

واقع الانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات

الشباب والرياضة بصعيد مصر

* أ.د/ محمد فتحي محمد تونى*

** أ.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط*

*** الباحث/ محمد عبد الحميد محمد على*

مقدمة ومشكلة البحث :

تعتبر الإدارة الحديثة هي العملية الأساسية التي تعتمد عليها الهيئات والكوادر الادارية فى تحقيق أهدافها مستندة فى ذلك الى الدعامات القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري وهى جانباً أساسياً من جوانب النظام الإنتاجي فى أي مجتمع وفى جميع المجالات الاجتماعية والثقافية والصحية والرياضية ، وكذلك العمود الفقري الذى ترتكز عليه مديريات الشباب والرياضة فى التخطيط الاستراتيجي للنهوض بالهيئات الرياضية ودعم الفرد وصقله من الناحية الادارية والفنية للارتقاء بالهيئات الرياضية . (٢٢:٢) .

يشهد العالم اليوم تحولات سريعة وعميقة غير مسبوقة بدأت فى العقد الأخير من القرن الماضي نتيجة قوي ومتغيرات بالغة التأثيرات مثل العولمة وتكنولوجيا المعلومات وحدة المنافسة وتحرير التجارة وغيرها من العوامل التي بدأت تفرز بيئة أعمال مختلفة عن تلك التي سادت فى العقود السابقة، وأنتقل العالم من عصر الصناعة إلى عصر المعلومات وهو ما عرف بالموجة الثالثة للإدارة والتي بدأت مع بداية السبعينات من القرن الماضي، وقد رصد بعض المهتمين بالإدارة بعض خصائص هذه الحقبة الجديدة التي تلعب فيها القيم غير الملموسة دور حيوياً فى نجاح المؤسسات ومن هذه القيم المعرفة والالتزام الذاتي والجودة وتمكين العاملين (١:٩) .

ولقد حظى الانتماء التنظيمي منذ أكثر من عشرين عاماً على اهتمام الباحثين فى مجال السلوك التنظيمي ، ويرجع هذا الاهتمام الى الاعتقاد بأن هناك علاقة بين العديد من الظواهر السلوكية مثل زيادة معدلات دوران العمل ونسبى الغياب وبين أحساس العاملين بالانتماء التنظيمي(١٠:٧٧) .

كما أن تنمية العلاقات بين المنشأة والعاملين فيها من الأهداف المهمة لإدارة المنشآت وخاصة المتقدمة منها وذلك لضمان استمرار العاملين فيها ولاسيما من ذوى المهارات والاختصاصات المهمة وتنمية السلوك الإبداعي لديهم وإيجاد الدافع لهم لبذل مزيد من الجهد الذى ينعكس على زيادة الإنتاج والأداء ، وأصبح من الوسائل المهمة لتحقيق الرضا عن العمل وتنمية مشاعر الانتماء والسلوك الإنتمائي لدى العاملين ، وقد بينت الكثير من الدراسات أن درجة انتماء الأفراد للمنشآت تؤثر على الإنتاج الكلى للمجتمع (١١:٦٣) .

* أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية كلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

* أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادى.

* أخصائى رياضي بمديرية الشباب والرياضة بقنا .

كما يشير " ميثقلوا وروز Muthuveloo&Rose " (٢٠٠٥) إلى أن الانتماء التنظيمي علي أنه تضامن العاملين وموافقتهم علي تقديم مجهوداتهم لتحقيق أهداف المنظمة ، كما يتضمن أيضا موافقة العاملين علي قيم وأهداف المنظمة والعمل علي تحقيق تلك الأهداف والمشاركة في جميع أنشطة العمل المتعلقة بالمنظمة للوصول بالمنظمة إلي اعلي مستوى (١٥:١٠٧٩) .

ويرى " صالح الجمعان " (٢٠٠٩) أن هذا التعريف الانتماء التنظيمي يحتوي علي عنصر القيم والمبادئ والتي تلعب البيئة التنظيمية والمجتمع دورا هام في تشكيلها وتكوينها ومن ثم التأثير علي درجة قوة الانتماء التنظيمي لدي الأفراد ، هذا بجانب أن هذا التعريف مبني علي وجود نوع من التوازن بين القيم والأهداف التنظيمية وقيم وأهداف الفرد ، حيث يؤدي هذا التوازن إلي وجود الانتماء التنظيمي لدي الأفراد لذا يضع الباحث هذا التعريف للانتماء وهو تعهد والتزام مكتوب من جانب الأفراد تجاه المنظمة يظهر في شكل سلوك ايجابي يتوافق بل ويتفوق علي القيم والمبادئ التنظيمية من اجل تحقيق أهداف المنظمة والتمسك بالاستمرار في العمل مع المنظمة مع إعطاء أولوية لمصلحة المنظمة الفرد ذاته (٣:٩٦) .

كما يضيف " وادي Wadei " (٢٠٠٤) أن الانتماء التنظيمي يتمثل في الناحية العاطفية للفرد والتي تظهر في شكل تقديم جهد إضافي والتطوع لأعمال اضافية والمساهمة في تقديم مقترحات للمنظمة وزيادة الرغبة لدى الأفراد في البقاء في المنظمة (١٦:٢) .

والبحث الحالي يتناول مفهوم إداري معاصر وهو الانتماء التنظيمي وواقع تطبيقه في المنظمات بصفة عامة والمنظمات الرياضية بصفة خاصة لتحقيق المشاركة وما لها من دور أكبر للعاملين في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتحمل المسؤولية وتطوير أساليب العمل وتقليل الرقابة والإشراف المباشر من قبل الرؤساء حيث بدء الاهتمام بالموارد البشرية وتطوير أدائهم وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وإكسابهم الخبرات المختلفة وإطلاق مواهبهم وتحقيق الدافعية نحو الإنجاز لرفع مستوى الأداء وإعداد ملكات إدارية ذو كفاءة ، وقيادات إدارية فعالة قادرة على تولى المناصب الإدارية الأعلى مستقبلاً وبالتالي يتم تحقيق الانتماء التنظيمي تجاه مؤسساتهم ، حيث نجد أن مديريات الشباب والرياضة في حاجة ماسة إلى أجهزة إدارية ذات فاعلية أكبر ، وأكثر كفاءة ومقدرة على قيادة العمل الشبابي والرياضي ، وحثمت هذه الأسباب ضرورة إحداث تنمية إدارية بصورة دائمة ومستمرة وقد تناولت العديد من الدراسات الانتماء التنظيمي كدراسة كل من " نايف عاصي ، هدى مجيد " (٢٠٠٨) (١١) بعنوان " الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين ، " دوف Dov " (٢٠٠٩) (١٤) بعنوان " القيم والانتماء التنظيمي " ، " زين وآخرون Zain et al " (٢٠٠٩) (١٧) بعنوان " ثقافة المنظمة وتأثيرها على الانتماء التنظيمي دراسة على العاملين بإحدى الشركات باليزيا " ، " كوت ، هسليين Cote &Heslin " (٢٠٠٣) (١٢) بعنوان " الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى العاملين بفندق سيائل " ، " عبد المحسن نعساني " (٢٠٠١) (٤) بعنوان " أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى وجميعها أشار إلى أهمية هذا المتغير مما دعا الباحثون لتناوله حيث أنهم لاحظوا من خلال عملهم الميداني بقطاع الشباب والرياضة أن العاملين بمديريات الشباب والرياضة ليس لديهم الانتماء لمؤسساتهم يرجع إلى وجود قصور في الصلاحيات والمسئوليات التي تعطى لهم نتيجة انفراد رؤسائهم بالسلطة واتخاذ القرار دون إشراكهم معهم وذلك لتخوفهم من فقدان السلطة والنفوذ الذي يتمتعون بهم في وظائفهم وكذلك تخوف العاملين من اتخاذ القرارات التي تخص أعمالهم خوفا من الوقوع في الأخطاء ومحاسبة المديرين لهم حيث أن ذلك يؤثر على الانتماء التنظيمي لديهم ويقلل من

صلاحياتهم وولائهم للعمل تجاه مؤسساتهم ، مما دعا الباحثون لتناول هذا البحث بهدف التعرف على واقع الانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر .

أهمية البحث والحاجة إليه :

من خلال إطلاع الباحثون على الدراسات والأبحاث المختلفة يرى الباحثون أن أهمية هذا البحث تكمن في النقاط التالية :

- ١- له دور هام في إعطاء العاملين الصلاحيات والمسئوليات التي تخص أعمالهم واشراكهم في عملية اتخاذ القرارات مما يساعد على زيادة الانتماء التنظيمي لديهم تجاه مؤسساتهم.
- ٢- تساعد نتائج هذا البحث في التعرف على مفهوم وأبعاد الانتماء التنظيمي لدى العاملين وضرورة تطبيقه ونشره في المؤسسات الرياضية.
- ٣- تساعد نتائج هذا البحث في معالجة نواحي القصور والضعف في مديريات الشباب والرياضة وحاجتها إلى مساواتها بالمؤسسات الأخرى المتميزة .
- ٤- إعطاء الفرصة من قبل القادة الإداريين للعاملين للتعبير عن أنفسهم بوضوح وصراحة ومراعاة العلاقات الإنسانية بين القادة والعاملين بالمؤسسات الرياضية .
- ٥- تساعد في وضع معايير واضحة وثابتة لتقييم أداء العاملين مع مراعاة أن تتناسب تلك المعايير مع مهارات وقدرات العاملين ومع طبيعة متطلبات العمل .
- ٦- تساهم في عقد دورات تدريبية للعاملين بالهيئات الرياضية المختلفة لتفعيل انتمائهم الوظيفي وتحسين مستوياتهم الوظيفية .

هدف البحث :

يهدف هذا البحث الى التعرف على واقع الانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر وذلك من خلال :

- ١- واقع الانتماء الاتجاهي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر .
- ٢- واقع الانتماء السلوكي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر .
- ٣- واقع الانتماء المستمر لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر .
- ٤- واقع الانتماء الوجداني لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر .
- ٥- واقع الانتماء الأدبي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر .

تساؤلات البحث :

- ١- ما واقع الانتماء الاتجاهي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر؟
- ٢- ما واقع الانتماء السلوكي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر؟
- ٣- ما واقع الانتماء المستمر لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر؟
- ٤- ما واقع الانتماء الوجداني لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر؟
- ٥- ما واقع الانتماء الأدبي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر؟

بعض المصطلحات الواردة في البحث :

الإدارة : Administration

هي وسيلة لتحقيق الهدف بأكبر كفاية ممكنة من حيث التكاليف والوقت المناسب والاستخدام الأمثل للموارد (١: ٥) .

الانتماء التنظيمي: Organizational Commitment

هو العملية التي يستخدمها الفرد لكي يشعر بالارتباط بمنظمة وبالتصرفات التي تضمن له البقاء ونتيجة لذلك يقوم الفرد بالمحافظة على كل شيء يراه ذو قيمة بالنسبة له مثل الوقت والمال الذي من الممكن أن يخسره نتيجة لتركه للمنظمة (١٣: ٦٧) .

مديرية الشباب والرياضة : Youth and sports Governorate

هي مؤسسة حكومية تتبع وزارة الشباب والرياضة لتنظيم العمل داخل المحافظات وهي مسؤولة عن جميع الأنشطة المختلفة للرياضة والشباب داخل الأندية ومراكز الشباب وأفرع الاتحادات والعمل على إدارتها بأسلوب علمي والرقابة عليها (٥: ٧) .

خطة وإجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثون في هذا البحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته نظراً لمناسبته لطبيعة البحث وتحقيق أهدافه .

مجتمع وعينة البحث :

اشتمل مجتمع البحث على مديري الإدارات الفرعية ورؤساء الأقسام والإداريين من العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر ، وقد قام الباحثون باختيار عينة عشوائية من محافظات الصعيد تمثلت في محافظات (المنيا ، أسيوط ، قنا ، أسوان) حيث بلغ عدد هؤلاء العاملين بتلك المحافظات (٤٩٠) أربعمائة وتسعون فرداً ، ومن ثم قام الباحثون باختيار عينة عشوائية طبقية من هؤلاء العاملين بلغ قوامها (١٦٠) مائة وستون فرداً كعينة أساسية بنسبة مئوية قدرها (٣٢.٦٥%) بحيث تشكل عدداً مقبولاً لتمثيل مجتمع البحث، وذلك بخلاف العينة الاستطلاعية وعددهم (٣٠) ثلاثون فرداً من خارج العينة الأساسية ، وجدول (١) يوضح توصيف عينة البحث.

جدول (١)
توصيف عينة البحث

| م | المديرية | إجمالي مجتمع البحث | العينة الأساسية | | | العينة الاستطلاعية | | | | | | |
|---|----------|--------------------|-------------------|------|----------|--------------------|-----------|-------------------|------|----------|-------|----|
| | | | نسبة ما تم سحبه % | مدير | رئيس قسم | إداري | الأجما لي | نسبة ما تم سحبه % | مدير | رئيس قسم | إداري | |
| ١ | المنيا | ١١١ | ٢٨.٨ ٣ | ٥ | ١٠ | ١٧ | ٣٢ | ٨.١١ | ٣ | ٣ | ٣ | ٩ |
| ٢ | أسيوط | ١٥١ | ٢٩.٨ ٠ | ٥ | ٢٠ | ٢٠ | ٤٥ | ٥.٩٦ | ٢ | ٣ | ٤ | ٩ |
| ٣ | قنا | ١٣٣ | ٣٣.٨ ٣ | ٥ | ٢٠ | ٢٠ | ٤٥ | ٦.٠٢ | ٣ | ٣ | ٣ | ٨ |
| ٤ | أسوان | ٩٥ | ٤٠.٠ ٠ | ٣ | ٢٠ | ١٥ | ٣٨ | ٤.٢١ | ١ | ١ | ٢ | ٤ |
| | الأجمالي | ٤٩٠ | ٣٢.٦ ٥ | ١٨ | ٧٠ | ٧٢ | ١٦٠ | ٦.١٢ | ٩ | ٩ | ١٢ | ٣٠ |

٣/٣ أدوات جمع البيانات:

استعان الباحثون في جمع بيانات البحث بالأدوات التالية:

١/٣/٣ المقابلة الشخصية:

أجرى الباحثون المقابلات الشخصية مع بعض العاملين قبل توزيع الاستبيان لتوضيح المطلوب من

الاستبيان بطريقة علمية صحيحة.

٢/٣/٣ تحليل المراجع والوثائق:

قام الباحثون بالرجوع إلى مصادر البيانات الأولية عن طريق الكتب والمراجع والمقالات والدوريات

والدراسات والمطبوعات والوثائق الرسمية والأبحاث العلمية كدراسة كل من " ماري ثابت " (٢٠١١) (٧) ، " صالح

الجمعان " (٢٠٠٩) (٣) ، " نايف عاصي ، هدى مجيد " (٢٠٠٨) (١١) ، " عبد المحسن نهنساني " (٢٠٠١)

(٤) وغيرها من الدراسات والتي استفاد منها الباحثون في التوصل إلى المحاور الرئيسية للاستبيانات واقتراح

العبارات الخاصة لكل محور .

استخدم الباحثون الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف البحث عن طريق استمارة وضعت خصيصاً لذلك بغرض تطبيقها على مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والإداريين العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر حيث قام الباحثون بتصميم استبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر .

وفيما يلي الخطوات التي أتبعها الباحثون في إعداد وتصميم الاستبيان وتقنيته حتى وصل إلى مرحلة الصلاحية للتطبيق :

١- تحديد هدف الاستبيان :

تمثل الهدف من الاستبيان في التعرف على الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر .

٢- البحث والإطلاع :

قام الباحثون بالبحث والإطلاع علي العديد من المراجع العلمية المتخصصة والدراسات المرتبطة بموضوع البحث وهي " ماري ثابت " (٢٠١١) (٧) ، " صالح الجمعان " (٢٠٠٩) (٣) ، " تاييف عاصي ، هدى حسين " (٢٠٠٨) (١١) ، " محمد الشمري " (٢٠٠٦) (٨) ، وذلك للتوصل إلى محور الاستبيان .

٣- تحديد محاور الاستبيان :

في ضوء الإطار النظري المرجعي للباحثين ، ومن خلال تحليل الاستبيانات التي صممت للتعرف على الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي قام الباحثون بتحديد (٥) محاور رئيسية وهي (الانتماء الأدبي ، الانتماء المستمر ، الانتماء الوجداني ، الانتماء الاتجاهي ، الانتماء السلوكي).

قام الباحثون بإعداد استمارة استبيان لاستطلاع آراء مجموعة من الخبراء بلغ قوامهم (١٠) عشرة خبراء من أساتذة الإدارة الرياضية (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة محاور الاستبيان لقياس الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر (ملحق ٥) وذلك بوضع علامة (٧) تحت كلمة موافق في حالة الموافقة ، ووضع علامة (٧) تحت كلمة غير موافق في حالة عدم الموافقة ، كذلك حذف أو إضافة أي محاور أخرى يرونها مناسبة ، والجدول التالي (٢) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور الاستبيان .

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول المحاور المقترحة لاستبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين

بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر (ن = ١٠)

| م | المحاور | موافق | غير موافق | النسبة المئوية لاتفاق الخبراء |
|---|-------------------|-------|-----------|-------------------------------|
| ١ | الانتماء الأدبي | ١٠ | - | %١٠٠ |
| ٢ | الانتماء المستمر | ٩ | ١ | %٩٠ |
| ٣ | الانتماء الوجداني | ٨ | ٢ | %٨٠ |
| ٤ | الانتماء الاتجاهي | ٨ | ٢ | %٨٠ |
| ٥ | الانتماء السلوكي | ٧ | ٣ | %٧٠ |

يتضح من جدول (٢) أن النسب المئوية لأراء الخبراء حول مدى مناسبة المحاور المقترحة لاستبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر قد تراوحت ما بين (٧٠ % : ١٠٠ %) وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة ٧٠% فأكثر من مجموع آراء الخبراء ، وفي ضوء ذلك لم يتم حذف أى محور من محاور الاستبيان ، وبذلك استقر الاستبيان على عدد (٥) محاور رئيسية وهي (الانتماء الأدبي ، الانتماء المستمر ، الانتماء الوجداني ، الانتماء الاتجاهي ، الانتماء السلوكي) .

٤- إعداد الاستبيان في صورته الأولية :

(١) قام الباحثون بصياغة العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان ، وقد راعوا عند صياغته أن تكون واضحة وبسيطة وتعبر عن المحور الذي تنتمي إليه ، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان (٥٦) عبارة موزعه علي المحاور المختلفة وذلك علي النحو التالي:

- محور الانتماء الاتجاهي ويحتوى على (١١) عبارة.
- محور الانتماء السلوكي ويحتوى على (١٢) عبارة.
- محور الانتماء المستمر ويحتوى على (١٠) عبارة .
- محور الانتماء الوجداني ويحتوى على (١٢) عبارة.
- محور الانتماء الأدبي ويحتوى على (١١) عبارة.

(٢) قام الباحثون بعرض محاور الاستبيان والعبارات التي تمثلها على الخبراء لإبداء الرأي للتعرف على مدى مناسبة وصياغة العبارات وكفايتها للمحاور المستخدمة وتحقيقها للأهداف الموضوعية ، كما طلب منهم حذف أو إضافة أو تعديل صياغة أي عبارة من العبارات أو نقل عبارة من محور إلى آخر في ضوء ما يرونه مناسباً ، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان في ضوء آراء الخبراء (٣٠) عبارة والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

آراء الخبراء في استبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين

بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر (ن = ١٠)

| عدد العبارات النهائية | عدد العبارات المضافة | أرقام العبارات المستبعدة | عدد العبارات المستبعدة | عدد العبارات المبدئية | المحاور |
|-----------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------|
| ٦ | - | ١١/١٠/٨/٣/٢ | ٥ | ١١ | الانتماء الاتجاهي |
| ٦ | - | ٢٢/٢١/٢٠/١٨/١٧/١٣ | ٦ | ١٢ | الانتماء السلوكي |
| ٦ | - | ٣٢/٣١/٣٠/٢٧ | ٤ | ١٠ | الانتماء المستمر |
| ٦ | - | ٤٥/٤٤/٤٣/٤٠/٣٩/٣٤ | ٦ | ١٢ | الانتماء الوجداني |
| ٦ | - | ٥٥/٥٤/٥٢/٥٠/٤٩ | ٥ | ١١ | الانتماء الأدبي |
| ٣٠ | - | - | ٢٦ | ٥٦ | الإجمالي |
| العبارات المحذوفة | | | | | المحاور |

| | |
|---|-------------------|
| أساهم بكل طاقتي في تحقيق إستراتيجية المنظمة | الانتماء الاتجاهي |
| ترداد رغبتى فى العمل لتطبيقها مع أهداف المنظمة | |
| ترقيتى المستمرة تساعدنى على الحفاظ على العمل | |
| استمرارى وبقائى فى وظيفتى يؤمن مستقبلى | |
| شعورى بالأمان الوظيفى تدفعنى العمل المستمر | |
| دائما أحاول التحكم فى سلوكيات فى العمل | الانتماء السلوكي |
| أجتهدى فى العمل يساعدنى فى تطوير المنظمة | |
| أشعر دائما بتطابق أهدافى مع أهداف المنظمة | |
| التحكم بالسلوك والوقت يطور من أداء المنظمة | |
| تمسكى واستمرارى فى العمل نتيجة السلوكيات | |
| انتمائى السلوكى يزداد دائما مع بقاء المنظمة | الانتماء المستمر |
| لا أفكر فى ترك العمل إلا فى ظروف استثنائية | |
| أشعر بالفخر والاعتزاز لكوني احد أفراد المنظمة | |
| اتخذ قرارات مهمة جدا فى عملي | |
| أي تغير صغير فى ظروفى يجعلنى اترك العمل | |
| أشعر بارتباط نفسي وعاطفي اتجاه عملي فى المنظمة | الانتماء الوجداني |
| أشعر بالاعتزاز بالعمل فى المكان الذى اعلم به | |
| لديه الرغبة فى قضاء ما تبقى من حياتي المهنية فى المنظمة التي اعلم بها | |
| أشعر بأنني فرد من أفراد هذه المنظمة | |
| أساهم فى العمل الذى يحسن صورة المنظمة حتى ولو لم تكن إلزامية | |
| تمثل لي هذه المنظمة قدرا كبيرا من المعاني الشخصية | الانتماء الأدبي |
| أشعر بقدر كبير من الخصوصية فى عملي | |
| اعتز ببقائى فى هذه المنظمة فى الوقت الحاضر مسألة ضرورية | |
| سأشعر بالذنب إذا غادرت المنظمة حاليا | |
| سيواجهني صعاب إمكانية الحصول علي عمل آخر إذا تركت عملي الحالي | |
| أفضل الانتقال من مكان عملي إلي آخر بدلا من البقاء فى مكان واحد | |

(٣) استخدم الباحث فى تصحيح الاستبيان الخيارات " أوافق - إلى حد ما - لا أوافق " ، مع توزيع الدرجات (٣ - ٢ - ١) .

(٤) المعاملات العلمية للاستبيان :

قام الباحثون بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أ . الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحثون الطريقتين التاليتين :

١. صدق المحتوى . ٢. صدق التكوين الفرضي " الاتساق الداخلي " .

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثون بعرض الصورة المبدئية للاستبيان (ملحق ٣) والتي تحتوى على (٥) محاور، و(٥٦) عبارة على مجموعة من الخبراء بلغ قوامها (١٠) عشرة خبراء من أساتذة الإدارة الرياضية (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى ملائمة محاور الاستبيان فيما وضعت من أجله كما طلب منهم إبداء الرأي في العبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وذلك بوضع علامة (√) أمام العبارة وتحت كلمة موافق إذا كانت العبارة مناسبة وتحت كلمة غير موافق إذا كانت العبارة غير مناسبة وتحت كلمة تعدل إذا كانت العبارة في حاجة إلى تعديل في صياغتها وقد تم اختيار العبارات التي حصلت على نسبة ٧٠% فأكثر من مجموع آراء الخبراء ، وفي ضوء ذلك تم تعديل صياغة بعض العبارات وحذف عدد (٢٦) عبارة وبذلك بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته النهائية (٣٠) عبارة (ملحق ٤) والجدول (٤) يوضح النسب المئوية لآراء الخبراء على عبارات الاستبيان .

جدول (٤)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول عبارات استبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر (ن = ١٠)

| أرقام العبارات ونسبة الموافقة | | | | | | | | | | | | المحاور | |
|-------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------------------|--------------------|----------------------|
| | | | | | | | | | | | | رقم العبارة | الانتماء الاتجاهي |
| ١١ | ١٠ | ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | النسبة المئوية% | | |
| ٥٠ | ٥٠ | ٩٠ | ٥٠ | ٩٠ | ٨٠ | ٩٠ | ٨٠ | ٦٠ | ٦٠ | ٨٠ | | رقم العبارة | الانتماء السلوكي |
| ٢٣ | ٢٢ | ٢١ | ٢٠ | ١٩ | ١٨ | ١٧ | ١٦ | ١٥ | ١٤ | ١٣ | ١٢ | النسبة المئوية% | |
| ٨٠ | ٦٠ | ٦٠ | ٥٠ | ٨٠ | ٥٠ | ٥٠ | ٨٠ | ٨٠ | ٩٠ | ٦٠ | ٩٠ | رقم العبارة | الانتماء المستمر |
| | | ٣٣ | ٣٢ | ٣١ | ٣٠ | ٢٩ | ٢٨ | ٢٧ | ٢٦ | ٢٥ | ٢٤ | النسبة المئوية% | |
| | | ٧٠ | ٥٠ | ٥٠ | ٦٠ | ٧٠ | ٩٠ | ٦٠ | ٨٠ | ٨٠ | ٩٠ | رقم العبارة | الانتماء الوجداني |
| ٤٥ | ٤٤ | ٤٣ | ٤٢ | ٤١ | ٤٠ | ٣٩ | ٣٨ | ٣٧ | ٣٦ | ٣٥ | ٣٤ | النسبة المئوية% | |
| ٦٠ | ٥٠ | ٥٠ | ٨٠ | ٩٠ | ٥٠ | ٥٠ | ٨٠ | ٨٠ | ٧٠ | ٨٠ | ٦٠ | رقم العبارة | الانتماء الأدبي |
| | | ٥٦ | ٥٥ | ٥٤ | ٥٣ | ٥٢ | ٥١ | ٥٠ | ٤٩ | ٤٨ | ٤٧ | ٤٦ | |
| ٨٠ | ٥٠ | ٦٠ | ٩٠ | ٥٠ | ٨٠ | ٦٠ | ٥٠ | ٧٠ | ٨٠ | ٨٠ | | | |

يتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول عبارات استبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر قيد البحث تراوحت ما بين (٥٠% : ٩٠%) وقد

تم اختيار العبارات التي حصلت على نسبة ٧٠% فأكثر من مجموع آراء الخبراء ، وفي ضوء ذلك تم حذف عدد (٢٦) عبارة وبذلك بلغت العبارات التي تم موافقة الخبراء عليها (٣٠) عبارة (ملحق ٧) .

(٢) صدق التكوين الفرضي " الاتساق الداخلي " :

للتحقق من صدق الاستبيان قام الباحثون بحساب صدق التكوين الفرضي باستخدام الاتساق الداخلي وذلك عن طريق تطبيقه على عينة عشوائية قوامها (٣٠) ثلاثون فرد من مجتمع البحث ومن غير عينة البحث الأساسية ، وقام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين مجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه وبين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان وكذلك بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

صدق التكوين الفرضي " الاتساق الداخلي " لاستبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي

لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر (ن = ٣٠)

| أرقام العبارات ونسبة الموافقة | | | | | | المحاور |
|-------------------------------|------|------|------|------|------|---|
| ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| ٠.٦٧ | ٠.٦٦ | ٠.٧٤ | ٠.٧٥ | ٠.٨٣ | ٠.٧٥ | معاملات الارتباط بين العبارة والمحور |
| ٠.٦٣ | ٠.٦٥ | ٠.٦٤ | ٠.٧٣ | ٠.٧٦ | ٠.٧١ | معاملات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للاستبيان |
| ٠.٩٣ | | | | | | معاملات الارتباط بين المحور والدرجة الكلية للاستبيان |
| ١٢ | ١١ | ١٠ | ٩ | ٨ | ٧ | رقم العبارة |
| ٠.٧٣ | ٠.٧١ | ٠.٥٦ | ٠.٧٧ | ٠.٧٥ | ٠.٦٤ | معاملات الارتباط بين العبارة والمحور |
| ٠.٧٠ | ٠.٧٣ | ٠.٥٩ | ٠.٦٥ | ٠.٦٦ | ٠.٦٠ | معاملات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للاستبيان |
| ٠.٩٤ | | | | | | معاملات الارتباط بين المحور والدرجة الكلية للاستبيان |
| ١٨ | ١٧ | ١٦ | ١٥ | ١٤ | ١٣ | رقم العبارة |
| ٠.٧٩ | ٠.٧٧ | ٠.٦٩ | ٠.٨٠ | ٠.٥٧ | ٠.٧٧ | معاملات الارتباط بين العبارة والمحور |
| ٠.٧٢ | ٠.٧١ | ٠.٦٨ | ٠.٧٠ | ٠.٥١ | ٠.٦٧ | معاملات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للاستبيان |
| ٠.٩١ | | | | | | معاملات الارتباط بين المحور والدرجة الكلية للاستبيان |
| ٢٤ | ٢٣ | ٢٢ | ٢١ | ٢٠ | ١٩ | رقم العبارة |
| ٠.٥٩ | ٠.٥٧ | ٠.٧٠ | ٠.٧٠ | ٠.٦٧ | ٠.٧٠ | معاملات الارتباط بين العبارة والمحور |

| | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|--|--------------------|
| ٠.٥٢ | ٠.٤٨ | ٠.٦٣ | ٠.٥٧ | ٠.٥٢ | ٠.٧٢ | معاملات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للاستبيان | |
| ٠.٨٨ | | | | | | معاملات الارتباط بين المحور والدرجة الكلية للاستبيان | |
| ٣٠ | ٢٩ | ٢٨ | ٢٧ | ٢٦ | ٢٥ | رقم العبارة | الإبتي الانتماء |
| ٠.٦٧ | ٠.٧٣ | ٠.٧١ | ٠.٧٦ | ٠.٨١ | ٠.٧٤ | معاملات الارتباط بين العبارة والمحور | |
| ٠.٦٤ | ٠.٧٤ | ٠.٦٦ | ٠.٧٠ | ٠.٦٨ | ٠.٦٦ | معاملات الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للاستبيان | |
| ٠.٩٢ | | | | | | معاملات الارتباط بين المحور والدرجة الكلية للاستبيان | |

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر وبين مجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٥٦ : ٠.٨٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات للاستبيان .

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر وبين الدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٤٨ : ٠.٧٤) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات للاستبيان .

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور استبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر وبين الدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٤) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لمحاور للاستبيان .

(ب) الثبات :

لحساب ثبات استبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر استخدم الباحثون طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرد من مجتمع البحث ومن غير عينة البحث الأساسية وجدول (٦) يوضح ذلك

جدول (٦)

معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ لاستبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر (ن = ٣٠)

| المحور | عدد العبارات النهائية | المتوسط | الانحراف المعياري | معامل ألفا لكرونباخ |
|-------------------|-----------------------|---------|-------------------|---------------------|
| الانتماء الاتجahi | ٦ | ١٢.٧٧ | ٣.٣٤ | ٠.٨٣ |
| الانتماء السلوكي | ٦ | ١٢.٠٣ | ٣.١٦ | ٠.٧٩ |
| الانتماء المستمر | ٦ | ١٢.٣٠ | ٣.٢٠ | ٠.٨٢ |
| الانتماء الوجداني | ٦ | ١١.٦٧ | ٢.٨٩ | ٠.٧٣ |
| الانتماء الأدبي | ٦ | ١١.٩٠ | ٣.٣٨ | ٠.٨٣ |
| الدرجة الكلية | ٣٠ | ٦٠.٦٧ | ١٤.٦٥ | ٠.٩٥ |

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

تراوحت قيم معاملات ألفا لكرونباخ لمحاور استبيان الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر قيد البحث ما بين (٠.٧٣ : ٠.٨٣) ، كما بلغ معامل الفا لكرونباخ للدرجة الكلية للاستبيان (٠.٩٥) وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

٥- الصورة النهائية للاستبيان :

بعد حساب المعاملات العلمية للاستبيان قام الباحثون بوضع الصورة النهائية للاستبيان والتي تمثلت في (٣٠) عبارة تم توزيعها على (٥) محاور بواقع (٦) عبارات لكل محور (ملحق ٤) ، وتتم الاستجابة على عبارات الاستبيان في ضوء ميزان تقدير ثلاثي وذلك على النحو التالي : "أوافق - إلى حد ما - لا أوافق" ، مع توزيع الدرجات (٣ - ٢ - ١) على التوالي وبذلك تتراوح الدرجة الكلية لمحاور الاستبيان ما بين (٦ : ١٨) درجة .

خطوات البحث :

الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحثون بأجراء دراسة استطلاعية لأدوات جمع البيانات حيث قاموا بتطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠١٧/١٠/٥م إلى ٢٠١٧/١٠/٢٥م ، وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن عبارات الاستبيانات قيد البحث مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالصعوبة أو عدم الفهم ، كما أنها على درجة مقبولة من الصدق والثبات.

تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أداة جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها، قام الباحثون بتطبيقه على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت في الفترة من ٢٠١٧/١١/٤ م إلى ٢٠١٧/١٢/٣٠ م وقد تم التطبيق على النحو التالي :

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

أولاً : عرض النتائج

- عرض وتفسير نتائج التساؤل الأول : ما واقع الانتماء الاتجاهي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر ؟

جدول (٨)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الاستجابة ومربع كا لآراء عينة البحث

بالنسبة لعبارات المحور الأول الانتماء الاتجاهي (ن = ١٦٠)

| م | العبارات | الاستجابة | | | الوزن النسبي | نسبة متوسط الاستجابة | مدى التحقق | كا ^٢ |
|------------|---|--|-----------|---|--------------|------------------------|-----------------|-----------------|
| | | أوافق | إلى حد ما | لا أوافق | | | | |
| ١. | أعمل جاهدا لتحقيق أهدافي في ضوء أهداف العمل | ٦٩ | ٦٥ | ٢٦ | ٣٦٣ | ٧٥.٦٣ | تتحقق | ٢١.١٦ |
| ٢. | أسعى دائما لتطوير قدراتي ومهاراتي في العمل | ٧٠ | ٧٢ | ١٨ | ٣٧٢ | ٧٧.٥٠ | تتحقق | ٣٥.١٥ |
| ٣. | أحاول جاهدا الحفاظ على الاستمرار في عملي | ٦٠ | ٧٠ | ٣٠ | ٣٥٠ | ٧٢.٩٢ | تتحقق إلى حد ما | ١٦.٢٥ |
| ٤. | يزداد رغبتني في العمل لمساعدة زملائي | ٦٨ | ٦٨ | ٢٤ | ٣٦٤ | ٧٥.٨٣ | تتحقق | ٢٤.٢٠ |
| ٥. | أحرص على الدورات التدريبية التي تطور من أدائي | ٦٧ | ٦٧ | ٢٦ | ٣٦١ | ٧٥.٢١ | تتحقق | ٢١.٠١ |
| ٦. | عملي يساعدي لتحقيق طموحاتي | ٥٠ | ٧٤ | ٣٦ | ٣٣٤ | ٦٩.٥٨ | تتحقق إلى حد ما | ١٣.٨٥ |
| | | متوسط الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة للمحور ككل | | | ٢١٤٤ | ٧٤.٤٤ | يتحقق | |
| حدود الثقة | | اقل من ٥٩.٧٣ % لا تتحقق | | من ٥٩.٧٣ % : أقل من ٧٤.٢٧ % تتحقق إلى حد ما | | من ٧٤.٢٧ % فأكثر تتحقق | | |

قيمة كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٨) أن قيم كا^٢ دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لجميع عبارات استبيان واقع الانتماء التنظيمي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر " المحور الأول الانتماء الاتجاهي " ،

وبذلك توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات الاستبيان لصالح التكرارات الأكبر ، كما حصلت عبارات هذا المحور على نسب متوسط استجابة تراوحت ما بين (٦٩.٥٨% : ٧٧.٥٠%) حيث تحققت جميع العبارات ، بينما تحققت العبارات أرقام (٦/٣) إلى حد ما ، وبلغت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور ككل (٧٤.٤٤%) أي أن المحور يتحقق .

- عرض وتفسير نتائج التساؤل الثاني : ما واقع الانتماء السلوكي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر ؟

- عرض وتفسير نتائج التساؤل الخامس : ما واقع الانتماء الأبوي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر ؟

ثانياً : تفسير النتائج ومناقشتها

يتضح من الجدول (٨) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات الاستبيان لصالح التكرارات الأكبر ، كما حصلت عبارات هذا المحور وهو (الانتماء الإيجابي) على نسب متوسط استجابة تراوحت ما بين (٦٩.٥٨% : ٧٧.٥٠%) حيث تحققت جميع العبارات ، بينما تحققت العبارات أرقام (٦/٣) إلى حد ما ، وبلغت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور ككل (٧٤.٤٤%) أي أن المحور يتحقق .

ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى أن الأفراد يكون لديهم انتماء للبيئة التنظيمية التي يعملون بها لأنهم يعملون جاهدين لتحقيق أهداف المنظمة ويسعون لتطوير قدراتهم ومهاراتهم في العمل كما تزداد رغباتهم في العمل على مساعدة زملائهم .قد نجد حصول الأفراد على نسب متوسطة الاستجابة قد يرجع للاختلافات الثقافية وهذا ما أكدته دراسة " فداء ناصر " (٢٠٠٦) (٦) وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي أن الاختلافات الثقافية تؤدي إلى ضعف الانتماء التنظيمي داخل المنظمة.

وبهذه النتيجة نجيب على التساؤل الأول : ما واقع الانتماء الإيجابي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر ؟

بالرجوع إلى الجدول (٩) نجد أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات الاستبيان لصالح التكرارات الأكبر ، كما حصلت عبارات هذا المحور وهو (الانتماء السلوكي) على نسب متوسط استجابة تراوحت ما بين (٦٨.٧٥% : ٧٦.٦٧%) حيث تحققت جميع العبارات ، بينما تحققت العبارات أرقام (١٢/١١/١٠) إلى حد ما ، وبلغت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور ككل (٧٣.٢٣%) أي أن المحور يتحقق إلى حد ما .

ويعزو الباحثون تلك النتيجة إلى أن الأفراد التزام في عملهم فإنهم يكونوا على علاقات طيبة مع زملائهم كما أن التزامهم الأخلاقي فذلك يساعدهم على اكتساب الآخرين كما أنهم يحرصون على التواجد في مواعيد أعمالهم كما أنهم يفضلون البقاء في عملهم داخل المنظمة حتى إنهاء أعمالهم وهذا ما أكدته دراسة " دوف Dov " (٢٠٠٩) (١٤) وتوصلت الدراسة إلى أن للقيم تأثير على درجة الانتماء للعاملين فتعزيز القيم لدى المجتمعات تزيد من ارتباط العاملين بالعمل مما يزيد من الانتماء التنظيمي لديهم .

وبهذه النتيجة نجيب على التساؤل الثاني : ما واقع الانتماء السلوكي لدى العاملين بمديريات الشباب

والرياضة بصعيد مصر ؟

كما يتضح من نتائج جدول (١٠) أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات الاستبيان لصالح التكرارات الأكبر ، كما حصلت عبارات هذا المحور وهو (الانتماء المستمر) على نسب متوسط استجابة تراوحت ما بين (٦٩.٣٨% : ٧٣.٧٥%) حيث تحققت جميع العبارات إلى حد ما ، وبلغت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور ككل (٧١.٢٢%) أي أن المحور يتحقق إلى حد ما . ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن الأفراد عندما يشعرون بالقيم السائدة داخل المنظمة وبالتالي يكون هناك انتماء مستمر لتلك المنظمة ولذلك لا يتركون عملهم الذي يعملون فيه كما أنهم يشعرون أن تلك الوظيفة تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم وهذا ما أكدته دراسة " نايف عاصي ، هدى مجيد " (٢٠٠٨) (١١) وتوصلت هذه الدراسة للعديد من النتائج وهي درجة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في هيئة التعليم التقني كانت مرتفعة وهذا يرجع إلى طبيعة العمل في الهيئة وظروف بيئة العمل التي كان لها دور مهم في ذلك كعوامل الإشراف ومحتوى العمل والأجور والترقيات ونظم الاتصال كما توصلت الدراسة إلى رغم ارتفاع درجة الرضا الوظيفي عن العمل في الهيئة إلا أن تأثير العوامل التنظيمية السابقة على الرضا عن العمل كان ضعيف جداً ولذا كان لارتفاع درجة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في الهيئة اثر على ارتفاع درجة الرضا عن العمل .

وبهذه النتيجة نجيب على التساؤل الثالث : ما واقع الانتماء المستمر لدى العاملين بمديريات الشباب

والرياضة بصعيد مصر ؟

وبالرجوع إلى الجدول (١١) نجد أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات أفراد عينة البحث لعبارات الاستبيان لصالح التكرارات الأكبر ، كما حصلت عبارات هذا المحور وهو الانتماء الوجداني على نسب متوسط استجابة تراوحت ما بين (٧٣.٥٤% : ٧٥.٨٣%) حيث تحققت العبارات أرقام (٢٤/٢٣/٢١) بينما باقى العبارات تحققت إلى حد ما ، وبلغت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور ككل (٧٤.٤٨%) أي أن المحور يتحقق .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن أفراد العينة لديهم قدر كبير من الانتماء الوجداني وذلك من الاستمتاع بالحديث داخل المنظمة كما أنهم يتقبلون أى تغير يحدث داخل المنظمة كما أنهم يبذلون مجهوداً كبيراً لتحقيق أهدافهم داخل المنظمة وهذا ما أكدته دراسة " ماري ثابت " (٢٠١١)

ثانياً : التوصيات

فى ضوء نتائج البحث يوصي الباحثون بما يلى :

١. وضع هيكل تنظيمي جيد للمؤسسة الرياضية موضحاً كافة الاختصاصات والواجبات الخاصة بكل فرد فى المؤسسة الرياضية.
٢. الدقة فى اختيار الكفاءات الإدارية القائمة على العملية الإدارية داخل المؤسسات الرياضية لضمان فاعلية تحقيق الأهداف الموضوعية .
٣. ضرورة وضع تقارير العاملين بالمؤسسة الرياضية بدقة ووضوح وتستند فى وضعها على الأسس والمعايير العلمية والعملية المناسبة لذلك ، وأن تعتمد على واقع ما يقوم العامل به من أعمال دون

- مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية — ٨٥ — العدد الثامن - يناير ٢٠١٨ م
- تدخل الأهواء الذاتية والمصالح الشخصية لكي يمكن الاعتماد عليها كوسيلة هامة لتقييم أداء العاملين
- . ٤. عقد دورات تدريبية للعاملين بالهيئات الرياضية المختلفة لتفعيل انتمائهم الوظيفي وتحسين مستوياتهم الوظيفية .
- . ٥. إجراء دراسات مشابهة للتعرف على أهمية الانتماء التنظيمي في تحسين العناصر الإدارية المختلفة بالمؤسسات الرياضية .

قائمة المراجع

١. جمال محمد علي: الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة "، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٧م.
٢. جمال محمد علي : تقييم فاعلية برامج التنمية الإدارية لمستوي الإدارة الوسطي بمديريات الشباب والرياضة ، بحث مقال اللجنة العلمية لترقية الأساتذة فى الإدارة الرياضية ، ٢٠٠٢م.
٣. صالح عيسى الجمعان: أثر الأنماط القيادية على الانتماء التنظيمي للعاملين دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٩م .
٤. عبد المحسن عبد السلام نعساني : أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على الأطباء في المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠١م.
٥. عبده محمود عبد الحليم: أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد ، رسالة ماجستير غير منشور ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠٠٨م.
٦. فداء محمد ناصر: أثر الاختلافات الثقافية على نظم تقويم الأداء والحوافز والانتماء التنظيمي في الشركات متعددة الجنسيات في جمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٦م .
٧. ماري ثابت ماركو : أثر تمكين العاملين على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على الهيئة المصرية العامة للمساحة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية تجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠١١م .
٨. محمد فليح سليمان الشمري : أثر تمكين العاملين على فاعلية اتخاذ القرارات بالتطبيق على شركة الملاحة العربية المتحدة بدولة الكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٦م.
٩. محمود أحمد الخطيب : إمكانيات تمكين العاملين فى الشركات الصناعية ، المؤتمر العلمي الثاني للاتجاهات الحديثة فى الإدارة ، جامعة عين شمس ، أبريل ٢٠٠٠م.
١٠. مغير خميس مغير الخيلى: اثر الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على الدوائر المحلية لإمارة أبو ظبي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٩م .
١١. نايف على ، حسين عاصي ، هدى مجيد : الانتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني ، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، جامعة بابل ، المجلد (١٠) ، العدد (٣) ، ٢٠٠٨م .
١٢. Job Satisfaction & Organizational Commitment on Employees " Cote&Heslin. (2003). in Sleep Well s Seattle Branch :The downtown Hotel
١٣. Daft, Richard, L. Organization Theory and Design" Fifth ed. By West Publishing Company (1995).
١٤. Dov. "Values and Organizational Commitment " , International Journal of Manpower (2009).

١٥. Muthuvloo & Rose. "Typology of Organizational Commitment", American Journal of Applied Science, vol 2(2005) .
١٦. Wadi. " The Relationship between Perceived Values Congruence and Organizational Commitment in Multinational Organization" , PHD , University of Phoenix ,Arizona (2004).
١٧. Zain et al. "The Influence Corporate Culture on Organizational Commitment: A Study on A Malaysian Listed Company European Journal of Economics" , Finance and Administrative Science ,ISSUE (2009).