



مجلة سوهاج لعلوم وفنون
التربية البدنية والرياضة



جامعة سوهاج
كلية التربية الرياضية

بناء مقياس الانتماء كسمة لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد (دراسة عملية)

أ.د. / أحمد عبدالعاطى حسين

أ.د. / رشا محمد أشرف

أ. / محمد فراج عبدالعال

أ.م.د. / أسماء عبد العزيز عبد المجيد

مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة - العدد الحادي عشر - يوليو ٢٠٢٣م (الجزء الثالث)
الترقيم الدولى: (٢٦٨٢-٣٧٤٨) print (ISSN ٢٦٨٢-٣٨٣٧) online

بناء مقياس الانتماء كسمة لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة جنوب الصعيد (دراسة عملية)

(*) أ.د. /رشا محمد أشرف

(**) أ.د. / احمد عبد العاطي حسين

(***) أ.م.د. / أسماء عبد العزيز عبد المجيد

(****) أ. / محمد فراج عبدالعال رشوان

مقدمة البحث :

يحتاج الانسان في حياته إلى الإحساس بالانتماء والولاء مع القناعة والحب لما يقوم به من عمل أو نشاط وهذا شعور داخلي يُترجم إلى العمل بإخلاص وقناعة وصدق وحماس بهدف الارتقاء بالقيم التي اليها ينتمي وهذا هو الانتماء .

والانتماء ليس نوعاً واحداً بل أنواعا متعددة ومنها الانتماء للدين والرسالة، والانتماء للعادات والتقاليد، والانتماء للوطن، والانتماء للصفة الانسانية في حدود معينة، والانتماء للعلم والحضارة والحدائث والتقدم، والانتماءات للحاجة الشخصية والضرورية، والانتماء للعمل، وإن هناك عدة مواقف سلوكية تعكس مظاهر إيجابية للانتماء، ومن ذلك إنجاز التكاليف والقيام بالمهام الموكلة بدرجة عالية من الإخلاص والصدق والالتقان، وهذا ينطبق على عدة من أنواع من الانتماء كالانتماء الوظيفي، والانتماء الوطني (حمزه مختار ٢٠٠٦ : ٤٢).

كما أن الانتماء هو إحساس أو شعور أو رغبة، فهو إحساس لدى الفرد بأنه متحد مع الجماعة أو مقبول فيها وله مكانة آمنة فيها، فهو إحساس تجاه أمر معين أو وجهة معينة أو مؤسسة معينة يبعث على اللجوء لها والفخر بالانتماء لها، إن ذلك يبعث فيه معاني القوة والشوق، وهو رغبة أي شخص في التوحد مع شخص آخر أو جماعة أو عقيدة، كما أن الانتماء حاجة إنسانية.

فالمرء بحاجة إلى أن يشعر بأنه فرد من مجموعة تربطه بهم مصالح مشتركة وتدفعه إلى أن يأخذ ويعطي ويلتمس منهم الحماية والمساعدة، كما أنه بحاجة إلى أن يشعر بأنه يستطيع أن يمد غيره بهذه الأشياء في بعض الأحيان (علاونة ربيعة ٢٠١٧ : ٢٤).

* أستاذ علم النفس الرياضي بقسم علم النفس والاجتماع والتقويم الرياضي- كلية التربية الرياضية (بنين) - جامعة حلوان.

** أستاذ علم النفس الرياضي بقسم العلوم التربوية والنفسية - كلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي.

*** استاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والاجتماعية - كلية التربية الرياضية(بنات)- جامعه الزقازيق.

**** أخصائي رياضي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة قنا

كما يُنظر إلى الانتماء على أنه شحنة عقلية وجدانية باتجاه إيجابي، ويعتبر حاجة ضرورية على الإنسان إشباعها ليقهر عزلته وغريته ووحدته، فهو اتجاهاً وراء تماسك أفراد المؤسسة من خلال عملية المقارنة الاجتماعية، وهناك من اعتبره ميلاً يحركه دافع قوي لدى الإنسان لإشباع حاجته الأساسية في الحياة، وعلى الرغم من اختلاف الآراء حول الانتماء ما بين كونه اتجاهاً وشعوراً وإحساساً أو كونه حاجة أساسية نفسية، لكون الحاجة هي شعور الكائن الحي بالافتقار لشيء معين، سواء أكان المُفتقد فسيولوجياً داخلياً أو سيكولوجياً اجتماعياً كالحاجة إلى الانتماء والسيطرة والانجاز، أو كونه دافعاً أو ميلاً، إلا إنها جميعاً تؤكد على استحالة حياة الفرد بلا انتماء، ذلك الذي يبدأ مع الإنسان منذ لحظة الميلاد صغيراً بهدف إشباع حاجاته الضرورية، وينمو بنمو ونضج الفرد إلى أن يصبح انتماء للمجتمع الكبير الذي عليه أن يُشبع حاجات أفرادها، ولا يمكن أن يتحقق للإنسان الشعور بالمكانة والأمن والقوة والحب والصدقة إلا من خلال المؤسسة التي ينتمي إليها، فالسلوك الإنساني لا يكتسب معناه إلا في موقع اجتماعي إضافة إلى أن المؤسسة تقدم للفرد مواقف عديدة يستطيع من خلالها أن يُظهر مهاراته وقدراته، علاوة على شعور الفرد بالرضى الذي يستمده عند انتماءه للمؤسسة المنتمي لها ويتوقف ذلك على الفرص التي تتاح له كي يلعب دوره بوصفه عضواً في هذه المؤسسة (فاطمة سعيد بركات ٢٠١٣ : ٣٥).

والانتماء قيمة جوهرية تحث على المسؤولية وتدفع الفرد إلى الإنجاز حيث تناولت إحدى الدراسات العلاقة بين الحاجة إلى الانتماء والحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى المسؤولية الاجتماعية، وأظهرت النتائج وجود ارتباط موجب بين الانتماء والمسؤولية الاجتماعية، وهذه النتائج دعمتها دراسة أخرى لخضر (٢٠٠٠) والتي كانت تهدف إلى البحث عن العلاقة بين الانتماء والقيم السائدة لدى الطلبة والكشف عن القيم السلبية التي تضر بسلامة التقدم والتماسك الاجتماعي وتضعف الانتماء الإنساني، وأوضحت النتائج الانتماء للمجتمع (المؤسسة المنتمي لها) يمثل الأولوية في ترتيب متوسطات الانتماء وأن القيم السياسية تأتي دائماً في المؤخرة (إبراهيم خضر ٢٠٠٠ : ١٦٢).

مشكلة البحث:

إن الانتماء ليس سلوكاً لذاته، وإنما هو طريق متسع للإشباع القائم على الحب الخلاق الذي يتضمن الرعاية المتبادلة، ويعني الارتباط الوثيق بالشيء موضوع الانتماء، سواء أكان هذا الارتباط بجماعة مباشرة أو مرجعية بهدف تقبل الآخرين والتقبل منهم، كما أن الانتماء حاجة اجتماعية، ودافع أو ميل لدى الإنسان يهدف إلى تكوين علاقات مع الآخرين.

ومن خلال إطلاع الباحث على العديد من المراجع والدراسات المرتبطة لاحظ الباحث أن بعض هذه الدراسات أكدت على ضرورة تفعيل دور مديريات الشباب والرياضة في شتى المجالات بالدعم المعنوي

والمادي، والمتابعة الميدانية المستمرة لتطوير مستوى الأداء، وفاعلية إدارة الموارد البشرية لأنها المدخل الأنجح لرفع وتحسين كفاءة أداء الموارد البشرية في منشآت الأعمال بما يحقق الإنتاجية من ناحية، وكذلك رضا هذه الموارد البشرية من ناحية أخرى.

ومن خلال عمل الباحث كأخصائي رياضي بمديرية الشباب والرياضة (الإدارة العامة للرياضة) بإحدى محافظات جنوب الصعيد ومن خلال مشاركة الباحث في أنشطة مديريات الشباب والرياضة وحضوره الكثير من الاجتماعات الخاصة بأنشطة المديرية (باعتبار مديرية الشباب والرياضة مؤسسة ذات طابع خدمي لأنها تعتمد في نشاطها على عدة مصالح تابعة لها وكل مصلحة متخصصة في مجال معين، وترتكز نسبة كبيرة من نجاحها على متابعة النوادي الرياضية)، لاحظ الباحث ما يقوم به العاملين من مهام وظيفية ومن أهمها تخطيط وتنفيذ الأنشطة الرياضية وغيرها من أعمال، ومن خلال ذلك لاحظ بعض الظواهر من زملائه مثل عدم الرغبة في الاستمرار في أداء العمل في المؤسسة ووجود قصور في الصلاحيات والمسئوليات التي تُعطي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة، وانفراد بعض الأشخاص بالسلطة واتخاذ القرارات دون إشراك العاملين معهم ما استدعي نظر الباحث لإلقاء الضوء على هذه الظاهرة التي تكمن في عزوف بعض الزملاء عن أداء العمل والتي قد يكون سببها عدم إشراكهم في اتخاذ القرارات، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الشعور بالمسئولية تجاه هذه القرارات خوفاً من الوقوع في الأخطاء وبالتالي محاسبة المديرين، الأمر الذي يُستدل منه على نسبة الانتماء لديهم وولائهم للعمل، وهذا ما استوجب من الباحث معرفة أسباب هذه الظاهرة التي قد تنبع من عدم وجود الانتماء لهذه المؤسسة نتيجة عدم الانتماء لفريق العمل وجماعة المؤسسة وبالتالي عدم الاهتمام بالأداء والعزوف المبكر الذي قد يؤدي إلى الإهمال وعدم الترقى في الوظائف نتيجة عدم وجود الانتماء الوجداني (العاطفي) بين فريق العمل وعدم اهتمامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، والذي يترتب عليه عدم الانتماء للمجتمع الكبير المتمثل في الانتماء للوطن.

أهمية البحث:

١. بناء مقياس للانتماء للاستفادة منه في التعرف على مدى انتماء العاملين للعمل.
٢. تُعد هذه الدراسة استجابة لواحدة من المشاكل النفسية الموجودة على الساحة، فهي تُفيد في دعم دور مديريات الشباب والرياضة في تعزيز الانتماء لدى العاملين بها.

هدف البحث :

- يهدف البحث الى بناء مقياس الانتماء لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد.

تساؤل البحث :

- ما هي التجمعات العاملة التي تمثل أبعاد الانتماء لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد؟

مصطلحات البحث :

- الانتماء:

الانتماء هو تعبير عن رضا العاملين في علاقاتهم مع بعضهم البعض والشعور العالي تجاه المنظمة إلى ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء (جونز Jones ٢٠١٠ : ٢٦).

- البناء العاملي:

هو شكل من أشكال صدق البناء يتم الوصول إليه من خلال التحليل العاملي، والتحليل العاملي أسلوب إحصائي يمثل عدداً كبيراً من العمليات والمعالجات الرياضية في تحليل الارتباط بين المتغيرات (مفردات المقياس) ومن ثم تفسير هذه الارتباطات واختزالها في عدد أقل من المتغيرات تسمى بالعوامل (أيمن سليمان وفريال عواد ٢٠١٨ : ٤١٥).

الدراسات المرتبطة :

الدراسات العربية:

- دراسة حنان السيد الصباحي (٢٠١٤)
- عنوان الدراسة: تأثير مناخ المنظمة على الانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التمريض جامعة المنصورة.
- هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحديد مدى تأثير مناخ المنظمة على الانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التمريض.
- منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

- عينة الدراسة: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التمريض-جامعة المنصورة والبالغ عددهن (١٢٦).
 - نتائج الدراسة:
 - ١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التمريض جامعة المنصورة.
 - دراسة سعود محمد صالح المطيري (٢٠١٤)
 - عنوان الدراسة: دور الأندية الرياضية في تنمية الولاء والانتماء للشباب الكويتي.
 - هدف الدراسة: بناء مقياس انتماء لدور الأندية الرياضية في تنمية الولاء والانتماء للشباب الكويتي.
 - منهج الدراسة: المنهج الوصفي.
 - عينة الدراسة: (١٠٢٢) عضو من الأعضاء المشاركين وغير المشاركين في الأندية الرياضية من الذكور والإناث.
 - نتائج الدراسة:
 - ١. دور الأندية غير متساوي في الفعاليات التي تساهم في تنمية الانتماء والولاء.
 - ٢. يتساوى المشاركين وغير المشاركين في الأنشطة داخل النادي الرياضي في درجة انتمائهم وولائهم.
 - ٣. الأندية الرياضية لها دور فعال في توجيهه الشباب نحو الحياة السياسية..
- الدراسات الأجنبية:**
- دراسة يونجس Youngs (٢٠٠٨)
 - عنوان الدراسة: النشاط اللامنهجي أفاد الطلاب في شعورهم بالانتماء إلى المدرسة لطلاب التعليم البديل.
 - هدف الدراسة: توضيح العلاقة بين اشتراك التلاميذ في عدد من الأنشطة غير المنهجية والإحساس بالانتماء للمدرسة.
 - منهج الدراسة: المنهج الوصفي.
 - عينة الدراسة: (٣٧٢) تلميذ.
 - نتائج الدراسة:
 - ١. إن اشتراك التلاميذ في الأنشطة غير المنهجية يعزز لديهم الإحساس الشديد بالانتماء والارتباط بالمدرسة.
 - دراسة هوج جان Hoge John (٢٠٠٣)
 - عنوان الدراسة: تدريس التاريخ من أجل الانتماء في المدرسة الابتدائية.

- هدف الدراسة: تدريس قيم الانتماء والولاء من أجل المواطنة.
 - منهج الدراسة: المنهج الوصفي.
 - عينة الدراسة: بعض من طلاب التعليم الأساسي.
 - نتائج الدراسة:
١. أن تدريس قيم الانتماء والولاء تجعل المواطن يمتلك مهارات لتلك القيم تحقق الانتماء للوطن.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

- استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لملائمته لطبيعة البحث.

ثانياً: مجتمع البحث:

- جميع العاملين بديوان عام مديريات الشباب والرياضة (مدير - درجة أولى - درجة ثانية - درجة ثالثة - إداري) بمحافظات جنوب الصعيد (أسيوط - سوهاج - قنا - الأقصر - أسوان)، بلغ عددهم (١٨٠٠) موظف.

ثالثاً: عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة بالطريقة العشوائية ممثلة من المجتمع الأصلي قوامها (٢٥٠) موظف وتم تقسيمهما الى عينتين: -

١. عينة استطلاعية عددها (٥٠) موظف لحساب معامل ثبات المقياس بطريقة الفاكرونباخ.
٢. عينة أساسية عددها (٢٠٠) موظف لحساب الصدق العملي للمقياس واستخلاص محاوره. وقد تم التطبيق على العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد ممثلة في (أسيوط - سوهاج - قنا - الأقصر - أسوان)، وجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١)

التوزيع العددي لعينة البحث ن=٢٥٠

م	المحافظة	عدد الموظفين	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية
	أسيوط	٤٣	٣٦	٧
	سوهاج	٥٢	٤١	١١
	قنا	٨٠	٦٥	١٥
	الأقصر	٤٤	٣٥	٩

٨	٢٣	٣١	أسوان
٥٠	٢٠٠	٢٥٠	الإجمالي

يتضح من جدول (١) ان إجمالي عينة البحث (٢٥٠) موظف، العينة الأساسية (٢٠٠) موظف، العينة الاستطلاعية (٥٠) موظف.

أدوات جمع البيانات:

١. بناء مقياس الانتماء (اعداد الباحث)

قام الباحث بإعداد مقياس الانتماء من اعداده باتباع الخطوات العلمية للبناء العملي للمقياس متبعاً الخطوات التالية:

١ - مراجعة الأطر النظرية والدراسات المرتبطة بالانتماء كسمة شخصية في مجال علم النفس وعلم النفس الرياضي وقام الباحث ببناء المقياس بعد الاطلاع على العديد من المراجع العلمية التي تناولت موضوع الانتماء في مجالات تربوية ومجال علم النفس بصفة عامة وعلم النفس الرياضي بصفة خاصة، سواء أ المراجع الأجنبية أو العربية.

٢ - قام الباحث بإعداد مقياس الانتماء باتباع الخطوات العلمية للبناء العملي للمقياس حيث قام بتجميع العبارات الدالة على الانتماء في صورته الأولية بإجمالي عدد (٦٤) عبارة (مرفق (٢)) وعرضها على الخبراء المختصين في مجال علم النفس الرياضي (مرفق (١)) لإبداء الرأي نحوها وتعديل ما يلزم في الفترة من ٢٥/١٢/٢٠٢١م إلى ١٠/٢/٢٠٢٢م، وقد أشار الخبراء إلى حذف (١٢) عبارة (٥-١٥ - ٢٢-٢٦-٢٧-٣٢-٣٤-٣٨-٣٩-٤٠-٤١)، وبذلك بلغ عدد العبارات في المقياس (٥٢) عبارة (ليصبح المقياس في صورته الثانية).

٣ - قام الباحث بتطبيق الصورة الثانية لمقياس الانتماء على العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد مرفق (٣) في الفترة الزمنية من (١٥/٣/٢٠٢٢ إلى ١/٦/٢٠٢٢) بهدف عمل الإجراءات العلمية الخاصة بالتحليل العملي (التدوير المتعامد) بعد حساب مصفوفة الارتباط بين العبارات بعضها ببعض.

٤ - قام الباحث بإجراء المعالجات الاحصائية للتوصل إلى العوامل الافتراضية التي سيتم تسميتها وفق العبارات المتشعبة على كل عامل، وبذلك يكون قد توصل الباحث إلى الصورة الثالثة لمقياس الانتماء (٣١) عبارة موزعة بناءً على تشعبات العبارات على كل عامل.

٥- توصل الباحث للصورة النهائية لمقياس الانتماء بمديرية الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد، حيث ضم (٣١) عبارة للتطبيق على العينة الأساسية قيد البحث (٢٠٠) موظف، وتم تقسيم عبارات المقياس على محورين هما (الانتماء الوجداني) ويمثل (١٧) عبارة والانتماء السلوكي ويمثل (١٤) عبارة.

• حساب المعاملات العلمية للمقياس:

أ- حساب معامل الثبات (بطريقة الفا كرونباخ)

جدول (٢)

قيم حساب معامل الثبات الفا كرونباخ (ن=٥٠)

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	.٧٨١١
معامل جتمان	.٨٢٣١
معامل ألفا للجزء الأول	.٦٧٧٩
معامل ألفا للجزء الثاني	.٧٠٣٤

يتضح من الجدول (٢) أن معامل الارتباط بين الجزئين (٠.٧٨١١) وهي قيم مرضية القبول لثبات المقياس، وتدل على أن المقياس يتمتع بالثبات.

ب- التحليل العاملي:

تم تطبيق المقياس في صورته الثانية (٥٢) عبارة على عينة البحث الأساسية وقوامها (٢٠٠) بمديرية الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد في الفترة الزمنية من (١٥/٣/٢٠٢٢) إلى (١٥/٦/٢٠٢٢) من خلال استمارة الكترونية على Google drive forms ١٩، للتعرف على العوامل الافتراضية المكونة (للانتماء)، حيث قام الباحث بحساب المكونات الأساسية لكل عامل والذي يظهر عن طريق حذف جميع التشعبات الصفيرية والتي تقل عن ($٥ \pm$) وفقا لمحك جيلفورد مع توافر شروط البناء التي حددها كايزر وذلك من خلال الخطوات الآتية:

١. مصفوفة الارتباطات البينية:

قام الباحث باستخدام طريقة المكونات الأساسية لـ هو تلنج" بتحليل المصفوفة عاملياً بهدف استخلاص أقصى تباين ارتباطي للمصفوفة باستخدام معمل الارتباط بيرسون وتحقيق أكبر قدر من الدقة في تقدير التشعبات على العامل، كما أن هذه النتيجة تقبل محك كايزر لتحديد العوامل حيث يقبل العامل الذي يزيد جذره الكامن عن الواحد الصحيح وبذلك تم التوصل الى مصفوفة قطرية تباينت فيها معاملات الارتباط ما بين ارتباطات دالة وأخرى غير دالة منها عند مستوى (٠.٠٥) وأخرى عند مستوى (٠.٠١)، مرفق (٤).

٢. التدوير المتعامد :

في التدوير المتعامد تدار العوامل (اثنين منها مثلاً) مع الاحتفاظ بالتعامد بينهما، والعوامل المتعامدة غير المرتبطة معاً هي معاملات الارتباط التي قيمها تساوى (صفر)، وتتعدد الطرق العلمية للتدوير في محاولة لتقديم حل رياضي للبناء البسيط، ثم طبقت بعد ذلك طريقة (الفاريماكس) والتي تقبل فكرة البناء البسيط مع الاحتفاظ بالتعامد بين العوامل ، ويميل أغلب الباحثين في مجال التربية الرياضية إلى استخدام طريقة (الفاريماكس) لأنها تقدم أفضل الحلول التي تستوفي خصائص البناء البسيط .

• أهمية التدوير المتعامد :

١. يسمح تدوير المحاور بالابتعاد عن الطرق العشوائية في تحديد العوامل.
٢. يساهم في إعادة توزيع التباين بين العوامل.
٣. تساعد عملية تدوير المحاور على التفسير المنطقي للعوامل.
٤. تتيح عملية التدوير تجميع المتغيرات المتشابهة في عامل واحد.

ت- قام الباحث بحساب معامل الصدق العامي للحصول على العوامل الافتراضية من خلال اتباع الخطوات التالية:

١. حساب قيم تشبعات العبارات على العوامل قبل التدوير، مرفق (٥).
٢. حساب قيم تشبعات العبارات على العوامل بعد التدوير، مرفق (٦).

المعالجات الإحصائية المستخدمة :

- الإحصاء الوصفي.
- معامل الارتباط بيرسون.
- التحليل العاملي المتعامد.

عرض ومناقشة النتائج :

عرض النتائج :

للرد على تساؤل البحث الذي ينص على:

" ما هي التجمعات العاملية لقياس الانتماء كسمة لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة جنوب الصعيد؟ "

قام الباحث ببناء وتقنين مقياس الانتماء كسمة لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد، وتم استخلاص عدد (١٤) عامل، وتتراوح قيمة الجذر الكامن للأربعة عشر عامل بين (٩.٧١٠ : ١٠.٤٠)، وتتراوح قيمة نسبة التباين للأربعة عشر عامل بين (١٨.٦٨٠ : ٣٠.٤٣٠)، وقد استخلص الباحث عدد (٢) (عاملين)، وتم رفض العوامل من (٣ : ١٤).
 وسوف يقوم الباحث بعرض العوامل الافتراضية في جدول (٣، ٤) على التوالي لتوضيح العبارات المستنتجة على كل عامل:

جدول (٣)

قيم تشعبات العبارات المستخلصة على العامل الأول

م	رقم العبارة	العبارات	قيم التشعب
	١	أشعر بالضيق عند عدم وجودي مع زملائي بالعمل	٠.٨٠٥
	٣	أنا على استعداد للتطوع فيما يراه البعض عملاً صعباً	٠.٧٩٩
	٤	أشعر بالاطمئنان وأنا متواجد في العمل	٠.٧٥١
	٦	أحظى بفرص كثيرة لزيادة خبراتي أثناء وجودي مع زملائي	٠.٧٢٣
	٧	أفضل مشاركة زملائي في بعض الأعمال والمشروعات الصعبة	٠.٧١٧
	٩	أحرص على تقديم واجباتي المكلف بها من قبل رئيسي	٠.٦٩٩
	١٥	أساهم بكل طاقتي في تحقيق أهداف العمل	٠.٦٩٥
	١٦	تمثل لي أسرتي قدراً كبيراً من المعاني الشخصية	٠.٦٥٥
	١٧	أساهم في العمل الذي يحسن صورة زملائي حتى ولم يكن إلزامياً	٠.٦٤٩
	٢٣	أعمل على أداء واجباتي بكل إخلاص حرصاً على نجاح العمل	٠.٦٤٠
	٢٤	أشعر دائماً بتطابق أهدافي مع أهداف وظيفتي	٠.٥٧٨
	٣٥	أشعر بأن وظيفتي تمثل جزءاً مهماً في حياتي	٠.٥٦٢
	٣٧	لست قلقاً على مستقبلي مع أصدقائي	٠.٤٨٩
	٣٨	أشعر بوجود جو أخوي أثناء تواجدي في عملي	٠.٤٦٦
	٤٠	أرأسل زملائي في العمل عبر وسائل التواصل الاجتماعي	٠.٤٥٥
	٤٩	أستمع لحديث الزملاء في العمل كأصدقاء مما يسرنني كثيراً	٠.٤٢٦
	٥١	أهتم بتعريف الزملاء ببعض في مديريات الشباب والرياضة	٠.٣٩٢

يتضح من جدول (٣) أنه بلغ عدد العبارات المشعبة على العامل الأول (١٧) عبارة ترتفع قيم تشعبها عن (٠.٣ ±) وقد تراوحت قيم التشعب ما بين (٠.٨٠٥ - ٠.٣٩٢)، وتدور تلك العبارات حول عدم شعوري بالانتماء في عدم وجود زملائي، لدي القدرة على التطوع فيما يراه البعض صعباً، مطمئن دائماً أثناء وجود زملائي في العمل، تتاح لي فرص كثيرة لزيادة خبراتي في وجود زملائي في العمل، أقوم بإنجاز الواجبات المكلف بها من قبل رئيسي، أعمل بكل إخلاص على نجاح العمل، أساعد في تحسين صورة زملائي في العمل، أساهم في العمل الذي يحسن صورة زملائي حتى لو لم يكن إلزامياً، أستمع لحديث الزملاء في العمل كأصدقاء مما يسرنني كثيراً، أهتم بتعريف الزملاء ببعض في مديريات الشباب والرياضة

، أشعر دائماً بتطابق أهدافي مع أهداف وظيفتي ، أشعر بأن وظيفتي تمثل جزءاً مهماً في حياتي، لذلك يمكن اقتراح تسمية هذا العامل بـ (الانتماء الوجداني).

جدول (٤)

قيم تشبعات العبارات على العامل الثاني

م	رقم العبارة	العبارات	قيم التشبع
	٢	أنفس عن همومي ومتاعبي عندما اكون مع أصدقائي	٠.٧٦٨
	١٠	أحرص أن اكون علاقات طيبة مع جيراني	٠.٧٢٣
	١١	أقدم في المناسبات الهدايا إلى زملائي في العمل	٠.٧٠٤
	١٣	أحرص على البقاء مع أسرتي لأطول فترة ممكنة	٠.٦٩٧
	١٨	أشارك في المناسبات الوطنية لتعزيز قيم الولاء والانتماء	٠.٦٧٨
	١٩	أساهم في المحافظة على الممتلكات الخاصة والعامة للوطن	٠.٦٥٢
	٢١	أقوم بتعديل سلوكي لأكون مواطناً صالحاً في المجتمع	٠.٦٤٣
	٢٢	أشجع العمل الفكري والابداعي لزملائي	٠.٦١٧
	٢٥	أفضل مساعدة الآخرين عند حدوث مشكلة ما	٠.٥٤٦
	٣٠	أبذل قصارى جهدي في العمل لرفع شأن وظيفتي	٠.٥٢٧
	٣١	لم أفكر أبداً في مخالفة نظام العمل	٠.٥٠٧
	٣٤	أحرص على أن تكون علاقتي بالناس طيبة	٠.٤٦٢
	٤٢	أحرص على حضور جميع المناسبات الدينية والاجتماعية التي أَدعى لها	٠.٤١٠
	٤٧	أتصرف بلباقة مع الجميع لمنع حدوث المشكلات	٠.٣٣٥

يتضح من الجدول (٤) أنه قد بلغ عدد العبارات المتشعبة على العامل الثاني (١٤) عبارة ترتفع قيم تشبعها عن (٠.٣ ±) وقد تراوحت قيم التشبع ما بين (٠.٧٦٨ - ٠.٣٣٥)، وتدور تلك العبارات حول أنفس عن همومي ومتاعبي في وجود أصدقائي ، أتمتع بعلاقة طيبة مع جميع جيراني ، أقدم الهدايا لزملائي في المناسبات الخاصة بهم ، أتمتع ببقائي مع أسرتي لفترة طويلة ، أعزز قيم انتمائي من خلال المشاركة في المناسبات الوطنية ، أشجع زملائي على العمل الفكري والابداعي ، لدي القدرة على تطوير نظام العمل وعدم مخالفته، أعمل على حضور جميع المناسبات التي أَدعى لها ، أتصرف بهدوء ولباقة لمنع حدوث مشكلات ، أقوم بتعديل سلوكي لأكون مواطناً صالحاً في المجتمع ، أساهم في المحافظة على الممتلكات الخاصة والعامة للوطن، لذلك يمكن اقتراح تسمية هذا العامل بـ (الانتماء السلوكي) .

مناقشة النتائج:

للرد على تساؤل البحث الذي ينص على " ما هي التجمعات العاملية لقياس الانتماء كسمة لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد؟":

يتضح من مرفقات البحث وكذلك الجداول (٣، ٤) خطوات بناء المقياس باستخدام التحليل العاملي للحصول على العوامل الافتراضية، حيث قام الباحث بالمسح المرجعي للدراسات (العربية والأجنبية)

والقراءات النظرية والعديد من المقاييس الخاصة بالطاقة النفسية، ثم قام بوضع الصورة الأولى الافتراضية للمقياس، وكانت مكونة من (٦٤) عبارة مصاغة على هيئة عبارات خبرية تم وضعها في استمارة لتحديد رأي الخبراء حيث أشاروا إلى حذف (١٢) عبارة.

وبذلك تم الحصول على الصورة الثانية للمقياس مكوناً (٥٢) عبارة تتم الاستجابة فيها من خلال ميزان تقدير ثلاثي (أوافق - إلى حد ما - لا أوافق) (٣ - ٢ - ١) ويتم تصحيحه (١ - ٢ - ٣)، تم تطبيقه على عينة البحث الاستطلاعية (٥٠) موظف من خارج العينة الأساسية للبحث لحساب ثبات المقياس المقترح.

ولحساب معامل ثبات المقياس المقترح استخدم الباحث طريقة (الفاكرونباخ) وقد توصل الباحث إلى أن معامل الارتباط بيت الجزئيين (٠.٧٨١١) وهي قيمة مرضية لقبول ثبات المقياس ، ولحساب معامل الصدق (الصدق العملي) قام الباحث بتطبيق المقياس (٥٢) عبارة على عينة البحث الأساسية (٢٠٠) موظف من خلال استمارة الكترونية على Google drive ، وللقيام بحساب التحليل العملي قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء للعبارة، وقد انحصر معامل الالتواء ما بين (٣ ±) لجميع عبارات المقياس مما يدل على اعتدالية البيانات وأنها تخضع تحت المنحنى الاعتدالي ، ثم قام الباحث باستخدام طريقة المكونات الأساسية (لهوت لينج) بتحليل المصفوفة عاملياً بهدف استخلاص أقصى تباين ارتباطي للمصفوفة باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، وتحقيق أكبر قدر من الدقة في تقدير التشعبات على العامل الذي يزيد جذوره الكامنة عن الواحد الصحيح ، وتم التوصل إلى مصفوفة قطرية تباينت فيها معاملات الارتباط ما بين ارتباطات دالة وارتباطات غير دالة عند مستوى (٠.٠٥) وعند مستوى (٠.٠١) ، وتم استنتاج وجود تجمعات ارتباطية بين عبارات تؤكد احتمالية ظهورها على هيئة عوامل ، وبذلك تكون المصفوفة صالحة للقيام بإجراء التحليل العملي بهدف التعرف على خصائص البناء البسيط للعبارة المقياس ، ثم قام الباحث بعمل أولى خطوات التحليل العملي لمعرفة قيم تشعبات العبارات على العوامل المستخلصة (قبل التدوير - بعد التدوير) ، ثم قام بحساب المكونات الأساسية لكل عامل والذي يظهر عن طريق حذف جميع التشعبات الصفرية والتي تقل (٠.٣ ±) وفقاً لمحك جيلفورد مع توافر باقي شروط البناء والتي حددها كايزر .

توضح جداول (٤، ٣) العوامل المستخلصة لمقياس الانتماء كالتالي:

يمثل العامل الأول (١٧) عبارة تحت مسمى (الانتماء الوجداني) حيث يُشير مفهوم الانتماء الوجداني إلى تطابق الفرد مع أهدافه وارتباطه شعورياً بها فالعاملون ذوي الانتماء الوجداني القوي يبقون في العمل لأنهم يرغبون ويريدون ذلك.

إن الانتماء الوجداني هو تعبير عن رضا العاملين في علاقاتهم مع بعضهم البعض وعلاقتهم العملية والشعور العالي تجاه وظيفتهم فيما هو مطلوب منهم (من العمل والآداء)، وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة مروة جمال عبد الوهاب (٢٠١٩).

يمثل العامل الثاني (١٤) عبارة تحت مسمى (الانتماء السلوكي) حيث يدور مفهوم الانتماء السلوكي حول كل تصرف أو نشاط يصدر من الفرد بطريقة شعورية أو لا شعورية في كل عمل يقوم به.

فالانتماء السلوكي يختلف من فرد لآخر، إن تصرف الانسان السليم عقلياً وجسماً ناجمة عن مكون داخلي وراءه دافع للوصول إلى هدف معين حيث يتحرك الدافع بتأثير وجود رغبة عند الانسان تمثل انتمائه لأهدافه أو وظيفته أو حياته (أي من جميع الجوانب التي تنبع منه شخصياً).

وهناك اختلاف بين الانتماء السلوكي والسلوك الإنساني لأن السلوك الانساني يتصف بعدم الثبات أي أنه في حالة تغير مستمر نتيجة تغير الخبرات والتجارب والثقافة (فهذه العوامل تشكل الاطار العام الذي يتحرك به هذا السلوك)، بينما الانتماء السلوكي هو الذي يكون نابع من شخصية الفرد نفسه وشعوره بأنه ينتمي إلى عمله وزملائه ما يجعله يعمل على مساعدتهم في حل المشكلات وتشجيعهم على العمل الفكري والابداعي، وتجعله على تواصل دائم معهم من خلال العمل أو وسائل التواصل الاجتماعي..... وهذا يتفق مع ما توصلت اليه دراسة كل من سعود محمد صالح المطيري (٢٠١٤) ، حنان السيد الصباحي (٢٠١٤).

وبذلك توصل الباحث الى الصورة النهائية للمقياس بعد إجراء التحليل العاملي المكون من (٢) عاملين) حيث أصبح مكوناً من (٣١) عبارة، وبذلك تم الرد على تساؤل البحث والذي ينص على: " ما هي التجمعات العاملية لمقياس الانتماء كسمة لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة جنوب الصعيد؟".

الاستخلاصات والتوصيات:

الاستخلاصات:

توصل الباحث الى الاستنتاجات التالية:

١. الحصول على مقياس يقيس الانتماء كسمة لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظة جنوب الصعيد حيث يحتوي المقياس على عدد (٣١) عبارة مقسمة على محورين وهما الانتماء الوجداني (١٧) عبارة، والانتماء السلوكي (١٤) عبارة.

٢. يتم تصحيح المقياس من خلال ميزان تقدير ثلاثي (أوافق - إلى حد ما - لا أوافق) حيث يتم تصحيحه بالدرجات (٣ - ٢ - ١) في اتجاه البعد وبالدرجات (١ - ٢ - ٣) في عكس اتجاه البعد.

التوصيات:

١. إعداد البرامج النفسية لتنمية وتطوير الانتماء لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة.
٢. تفعيل دور الأخصائي النفسي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم خضر (٢٠٠٠م): " دور التعليم في تقدير الانتماء "، عالم الكتاب للطباعة والنشر، القاهرة.
٢. أيمن سليمان القهوجي، فريال محمد عواد (٢٠١٨م): "النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج آمون "دراسة تطبيقية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٨.
٣. حنان السيد الصباحي (٢٠١٤م): " تأثير مناخ المنظمة على الانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التمريض جامعة المنصورة، رسالة ماجستير، كلية التمريض، جامعة المنصورة.
٤. حمزة جمال مختار (٢٠٠٦م): "التعليم باللغات الأجنبية وانتماء التلاميذ (رؤية نفسية)"، بحث منشور، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
٥. سعود محمد صالح المطيري (٢٠١٤م): " دور الأندية الرياضية في تنمية الولاء والانتماء لدى الشباب الكويتي، جامعة بنها، كلية التربية الرياضية، قسم العلوم التربوية والنفسية الاجتماعية، رسالة ماجستير.
٦. سونة عبد القادر محمد (٢٠١٩م): " أثر العدالة التنظيمية على الانتماء من وجهة نظر موظفي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بولاية المدية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الآداب، جامعة يحيى فارس، الجزائر.
٧. مروة جمال عبد الوهاب (٢٠١٩م): " أثر ممارسات المسؤولية على الانتماء الوظيفي للعاملين بالفنادق الخمس نجوم بالقاهرة في وجود الدعم التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مصر.
٨. يوسف أسعد محمد (٢٠٠٥م): الانتماء وتكامل الشخصية، مكتبة غريب، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

٩. Gray &Saks, Alan M. (٢٠١٠): "Understanding and Managing Life at Work: Organizational Behaviour", Toronto, Addison Wesley Longman.
١٠. Hoge John D (٢٠٠٣): Teaching History for Citizenship in the Elementary School, ERIC, Ed- ٩٩- Co- ٠٠١٦, Washington.

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى بناء مقياس الانتماء لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد، وكان تساؤل البحث ما هي التجمعات العملية التي تمثل أبعاد الانتماء لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد؟، استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لملائته لطبيعة البحث، قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية ممثلة من المجتمع الأصلي قوامها (٢٥٠) موظف، وتم تقسيمها إلى عيتين عينة استطلاعية عددها (٥٠) موظف لحساب معامل ثبات المقياس بطريقة الفاكور ونباخ، والعينة الأساسية، وبلغ عددها (٢٠٠) موظف لحساب الصدق العملي للمقياس واستخلاص محاوره، وقد تم تطبيق المقياس على العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد ممثلة في (أسبوط - سوهاج - قنا - الأقصر - أسوان)، وكان من نتائج البحث أن توصل الباحث إلى إعداد مقياس الانتماء كسمة لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات جنوب الصعيد مكوناً من عاملين (الانتماء الوجداني، الانتماء السلوكي)، وأوصت الدراسة باستخدام المقياس الذي توصل إليه الباحث كوسيلة للتعرف على مستوى الانتماء لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة، والاهتمام بإعداد البرامج النفسية لتنمية وتطوير الانتماء لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة، و تفعيل دور الأخصائي النفسي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة.

Abstract:

Building a scale of belonging as a feature of the employees in the directorates of youth and sports in the governorates of South Upper Egypt (a factorial study).

The current research aimed to build a measure of belonging among employees of the directorates of youth and sports in the governorates of southern Upper Egypt. The researcher selected the research sample randomly, represented by the original community, consisting of (٢٥٠) employees. They were divided into two samples, an exploratory sample (٥٠) employees to calculate the scale stability coefficient using the Wackeronbach method, and the main sample (٢٠٠) employees to calculate the factorial validity of the scale and extract its axes. The scale was applied on directorates employees of youth and sports in the governorates of southern Upper Egypt (Assiut - Sohag - Qena - Luxor - Aswan). The researcher has succeeded in building a scale of belonging as a feature of the employees of the directorates of youth and sports in the governorates of southern Upper Egypt, consisting of two axes (Emotional affiliation, behavioral affiliation). The study recommended using the scale as a means to identify the level of affiliation among the employees in the directorates of youth and sports, preparing psychological programs for the development of affiliation among the employees in the directorates of youth and sports, and activating the role of the psychologist for the employees in the directorates of youth and sports.

