

" الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي ودافعية الانجاز لدى

الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب في محافظات شمال الصعيد "

* د / محمد فوزي عبد العزيز

** د / عمرو احمد فؤاد محمد

المقدمة ومشكلة البحث :

يعتبر الشباب هم الفئة الأكثر أهمية في المجتمع فهم يمثلون نصف الحاضر و كل المستقبل، لذا فهم عماد المستقبل ووسيلة التنمية وغياتها، فالشباب يسهمون بدور فاعل في تشكيل ملامح الحاضر واستشراف آفاق المستقبل، والمجتمع لا يكون قويا إلا بشبابه والأوطان لا تبنى إلا بسواعد شبابها ، وعندما يكون الشباب معدا بشكل سليم واعياً ومسلحاً بالعلم والمعرفة فإنه سوف يصبح أكثر قدرة على مواجهة تحديات الحاضر وأكثر استعدادا لخوض غمار المستقبل ، فالشباب هم من صنعوا الفارق في ثورة ٢٥ يناير المجيدة من أجل تحقيق الحرية والديمقراطية والعدالة الاجتماعية والكرامة الإنسانية .

ولما كان مركز الشباب هيئه شبابية تربية أهلية يهدف إلي تنمية الشباب باستثمار وقت فراغهم في ممارسة مختلف الأنشطة ويسعى لإكسابهم المهارات التي تكفل تحمل المسؤولية وتنشئتهم تنشئة صالحة متوازية وتنمية قدراتهم واكتشاف مواهبهم ورعاية إبداعاتهم في إطار القانون والسياسة العامة للدولة ، لذا أصبح لزاما علينا الاهتمام بهذه المراكز لما لها من أهمية والقائمين علي العمل بها والذين يسعون إلي تحقيق تلك الأهداف التي أنشاء من اجلها

١ * محمد فوزي عبد العزيز أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة المنيا

٢ ** عمرو احمد فؤاد مدرس بقسم علم النفس الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة المنيا

مركز الشباب ومن بينهم الأخصائيين الرياضيين الذين يختصون بتنفيذ الأنشطة الرياضية المختلفة وكذلك تنفيذ بعض الأنشطة الأخرى (١١ : ٢٨) .

فلم يكن في السابق هناك أي اهتمام للعاملين بمراكز الشباب علي الرغم من الدور الخطير الذي يقومون به من توعية وتقييم الشخصية للشباب من خلال ممارسة الأنشطة المختلفة ، حيث يسعون جاهدين إلي تنفيذ هذه الأنشطة والتأثير في الشباب المتردد علي مركز الشباب فالإهمال الذي تعرضوا له جعلهم يشعرون بالاغتراب في عملهم (٥ : ١٦) .

وقد ظهر الشعور بالاغتراب في السنوات الأخيرة السابقة لدي الأخصائي لأنه كان يشعر بمشاعر سلبية تجاه العمل وفقدان الحافز في الاستمرار بالعمل ، ويمكن القول بان المجتمع هو المسئول عن إيجاد الاغتراب من خلال انخفاض مستوي التفاعل الاجتماعي وقصور في العلاقات الإنسانية داخل العمل وخارجه هذا من ناحية وظهور البيروقراطية الإدارية في جميع الهيئات الرياضية ومنها مراكز الشباب من ناحية أخرى .

وبوجود ظاهرة الاغتراب والتي تؤثر نفسيا واجتماعيا علي الأخصائي الرياضي بمركز الشباب فقد تظهر مشاعر عدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي ، فالانتماء ظاهرة تحدث نتيجة للعلاقات التبادلية بين الفرد والمنظمة والتي يترتب عليها اتفاق متبادل يظل مستمرا طالما بقية العلاقة التعاقدية قائمة ، أي أنه يتضمن علاقات نشطة بين الفرد ومنظمتة تتمثل في استعداد تام من قبل هذا الفرد لبذل كل ما يستطيع من وقت وجهد وتقان بغية المساهمة في تحقيق النجاح لتلك المنظمة لتعلقه وولعه الشديد بها ، حيث يؤثر الانتماء التنظيمي علي فاعلية وكفاءة المنظمات لما له من تأثير علي أداء العاملين بتلك المنظمات (١ : ٧٥)

ففي الآونة الأخيرة يوجد بعض العاملين بمراكز الشباب يشعرون بالاغتراب في منظماتهم مما يؤثر عليهم بنقص الدافعية وفقدان القدرة علي الابتكار والإبداع في العمل والقيام بجميع الواجبات بصورة آلية وظهور حالة من التشاؤم واللامبالاة وفقدان الاندماج الوجداني وهذا يعتبر مؤشراً علي عدم التكيف لدي العاملين مما يؤدي لقلة كفاءتهم ، ولكن عندما يكون هناك انتماء يأتي دور الدافع ليحث الاخصائي الرياضي علي بذل الجهد وإنتاج الطاقة اللازمة لأداء العمل وتحقيق الأهداف المرجوة (٣ : ٤) .

ومن خلال ما سبق يري الباحثان أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي أصبحت منتشرة بشكل واضح في مراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد (بني سويف - الفيوم - المنيا) مما قد يؤثر بالسلب علي العديد من العناصر المختلفة فيما يخص المنظمة والوظيفة والعاملين بها هذا من جانب بالإضافة إلي دورها في انتماء العاملين لمنظمتهم ، فقد يكون الفرد راضياً عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويرغب في ممارسة العمل نفسه في منظمة أخرى ، فتحقيق الانتماء بين العاملين في المنظمة يقلل من دوران العمل ومن مصروفات المنظمة على التوظيف، كما أنه يزيد من الإنتاجية.

و تسعى المنظمة الي استثارة الدافع للإنجاز لدى العاملين لتحفيز سلوكهم و تنشيطه ، وفي إدراكه للمواقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك المحيطين به، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف متعلقة به وبالمنظمة ، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل (٣ : ٢٩) .

فمن خلال اطلاع الباحثان علي الدراسات والبحوث السابقة وعلي حد علمهما لم يجدا دراسة تناولت هذا الموضوع في المجال الرياضي ومن هنا

نشأت فكرة هذا البحث وهي التعرف علي الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي ودافعية الانجاز لدي الأخصائيين الرياضيين بمحافظة شمال الصعيد.

هدف البحث :

يهدف البحث إلي بناء مقياس للاغتراب الوظيفي لدى العاملين

بالمجال الرياضى و التعرف علي :

- ١- العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي لدي الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد .
- ٢- العلاقة بين الاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز لدي الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد.
- ٣- الفروق بين الأخصائيين الرياضيين (ذكور - إناث) بمراكز الشباب في محافظات شمال الصعيد الثلاثة قيد البحث (بني سويف - الفيوم - المنيا) في الاغتراب الوظيفي.

فروض البحث :

في ضوء أهداف البحث يفترض الباحثان ما يلي :

- ١- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز لدي الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد.
- ٢- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي لدي الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين الرياضيين (ذكور - إناث) بمراكز الشباب في محافظات شمال الصعيد الثلاثة قيد البحث (بني سويف - الفيوم - المنيا) في الاغتراب الوظيفي.

الانتماء الأدبي :

هو إحساس الفرد بالبقاء في المنظمة ، وينشأ هذا النوع من الانتماء نتيجة العادات والتقاليد والقيم التي يكتسبها من المجتمع أو من خلال مراحل تعلمه الأولي (١٢ : ٥٣٩) .

دافعية الانجاز :

هي استعداد نسبي في الشخصية يحدد مدى سعي الإنسان أو الفرد ، ومثابرتة في سبيل بلوغ نجاح يترتب عليه نوع معين من الإشباع ، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوي محدد من الامتياز (١ : ٩٠)

الدراسات السابقة

١- دراسة قام بها " ماري ثابت ماركو " (٧) (٢٠١١) والتي استهدفت التعرف علي دور تمكين العاملين في ترسيخ الانتماء التنظيمي ، وكانت أدوات جمع البيانات مقياس للتمكين ومقياس للانتماء التنظيمي ، وكانت العينة (٣٢٠) فرد من العاملين بهيئة المساحة وكانت أهم النتائج بأنه يوجد تأثير طردي ذو دلالة إحصائية لثلاثة من أبعاد تمكين العاملين (الاختيار، معني وقيمة العمل، التأثير) علي الانتماء الوجداني(النفسي) ، ويوجد تأثير طردي ذو دلالة إحصائية لاثنتين من أبعاد تمكين العاملين (معني وقيمة العمل، التأثير) علي الانتماء المستمر ، كما يوجد تأثير طردي معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تمكين العاملين الأربعة (الاختيار، الفاعلية الذاتية، معني وقيمة العمل، التأثير) علي الانتماء الأدبي.

٢- دراسة قام بها " حسين محمد عبد الحليم " (٤) (٢٠١٠) و استهدفت التعرف علي فاعلية إدارة الأفراد وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدي العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وقد

بلغت العينة (١٥٠) مائة وخمسون فرداً (٥٠) خمسون فرداً من كل قطاع (جامعة المنيا ، مديرية الشباب والرياضة ، مديرية التربية والتعليم) واستخدم الباحث لجمع بيانات البحث الأدوات استمارة استبيان إدارة الأفراد ، استبيان الانتماء التنظيمي ، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين كل من محاور إدارة الأفراد والدرجة الكلية له و محاور الانتماء التنظيمي والدرجة الكلية له لدى العينة قيد البحث .

٣- دراسة قام بها " محمد سحمي فاضل السبيعي " (٨) (٢٠١٠) و استهدفت التعرف علي درجة فاعلية الأداء وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدي معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وكانت ادوات جمع البيانات مقياس فاعلية الأداء ومقياس للاغتراب الوظيفي ، وكانت عينة البحث (٢٥٠) معلم بمدارس الثانوية بمكة المكرمة ، وكانت اهم النتائج انه توجد علاقة سلبية بين فاعلية الاداء والاغتراب الوظيفي لدي معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة .

٤- دراسة قام بها " نادي محمد احمد حمدان " (١٠) (٢٠٠٦) والتي استهدفت التعرف علي المعوقات التي تواجه تنفيذ البرامج الصحية والرياضية في مراكز الشباب بشمال الصعيد (المنيا - بني سويف - الفيوم - اسيوط) ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وكانت عينة البحث من الأفراد المسئولين والمسئولين وعددهم (٦١٤) فرد ، وكانت أدوات جمع البيانات استبيان لقياس تقويم البرامج الصحية والرياضية ، وكانت أهم النتائج عدم مناسبة عدد الاخصائيين الرياضيين (إداريا - فنيا) مع عدد المسئولين ، ونقص واضح في الكوادر التخصصية في عدد كبير من مراكز الشباب

٥- دراسة قام بها " عمرو يس احمد صادق " (٦) (٢٠٠٥) والتي استهدفت التعرف علي العلاقة بين المناخ التنظيمي وعلاقته بالدافع للإنجاز ومستوي

الطموح لدي العاملين بمراكز الشباب بمحافظة الفيوم وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وكانت عينة البحث (١٥٠) من العاملين بمراكز الشباب وأعضاء مجلس الإدارة ومشرفي الأنشطة والإداريين بواقع (٥٠) فرد لكل فئة ، وكانت أدوات جمع البيانات مقاييس للمناخ التنظيمي والدافع للإنجاز ومستوى الطموح ، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وكلا من الدافع للإنجاز مستوى الطموح لدي العاملين بمراكز الشباب بمحافظة الفيوم .

إجراءات البحث :-

منهج البحث :-

استخدم الباحثان المنهج الوصفي - بالأسلوب المسحي لمناسبته لطبيعة البحث .

مجتمع و عينة البحث :-

يمثل مجتمع البحث الأخصائيين الرياضيين العاملين بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد (المنيا - الفيوم - بني سويف) والبالغ عددهم (٥١٣) من الأخصائيين الرياضيين ، و تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية و بلغ قوامها (٢٢٠) منهم (١٥٢) أخصائي ، (٦٨) أخصائية ، بنسبة (٤٢.٨٨ %) من المجتمع الأصلي وقد بلغ المتوسط الحسابي لعمر العينة (٣٧.١) سنة و بانحراف معياري قدرة (٨.١٧) وكانت مقسمة كما هو مبين في جدول (١) .

جدول (١)

م	المحافظة	المجتمع الأصلي	عينة البحث	النسبة المئوية	العينة الاستطلاعية
١	الفيوم	١٤١	٦٥	٤٦.٠٩	٢٠

٢٠	٤١.٨٠	٧٤	١٧٧	بني سويف	٢
٢٠	٤١.٥٤	٨١	١٩٥	المنيا	٣
٦٠	٤٢.٨٨	٢٢٠	٥١٣	المجموع	٤

وكان مجتمع البحث من الأخصائيين الرياضيين العاملين بمراكز الشباب من المثبتين والمتعاقدين بها ولهم خبرة في العمل لا تقل عن خمسة سنوات الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحثان بأجراء دراسة استطلاعية علي عينة بلغت (٦٠) ستون من الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين من العاملين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد بواقع (٢٠) من كل محافظة (المنيا - الفيوم - بني سويف) ومن خارج العينة الأصلية ، حيث طبقت عليهم المقاييس قيد البحث في الفترة من ٨ / ٥ / ٢٠١١ إلى ٢٥ / ٥ / ٢٠١١ وذلك :

- لمعرفة مناسبة العبارات لمستوي فهم العينة .
- التأكد من عدم وجود أي عبارات يصعب فهمها .
- تحديد زمن الإجابة علي المقياس .
- إيجاد المعاملات العلمية للمقاييس (الاغتراب الوظيفي ، الانتماء التنظيمي ، دافعية الانجاز)

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن العبارات مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر من العينة أي تعليقات توحى بأي صعوبة أو عدم الفهم ومناسبة زمن الإجابة .

أدوات جمع البيانات :-

اعتمد الباحثان في حصولهما علي البيانات بالمقاييس الآتية :

- ١- مقياس الاغتراب الوظيفي لدي العاملين بالمجال الرياضي (إعداد الباحثان)

٢- مقياس الانتماء التنظيمي في المجال الرياضي (إعداد / ماير وألين وسميث)

٣- مقياس دافعية الانجاز (إعداد / إبراهيم قشقوش)

١- مقياس الاغتراب الوظيفي لدي العاملين بالمجال الرياضي: ملحق (٣)

قام الباحثان بتصميم مقياس الاغتراب الوظيفي لدي العاملين بالمجال

الرياضي واتبع الباحثان الآتي في تصميم المقياس :-

الصورة المبدئية للمقياس : ملحق (٢)

قام الباحثان بالإطلاع على المراجع العلمية والدراسات العربية

والأجنبية التي تناولت الاغتراب الوظيفي بوجه عام و في المجال الرياضي

بوجه خاص وذلك للتعرف علي الأبعاد المختلفة للاغتراب الوظيفي والتي

تناولتها تلك الدراسات . و قد تم تحديد خمسة أبعاد تم عرضهم على (١٠)

عشرة خبراء (٧) سبعة في مجال الإدارة الرياضية و(٣) في مجال علم

النفس الرياضي ملحق (١) لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) عشرة

سنوات لتحديد مدى مناسبة هذه الأبعاد. و تم استبعاد بعدين حصلوا على اقل

من ٧٠% من اتفاق الخبراء، و هما) الاغتراب عن الرؤية والهدف ، الاغتراب

عن التقويم والمتابعة (وجدول(٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)
آراء الخبراء في محاور المقياس (ن = ١٠)

الاعتراب عن جماعة العمل	الاعتراب عن التقويم والمتابعة	الاعتراب عن الوظيفة	الاعتراب عن المنظمة	الاعتراب عن الرؤية والهدف	البعد
١٠٠	٦٠	١٠٠	٩٠	٦٠	نسبة الموافقة %

صياغة عبارات المقياس :

قام الباحثان بوضع مجموعة من العبارات لكل بعد من أبعاد المقياس وقد بلغ عدد العبارات (٧٤) أربعة وسبعون عبارة موزعة على أبعاد المقياس حيث تضمن الاغتراب عن المنظمة (٢٩) تسعة وعشرون عبارة و الاغتراب عن الوظيفة (٢٣) ثلاثة وعشرون عبارة الاغتراب عن جماعة العمل. وعدد عباراتها (٢٢) اثنين وعشرون عبارة . وقد روعي عند صياغة العبارات ، أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وان تكون لغة كل عبارة صحيحة ، والابتعاد عن العبارات الصعبة ، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى . وتم عرض العبارات (١٠) عشرة خبراء ملحق (١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لأبعاد المقياس ، وطلب من السادة الخبراء حذف أو تعديل أو إضافة أى عبارات ، و قام الباحثان باستبعاد العبارات التي حصلت علي موافقة أقل من ٧٠% من آراء الخبراء والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

آراء الخبراء في مدى مناسبة العبارات للأبعاد الموضوعية (ن = ١٠)

العبرة										البعد	م
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الاغتراب	١
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨٠	٩٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	عن	
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	المنظمة	
٧٠	١٠٠	٨٠	٩٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨٠	١٠٠	١٠٠		
	٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١		
	١٠٠	٩٠	١٠٠	٨٠	٨٠	١٠٠	٩٠	٩٠	٨٠		
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الاغتراب	٢
٨٠	٩٠	٤٠	٤٠	٨٠	٩٠	٩٠	١٠٠	٥٠	٨٠	عن	
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	الوظيفة	
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨٠	٩٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠		
							٢٣	٢٢	٢١		
							٩٠	٩٠	١٠٠		
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الاغتراب	٣
١٠٠	٥٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٥٠	١٠٠	٩٠	١٠٠	٤٠	عن	
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	جماعة	
١٠٠	٩٠	١٠٠	٤٠	٨٠	٩٠	٩٠	١٠٠	٩٠	١٠٠	العمل	
								٢٢	٢١		
								١٠٠	١٠٠		

يتضح من جدول (٣) :

تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة اقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (١٥) خمسة عشر عبارة ، وكذلك إعادة صياغة (٢) عبارتين ، فأصبحت بذلك عدد عبارات المقياس (٥٨) ثمانية وخمسون عبارة (ملحق) موزعة على أبعاد المقياس الثلاثة والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

عدد العبارات التي تم حذفها وإضافتها إلى الصورة المبدئية للمقياس

م	البعد	عدد العبارات في الصورة المبدئية	عدد العبارات المستبعدة	عدد العبارات التي أعيد صياغتها	عدد العبارات النهائية
١	الاغتراب عن المنظمة	٢٩	٦	—	٢٣
٢	الاغتراب عن الوظيفة	٢٣	٦	—	١٧
٣	الاغتراب عن جماعة العمل	٢٢	٤	٢	١٨
	المجموع الكلي	٧٤	١٦	٢	٥٨

الصورة النهائية للمقياس :

استقر المقياس في صورته النهائية عند (٥٨) ثمانية و خمسون عبارة موزعة كالتالي :

- ١ . الاغتراب عن المنظمة. وعدد عباراتها (٢٣) تسعة وعشرون عبارة .
- ٢ . الاغتراب عن الوظيفة. وعدد عباراتها (١٧) ثلاثة وعشرون عبارة .
- ٣ . الاغتراب عن جماعة العمل. وعدد عباراتها (١٨) اثنين وعشرون عبارة .

وقد قام الباحثان بكتابة المقياس في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً لبعد المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل بعد من أبعاد المقياس مع بعضها ملحق (٣) .

تصحيح المقياس :

لتصحيح المقياس قام الباحثان بوضع ميزان تقديري خماسي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي :

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
(١) درجة واحدة	(٢) درجتان	(٣) ثلاثة درجات	(٤) أربعة درجات	(٥) خمسة درجات

المعاملات العلمية المقياس :

قام الباحثان بحساب المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالي :

أ . الصدق :

لحساب صدق المقياس استخدم الباحثان الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحثان بعرض المقياس في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي قوامها (١٠) عشرة خبراء ملحق (١) وذلك لإبداء الرأي في ملائمة المقياس فيما وضع من أجله سواء من حيث الأبعاد والعبارات الخاصة بكل بعد ومدى مناسبة تلك العبارات للبعد الذي تمثله،و تم استبعاد الأبعاد و العبارات التي حصلت على نسبة اقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء وعلي ضوء ملاحظتهم تم تعديل المقياس .

ب - صدق التكوين الفرضى باستخدام الاتساق الداخلى :

للتحقق من صدق المقياس قام الباحثان بحساب صدق التكوين الفرضى باستخدام الاتساق الداخلى حيث تم تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع درجات البعد الذى تنتمى إليه ، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلى لدرجات المقياس. ثم حساب معاملات الارتباط بين

المجموع الكلي لدرجات كل بعد والمجموع الكلي المقياس وجداول (٥ ، ٦ ، ٧)
توضح ذلك .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الاغتراب
الوظيفي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن = ٦٠)

العبارة										البعد	م	
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارة	الاعتراب عن المنظمة	١
٠.٧٨	٠.٧٦	٠.٧٩	٠.٩٢	٠.٧٩	٠.٥٢	٠.٨٩	٠.٥٩	٠.٧٩	٠.٧٨	معامل الارتباط		
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	العبارة		
٠.٨٦	٠.٦٧	٠.٩٣	٠.٨٠	٠.٩٣	٠.٨٢	٠.٩١	٠.٨٨	٠.٩٠	٠.٦٩	معامل الارتباط		
-	-	-	-	-	-	-	٢٣	٢٢	٢١	العبارة		
-	-	-	-	-	-	-	٠.٦٠	٠.٥٨	٠.٦٤	معامل الارتباط		
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارة	الاعتراب عن الوظيفة	٢
٠.٨٦	٠.٧٣	٠.٨١	٠.٧٧	٠.٦٤	٠.٩٤	٠.٨٤	٠.٧٥	٠.٩٢	٠.٩١	معامل الارتباط		
-	-	-	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	العبارة		
-	-	-	٠.٩٥	٠.٧٤	٠.٨٨	٠.٦٠	٠.٥٨	٠.٧٧	٠.٧٩	معامل الارتباط		
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارة	الاعتراب عن جماعة العمل	٣
٠.٩٢	٠.٧٩	٠.٧٤	٠.٦٥	٠.٥٩	٠.٦٢	٠.٥٨	٠.٦٧	٠.٧٩	٠.٥١	معامل الارتباط		
-	-	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	العبارة		
-	-	٠.٧٨	٠.٨١	٠.٦٨	٠.٦٩	٠.٨٤	٠.٨٩	٠.٥٩	٠.٧٩	معامل الارتباط		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٥٨) ومستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٥٤

ينتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجات عبارات بعد الاغتراب عن المنظمة والمجموع الكلى للبعد بين (٠.٥٢ : ٠.٩٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجات عبارات بعد الاغتراب عن الوظيفة والمجموع الكلى للبعد بين (٠.٥٨ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجات عبارات بعد الاغتراب عن جماعة العمل والمجموع الكلى للبعد بين (٠.٥١ : ٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً.

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس
الاغتراب الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٦٠)

رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
معامل الارتباط	٠.٦٥	٠.٨٥	٠.٩٠	٠.٨٩	٠.٨٣	٠.٩٠	٠.٧٥	٠.٩٠	٠.٩٠	٠.٩٠
رقم العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
معامل الارتباط	٠.٦٩	٠.٨٧	٠.٧٣	٠.٨٦	٠.٧٩	٠.٦٠	٠.٨٥	٠.٨٨	٠.٨٨	٠.٨٧
رقم العبارة	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠
معامل الارتباط	٠.٧٥	٠.٧٢	٠.٧٣	٠.٥٧	٠.٧٠	٠.٧٣	٠.٨٥	٠.٨٧	٠.٧٧	٠.٨٤
رقم العبارة	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠
معامل الارتباط	٠.٨٤	٠.٦٩	٠.٦٨	٠.٨١	٠.٧٨	٠.٦٨	٠.٦٤	٠.٦٣	٠.٧٢	٠.٧٥
رقم العبارة	٤١	٤٢	٤٣	٤٤	٤٥	٤٦	٤٧	٤٨	٤٩	٥٠
معامل الارتباط	٠.٨٤	٠.٥٣	٠.٥٣	٠.٥٠	٠.٦٩	٠.٧٧	٠.٧٢	٠.٥١	٠.٦٧	٠.٧٩
رقم العبارة	٥١	٥٢	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦	٥٧	٥٨	٥٩	٦٠
معامل الارتباط	٠.٥٠	٠.٦٢	٠.٥٤	٠.٨١	٠.٧٢	٠.٥٣	٠.٥٦	٠.٥٣	٠.٦٢	٠.٦٢
رقم العبارة	٦١	٦٢	٦٣	-	-	-	-	-	-	-
معامل الارتباط	٠.٨١	٠.٧٢	٠.٧٢	-	-	-	-	-	-	-

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٥٨) ومستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٥٤

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الاغتراب الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس بين (٠.٥٦ : ٠.٧٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً .

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين المجموع الكلي لدرجات كل بعد من أبعاد مقياس

الاجتراب الوظيفي والمجموع الكلي لدرجات المقياس (ن = ٦٠)

م	أبعاد المقياس	قيمة معامل الارتباط
١	الاجتراب عن المنظمة	٠.٨٨
٢	الاجتراب عن الوظيفة	٠.٩١
٣	الاجتراب عن جماعة العمل	٠.٨٦

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٥٨) ومستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٥٤

يتضح من جدول (٧) السابق ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين المجموع الكلي لكل من أبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي والمجموع الكلي له ما بين (٠.٨٦ : ٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً. وهذا يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق

ب- الثبات

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس وذلك باستخدام طريقه إعادة اختبار ، حيث تم تطبيق الاختبار على عينة الدراسة الاستطلاعية ، ثم أعيد الاختبار مرة أخرى على نفس العينة بفواصل زمني (١٥) خمسة عشر يوماً ، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبعد

الاغتراب عن المنظمة (٠.٧٤) و الاغتراب عن الوظيفة (٠.٨٦) و الاغتراب
عن جماعة العمل (٠.٦٩) و للمقياس ككل (٠.٧٨)

ثانيا : مقياس الانتماء التنظيمي : ملحق (٤)

ام بأعداده (ماير

وألين وسميث (Meyer, Allen and Smith) (١٩٩٣) والذي يتكون من
(٢٤) أربعة وعشرون عبارة موزعة علي (٣) ثلاثة أبعاد و هي " الانتماء
العاطفي ، الانتماء الاستمراري ، الانتماء الأدبي

م	البعد	العبارات في اتجاه المقياس	العبارات عكس اتجاه المقياس
١	الإنتماء العاطفي	٢٢/١٩/١٦/١٣/٧/٤/١	١٠
٢	الإنتماء الاستمراري	٢٣/٢٠/١٧/١٤/٨/٥	١١ / ٢
٣	الإنتماء الأدبي	٢٤/٢١/١٨/١٥/١٢	٩/٦/٣

وتتم الاستجابة لعبارات المقياس في ضوء ميزان تقدير خماسي وذلك علي النحو التالي:

- أوافق تماما ويقدر لها (٥) خمس درجات *أوافق ويقدر لها (٤) أربع درجات
- بدرجة متوسطة ويقدر لها (٣) ثلاث درجات . * غير موافق ويقدر لها (٢) درجتان
- غير موافق على الإطلاق ويقدر لها (١) درجة واحدة .

وذلك في حالة العبارات في اتجاه المقياس ، أما العبارات عكس اتجاه المقياس فتعكس الدرجة.

المعاملات العلمية للمقياس

أولا :الصدق

قام معدو المقياس "ماير وألين وسميث Meyer, Allen and Smith" (١٩٩٣) بحساب صدق المقياس باستخدام الصدق المرتبط بالمحك ،
وصدق التحليلي العاملي وذلك بتطبيقه على (٩٦٩) تسعمائة وتسعة وستين
فرد من العاملين بالمجالات المختلفة ، وقد أسفرت النتائج عن تمتع المقياس
بدرجة مناسبة من الصدق .

ثانياً: الثبات

لحساب ثبات المقياس قام معدو المقياس كل من " ماير وألين وسميث Meyer, Allen and Smith" (١٩٩٣) بإيجاد "معامل ألفا كرونباخ" للمقياس عند تطبيقه علي (٩٦٩) تسعمائة وتسعة وستين فرد من العاملين بالمجالات المختلفة ، وتراوحت معاملات الثبات لأبعاد المقياس ما بين (٠.٧٣ إلى ٠.٨٧) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الثبات .

المعاملات العلمية للمقياس في البحث الحالي :

أ- الصدق

للتحقق من صدق المقياس قام الباحثان بحساب صدق التكوين الفرضي باستخدام الاتساق الداخلي حيث تم تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع درجات البعد الذي تنتمي إليه. وجدول (8) يوضح ذلك .

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الانتماء

التنظيمي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (ن = ٦٠)

الإنتماء الأدبي		الإنتماء الاستمراري				الإنتماء العاطفي					
معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم
الإرتباط	العبارة	الإرتباط	العبارة	الإرتباط	العبارة	الإرتباط	العبارة	الإرتباط	العبارة	الإرتباط	العبارة
٠.٦٥	١٥	٠.٦٥	٣	٠.٨٢	١٤	٠.٨٨	٢	٠.٦٢	١٣	٠.٨١	١
٠.٧٥	١٨	٠.٦٠	٦	٠.٧٩	١٧	٠.٧٠	٥	٠.٦٠	١٦	٠.٩٢	٤
٠.٨٣	٢١	٠.٦٨	٩	٠.٧١	٢٠	٠.٦٣	٨	٠.٨٦	١٩	٠.٧٢	٧
٠.٧٠	٢٤	٠.٧٩	١٢	٠.٥٩	٢٣	٠.٦٧	١١	٠.٧٠	٢٢	٠.٦٩	١٠

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٥٨) ومستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٥٤

يتضح من الجدول (٨) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الانتماء العاطفي والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦٠ ، ٠.٩٢) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً .

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الانتماء الاستمراري والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٥٩ ، ٠.٨٨) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً .

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الانتماء الأدبي والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٦٠ ، ٠.٨٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً .
وهذه النتائج تشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق .

ب- الثبات :

للتأكد من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام طريقة إعادة الاختبار حيث تم تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية ، وبفاصل زمني قدره (١٥) خمسة عشر يوماً بين التطبيقين ، وتم حساب معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لبعد الانتماء العاطفي (٠.٧٩) ، الانتماء الاستمراري (٠.٨٤) ، الانتماء الأدبي (٠.٧٧) .

ثالثاً : مقياس دافعية الانجاز : ملحق (٥)

قام بتصميم المقياس "إبراهيم قشقوش" (١٩٧٥) ويشتمل المقياس على (٣٢) أثني وثلاثين عبارة ، منها (٢٠) عشرون عبارة اتجاه المقياس و (١٢) أثني عشر عبارات عكس اتجاه المقياس وهى (٢، ٤ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٣٠) وتتم الاستجابة لعبارات القياس فى ضوء استجابتيين هما (نعم) ويقدر لها (٢) درجتان ، (لا) ويقدرها (١) درجة واحدة ويتم عكس الدرجة فى العبارات التى عكس اتجاه المقياس وتتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٣٢ - ٦٤

(درجة ، وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى دافع إنجاز مرتفع ، بينما تدل الدرجة المنخفضة على دافع إنجاز منخفض .

المعاملات العلمية للمقياس :

أ - الصدق :

قام " إبراهيم قشقوش " (١٩٧٥) بالتحقق من صدق المقياس عن طريق الصدق المرتبط بالمحك ، وذلك بتطبيقه على (١٠٠) مائة طالب من طلاب السنة النهائية بكلية التربية جامعة عين شمس ، وتم أخذ متوسط التحصيل الأكاديمي للطلاب طوال سنوات دراستهم الجامعية كمحك وتم حساب معامل الارتباط بين درجة الطلاب على مقياس دافعية الإنجاز ودرجاتهم التحصيلية ، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (٠.٧٩)

ب- الثبات :

قام " إبراهيم قشقوش " (١٩٧٥) بحساب ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة تطبيق الاختبار ، حيث قام بتطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠٠) مائة طالب من طلاب السنوات النهائية بكلية التربية جامعة عين شمس ثم أعيد التطبيق على نفس العينة وبنفس شروط التطبيق الأول وبفاصل زمني قدره (١٥) خمسة عشر يوماً بين التطبيقين وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني ، وقد بلغ معامل الارتباط (٠.٨٩) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس .

المعاملات العلمية في البحث الحالي :

أ- الصدق

للتحقق من صدق المقياس قام الباحثان بحساب صدق التكوين الفرضي باستخدام الاتساق الداخلي حيث تم تطبيق المقياس على عينة الدراسة

الاستطلاعية ، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والمجموع الكلي للمقياس ، وجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس

دافعية الانجاز والدرجة الكلية للمقياس (ن=٦٠)

العبارة	معامل الارتباط						
١	٠.٦٩	٩	٠.٦١	١٧	٠.٨١	٢٥	٠.٨٥
٢	٠.٧١	١٠	٠.٨٦	١٨	٠.٧٩	٢٦	٠.٧٤
٣	٠.٤٢	١١	٠.٨٧	١٩	٠.٧٥	٢٧	٠.٦٥
٤	٠.٨٧	١٢	٠.٦٨	٢٠	٠.٧٤	٢٨	٠.٦٥
٥	٠.٥٣	١٣	٠.٩٠	٢١	٠.٧١	٢٩	٠.٧٥
٦	٠.٥٣	١٤	٠.٥٦	٢٢	٠.٨٨	٣٠	٠.٩٢
٧	٠.٨٨	١٥	٠.٧٤	٢٣	٠.٩٤	٣١	٠.٥٦
٨	٠.٤٧	١٦	٠.٦٥	٢٤	٠.٨٢	٣٢	٠.٧٤

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٥٨) ومستوى (٠.٠٥) = ٠.٢٥٤

يتضح من الجدول السابق (١١) ما يلي

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس دافعية الانجاز والدرجة الكلية لمقياس ما بين (٠.٤٢ الي ٠.٩٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل علي الاتساق الداخلي للمقياس.

ب-الثبات

للتأكد من ثبات المقياس قام الباحثان باستخدام طريقة إعادة التطبيق علي عينة قوامها (٦٠) ستون من الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين من العاملين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد ومن خارج عينة البحث و

بفاصل زمني قدرة (١٥) خمسة عشرة يوم بين التطبيقين ، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين و بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٨٣) .

الدراسة الأساسية

تم تطبيق مقياس الاغتراب الوظيفي لدي العاملين بالمجال الرياضي ومقياس الانتماء التنظيمي في المجال الرياضي ومقياس دافعية الانجاز علي الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين من العاملين بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد الفترة من يوم السبت ٧/٤ / ٢٠١١ م إلي يوم الخميس ٧/٣٠ / ٢٠١١ م .

الأسلوب الإحصائي المستخدم

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل الارتباط بيرسون
- اختبار "ت"

وقد استخدم الباحثان برنامج SPSS v.16 في حساب المعالجات الإحصائية

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

سوف يستعرض الباحثان نتائج البحث وفقا للترتيب التالي :

١. العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد .
٢. العلاقة بين الاغتراب الوظيفي ودافعية الانجاز لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد.
٣. الفروق بين الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب في محافظات شمال الصعيد الثلاثة قيد البحث (بني سويف ، الفيوم، المنيا) في الاغتراب الوظيفي .

جدول (١٠)

مصفوفة الارتباط بين الاغتراب الوظيفي والانتماء

التنظيمي لدى عينة البحث (ن = ٢٢٠)

م	أبعاد مقياس الانتماء التنظيمي	الانتماء العاطفي	الانتماء الاستمراري	الانتماء الأدبي
١	الاغتراب عن المنظمة	*٠.٤٣٥-	٠.٠٩٢	*٠.٣١٢-
٢	الاغتراب عن الوظيفة	*٠.٣٢٨-	*٠.٢١١	*٠.١٨٨-
٣	الاغتراب عن جماعة العمل	*٠.٥٠٨-	٠.١٠١	*٠.٢٢٥
٤	الدرجة الكلية	*٠.٣٩١-	٠.١١٦	*٠.١٩٨-

قيمة "ر" الجدولية عند (٢١٨) مستوي (٠.٠٥) = ٠.١٣٣

يتضح من الجدول (١٠) ما يلي:-

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين الاغتراب عن المنظمة كل من الانتماء العاطفي و الانتماء الأدبي لدى عينة البحث .

- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد الاغتراب عن المنظمة وبعد الانتماء الاستمراري لدى عينة البحث .
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين الاغتراب عن الوظيفة وكل من الانتماء العاطفي ، الانتماء الأدبي لدى عينة البحث
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين الاغتراب عن الوظيفة والانتماء الاستمراري لدى عينة البحث
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين الاغتراب عن جماعة العمل و الانتماء العاطفي لدى عينة البحث .
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين كل من بعد الاغتراب عن جماعة العمل و الانتماء الأدبي و لدى عينة البحث .
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب عن جماعة العمل و الانتماء الاستمراري لدى عينة البحث .
- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي كل من الانتماء العاطفي و الانتماء الأدبي لدى عينة البحث .
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي وبعد (الانتماء الاستمراري) لدى عينة البحث .

تشير نتائج جدول (١٠) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من الاغتراب عن المنظمة و الاغتراب عن الوظيفة كأبعاد للاغتراب الوظيفي و (الانتماء العاطفي - الانتماء الأدبي) لدي الأخصائين والأخصائيات العاملين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد. ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن هناك العديد من الممارسات التي تشعر العاملين بالاغتراب عن المنظمة في مظاهر عدم تبسيط الإجراءات الإدارية والخضوع إلي الروتين البيروقراطي المعقد وكذلك الافتقار للحياضية والشفافية داخل مراكز الشباب فقد يؤدي ذلك إلي استغلال

بعض العاملين لوظائفهم في تعيين أفراد غير مؤهلين مما يساعد علي إهدار المال العام بمراكز الشباب ، كما ان هناك بعض المظاهر التي تدفع العاملين الي الشعور بالاغتراب عن المنظمة كانهخفاض الأجور والمكافآت وعدم توافر تأمين صحي مناسب فكل هذه الظواهر تجعل العاملين يفقدون الانتماء النفسي وذلك يؤثر على إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله و يقلل من درجة استقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة ، و زيادة الشعور بالاغتراب عن المنظمة و الاغتراب عن الوظيفة وتجعل الأخصائي يشعر ببعد المشرفين وعدم توجيههم له ، ونقل درجة المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار و تعمل علي انخفاض القدرات والإبداعات لعدم الشعور بالانتماء النفسي وهذا يقلل من إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة ، وقرب المشرفين وتوجههم له ، ودرجة المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار لدى الأخصائيين وهذا يقلل من الانتماء العاطفي و الانتماء الأدبي .

كما تشير نتائج الجدول (١٠) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين الاغتراب عن جماعة العمل والانتماء العاطفي وكذلك توجد علاقة ايجابية دالة إحصائية مع الانتماء الأدبي لدي الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد، وعلاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين الاغتراب عن الوظيفة و الانتماء الاستمراري . ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن شعور الأخصائيين بالاغتراب عن جماعة العمل نظرا للمشاكل المهنية والاجتماعية التي تحدث من خلال العمل بالمركز و سوء الفهم الخاص بالعمل وفي بعض وجود شللية داخل مركز الشباب مما يؤدي إلي وجود صراع وكذلك قد يشعر البعض بالاغتراب عن المركز وعن العاملين به مما يؤثر علي انتماء الفرد داخل المنظمة ويجعله منتمي إلى جماعة العمل لمجرد انتمائه للمنظمة مع ضعف العلاقات

الاجتماعية مع زملاء العمل و يقتصر انتماء الفرد ليكون مقبولا اجتماعيا ولكن علي استعداد إلي ترك هذه المنظمة في اقرب وقت ممكن وذلك لإحساسه بانعدام الخصائص المميزة في عمله وعدم أهمية هذا العمل في المجتمع وضعف البيئة التنظيمية للمنظمة التي يعمل فيها و التي تتيح له الكثير من المميزات علي رأسها المشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة لتنفيذ الأنشطة والمشاريع التي يسعى إليها المترددون علي المركز ورغبات مجلس الإدارة و في هذه الحالة يكون انتماء الأخصائي للمنظمة نتيجة العادات والتقاليد والقيم التي يكتسبها من المجتمع أو من خلال مراحل تعلمه الأولي . فعلي الرغم من استياء العديد من الأخصائيين الرياضيين العاملين بمراكز الشباب إلا أن الانتماء الأدبي لهم واقتناع بعضهم لأهمية العمل الذي يقومون بها إلا أن شعورهم بالاغتراب عن زملائهم وجماعة العمل يقلل من انتمائهم الأدبي وذلك لما يتميز العاملون بمراكز الشباب وهو التعاون بين القائمين علي العمل والنشاط المطلوب فعلي الرغم من تعاضم السلبيات الخاصة بالأنشطة بمراكز الشباب مما أفقدت الأخصائي الرياضي بمراكز الشباب الرضا عن العمل إلا أن نسبة البطالة بالدولة تجعل الأخصائيين يعملون بانتماء استمراري ولو بشكل مؤقت أملين أن تتغير الظروف المحيطة بمراكز الشباب من خلال الاهتمام بها وبالعاملين أو توافر فرصة عمل أفضل يمكن الانتقال إليها في المستقبل القريب ويتفق ذلك مع ما توصلت له دراسة كل من نادي محمد احمد (٢٠٠٦) ، ماري ثابت ماركو (٢٠١١) حسين محمد عبد الحليم (٢٠١٠) محمد سحمي فاضل (٢٠١٠).

و تشير أيضا نتائج الجدول (١٠) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين الدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي وبعدي مقياس الانتماء التنظيمي (الانتماء العاطفي - الانتماء الأدبي) لدي الأخصائيين

والأخصائيات العاملين بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد. ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلى أن شعور الاخصائيين بالاغتراب الوظيفي يقلل من انتمائهم للمنظمة فهو لا يشعر بأى مميزات لعمله فلا توجد استقلالية ولا أهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة ، وقرب المشرفين وتوجيههم له ، وانخفاض درجة المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار فبالنظر إلى انتماء العاطفي و تتعارض احتياجات الفرد مع عادات و تقاليد المجتمع التي تقدر العمل و تحترمه فيقل أيضا الانتماء الأدبي للمنظمة إلى أن الاخصائي يضطر إلى الاستمرار في العمل على أمل أن تتغير الظروف المحيطة بمراكز الشباب من خلال الاهتمام بها وبالعاملين أو توافر فرصة عمل أفضل يمكن الانتقال إليها في المستقبل . هنا يمكننا اعتبار الاغتراب هو أحد التكاليف السيكولوجية التي ترتبط بعجز الفرد عن الوصول إلى أهداف ذات معنى في الحياة بمعنى أوضح فإن الاغتراب يرتبط بشكل وثيق مع الإحباط ، فالاغتراب في المنظمات يعد خطيراً كونه يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها والتي لا بد وأن يكون ولاءه لها مما يترتب على اغترابه عنها نتائج وخيمة بالنسبة لكلا الطرفين (الموظف والمؤسسة) غالباً ما ينتهي بنهاية غير مرضية ، فهناك الكثير من العوامل التي قد ساهمت في اغتراب الفرد عن وظيفته فالبيروقراطية تفرض على الموظف الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين والامتثال لها رغم أن الموظف في كثير من الأحيان لا يدري معنى تلك القوانين ولا يستطيع فهمها مما يؤدي إلى اغترابه

كما أن هناك العديد من الاستعدادات والقدرات لدى الفرد التي لم تستطيع المنظمة أن تستوعبها والتي بدورها تؤدي الي الاغتراب وأيضاً الشعور المتزايد من الفرد بوجود صدع أو فجوة بينه وبين المنظمة التي يعمل فيها والتي يتوقع الفرد منها أن تشبع حاجاته المختلفة وهذا لا يحدث علي ارض الواقع مما يشعر الفرد

بالاغتراب عن المنظمة ، فالاغتراب يعتبر مؤشر فائق للحساسية للمتغيرات النفسية والتأثيرات الاجتماعية وخصوصاً أن هناك مؤشرات وإشارات متعددة وردت في معظم الدراسات المتعلقة بالاغتراب تؤكد على وجود بؤرة من مشاعر الحزن والعزلة وفقدان الاتجاه لدى المصابين بالاغتراب والتي تعد هي نفسها مكوناته تضعف من الانتماء العاطفي لدي الفرد وتؤثر علي فخره الي الانتماء لها . وهنا يمكننا اعتبار الاغتراب هو أحد التكاليف السيكولوجية التي ترتبط بعجز الفرد عن الوصول إلى أهداف ذات معنى في الحياة بمعنى أوضح فإن الاغتراب يرتبط بشكل وثيق مع الإحباط ، فالاغتراب في المنظمات يعد خطيراً كونه يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها والتي لا بد وأن يكون ولاته لها مما يترتب على اغترابه عنها نتائج وخيمة بالنسبة لكلا الطرفين (الموظف والمؤسسة) غالباً ما ينتهي بنهاية غير مرضية ، فهناك الكثير من العوامل التي قد ساهمت في اغتراب الفرد عن وظيفته فالبيروقراطية تفرض على الموظف الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين والامتثال لها رغم أن الموظف في كثير من الأحيان لا يدري معنى تلك القوانين ولا يستطيع فهمها مما يؤدي إلى اغترابه

كما أن هناك العديد من الاستعدادات والقدرات لدى الفرد التي لم تستطيع المنظمة أن تستوعبها والتي بدورها تؤدي الي الاغتراب وأيضاً الشعور المتزايد من الفرد بوجود صدع أو فجوة بينه وبين المنظمة التي يعمل فيها والتي يتوقع الفرد منها أن تشبع حاجاته المختلفة وهذا لا يحدث علي ارض الواقع مما يشعر الفرد بالاغتراب عن المنظمة ، فالاغتراب يعتبر مؤشر فائق للحساسية للمتغيرات النفسية والتأثيرات الاجتماعية وخصوصاً أن هناك مؤشرات وإشارات متعددة وردت في معظم الدراسات المتعلقة بالاغتراب تؤكد على وجود بؤرة من مشاعر الحزن والعزلة وفقدان الاتجاه لدى المصابين بالاغتراب والتي تعد هي نفسها مكوناته تضعف من الانتماء العاطفي لدي الفرد وتؤثر علي

فخره الي الانتماء لها ويتفق هذا مع دراسة كل من ماري ثابت ماركو (٢٠١١) حسين محمد عبد الحليم (٢٠١٠) محمد سحمي فاضل (٢٠١٠).

جدول (١١)

مصفوفة الارتباط بين الاغتراب الوظيفي و دافعية

الانجاز لدى عينة البحث (ن=٢٢٠)

الدرجة	الاغتراب عن	الاغتراب عن	الاغتراب عن	أبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي
الكلية	جماعة العمل	الوظيفة	المنظمة	مقياس دافعية الانجاز
*٠.٢٣٩-	٠.١١٨	*٠.٢٨٨-	*٠.٢٩٦-	مقياس دافعية الانجاز

قيمة " ر " الجدولية عند (٢١٨) مستوي (٠.٠٥) = ٠.١٣٣

يتضح من الجدول (١١) ما يلي:-

- توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من الاغتراب عن المنظمة، الاغتراب عن الوظيفة، الدرجة الكلية و دافعية الانجاز لدى عينة البحث.
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الاغتراب عن جماعة العمل و دافعية الانجاز لدى عينة البحث .

تشير نتائج الجدول (١١) إلي وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين أبعاد الاغتراب الوظيفي (الاغتراب عن المنظمة ، الاغتراب عن الوظيفة ، الدرجة الكلية) و دافعية الانجاز لدي الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد. ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن مظاهر الاغتراب سواء علي مستوي الوظيفة وعلي مستوي المنظمة فهناك الكثير من المشاعر التي يعبر عنها الأخصائي الرياضي سواء كان في القول أو الإلقاء به أو في السلوك من خلال نسب الغياب المرتفعة وعدم إشباع الحاجة المادية والمعنوية في العمل والاستماع إلي الشكاوي والمقترحات وكذلك عدم المشاركة في الإدارة وفي اتخاذ القرار فكل هذا يؤدي إلي انخفاض الروح المعنوية ومن ثم الاغتراب عن

العمل نتيجة عدم إشباع حاجاتهم وبالتالي انخفاض مستوي الدافعية للإنجاز لارتفاع الشعور بالاعتراب الوظيفي ويتفق ذلك مع دراسة كل من عمرو يس صادق (٢٠٠٥) ، حسين محمد عبد الحليم (٢٠١٠) محمد سحيمي فاضل (٢٠١٠) ، وينطبق كل ما سبق مع ملاحظة الباحثان التي وجدها في التنظيمات الإدارية بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد من الظواهر والممارسات المختلفة ، والتي تشكل أبعاد سلبية تمس الوظيفة العامة مثل التسبب والإهمال الوظيفي ، اللامبالاة في العمل ، كثرة غياب الموظفين والمستوى المنخفض لدوامهم الحقيقي في وظائفهم ، إهدار الوقت ، تعاملهم المنخفض مع واجباتهم ومسئولياته ، وعلاقة الشك والريبة بين الرؤساء والمرؤوسين وعدم الثقة بين المرؤوسين أنفسهم ، والافتقار للجدية والإخلاص أثناء تأدية العمل .

جدول (١٢)

دلالة الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمراكز الشباب بمحافظة شمال الصعيد في الاعتراب الوظيفي (ن = ٢٢٠)

قيمة "ت"	الأخصائيات ن = ٦٨		الأخصائيين ن = ١٥٢		العينة المتغير
	ع	م	ع	م	
١.٤٦	٩.٨٤	٧٩.١٨	١٠.٥٣	٧٦.٩٧	الاعتراب عن المنظمة
*٢.١٠	٩.٦١	٥٣.٤٠	١١.٢٥	٥٠.١٠	الاعتراب عن الوظيفة
*١.٩٩	١٠.١٤	٥٦.٤١	١١.٤٢	٥٣.٢١	الاعتراب عن جماعة العمل
*٢.١٠	٢٤.٥٤	١٨٨.٩٩	٢٩.٨٩	١٨٠.٢٨	الدرجة الكلية

قيمة "ت" الجدولية عند مستوي ٠.٠٥ = ١.٩٦

يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد في بعدي الاغتراب عن الوظيفة ، الاغتراب عن جماعة العمل ، الدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي لصالح الأخصائيات .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد في بعد الاغتراب عن المنظمة .

تشير نتائج الجدول (١٢) إلي وجود فروق بين الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين في جميع أبعاد مقياس الاغتراب الوظيفي (الاغتراب عن المنظمة ، الاغتراب عن الوظيفة ، الاغتراب عن جماعة العمل ، الدرجة الكلية) لصالح الأخصائيات الرياضيات. ويرجع الباحثان تلك النتيجة إلي ما تتعرض له الأخصائيات من ظروف نفسية واجتماعية وكذلك التنشئة الاجتماعية والأسرية والمجتمع الشرقي الذكوري الذي يحد من دور المرأة في مجال العمل خاصة في منطقة الصعيد، هذا بالإضافة إلي طبيعة الوظيفة والعوامل المرتبطة بها في عدم رغبة الأخصائيات في الإبداع في العمل أو اشتراكها بشكل مباشر في الأنشطة الشبابية وعدم تقبل المجتمع تعامل الأخصائيات مع المترددين بمراكز الشباب وما قد تتعرض له من مضايقات من الشباب ، هذا بالإضافة إلي عدم شعورها بالرضا عن المنظمة وذلك بسبب عدم الاهتمام من الدولة بمراكز الشباب ، بالإضافة إلي عدم قدرة المرأة في اللجوء إلي مصدر آخر للحصول علي المقابل المادي ، مثل الرجل فلا يكون للأخصائيات مصدر آخر لإشباع الحاجات النفسية والمادية مما يزيد لديهن الشعور بالاغتراب الوظيفي بوجه عام وعدم الرضا عن الذات وترسيخ المفاهيم السلبية في التعامل مع الوظيفة وجماعة العمل في بعض الأحيان وهذا يتفق مع دراسة كل من نادي محمد احمد (٢٠٠٦) ، ودراسة عمرو يس صادق (٢٠٠٥) ، ماري ثابت ماركو (٢٠١١) .

الاستخلاصات :

في ضوء نتائج البحث توصل الباحثان إلى الاستخلاصات التالية :

- ١- شعور الأخصائيين و الأخصائيات الرياضيين بمراكز الشباب بالاغتراب الوظيفي يؤدي إلى انخفاض مستوى الانتماء التنظيمي لديهم متمثلاً في انخفاض ولائهم للمنظمة وعدم حرصهم على البقاء فيها .
- ٢- زيادة شعور الأخصائيين و الأخصائيات الرياضيين بمراكز الشباب بالاغتراب الوظيفي يؤدي إلى انخفاض مستوى دافعية الانجاز لديهم حيث يظهر انخفاض الروح المعنوية وعدم القدرة على انجاز الأعمال بالصورة المطلوبة نظراً لعدم شعور الفرد بالانتماء للمنظمة .
- ٣- الأخصائيات الرياضيات أكثر شعوراً بالاغتراب الوظيفي من الاخصائيين نظراً لما تتعرض له الأخصائيات من ظروف نفسية واجتماعية وكذلك التنشئة الاجتماعية والأسرية والمجتمع الشرقي الذي يحد من دور المرأة في مجال العمل خاصة في منطقة الصعيد ، هذا بالإضافة إلي طبيعة الوظيفة والعوامل المرتبطة بها من ضرورة اشتراكهن بشكل مباشر في الأنشطة الشبابية وعدم تقبل المجتمع تعامل الأخصائيات مع المترددين بمراكز الشباب وما قد تتعرض له من مضايقات من الشباب

التوصيات :

في ضوء ما توصل إليه الباحثان من نتائج يوصيان بالاتي :

- ١- عقد الدورات التدريبية التي تهدف إلى نقل الخبرات للأخصائيين الرياضيين الجدد بهدف رفع مستوى الكفاءة من خلال استخدام أساليب تكنولوجية حديثة
- ٢- توفير الاستقرار الوظيفي وتهيئة الجو المناسب للعمل بمراكز الشباب .
- ٣- ضرورة مراعاة العدل وعدم التمييز بين العاميين وخاصة الأخصائيات.

٤- توفير جو اجتماعي ونفسي وتنظيمي لتشجيع العاملين علي أداء أعمالهم وتطويرها وتحسينها.

٥- الاهتمام بمنح العاملين بمراكز الشباب المكافئات التي تتناسب مع جهودهم في العمل ومستويات تعاونهم مع زملائهم رؤسائهم .

أولاً : باللغة العربية

- ١- إبراهيم ذكي قشقوش ، طلعت منصور : دافعية الإنجاز وقياسها ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٩ م .
- ٢- أحمد عيسى سلمان : تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، القاهرة ، ٢٠٠٤ م .
- ٣- الزهراء رشاد محمد : الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمحافظة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ٢٠٠٣ م .
- ٤- حسين محمد عبد الحليم : فاعلية إدارة الأفراد وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدي العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ٢٠١٠ م .
- ٥- عبد الجليل مدهش غانم : الاغتراب الوظيفي لدي المشرفين التربويين في مدارس التعليم العام بمدينة تعز ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة تعز ، الجمهورية اليمنية ، ٢٠٠٦ م .
- ٦- عمرو يس احمد صادق : المناخ التنظيمي وعلاقته بالدافع للإنجاز ومستوي الطموح لدي العاملين بمراكز الشباب بمحافظة الفيوم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ٢٠٠٥ م .
- ٧- ماري ثابت ماركو : اثر تمكين العاملين علي الانتماء التنظيمي بالتطبيق علي الهيئة المصرية العامة بالمساحة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠١١ م .
- ٨- محمد سحمي فاضل السبيعي : درجة فاعلية الأداء وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدي معلمي المدارس الثانوية بمكة المكرمة ، ماجستير غير منشور ، كلية

- التربية ، جامعة صنعاء ، الجمهورية اليمنية ، ٢٠١٠ م .
- ٩- محمود صالح كنعان : تأثير المتغيرات الشخصية والتنظيمية علي مستوى الاغتراب الوظيفي ، مجلة معهد الإدارة العامة ، المجلد الثامن والأربعون ، العدد الرابع ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٨ م .
- ١٠- نادي محمد احمد حمدان : تقويم البرامج الصحية والرياضية في مراكز الشباب بشمال الصعيد، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ٢٠٠٦ م .
- ١١- نبيه العلقامي : مقدمة في السياسات الإدارية (مراكز الشباب) ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ١٩٩٧ م .

ثانيا : باللغة الأجنبية

- 12- Meyer , J.P. , Allen , N.J. and Smith , C.A. (1993) :
Commitment to Organizations and Occupations, Extension
and Test of a Three-Component Conceptualization, Journal
of Applied Psychology, Vol. 78, No. 4, P551.

ملخص البحث باللغة العربية
 الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالانتماء التنظيمي ودافعية الانجاز لدى
 الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب في محافظات شمال الصعيد

* د / محمد فوزي عبد العزيز

** د / عمرو احمد فؤاد محمد

يهدف البحث الحالي إلي التعرف علي العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وكل من الانتماء التنظيم ودافعية الانجاز لدى الأخصائيين الرياضيين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد و استخدم الباحثان مقياس الاغتراب الوظيفي لدي العاملين بالمجال الرياضي إعداد الباحثان و مقياس الانتماء التنظيمي في المجال الرياضي إعداد " ماير وألين وسميث " و مقياس دافعية الانجاز إعداد " إبراهيم قشقوش " ، و استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح ، و تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية و بلغ قوامها (٢٢٠) من الأخصائيين الرياضيين العاملين بمراكز الشباب بمحافظات شمال الصعيد (المنيا - الفيوم - بني سويف) . و أشارت أهم النتائج إلى وجود علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين الاغتراب الوظيفي وكل من الانتماء العاطفي و الانتماء الأدبي ، وعلاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين كل من (الاغتراب عن المنظمة و الاغتراب عن الوظيفة والدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي) و دافعية الانجاز لدى عينة البحث و أن الأخصائيات الرياضيات أكثر شعورا بالاغتراب الوظيفي من الاخصائيين .

* محمد فوزي عبد العزيز أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة المنيا

** عمرو احمد فؤاد محمد مدرس بقسم علم النفس الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة المنيا

Abstract in English

Job Alienation and it's relationship of Organizational Commitment and achievement motivation to athletes specialists in youth centers in the provinces of Northern Upper Egypt

*D / Mohamed Fawzi Abdel Aziz

** d / Amr Ahmed Fouad Mohamed

Aims Current search to identify the relationship between alienation career and all of the membership organization and achievement motivation have specialists athletes youth centers provinces of North Upper and researchers used a measure of alienation career I have a working domain athlete prepare researchers and the scale of membership organization in the field of sports preparation, "Meyer and Allen and Smith" and measure of achievement motivation preparation, "Ibrahim kashkosh" and researchers used a descriptive approach style survey, the research sample was chosen randomly, with a strong (220) of athletes specialists working in youth centers provinces of North level (Minya - Fayoum - Beni Suef). And pointed out the most important results to the presence of correlation is negative statistically significant between alienation career and all of Affective Commitment and Normative Commitment, and the correlation is negative statistically significant between each of the (alienation from the organization and alienation from the job and the overall degree of alienation career) and achievement motivation among a sample of research and that specialists math more a sense of alienation career Specialists

***Mohamed Fawzi Abdel Aziz, Assistant Professor, Department of Sports Management - Faculty of Physical Education - Minia University**

****Amr Ahmed Fouad Mohamed Lecturer, Department of Sport Psychology - Faculty of Physical Education - Minia University**