



ISSN: 2957-3874 (Print)

Journal of Al-Farabi for Humanity Sciences (JFHS)

<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/95>

مجلة الفارابي للعلوم الإنسانية تصدرها جامعة الفارابي



الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط

الرياضي والمدرسي في بغداد

م. د فائز كريم صالح

الجامعة التقنية الوسطى

Job alienation and its relationship to organizational affiliation of technical supervisors in sports and school activity departments in Baghdad

Dr. Fayez Karim Saleh

Central Technical University

المخلص

يهدف البحث إلى إعداد مقياسي الاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي للمشرفين الفنيين ومعرفة الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين ومعرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين وتكمن مشكلة البحث في الإجابة على السؤال التالي (ما علاقة الاغتراب الوظيفي بالانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي مديريات تربية بغداد) استخدم الباحث 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 بغداد) ، من خلال إحصائية تم الحصول عليها، والبالغ عددهم (١٨٠) مشرفاً موزعين على (٦) مديريات في محافظة بغداد تم إعداد مقياس الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي من خلال استخدام الأسس العلمية واستنتج الباحث يشعر المشرف الفني بانتمائهم فعلاً لما مكلف به من مهام إدارية وفنية وأن عمل المشرف الفني له معنى كبير جداً بالنسبة للدائرة والقسم الذي ينتمي إليه وأوصى الباحث بضرورة تقديم أقسام النشاط الرياضي والمدرسي مزايا وحوافز للمشرفين الفنيين ذوي الأداء المتميز، وخلق أجواء التنافس الإيجابي بينهم لما له من دور فعال ومؤثر في ترسيخ مستوى (الانتماء التنظيمي) لديهم

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 organizational affiliation for technical supervisors. Baghdad Education) The researcher used 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 (6) Directorates in Baghdad 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.

الفصل الأول التعريف بالبحث
المقدمة وأهمية البحث

أزداد اهتمام الباحثين خلال النصف الثاني من القرن العشرين بدراسة ظاهرة الإغتراب كظاهرة اجتماعية ونفسية وذلك لأنها من إحدى قضايا العصر المهمة وأحدى السمات الأساسية للإنسان المعاصر. التي برزت ببروز 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 إحدى 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 طموحاته وقدراته وإشراكهم في القرارات الخاصة بمستقبل عمله. ويعد قسم النشاط الرياضي والمدرسي من الأقسام الفاعلة والمهمة في مديريات التربية لاسيما في المجتمعات المتعدنة والمتطورة إذ تقاس مدى رفاهية ورفي المجتمعات بمدى التقدم والتطور في نشاطها الرياضي وثقافتها التي تواكب الزمن ، ونجد أن العاملين في النشاط الرياضي والمدرسي 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 والمدرسي والذي قد يؤدي إلى التأثير على أدائهم الوظيفي والعمل على إعطاء نتائج إيجابية نحو مجتمع رياضي افضل، ولأنك ان اقسام النشاط الرياضي والمدرسي تقع على عاتقها البناء الفكري وصقل المواهب ومهام متنوعة لها ابعاد اجتماعية واقتصادية ومعرفية، وتقديم خدمة بمستوى عالٍ

المشكلة

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

اهداف البحث

- ١- اعداد مقياسي الاغتراب الوظيفي والانتماء الوظيفي للمشرفين الفنيين
- ٢- معرفة الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين
- ٣- معرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين

مجالات البحث

- ١-٤-١ المجال البشري : المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمديريات تربية بغداد
- ١-٤-٢ المجال الزمني : للفترة من ١٠/١ / ٢٠٢٢ الى ١٢/٢٥ / ٢٠٢٢
- ١-٤-٣ المجال المكاني : مديريات النشاط الرياضي والمدرسي

الفصل الثاني

٢ منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

٢١ منهج البحث:

إن طبيعة المشكلة وطرق حلها هي التي تحدد المنهج الذي يختاره الباحث للوصول الى نتائج البحث ، لذا استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لأنه يتناسب مع أهداف الدراسة لحل مشكلة البحث ، إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي يصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها بالأقلام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة. (المنيزل

والعتم ، ٢٠١٠، ص ٢٦٩)

٢٢ مجتمع وعينة البحث

وتحدد مجتمع البحث وهم المشرفين الفنيين بالنشاط الرياضي (مديريات النشاط الرياضي في بغداد) ، من خلال إحصائية تم الحصول عليها ، والبالغ عددهم (١٨٠) مشرفاً موزعين على (٦) مديريات في محافظة بغداد ، اذ بلغت عينة الاعداد (١٠٠) مشرفاً ، اما عينة التطبيق بلغت (١٨٠) مشرفاً بنسبة (١٠٠ %) من المجتمع الاصل ، تم اختيار العينات بطريقة العشوائية البسيطة والجدول (١) يبين مجتمع البحث وعيناته .

جدول (١) يبين توصيف عينة البحث

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

٢-٣ 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 ، ٢٠١١ ، ص ١٣٥) لغرض الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة لحل مشكلة البحث ، وعليه استعان الباحث بالعديد من الوسائل والأدوات وهي كالآتي :

- ١.المصادر العربية والأجنبية.
- ٢.الشبكة العالمية للمعلومات .
- ٣.المكتبة الافتراضية العراقية .
- ٤.استمارات لتسجيل وتفرغ البيانات .
- ٥.مقياس الاغتراب الوظيفي
- ٦.مقياس الانتماء التنظيمي
- ٧.استبانة استطلاع آراء الخبراء والمتخصصين .
- ٨.فريق العمل المساعد .

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية:

٢-٤-١ أدوات البحث: تُعد الأدوات أحد الطرق التي يستطيع الباحث من خلالها حل مشكلة البحث ومن هذه الأدوات الآتي:

٢-٤-١-١ 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 ٦ عبارات وبذلك يكون المقياس من ٢٤ عبارة بخمس بدائل (أتفق تماماً أتفق نوعاً ما لا أتفق لا أتفق تماماً.)

2-4-2 إجراءات إعداد مقياس الانتماء التنظيمي

انسجماً مع أهداف البحث وبعد الاطلاع على الدراسات والبحوث المشابهة اعتمد الباحث مقياس الانتماء التنظيمي المعد من قبل (ياسمينه صالح، ٢٠١٥) إذ تكوّن المقياس من (١٤) فقرة ، وكانت بدائل الإجابة خماسية (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابداً). وقام الباحث بأجراء بعض التعديلات بما ينسجم مع طبيعة ومستوى عينة البحث .

٢-٤-١-٣ 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 تتوافر فيه خصائص مثل الصدق ، الثبات ، والموضوعية وسهولة الاستعمال (العجيلي ، ٢٠٠٥ ، ص ٨٢) .

٢-٤-١-٣-١ صدق المقاييسين :

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 استخدمت الباحثة الآتي :

١. 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 (ربيع ، ٢٠٠٩ ، ص ١١٣). و للتحقق من صدق المجالات والفقرات وصلاحياتها في قياس ما وضعت من أجله ، قام الباحث بعرض المقياسين على مجموعة من الخبراء في علم النفس الرياضي (عباس وأخرون، ٢٠٠٩ ، ص ٢٦٤) . موضح في الملحق (٣) لغرض الحكم على صلاحيتها ، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الفقرات المناسبة لمقياس الاغتراب الوظيفي وفي ضوء تلك الآراء أكد الخبراء على صلاحية المقياس بنسبة اتفاق ١٠٠ % ، ليصبح العدد الكلي و بصورته النهائية متكوناً من (٢٤) فقرة كما في الملحق (٥) ، إما مقياس الانتماء التنظيمي فقد أكد الخبراء على صلاحيته بنسبة اتفاق ١٠٠ % .

٢-٤-١-٣-٢ ثبات المقياسين :

يقصد بثبات المقياس ومدى دقة الاختبار في القياس وأتساع نتائجه عند تطبيقه مرات متعددة على نفس الأفراد (فرحات ، ٢٠١١ ، ص ١٤٤) . ولحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة الفاكرونباخ وتبين ان معامل الثبات على التوالي (٠.٨٤٠ و ٠.٨٠٣) للمقياسين تبين مما سبق إن كلا المقياسين قد حصلوا على نسبة اتفاق ومعامل ارتباط مقبولين ودالين مما يؤكد تمتعهم بالأسس العلمية ، أما موضوعية المقياسين فإن الفقرات في كلا منهما تم صياغتهما بطريقة اختيار أحد البدائل المتعددة (اختيار من متعدد) ، إذ لا تقبل الفقرة الواحدة أكثر من إجابة واحدة وليس فيها من الفقرات ذات الإجابة المقالية المفتوحة ولا يتأثر التصحيح بذاتية المصحح وتنتمي مقاييس الاختيار من متعدد الى المقاييس الموضوعية .

٢-٥ التجربة الاستطلاعية:

تعد التجربة الاستطلاعية واحدة من أساسيات العمل العلمي الميداني للباحث، بعد إن تقوم بتهيئة المستلزمات كافة التي تحتاجها في تجربتها الرئيسية ، كون التجربة الاستطلاعية دراسة تجريبية أولية مصغرة وتدريبية لتنقيح الإجراءات الميدانية قبل الخوض في جميع المعلومات (هاشم ، ٢٠١٢ ، ص ٩٥) قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة بلغت (٥٠) مشرفاً لغرض التعرف على الصعوبات التي تواجه الباحث في التجربة الرئيسية للمقياس .

٢-٦ التجربة الرئيسية:

قام الباحث بمساعدة فريق العمل المساعد بتوزيع مقياسي (الاغتراب الوظيفي ، والانتماء التنظيمي) على عينة البحث البالغة (١٨٠) مشرفاً .

٢-٧ الوسائل الإحصائية:

تم استعمال نظام الحقيبة الإحصائية (SPSS) الإصدار (. ٢٦ V)

٣. عرض ومناقشة النتائج

جدول (٢) يبين التعرف على مقياس الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي

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

٣-١ عرض نتائج المقياسين

من خلال الاطلاع على الجدول (٢) يتبين لنا ان الوسط الحسابي لمقياس الاغتراب الوظيفي (٣٥.٢٥٦) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (٧٢) مما يدل على عدم معنوية المقياس من وجهة نظر العينة ، بالنسبة الى مقياس الانتماء التنظيمي فأن الوسط الحسابي (٥٧ . ١٠٩) اعلى من الفرضي مما يدل على معنوية المقياس من وجهة نظر العينة

٣-٢ المناقشة

من خلال اطلعنا على النتائج في الجدول (٢) يتبين لنا أن المشرفين الفنيين ليس لديهم اغتراب وظيفي حيث يرى الباحث أن 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 والمدرسي على توفرها لدى المشرفين الفنيين .من خلال جدول (٢) 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،٢٠٠٣، ص٤١) .

بعد الانتماء التنظيمي عنصرا حيويا في بلوغ الاهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين الادارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المؤسسة على البقاء والاستمرار حيث يؤدي الى نتائج ايجابية بالنسبة الى الافراد والمؤسسة وتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية (١١)

٣-٣ عرض نتائج العلاقة

جدول (٣) 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 اطلعنا على جدول (٣) 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 والمدرسي . ويعزو الباحث 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 يصدرها 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 تجاه عملهم وتنفيذه بكل دقة من جهة ، واتجاه المنظمة بتنفيذ الإجراءات والسياسات التي تحكم عملهم من جهة أخرى ، بالإضافة إلى تعزيز التزامها تجاه زملائهم بتنمية روح التعاون ومساعدة بعضهم البعض طوعا وبدون مقابل (اللوزي ،٢٠١٠، ص٦٨) .

٤.١ الاستنتاجات والتوصيات

٤.١.١ الاستنتاجات

- ١-يشعر المشرف الفني بأنتمائهم فعلا لما مكلف به من مهام ادارية وفنية
- ٢-عمل المشرف الفني له معنى كبير جداً بالنسبة للدائرة والقسم الذي ينتمي اليه
- ٣-يشعر المشرف الفني بتقدير الأشخاص الذين يعمل معهم والدائرة التي يعمل بها لما يقوم به من مهام وظيفية
- ٤-تمتع المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي 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 وتجنبهم اضاءة الوقت الخاص بالعمل واستثماره بالشكل الامثل وحرصهم على ممتلكات القسم

- ١- الاستفادة من مقياسي الانتماء التنظيمي والاعترا ب الوظيفي الذي قامت الباحثة بإعدادهما في قياس درجة الانتماء والاعترا ب لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي
- ٢- ضرورة تقديم اقسام النشاط الرياضي والمدرسي مزايا وحوافز للمشرفين الفنيين ذوي الاداء المتميز، وخلق أجواء للتنافس الايجابي بينهم لما له من دور فعال ومؤثر في ترسيخ مستوى (الانتماء التنظيمي) لديهم
- ٣-٦ اعطاء الاهمية والدعم من قبل وزارة التربية والتعليم ومديرية النشاط الرياضي والمدرسي للمشرف الفني لما يملكه من أمكانية للنهوض بواقع اقسام النشاط الرياضي والمدرسي

المصادر

- انتصار سلامة : درجة الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ،رسالة ماجستير ، جامعة النجاح نابلس ، كلية التربية، ٢٠٠٣
- حمزة عبد الخضر وعلي مكي : الانتماء التنظيمي لدى مدربي اندية الدرجة الممتازة بكرة القدم للموسم (٢٠٢٠-٢٠٢١) من وجهة نظر اللاعبين، مجلة التربية الرياضية - جامعة بغداد- العدد ٤ المجلد ٣٣ ٢٠٢١ السنة [https://doi.org/10.37359/JOPE.V33\(4\)2021.1211](https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(4)2021.1211)
- صباح حسين حمزة العجيلي : القياس والتقويم التربوي ، ط٣ ، اليمن ، مكتبة التربية للطباعة والنشر ، ٢٠٠٥
- ظافر هاشم : التطبيقات العلمية لكتابة الرسائل والاطارح التربوية والنفسية ، بغداد ، دار الكتب والوثائق ، ٢٠١٢
- عبد الله فلاح المنيزل وعدنان يوسف العتوم : مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية ، عمان ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠
- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط٢ ، الاردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ٢٠٠٩.
- موسى اللوزي: التطور التنظيمي (اساسيات ومفاهيم حديثة)، ط١، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠
- محمد شحاتة ربيع : قياس الشخصية ، ط٢، الاردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩
- ليلى السيد فرحات : القياس والاختبارات في التربية الرياضية ، ط١، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠١١
- يوسف العنزي وآخرون : مناهج البحث التربوي بين النظرية والتطبيق ، ط٢ ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ٢٠١١
- ياسمينه صالحى : الشعور بالانتماء التنظيمي وعلاقته بدافعية الأستاذ الجامعي ، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ٢٠١٥

الملاحق ملحق (1) 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. حيدر عبد الرضا	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بابل
3	أ.د. عبد الحليم جبر نزال	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة البصرة
4	أ.د. اسعد علي سفيح	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة القادسية
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. رعد عبد الامير	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة بابل

ملحق (2) مقياس الاعترا ب الوظيفي

١ - بعد ضعف القدرة على التأثير

ت	الفقرات	أُتفق تماماً	أُتفق	نوعاً ما	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
١	يتشاور معي رئيسي المباشر في القسم في الأمور الخاصة بعمل القسم					
٢	بأمكنني أنجاز الأعمال التي أكلف بها					
٣	يمثل عملي الحالي ما تمليه علي سياسة الدائرة بشكل كبير دون الأهتمام لرأيي					
٤	تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم كبيرة جداً					
٥	ألتزم بسياقات العمل حتى لو لم أكن مقتنعاً بها					
٦	لدي الكثير جداً مما يمكنني عمله لتحسين أساليب العمل					

٢ - بعد ضياع المعنى أو الهدف (اللاهدفية) :

ت	الفقرات	أُتفق تماماً	أُتفق	نوعاً ما	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
٧	اشعر بملل بسبب روتينية العمل					
٨	العمل الذي أمارسه حالياً يلبي طموحاتي ويمكنني من تحقيق ذاتي					
٩	أهتم لمسيرة عملي الحالي					
١٠	أهدافي واضحة ومحددة في محيط عملي					
١١	الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد بشكل لأعرف تجاهها					
١٢	أحس بضعف قدرتي على التنبؤ بنتائج سلوكي في العمل					

٣ - 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	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
١٣	علاقاتي مع زملائي في العمل ضرورية جداً في حياتي					
١٤	علاقاتي مع زملائي تنسم بالثقة					
١٥	أنتمي فعلاً لجماعة العمل					
١٦	مكاني الاجتماعية أقل من المكانة الاجتماعية لبعض ذوي المهن الأخرى					
١٧	يتجاهل كثير من العاملين في الدائرة لخبرتي الوظيفية					
١٨	أشعر بأهتمام زملائي بالعمل وأخلاصهم لي في علاقاتهم معي					

٤ - 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	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
١٩	أشعر بالرضا عن عملي					
٢٠	ليست لدي القدرة على أحتمال ظروف عملي					
٢١	أحس بفقدان الرابطة بيني وبين العمل المكلف به					
٢٢	أحس بقيمتي الذاتية في عملي					

٢٣	سروري كبير جداً عند مزاولتي العمل				
٢٤	عملي يمثل جزءاً قليلاً جداً مما يمكنني القيام به				

ملحق (3) مقياس الانتماء الوظيفي المطبق على عينة التطبيق (الصورة النهائية)

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 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 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	الترم بأخلاقيات المهنة (الوظيفة) أثناء أدائي عملي.					
14	ليس لدي مانع في تغيير جهة عملي الحالي.					