظيفي
- مقياس الانتماء التنظيمي
- استبانة استطلاع آراء الخبراء والمتخصصين .

8. فريق العمل المساعد .

2-4- إجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 أدوات البحث: تُعد الأدوات أحد الطرق التي يستطيع الباحث من خلالها حل مشكلة البحث ومن هذه الأدوات الآتي:

2-4-1- اعداد مقياس الاغتراب الوظيفي

بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة والنظرية تم تحديد محاور المقياس (ضعف القدرة على التأثير، ضياع المعنى أو الهدف ، ضعف العلاقات مع الآخرين ، الاغتراب الذاتي) وكل محور يتكون من 6 عبارات وبذلك يكون المقياس من 24 عبارة بخمس بدائل (أتفق تماماً أتفق نوعاً ما لا أتفق لا أتفق تماماً).

2-4-2 إجراءات إعداد مقياس الانتماء التنظيمي

انسجاماً مع أهداف البحث وبعد الاطلاع على الدراسات والبحوث المشابهة اعتمد الباحثان مقياس الانتماء التنظيمي المُعد من قبل (صالح، 2015) إذ تكون المقياس من (14) فقرة ، وكانت بدائل الإجابة خماسية (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً). وقام الباحث بأجراء بعض التعديلات بما ينسجم مع طبيعة ومستوى عينة البحث .

2-4-3 الخصائص السايکومترية للمقاييس:

من الخصائص المهمة للمقاييس والتي أكدتها المختصون في القياس النفسي هما خاصيتي الصدق والثبات ، إذ تعتمد عليهما دقة البيانات أو الدرجات التي تحصل عليها من المقاييس النفسية ولكي يعطي الاختبار نتائج يمكن الاعتماد عليها في إصدار الأحكام واتخاذ القرارات الصائبة لابد من أن تتوافق فيه خصائص مثل الصدق ، الثبات ، والموضوعية وسهولة الاستعمال.(العجيلي ، 2005)

2-4-3-1 صدق المقاييس:

يقصد بالصدق " قدرة الأداة على قياس ما وضعت لأجله أو السمة المراد قياسها، بمعنى أن المقياس يقيس الوظيفة التي يزعم أنه يقيسها ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً عنه (ربيع ، 2009) استخدم الباحثان الآتي :

1. الصدق الظاهري : تكون الأداة صادقة أذ كان مظهرها يشير إلى ذلك من حيث الشكل ومن حيث ارتباط فقراتها ، فإذا كانت محتويات الأداة وفقراتها مطابقة للسمة التي يقيسها فإنها تكون أكثر صدقاً.) عباس واخرون ، 2009 (

ولتتحقق من صدق المجالات والفرات وصلاحيتها في قياس ما وضعت من أجله ، قام الباحث بعرض المقياسين على مجموعة من الخبراء في علم النفس الرياضي موضحة في الملحق (3) لغرض الحكم على صلاحيتها ، حيث قاموا بإبداء أراءهم ولاحظاتهم حول الفرات المناسبة لمقياس الاغتراب الوظيفي وفي ضوء تلك الآراء أكد الخبراء على صلاحية المقياس بنسبة اتفاق 100% ، ليصبح العدد الكلي وبصورته النهائية متكوناً من (24) فقرة كما في الملحق (5) ، إما مقياس الانتماء التنظيمي فقد أكد الخبراء على صلاحيته بنسبة اتفاق 100% .

2-3-1-4-2 ثبات المقياسين :

يقصد بثبات المقياس ومدى دقة الاختبار في القياس وأتساع نتائجه عند تطبيقه مرات متعددة على نفس الأفراد (فرحات، 2011) ولحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة الفاکرونباخ وتبيّن ان معامل الثبات على توالى (0.840 و 0.803) للمقياسين تبيّن مما سبق إن كلا المقياسين قد حصل على نسبة اتفاق ومعامل ارتباط مقبولين ودالين مما يؤكّد تمعّهما بالأسس العلمية

2-5 التجربة الاستطلاعية :

قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة بلغت (50) مشرفاً لغرض التعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث في التجربة الرئيسية للمقياس .

2-6 التجربة الرئيسية :

قام الباحثان بمساعدة فريق العمل المساعد بتوزيع مقياسى (الاغتراب الوظيفي ، والانتماء التنظيمي) على عينة البحث البالغة (180) مشرفاً .

2-7 الوسائل الإحصائية :

تم استعمال نظام الحقيقة الإحصائية (SPSS) الإصدار (V26) .

3. عرض ومناقشة النتائج

جدول (2) يبيّن التعرف على مقياس الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي

الدالة	مستوى الخطأ	درجة الحرية	قيمة ت المحسوبة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير	ت
معنوي	0.000	179	1.49	72	4.122	35.256	الاغتراب الوظيفي	1
معنوي	0.000	179	8.320	51	6.288	57.109	الانتماء التنظيمي	2

3-1 عرض نتائج المقياسين

من خلال الاطلاع على الجدول (2) يتبيّن لنا ان الوسط الحسابي لمقاييس الاغتراب الوظيفي (35.256) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (72) مما يدل على عدم معنوية المقياس من وجهة نظر العينة ، بالنسبة الى مقياس الانتماء التنظيمي فأن الوسط الحسابي (109 . 57) اعلى من الفرضي مما يدل على معنوية المقياس من وجهة نظر العينة

2-3 المناقشة

من خلال اطلاعنا على النتائج في الجدول (2) يتبيّن لنا ان المشرفين الفنيين ليس لديهم اغتراب وظيفي حيث يرى الباحثان ان عمل المشرف الفني بجميع وظائفه ترتكز على اجتذاب جميع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية من خلال علاقات مزنة متناسقة نحو تحديد وتطوير واستيعاب أهداف العملية التربوية والتعليمية وتطويره تربوية ناجحة. ولتحقيق هذا الأمر فإن المشرف الفني يحرص على تطوير أداء الأفراد المتصلين بعملية التعلم وفي مقدمتهم فئة المدرسين بما يحقق هذه الأهداف ، كما يعمل على بناء نظام اجتماعي متكامل داخل العملية التعليمية يجذب الأطراف المعنية للعمل من خلاله كما أن العلاقات الإنسانية بين أفراد العمل ، والمشاركة في اتخاذ القرارات ، و توفير نظام الحوافز ، والحرص على تحقيق أهداف الأفراد وتلبية احتياجاتهم وتوفر عوامل الرضا عن العمل ، من الأمور المهمة التي نالت الكثير من وقت علماء الإدارة و دراساتهم خلال القرن الماضي ، وتحرص كثير من مديريات النشاط الرياضي والكتشي على توفرها لدى المشرفين الفنيين. من خلال جدول (2) يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على ان المشرفين الفنيين لديهم انتماء تنظيمي يعزّز الباحث هذه النتيجة إلى توافر المناخ التنظيمي المناسب داخل القسم ، مما يتربّط عليه زيادة الرضا الوظيفي والروح المعنوية لدى المشرفين الفنيين ، فالجوانب القيادية ، والإدارية الممارسة في اقسام النشاط الرياضي ترتكز على الجوانب الديمocrاطية ، والعلاقات الإنسانية ، ومراعاة الظروف لجميع المشرفين الفنيين ، وهذا كلّه ساهم في زيادة مستوى الانتماء الوظيفي لديهم وهذا يتفق مع ما تم ذكره بان الانتماء التنظيمي " عبارة عن الانسجام والاحساس الايجابي المتكون عند الموظف ازاء منظمته والالتزام بقيميتها والاخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على عدم تركها والبقاء من خلال بذل الجهد والافتخار بها وخلق التوافق والتفاعل بين اهدافه واهدافها (سلامه ، 2003)

3-3 عرض نتائج العلاقة

جدول (3) يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

الدالة الإحصائية	مستوى الدالة	معامل الارتباط	الإحصائيات
غير دال	0,12	0,19	الاغتراب الوظيفي × الانتماء التنظيمي

من خلال اطلاعنا على جدول (3) نلاحظ عدم وجود علاقة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي مما يدل على ان الاغتراب الوظيفي لا يسبب الانتماء التنظيمي أي ان المشرفين الفنيين بما ان ليس لديهم اغتراب وظيفي ساهم بانتمائهم الوظيفي لاقسام النشاط الرياضي والكشفي .

ويعزى الباحثان ذلك كون الانتماء الوظيفي يشكل عاما هاما لتعزيز السلوك الجيد لدى المشرفين الفنيين ، خاصة فيما يتعلق بتعزيز جانب السلوك الطوعي والتزام المشرفين بالإجراءات والتعليمات التي يسطرها القسم ، وكذلك التزامهم بأداء المهام الموكلة لهم بكل دقة ، بالإضافة إلى تعزيز سلوك التعاون وتقديم المساعدة والمساندة الطوعية لزملائهم ، وهي جوانب هامة وضرورية تتطلبها طبيعة عمل المشرفين الفنيين ، وبالتالي تعزيز سلوك الإخلاص للقسم ، وهذا يتوقف مع ما تم ذكره حيث يسهم الانتماء التنظيمي للأفراد في تنمية سلوك الولاء والتزام الأفراد اتجاه عملهم وتنفيذ بكل دقة من جهة ، واتجاه المنظمة بتنفيذ الإجراءات والسياسات التي تحكم عملهم من جهة أخرى ، بالإضافة إلى تعزيز التزامهم اتجاه زملائهم بتنمية روح التعاون ومساندة بعضهم البعض طوعا وبدون مقابل.(اللوزي ، 2010)

4- الاستنتاجات والتوصيات

1- الاستنتاجات

- 1- يشعر المشرف الفني بانتمائهم فعلا لما مكلف به من مهام ادارية وفنية
- 2- عمل المشرف الفني له معنى كبير جداً بالنسبة للقسم الذي ينتمي اليه
- 3- يشعر المشرف الفني بتقدير الاشخاص الذين يعمل معهم والدائرة التي يعمل بها لما يقوم به من مهام وظيفية

2- التوصيات

- 1- الاستقدادة من مقياس الانتماء التنظيمي والاغتراب الوظيفي الذي قام الباحث بإعدادهما في قياس درجة الانتماء والاغتراب لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والكشفي

- 2 ضرورة تقديم اقسام النشاط الرياضي والكشفي مزايا وحوافز للمشرفين الفنيين ذوي الاداء المتميز، وخلق أجواء للتنافس الايجابي بينهم لما له من دور فعال ومؤثر في ترسیخ مستوى (الانتماء التنظيمي) لديهم
- 3 اعطاء الاهمية والدعم من قبل وزارة التربية ومديرية النشاط الرياضي والكشفي للمشرف الفني لما يملكه من امكانية للنهوض بواقع اقسام النشاط الرياضي والكشفي

المصادر

انتصار سلامة : درجة الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح نابلس ، كلية التربية، 2003

صباح حسين حمزة العجيلي : القياس والتقويم التربوي ، ط3 ، اليمن ، مكتبة التربية للطباعة والنشر ، 2005

ظافر هاشم : التطبيقات العلمية لكتابه الرسائل والاطاريج التربوية والنفسية ، الديوانية ، دار الكتب والوثائق ، 2012

عبد الله فلاح المنizel وعدنان يوسف العتوم : مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية ، عمان ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، 2010

محمد خليل عباس وأخرون : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط2 ، الاردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2009.

موسى اللوزي: التطور التنظيمي (اساسيات ومفاهيم حديثة)، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2010

محمد شحاته ربيع : قياس الشخصية ، ط2، الاردن ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، 2009

ليلي السيد فرات : القياس والاختبارات في التربية الرياضية ، ط1، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2011

يوسف العزzi وأخرون : مناهج البحث التربوي بين النظرية والتطبيق ، ط2 ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع 2011،

ياسمينة صالحی : الشعور بالانتماء التنظيمي وعلاقته بدافعیة الأستاذ الجامعي ، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2015

الملاحق

ملحق (2)

أسماء الخبراء والمختصين الذين عرضت عليهم المقاييس

اللقب العلمي والاسم	الاختصاص	مكان العمل	ت
أ.د. وليد خالد همام	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة الموصل	1
أ.د . عدي غانم الكواز	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة الموصل	2
أ.د. عبد الحليم جبر نزال	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة البصرة	3
أ.د. عماد عزيز نشمي	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة المثنى	4
أ.د. باسم سامي شهيد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ذي قار	5
أ. د. ساجت مجید جعفر	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة القادسية	6
أ. م . د. حيدر محمد مصلح	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة القادسية	7

ملحق (1)
مقاييس الاعتراض
الوظيفي
1 - بعد ضعف
القدرة على
التأثير

القرارات	ت
يتشارو مع رئيس المبادر في القسم في الأمور الخاصة بعمل القسم	1
بإمكانه إنجاز الأعمال التي أكلف بها	2
يمثل عملي الحالي ما تمليه على سياسة الدائرة بشكل كبير دون الاهتمام لرأيي	3
تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم كبيرة جداً	4
أنتزم بسيارات العمل حتى لو لم أكن مقتعاً بها	5
لدي الكثير جداً مما يمكنني عمله لتحسين أساليب العمل	6

2 - بعد ضياع المعنى أو الهدف (اللاهدفية) :

القرارات	ت	أتفق تماماً	أتفق	نوعاً ما	لأنتفق	لأنتفق تماماً
أشعر بملل بسبب روتينية العمل	7					
العمل الذي أمارسه حالياً يلبي طموحاتي ويمكنني من تحقيق ذاتي	8					
أهتم لمسيرة عملي الحالي	9					
أهافي واضحة ومحددة في محيط عملي	10					
الكثير من متطلبات عملي تتجة نحو التعقيد بشكل لا أعرف تجاهها	11					
أحس بضعف قدرتي على التنبؤ بنتائج سلوكى في العمل	12					

3 - بعد ضعف العلاقات مع الآخرين : هي شعور الفرد بالرغبة في اعتزال الآخرين وعدم الأحساس بالانتماء إلى المنظمة التي عمل فيها .

القرارات	ت	أتفق تماماً	أتفق	نوعاً ما	لأنتفق	لأنتفق تماماً
علاقاتي مع زملائي في العمل ضرورية جداً في حياتي	13					
علاقاتي مع زملائي تتسم بالثقة	14					
أنتمي فعلاً لجامعة العمل	15					
مكانتي الاجتماعية أقل من المكانة الاجتماعية لبعض ذوي المهن الأخرى	16					
يتجاهل كثير من العاملين في الدائرة لخبرتي الوظيفية	17					
أشعر بأهتمام زملائي بالعمل وأخلاقهم لي في علاقاتهم معى	18					

4 - بعد الأغتراب الذاتي : عدم قدرة الفرد على التعبير والأحساس بالذات نتيجة الوحدة والعزلة لعدم رضاه عن القيمة المعنوية للنشاط الذي يزاوله .

القرارات	ت	أتفق تماماً	أتفق	نوعاً ما	لأنتفق	لأنتفق تماماً
أشعر بالرضا عن عملي	19					
ليست لدى القدرة على تحمل ظروف عملي	20					
أحس بفقدان الرابطة بيني وبين العمل المكلف به	21					
أحس بقيمتى الذاتية في عملي	22					
سروري كبير جداً عند مزاولتي العمل	23					
عملي يمثل جزءاً قليلاً جداً مما يمكنني القيام به	24					

ملحق () مقياس الانتماء الوظيفي المطبق على عينة التطبيق (الصورة النهائية)

الن	الفقرات	دائمًا	غالبًا	احياناً	نادرًا	ابداً
1	ابذل مجهود أكبر من المطلوب من أجل تحقيق اهداف وظيفتي					
2	أشعر بالولاء لجهة عملني.					
3	إذا تلقيت عرضاً للعمل براتب أفضل من راتبي الحالي أرفض ترك عملني و الذهاب إلى العمل الجديد.					
4	عملي في الاشراف الفني حق 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 والكشفي					
9	أشعر بالإحباط كوني أعمل مشرف فني في قسم النشاط الرياضي والكشفي					
10	إنني مستعد لبذل كل جهد من أجل نجاح عملي في قسم النشاط الرياضي والكشفي.					
11	اعتبر وظيفتي من أفضل الوظائف في المجتمع.					
12	أشعر بأن طموحي يتحقق من خلال وظيفتي في الاشراف الفني.					
13	الالتزام بأخلاقيات المهنة (الوظيفة) أثناء أدائي عملي.					
14	ليس لدي مانع في تغيير جهة عملي الحالي.					