

التمكين الإداري وعلاقته بمستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية - بجمهورية مصر العربية

أ.م.د/ شريف محمود أحمد أبو العينين

استاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنين- جامعة حلوان

المقدمة ومشكلة البحث:-

الإدارة الحديثة عملية أساسية تعتمد عليها الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها مستندة في ذلك إلى الدعامات القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري تعتبر الإدارة أحد العلوم التي لها مكانة رفيعة في الدول المتقدمة، وتزداد أهميتها بازدياد الأعمال، أما الإدارة الرياضية الحديثة فهي المعرفة الدقيقة للغايات المراد من الأفراد الرياضيين تطبيقها، والتي يتم تنسيقها بالكيفية اللازمة وبأفضل الطرق والأساليب، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة الرياضية العامة.

ويذكر " أحمد مصطفى " (٢٠٠٥م) انه يشهد العالم اليوم تحولات سريعة وعميقة غير مسبوقة بدأت في العقد الأخير من القرن الماضي نتيجة قوي ومتغيرات بالغة التأثيرات مثل العولمة وتكنولوجيا المعلومات وحدة المنافسة وتحرير التجارة وغيرها من العوامل التي بدأت تفرز بيئة أعمال مختلفة عن تلك التي سادت في العقود السابقة، وأنقل العالم من عصر الصناعة إلى عصر المعلومات وهو ما عرف بالموجة الثالثة للإدارة والتي بدأت مع بداية السبعينات من القرن الماضي، وقد رصد بعض المهتمين بالإدارة بعض خصائص هذه الحقبة الجديدة التي تلعب فيها القيم غير الملموسة دور حيويًا في نجاح المؤسسات ومن هذه القيم المعرفة والالتزام الذاتي والجودة وتمكين العاملين.(٣٢: ٣)

ويعتبر تمكين العاملين هو الصيحة التي تتردد مؤخرًا في مجال تطور الفكر الإداري بعد أن تحول الاهتمام تماماً من نموذج منظمة التحكم والأوامر إلى ما يسمى الآن بالمنظمة الممكنة، ومن هذا السياق يجئ مدخل تمكين العاملين ذو صلة كبيرة باتجاهات التطوير السائدة والمتعلقة بتنمية الجانب الإنساني داخل المنظمة، فتمكين العاملين يعد من الموضوعات التي برزت على الساحة ولاقت رواجاً كبيراً من الناحية النظرية والتطبيقية، ويتميز هذا المدخل بفلسفة جديدة قوامها ألا يكون تركيز المدير على التنظيمات داخل المؤسسة وإنما على العاملين في المقام الأول. (٢: ٩)

والتمكين حالة عقلية ونفسية بطيئة التكوين يأخذ عدة أشكال ويتحقق بعدة وسائل أهمها تفويض السلطة وتحفيز وتصميم الوظائف بطريقة تمكن العاملين من توظيف إبداعهم ويقوم التمكين على تكوين فرق عمل فعالة يطلق عليها مجموعات العمل المستقلة، ويرتكز مضمون التمكين على فكرة الالتزام الداخلي ويعني الالتزام توليد الطاقة البشرية وإعمال العقل البشري، كما يرتبط التمكين بعنصر الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين. (٣ : ١١٠)

كما يرى "مروان الرغبي" (٢٠١١م) أن التمكين هو مكون تحفيزي ذو أربع أبعاد الأهمية، الكفاءة، القدرة على الاختيار، والتأثير، ويؤهل العاملين لامتلاك قدرات مستقلة تمكنهم من اتخاذ القرار بما يتناسب مع أهداف المنظمة. (٦ : ٨٩)

ويوضح "جمال محمد علي" أن التمكين في المجال الرياضي يقصد به 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. (٢ : ١٠١)

ويعتبر تمكين العاملين هام وضروري لمديريات الشباب والرياضة وذلك لأنها مؤسسة رياضية مسئولة عن الأنشطة المختلفة التي تنظمها الأندية ومراكز الشباب ومسئولة أيضاً عن النمو الشامل والمتكامل والمتزن للفرد في ضوء الأسلوب العلمي الصحيح في إدارة الأنشطة. (٥ : ٥٤) (٢٣ : ١).

وتشير دراسة "بيل و جستون" Bal, P. & Joansen " إلى تأثير أبعاد التمكين الأربعة (المعنى، التأثير، الاختيار، القدرة) على الكفاءة، والرضا الوظيفي، والضغط الوظيفي أن الأبعاد الأربعة للتمكين مطلوبة حتى تتحقق المخرجات المطلوبة من عملية التمكين مثل الامان الوظيفي. (٥ : ١١٥)

وفي هذا الصدد يذكر "سالم الشرايدة" (٢٠١٠م) انه نتيجة للتحويلات في طبيعة العمل والتي يحدثها التغير في التكنولوجيا والاتجاه نحو تقليص أعداد العاملين وتقليل أحجام المنظمات وإعادة الهيكلة وزيادة العولمة والمنافسة، فقد أثرت كل هذه التغيرات وتلك التحويلات ليس فقط على تعديل وتطوير نظم العمل في المنظمة ولكن أيضاً على تغير طبيعة العقد بين الفرد والمنظمة. ويعد الأمان الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أي منظمة مهما كانت، فلا توجد منظمة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الأمان الوظيفي متأسلاً فيها ويتمتع به جميع موظفيها وعدم الأمان الوظيفي أو الأمن الوظيفي المنخفض هو بمثابة تهديد فيما يتعلق بأداء وجدارة العامل، غالباً ما ينتقل إلى موظفين آخرين، بالتالي يؤدي لانخفاض الإنتاجية، وعادة ما يكون

الأمن الوظيفي في القطاع العام مرتفعاً عنه في القطاع الخاص، كما يكون منخفضاً جداً في قطاعات الخدمات، حيث لا يمكن التنبؤ بالأوضاع الاقتصادية المتغيرة باستمرار والتي تنعكس على قرارات المؤسسات والشركات بتقليص العمالة. (١١:٢٦)

ولقد أصبح الأمان الوظيفي في السنوات الأخيرة أكثر هشاشة لعدة أسباب منها انتشار فيروس كورونا في وباء أقعد الكثيرين للعمل من منازلهم أو للاستغناء عنهم بشكل نهائي، كذلك انتشار العمالة الرخيصة وهي من مسببات فقدان الأمن الوظيفي لدى الكثيرين، فضلاً عن بدء رحلة توظيف عمالة الروبوتات في الكثير من قطاعات الصناعة عالمياً. (٨:١٨)

وير الباحث عندما نذهب إلى العمل، نريد أن نعرف أن وظائفنا آمنة وأن الإدارة تقدرنا، وإذا كنت مديراً لفريق من الموظفين أو مالكاً لنشاط تجاري ما، فمن المهم أن يشعر الأشخاص الذين يعملون لديك بالأمان، كي يقوموا بعملهم بشكل أفضل بدلاً من القلق والتوتر بشأن مستقبلهم المهني بحيث ينعكس الأمن الوظيفي إيجابياً على العمل بأنه ويمكن أن تؤثر العديد من العوامل على الأمن الوظيفي، انطلاقاً من المجال الذي تعمل فيه إلى الوضع المالي للمؤسسة أو الاندية المختلفة التي تعمل بها، وتمنع قوانين العمل بالعموم فصل العامل أو تسريح العامل دون سبب بشكل تعسفي، لكن العمال المتعاقدين في وظيفة بدوام كامل أو عدد محدد من ساعات الدوام الجزئي؛ يتمتعون بحماية أكثر من أولئك العاملين بعقود صفرية والذين يمكن تسريحهم عادةً دون إشعار كما يجب على الشركات والمعامل وضع قواعد وإجراءات التأديبية حتى يعرف الموظفون ما يمكن توقعه، هذا يعني أنه لا يمكن طردك من فراغ دون اتباع تحذيرات وإجراءات مناسبة بحقك.

هدف البحث

يهدف البحث الى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالامان الوظيفي لدى العاملين

بالأندية

الرياضية - بجمهورية مصر العربية

تساؤلات البحث

- ١- ما درجة توافر أبعاد تمكين العاملين بالأندية الرياضية - بجمهورية مصر العربية؟
- ٢- ما درجة توافر الامان الوظيفي العاملين بالأندية الرياضية - بجمهورية مصر العربية؟
- ٣- هل هناك علاقة بين أبعاد تمكين العاملين والامان الوظيفي العاملين بالأندية الرياضية - بجمهورية مصر العربية؟

مصطلحات البحث:

١ - التمكين Empowerment :

التمكين هو إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات 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. (٢٥ : ٢٤٣) .

الأمان الوظيفي : يتمثل في توفير ما يحتاجه الأفراد من تدريب للمحافظة على مهاراتهم وتحديث وتطوير تلك المهارات بالإضافة إلى عدم شعورهم بالقلق أو الخوف من فقد وظائفهم. (٩:٢٤)

الدراسات السابقة

-دراسة بسمة عبد الله حسن(٢٠٢٣م)(٣) بعنوان "التمكين الإداري كالية لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان" استهدفت الدراسة التعرف على التمكين الإداري كالية لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، واستخدمت الباحث المنهج الوصفي للدراسات المسحية واشتملت عينة البحث على العاملين بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وكانت من ادوات جمع البيانات استخدام استبيان التمكين الإداري للعاملين وكذلك استبيان الاداء الوظيفي للعاملين بكلية التربية الرياضية جامعة حلوان، وكانت من أهم النتائج ان وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عملية تطوير الاداء الوظيفي والتمكين الاداء للعاملين بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.

- دراسة حميده محمد النجار، منى سامى محمود، اميرة سامى سعد(٢٠٢٣م) (٧) بعنوان العلاقة بين القيادة السامة والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين القيادة السامة والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة واستخدم الباحثون المنهج الوصفي للدراسات المسحية واشتملت عينة البحث على العاملين بإدارة الدراسات العليا وشئون التعليم والطلاب بجامعة المنصورة من مختلف الكليات العملية والنظرية واستخدم الباحثون مقياس الإحباط الوظيفي على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة وكانت من اهم النتائج وجود علاقة دالة احصائية بين القيادة السامة والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة.

-دراسة جاد الرب عبد السميع حسانين (٢٠٢٢م) (٤) بعنوان "اثر القوة التنظيمية على الامان الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع الاعمال الخاص الصناعى بالمنطقة الغربية بالسعودية استهدفت الدراسة التعرف على أثر القوة التنظيمية على الامان الوظيفي بالتطبيق على العاملين بقطاع الاعمال الخاص الصناعى بالمنطقة الغربية بالسعودية واستخدم الباحث المنهج الوصفى للدراسات المسحية واشتملت عينة البحث على العاملين بقطاع الاعمال الخاص الصناعى بالمنطقة الغربية بالسعودية واستهدم الباحث مقياس الامان الوظيفي للعاملين بقطاع الاعمال الخاص الصناعى بالمنطقة الغربية بالسعودية وكانت من اهم النتائج انه يوجد اثر للقوة التنظيمية بدرجة كبيرة على مستوى الامان الوظيفي بدلالة ايجابية احصائية.

-دراسة آمنة محمود سليمان (٢٠١٨م) (٢) العامل الاقتصادي وأثره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مديرية التربية والتعليم ، استهدفت الدراسة التعرف على العامل الاقتصادي وأثره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مديرية التربية والتعليم واشتملت عينة البحث على العاملين في مديرية التربية والتعليم بمحافظة القاهرة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفى للدراسات المسحية وكانت من ادوات جمع البيانات مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمديرية التربية والتعليم وكانت من اهم النتائج ان العامل الاقتصادي من اهم العوامل تاثير على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في مديرية التربية والتعليم.

-دراسة عايد بطى راشد، مريم سعيد العمريه (٢٠١٨م) (١١) بعنوان التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار استهدفت الدراسة التعرف على التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار واشتملت عينة البحث على العاملين جامعة صحار بسلطنة عمان واستخدمت الباحثة المنهج الوصفى للدراسات المسحية وكانت من ادوات جمع البيانات مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة صحار بسلطنة عمان وكانت من اهم النتائج لاهمية التنمية المهنية فى تطوير عملية الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة صحار.

-دراسة هناء شبيب عبد المقصود (٢٠١٥م) (١٥) بعنوان دراسة تقييمية لمستوى الرضا الوظيفي الإحصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة ، استهدفت الدراسة التعرف على دراسة تقييمية لمستوى الرضا الوظيفي الإحصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة واشتملت عينة البحث على العاملين الإحصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفى للدراسات المسحية وكانت من ادوات جمع البيانات مقياس الرضا الوظيفي للإحصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة وكانت من اهم النتائج التواصل الى دراسة تقييمية لمستوى الرضا الوظيفي الإحصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة.

إجراءات البحث

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي (الأسلوب المسحي).

مجتمع البحث : العاملين الاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية وعددهم (٥٥) ادارى بالإضافة الى (١٥) من العاملين لا جراء الدراسة الاستطلاعية للبحث.

أدوات جمع البيانات

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على مستوى الامان الوظيفي ومستوى التمكين الادارى لدى العاملين ولتحقيق هذه الأهداف فقد استخدم الباحث في هذه الدراسة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة وقد تكونت من عشرة محاور أساسية وهى (الرضا عن مهنة التربية البدنية - الرضا عن الراتب - الرضا عن علاقات العمل - الرضا عن القيادة في العمل - الرضا عن تقييم الأداء - الرضا عن بيئة العمل - الرضا عن الجوانب المادية والحوافز - الرضا عن الخدمات - الرضا عن التأهيل والتدريب المهني - الرضا عن التوجيه والإشراف الفني) وتم عرض المحاور المكونة لاستمارة تحديد مستوى الرضا الوظيفي على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء في مجال الإدارة لتحديد مدى مناسبة المحاور لاستمارة قيد البحث:-

جدول (٣)

نسبة آراء الخبراء حول محاور استمارة قياس مستوى الامان الوظيفي

ن=١٠

م	المحاور	التكرارات	النسبة المئوية
١	الرضا عن المهنة	١٠	%١٠٠
٢	الرضا عن الراتب	٥	%٥٠
٣	الرضا عن علاقات العمل	٦	%٦٠
٤	الرضا عن القيادة في العمل	٩	%٩٠
٥	الرضا عن تقييم الأداء	٤	%٤٠
٦	الرضا عن بيئة العمل	١٠	%١٠٠
٧	الرضا عن الجوانب المادية والحوافز	٩	%٩٠
٨	الرضا عن الخدمات	٧	%٧٠
٩	الرضا عن التأهيل والتدريب المهني	١٠	%١٠٠
١٠	الرضا عن التوجيه والإشراف الفني	١٠	%١٠٠

يتضح من جدول (٣) أنه تراوحت آراء السادة الخبراء حول محاور استمارة قياس الامان الوظيفي من (٤٠% إلى ١٠٠%) وقد ارتضت الباحثة نسبة (٩٠%) فما فوق لقبول المحاور المكونة للاستمارة وبذلك تم استبعاد (٤) محاور وهي (الرضا عن الراتب - الرضا عن علاقات العمل - الرضا عن تقييم الأداء - الرضا عن الخدمات) وتم الإبقاء على (٦) محاور أساسية لبناء عبارات الاستمارة في صورتها الأولية.

٢- اطلع الباحث على العديد من الدراسات والمراجع العلمية (٦)، (٨)، (١٧)، (٢٠)، (٢٢) حول إبعاد وعبارات الامان الوظيفي وتم تعديل عبارات مكونة لكل محور حيث ضم محور الرضا عن مهنة (١٤) عبارة، والرضا عن القيادة في العمل (٢١) عبارة، ومحور الرضا عن بيئة العمل (١٤) عبارة، واحتل محور الرضا عن الجوانب المادية والحوافز (٢٣) عبارة، ومحور الرضا عن التوجيه والإشراف الفني (١٦) عبارة، ومحور الرضا عن المهنة (١٦) عبارة، وتم عرض تلك العبارات على السادة الخبراء لتحديد مدى مناسبتها للمحور المكون لاستمارة قياس الرضا الوظيفي.

جدول (٢)

اتفاق السادة الخبراء حول عبارات استمارة الامان الوظيفي ن = ١٠

الرضا عن مهنة			الرضا عن القيادة			الرضا عن بيئة العمل			الجوانب المادية والحوافز			التأهيل والتدريب المهني			التوجيه والإشراف الفني		
م	تكرار	النسبة	م	تكرار	النسبة	م	تكرار	النسبة	م	تكرار	النسبة	م	تكرار	النسبة	م	تكرار	النسبة
١	١٠	%١٠٠	١	٤	%٤٠	١	٩	%٩٠	١	٨	%٨٠	١	٩	%٩٠	١	٩	%٩٠
٢	٩	%٩٠	٢	٨	%٨٠	٢	١٠	%١٠٠	٢	٨	%٨٠	٢	١٠	%١٠٠	٢	١٠	%١٠٠
٣	٩	%٩٠	٣	٨	%٨٠	٣	٨	%٨٠	٣	١٠	%١٠٠	٣	٨	%٨٠	٣	٨	%٨٠
٤	١٠	%١٠٠	٤	١٠	%١٠٠	٤	٨	%٨٠	٤	١٠	%١٠٠	٤	٨	%٨٠	٤	٨	%٨٠
٥	٨	%٨٠	٥	١٠	%١٠٠	٥	٨	%٨٠	٥	١٠	%١٠٠	٥	٨	%٨٠	٥	٥	%٥٠
٦	٨	%٨٠	٦	١٠	%١٠٠	٦	٩	%٩٠	٦	١٠	%١٠٠	٦	٥	%٥٠	٦	٥	%٥٠
٧	٨	%٨٠	٧	١٠	%١٠٠	٧	١٠	%١٠٠	٧	٥	%٥٠	٧	٨	%٨٠	٧	٩	%٩٠
٨	٥	%٥٠	٨	٩	%٩٠	٨	٤	%٤٠	٨	٥	%٥٠	٨	٨	%٨٠	٨	٥	%٥٠
٩	٨	%٨٠	٩	٩	%٩٠	٩	٩	%٩٠	٩	٦	%٦٠	٩	٩	%٩٠	٩	٩	%٩٠
١٠	٩	%٩٠	١٠	٥	%٥٠	١٠	٥	%٥٠	١٠	٨	%٨٠	١٠	١٠	%١٠٠	١٠	١٠	%١٠٠
١١	١٠	%١٠٠	١١	٥	%٥٠	١١	٩	%٩٠	١١	٨	%٨٠	١١	٨	%٨٠	١١	٨	%٨٠
١٢	١٠	%١٠٠	١٢	٩	%٩٠	١٢	١٠	%١٠٠	١٢	٩	%٩٠	١٢	٦	%٦٠	١٢	٨	%٨٠
١٣	٩	%٩٠	١٣	١٠	%١٠٠	١٣	٨	%٨٠	١٣	٥	%٥٠	١٣	٥	%٥٠	١٣	٨	%٨٠
١٤	٦	%٦٠	١٤	١٠	%١٠٠	١٤	٨	%٨٠	١٤	٥	%٥٠	١٤	٨	%٨٠	١٤	٩	%٩٠
			١٥	٩	%٩٠	١٥			١٥	٩	%٩٠	١٥	٨	%٨٠	١٥	٥	%٥٠
			١٦	٧	%٧٠	١٦			١٦	١٠	%١٠٠	١٦	٥	%٥٠	١٦	٥	%٥٠
			١٧	٩	%٩٠	١٧			١٧	١٠	%١٠٠						
			١٨	١٠	%١٠٠	١٨			١٨	٩	%٩٠						
			١٩	١٠	%١٠٠	١٩			١٩	٩	%٩٠						
			٢٠	٩	%٩٠	٢٠			٢٠	٩	%٩٠						
			٢١	٩	%٩٠	٢١			٢١	٦	%٦٠						
						٢٢			٢٢	١٠	%١٠٠						
						٢٣			٢٣	٧	%٧٠						

يتضح من جدول (٤) أنه انحصرت آراء السادة الخبراء من (٤٠% إلى ١٠٠%) لعبارات استمارة قياس الامان الوظيفي وقد ارتضى الباحث نسبة (٨٠%) لقبول العبارات قيد البحث وبذلك تم استبعاد عبارات

أرقام (٨-١٤) لمحور الرضا عن التأهيل والتدريب الفني، وعبارات (١-١٠-١١-١٦) لمحور الرضا عن القيادة في العمل، وعبارات (٨-١٠) لمحور الرضا عن بيئة العمل، وعبارات (٧-٨-١٣-١٤-٢١-٢٣) لمحور الرضا عن الجوانب المادية والحوافز، وعبارات (٦-١٢-١٣-١٦) لمحور الرضا عن التوجيه والإشراف الفني، وعبارات (٥-٦-٨-١٥-١٦) لمحور الرضا عن مهنة معلم التربية البدنية

جدول (٣)

"معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات استمارة قياس مستوى الامان الوظيفي

والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه" ن = ١٠

الرضا عن مهنة			الرضا عن القيادة			الرضا عن بيئة العمل			الجوانب المادية والحوافز			التأهيل والتدريب المهني			التوجيه والإشراف الفني		
م	معامل الارتباط	الدلالة	م	معامل الارتباط	الدلالة	م	معامل الارتباط	الدلالة	م	معامل الارتباط	الدلالة	م	معامل الارتباط	الدلالة	م	معامل الارتباط	الدلالة
١	٠.٧٤	دال	١	---	---	١	٠.٧٩	دال	١	٠.٧٧	دال	١	٠.٨٦	دال	١	٠.٧٩	دال
٢	٠.٧١	دال	٢	٠.٧٨	دال	٢	٠.٨٣	دال	٢	٠.٧٤	دال	٢	٠.٧٥	دال	٢	٠.٧٤	دال
٣	٠.٧٧	دال	٣	٠.٧٤	دال	٣	٠.٩١	دال	٣	٠.٧٧	دال	٣	٠.٧٨	دال	٣	٠.٧٢	دال
٤	٠.٨١	دال	٤	٠.٧٦	دال	٤	٠.٨٦	دال	٤	٠.٨١	دال	٤	٠.٩٤	دال	٤	٠.٨٦	دال
٥	٠.٧٢	دال	٥	٠.٧٧	دال	٥	٠.٧٥	دال	٥	٠.٧٢	دال	٥	٠.٩٦	دال	٥	---	---
٦	٠.٧٦	دال	٦	٠.٧٥	دال	٦	٠.٧٨	دال	٦	٠.٧٧	دال	٦	---	---	٦	---	---
٧	٠.٧٨	دال	٧	٠.٧٧	دال	٧	٠.٩٤	دال	٧	---	---	٧	٠.٧٤	دال	٧	٠.٧٩	دال
٨	---	---	٨	٠.٧٩	دال	٨	---	---	٨	---	---	٨	٠.٧٩	دال	٨	---	---
٩	٠.٧٤	دال	٩	٠.٧٤	دال	٩	٠.٧٩	دال	٩	---	---	٩	٠.٨١	دال	٩	٠.٨٣	دال
١٠	٠.٧٩	دال	١٠	---	---	١٠	---	---	١٠	٠.٨٦	دال	١٠	٠.٧٦	دال	١٠	٠.٩١	دال
١١	٠.٨١	دال	١١	---	---	١١	٠.٧٧	دال	١١	٠.٧٥	دال	١١	٠.٧٢	دال	١١	٠.٨٦	دال
١٢	٠.٧٦	دال	١٢	٠.٧٨	دال	١٢	٠.٧٤	دال	١٢	٠.٧٨	دال	١٢	---	---	١٢	٠.٧٥	دال
١٣	٠.٧٢	دال	١٣	٠.٧٤	دال	١٣	٠.٧٧	دال	١٣	---	---	١٣	---	---	١٣	٠.٧٨	دال
١٤	---	---	١٤	٠.٧٦	دال	١٤	٠.٨١	دال	١٤	---	---	١٤	٠.٨٦	دال	١٤	٠.٩٤	دال
			١٥	٠.٧٧	دال				١٥	٠.٨٦	دال	١٥	٠.٧٥	دال	١٥	---	---
			١٦	---	---				١٦	٠.٧٥	دال	١٦	---	---	١٦	---	---
			١٧	٠.٧٩	دال				١٧	٠.٧٨	دال						
			١٨	٠.٨٣	دال				١٨	٠.٩٤	دال						
			١٩	٠.٩١	دال				١٩	٠.٩٦	دال						
			٢٠	٠.٨٦	دال				٢٠	٠.٧٨	دال						
			٢١	٠.٧٥	دال				٢١	---	---						
									٢٢	٠.٨٦	دال						
									٢٣	---	---						

قيمة (ر) الجدولية عند ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين مجموع الدرجات الكلية لأبعاد الاستمارة المقترحة لقياس الامان الوظيفي كانت اكبر من قيمة (ر) الجدولية مما يدل على أن وجود ارتباط بين عبارات المقياس وبين المحاور الأربعة للمقياس.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجات كل بُعد لاستمارة قياس مستوى الرضا الوظيفي والدرجة الكلية

للمقياس $n = 10$

م	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الارتباط	الدالة
١	الرضا عن مهنة	١٤	٠.٨٤	دال
٢	الرضا عن القيادة	٢١	٠.٧٨	دال
٣	الرضا عن بيئة العمل	١٤	٠.٧٣	دال
٤	الجوانب المادية والحوافز	٢٣	٠.٧٢	دال
٥	التأهيل والتدريب المهني	١٦	٠.٧٥	دال
٦	التوجيه والإشراف الفني	١٦	٠.٨١	دال

قيمة (ر) الجدولية عند $0.05 = 0.632$

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 مما يدل على صدق المقياس لما وضع من اجله.

ب:- ثبات مقياس الامان الوظيفي:

لإيجاد معامل الثبات لإبعاد استمارة (مستوى الامان الوظيفي) قام الباحث باستخدام طريقة التجزئة النصفية لإجابات عينة الدراسة بالنسبة لكل بُعد باستخدام معادلة سبيرمان - برأون Spearman- Prawn، وجتمان Guttman لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية لكل مقياس والجداول التالية توضح ذلك.

جدول (٦)

معامل الثبات بالتجزئة النصفية لإبعاد مقياس الامان الوظيفي

$n = 10$

م	عدد المحاور	عدد العبارات	التجزئة النصفية	
			سبيرمان	جتمان
١	الرضا عن مهنة	١٤	٠.٧٥	٠.٦٩
٢	الرضا عن القيادة	٢١	٠.٨٧	٠.٨٥
٣	الرضا عن بيئة العمل	١٤	٠.٧٢	٠.٧٥
٤	الجوانب المادية والحوافز	٢٣	٠.٧٦	٠.٧٣
٥	التأهيل والتدريب المهني	١٦	٠.٧٥	٠.٧٢
٦	التوجيه والإشراف الفني	١٦	٠.٧١	٠.٧٨

قيمة (ر) الجدولية عند $0.05 = 0.632$

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين نصفي المقياس للأبعاد قد تراوحت ما بين (٠.٧٢ - ٠.٨٧) بمعادلة سبيرمان - براون وقد تراوحت بين (٦٩ - ٠.٨٥) بمعادلة جتمان مما يدل على أن المقياس ذو معامل ثبات عالي.

- مقياس التمكين الإداري

حساب المعاملات العلمية لمقياس التمكين الإداري

أولاً : حساب معامل الصدق لمقياس التمكين الإداري:-

جدول (٧)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد التي تنتمي إليه

(ن = ١٠)

الأبعاد العبارة	معنى العمل	المرونة التنظيمية	الكفاءة	التأثير
١	*.٥٢٨	*.٤٩٠	٠.١٠٠	*.٤٩٥
٢	*.٥٠٠	*.٥٣٠	*.٥٢٩	*.٦٢٧
٣	*.٤٨٤	*.٥٣٦	*.٦٠٠	*.٥٠٣
٤	*.٥٤٤	*.٥٠١	٠.١٧٨	*.٥٣٨
٥	*.٦٢٣	*.٤٨٣	٠.٢٤٦	*.٥٥٥
٦	٠.٣٠١	٠.٤٠٠	*.٤٩١	*.٥٧٨
٧	٠.١٢١	*.٥٨٧	*.٥٣٧	*.٦٠١
٨	*.٥٧٢	٠.٢٧١	*.٥٠٢	*.٤٩٦
٩	*.٥٤٦	٠.١٨٣	*.٥٢٢	*.٥٥٨
١٠	*.٥٢٧	*.٦٢٨	٠.١١٠	*.٤٨٦
١١	*.٤٩٣	*.٥٧١	*.٤٨٥	*.٦١١
١٢	٠.٠٠٥	*.٥٧٣	*.٥٢٦	*.٥٧٥
١٣	*.٦٢٩	*.٦٠٣	*.٦٢٢	*.٤٩٧
١٤	٠.٤١٠	*.٤٨٢	*.٤٩٨	
١٥	٠.٢٩٦	*.٥١١	*.٥٣١	
١٦	*.٦٠٤		*.٦٠٢	
١٧	٠.٢٥٦			
١٨	٠.١٤٧			

• قيمة (ر) الجدولية = (٠.٤٤٤)

يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل عبارة والبعد التي تنتمي إليه عدا عدد (١٤) عبارة غير دالة إحصائياً لتصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من عدد (٤٨) عبارة موزعة علي عدد (٤) أبعاد أساسية .

ثانياً : حساب معامل الثبات لمقياس التمكين الإداري للمديرين :-

جدول (٨)

الثبات بطريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات المقياس

(ن = ٢٠)

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	٠.٨١١١
معامل جتمان	٠.٧٥٦٢
عدد عبارات الجزء الأول	٢٤ عبارة
عدد عبارات الجزء الثاني	٢٤ عبارة
معامل الفا للجزء الأول	٠.٧٠٥١
معامل الفا للجزء الثاني	٠.٦٩٩٣

يتضح من جدول (٨) أنه معامل الارتباط بين الجزئين (٠.٨١١١) ومعامل الفا للجزء الأول (٠.٧٠٥١) ومعامل الفا للجزء الثاني (٠.٦٩٩٣)، وهي قيم مرضية لقبول ثبات المقياس وبذلك تم التوصل إلي مقياس التمكين الإداري للمديرين في صورته النهائية .

تطبيق الاستبيان:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان في صورته النهائية على أفراد العينة من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والإحصائيين الرياضيين والإداريين العاملين الاندية الرياضية بجمهورية مصر العربية عددهم (١٢٠) فرداً ، واتبع الباحث الخطوات التالية :

- ١ - قام الباحث بتوزيع الإستبيان على العينة .
- ٢ - تم شرح محتوى الإستبيان للعينة وإيضاح الهدف من البحث.
- ٣ - شرح أسلوب الإجابة على العبارات.
- ٤ - تفسير كل شيء غامض وتوضيحه.
- ٥ - لضمان الدقة في البيانات راع الباحث أن يكون كتابة الاسم اختيارياً، وأن المعلومات التي سيدلى بها في الإستبيان سرية، والغرض منها تحقيق الهدف من البحث.

المعالجات الإحصائية المستخدمة :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية: المتوسط - الانحراف المعياري - الميزان التقديري - معامل الارتباط لسبيرمان - النسبة المئوية وتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS v. 10 .

جدول (٩)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الأول (حرية الاختيار) لتمكين العاملين

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لعبارات الاستبيان داخل المحاور										المحور
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارة	المحور الأول (حرية الاختيار)
173	182	106	197	48	100	107	135	150	الدرجة المقدرة	
79.36	83.49	48.62	90.37	22.02	45.87	49.08	61.93	68.81	النسبة المئوية	
	مجموع	١٦	١٥	١٤	١٢	١٢	١١	١٠	العبارة	
2075	درجة م	71	162	188	103	146	58	149	الدرجة المقدرة	
59.49	نسبة م	32.57	74.31	86.24	47.25	66.97	26.61	68.35	النسبة المئوية	

- نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور الأول (حرية الاختيار) لتمكين العاملين تراوحت ما بين (١٨.٦٧% - ٩٥.٣٣%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٩.٤٦%).

جدول (١٠)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الثاني (الفعالية الذاتية) لتمكين العاملين

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لعبارات الاستبيان داخل المحاور										المحور
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارة	المحور الثاني (الفعالية الذاتية)
130	159	128	132	117	166	96	80	122	الدرجة المقدرة	
59.63	72.94	58.72	60.55	53.67	76.15	44.04	36.7	55.96	النسبة المئوية	
	مجموع المحور	١٥	١٤	١٢	١٢	١١	١١	١٠	العبارة	
1896	الدرجة المقدرة	88	129	190	146	73	140		الدرجة المقدرة	
57.98	النسبة المئوية	40.37	59.17	87.16	66.97	33.49	64.22		النسبة المئوية	

يتضح من جدول (١٢) ما يلي:

- أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور الثاني (الفعالية الذاتية) لتمكين العاملين تراوحت ما بين (٣٣.٤٩% - ٨٧.١٦%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٧.٩٨%).

جدول (١١)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الثالث (معنى العمل) لتمكين العاملين

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الثالث (معنى العمل) لتمكين العاملين										المحور
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارة	الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الثالث (معنى العمل) لتمكين العاملين
181	142	73	104	139	179	189	165	160	الدرجة المقدرة	
83.03	65.14	33.49	47.71	63.76	82.11	86.7	75.69	73.39	النسبة المئوية	
	مجموع المحور					١٢	١١	١٠	العبارة	
1878	الدرجة المقدرة					181	186	179	الدرجة المقدرة	
71.79	النسبة المئوية					83.03	85.32	82.11	النسبة المئوية	

يتضح من جدول (١١) ما يلي:

- أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور الثالث (معنى العمل) لتمكين العاملين تراوحت ما بين (٣٣.٤٩% - ٨٦.٧٠%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧١.٧٩%).

جدول (١١)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الرابع (التأثير) لتمكين العاملين

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الرابع (التأثير) لتمكين العاملين										المحور
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارة	الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الرابع (التأثير) لتمكين العاملين
995	192	187	168	125	111	81	131	الدرجة المقدرة		
65.2	88.07	85.78	77.06	57.34	50.92	37.16	60.09	النسبة المئوية		

يتضح من جدول (١١) ما يلي:

- أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور الرابع (التأثير) لتمكين العاملين تراوحت ما بين (٣٧.١٦% - ٨٨.٠٧%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٦٥.٢%).
- ٢- ما درجة توافر أبعاد الامان الوظيفي

جدول (١٢)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الأول (الرضا العام عن الوظيفة) للرضا الوظيفي

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الأول (الرضا العام عن الوظيفة) للرضا الوظيفي										المحور
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارة	الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الأول (الرضا العام عن الوظيفة) للرضا الوظيفي
988	105	122	165	123	143	149	181	الدرجة المقدرة		
64.74	48.17	55.96	75.69	56.42	65.6	68.35	83.03	النسبة المئوية		

يتضح من جدول (١٢) ما يلي:

- أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور الأول (الرضا العام عن الوظيفة) للرضا الوظيفي تراوحت ما بين (48.17% - ٨٣.٠٣%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٦٤.٧٤%).

جدول (١٣)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الثاني (الرضا العام عن محتوى العمل)
الامان الوظيفي

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لعبارات الاستبيان داخل المحاور									المحور
العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	مجموع		الرضا العام عن محتوى العمل
الدرجة المقدرة	118	99	129	180	124	105	درجة م	755	
النسبة المئوية	54.13	45.41	59.17	82.57	56.88	48.17	نسبة م	57.72	

يتضح من جدول (١٣) ما يلي:

- أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور الثاني (الرضا العام عن محتوى العمل) للرضا الوظيفي تراوحت ما بين (٤٥.٤١% - ٨٢.٥٧%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٧.٧٢%)

جدول (١٤)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الثالث (الرضا العام عن الترقية) الامان الوظيفي

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لعبارات الاستبيان داخل المحاور										المحور
العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	مجموع	الرضا العام عن الترقية
الدرجة المقدرة	158	151	148	134	129	154	144	132	درجة م	992
النسبة المئوية	72.48	69.27	67.89	61.47	59.17	70.64	66.06	60.55	نسبة م	56.88

يتضح من جدول (١٤) ما يلي:

- أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور الثالث (الرضا العام عن الترقية) للرضا الوظيفي تراوحت ما بين (٥٩.١٧% - ٧٢.٤٨%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٦.٨٨%) .

جدول (١٥)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الرابع (الرضا العام عن نمط الإشراف) الامان الوظيفي

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لعبارات الاستبيان داخل المحاور							المحور
العبارة	١	٢	٣	٤	مجموع		نمط الإشراف
الدرجة المقدرة	110	89	98	114	درجة م	411	
النسبة المئوية	50.46	40.83	44.95	52.29	نسبة م	47.13	

يتضح من جدول (١٥) ما يلي:

- أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور الرابع (الرضا العام عن نمط الإشراف) للرضا الوظيفي تراوحت ما بين (٤٠.٨٣% - ٥٢.٢٩%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٤٧.١٣%) .

جدول (١٦)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور الخامس (الرضا العام عن الراتب)
الامان الوظيفي

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لعبارة الاستبيان داخل المحاور								المحور
العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	مجموع	الرضا العام (الرضا عن الراتب)
الدرجة المقدرة	94	92	119	104	66	72	547	
النسبة المئوية	43.12	42.2	54.59	47.71	30.28	33.03	41.82	

يتضح من جدول (١٦) ما يلي:

- أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور الخامس (الرضا العام عن الراتب) للرضا الوظيفي تراوحت ما بين (٣٠.٢٨% - ٥٤.٥٩%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٤١.٨٢%).

جدول (١٧)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لدرجة توافر المحور السادس (الرضا العام عن زملاء العمل)
الامان الوظيفي

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لعبارة الاستبيان داخل المحاور							المحور
العبارة	١	٢	٣	٤	٥	مجموع	الرضا العام (الرضا عن زملاء العمل)
الدرجة المقدرة	145	184	184	182		695	
النسبة المئوية	66.51	84.4	84.4	83.49		79.7	

يتضح من جدول (١٧) ما يلي:

- أن نسبة استجابات العينة على درجة توافر المحور السادس (الرضا العام عن زملاء العمل) للرضا الوظيفي تراوحت ما بين (٦٦.٥١% - ٨٤.٤٤%) كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٩.٧%).

٣- هل هناك علاقة بين أبعاد تمكين العاملين الامان الوظيفي ؟

جدول (١٨)

معامل الارتباط بين أبعاد محاور تمكين العاملين ومحاور الرضا الوظيفي

تمكين العاملين الرضا الوظيفي	حرية الاختيار	الفعالية الذاتية	معنى العمل	التأثير في القرارات
محور الرضا الوظيفي	-٠.١٢	*٠.٩٦	*٠.٨٩	*٠.٩٠

* قيمة "ر" عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٥١٤

- يوضح الجدول (١٨) عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين محاور الامان الوظيفي وحرية الاختيار حيث بلغت قيمة ر (-٠.١٢).

- كما يوضح الجدول أيضا وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيا عند مستوى ٠.٠٥ بين محور الرضا الوظيفي وكل من محور (الفعالية الذاتية - معنى العمل - التأثير في القرارات) حيث تراوحت قيمة r ما بين (٠.٨٩ ، ٠.٩٦).

ثانياً: مناقشة النتائج:

يتضح من الجداول السابقة الدرجة المقدرة للنسبة المئوية لدرجة توافر أبعاد تمكين العاملين حيث بلغت نسبة هذه الأبعاد ما بين (٥٧.٩٨%) إلى (٧١.٧٩%) ، وحصل بعد (معنى العمل) على أعلى نسبة وبعد (الفعالية الذاتية) على أقل نسبة من بين هذه الأبعاد، كما تراوحت نسبة هذه الأبعاد ما بين (٥٩.٤٦%) إلى (٦٨.٣٣%).

وقد لاحظ الباحث من خلال هذه النسب أن بعد (معنى العمل) حصل على أعلى نسبة (٧١.٧٩%) من بين الأبعاد الأربعة لتمكين العاملين كما حصل بعد (الفعالية الذاتية) على أقل نسبة.

كما يتضح من الجداول السابقة النسبة المئوية لمدى توافر بعد (حرية الاختيار) حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٥٨.٤٤%) إلى (٥٩.٤٩%) وحصلت على أعلى نسبة، كما حصلت على أقل نسبة.

أما بعد (الفعالية الذاتية) فقد حصل على نسب تراوحت ما بين (٥٣.٨١%) إلى (٦٥.١١%) على أعلى نسبة.

ونستنتج من خلال النتائج السابقة أن ترتيب في المجموع الكلي الإبعاد تمكين العاملين تتنازلياً أنه قد حصلت على أعلى نسبة.

يتضح من الجداول ارتفاع درجة الامان الوظيفي إلى حد ما للعاملين حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٥٥.٤١%) إلى (٧٠.٣٨%) للمحور الأول للرضا الوظيفي وهو (الرضا العام عن الوظيفة) على أعلى نسبة على أقل نسبة. وكان ترتيب المديرين في درجة توافر المحور الأول (الرضا العام عن الوظيفة)

أما المحور الثاني وهو (الرضا عن محتوى العمل) للرضا الوظيفي حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (٤٦.١٩%) إلى (٦٠.١٢%)

أما المحور الثالث وهو (الرضا العام عن الترقية) للرضا الوظيفي أن نسبة هذا المحور تراوحت ما بين (٥٣.٤٨%) إلى (٦٧.٠٨%) على أقل نسبة.

أما المحور الرابع وهو (الرضا عن نمط الإشراف) الرضا الوظيفي حيث تراوحت النسبة المئوية لهذا المحور بالمديريات ما بين (٣٧.١٤%) إلى (٦١.١٦%)

أما المحور الخامس وهو (الرضا عن الراتب) للرضا الوظيفي أن النسبة المئوية لهذا المحور تراوحت ما بين (٣٤.٤٢%) إلى (٤١.٨٢%)

أما المحور السادس لمدى توافر (الرضا العام عن زملاء العمل) للرضا الوظيفي فقد تراوحت النسبة المئوية لهذا المحور ما بين (٦٩.٤٦%) إلى (٨٠.٦٧%).

٣- التساؤل الثالث: هل هناك علاقة بين أبعاد تمكين العاملين والرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد؟

للإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بدراسة العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين والرضا الوظيفي على النحو التالي:

قام الباحث بتحليل العلاقة بين أبعاد التمكين والرضا الوظيفي ومدى جوهريتها وتم إعداد معامل الارتباط سواء بين أبعاد التمكين وبعضها البعض أو بين أبعاد التمكين والرضا الوظيفي. ووجد من خلال تحليل العلاقة بينهما أنه لا يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محاور الرضا الوظيفي وحرية الاختيار وأنه يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محاور الرضا الوظيفي وكلاً من أبعاد الفاعلية الذاتية، معني العمل، التأثير في القرارات حيث تراوحت نسبتهما ما بين (٠.٨٩ ، ٠.٩٦).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "سبريتزر" حيث توصلت إلى نفس نتائج هذا البحث المتمثلة في أهم الأبعاد الأربعة للتمكين في تحقيق المخرجات المطلوبة من عملية التمكين مثل الرضا الوظيفي والكفاءة والدافعية للإنجاز، كما اتفقت مع نتائج هذه الدراسة في أن بعد (معنى العمل) هو أكثر الأبعاد علاقة بالرضا الوظيفي يليه بعد الفاعلية الذاتية ثم التأثير في القرارات ثم حرية الاختيار وهذا يوضح أن معنى العمل وأحاساس الفرد بمعني وظيفته وقيمتها تؤدي إلى الالتزام والرغبة في المشاركة والتركيز في العمل.

وتتفق أيضاً نتائج هذه الدراسة مع دراسة "سالي علي محمد" في وجود علاقة جزئية بينهما في قوة تأثير بعد معنى العمل على الرضا الوظيفي وتختلف معها في عدم وجود علاقة ذات دلالة معنوية لبعد حرية الاختيار في الرضا الوظيفي ولكن في دراسة "سالي علي محمد" أثبتت وجود علاقة بين هذا البعد والرضا الوظيفي ويرجع الباحث هذا الاختلاف إلى اختلاف طبيعة العمل بين المؤسسات الرياضية ومؤسسات القطاع البترولي.

كما تختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل من "هيكمان ولولر" حيث توصلت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين كل من بعد حرية الاختيار والرضا الوظيفي، ولكن دراسة هيكمان ولولر أثبتت وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين المتغيرين، وقد يرجع هذا الاختلاف إلى الاختلاف في العوامل الديموجرافية أو إلى الاختلاف في مجتمع وعينة البحث أو طبيعة المؤسسة التي تم تطبيق البحث بها.

كما أثبتت هذه الدراسة وجود علاقة ارتباط طردي في أبعاد التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد، وبذلك تتفق نتائج هذه الدراسة مع كل من محمد عبد العظيم محمود (٢٠٠٧) وشيرين فتحي الفقي (٢٠٠٥)، عطية حسن أفندي (٢٠٠٣) وسالي علي محمد (٢٠٠٣) وسيرتبيز وآخرون (١٩٩٧) حيث تشير نتائج هذه الدراسة، إلى وجود علاقة وتأثير بين كل من تمكين العاملين وسلوكيات العاملين والرضا الوظيفي للعاملين، وضرورة وجود الأبعاد الأربعة للتمكين حتى تتحقق المخرجات المطلوبة من عملية التمكين مثل الرضا الوظيفي.

الاستنتاجات والتوصيات

- ١- حاجة المؤسسات إلى أن تكون أكثر استجابة للمجتمع وما يحدث به من تغيرات.
- ٢- تخفيض عدد المستويات الإدارية في الهياكل التنظيمية المعقدة والمرتبطة بالمؤسسات الرياضية وما يحدث من تداخل في الاختصاصات
- ٣- حاجة المؤسسات الرياضية إلى عدم إنشغال الإدارة العليا بالأمر اليومي وتركيزها على القضايا الاستراتيجية طويلة المدى.
- ٤- الحاجة إلى الاستغلال الأمثل لجميع الموارد المتاحة وخاصة الموارد البشرية للحفاظ على تطوير المنافسة.
- ٥- أهمية السرعة في اتخاذ القرارات ومشاركة العاملين فيها وخاصة المتعلقة بصيانة وتطوير المنشآت الرياضية.
- ٦- إطلاق قدرات الأفراد الإبداعية والخلاقه للارتقاء بأعمالهم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي، المعادى الجديدة . القاهرة ، ٢٠٠٥م.
- ٢- آمنة محمود سليمان: العامل الاقتصادي وأثره على الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في مديرية التربية والتعليم ، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، المجلد ٢٦، العدد ١، ٢٠١٨.
- ٣- بسمة عبد الله حسن: التمكين الإداري كالية لتطوير الاداء الوظيفي للعاملين بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٢٣م.
- ٤- جاد الرب عبد السميع حسانين: اثر القوة التنظيمية على الامان الوظيفى بالتطبيق على العاملين بقطاع الاعمال الخاص الصناعى بالمنطقة الغربية بالسعودية ، كلية التجارة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، ٢٠٢٢م
- ٥- جمال محمد علي: الحديث فى الإدارة الرياضية والإدارة العامة، مركز الكتاب للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٧م.
- ٦- حازم كمال الدين عبد العظيم ، أحمد غلوم العمادي: "أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بإدارة رعاية الشباب فى جامعة أسيوط وقطر (دراسة مقارنة) ، المؤتمر العلمي الدولب الأول " الرياضة والطفولة " كلية التربية الرياضية جامعة طنطا ، مصر، ٢٠٠٩م.
- ٧- حميده محمد النجار، منى سامى محمود، اميرة سامى سعد: العلاقة بين القيادة السامة والإحباط الوظيفى بالتطبيق على العاملين بقطاع التعليم بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠٢٣م.
- ٨- خولة خميس عبيد: أثر الثقافة التنظيمية على تمكين العاملين - دراسة تحليلية على المصارف الأجنبية والعربية بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، عين شمس، ٢٠٠٣م.

٩- سالم الشرايده: الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.

١٠- عادل محمد عبد المنعم مكي: الإدارة بتمكين العاملين وأثرها على الرضا الوظيفي بحمامات السباحة في المؤسسات الرياضية

١١- عايد بطى راشد، مريم سعيد العمرية: التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد الرابع والثلاثون، العدد السادس، يونية ٢٠١٨م.

١٢- كمال درويش ، محمد الحماحمى ، سهير المهندس : الإدارة الرياضية الأسس والتطبيقات ، ط٤، القاهرة، ٢٠٠٥م.

١٣- محمد سعد مفرح زمانان : نموذج مقترح لتفعيل دور الرعاية المهنية في تنمية الموارد البشرية ، رسالة ماجستير غير منشورة -جامعة مدينة السادات. معهد الدراسات والبحوث البيئية، ٢٠١٤م.

١٤- مروان طاهر الرغبي: الرضا الوظيفي مفهومه، طرق قياسه، تغيير درجاته، وأساليب "رباته في العمل، دار الميسرة، عمان ٢٠١١م.

١٥- منى ابراهيم جودة ،وُعد المحسن عبد المحسن حسن، محمد عبد النبي خشان: العلاقة بين العدالة التنظيمية وعدم الامان النفسى دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام فى قسم التعليم بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠١٢م.

١٦- هناء شبيب عبد المقصود: دراسة تقييمية لمستوى الرضا الوظيفي الإخصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، العدد ٧٤، الجزء ٢، ٢٠١٥.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 17- **Anderws. Patricia Hayes & Hersch, Richard, T, Organizational Communication:** Empowerment in A technological society (Newjersey. Hanghton Miffin Company ٢٠١٥.
- 18- **Anvamcevich & Matteson, M.T.:** Organization Behavior and management education Group, Inc, Boston, MA, ٢٠٢٢.
- 19- Arend, Send, bulte, "Employee Empowerment means Organizational success" June, 1998. Center of Ethical Business Cultures.
- 20- B.M. Bass, Bass and stagdill's Handbook of leadership: Theory, Research and Managerial applications" New York: Free press, ٢٠٠٠.
- 21- Back. S. and Sisson, K,. (2000): Personnel management: A comprehensive Guide to theory and practice. (3rded), Oxford, Blackwell publishers ltd.
- 22- Bal, P. & Joansen, P. (2016). Workplace Fleribility Across The Lifespan. Research in Personnel and Human Resources Management.
- 23- Bennis, R. Townsend, "Reinvetig leader ship" new york, willian morrow, ٢٠٠٥.
- 24- Benson, et. Al, (2011), Empirical Analysis of the Determinants of Organizational Journal of Operations and Production Management
- 25- Bill, Guillory & Linda: "Empowerment for High performing Organization, 2001.
- 26- Bowen & E. E.: Lawler, the Empowerment of service workers: what, why, How and when sloan management review, spring ٢٠١٢.