

الابعاد الاساسية للتمكين الوظيفي وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي * أ.م.د/ محمد فتحي محمد توني

المقدمة ومشكلة البحث :

أصبح مدخل تمكين العاملين ذو صلة كبيرة باتجاهات التطوير السائدة والمتعلقة بتنمية الجانب الإنساني داخل المؤسسة ، فتمكين العاملين يعد من الموضوعات التي برزت على الساحة في أواخر الثمانينات ولاقت رواجاً كبيراً خلال النصف الأخير من عقد التسعينات من الناحية النظرية والتطبيقية ويتميز هذا المدخل بفلسفة جديدة قوامها إلا يكون تركيز المدير على التنظيمات المنافسة وإنما على العاملين لديه في المقام الأول (٨ : ٩) .

فالاهتمام المتزايد بالتمكين الوظيفي يعكس أهمية الدور الذي يقوم به في نجاح المنظمات في ظل عوامل بيئية بالغة التأثير والتي تتطلب أن تكون المنظمات أكثر سرعة ومرونة في الاستجابة للمتطلبات البيئية ، وأكثر قدرة على استثمار مواردها ، وتحقيق الأرباح المناسبة إلى جانب تحسين القدرات التنافسية للمنظمات ، الأمر الذي يقود إلى تحقيق رضا عملائها (١٣ : ٢٩٠) .

ويعتبر أسلوب التمكين الوظيفي من أهم الأساليب والأدوات الحديثة التي يمكن من خلالها أحداث التغيير المرغوب لمواكبة التحولات المتلاحقة التي تشهدها المؤسسات في العالم (١ : ١٨) .

* أستاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

والتمكنين تحول جذري في التفكير الإداري التقليدي القائم على الفصل بين التخطيط والتنفيذ وذلك من خلال إعادة توزيع السلطة بما يكفل مشاركة المرؤوسين الكاملة للرؤساء في صناعة القرارات ، بجانب التقرير الدافعي للمرؤوسين ، ويتضمن التمكين دعم مدركات المرؤوسين لأربعة أبعاد هي (الأهمية ، الكفاءة ، القدرة على الاختيار ، التأثير في اتخاذ القرار) حيث تكفل هذه المدركات الأربعة الإبداع في العمل والتميز في أداء المؤسسة (٩ : ١٣) .

والتمكنين هو عملية تتعلق بمدركات العاملين ودفعهم للعمل عن طريق تحفيزهم ، هذا إلى جانب تصميم الوظائف بطريقة تمكن العاملين من توظيف مهاراتهم ، وتوفير مناخ تسوده الثقة ، وتوفير الموارد اللازمة وأهمها المعلومات وكذلك التركيز على العلاقات الدافعية (٦ : ٣٣٩) .

وتبرز ماهية سلوكيات المواطنة التنظيمية من خلال قصور أدوات الإدارة بالمنظمات الرسمية مثل توصيف الوظائف والخرائط التنظيمية في تخطيط كل العلاقات والأحداث غير المتوقعة التي تظهر في طريقة عمل الفرد بالمؤسسة ، حيث أكدت كثير من أبحاث الإدارة على أن أداء العمل يتجاوز مجرد القيام بالمهام الرسمية المحددة في الأدوار الرسمية ليتعداه إلى ممارسة سلوكيات غير رسمية متروكة لحكم الفرد وتقديره في أن يمارسها أو يمتنع عنها ، وهذه السلوكيات هي تعرف باسم سلوكيات المواطنة التنظيمية (١٧ : ١٧٥) .

وجدير بالذكر أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تتعدى فائدتها الفرد نفسه لتفيد منها المؤسسة ككل ، فهي تفيد المديرين والعاملين على حد سواء ، وتبرز جوانب إفادة المؤسسة من سلوكيات المواطنة

التنظيمية من خلال ما يقدمه العاملون من مساهمة زائدة عن الدور الأساسي المنوط بهم ، ومن خلال ما تمد به الإدارة من وسائل للتعاون تتجلى من خلال العلاقة الاعتمادية المتبادلة بين أعضاء جماعة العمل ، كما أنها مصدر مجاني لزيادة الإنتاجية ، لان هذا النوع من السلوك لا يرتبط بالدفع النقدي ، علاوة على أنه يؤدي إلي تحسين مهارات وقدرات العاملين والمديرين اللازمة لإنجاز مهام وظائفهم بزيادة الوقت المجاني ، والذي يزيد عن الوقت المخطط له ، كما تؤدي إلى حل المشكلات (١١) : (٣٢٧) .

هذا بالإضافة إلى أنها سلوكيات اختيارية مرتبطة بالعمل ، ولا ترتبط بشكل صريح أو مباشر بالتوصيف الوظيفي أو بنظام المكافآت الرسمي ، وهي في مجملها تساهم في الارتقاء بفاعلية الأداء الوظيفي للمؤسسة (٢٣ : ٣٣) .

ويشير كل من " كمال درويش ، إسماعيل حامد " (١٩٩٩) بأن تتولى مسئولية إدارة الحركة الرياضية في مصر والدول العربية وفي معظم دول العالم عدت تنظيمات رياضية البعض منها حكومي والآخر أهلي ، كما أن هناك بعض الدول يتواجد بها بعض التنظيمات ويطلق عليها تنظيمات حكومية أهلية وتنظيمات أخرى يطلق عليه القطاع النوعي (١٠ : ٣٢) .

ولقد أصبح التركيز الآن في علم الإدارة الحديثة مسلطاً على الأفراد العاملين بالمؤسسة باعتبارهم الدعامة الرئيسية في نجاح المؤسسة وقدرتها التنافسية ، وذلك من خلال تطبيق أحدث أساليب إدارة الموارد البشرية والتي تهدف إلى رضا العاملين ورفع مستوي أدائهم الذي يؤدي

بدوره إلى رضا العملاء ومثال لهذه الأساليب الإدارية الحديثة هو تفويض كثير من السلطة والنفوذ والقوة للعاملين حتي يتمكنوا من اتخاذ القرارات وحل المشكلات بأدق صورة وفي أسرع وقت وبأقل تكلفة وبأعلى كفاءة وفاعلية .

ويعد تمكين العاملين هو الصحيحة التي تتردد مؤخراً في مجال تطور الفكر الإداري بعد أن تحول الاهتمام تماما من نموذج مؤسسة التحكم والأوامر إلى ما يسمى الآن بالمؤسسة الممكنة ، ولقد كانت . ولا تزال . التغيرات الكبيرة في البيئة المحيطة بنشاط المؤسسة هي الدافع الرئيسي لهذا التطور الجوهرى فى الفكر الإداري النظري والاتجاه التطبيقي للمؤسسة ، فقد تصاعدت الأهمية الإستراتيجية للعاملين فى الخطوط الأولى لاحتكاكهم المباشر بالمتغيرات البيئية مما اقتضى تمكينهم من التصرف مباشرة فى الأمور التى تعكس مخاطر أو فرصاً جوهرية للمؤسسة .

فالتمكين هو منح العاملين قوة التصرف واتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية من جانب هؤلاء العاملين فى إدارة المنظمات التى يعملون فيها وحل مشكلاتهم والتفكير الإبداعي وتحمل المسؤولية والرقابة .

كما أن لسلوكيات المواطنة التنظيمية تأثيراً كبيراً على أداء المؤسسات والفرد وجماعة العمل ، فعلى مستوى المؤسسات وجد أن سلوكيات المواطنة التنظيمية تساهم في تحسين الكفاءة والفعالية التنظيمية من خلال حسن استخدام الموارد والإبداع وعملية التكيف السريع للعاملين مع التطورات الخارجية مما يسهم فى تقديم خدمات بأقل

التكاليف وبأعلى جودة ممكنة لمواجهة تحديات العصر المتلاحقة ، وبذلك وجب على تلك المؤسسات محاولة استقطاب الموارد البشرية القادرة على العطاء أكثر مما يتطلبه الدور للعمل فى المناصب الإدارية المختلفة أو تنمية وتطوير سلوكيات العاملين للقيام بأعباء أكثر مما هو مطلوب وظيفياً ، فالأنشطة التي يقوم بها العاملين خارج نطاق الأدوار المحددة وظيفياً هى التي تقود إلى الإبداع والتميز ، فهذه الأدوار أساسية لبقاء واستمرار المؤسسات وتحسين فعاليتها .

وتتبع أهمية سلوكيات المواطنة التنظيمية للمؤسسات من كون العصر الذي تعيشه المؤسسات الخدمية يتصف بكبر حجم التحديات التي تواجهها هذه المؤسسات ، فالتعبير السريع في البيئة الخارجية والتطور التقني والفني في شتى المجالات أوجد بيئة مضطربة تحتاج إلى مناخ تنظيمي ملائم يستطيع أن يتماشى مع الضغوط الخارجية المفروضة على هذه المؤسسات ، من هنا جاءت أهمية العنصر البشري في المعادلة الصعبة التي تواجهها هذه المؤسسات وجعل الاهتمام بموضوع المواطنة التنظيمية أمراً بالغ الأهمية لأن مقابلة التحديات التي تعيشها مؤسسات اليوم تحتاج إلى جهود العاملين ليست الرسمية فحسب بل أكثر من ذلك .

ومن خلال ما سبق يتضح أهمية كل من التمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين فى المجال الرياضي والتي لها دور فعال فى الارتقاء بالمؤسسات ، فكلاهما يساعد المؤسسة على الارتقاء والسمو بأهدافها وذلك من خلال الأدوار الاختيارية الايجابية التي يقوم بها الأفراد وفقاً لرغباتهم الذاتية والتي تساعد بشأنها على جعل المؤسسة فى أفضل الصور الاجتماعية نظراً لهذه المشاركة الفعالة

والإيجابية من قبل العاملين والتي تتبع نتيجة تمكينهم في العمل وإحساسهم بأنهم جزء هام في المؤسسة لا يمكن الاستغناء عنه .

ومن خلال إطلاع الباحث على الدراسات والبحوث التي أجريت في هذا المجال وجد الباحث أن موضوعي التمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية قد حظي باهتمام كثير من الباحثين في المجالات المختلفة ولكن ندرة الدراسات . على حد علم الباحث . تطرقت إلى هذا المجال والذي يعتبر من المجالات الهامة في الارتقاء بالعاملين في المجال الرياضي وكذلك المؤسسات الرياضية وجعلها في مصاف المؤسسات الاخرى ، وكذلك لم توجد أي دراسة حاولت الربط بينهما .

ومن هنا تظهر أهمية ومشكلة البحث في كونها محاولة للتعرف علي الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي ومن ثم التعرف علي علاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي .

هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي ، وذلك من خلال التعرف علي :

- ١- الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي .

- ٢- سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي .

تساؤلات البحث :

١- ما هي الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي ؟

٢- ما هي سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي ؟

٣- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي ؟

المصطلحات المستخدمة في البحث :

التمكين الوظيفي :

إعطاء العاملين الصلاحيات والمسئوليات ومنحهم الحرية لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة مع توفير كافة الموارد وبيئة العمل المناسبة وتأهيلهم فنياً وسلوكياً لأداء العمل بطريقتهم مع الثقة المطلقة فيهم (١٦ : ٢٤٣) .

كما يعرف بأنه جعل العاملين في المجال الرياضي قادرين على وضع الأهداف الخاصة بعملهم والقدرة على اتخاذ القرار ومعرفة الطرق العلمية لحل المشكلات في المجال الرياضي وذلك في نطاق مسئوليتهم وسلطاتهم (٣ : ١٠١) .

سلوكيات المواطنة التنظيمية :

سلوكيات اجتماعية اختيارية تطوعية إنتمائية لا تتضمنها نظم تقييم الأداء الرسمية ومن ثم فإن امتناع الفرد عن ممارستها لا يعاقب عليه رسمياً (١٨ : ٢٨١) .

الدراسات السابقة :

١. دراسة " أحمد علام " (٢٠١٤) (٢) بعنوان " العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية " ، واستهدفت التعرف على العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم وذلك من خلال معرفة مستوى أبعاد التمكين للعاملين بالتربية والتعليم ومعرفة مستوى أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتم اختيار عينة البحث من العاملين في ديوان عام مديرية التربية والتعليم والإدارات التعليمية بمحافظة القليوبية بالطريقة العشوائية وبلغت (٣٣٠) ، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان ، وكانت من أهم النتائج توجد علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد التمكين وأبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم وعدم توافر درجة مناسبة من التمكين للعاملين بالتربية والتعليم .

٢. دراسة " عزة أمين " (٢٠١٢) (٧) بعنوان " العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين بالمجلسين القومي للشباب والقومي للرياضة " ، واستهدفت قياس سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في المجلسين القومي للشباب والقومي للرياضة وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، يتمثل مجتمع البحث من العاملين بالمجلسين القومي للشباب والقومي للرياضة والبالغ عددهم (٢٥٥) موظف بالمجلسين ، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان ، وكانت من أهم النتائج يحرص العاملون بالمجلسين على مساعدة العاملين الجدد في الإلمام بالعمل وساهم أسلوب فرق العمل في نشر القيم الإيجابية بين الأفراد

بالمجلس القومي للرياضة فضلا عن كونه يسهل من سرعة الانجاز
وتوفير جو من الود والتفاهم بين العاملين .

٣. دراسة " Jandaphi et al " (2010) (٢٠) بعنوان " دراسة العلاقة
بين التمكين والولاء التنظيمي " ، واستهدفت الدراسة دراسة العلاقة
بين تمكين العاملين والانتماء التنظيمي وتحديد العلاقة بين أبعاد
تمكين العاملين (الفاعلية الذاتية ، المعنى ، الاختيار ، التأثير في
اتخاذ القرار ، الثقة) وبين الانتماء التنظيمي وتحديد علاقة الثقة
بالانتماء التنظيمي من ناحية والعلاقة بين باقي أبعاد التمكين
بالانتماء التنظيمي من ناحية الأخرى ، واستخدم الباحثون المنهج
الوصفي ، كما استخدموا الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وتم اختيار
عينة البحث بالطريقة العشوائية ، وكانت من أهم النتائج توجد علاقة
ارتباط ذات دلالة معنوية بين أربعة أبعاد التمكين وعنصر الثقة وبين
الانتماء التنظيمي .

٤. دراسة " Joo & Shim " (2010) (٢١) بعنوان " أثر التمكين
والالتزام التنظيمي على الثقافة التنظيمية لدي الموظفين في القطاع
العام من كوريا " ، واستهدفت الدراسة معرفة تأثير تمكين العاملين
على الانتماء التنظيمي في ضوء تأثير الثقافة التنظيمية على
العاملين في مؤسسات القطاع العام بكوريا ، واستخدم الباحثان
المنهج الوصفي ، كما استخدم الاستبيان والمقابلة الشخصية كأدوات
لجمع البيانات ، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من
العاملين بمؤسسات القطاع العام بكوريا ، وكانت من أهم النتائج
توجد علاقة ارتباط ايجابية بين تمكين العاملين والثقافة التنظيمية
وبين الانتماء التنظيمي .

٥. دراسة " Hazem & Shaimaa " (2010) (١٩) بعنوان " أثر تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي بإدارات رعاية شباب كليات جامعة أسيوط " ، واستهدفت الدراسة مقارنة أثر تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي بإدارات رعاية شباب كليات جامعة أسيوط وذلك من خلال التعرف علي أبعاد تمكين العاملين ومدى توافر الرضا الوظيفي للعاملين والعلاقة بين أبعاد تمكين العاملين والرضا الوظيفي داخل إدارات رعاية شباب كليات جامعة أسيوط ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) ، وكانت العينة قوامها (١٦٢) فرد ، وكانت من أهم النتائج الاهتمام بمفهوم ومتطلبات تمكين العاملين بأبعاده الأربعة وتطبيق تمكين العاملين عن طريق غرس الثقة المتبادلة من الادارة العليا والمرؤوسين وتوفير الموارد والدعم الاجتماعي للعاملين وتحديد الاهداف المستقبلية وتكوين فرق العمل والاتصال الفعال والتدريب المستمر للعاملين ورفع مدركات العاملين للفوائد والمزايا لاسلوب تمكين العاملين وأهميته لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين .

٦. دراسة " حازم كمال ، أحمد العمادي " (٢٠٠٩) (٤) بعنوان "تأثير تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي بإدارتي رعاية الطلاب في جامعتي أسيوط وقطر (دراسة مقارنة) ، واستهدفت الدراسة التعرف على تأثير تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي بإدارتي رعاية الطلاب في جامعتي أسيوط وقطر ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي أسلوب الدراسات المسحية ، وكانت العينة قوامها (٥٠) فرد ، وكانت من أهم النتائج انخفاض محور حرية الاختيار لدي العاملين بإدارة رعاية الطلاب بقطر عن العاملين بإدارة رعاية

الطلاب بجامعة أسيوط ، ارتفاع محور الفاعلية الذاتية لدى العاملين بإدارة رعاية الطلاب بقطر عن العاملين بإدارة رعاية الطلاب بجامعة أسيوط ، ارتفاع محور إدراك معني العمل لدى العاملين بإدارة رعاية الطلاب بجامعة أسيوط عن العاملين بإدارة رعاية الطلاب بقطر ، انخفاض مستوي تأثير العاملين بإدارات رعاية الطلاب بقطر عن العاملين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة أسيوط .

٧. دراسة " محمد عبد العظيم " (٢٠٠٧) (١٢) بعنوان " الإدارة بتمكين العاملين في المؤسسات الرياضية وعلاقتها بدافعية الإنجاز " ، واستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الإدارة بتمكين العاملين بالمؤسسات الرياضية ودافعية الإنجاز للعمل ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي القائم على المسح الميداني ، كما استخدم الباحث الاستبيان والملاحظة الشخصية والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات ، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من العاملين في المجال الرياضي ، وكانت من أهم النتائج وجود علاقة ارتباطية بين تمكين العاملين ودافعية إنجاز العمل بالمؤسسات الرياضية .

٨. دراسة " سامية فريد " (٢٠٠٦) (٥) بعنوان " العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتمكين العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة " ، واستهدفت الدراسة التعرف علي مدي توافر أبعاد الثقافة التنظيمية لتمكين العاملين في الاتحاد المصري للكرة الطائرة والعلاقة بينهم ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) ، وكانت من أهم النتائج قلة الاهتمام بالمستوي التعليمي والثقافي للمتقدمين للتعين بالاتحاد وأن العاملين بالاتحاد ليس لهم علاقة بوضع

الاهداف والخطط للاتحاد وأنه لا يتم التطوير وفقاً لمتطلبات العصر

٩. دراسة " ستيفاني بايينا ، شيلا سيمساريان & Stephanie bainia Shila simsariam " (٢٠٠٦) (٢٢) بعنوان " تأثير اتجاهات مقدمي الخدمة والأوضاع الوظيفية على سلوك المواطنه وعلى اتجاهات العملاء وشعورهم بالولاء نحو المنظمة " ، واستهدفت الدراسة اختبار مدى العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام المهني وسلوك المواطنه التنظيمية (OCBS) عند تقديم الخدمة وبين إرضاء العميل وولائه للمنظمة ، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي ، واستخدموا الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وشملت العينة عدد (٢٤٩) فرد ، وكانت من أهم النتائج وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والتحلي بسلوك المواطنه التنظيمية عند تقديم الخدمة ، وقد ثبت أن تحلي الموظفون بمستويات عالية من الرضا والالتزام الوظيفي قد نتج عنه القدرة على التحلي بسلوك المواطنه التنظيمية عند تقديم الخدمة .

١٠. دراسة " نسرين عبد الرحمن " (٢٠٠٥) (١٥) بعنوان " تأثير فرق العمل على سلوك المواطنه التنظيمية (دراسة مقارنة على قطاع المستشفيات) " ، واستهدفت الدراسة التعرف على فرق العمل على سلوك المواطنه التنظيمية فى المستشفيات الحكومية والخاصة ، واستخدم الباحث المنهج الوصفى ، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة ، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان ، وكانت من أهم النتائج وجود

علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات فاعلية فرق العمل كلا على حدا (نمط قيادة الفريق ، الثقة فى الفريق ، تماسك فريق العمل ، التنوع فى فريق العمل) وسلوكيات المواطنة التنظيمية .

١١ . دراسة " مغير الخبيلي " (٢٠٠٣) (١٤) بعنوان " نموذج مقترح لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية (دراسة تطبيقية على الدوائر المحلية لإمارة أبو ظبي) ، وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين أنماط القيادة ورضا العاملين وإحساسهم بالعدالة التنظيمية وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، واستخدم الباحث لجمع البيانات الاستبيان ، ولقد تمت الدراسة الميدانية لهذه الدراسة على الدوائر المحلية لإمارة أبو ظبي ، وكانت من أهم النتائج توجد علاقة ارتباطية طردية جوهرية بين مكونات رضا العاملين والتمثلة فى الرضا عن الوظيفة والرضا عن الدخل الوظيفي والرضا عن تقييم الأداء والرضا عن الترقية والرضا عن الرئيس المباشر والرضا عن زملاء العمل وبين سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين .

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال العرض السابق للدراسات والبحوث السابقة وجد الباحث أن موضوع تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية قد حظي باهتمام العديد من الباحثين فى المجال الرياضي . وعلى حد علم الباحث ومن خلال استعراض تلك الدراسات يتضح الآتي :

١. أشارت معظم الدراسات والبحوث السابقة إلى ضرورة الاهتمام بموضوعي تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية لما لها من قدرة على الارتقاء بالمؤسسات الرياضية وبالتالي الارتقاء بالرياضة .
٢. تناولت العديد من الدراسات التعرف على العلاقة بين تمكين العاملين وبعض المتغيرات الاخرى وكذلك العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وبعض المتغيرات الاخرى .
٣. ندرة الدراسات السابقة . على حد علم الباحث . التي قامت بالتعرف علي العلاقة بين التمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة المنيا والتمثلة في قطاعات (التعليم قبل الجامعي . التعليم الجامعي . الشباب والرياضة) والبالغ عددهم (٨٨٦) فرداً ، وقد روعي أن تتوافر فيهم الشروط التالية :

. مؤهل عالي (بكالوريوس تربية رياضية) .

. مدة الخبرة لا تقل عن ٥ سنوات .

وقد قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية وقد

بلغت قوامها (٢١٠) فرداً موزعة بالتساوي على القطاعات الثلاثة بحيث

يكون كل قطاع يشتمل على (٧٠) فرداً يمثلون نسبة مئوية قدرها (٢٤%) من مجتمع البحث ، والجدول التالي (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

توزيع عينة البحث

م	القطاع	المجتمع	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية
١	التعليم قبل الجامعي	٥٦٠	١٠	٧٠
٢	التعليم الجامعي	١٠٧	١٠	٧٠
٣	الشباب والرياضة	٢١٩	١٠	٧٠
	الإجمالي	٨٨٦	٣٠	٢١٠

أدوات جمع البيانات :

أولاً : استبيان الأبعاد الأساسية للمتكمين الوظيفي لدي العاملين في

المجال الرياضي :

وهي استمارة من إعداد الباحث واتبع في إعدادها الآتي :

١ . تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في تحديد الأبعاد الأساسية

للمتكمين الوظيفي والتعرف على واقع التمكين الوظيفي للعاملين في

المجال الرياضي .

٢ . تحديد محاور الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات والبحوث السابقة
كدراسة " أحمد علام " (٢٠١٤) (٢) ودراسة " Jandaphi et al "
(2010) (٢٠) ودراسة " Hazem & Shaimaa " (2010) (١٩) ،
قام الباحث بتحديد مجموعة من المحاور ، وقد تمثلت محاور الاستبيان
في الآتي :

- المحور الأول (معني العمل) .
- المحور الثاني (الكفاءة الذاتية) .
- المحور الثالث (حرية الاختيار) .
- المحور الرابع (التأثير في اتخاذ القرار) .
- المحور الخامس (بناء فرق العمل) .
- المحور السادس (المشاركة في المعلومات) .
- المحور السابع (الدعم الاجتماعي) .
- المحور الثامن (التعليم والتدريب المستمر) .

وقام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء في مجال
الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى
مناسبتها ، وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة ٧٠% فأكثر
من مجموعة آراء الخبراء ، والجدول التالي (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

أراء السادة الخبراء حول مدي مناسبة محاور الاستبيان (ن = ٧)

النسبة المئوية	التكرار	المحور
%١٠٠.٠٠٠	٧	معني العمل
%١٠٠.٠٠٠	٧	الكفاءة الذاتية
%١٠٠.٠٠٠	٧	حرية الاختيار
%٨٥.٧١	٦	التأثير في اتخاذ القرار
%١٠٠.٠٠٠	٧	بناء فرق العمل
%٨٥.٧١	٦	المشاركة في المعلومات
%١٠٠.٠٠٠	٧	الدعم الاجتماعي
%١٠٠.٠٠٠	٧	التعليم والتدريب المستمر

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الاستبيان ما بين (%٨٥.٧١ : %١٠٠.٠٠٠) ، وبناءً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان وذلك لحصولها على نسبة أعلى من %٧٠ من أراء السادة الخبراء .

٤ . صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٥٧) عبارة ، وقد قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) خمسة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدي مناسبة العبارات لمحاور البحث ، ويوضح جدول (٣) ذلك .

جدول (٣)

عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية للاستبيان

عدد العبارات النهائية	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات في الصورة المبدئية	المحاور
٨	٨	١	٩	معني العمل
٧	١٦ ، ١٤	٢	٩	الكفاءة الذاتية
٧	٢٤ ، ٢٢	٢	٩	حرية الاختيار
٦	٣٥ ، ٣٠	٢	٨	التأثير في اتخاذ القرار
٤	٣٨	١	٥	بناء فرق العمل
٥	-	-	٥	المشاركة في المعلومات
٦	٤٨	١	٧	الدعم الاجتماعي
٥	-	-	٥	التعليم والتدريب المستمر
٤٨	٩		٥٧	الإجمالي

يتضح من جدول (٣) :

تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٩) عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٤٨) عبارة .

٥- المعاملات العلمية للاستبيان :

أ. الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة الاستبيان فيما وضع من اجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات

للمحور الذى تمثله ، وقد تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٢٩% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٩) عبارات لحصولها على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء ليصبح الاستبيان مكون من (٤٨) عبارة .

(٢) صدق الاتساق الداخلى :

لحساب صدق الاتساق الداخلى للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجدول (٤) ، (٥) ، (٦) توضح النتيجة .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية

للمحور الذى تنتمى إليه (ن = ٣٠)

العبارات								المحاور	
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	معنى العمل
0.86	0.83	0.91	0.81	0.85	0.75	0.59	0.91	معامل الارتباط	
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة	الكفاءة الذاتية
	0.68	0.95	0.73	0.52	0.92	0.95	0.56	معامل الارتباط	
	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	رقم العبارة	حرية الاختيار
	0.65	0.70	0.79	0.59	0.75	0.68	0.73	معامل الارتباط	
		٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	رقم العبارة	التأثير في اتخاذ القرار
		0.56	0.78	0.74	0.83	0.74	0.70	معامل الارتباط	
				٣٢	٣١	٣٠	٢٩	رقم العبارة	بناء فرق العمل
				0.84	0.87	0.84	0.88	معامل الارتباط	
			٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	رقم العبارة	المشاركة في المعلومات
			0.84	0.68	0.79	0.87	0.81	معامل الارتباط	
		٤٣	٤٢	٤١	٤٠	٣٩	٣٨	رقم العبارة	الدعم الاجتماعي
		0.60	0.87	0.80	0.79	0.65	0.74	معامل الارتباط	
			٤٨	٤٧	٤٦	٤٥	٤٤	رقم العبارة	التعليم والتدريب المستمر
			0.54	0.73	0.76	0.78	0.72	معامل الارتباط	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور
المنتمية إليه ما بين (٠.٥٢ : ٠.٩٥) وهى معاملات ارتباط دالة
إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط								
1	0.75	١١	0.80	٢١	0.61	٤١	0.67	٣١	0.70
2	0.50	١٢	0.62	٢٢	0.43	٤٢	0.66	٣٢	0.60
3	0.70	١٣	0.73	٢٣	0.57	٤٣	0.75	٣٣	0.54
4	0.71	١٤	0.82	٢٤	0.50	٤٤	0.67	٣٤	0.69
5	0.79	١٥	0.61	٢٥	0.67	٤٥	0.65	٣٥	0.70
6	0.79	١٦	0.65	٢٦	0.64	٤٦	0.59	٣٦	0.66
7	0.80	١٧	0.42	٢٧	0.40	٤٧	0.60	٣٧	0.58
8	0.74	١٨	0.80	٢٨	0.42	٤٨	0.60	٣٨	0.57
9	0.54	١٩	0.62	٢٩	0.52		0.59	٣٩	
١٠	0.82	٢٠	0.73	٣٠	0.42		0.57	٤٠	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٤٠ : ٠.٨٢) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	المحاور
0.89	معني العمل
0.93	الكفاءة الذاتية
0.87	حرية الاختيار
0.73	التأثير في اتخاذ القرار
0.68	بناء فرق العمل
0.82	المشاركة فى المعلومات
0.82	الدعم الاجتماعي
0.90	التعليم والتدريب المستمر

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٦٨ : ٠.٩٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول التالي (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الفا	المحاور
٠.٩٢	معني العمل
٠.٨٦	الكفاءة الذاتية
٠.٨٢	حرية الاختيار
٠.٨٢	التأثير في اتخاذ القرار
٠.٨٦	بناء فرق العمل
٠.٨٥	المشاركة في المعلومات
٠.٨٣	الدعم الاجتماعي
٠.٧٥	التعليم والتدريب المستمر
٠.٩٦	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

- تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٧٥ : ٠.٩٦) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

٦ . الصورة النهائية للاستبيان :

قام الباحث بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها .

٧ . تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقديري خماسي ،
وقد تم تصحيح العبارات كالتالي :
موافق . (٣) ثلاثة درجات .
إلى حد ما . (٢) درجتان .
غير موافق . (١) درجة واحدة .

**ثانياً : استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في
المجال الرياضي :**

وهي استمارة من إعداد الباحث واتباع في إعدادها الآتي :
١ . تحديد هدف الاستبيان :

تم تحديد هدف الاستبيان وقد تمثل في تحديد الأبعاد الأساسية
للمتمكين الوظيفي والتعرف على واقع المتمكين الوظيفي للعاملين في
المجال الرياضي .

٢ . تحديد محاور الاستبيان :

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات والبحوث السابقة
كدراسة " عزة أمين " (٢٠١٢) (٧) ودراسة " مغير الخبيلي " (٢٠٠٣)
(١٤) ، قام الباحث بتحديد مجموعة من المحاور ، وقد تمثلت محاور
الاستبيان في الآتي :

- المحور الأول (سلوك المساعدة) .
- المحور الثاني (الولاء للمؤسسة) .
- المحور الثالث (الطاعة للمؤسسة) .
- المحور الرابع (المبادرة الشخصية) .
- المحور الخامس (السلوك الحضاري) .

• المحور السادس (الروح الرياضية) .

وقام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم اختيار المحاور التى حصلت على نسبة ٧٠% فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، والجدول التالى (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨)

آراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان (ن = ٧)

النسبة المئوية	التكرار	المحور
١٠٠.٠٠%	٧	سلوك المساعدة
١٠٠.٠٠%	٧	الولاء للمؤسسة
٥٧.١٤%	٤	الطاعة للمؤسسة
٨٥.٧١%	٦	المبادرة الشخصية
١٠٠.٠٠%	٧	السلوك الحضاري
٨٥.٧١%	٦	الروح الرياضية

يتضح من جدول (٨) :

تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الاستبيان ما بين (٥٧.١٤% : ١٠٠.٠٠%) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الاستبيان وذلك لحصولها على نسبة أعلى من ٧٠% من آراء السادة الخبراء ما عدا محور (الطاعة للمؤسسة) لحصوله على نسبة أقل من ٧٠% .

٤ . صياغة عبارات الاستبيان :

قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الاستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٥٥) عبارة ، وقد قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) خمسة خبراء وذلك لإبداء الرأي فى مدى مناسبة العبارات لمحاور البحث ، ويوضح جدول (٩) ذلك .

جدول (٩)

عدد العبارات التى تم حذفها من الصورة المبدئية للاستبيان

عدد العبارات النهائية	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات فى الصورة المبدئية	المحاور
٩	٨ ، ٢	٢	١١	سلوك المساعدة
٩	٢٢ ، ١٨	٢	١١	الولاء للمؤسسة
٨	٣٣ ، ٣٢ ، ٢٦	٣	١١	المبادرة الشخصية
١١	٤٥ ، ٣٧	٢	١٣	السلوك الحضاري
٩	-	-	٩	الروح الرياضية
٤٦	٩		٥٥	الإجمالي

يتضح من جدول (٩) :

تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٩) عبارات لتصبح الصورة النهائية مكونة من (٤٦) عبارة .

٥ - المعاملات العلمية للاستبيان :

أ . الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدم الباحث الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قام الباحث بعرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في ملاءمة الاستبيان فيما وضع من اجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وقد تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الاستبيان ما بين (٢٩% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٩) عبارات لحصولها على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء لتصبح الاستبيان مكون من (٤٦) عبارة .

(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجداول (١٠) ، (١١) ، (١٢) توضح النتيجة .

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية

(ن = ٣٠)

للمحور الذي تنتمي إليه

الروح الرياضية		السلوك الحضاري		المبادرة الشخصية		الولاء للمؤسسة		سلوك المساعدة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.9	٣٨	0.6	٢٧	0.7	١٩	0.6	١٠	0.6	1
1		6		3		5		4	

0.7 7	٣٩	0.8 1	٢٨	0.4 9	٢٠	0.8 7	١١	0.8 5	2
0.8 6	٤٠	0.7 5	٢٩	0.5 2	٢١	0.6 6	١٢	0.7 4	3
0.9 1	٤١	0.8 5	٣٠	0.7 7	٢٢	0.7 7	١٣	0.4 8	4
0.9 0	٤٢	0.8 4	٣١	0.6 8	٢٣	0.7 7	١٤	0.8 3	5
0.9 4	٤٣	0.3 9	٣٢	0.7 9	٢٤	0.8 8	١٥	0.7 8	6
0.7 8	٤٤	0.6 5	٣٣	0.7 9	٢٥	0.6 8	١٦	0.8 1	7
0.7 6	٤٥	0.7 1	٣٤	0.7 3	٢٦	0.7 4	١٧	0.7 2	8
0.6 4	٤٦	0.6 2	٣٥			0.6 1	١٨	0.6 3	9
		0.6 5	٣٦						
		0.8 0	٣٧						

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور

المنتمة إليه ما بين (٠.٣٩ : ٠.٩٤) وهي معاملات ارتباط دالة

إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (١١)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط								
1	0.5 4	١١	0.6 7	٢١	0.6 5	٣١	0.7 4	٤١	0.5 8
2	0.5 8	١٢	0.6 6	٢٢	0.5 6	٣٢	0.4 5	٤٢	0.7 1

0.6 4	٤٣	0.7 0	٣٣	0.4 8	٢٣	0.6 1	١٣	0.7 4	3
0.5 3	٤٤	0.6 1	٣٤	0.5 1	٢٤	0.5 5	١٤	0.7 2	4
0.7 3	٤٥	0.5 9	٣٥	0.5 1	٢٥	0.7 5	١٥	0.6 3	5
0.5 4	٤٦	0.7 2	٣٦	0.6 7	٢٦	0.5 0	١٦	0.5 4	6
		0.8 4	٣٧	0.6 9	٢٧	0.6 5	١٧	0.5 5	7
		0.6 9	٣٨	0.7 1	٢٨	0.5 4	١٨	0.6 3	8
		0.7 6	٣٩	0.6 4	٢٩	0.5 6	١٩	0.7 5	9
		0.6 4	٤٠	0.7 2	٣٠	0.6 5	٢٠	0.5 6	١٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (١١) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان

ما بين (٠.٤٥ : ٠.٨٤) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما

يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

جدول (١٢)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	المحاور
0.86	سلوك المساعدة
0.82	الولاء للمؤسسة
0.84	المبادرة الشخصية
0.93	السلوك الحضاري
0.77	الروح الرياضية

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٧٧ : ٠.٩٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، والجدول (١٣) يوضح ذلك .

جدول (١٣)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الفا	المحاور
٠.٨٨	سلوك المساعدة
٠.٨٩	الولاء للمؤسسة
٠.٨٣	المبادرة الشخصية
٠.٨٩	السلوك الحضاري
٠.٩٤	الروح الرياضية
٠.٩٦	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

- تراوحت معاملات ألفا للاستبيان ما بين (٠.٨٣ : ٠.٩٦) وهي

معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

٦ . الصورة النهائية للاستبيان :

قام الباحث بكتابة شكل الاستبيان فى صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها .

٧ . تصحيح الاستبيان :

لتصحيح الاستبيان قام الباحث بوضع ميزان تقديري خماسي ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي :

- . موافق (٣) ثلاثة درجات .
- . إلى حد ما (٢) درجتان .
- . غير موافق (١) درجة واحدة .

خطوات البحث :

أ . الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية لأداة جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية فى الفترة من ١٤ / ١ / ٢٠١٤م إلى ١٨ / ١ / ٢٠١٤م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة.

ب . تطبيق البحث :

بعد تحديد العينة واختبار أداة جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقها على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من ٦ / ٢ / ٢٠١٤ م إلى ٢٧ / ٢ / ٢٠١٤ م .

ج . تصحيح استمارات الاستبيان :

بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قام الباحث برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

المعالجات الإحصائية :

. النسبة المئوية .

. معامل الارتباط .

. معامل الفا لكرونباخ .

. الوزن النسبي .

. مربع كا .

وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما

استخدم برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

الإجابة علي التساؤل الأول الذي ينص علي :

ما هي الأبعاد الأساسية لتمكين الوظيفي لدي العاملين

في المجال الرياضي ؟

جدول (١٤)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومرجع كا لآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور الأول (معني العمل) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١.	تشعرنا المؤسسة بأهميتها كعنصر عامل بها .	55	98	57	418	66.35	16.83
٢.	يعتبر عملي شيئاً هاماً بالنسبة للمؤسسة التي أعمل لها .	64	95	51	433	68.73	14.60
٣.	تمثل مهام عملي معني وقيمة من وجهة نظر الزملاء في العمل .	44	104	62	402	63.81	27.09
٤.	تمثل مهام عملي معني وقيمة من وجهة نظر رؤسائي في العمل .	68	108	34	454	72.06	39.20
٥.	أشعر أن عملي له جدوي ومنفعة كبري وذلك من خلال إحساسي بنظرة المجتمع العليا لي .	61	100	49	432	68.57	20.31
٦.	أشعر أن وظيفتي أكثر إثارة وتحدياً من وظائف أخري .	52	86	72	400	63.49	8.34
٧.	يقوم رئيسي بالثناء والتقدير على أدائي من وقت لآخر .	71	85	54	437	69.37	6.89
٨.	يساعد العمل الذي أقوم به في تحقيق الهدف العام للمؤسسة .	58	123	29	449	71.27	66.20
	الدرجة الكلية للمحور				3425	67.96	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٤) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان الأبعاد الأساسية للمتكمين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي المحور الأول (معني العمل) ما بين (٦٣.٤٩% : ٧٢.٠٦%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول (معني العمل) وفي اتجاه الموافقة إلي حد ما .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن المؤسسات الرياضية تفقد الإحساس لدي الإدارة التنفيذية قيمتها وأهميتها فى الارتقاء بمستوي المؤسسة ، فالأفراد داخل العمل الإداري الحكومي يشعرون بأن ليس لهم قيمة حقيقية وليس بمؤثرين فى المجتمع المحيط بهم وأن العمل الذين يقومون به لا جدوي له لأنه لا يعتمد على الفكر الابتكاري الذى يسعى إليه الفرد لبلوغ غايته وعليه تنفيذ ما جاء فى الخطط الموضوعة دون أي محاولة منهم للابتكار والإبداع ، فلا يجوز التعديل فى تلك الخطط بل يتم تنفيذها كما جاءت دون أي تعديلات ، وبالتالي فالفرد يفقد بذلك رغبته فى العمل ولا يحاول بذل أي جهد فى سبيل الارتقاء بالمؤسسة .

وهذا ما أكدته دراسة " حازم كمال ، أحمد العمادي " (٢٠٠٩)

(٤) حيث أشارت الي انخفاض الادارك العام لمعني العمل بينما ارتفاع محور إدراك معني العمل لدي العاملين بإدارة رعاية الطلاب بجامعة أسيوط عن العاملين بإدارة رعاية الطلاب بقطر .

جدول (١٥)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور الثاني (الكفاءة الذاتية) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٩.	أمتلك من المهارات والمعلومات ما يمكنني من التعامل مع مستويات وأعباء الوظيفة .	64	11 4	32	452	71.75	48.80
١٠.	تساعدني واجبات وظيفتي في التعامل بمهارة ودقة مع المشكلات الوظيفية التي تواجهني والتي تتطلب اهتماماً عاجلاً وفورياً .	69	95	46	443	70.32	17.17
١١.	يرى رئيسي المباشر في العمل أنني أقوم بأداء مهام وظيفتي بكفاءة وفعالية .	79	10 1	30	469	74.44	37.74
١٢.	أشعر بأن وظيفتي تتيح لي استخدام كافة قدراتي ومهاراتي .	60	87	63	417	66.19	6.26
١٣.	توفر المؤسسة المعلومات الخاصة بأدائي .	68	86	56	432	68.57	6.51
١٤.	يهتم الرؤساء بمعرفة مشاعر العاملين نحو القرارات التي يتخذها .	51	11 2	47	424	67.30	37.91
١٥.	يكون جميع العاملين على علم بجميع المعلومات المتعلقة بالمؤسسة .	57	91	62	415	65.87	9.63
الدرجة الكلية للمحور					3052	69.21	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٥) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي المحور الثاني (الكفاءة الذاتية) ما بين (٦٥.٨٧% : ٧٤.٤٤%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني (الكفاءة الذاتية) وفي اتجاه الموافقة إلي حد ما .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن الفرد لا يستطيع إبراز قدراته فى العمل بحرية تامة لالتزامه الصارم بتنفيذ الخطط الموضوعية ، فالوظيفة لا تتيح للفرد استخدام كافة قدراته وملكاته لتطوير العمل كما أن الوظيفة لا تمد الأفراد بالمعلومات والبيانات اللازمة لتطوير العمل نتيجة القصور الموجود فى الأنظمة الاتصالية داخل العمل ، كما أن الرؤساء لا يعطون للأفراد أهمية كبيرة ولا يتم التركيز على الجوانب الايجابية وتمييزها نتيجة الانشغال المفرط فى تنفيذ الخطط كما هي دون أي نوع من الابتكارية .

وهذا ما أكدته دراسة " Hazem & Shaimaa " (2010)

(١٩) حيث أشارت الي الاهتمام بمفهوم ومتطلبات تمكين العاملين بأبعاده الأربعة والتدريب المستمر للعاملين ورفع مدركات العاملين للفوائد والمزايا لاسلوب تمكين العاملين وأهميته لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين .

جدول (١٦)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور الثالث (حرية الاختيار) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١٦	يسمح لي بوضع الجداول الزمنية المرتبطة بطبيعة العمل .	64	87	59	425	67.46	6.37
١٧	يسمح لي باتخاذ قرارات تضمن لي تحقيق أفضل مستوي أداء متوقع .	79	92	39	460	73.02	21.80
١٨	يسمح لي بإيجاد حلول مبتكرة لحل المشكلات التي تواجهني والتي تتطلب تعامل فوري ولا تتعارض مع اللوائح والقوانين .	10 4	76	30	494	78.41	39.89
١٩	مهام عملي روتينية ولا تسمح بحرية التفكير واتخاذ القرارات .	66	10 7	37	449	71.27	35.34
٢٠	يشجع الرؤساء المرؤوسين على تقديم الاقتراحات غير التقليدية من أجل تحقيق المزيد من الفاعلية في الأداء .	60	97	53	427	67.78	15.97
٢١	نظام العمل يسمح بأن اختار طريقة العمل التي أراها مناسبة .	50	75	85	385	61.11	9.29
٢٢	تسمح لي الإدارة العليا بحرية اختيار الإدارة التي أعمل بها وكذلك مجموعات العمل .	52	74	84	388	61.59	7.66
	الدرجة الكلية للمحور				3028	68.66	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٦) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي المحور الثالث (حرية الاختيار) ما بين (٦١.١١% : ٧٨.٤١%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث (حرية الاختيار) (١٨) وفي اتجاه الموافقة ، كما توجد فروق دالة إحصائياً في عبارات (١٦ ، ١٧ ، ١٩ ، ٢٠) وفي اتجاه الموافقة إلي حد ما ، كما توجد فروق دالة إحصائياً في عبارات (٢١ ، ٢٢) وفي اتجاه عدم الموافقة .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى غياب مفهوم التمكين الوظيفي فى المؤسسات والذي يعتمد بشكل رئيسي على حرية اختيار الأفراد لكيفية تنفيذ الأعمال المنوطة بهم فلا يسمح للأفراد بوضع الجداول الزمنية الخاصة بالعمل كما لا يسمح لهم باتخاذ قرارات بشأن العمل وخاصة أن كانت تلك القرارات لا تنص عليها الخطط الموضوعية إلا وتعرض الموظف للعقاب القاسي ، فطبيعة العمل داخل المؤسسات تتصف بالروتينية وتغيب عنها الأداء الابتكاري ، بالإضافة إلى أن الرؤساء لا يسمحوا بتقديم الحلول الغير تقليدية فى العمل والتي من شأنها تطوير العمل ، بالإضافة إلى عدم الاختيار المطلق للفرد فى اختيار الإدارة التي يعمل بها وكذلك فرق العمل التي يتعامل معها فى الأمور الوظيفية المباشرة .

وهذا ما أكدته دراسة " حازم كمال ، أحمد العمادي " (٢٠٠٩) (٤) حيث أشارت الي انخفاض محور حرية الاختيار لدي العاملين بإدارة رعاية الطلاب بقطر عن العاملين بإدارة رعاية الطلاب بجامعة أسيوط .

جدول (١٧)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور الرابع (التأثير في اتخاذ القرار) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٢٣	تخول لي المؤسسة القدرة على تصحيح أخطاء الآخرين حتي ولو كانت مرتبطة بالإدارة العليا.	46	80	84	382	60.63	12.46
٢٤	تعتبر من سلطاتي اتخاذ أي قرار يضمن تحقيق مستوي عالي من الأداء في العمل .	38	12 1	51	407	64.60	56.94
٢٥	تؤثر وظيفتي على المهام المكلف بها زملائي في العمل سلباً وإيجاباً .	94	80	36	478	75.87	26.17
٢٦	أستطيع التغيير في الوضع الحالي بما أملكه من قدرات ولتقة الرؤساء في .	53	11 5	42	431	68.41	44.26
٢٧	تشجعتني الإدارة العليا على دراسة اقتراحات وشكاوي العاملين وإفادتهم بالنتائج .	85	10 8	17	488	77.46	63.97
٢٨	يكون لي تأثير كبير على ما يتخذ من قرارات في إدارتي .	73	10 5	32	461	73.17	38.26
	الدرجة الكلية للمحور				2647	70.02	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٧) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان الأبعاد الأساسية للمتكمين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي المحور الرابع (التأثير في اتخاذ القرار) ما بين (٦٠.٦٣% : ٧٧.٤٦%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في عبارات المحور الرابع (التأثير في اتخاذ القرار) (٢٥) وفي اتجاه الموافقة ، كما توجد فروق دالة إحصائياً في عبارات (٢٤ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨) وفي اتجاه الموافقة إلي حد ما ، كما توجد فروق دالة إحصائياً في عبارات (٢٣) وفي اتجاه عدم الموافقة .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن المؤسسة الرياضية الإدارية لا تعطي الفرد أهمية كبرى ولا تعطيه الإحساس بأهميته كفرد فى المجتمع وبالتالي فتشعره أن عمله غير مؤثر فى المجتمع ولا يمكنه التغيير فى الوضع القائم والارتقاء بها وذلك من خلال سحب كافة القرارات منه وتركيزها على الإدارة العليا فقط دون غيرها وبالتالي فلا يستطيع الفرد اتخاذ أي قرار إلا بالرجوع إلى الإدارة العليا والتي لا تستطيع التعرف على حيثيات هذا القرار نتيجة عدم احتكاكها بالواقع العملي للوظيفة .

وهذا ما أكدتة دراسة " سامية فريد " (٢٠٠٦) (٥) حيث أشارت الي قلة الاهتمام بالمستوي التعليمي والثقافي للمتقدمين للتعين بالاتحاد وأن العاملين بالاتحاد ليس لهم علاقة بوضع الاهداف والخطط للاتحاد وأنه لا يتم التطوير وفقاً لمتطلبات العصر .

جدول (١٨)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور الخامس (بناء فرق العمل) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٢٩	يتم استخدام قواعد فرق العمل داخل المؤسسة بحيث لا يتم أي عمل بشكل فردي .	92	88	30	482	76.51	34.40
٣٠	طبيعة اللوائح والقوانين تسهم في تجانس الأفكار والأهداف بيني وبين زملائي في العمل ورؤسائي المباشرين مما يمكننا من تكوين فرق عمل ناجحة .	71	11 2	27	464	73.65	51.63
٣١	هناك تقبل من قبل الإدارة العليا لفكرة فرق العمل وهناك سعي من جانبهم على تطبيقها .	99	83	28	491	77.94	39.63
٣٢	يساعد الهيكل التنظيمي على تطبيق مفهوم فرق العمل دون الوقوع في بعض المشكلات التنظيمية .	76	10 5	29	467	74.13	42.03
الدرجة الكلية للمحور					1904	75.56	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٨) :

- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات استبيان الأبعاد الأساسية للمتكمين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي المحور الخامس (بناء فرق العمل) ما بين (٧٣.٦٥% : ٧٧.٩٤%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في عبارات المحور الخامس (بناء فرق العمل) (٢٩ ، ٣١) وفي اتجاه الموافقة ، كما توجد فروق دالة إحصائياً في عبارات (٣٠ ، ٣٢) وفي اتجاه الموافقة إلي حد ما .

ويعزو الباحث تلك النتيجة أن طبيعة العمل داخل المؤسسات يتم بشكل فردي ويتم تكليف أحد العاملين بالقيام بأحدي الخطط دون الاعتماد على فرق العمل وذلك من ضمن الأمور البيروقراطية والتي تعتمد على محاسبة المخطئ في حالة وجود قصور في العمل وبالتالي فوجود فرد واحد يسمح بتحميله الخطأ على العكس لو وجد فريق عمل متكامل ، كما أن الهيكل التنظيمي للإدارات العاملة بتلك المؤسسات لا يسمح بتطبيق فكرة فرق العمل التي له شأن كبير في تغطيه كامل الأمور بالخطط الموضوعه من خلال تخصص كل فرد بالفريق بعمل بعض الأمور ومع تكامل تلك الأدوار مع بعضها يؤدي بالتالي إلى تكامل العمل وتنفيذه على أكمل وجه ، ففرق العمل تمكن من أداء المهام الوظيفية الصعبة والمعقدة ومن ثم فإن هذه الميزة تمكن من تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ومواجهة العقبات المؤثرة عليها ، كما أوضحت الدراسة أن هناك جانباً آخر ايجابياً لفرق العمل وهو إحداث تأثير ايجابي على سلوكيات الأداء الخاصة بالعاملين وتنمية القدرات التي بدورها تساهم في التأثير ايجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين .

وهذا ما أكدته دراسة " عزة أمين " (٢٠١٢) (٧) حيث أشارت إلي أنه ساهم أسلوب فرق العمل في نشر القيم الايجابية بين الأفراد بالمجلس القومي للرياضة فضلا عن كونه يسهل من سرعة الانجاز وتوفير جو من الود والتفاهم بين العاملين .

جدول (١٩)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومرجع كآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور السادس (المشاركة فى المعلومات) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٣٣	يزودني رئيسي بالمعلومات عن مدى سلامة أدائي فى العمل والأخطاء التي يجب تلاشيها .	73	98	39	454	72.06	25.06
٣٤	يمكنني الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة من الإدارات الاخرى بسهولة ويسر ودون إجراءات روتينية معقدة .	72	119	19	473	75.08	71.51
٣٥	يتم مناقشة طرق وأساليب العمل مع الزملاء والرؤساء عندما ترد معلومات جديدة قد تؤثر فى طبيعة العمل .	72	91	47	445	70.63	13.91
٣٦	يوجد تدفق للمعلومات بين مختلف المستويات الإدارية المختلفة تساعد على اتخاذ القرارات بشكل سليم .	67	109	34	453	71.90	40.37
٣٧	أجد فرصة لتبادل المعلومات والاستشارات مع الرؤساء حول المشكلات المرتبطة بالعمل .	88	74	48	460	73.02	11.77
	الدرجة الكلية للمحور				2285	72.54	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٩) :

- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث فى عبارات استبيان الأبعاد الأساسية للمتكمين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي المحور السادس (المشاركة فى المعلومات) ما بين (٧٠.٦٣% : ٧٥.٠٨%) .
- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في عبارات المحور السادس (المشاركة فى المعلومات) (٣٧) وفي اتجاه الموافقة ، كما توجد فروق دالة إحصائياً في عبارات (٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦) وفي اتجاه الموافقة إلي حد ما .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى القصور الشديد فى الأنشطة الاتصالية داخل تلك المؤسسات وغياب الأنظمة التكنولوجية التى تساعد على الارتقاء بطبيعة العمل من خلال تدفق المعلومات إلى كافة الأجهزة والإدارات فى المؤسسة فى الوقت المناسب ، كما أن أنظمة العمل المعمول بها تسمح للرئيس فقط للتعرف على كافة الأمور المتعلقة بالوظيفة دون غيره وبالتالي فخوف الرؤساء من غياب أدوارهم بشكل كبير يؤدي إلى عدم تقديم الرؤساء للمرؤوسين كافة المعلومات التى من شأنها إبراز دور تلك الأفراد فى العمل .

وهذا ما أكدته دراسة " Hazem & Shaimaa " (2010)

(١٩) حيث أشارت الي الاهتمام بمفهوم ومتطلبات تمكين العاملين بأبعاده الأربعة وتطبيق تمكين العاملين عن طريق توفير الموارد والدعم الاجتماعي للعاملين وتحديد الاهداف المستقبلية والاتصال الفعال .

جدول (٢٠)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة

عبارات المحور السابع (الدعم الاجتماعي) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٣٨	يحرص رئيسي المباشر على التعرف على مشاعري إزاء القرارات التي يتخذها بشأني .	86	88	36	470	74.60	24.80
٣٩	يسمح الرئيس المباشر للعاملين بالتعبير عن آرائهم حتي ولو كانت مخالفة للقرارات المراد اتخاذها .	80	10 1	29	471	74.76	39.17
٤٠	توجد فرصة للحوار مع الرؤساء في العمل بشأن النتائج المتعلقة بمستوي الأداء في العمل .	84	10 6	20	484	76.83	57.03
٤١	هناك مؤازرة وتشجيع من قبل الزملاء والرؤساء في العمل.	95	92	23	492	78.10	47.40
٤٢	يساعدني زملائي في القيام بالأعمال المنوطة بي على أكمل وجه .	73	10 9	28	465	73.81	47.06
٤٣	تقابل كافة مقترحات الزملاء بشأن تطوير الأداء باستحسان من الرؤساء .	98	85	27	491	77.94	40.83
الدرجة الكلية للمحور					2873	76.01	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٠) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان الأبعاد الأساسية للمتكمين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي المحور السابع (الدعم الاجتماعي) ما بين (٧٣.٨١% : ٧٨.١٠%).
- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في عبارات المحور السابع (الدعم الاجتماعي) (٤١ ، ٤٣) وفي اتجاه الموافقة ، كما توجد فروق دالة إحصائياً في عبارات (٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤٢) وفي اتجاه الموافقة إلي حد ما .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن الرؤساء لا يقدمون الدعم الكافي للأفراد ولا يرغبون فى التعرف على مشاعرهم وخاصة تجاه القرارات التى يتخذونها فى العمل والتي تتعلق بالمرؤوسين وبالتالي يغيب الحوار الكامل بينهم ويقتصر فقط على طبيعة الأعمال المكلفون بها دون غيرها بغض النظر عن الظروف التى يعانون منها والتي قد تؤثر بشكل رئيسي فى عملهم ، كما لا توجد مؤازرة من قبل الرؤساء لمرؤوسيهـم من خلال التشجيع على بذل المزيد من الجهد للارتقاء بطبيعة العمل المكلفين به .

وهذا ما أكدته دراسة " Hazem & Shaimaa " (2010)
(١٩) حيث أشارت الي الاهتمام بمفهوم ومتطلبات تمكين العاملين بأبعاده الأربعة وتطبيق تمكين العاملين عن طريق غرس الثقة المتبادلة من الادارة العليا والمرؤوسين وتوفير الموارد والدعم الاجتماعي للعاملين.

جدول (٢١)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور الثامن (التعليم والتدريب المستمر) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٤٤	تقوم المؤسسة بتخطيط وتنفيذ الطرق الحديثة والمستمرة للتدريب والتعليم على مختلف المستويات التنظيمية .	38	85	87	371	58.89	21.97
٤٥	يوجد نظام واضح ومطبق لتحديد ومراجعة الاحتياجات الوظيفية لكل مستوي وظيفي .	40	82	88	372	59.05	19.54
٤٦	تتاح فرص التعليم والتدريب لكافة العاملين دون أي تعقيدات.	40	86	84	376	59.68	19.31
٤٧	تتبنى المؤسسة فكرة التنمية البشرية المستدامة لزيادة قدرات العاملين عند الانتقال لدرجة وظيفية أعلى .	34	71	10 5	349	55.40	36.03
٤٨	يتم قياس أدائي قبل وبعد التحاق بالبرامج التدريبية لمعرفة مدي التحسن .	38	85	87	371	58.89	21.97
	الدرجة الكلية للمحور				1839	58.38	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢١) :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان الأبعاد الأساسية لتمكين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي المحور الثامن (التعليم والتدريب المستمر) ما بين (٥٥.٤٠% : ٥٩.٦٨%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في عبارات المحور الثامن (التعليم والتدريب المستمر) (٤٦) وفي اتجاه الموافقة إلي حد ما ، كما توجد فروق دالة إحصائياً في عبارات (٤٤ ، ٤٥ ، ٤٧ ، ٤٨) وفي اتجاه عدم الموافقة .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن إلى القصور الشديد فى عقد الدورات فى التنمية الإدارية التى من شأنها تطوير أداء العاملين ، فالدورات التدريبية تعمل بشكل كبير على الارتقاء بالمستوي المهني والإداري للفرد ، ولكن لا يرغب الرؤساء فى التحاق المرؤوسين بتلك الدورات نتيجة ضياع الوقت فى تلك الدورات وعدم تواجدهم فى أماكن العمل لفترات طويلة وبالتالي فيغيب الأفراد عن تلك الدورات أن وجدت ، كما أن تلك الدورات التى يلتحقون بها تقتصر إلى الأسلوب العملي فى التعامل مع المواقف وتكون نمطية لا تؤدي إلى الارتقاء بمستوي العامل

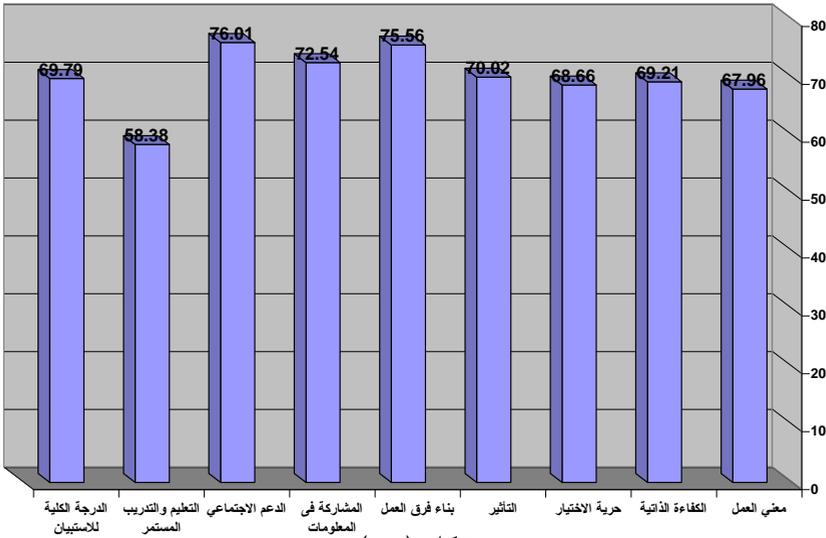
وهذا ما أكدته دراسة " Hazem & Shaimaa " (2010)

(١٩) حيث أشارت الي الاهتمام بمفهوم ومتطلبات تمكين العاملين بأبعاده الأربعة وتطبيق تمكين العاملين عن التدريب المستمر للعاملين ورفع مدركات العاملين للفوائد والمزايا لاسلوب تمكين العاملين .

جدول (٢٢)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب لمحاور استبيان الأبعاد الأساسية
للمتمكين الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي (ن = ٢١٠)

الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	المحاور
٧	67.96	3425	معنى العمل
٥	69.21	3052	الكفاءة الذاتية
٦	68.66	3028	حرية الاختيار
٤	70.02	2647	التأثير في اتخاذ القرار
٢	75.56	1904	بناء فرق العمل
٣	72.54	2285	المشاركة في المعلومات
١	76.01	2873	الدعم الاجتماعي
٨	58.38	1839	التعليم والتدريب المستمر
	69.79	21053	الدرجة الكلية للاستبيان



شكل (١)

رسم بياني يوضح ترتيب محاور استبيان الأبعاد الأساسية للمتمكين الوظيفي
لدى العاملين في المجال الرياضي

يتضح من جدول (٢٢) وشكل (١) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لمحاور استبيان الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي ما بين (٥٨.٣٨ %) : (٧٦.٠١ %) ، حيث جاء في الترتيب الأول محور (الدعم الاجتماعي) ، بينما جاء في الترتيب الثاني محور (بناء فرق العمل) ، بينما جاء في الترتيب الثالث محور (المشاركة في المعلومات) ، بينما جاء في الترتيب الرابع محور (التأثير في اتخاذ القرار) ، بينما جاء في الترتيب الخامس محور (الكفاءة الذاتية) ، بينما جاء في الترتيب السادس محور (حرية الاختيار) ، بينما جاء في الترتيب السابع محور (معني العمل) ، بينما جاء في الترتيب الثامن والأخير محور (التعليم والتدريب المستمر) .

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن طبيعة عملية التمكين الوظيفي لم تحظ باهتمام كبير داخل المؤسسات الرياضية ، فطبيعة العمل الإداري والمترسخ في الإدارة الرياضية بصفة خاصة ينص على مركزية السلطة في اتخاذ القرارات وأن الإدارة العليا وحدها هي التي تستطيع بمفرده وضع الخطط ولا يجوز تخطيطها من قبل المرؤوسين ، فمبدأ التمكين من المبادئ غير المتعارف عليها داخل الكيان الإداري بجمهورية مصر العربية فطبيعة القيادة هي القيادة الدكتاتورية التي تعتمد على الرئيس بمفرده وكذلك نتيجة ذلك لا يسعى العاملين إلى المخاطرة في تحمل المسؤولية نتيجة العقاب الإداري الذي يمكن أن يتكبده نتيجة ذلك ، كل هذا يؤكد غياب تطبيق مفهوم التمكين داخل المؤسسات الرياضية واعتمادها الكلي على الإدارة السلطوية التي تنصب على الإدارات العليا وحدها دون غيرها .

وهذا ما أكدته دراسة " أحمد علام " (٢٠١٤) (٢) حيث أشارت إلى عدم توافر درجة مناسبة من التمكين للعاملين بالتربية والتعليم .

الإجابة علي التساؤل الثاني الذي ينص علي :
ما هي سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في
المجال الرياضي ؟

جدول (٢٣)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور الأول (سلوك المساعدة) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١.	أكون دائماً على استعداد للتسيق والتواصل مع زملائي في العمل.	80	97	33	467	74.13	31.40
٢.	أحرص على مساعدة زملائي الذين يتغيبون عن العمل لإنجاز أعمالهم المتأخرة .	70	11 5	25	465	73.81	57.86
٣.	أساعد زملائي عندما يزيد عبء العمل عليهم .	63	14 2	5	478	75.87	135.1 1
٤.	أساعد العاملين الجدد على الإلمام بالأعمال حتي لو لم يكن ذلك مطلوباً مني .	89	10 7	14	495	78.57	69.51
٥.	لا أتردد في إعطاء زملائي ما يحتاجونه من معلومات وخبرات خاصة بالعمل .	94	93	23	491	77.94	47.34
٦.	أحرص على مساعدة رئيسي المباشر فيما يقوم به من أعمال حتي ولو لم يطلب مني ذلك .	91	10 4	15	496	78.73	66.03
٧.	أسمح لزملائي باستخدام أدواتي المكتبية الخاصة .	13 2	78	.	552	87.62	125.8 3
٨.	أساهم في حل المشكلات المتعلقة بزملائي داخل العمل .	74	12 6	10	484	76.83	96.46
٩.	أميل إلى ترشيح نفسي لتولى منصب قيادي لخدمة الجماعة .	11 2	83	15	517	82.06	70.83
الدرجة الكلية للمحور					4445	78.40	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٣) :

. تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان سلوكيات
المواطنة التنظيمية لدى العاملين فى المجال الرياضى المحور الأول
(سلوك المساعدة) ما بين (٧٣.٨١% : ٨٧.٦٢%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث فى عبارات المحور
الأول (سلوك المساعدة) (٥ ، ٧ ، ٩) وفى اتجاه الموافقة ، كما توجد
فروق دالة إحصائياً فى عبارات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٦ ، ٨) وفى اتجاه
الموافقة إلى حد ما .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن هذه السلوكيات يقوم بها
العاملين ولكن ليست بالدرجة الكبيرة أو أنهم يقومون بها فى بعض
الأحيان وقد لا يتم تنفيذها فى بعض المواقف الاخرى كالحرص على
مساعدة الزملاء فى العمل الذين كانوا متغييبين فى إنهاء أعمالهم المتأخرة
وذلك لأنه يعتبر تقصير من جانب الزملاء فى إنهاء أعمالهم وقد يتم
مساعدتهم فى وقت ما لانجاز الأعمال وعدم تاخيرها ، كما أنه يمكن
مساعدتهم عندما يزيد عبء العمل عليهم فى بعض الأحيان وكذلك
مساعدة العاملين الجدد على الإلمام بالأعمال حتى لو لم يكن مطلوب
ذلك حرصاً منه على الوصول بالعمل إلى الدرجة المطلوبة ومن أجل

سرعة نقل الخبرات الوظيفية إلى تلك العاملين ومن ثم القدرة على إعداد صف ثاني من الكوادر يمكن الاعتماد عليه في المستقبل وبالتالي فلا يوجد تردد في إعطاء الزملاء ما يحتاجونه من معلومات وخبرات خاصة بالعمل يساعد على تطويره وكذلك الوصول إلى الأهداف المنشودة بكفاءة عالية مما يسهم في زيادة انجاز تلك القيادات لواجباتهم والظهور بالمظهر اللائق والمشرف ، كما أن من أهم سلوكيات المواطنة التنظيمية هي مساعدة الزملاء في حل المشكلات الخاصة بالعمل والتي قد تؤدي إلى إعاقة العمل وعدم القدرة على تحقيق الأهداف على أكمل وجه ، كما أن الميل إلى الترشيح لتولى منصب قيادي لخدمة الجماعة من الأمور الهام ولكن لا يتم تحقيقها بالشكل الأمثل كما أنه يكون الهدف الاسمي هو الوصول إلى هذه المرتبة لتطوير الذات وتحقيق طموحات الشخص أكثر من كونها خدمة للجماعة .

وهذا ما أكدته دراسة " عزة أمين " (٢٠١٢) (٧) حيث أشارت إلي أنه يحرص العاملين بالمجلسين على مساعدة العاملين الجدد في الإلمام بالعمل .

جدول (٢٤)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور الثاني (الولاء للمؤسسة) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١٠	أتحدث عن العمل لزملائي وأصدقائي بشكل إيجابي وبناء .	82	11 9	9	493	78.25	89.51
١١	أتكلم بحماس عن أعمال وخدمات المؤسسة التي أعمل بها.	11 1	71	28	503	79.84	49.23
١٢	أحرص على أن أكون جزء من المؤسسة التي أعمل بها ويكون لي مكانتي فيها .	10 8	70	32	496	78.73	41.26
١٣	أشعر بالفخر والاعتزاز لأنتني أعمل بهذه المؤسسة .	54	14 1	15	459	72.86	118.8 9
١٤	أدافع عن المؤسسة عندما يواجه إليها النقد من أي أحد .	83	85	42	461	73.17	16.83
١٥	لا أغيب عن العمل إلا للضرورة القصوي .	78	11 3	19	479	76.03	64.49
١٦	أحرص على الدقة والإتقان في العمل .	47	14 5	18	449	71.27	126.5 4
١٧	لا أتردد في القيام بأي مهام تساعد على تحقيق تميز المؤسسة.	52	13 1	27	445	70.63	84.20
١٨	لا أقبل ترك العمل بالمؤسسة مهما كانت الأسباب .	30	14 7	33	417	66.19	127.1 1
الدرجة الكلية للمحور					4202	74.11	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٤) :

. تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين فى المجال الرياضى المحور الثانى (الولاء للمؤسسة) ما بين (٦٦.١٩% : ٧٩.٨٤%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث فى عبارات المحور الثانى (الولاء للمؤسسة) (١١ ، ١٢) وفى اتجاه الموافقة ، كما توجد فروق دالة إحصائياً فى عبارات (١٠ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨) وفى اتجاه الموافقة إلى حد ما .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى توافر كافة سلوكيات المواطنة التنظيمية المتعلقة بالولاء للمؤسسة ولكن توجد قصور فى تنفيذ بعضها وفقاً لطبيعة الموقف والحالة الموجودة عليها فالعاملين يسعون إلى التحدث عن العمل للزملاء والأصدقاء بشكل إيجابى وبناءً لزيادة رغبته فى إنجاز الأعمال المنوطة بهم وذلك من خلال تحدثهم بحماس عن طبيعة الأعمال وكونها تسهم فى خدمة المجتمع المتعامل معهم وبذلك يحرص العامل على عدم التغيب عن العمل وعدم ترك العمل إلا لأسباب قهرية خارجه عن إرادته لكونه يحقق تطلعاته ويسعى إلى الدقة المتناهية فى إنجاز الأعمال الموكلة إليه ولا يتردد فى تحقيق أى مهام من شأنها الارتقاء بالعمل الإدارى وكذلك الدفاع عن العمل وطبيعته فى حالة انتقاده من قبل الزملاء إلا فى بعض الحالات التى قد تحدث وتسبب له أى ضرر ، وكذلك يشعر العاملون بالفخر والاعتزاز لكونه يعمل فى تلك المؤسسة نظراً لأنها تحقق تطلعاتها ولكن هذا الشعور قد يتغير فى حالة التعرض للعقاب الإدارى أو عدم القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة نتيجة فى المشكلات التى تتعلق بالعمل .

جدول (٢٥)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة

لعبارات المحور الثالث (المبادرة الشخصية) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
١٩	أقوم بإخبار زملائي قبل القيام بأي تصرف قد يكون من شأنه التأثير عليهم .	99	72	39	480	76.19	25.80
٢٠	أحرص على المشاركة الايجابية فى الاجتماعات التى تعقدها المؤسسة .	75	100	35	460	73.02	30.71
٢١	أحاول تقديم العديد من الاقتراحات لتطوير طرق العمل.	84	102	24	480	76.19	47.66
٢٢	أتقدم بحلول لمشكلات العمل دون أن يطلب مني ذلك.	54	127	29	445	70.63	74.09
٢٣	أقدم الاقتراحات البناءة التى من شأنها تحسين الإدارة أو القسم أو المؤسسة التى أعمل بها .	81	109	20	481	76.35	59.17
٢٤	أحرص دوما على الممارسة الاختيارية لأعمال غير مطلوبة مني بصفة رسمية .	37	115	58	399	63.33	46.54
٢٥	أشارك في الاتصال بزملائي والمسؤولين لإنجاز الأعمال .	51	122	37	434	68.89	59.34
٢٦	أسعي إلى وضع خطط بديلة للعمل يتم طرحها فى حالة الضرورة .	54	142	14	460	73.02	122.51
الدرجة الكلية للمحور					3639	72.20	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٥) :

. تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين فى المجال الرياضى المحور الثالث (المبادرة الشخصية) ما بين (٦٣.٣٣% : ٧٦.٣٥%) .
- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث فى عبارات المحور الثالث (المبادرة الشخصية) (١٩) وفى اتجاه الموافقة ، كما توجد فروق دالة إحصائياً فى عبارات (٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦) وفى اتجاه الموافقة إلي حد ما .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن سلوكيات المبادرة الشخصية من السلوكيات الايجابية التى يسعى إلى التحلى به من جانب العامل ولكن تلك السلوكيات قد تتفاوت من أن لآخر وفقاً لطبيعة الموقف مما يؤدي إلى اختلافها من وقت لآخر ، فالقيام بإخبار الزملاء قبل القيام بأي تصرف قد يكون من شأنه التأثير عليهم من الأمور التى تحدث كثيراً ولكن قد لا تحدث فى حالة إحساس الفرد بأنها سوف تؤدي إلى نتائج سلبية له ، كما أن العاملين يسعون إلى المشاركة فى الاجتماعات التى تعقدتها المؤسسة وقد تكون مشاركتهم ايجابية أو تقليدية وفقاً للموضوعات المطروحة وبالتالي فهم يسعون فى حالة المشاركة الايجابية إلى تقديم الاقتراحات التى من شأنها تعمل على الارتقاء بمستوى العمل الإدارى والمؤسسى وذلك من خلال تقديم الاقتراحات البناءة التى من شأنها التأثير فى العمل ، كما يسعون فى كثير من الأحيان إلى الاتصال بزملائهم لمساعدتهم فى تحقيق الأعمال المنوطة بهم ووضع الخطط البديلة التى يمكن استخدامها فى حالة صعوبة تحقيق الخطط الموجودة لتعارضها مع الواقع العملي .

جدول (٢٦)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة
لعبارات المحور الرابع (السلوك الحضاري) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٢٧	أسعد كثيراً بزيارة زملائي في عملي كما أحرص على زيارتهم في عملهم من أن إلى آخر .	13 2	63	15	537	85.24	98.83
٢٨	لا أبدد الكثير من الوقت في الشكوى من أمور بسيطة .	10 4	10 2	4	520	82.54	93.37
٢٩	لا أتردد بالقيام بأي مهام تساعد على تحسين صورة المؤسسة التي أعمل بها حتي ولو لم يطلب مني ذلك .	11 9	80	11	528	83.81	85.46
٣٠	لا أسرف في استخدام موارد المؤسسة إلا وفقاً للقانون .	17 0	40	.	590	93.65	225.7 1
٣١	أحافظ على مكان العمل نظيفاً .	15 0	58	2	568	90.16	159.5 4
٣٢	أحرص على عدم اختلاق المشكلات مع زملائي في العمل.	12 8	76	6	542	86.03	107.0 9
٣٣	أكون جاهز للعمل فور وصولي لمقر عملي .	58	12 8	24	454	72.06	80.34
٣٤	أعمل دائماً على تجنب المواقف التي يمكن أن تحدث جواً من التوتر بين زملائي في العمل .	57	14 3	10	467	74.13	129.9 7
٣٥	أسرع دائماً إلى حل المشاكل التي تحدث بين زملائي بشكل ودي .	14 6	61	3	563	89.37	147.8 0
٣٦	أهتم بقراءة لوحات الإعلانات الداخلية بأرجاء المؤسسة .	66	12 3	21	465	73.81	74.66
٣٧	أحرص على الظهور بالمظهر الحسن والتصرف بأخلاقيات عالية .	17 6	34	.	596	94.60	249.0 3
الدرجة الكلية للمحور					5830	84.13	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٦) :

. تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان سلوكيات المواطنه التنظيمية لدي العاملين فى المجال الرياضى المحور الرابع (السلوك الحضارى) ما بين (٧٢.٠٦% : ٩٤.٦٠%) .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث فى عبارات المحور الرابع (السلوك الحضارى) (٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٥ ، ٣٧) وفى اتجاه الموافقة ، كما توجد فروق دالة إحصائياً فى عبارات (٣٣ ، ٣٤ ، ٣٦) وفى اتجاه الموافقة إلي حد ما .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن العامل تكون له سلوكيات حضارية ويسعى إلى التقدير الشخصى من قبل كافة الأفراد المتعاملين معه ومن أكثر السلوكيات الحضارية التى يتبعها العاملين عدم تبديد الكثير من الوقت فى الشكوى من أمور بسيطة والحافظ على مكان العمل نظيفاً وراقياً والحرص على عدم اختلاق المشاكل مع الزملاء فى العمل وتجنب المواقف التى يمكن أن تحدث جواً من التوتر بين الزملاء فى العمل والحرص على الظهور بالمظهر الحسن والتصرف بأخلاقيات عالية مما يسهم فى تحسين صورته داخل المؤسسة ، كما أن هناك بعض السلوكيات الحضارية التى يمارسها العاملين ولكنها قد تتعذر ممارستها فى بعض الأوقات نتيجة الانشغال أو ما شابه ذلك كزيارة الزملاء فى العمل والحرص على زيارتهم فى عملهم من آن إلى آخر وعدم التردد فى القيام بأي مهام تساعد على تحسين صورة المؤسسة التى يعمل بها حتى ولو لم يطلب منه ذلك وعدم الإسراف فى استخدام موارد المؤسسة إلا وفقاً للقانون .

جدول (٢٧)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب ومربع كا لآراء العينة بالنسبة
لعبارة المحور الخامس (الروح الرياضية) (ن = ٢١٠)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	النسبة المئوية	قيمة كا ^٢
		موافق	إلى حد ما	غير موافق			
٣٨	أقبل التغييرات التنظيمية داخل المؤسسة بالرضا وسعة الصدر حتي ولو كانت تمسني بنوع من الضرر .	4	98	108	316	50.16	94.06
٣٩	أقوم بمناقشة المسئولين عن تقييم أدائي في حالة عدم تلاؤم نتائج التقييم لتوقعاتي .	84	91	35	469	74.44	26.60
٤٠	أحترم قرارات رؤسائي في العمل حتي ولو كانت تتعارض مع تطلعاتي .	39	79	92	367	58.25	21.80
٤١	أقبل بصدر رحب انتقادات زملائي لي في العمل .	62	124	24	458	72.70	72.80
٤٢	أقبل النقد من رؤسائي دون خجل لاعتقادي أن النقد البناء من أسس العمل الجيد .	67	121	22	465	73.81	70.20
٤٣	ينقذني زملائي في أسلوب عملي وأحاول تغيير ما يجب تغييره دون تعاضم أو كبرياء .	51	127	32	439	69.68	72.20
٤٤	أقوم بسؤال رؤسائي وزملائي بعد أداء الأعمال المطلوبة مني عن أوجه القصور التي ظهرت في عملي لمحاولة تقاديرها في الأعمال المستقبلية .	86	110	14	492	78.10	71.31
٤٥	أقبل العقاب الإداري لي عند خطئي في الأعمال الموكلة إلي.	30	119	61	389	61.75	58.31
٤٦	أقبل النقد ممن هم أقل مني وظيفياً لاعتقادي أن هذا يعمل على تطوير أدائي وقدراتي .	24	133	53	391	62.06	91.06
	الدرجة الكلية للمحور				3786	66.77	

قيمة كا (الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٧) :

. تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين فى المجال الرياضى المحور الخامس (الروح الرياضىة) ما بين (٥٠.١٦% : ٧٨.١٠%).
- توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث فى عبارات المحور الخامس (الروح الرياضىة) (٣٩ ، ٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥ ، ٤٦) وفى اتجاه الموافقة إالى حد ما ، كما توجد فروق دالة إحصائياً فى عبارات (٣٨ ، ٤٠) وفى اتجاه عدم الموافقة .

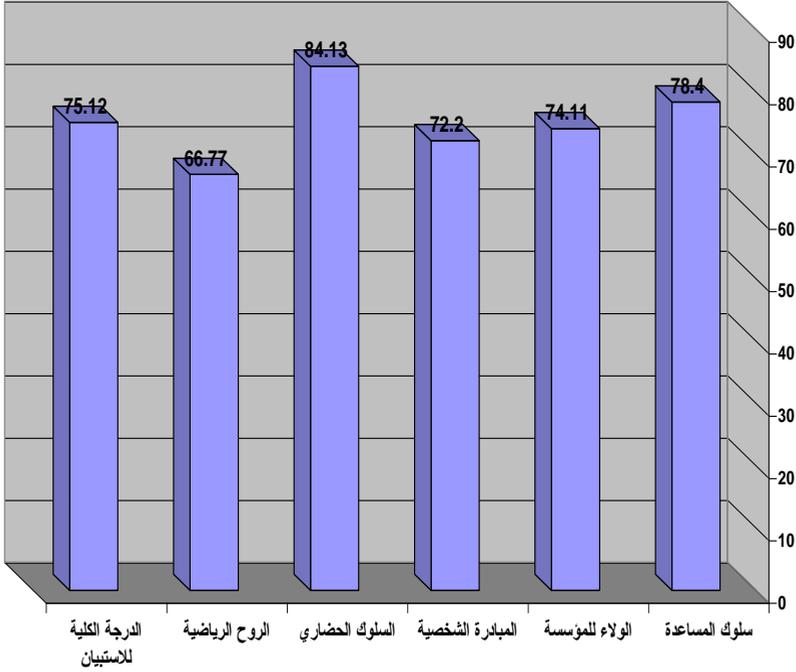
ويرجع الباحث تلك النتيجة إالى أن العاملين يتمتعون بالروح الرياضىة فى تعاملهم مع المواقف المختلفة ولكن قد تتأرجح تلك السلوكيات من أن إالى آخر وفقاً للموقف المتاح ووفقاً للظروف المختلفة فقد يقوم بمناقشة المسئولين عن تقييم الأداء فى حالة عدم تلائم نتائج التقييم لتوقعاته وكذلك عدم الاحترام الكامل لقرارات الرؤساء فى العمل إذا ما كانت تتعارض مع تطلعاته وتقبل الانتقادات فى بعض الأحيان بصدر رحب وأيضاً تقبل النقد من جانب الرؤساء فى بعض الأحيان دون خجل للاعتقاد بأن النقد البناء من أسس العمل الجيد ومحاولة تغيير بعض الآراء والأفكار فى بعض الأحيان إذا ما تم انتقاده من قبل الزملاء فى العمل دون تعاضم أو كبرياء كما أنه من أسس الإدارى الناجح قيامه بسؤال رؤسائه وزملائه بعد أداء الأعمال المطلوبة منه عن أوجه القصور التى ظهرت فى عمله لمحاولة تقاؤها فى الأعمال

المستقبلية وتقبل بعض أشكال العقاب الإداري عند الخطأ في الأعمال الموكلة إليه ، كما أن طبيعة النفس البشرية تسعى دائماً إلى الوصول إلى أفضل مكانة وظيفية وبالتالي فالقائد لا يتقبل التغييرات التنظيمية داخل المؤسسة بشئ من الرضا وسعة الصدر في حالة لو كانت تمسه بنوع من الضرر ، كما أنه لا يتقبل النقد لمن هم أقل منه في الدرجة الوظيفية لإحساسه بأنه هو الأقدم في العمل ويملك زمام الأمور في كافة الجوانب وبالتالي لا يمكن تعديل أوامره وخاصة إذا كانت تلك التعديلات جاءت من خلال من هم أقل منه في الدرجة أو السن .

جدول (٢٨)

الوزن النسبي والنسبة المئوية والترتيب لمحاور استبيان سلوكيات المواطنة
التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي (ن = ٢١٠)

الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	المحاور
٢	78.40	4445	سلوك المساعدة
٣	74.11	4202	الولاء للمؤسسة
٤	72.20	3639	المبادرة الشخصية
١	84.13	5830	السلوك الحضاري
٥	66.77	3786	الروح الرياضية
	75.12	21902	الدرجة الكلية للاستبيان



شكل (٢)

رسم بياني يوضح ترتيب محاور استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية
لدي العاملين في المجال الرياضي

يتضح من جدول (٢٨) والشكل (٢) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لمحاور استبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية
لدي العاملين في المجال الرياضي ما بين (٦٦.٧٧% : ٨٤.١٣%) ،
حيث جاء في الترتيب الأول محور (السلوك الحضاري) ، بينما جاء في
الترتيب الثاني محور (سلوك المساعدة) ، بينما جاء في الترتيب الثالث
محور (الولاء للمؤسسة) ، بينما جاء في الترتيب الرابع محور (المبادرة
الشخصية) ، بينما جاء في الترتيب الخامس والأخير محور (الروح
الرياضية) .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن العاملين يحاولون أن يكونوا في أفضل الصور وأن يضعوا أنفسهم في وضع يليق بمكانتهم الاجتماعية وبالتالي يحاولون التمتع بالسلوكيات الحضارية والتعامل مع الآخرين بأسلوب راقى ومتحضر لكي يتم النظر إليهم في أبهى الصور ويجعلهم قادرين على اتخاذ قرارات من شأنه أن تلاقي القبول العام من قبل الآخرين ، ولكن في نفس الوقت فالتمتع بالروح الرياضية في كافة الأمور من الموضوعات التي يصعب على العاملين تطبيقها وخاصة أن كانت ترتبط بشخصيته وبوضعه الاجتماعي والإداري وكذلك ما يتعلق بنقده وخاصة إذا كان النقد في غير موضعه أو جاء بصورة غير ملائمة وبالتالي فتتأرجح سلوكيات الروح الرياضية تبعاً للموقف وقد لا تظهر في مواقف أخرى وخاصة ما يتعلق بالوضع الأدبي والاجتماعي للعاملين .

الإجابة علي التساؤل الثالث الذي ينص علي :

هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي ؟

جدول (٢٩)

معاملات الارتباط بين الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وسلوكيات

المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي (ن = ٢١٠)

سلوكيات المواطنة التنظيمية						المتغيرات	الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي
الدرجة الكلية	الروح الرياضية	السلوك الحضاري	المبادرة الشخصية	الولاء للمؤسسة	سلوك المساعدة		
*0.38	*0.32	*0.33	*0.36	*0.29	*0.27	معني العمل	
*0.42	*0.33	*0.39	*0.39	*0.29	*0.35	الكفاءة الذاتية	
*0.33	*0.30	*0.24	*0.29	*0.20	*0.33	حرية الاختيار	
*0.36	*0.37	*0.30	*0.27	*0.30	*0.29	التأثير في اتخاذ القرار	
*0.25	*0.26	*0.19	*0.18	0.13	*0.26	بناء فرق العمل	
*0.23	*0.19	*0.25	*0.17	0.04	*0.36	المشاركة في المعلومات	
*0.32	*0.29	*0.26	*0.25	*0.17	*0.40	الدعم الاجتماعي	
*0.25	*0.28	0.12	*0.23	*0.32	0.05	التعليم والتدريب المستمر	
*0.47	*0.44	*0.39	*0.40	*0.33	*0.43	الدرجة الكلية	

قيمة (ر) الجدولية عند درجة مستوى دلالة (٠.٠٠٥) = ٠.١٣٨

يتضح من جدول (٢٩) ما يلي :

. توجد علاقة ارتباطيه طردية دالة إحصائياً بين الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن التمكين الوظيفي يرتبط ارتباطاً كاملاً بمستوي الأداء الإداري فتمكين العاملين من المحكات

الرئيسية التي تدعم أداء الأفراد في المؤسسات وتجعلهم أكثر رغبة على تحمل المسؤولية والقيام بالأعمال على أكمل وجه وذلك من خلال تمكينهم من اتخاذ القرارات وذلك يعمل على تقوية الروابط في العمل وجعل الأفراد أكثر رغبة في تطوير عمل المؤسسة ، وبالتالي يعمل على زيادة انتمائه للمؤسسة وإتباع السلوكيات التنظيمية المناسبة من أجل الارتقاء بمستوى المؤسسة في كافة المجالات الأمر الذي يزيد من رغبة العاملين في العمل وإحساسهم بأنهم جزء لا يتجزأ من المؤسسة ، وقد يحدث العكس في حالة إحساس الموظف بالتهميش وعدم القدرة على لعب أدوار هامة ومؤثرة في المؤسسة .

ويرجع الباحث تلك النتيجة إلى أن تمتع العاملين بسلوكيات المواطنة التنظيمية تجعلهم في مكانة أدبية واجتماعية عالية مما يعمل على تقدير الآخرين لهم ومحاولة التعامل معهم بنفس الأسلوب ، فالتقدير المتبادل يجعل مناخ العمل في صورته المثلى ويحاول كل جانب التحلي بتلك الصفات مما يؤثر على طبيعة العمل ويساعد في تدفق ونقل المعلومات بين كافة الأفراد نتيجة إحساسهم بأن تلك الأعمال تحقق تطلعاتهم ورغباتهم مما يساعد العاملين في إيجاد العديد من البدائل في التعامل مع المواقف واختيار أفضلها نتيجة وجود وفرة في المعلومات المقدمة إليه من كافة المتعاملين معه ، أما غياب تلك السلوكيات يؤثر بالسلب في طبيعة العمل ويجعل مناخ العمل مضطرباً وبالتالي يختفي التعاون المتبادل بين كافة الأطراف .

وهذا ما أكدته دراسة " أحمد علام " (٢٠١٤) (٢) حيث أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد التمكين وأبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم ، ودراسة " Jandaphi et al "

(2010) (٢٠) ودراسة " Joo & Shim " (2010) (٢١) حيث أشارت إلي وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أربعة أبعاد التمكين وبين الانتماء التنظيمي ، ودراسة " محمد عبد العظيم " (٢٠٠٧) (١٢) حيث أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية بين تمكين العاملين ودافعية إنجاز العمل بالمؤسسات الرياضية ، ودراسة " ستيفاني بايينا ، شيلا سيمساريان Stephanie bainia & Shila simsariam " (٢٠٠٦) (٢٢) حيث أشارت إلي وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والتحلي بسلوك المواطنة التنظيمية عند تقديم الخدمة ، ودراسة " نسرين عبد الرحمن " (٢٠٠٥) (١٥) حيث أشارت إلي وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات فاعلية فرق العمل كلا على حدا (نمط قيادة الفريق ، الثقة في الفريق ، تماسك فريق العمل ، التنوع في فريق العمل) وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، ودراسة " مغير الخبيلي " (٢٠٠٣) (١٤) حيث أشارت إلي وجود علاقة ارتباطية طردية جوهرية بين مكونات رضا العاملين وبين سلوك المواطنة التنظيمية لدي العاملين

الاستخلاصات :

١. يوجد قصور في تطبيق عملية التمكين الوظيفي داخل المؤسسات العاملة في المجال الرياضي .
٢. توافر بعض الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي كالدعم الاجتماعي وبناء فرق العمل ، ووجود بعض الأبعاد بشكل متوسط كالمشاركة في المعلومات والتأثير) ، وغياب أبعاد أخرى كالكفاءة الذاتية وحرية الاختيار ومعني العمل والتعليم والتدريب المستمر .

٣. جاء محور (الدعم الاجتماعي) في الترتيب الأول من حيث توافره كبعد أساسي للمتكمين الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي بينما جاء في الترتيب الأخير محور (التعليم والتدريب المستمر) .
٤. توافر بعض سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي كالسلوك الحضاري وسلوك المساعدة ، ووجود بعض السلوكيات بشكل متوسط كالولاء للمؤسسة والمبادرة الشخصية ، وغياب سلوكيات أخرى كالروح الرياضية .
٥. جاء محور (السلوك الحضاري) في الترتيب الأول من حيث توافره كسلوك من سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي بينما جاء في الترتيب الأخير محور (الروح الرياضية) .
٦. وجود علاقة ارتباطيه طردية دالة إحصائياً بين الأبعاد الأساسية للمتكمين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي :

١. الوضع في الاعتبار أهمية مفهومي التمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية في المجال الرياضي والتركيز على تطبيقه داخل المؤسسات الرياضية لما له من قدرة فائقة على الارتقاء بمستوي الفرد وبالتالي الارتقاء بالمؤسسة .
٢. حث القيادات العليا داخل المؤسسات الرياضية على ضرورة تطبيق مفهوم التمكين الوظيفي لما له من آثار ايجابية على جعل العاملين أكثر رغبة على أداء الأعمال المنوطة بهم .

٣. وضع إستراتيجية واضحة ومحددة يمكن إتباعها لتطبيق مفهوم التمكين الوظيفي يتم تعميمها على كافة المؤسسات الرياضية .
٤. إعطاء الفرصة من قبل القادة الإداريين للعاملين للتعبير عن أنفسهم بوضوح وصراحة ومراعاة العلاقات الإنسانية بين القادة والعاملين بالمؤسسات الرياضية .
٥. عقد اجتماعات دورية ومستمرة للعاملين بالمؤسسات الرياضية لحثهم على انجاز الأعمال المنوطة بهم وكذلك الابتكارية فى العمل مما يساعد على الارتقاء بمستوى المؤسسات .
٦. ضرورة تدعيم روح الفريق الواحد فى العمل وجعل أهداف المؤسسة مرتبطة بتحقيق كل فرد للأعمال والواجبات المطلوبة منه.
٧. بناء نموذج متكامل يتيح وجود سلوكيات المواطنة التنظيمية سواء على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي .
٨. غرس سلوكيات المواطنة التنظيمية فى أذهان العاملين بالمؤسسات الرياضية لما لها من قدرة عالية على تحسين صورة المؤسسة لدى الجماهير المتعاملين معها .
٩. إجراء دراسات مشابهة للتعرف على دور التمكين الوظيفي فى تحسين العناصر الإدارية المختلفة بالمؤسسات الرياضية ومحاولة الاستفادة من أوجه القصور والوقوف عليها .

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

١. أحمد سيد محمد سباعي : تقييم فرصة تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة كمرتكز لتحسين جودة أداء العملية التعليمية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة أسيوط ، ٢٠٠٥ م .
٢. أحمد محسن موسي علام : العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها ، ٢٠١٤ م .
٣. جمال محمد علي : السلوك التنظيمي في مديرية الشباب والرياضة بمحافظة أسيوط ، **المجلة العلمية** ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ١٩٩٧ م .
٤. حازم كمال الدين عبد العظيم ، أحمد غلوم العمادي : تأثير تمكين العاملين علي الرضا الوظيفي بإدارتي رعاية الطلاب في جامعتي أسيوط وقطر (دراسة مقارنة) ، **المؤتمر العملي الدولي الأول** ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، أكتوبر ٢٠٠٩ م .
٥. سامية فريد محمد : العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتمكين العاملين بالاتحاد المصري للكرة الطائرة ، **مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية** ، العدد ٢٢ ، الجزء ٣ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، ٢٠٠٦ م .
٦. عادل عبد المنعم المسدي : أثر تمكين العاملين في وظائفهم على دافعيتهم للإنجاز ، **مجلة كلية التجارة والبحوث العلمية** ، العدد ٢ ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠٣ م .
٧. عزة أمين السيد أحمد : العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والأداء

الوظيفي لدى العاملين بالمجلسين القومي للشباب والقومي للرياضة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة حلوان ، ٢٠١٢ م .

٨ . عطية حسين أفندي : تمكين العاملين مدخل لتحسين والتطوير المستمر ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ م

٩ . على محمود المبيض ، عمرو محمد أحمد عواد : محددات ونتائج تمكين العاملين بالوظائف الإدارية بمستشفيات عين شمس ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد ١ ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، يناير ٢٠٠٢ م .

١٠ . كمال الدين عبد الرحمن درويش ، إسماعيل حامد عثمان : التنظيمات في المجال الرياضي ، دار السعادة للطباعة ، القاهرة ، ١٩٩٩ م .

١١ . محمد عبد التواب البكري شاهين : أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد الأول ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، يناير ٢٠٠١ م .

١٢ . محمد عبد العظيم محمود : الإدارة بتمكين العاملين في المؤسسات الرياضية وعلاقتها بدافعية الانجاز ، المؤتمر العلمي الدولي الثاني ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٧ م .

١٣ . معالي فهامي حيدر : دراسة العوامل المؤثرة على تمكين العاملين بالتطبيق على وحدة الحكم المحلي بمحافظة المنوفية ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل ، العدد ٢ ، جامعة طنطا ، ٢٠٠١ م .

١٤ . مغير خميس مغير الخبيلي : نموذج مقترح لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية (دراسة تطبيقية على الدوائر المحلية لإمارة أبو ظبي)

، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٣ م .

١٥٠. نسرین محمود عبد الرحمن : تأثير فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية (دراسة مقارنة على قطاع المستشفيات) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٥ م .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

16. Bennis, R. Townsend, : Reinvetg leader ship , new york , willian morrow , 1995 .
17. Daniel p. Skarlicki & Gary P. Lathmar., Organizational Citizenship Behavior and performance in a university setting , Revue canadienne des Sciences de I Administration vol 12 . lessue 3 . sep 1995 .
18. Gene Murkison & David Tumipssed : Good Soldiers and their Syndrome :Organization Citizenship Behavior and the work Environment , North American Journal of Psychology, Vol. 2, No. 2, 2000 .
19. Hazem Kamal eldin & Shimaa Salh : The influence of empowering employees on job satisfaction in yoth care administrations at the faculties of Assiut University (A comparative study) . world journal of sport Sciences 3 . Tehran . Iran . 2010 .
20. Jandaphi, Cholanreza et al : An Examination of The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment , The OnLine Journal, Academic Leadership, Vol.8, Issye:1 , 2010.

21. Joo, Baek- Kyoo (Brain) & Shim, Ji Hynu, :
Psychological Empowerment and
Organizational Commitment :the
Moderating Effect of Organizational
Learning Culture on Employees in The Public
Sector of Korea . Human Resource
Development International, Vol.13, no4
September,2010.
22. Stephanie C. Paynea, & Sheila Simsarian Webberb :
Effect of service Provider Attitudes and
employment status on citizenship Behavior
and Customers Attitudes and Loyalty
behavior University of Massachusetts
Lowell, College of Management ,
Department of Psychology , 2006 .
23. Steve Williams and others, Justice and
Organizational Citizenship Behavior
Intention : Fair Rewards Versus Fair
treatment , Journal of Social Psychology ,
Vol .142 , Issue , Feb . 2002 .

الابعاد الاساسية للتمكين الوظيفي وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي * أ.م.د/ محمد فتحي محمد توني

يهدف البحث إلى التعرف على الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي .

واستخدم الباحث المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) ، يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالمجال الرياضي بمحافظة المنيا والبالغ عددهم (٨٨٦) فرداً ، وقد قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية وقد بلغت قوامها (٢١٠) فرداً موزعة بالتساوي على القطاعات الثلاثة .

ولجمع البيانات استخدم الباحث استبيان الأبعاد الاساسية للتمكين الوظيفي واستبيان سلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي .

وكانت من أهم النتائج وجود علاقة ارتباطيه طردية دالة إحصائياً بين الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية لدي العاملين في المجال الرياضي ، وكانت من أهم التوصيات الوضع في الاعتبار أهمية مفهومي التمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية في المجال الرياضي والتركيز على تطبيقه داخل المؤسسات الرياضية لما له من قدرة فائقة على الارتقاء بمستوي الفرد وبالتالي الارتقاء بالمؤسسة .

* أستاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .

Dimensional basic career empowerment and its relationship with organizational citizenship behaviors among workers in the sports field

*Mohammed Fathi Mohammed Tony

The research aims to identify the key dimensions to enable career and their relationship to organizational citizenship behaviors among workers in the sports field .

The researcher used the descriptive approach (surveys style), is working in the research community sports field in Minia Governorate totaling (886) individuals, the researcher has to choose the way the sample was stratified random stood strong (210) persons, distributed evenly over the three sectors .

To collect the data, the researcher used the basic dimensions questionnaire career and a questionnaire to enable organizational citizenship behaviors among workers in the field of sports .

And was one of the most important results and the presence of correlation is a positive statistically significant between the basic dimensions of career empowerment and behavior of organizational citizenship among workers in the sports field, and was one of the most important recommendations in mind the importance of the concepts of career empowerment and behavior of organizational citizenship in the field of sports and focus on its application within the sports institutions because of its extraordinary ability to raise the level of the individual and thus improve the institution .

* Assistant Professor, Department of Sports Management - Faculty of Physical Education, Minia University.