

أثر إدارة الذات على الانتماء التنظيمي لدى المشرفين الفنيين في
اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بمنطقة الفرات الاوسط
م.م ليث بشير جابر
وزارة التربية - المديرية العامة لتربية القادسية

أثر إدارة الذات على الانتماء التنظيمي، لدى المشرفين الفنيين في اقسام

ملخص البحث

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر إدارة الذات على الانتماء التنظيمي لدى المشرفين الفنيين والتي تساعدهم في تنفيذ مهامهم على أفضل وجه من خلال معرفة الوزن النسبي لكل شكل من أشكال إدارة الذات، اما مشكلة البحث قد حاولت الدراسة الاجابة عن السؤال التالي (ما علاقة إدارة الذات بالانتماء التنظيمي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بمنطقة الفرات الاوسط؟)، تحدد مجتمع البحث (100) عضواً يمثلون المشرفين الفنيين في منطقة الفرات الاوسط، اما عينة البحث فقد بلغت (70) عضواً تم اختيارهم بصورة عشوائية، وكانت اهم الاستنتاجات هناك علاقة بين إدارة الذات والانتماء التنظيمي لدى المشرفين الفنيين، وأهمية امتلاك المشرف الفني لمستوى جيد من سمات إدارة الذات والذي سوف ينعكس ايجابيا على اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

The effect of self-management on organizational affiliation Technical supervisors In the sports and school activities departments in the middle Euphrates region

Research Summary

The study aims to know the impact of self-management on organizational affiliation Have technical supervisors that help them in carrying out their tasks in the best way By knowing the relative weight of each form of self-management, As for the research problem, the study attempted to answer the following question (What is the relationship of self-management with organizational affiliation among the technical supervisors in the sports and school activity departments in the Middle Euphrates region?) The research community identifies (100) members representing the technical supervisors in the Middle Euphrates region. As for the research sample, it amounted to (70) members who were chosen randomly. The most important conclusions were there is a relationship between self-management and organizational affiliation I have technical supervisors and the importance of the technical supervisor having a good level of self-management features Which will reflect positively on the sports and school activities.

1- التعريف بالبحث.

1-1 المقدمة واهمية البحث.

لقد أصبحت الإدارة احدى الركائز المهمة والأساسية للمؤسسة الرياضية إذ أصبحت الأساس لتقدم الشعوب وتطورها، من خلال الاستخدام الأمثل والسليم للإمكانيات المتوفرة للموارد والقدرات إن كانت مادية او بشرية إذ إن احدى مهام الادارة توظيف تلك القدرات بشكل ايجابي واعداد الافراد القادرين في اداء واجباتهم الادارية على اتم وجه مما يساعد ويسهم في تحقيق اهداف المؤسسة التي يعملون داخلها، وتمثل العلاقة بين ادارة الذات والانتماء التنظيمي من جهة أخرى قضية ذات شأن واهمية كبيرة على اداء المؤسسات الحديثة لان ادارة الذات الناجحة الاكثر استعمالا واعتمادا لتحقيق ميزة التنافس بين المؤسسات بصورة خاصة والافراد داخل المؤسسة والمنظمة بصورة عامة اصف الى ذلك ان الانتماء التنظيمي لا يمكن ان يطبق دون معرفة ادارة الذات لأنها تعد عنصر مهم في بلوغ الانتماء التنظيمي.

يعد الانتماء التنظيمي ذو اهمية في مجال الادارة واللجوء اليه امر حتمي لجميع المؤسسات التربوية وخاصة في ظل التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، فالمؤسسات المتميزة بالانتماء التنظيمي لأعضائها وحدها القادرة على مواكبة التقدم العلمي، والتطور التقني، والاستثمار الأمثل لقدرات وعقول العاملين بفاعلية وكفاءة أكثر، ونظرا لقلة البحوث التي تناولت الدراسة في مجتمعنا، انبثقت فكرة وأهمية هذه الدراسة في أنها تسلط الضوء على دراسة أثر ادارة الذات على الانتماء التنظيمي لدى المشرفين الفنيين.

ولأهمية مقدار النجاح الذي تحققه اقسام النشاط الرياضي والمدرسي ويتوقف ذلك على مدى امتلاك المشرفين الفنيين لأدارة الذات والانتماء التنظيمي، ولذلك تتضح أهمية البحث من اهمية الموضوع الذي تتناوله كون موضوع الدراسة أحد الموضوعات المهمة التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من قبل المهتمين بهذا

المجال حيث أن تقدم اقسام النشاط الرياضي والمدرسي وتطورها واستمرارها يعتمد بشكل رئيسي على ما يمتلكه المشرف الفني من ادارة لذاته وانتماء لمؤسسته. وعلى وفق ما ورد من الأدبيات الإدارية المختلفة ظهرت وجهات نظر كثيرة للكتاب والباحثين حول مفهوم ادارة الذات ومنهم من عرف ادارة الذات بأنها تنظيم الانسان لوقته ومواعيده وارتباطاته وأوراقه وأشياءه ومحاولة التحكم في النفس وامساك زمامها. وتعني كذلك استفادة الانسان من قدراته وإمكانياته وتحديد أهدافه بدقة والتركيز على متابعة تحقيقها⁽¹⁾.

وتعرف ادارة الذات بأنها الادارة التي تتبع من الداخل أي من الادارة المستقلة التي تعني المقدرة على الفعل أي القدرة على اتخاذ القرارات والاختبارات ، وتركز ادارة الذات على الحفاظ على التوازن بين الانتاج والقدرة على الانتاج . ويقول ايضا ان ادارة الذات تعني البدء بالاهم قبل المهم⁽²⁾ .

1-2 مشكلة البحث

تبلورت المشكلة في محاولة الإجابة عن التساؤل الآتي: ما علاقة إدارة الذات بالانتماء التنظيمي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بمنطقة الفرات الاوسط ؟

1-3 اهداف البحث.

يهدف البحث إلى:

معرفة أثر ادارة الذات على الانتماء التنظيمي لدى المشرفين الفنيين.

1-4 مجالات البحث:

(1) بتسام ردة عطية : ادارة الذات لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى ، 2006م، ص24.
(2) غازي صالح ، شيماء عبد مطر : ادارة الذات ، ط1، عمان ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، 2010م ، ص 20.

1-4-1 المجال البشري: المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي بمنطقة الفرات الاوسط.

2-4-1 المجال الزمني: للفترة من 2021-12-10 الى 2021-1-25

3-4-1 المجال المكاني: أقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

5-1 تعريف المصطلحات :

ادارة الذات :تعني قدرة القائد الشخصية على التعامل مع نفسه بما يتعامل به مع الاخرين ، ومعرفته بقدراته ومهاراته وإمكانياته واستثمارها بفعالية ، وبناء شخصيته من خلال السيطرة التامة على عواطفه ومشاعره الذاتية ، والقدرة على ضبط النفس والشهوات بمختلف انواعها ومستوياته المادية والمعنوية (1) .

الانتماء التنظيمي : ويعرف على انه " شعور لدى الفرد بالاندماج والتوحد مع المنظمة التي ينتمي إليها، وتقبله لأهدافها وقيمها وحرصه على البقاء بها وبذل أقصى طاقة لتحقيق أعلى معدلات الأداء ليساعد في تحقيق أهدافها. " (2).

تطوير قدراتهم ومهاراتهم أي قيادتهم إلى التغيير من اجل تحقيق الأهداف المسطرة مسبقا.

3- منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

3-1 منهج البحث.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته طبيعة ومشكلة البحث.

3-2 مجتمع وعينة البحث.

تم تحدد مجتمع البحث (100) عضواً يمثلون المشرفين الفنيين في منطقة الفرات الاوسط، اما عينة البحث فقد بلغت (70) عضواً ،تم اختيارهم بصورة

(1)بتسام ردة عطية : مصدر سبق ذكره ،ص26.

(2) Stephen Robbins (1993) organizational behavior: concepts controversies and applications, New jersey: prentice hall Inc, 6th Ed, p679.

عشوائية، اما عينة التجربة الاستطلاعية التي سبقت التجربة الرئيسية فكانت (20عضوا) ومن خلالها تعرف الباحث على المعوقات والمشاكل التي تواجهه اثناء التجربة الرئيسية ومحاولة معالجتها.

3-3 خطوات تنفيذ البحث (اجراءات بناء مقياس إدارة الذات).

3-3-1 تحديد موضوع المقياسين.

أول الخطوات التي يقوم بها الباحث هي خطوة تحديد موضوع المقياسين ومبررات تصميمها وقام الباحث بتحديد موضوع المقياسين بشكل واضح ومفهوم من خلال تحديد موضوع وفكرة الظاهرة المراد دراستها في التعرف على أثر إدارة الذات واشكالها ودراساتها ومدى تأثيرها على الانتماء التنظيمي للمشرفين الفنيين.

3-3-2 تحديد هدف المقياسين وادواتهما.

بعد أن قام الباحث بتحديد موضوع المقياس تم تحديد هدفه المتمثل بالغرض المطلوب من وراء بناء المقياس، من اجل تحقيق أهداف البحث لابد من تحديد الأداة المناسبة التي يمكن بواسطتها جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالبحث ويذكر (محمد خليل وآخرون)⁽¹⁾ أنه تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات⁽¹⁾، حيث قام الباحث باستخدام أداتين في البحث أحدهما لتحديد أثر إدارة الذات والأخرى لمعرفة الانتماء التنظيمي، حيث قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمختصين حيث كان عددهم (21) خبير ومختص حول مجالات مقياس إدارة الذات وتألفت من أربعة مجالات هي (التخطيط، إدارة الوقت، الثقة بالنفس، التوازن) وكما في الجدول ادناه.

جدول(1)

(1) محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان، دار المسيرة، 2011 ، ص 237.

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء والمختصين في تحديد مجالات مقياس إدارة الذات

ت	المجالات	اراء الخبراء		المستبعدة	النسبة المئوية
		موافق	غير موافق		
1	التخطيط	20	1		95,23%
2	أدارة الوقت	20	1	-	95,23%
3	الثقة بالنفس	21	-	-	100%
4	التوازن	19	2	-	90,47%

ويتضح من جدول (1) ان النسبة المئوية لآراء الخبراء قد تراوحت ما بين (90% - 100%) حول مدى مناسبة مجالات المقياس، وبناءً على اراء السادة الخبراء والمختصين تمت الموافقة على مجالات المقياس المقترحة التي حصلت على نسبة اتفاق (90%) فأعلى، وبعد موافقة الخبراء والمختصين على المجالات المقترحة عرض الباحث الفقرات عليهم ايضاً حيث تكونت القائمة من (40) فقرة بواقع (10) فقرات لكل مجال، وقد راعى الباحث عند صياغته لفقرات المقياس ما يأتي:

- أن تكون للفقرة معنى واحد فقط و محدد.
- أن تكون لغة كل فقرة واضحة و صحيحة.
- الابتعاد عن العبارات الصعبة .
- أن تصاغ الفقرات بصيغة المتكلم.

وللتأكد من صدق المحتوى قام الباحث بعرض القائمة على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال الادارة الرياضية للتأكد من صحة وسلامة الفقرات وراي الخبراء بملائمة السلم الخماسي المقترح، حيث تم إجراء بعض التعديلات على الفقرات التي تمثل كل مجال وحذف بعضها الآخر حسب راي الخبراء والمختصين ، وقد استقر مقياس إدارة الذات في أربعة مجالات ولكل مجال (6) فقرات والملحق (1) يبين ذلك، ولحساب الصدق الإحصائي قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة

كل فقرة والدرجة الكلية على المقياس لان معامل التمييز لا يحدد تجانس كل فقرة مع القياس الكلي للمقياس "إن معامل التمييز بين المجموعتين العليا والدنيا يقيس تمييز كل فقرة ولا يحدد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية"⁽¹⁾ ، كما في الجدول(2).

جدول (2)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية على مقياس إدارة الذات

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.75	13	0.85	1
0.87	14	0.84	2
0.83	15	0.82	3
0.85	16	0.87	4
0.81	17	0.86	5
0.77	18	0.79	6
0.79	19	0.77	7
0.80	20	0.84	8
0.91	21	0.80	9
0.85	22	0.81	10
0.76	23	0.74	11
0.78	24	0.78	12

كما قام الباحث باستخراج معامل الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، كما في الجداول(3).

جدول (3)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال والدرجة الكلية على مقياس إدارة الذات

معامل الارتباط	المجال
0.84	التخطيط
0.88	إدارة الوقت

⁽¹⁾ باسم نزهت السامرائي وطارق حميد: بناء مقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس ، المجلة العربية للبحوث التربوية ، مجلد 77 ، العدد 2 ، ص92.

الثقة بالنفس	0.81
التوازن	0.78
درجة الحرية (69) قيمة (ت) الجدولية 0.25 مستوى الدلالة (0.05)	

كما استخرج الباحث معامل الثبات للمقياس من خلال التطبيق وإعادة التطبيق على عينة (حيث بلغت (40) من الاعضاء للتأكد من مدى ملائمة المقياس وعباراته للعينة والوقت الكافي للإجابة ومدى كفاءة فريق العمل المساعد وغيرها) وباستخدام (معادلة الفا كرو نباخ) حيث بلغ معامل الثبات (0.83) مما يتيح استخدام المقياس حسب المعايير العلمية المعتمدة.

أما بالنسبة لمقياس الانتماء التنظيمي ملحق (2) فقد تم اعداده من قبل الباحث اعتماداً على مقياس

Mowday, Porter & Steers (1979) للانتماء التنظيمي ذي الخمسة عشر فقرة مع إعادة تكييف بعض العبارات وحذف بعضها بما يتناسب مع عينة البحث. وللتأكد من صدق محتوى المقياس فقد تم عرضه على مجموعة من المحكمين والخبراء في الادارة الرياضية حيث تم تعديل بعض الفقرات وحذف اخرى ليستقر على (10) فقرات حسب آرائهم واقتراحاتهم، ولحساب ثبات المقياس فقد تم تطبيقه على عينة استطلاعية من خارج عينة البحث بلغت (20) فرداً، حيث تم حساب الصدق الإحصائي للمقياس من خلال استخراج معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، كما في الجدول (5).

جدول (5)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الانتماء التنظيمي

معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.81	1
0.76	2
0.77	3
0.73	4
0.76	5

0.75	6
0.86	7
0.83	8
0.82	9
0.79	10

ولدى تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه على العينة فقد بلغ معامل الثبات (0.81)، مما يتيح استخدام المقياس الحالي وتطبيقه.

3-4 الوسائل الإحصائية.

استعمل الباحث الحقيقية الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في استخراج نتائج البحث الحالي.

النتائج:

الجدول (1) الوصف الإحصائي لبيانات مقياس إدارة الذات الكلي والتحقق من معنوية المقياس والتعرف على مستوى العينة من خلال الوسط الفرضي

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الدرجة الكلية للمقياس	72	98.500	16.596	5.118	0.001	معنوي
الثقة بالنفس	18	24.375	4.340	4.729	0.002	معنوي
التوازن	18	24.750	4.334	4.998	0.002	معنوي
الاتصال	18	24.875	4.257	5.173	0.001	معنوي
إدارة الوقت	18	24.500	4.567	4.591	0.003	معنوي

الجدول (2) الوصف الإحصائي لبيانات مقياس الانتماء التنظيمي الكلي والتحقق من معنوية المقياس والتعرف على مستوى العينة من خلال الوسط الفرضي

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	انحراف معياري	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الدرجة	30	47.125	3.643	14.728	0.000	معنوي

						الكلية للمقياس
--	--	--	--	--	--	-------------------

الجدول (3) يبين نتائج علاقة الارتباط بين إدارة الذات والانتماء التنظيمي لدى عينة

البحث

ت	المتغيرات	قيمة R المعنوية	المعنوية الحقيقية	نوع الفرق
1	ادارة الذات الانتماء التنظيمي	0.047	0.000	معنوي

ويرى الباحث السبب في معنوية العلاقة هو نتيجة امتلاك المشرفين الفنيين القدرة على التواصل الجيد مع بعضهم البعض والقدرة على ضبط اوقات او زمن اعمالهم وتحديد أهدافه والتنظيم له بصورة جيدة أذ أن واجبه الوصول الى الهدف المنشود، وقد استخدم الباحث مقياس (ادارة الذات) اربع ابعاد وهي (ادارة الوقت، الثقة بالنفس، التواصل، التوازن) ومن خلال الدراسة توصل الباحث أن ابعاد ادارة الذات لها أثر في ابعاد الانتماء التنظيمي الى نتائج ايجابية من خلال تحليل نتائج الاحصائيات للمقاييس عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية ذات ارتباط معنويه بين المقاييسين .

وان المشرفين الفنيين يظهرون مستوى عال من الانتماء التنظيمي، ونجدهم يتمتعون بثقة عالية ذاتية واصرار ذاتي عالي وحضور ديناميكي فعال ونشاط واضح، أن طريقتهم في التفكير والتصرفات تجعل لهم جاذبية شخصية تلخص في كلمة واحدة هي الكاريزما. ومن المؤكد "أن اهتمام المشرف الفني على أداء المهام بأفضل طريقة ممكنة لن يتحقق له النجاح اذا لم يكن قدوة لمرؤوسيه في الدقة وتنفيذ المعلومات" (1) .

(1) ابتسام الحلواني 1990 التغيير ودوره في التطوير الإداري، مجلة الإدارة العامة، ع 67، ص 45-90.

وأن من مسؤوليات المشرف الفني خلق بيئة اجتماعية إيجابية تشعر زملائه بأهميتهم في العمل ويرفع بذلك من روحهم المعنوية، ومن ثقتهم بأنفسهم الأمر الذي يدفعهم إلى بذل مزيد من الجهد والتفكير وبالتالي إلى التقدم⁽¹⁾ .

الاستنتاجات:

1. اظهرت النتائج هناك علاقة بين ادارة الذات والانتماء التنظيمي لدى المشرفين الفنيين .
2. أهمية امتلاك المشرف الفني لمستوى جيد من سمات ادارة الذات والذي سوف ينعكس ايجابيا على اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

المصادر

1. ابتسام الحلواني 1990 التغير ودوره في التطوير الإداري, مجلة الإدارة العامة , ع 67.
2. باسم نزهت السامرائي وطارق حميد: بناء مقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس ، المجلة العربية للبحوث التربوية ، مجلد 77 ، العدد 2.
3. بتسام ردة عطية : ادارة الذات لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، جامعة ام القرى ، 2006م.
4. غازي صالح ، شيماء عبد مطر : ادارة الذات ، ط1، عمان ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، 2010م.
5. محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس, عمان، دار المسيرة، 2011.

(5) Stephen Robbins (1993) organizational behavior: concepts controversies and applications, New jersey: prentice hall Inc, 6th Ed.

(1) سعود محمد النمر 1992 .الإبداع الإداري , دراسة سلوكية , مجلة المدير العربي, ع 117 ,يناير.

الملحق (1)**مجالات ادارة الذات**

مجال التخطيط / تحديد الاهداف وتنظيم وترتيب الاوليات وتعين طرق العمل
للمستقبل ضمن الامكانيات المحددة من جميع النواحي المادية والبشرية والاجتماعية
من اجل الوصول الى الاهداف المحددة .

ت	الفقرات	دائماً" 5	احياناً" 4	غالباً" 3	نادراً" 2	اطلاقاً" 1
1	اقدم الأهم على المهم في اداء الاعمال.					
2	احدد اهدافي بشكل واضح ودقيق واحدد مواعيد الانتهاء.					
3	تتسم الاهداف العملية التي اقوم بها بالواقعية.					
4	اخصص وقتاً للتخطيط لجميع اعمالى اليومية .					
5	اضع قائمة عمل يومية مرتبة بحسب اهمية الاعمال					
6	اقوم بالتخطيط مسبقاً لما انوي القيام به في المستقبل					

المجال الثاني:-

مجال ادارة الوقت/ قدرة الفرد على ادارة العمل الموجة الية من خلال توزيعه للمهام
والاعمال المناطة اليه وفق الوقت المخصص للدوام او العمل.

ت	الفقرات	دائماً" 5	احياناً" 4	غالباً" 3	نادراً" 2	اطلاقاً" 1
1	احرص على الوصول للعمل والاجتماعات في الوقت المحدد.					
2	من الواجب ان اقوم باتخاذ قرارات خاصة في ادارة وقتي بصورة اكثر فعالية .					
3	اجبر نفسي على توفير الوقت لا داء الاعمال الموكل بها .					
4	اصل الى الاجتماعات والندوات في الوقت المناسب					
5	استخدم وقتي الاجتماعي بشكل فعال .					

6	افوض بعض صلاحياتي احيانا الى بعض زملائي الذين هم ضمن نفس اختصاصي .					
---	--	--	--	--	--	--

المجال الثالث :-

مجال الثقة بالنفس / ايمان الفرد بما لديه من قدرات وامكانيات وخبرات تمكنه من ادارة ذاته بشكل جيد وسليم .

ت	الفقرات	دائما" 5	احيانا" 4	غالبا" 3	نادرا" 2	اطلاقا" 1
1	اسعى دائما الى تحقيق الافضل.					
2	استطيع اختيار الكلمات المناسبة عند التحدث بموضوع معين .					
3	اتخذ القرارات الجريئة والشجاعة في المواقف الصعبة					
4	اتقبل النقد الذاتي البناء .					
5	استطيع بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين بكل سهولة .					
6	ثقتي بنفسي تجعلني لا أتردد في اداء الاعمال الموكلة بأدائها .					

المجال الرابع :-

مجال التوازن / مراعاة التوازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة اليومية النواحي الاجتماعية للفرد من اجل الوصول الى الاهداف التي نروم الوصول اليها.

ت	الفقرات	دائما" 5	احيانا" 4	غالبا" 3	نادرا" 2	اطلاقا" 1
1	استطيع الموازنة بين واجباتي الاجتماعية ومتطلبات العمل .					
2	التزم بعبادات وقيم مجتمعي التربوي .					
3	قدرتي على انجاز كافة اعمالتي اثناء الدوام الرسمي .					
4	اتجنب المواقف والاعمال التي اكون فيها مصدرا لتهديد الآخرين .					
5	اشارك بجميع الانشطة التي يقوم بها القسم .					

6	للمشتتات الخارجية تأثير ضعيف على اداء اعماله					
---	--	--	--	--	--	--

الملحق (2)

مقياس الانتماء التنظيمي

ت	الفقرات	دائماً 5	أحياناً 4	غالباً 3	نادراً 2	أطلاقاً 1
1	أحرص على الاستمرار بالعمل في القسم وأسعى إلى تحقيق أهدافه.					
2	أتطلع باستمرار إلى التطور الوظيفي في قسمي الذي أعمل به.					
3	أشعر بالاستقلالية في عملي .					
4	أنا مهتم جداً بوضع ومستقبل القسم					
5	لدي رغبة في إعطاء جزء أكبر من وقتي وجهدي من أجل الإسهام في نجاح قسمي.					
6	أقبل أي مهمة جديدة أكلف بها في عملي					
7	وجودي على رأس عملي الحالي يمثل استثماراً وظيفياً جيداً بالنسبة لي					
8	أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة في الداخل أو في الخارج.					
9	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في قسمي.					
10	لدي الرغبة في القيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية.					