

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 Baqer

ali_alhm10@yahoo.com

جامعة المثنى /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

المديرية العامة لتربية الديوانية

أ.د خالد اسود لايخ

Khalid Aswad Layekh

Khalid-swd@mu.edu.iq

ملخص البحث

يهدف البحث الى اعداد مقياسي الاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي للمشرفين الفنيين ومعرفة الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين وتكمن 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 لأنه يتناسب 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، والبالغ عددهم (180) مشرفاً في محافظة الديوانية تم اعداد مقياسي الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي من خلال استخدام الاسس العلمية واستنتج الباحثان يشعر المشرف الفني بأنتمائهم 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 ترسيخ 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 احدى قضايا العصر المهمة وأحدى السمات الأساسية للإنسان المعاصر. التي برزت ب بروز ظاهرة العولمة وتأثيرات تلك الظاهرة على المنظمات العامة ومنظمات إدارة الأعمال وبالتحديد على أكثر موجوداتها قيمة وفعالية الا وهو المورد البشري . حيث تعد ظاهرة إغتراب الفرد العامل احدى الظواهر التي تحد من إنتاجية الفرد وتقدمه وتؤثر على أدائه الوظيفي ومستوى التزامه تجاه منظمته التي ينتمي اليها ولأدراك المنظمات العراقية للتأثيرات السلبية لتلك الظاهرة على مستوى أداء والتزام الفرد العامل. إن الاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه 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 انتماء وولاء الموظف للمؤسسة ويترتب 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 وإنتاجيته ويشعره ذلك بتقدير المسؤولين لجهوده والاهتمام بطموحاته وقدراته وإشراكه في القرارات الخاصة بمستقبل عمله.

ويعد قسم النشاط الرياضي والكشفي من الأقسام الفاعلة والمهمة في مديريات التربية لاسيما في المجتمعات المتمدنة والمتطورة إذ تقاس مدى رفاهية ورقي المجتمعات بمدى التقدم والتطور في نشاطها الرياضي وثقافتها التي تواكب الزمن ، ونجد أنّ العاملين في النشاط الرياضي والكشفي من (المشرفين الفنيين) وبالأخص 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 والتوسع 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 إعطاء نتائج إيجابية نحو مجتمع رياضي افضل ، ولاشك ان اقسام النشاط الرياضي والكشفي تقع على عاتقها البناء الفكري وصقل المواهب ومهام متنوعة لها ابعاد اجتماعية واقتصادية ومعرفية ، وتقديم خدمة بمستوى عال

2-1 المشكلة

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

3-1 اهداف البحث

- 1- اعداد مقياسي 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

- 1-4-1 المجال البشري : المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي لمديريات تربية الديوانية
- 2-4-1 المجال الزمني : للفترة من 2025/ 9/20 الى 2024/ 11/5
- 3-4-1 المجال المكاني : قسم النشاط الرياضي والكشفي

2 منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث:

إن طبيعة المشكلة وطرائق حلها هي التي تحدد المنهج الذي يختاره الباحث للوصول الى 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 وتصويرها بالأقلام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة. (المنيزل والعتوم، 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

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

2-3 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 البحوث (العنزي وآخرون ، 2011)، لغرض الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة لحل مشكلة البحث ، وعليه استعان الباحثان بالعديد من الوسائل والأدوات وهي كالآتي :

1. المصادر العربية والأجنبية.
2. الشبكة العالمية للمعلومات .
3. المكتبة الافتراضية العراقية .
4. استمارات لتسجيل وتفرغ البيانات .
5. مقياس الاغتراب الوظيفي
6. مقياس الانتماء التنظيمي
7. استبانة استطلاع آراء الخبراء والمتخصصين .

8. فريق العمل المساعد .

4-2 إجراءات البحث الميدانية:

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

4-2-1- 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 .)

4-2-2 إجراءات اعداد مقياس الانتماء التنظيمي

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

4-2-1-3 الخصائص السايكومترية للمقياسين:

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

4-2-1-3-1 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 وآخرون ، 2009)

وللتحقق من صدق المجالات والفقرات وصلاحياتها في قياس ما وضعت من أجله , قام الباحث بعرض المقاييس على مجموعة من الخبراء في علم النفس الرياضي موضحة في الملحق (3) لغرض الحكم على صلاحياتها , حيث قاموا بإبداء آراءهم وملاحظاتهم حول الفقرات 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 المقاييس :

يقصد بثبات المقياس ومدى دقة الاختبار في القياس وأتساع نتائجه عند تطبيقه مرات متعددة على نفس الأفراد (فرحات، 2011) ولحساب ثبات المقاييس تم استخدام طريقة الفاكرونباخ وتبين ان معامل الثبات على توالي (0.840 و 0.803) للمقياسين تبين مما سبق إن كلا المقياسين قد حصلوا على نسبة اتفاق ومعامل ارتباط مقبولين ودالين مما يؤكد تمتعهما 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 الرئيسة للمقياس .

2-6 التجربة الرئيسة:

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

2-7 الوسائل الإحصائية:

تم استعمال نظام الحقيبة الإحصائية (SPSS) الإصدار (V₂₆) .
3. عرض ومناقشة النتائج

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

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

1-3 عرض نتائج المقاييس

من خلال الاطلاع على الجدول (2) يتبين لنا ان الوسط الحسابي لمقياس 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 اطلعنا على النتائج في الجدول (2) يتبين لنا ان المشرفين الفنيين ليس لديهم اغتراب وظيفي حيث يرى الباحثان ان عمل المشرف الفني بجميع وظائفه تركز على اجتذاب جميع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية من خلال علاقات مرنة 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 يجتذب الأطراف المعنية للعمل من خلاله كما أن العلاقات الإنسانية بين أفراد العمل ، والمشاركة في اتخاذ القرارات ، وتوفير نظام الحوافز ، والحرص على تحقيق أهداف الأفراد وتلبية احتياجاتهم وتوفير عوامل الرضاء عن العمل ، من الأمور المهمة التي نالت الكثير من وقت علماء الإدارة ودراساتهم خلال القرن الماضي ، وتحرص كثير من مديريات النشاط الرياضي والكشفي 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 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 وهذا يتفق مع ما تم ذكره بان الانتماء التنظيمي " 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(سلامة، 2003)

3-3 عرض نتائج العلاقة

جدول (3) يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

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

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 .

ويعزو الباحثان ذلك كون الانتماء الوظيفي يشكل عاملا 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 يتفق مع ما تم ذكره حيث يسهم الانتماء التنظيمي للأفراد في تنمية سلوك الولاء والتزام الأفراد اتجاه عملهم وتنفيذه 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

1-4 الاستنتاجات

- 1- يشعر المشرف الفني بأنتمائهم 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 الأشخاص الذين يعمل معهم والدائرة التي يعمل بها لما يقوم به من مهام وظيفية

2-4 التوصيات

- 1- الاستفادة من مقياسي 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 ترسيخ مستوى (الانتماء التنظيمي) لديهم
- 3- اعطاء الاهمية والدعم من قبل وزارة التربية ومديرية النشاط الرياضي والكشفي للمشرف الفني لما يملكه من أمكانية 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 لكتابة الرسائل والاطاريح التربوية والنفسية ، الديوانية ، دار الكتب والوثائق ، 2012
- عبد الله فلاح المنيزل وعدنان يوسف العتوم : مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية ، عمان ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، 2010
- محمد خليل عباس وآخرون : 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 شحاتة ربيع : قياس الشخصية ، ط2، الاردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2009
- ليلى السيد فرحات : القياس والاختبارات في التربية الرياضية ، ط1، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2011
- يوسف الغنزي وآخرون : مناهج البحث التربوي بين النظرية والتطبيق ، ط2 ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، 2011،
- ياسمينه صالح : الشعور بالانتماء التنظيمي وعلاقته بدافعية الأستاذ الجامعي ، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2015

الملاحق

ملحق (2)

أسماء الخبراء والمختصين الذين عُرضت عليهم المقاييس

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

ملحق (1)

مقياس الاغتراب
الوظيفي

1 - بعد ضعف

القدرة على
التاثير

ت	الفقرات	أُتفق تماماً	أُتفق نوعاً ما	لا أُتفق تماماً
1	يتشاور معي رئيسي المباشر في القسم في الأمور الخاصة بعمل القسم			
2	بأمكنني أنجاز الأعمال التي أكلف بها			
3	يمثل عملي الحالي ما تمليه علي سياسة الدائرة بشكل كبير دون الاهتمام لرأيي			
4	تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم كبيرة جداً			
5	ألتزم بسياقات العمل حتى لو لم أكن مقتنعاً بها			
6	لدي الكثير جداً مما يمكنني عمله لتحسين أساليب العمل			

2 - بعد ضياع المعنى أو الهدف (اللاهدفية) :

ت	الفقرات	أُتفق تماماً	أُتفق	نوعاً ما	لاأُتفق	لاأُتفق تماماً
7	اشعر بملل بسبب روتينية العمل					
8	العمل الذي أمارسه حالياً يلبي طموحاتي ويمكنني من تحقيق ذاتي					
9	أهتم لمسيرة عملي الحالي					
10	أهدافي واضحة ومحددة في محيط عملي					
11	الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد بشكل لأعرف تجاهها					
12	أحس بضعف قدرتي على التنبؤ بنتائج سلوكي في العمل					

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

ت	الفقرات	أُتفق تماماً	أُتفق	نوعاً ما	لاأُتفق	لاأُتفق تماماً
13	علاقاتي مع زملائي في العمل ضرورية جداً في حياتي					
14	علاقاتي مع زملائي تتسم بالثقة					
15	أُنتمي فعلاً لجماعة العمل					
16	مكانتي الاجتماعية أقل من المكانة الاجتماعية لبعض ذوي المهن الأخرى					
17	يتجاهل كثير من العاملين في الدائرة لخبرتي الوظيفية					
18	أشعر بأهتمام زملائي بالعمل وأخلاصهم لي في علاقاتهم معي					

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

ت	الفقرات	أُتفق تماماً	أُتفق	نوعاً ما	لاأُتفق	لاأُتفق تماماً
19	أشعر بالرضا عن عملي					
20	ليست لدي القدرة على أحتمال ظروف عملي					
21	أحس بفقدان الرابطة بيني وبين العمل المكلف به					
22	أحس بقيمتي الذاتية في عملي					
23	سروري كبير جداً عند مزاولتي العمل					
24	عملي يمثل جزءاً قليلاً جداً مما يمكنني القيام به					

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

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
1	ابذل مجهود أكبر من المطلوب من أجل تحقيق اهداف 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 يشعرنني بأن لي تأثير كبير في المجتمع المحلي					
6	اعتبر أية اساءة 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	اشعر بالإحباط كوني اعمل 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	الترم بأخلاقيات المهنة (الوظيفة) أثناء أدائي عملي.					
14	ليس لدي مانع في تغيير جهة عملي الحالي.					