

الفصل الرابع  
عرض ومناقشة وتفسير النتائج

obeikandi.com

## الفصل الرابع

### عرض ومناقشة النتائج

تحقيقاً لأهداف الدراسة ووصولاً للإجابة على تساؤلات الدراسة وفي حدود ما توصل إليه الدارس من بيانات من خلال التحليل الإحصائي يحاول الدارس عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

✓ التساؤل الأول: (ما الواقع الفعلي لتمكين العاملين لدى العينة قيد الدراسة؟).

#### جدول (22)

الوزن النسبي ودرجة التحقق  
لآراء عينة الدراسة في عبارات المحور الأول (الاختيار)  
لاستمارة الواقع الفعلي لتمكين العاملين لدى الأخصائيين  
الرياضيين ببعض جامعات صنعاء (مصران=260)

م	العبارات	جامعة أسبوط		جامعة المنيا		جامعة جنوب الوادي	
		الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق
1	عرف جيداً نواحي العمل المختلفة التي أقوم بها وأتحمل المسؤولية الخاصة بأداء ذلك العمل	0.909	1	0.896	1	0.946	1
2	عند مواجهتي مشكلات أتعامل معها بدون الحاجة لموافقة الإدارة .	0.576	3	0.602	2	0.571	2
3	اللتزم بإجراءات وقواعد عملي تجنب الوقوع في أي أخطاء تهدد مستوى أدائي في المستقبل .	0.945	1	0.916	1	0.973	1
4	يسمح لي بوضع الجدول الزمنية الإتمام عملي	0.776	1	0.767	2	0.776	2
5	تسمح الإدارة للموظف باتخاذ القرار في تنفيذ إجراءات العمل	0.784	1	0.755	1	0.755	1

- يتضح من الجدول (22) أن العبارة رقم ( 3 ) والتي تنص على (التزم بإجراءات وقواعد عملي لتجنب الوقوع في أي أخطاء تهدد مستوى أدائي في المستقبل) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.945) في جامعة أسيوط ووزن نسبي بدرجة (0.916) في جامعة المنيا ووزن نسبي (0.973) وهو أعلى وزن نسبي في المحور الأول.
- ويرجع اتفاق عينة الدراسة على أن العبارة رقم ( 3 ) هي التي حصلت على أعلى وزن نسبي وذلك نتيجة لالتزام عينة الدراسة بقواعد وإجراءات العمل وعدم الخروج عن هذه القواعد.
- كما أتضح أن العبارة رقم (2) والتي تنص على (عند مواجهتي مشكلات أتعامل معها بدون الحاجة لموافقة الإدارة) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.576) في جامعة أسيوط كما حصلت على وزن نسبي (0.602) في جامعة المنيا كما حصلت على وزن نسبي (0.571) في جامعة جنوب الوادي كما اختلفت درجات التحقق للعبارة رقم (2) فقد حصلت العبارة رقم ( 2 ) على درجة تحقق (3) في جامعة أسيوط مما يعني أنها لا تتحقق كما حصلت على درجة تحقق ( 2 ) بجامعة المنيا وجنوب الوادي مما يعني أنها تتحقق إلى حد ما بهذه الجامعات مما يعني أن هناك حرية الاختيار للأسلوب الأمثل لحل المشكلات إلى حد ما بجامعات المنيا وجنوب الوادي بينما لا تتحقق في جامعة أسيوط مما يعني عدم قدرة العاملين على التصرف في حل المشكلات دون الرجوع إلى المستويات الإدارية العليا .

جدول (23)

الوزن النسبي ودرجة التحقق  
لآراء عينة الدراسة في عبارات المحور الثاني (الضاعلية الذاتية)  
لاستمارة الواقع الضعفي لتمكين العاملين لدى الأخصائيين  
الرياضيين ببعض جامعات صعيد مصر (ن=260)

م	العبارة	جامعة أسيوط		جامعة المنيا		جامعة جنوب الوادي
		الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي
1	يفضل الوظيفة التي تعطى قدرا أكبر من الصلاحيات	0.90	1	0.84	1	0.93
2	لدى القدرة على تطوير وتعديل الطرق التي استخدمها عند القيام بعملية	0.89	1	0.85	1	0.90
3	شعر أن إمكانياتي أكبر من المهام الموكلة إلي	0.78	1	0.79	1	0.72

- يتضح من الجدول (23) أن العبارة رقم (1) والتي تنص على (أفضل الوظيفة التي تعطى قدرا أكبر من الصلاحيات) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.90) في جامعة أسيوط ووزن نسبي بدرجة (0.93) في جامعة جنوب الوادي .
- بينما حصلت العبارة رقم (2) والتي تنص على ( لدى القدرة على تطوير وتعديل الطرق التي استخدمها عند القيام بعملية) على أعلى وزن نسبي بجامعة المنيا بدرجة (0.85)
- ويرجع اتفاق عينة الدراسة بجامعة أسيوط وجنوب الوادي على أن العبارة رقم (1) هي التي حصلت على أعلى وزن نسبي وذلك لحاجتهم إلى صلاحيات أكبر من الصلاحيات الممنوحة لهم .

- بينما يرجع اتفاق العينة بجامعة جنوب المنيا على أن العبارة رقم ( 2 ) هي التي حصلت على أعلى وزن نسبي وذلك يعنى أن العاملين ليسوا في حاجة كبيرة إلى صلاحيات أكبر وذلك لأن قدراتهم وإمكانيتهم الشخصية كافية لتطوير العمل.
- كما اتفقت عينة الدراسة على أن العبارة رقم (3) التي تنص على (اشعر أن إمكانياتي أكبر من المهام الموكلة إلى ) حصلت على أقل وزن نسبي حيث حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.78) في جامعة أسيوط كما حصلت على وزن نسبي (0.79) في جامعة المنيا كما حصلت على وزن نسبي (0.72) في جامعة جنوب الوادي مما يعنى أن العاملين بهذه الجامعات لديهم رغبة في تطوير إمكانياتهم حتى يمكنهم تنفيذ المهام الموكلة بهم بالشكل المطلوب .

جدول (24)

الوزن النسبي ودرجة التحقق  
لأراء عينة الدراسة في عبارات المحور الثالث (معنى وقيمة  
العمل) للاستمارة الواقع الفعلي لتمكين العاملين لدى الأخصائيين  
الرياضيين ببعض جامعات صعيد مصر (ن=260)

م	العبرة	جامعة أسيوط		جامعة المنيا		جامعة جنوب الوادي	
		الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق
1	أشعر بأن عملي هام جدا بالنسبة لي	0.86	1	0.79	1	0.89	1
2	أشعرني الإدارة بأهميتي كعنصر فعال في العمل	0.82	1	0.85	1	0.81	1
3	أشعر أن مهام عملي لها معنى وقيمة للآخرين	0.88	1	0.91	1	0.93	1
4	أشعر أن وظيفتي أكثر تحديا وإثارة من أي وظيفة أخرى	0.77	1	0.81	1	0.81	1
5	أحرص منبري على تقديري في العمل أمام الآخرين	0.83	1	0.87	1	0.86	1

- يتضح من الجدول ( 24 ) أن العبارة رقم ( 3 ) والتي تنص على ( أشعر أن مهام عملي لها معنى وقيمة للآخرين ) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.88) في جامعة أسيوط ووزن نسبي بدرجة (0.91) في جامعة المنيا بينما حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.93) بجامعة جنوب الوادي .
- ويرجع اتفاق عينة الدراسة على أن العبارة رقم ( 3 ) هي التي حصلت على أعلى وزن لإدراكهم الكامل بأهمية وقيمة العمل القائم به بالنسبة لهم وبالنسبة للآخرين .
- كما حصلت العبارة رقم ( 4 ) والتي تنص على ( أحرص منبري على تقديري في العمل أمام الآخرين ) على أقل وزن نسبي بجامعة أسيوط وجنوب الوادي

فقد حصلت في جامعة أسيوط على وزن نسبي بدرجة (0.77) وحصلت على وزن نسبي بجامعة جنوب الوادي بدرجة (0.81).

- بينما حصلت العبارة رقم ( 1 ) والتي تنص على ( أشعر بأن عملي هام جداً بالنسبة لي ) على وزن نسبي بدرجة (0.79).
- ويرجع أتفاق عينة الدراسة بجامعتي أسيوط وجنوب الوادي على أن العبارة رقم (3) حصلت على أقل وزن نسبي مما يعنى أن العاملين لا يشعرون بالتقدير الكافي من مديريهم على عملهم.
- بينما يرجع حصول العبارة رقم ( 1 ) على أقل وزن نسبي بجامعة المنيا إلى عدم شعور الفرد بأهمية العمل بالشكل الكافي بالنسبة له .

#### جدول (25)

#### الوزن النسبي ودرجة التحقق

لأراء عينة الدراسة في عبارات أثور الرابع (الخاتيم) للاستمارة الواقع الضعلي لتمكين العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين ببعض جامعات صعيد مصر (ن=260)

م	العبارة	جامعة أسيوط		جامعة المنيا		جامعة جنوب الوادي	
		الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق
1	تأخذ الإدارة بمقترحاتي في تنفيذ خطط العمل	0.81	1	0.79	1	0.83	1
2	تشجعتي إدارتي على دراسة مقترحات وشكاوى زملائي	0.71	1	0.72	2	0.69	2
3	فضل أن تعطيني الإدارة قدر كبير من المسئولية في عملي	0.84	1	0.85	1	0.89	1
4	تأثيري في العمل الذي أقوم به جعلني أشعر بشيء من السعادة	0.89	1	0.89	1	0.93	1
5	سمح لي الإدارة بإبداء الرأي وتقديم المقترحات في القرارات التي تخص العمل قبل صدورها	0.76	1	0.79	1	0.76	1

- يتضح من الجدول (25) أن العبارة رقم ( 4 ) والتي تخص على (تأثيري في العمل الذي أقوم به يجعلني أشعر بشيء من السعادة) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.89) في جامعة أسيوط ووزن نسبي بدرجة (0.89) في جامعة المنيا ووزن نسبي (0.93) بجامعة جنوب الوادي وهو أعلى وزن نسبي في المحور الأول .
- ويرجع اتفاق عينة الدراسة على أن العبارة رقم ( 4 ) هي التي حصلت على أعلى وزن نسبي وذلك نتيجة قدرة العاملين ورغبتهم في التأثير في عملهم لأن هذا التأثير يعود عليهم بالسعادة.
- كما أتضح أن العبارة رقم (2) والتي تخص على (تشجعي إدارتي على دراسة اقتراحات وشكاوى زملائي) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.71) في جامعة أسيوط كما حصلت على وزن نسبي (0.72) في جامعة المنيا كما حصلت على وزن نسبي (0.69) في جامعة جنوب الوادي كما اختلفت درجات التحقق للعبارة رقم (2) فقد حصلت العبارة رقم ( 2 ) على درجة تحقق (1) في جامعة أسيوط مما يعنى أنها تتحقق كما حصلت على درجة تحقق ( 2 ) بجامعة المنيا وجنوب الوادي مما يعنى أنها تتحقق إلى حد ما بهذه الجامعات مما يعنى أن هناك تشجيع على دراسة مشاكل العمل من جانب المديرين في جامعة أسيوط بينما لا يوجد هذا الاهتمام بمشكلات العاملين بالشكل الكافي في جامعتي المنيا وجنوب الوادي مما سلب على عملية التأثير لدى العاملين بهذه الجامعات.

✓ للإجابة على التساؤل الثاني : والذي ينص على ( ما الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى العينة قيد الدراسة؟).

### جدول (26)

الوزن النسبي ودرجة التحقق  
لآراء عينة الدراسة في عبارات المحور الأول (الانتماء الوجداني) للاستمارة  
الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى الأخصائيين الرياضيين  
ببعض جامعات صعيد مصر (ن=260)

م	العبارات	جامعة أسيوط		جامعة المنيا		جامعة جنوب الوادي	
		الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق
1	تطلع ويشوق للذهاب إلى العمل يوميا والانتظام في أداء مهامه	0.79	1	0.79	1	0.82	1
2	ساهم في العمل الذي يحسن صورة المنظمة حتى ولو لم تكن إلزامية	0.87	1	0.85	1	0.87	1
3	شعر بارتباط نفسي وعاطفي تجاه عملي بإدارة رعاية الشباب	0.79	1	0.77	1	0.81	1
4	تقبل أي تغيير ممكن أن يحدث ويكون في صالح المنظمة ويحقق التقدم	0.87	1	0.87	1	0.90	1
5	استمتع بالحديث عن المنظمة التي عمل بها مع أصدقائي من خارج العمل	0.78	1	0.81	1	0.78	1
6	شعر أنني فرد من أفراد العائلة بهذه المنظمة	0.86	1	0.78	1	0.87	1

- يتضح من الجدول (26) أن العبارة رقم ( 4 ) والتي تنص على ( أتقبل أي تغيير ممكن أن يحدث ويكون في صالح المنظمة ويحقق التقدم ) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.87) في جامعة أسيوط ووزن نسبي بدرجة (0.87) في جامعة المنيا ووزن نسبي (0.90) وهو أعلى وزن نسبي في المحور الأول .

- ويرجع اتفاق عينة الدراسة على أن العبارة رقم (4) هي التي حصلت على أعلى وزن نسبي وحصولها على درجة تحقق (1) في الجامعات قيد الدراسة مما يعنى أنها تتحقق بشكل كامل لدى هذه الجامعات.
- وهذا يعنى أن العاملين بالجامعات قيد الدراسة لديهم إيمان كامل بقيم وأهداف المنظمة التي يعملون بها وأن لديهم على إحداث أي تغير من شأنه الارتفاع بها.
- كما أتضح أن العبارة رقم (5) والتي تنص على (استمتع بالحديث عن المنظمة التي أعمل بها مع أصدقائي من خارج العمل) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.78) في جامعة أسيوط وحصلت على وزن نسبي (0.78) في جامعة جنوب الوادي
- بينما حصلت العبارة رقم (3) والتي تنص على (أشعر بارتباط نفسي وعاطفي تجاه عملي بإدارة رعاية الشباب) على وزن نسبي بدرجة (0.77) بجامعة المنيا.
- ويرجع اتفاق عينة الدراسة من جامعتي أسيوط وجنوب الوادي على أن العبارة رقم (5) حصلت على أقل وزن نسبي وعلى درجة تحقق (1) مما يعنى أنها تتحقق ويرجع هذا إلى ضع بعض النواحي التنظيمية مثل مستوى الدخل والأجور أو وجود بعض الصراعات التنظيمية داخل هذه الجامعات .
- بينما تتفق عينة الدراسة بجامعة المنيا على حصول العبارة رقم (3) على أقل وزن نسبي وعلى درجة تحقق (1) مما يعنى أنها تتحقق ويرجع ذلك إلى قيام بعض الأفراد بالقيام بمهام لا تتناسب أحيانا مع طبيعة عملهم مثل الانضمام لبعض الأنشطة الأخرى خارج نطاق تخصصه .

جدول (27)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لأراء عينة الدراسة في عبارات الحور الثاني (الانتماء المستمر) لاستمارة الواقع الضعلي لتمكين العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين ببعض جامعات صحيد مصر (ن=260)

م	العبارة	جامعة أسيوط		جامعة المنيا		جامعة جنوب الوادي	
		الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق
1	شعر بوجود عقبات تعرقل عملي	0.63	2	0.68	2	0.55	2
2	شعر بالأمان الوظيفي وأنا اعمل في إدارة رعاية الشباب	0.79	1	0.84	1	0.81	1
3	شعر بالفخر والاعتزاز لكوني أحد أفراد رعاية الشباب	0.89	1	0.88	1	0.89	1
4	مستمر في عملي خوفا من فقدان المزايا المادية التي أحصل عليها كالحوافز والعلاوات والمكائات	0.56	3	0.66	2	0.53	2

- يتضح من الجدول (27) أن العبارة رقم (3) والتي تنص على (أشعر بالفخر والاعتزاز لكوني أحد أفراد رعاية الشباب) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.89) في جامعة أسيوط ووزن نسبي بدرجة (0.88) في جامعة المنيا ووزن نسبي بدرجة (0.89) في جامعة جنوب الوادي.
- ويرجع اتفاق عينة الدراسة على أن العبارة رقم (3) هي التي حصلت على أعلى وزن نسبي كما أنها حصلت على درجة تحقق (1) مما يعني أنها تتحقق لدى الجامعات قيد الدراسة
- وهذا يعني أن العاملين بهذه المنظمة يشعرون بالانتماء لها وذلك نتيجة إنها تقدم لهم امتيازات معنوية ومادية تعود عليهم بالفخر والاعتزاز

- كما اتفقت عينة الدراسة على أن العبارة رقم (4) التي تنص على (أستمر في عملي خوفا من فقدان المزايا المادية التي أحصل عليها كالخوافز والعلاوات والمكافآت ) حصلت على أقل وزن نسبي حيث حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.56) في جامعة أسيوط كما حصلت على وزن نسبي (0.66) في جامعة المنيا كما حصلت على وزن نسبي (0.53) في جامعة جنوب الوادي.
- ويرجع أتفاق عينة الدراسة على أن العبارة رقم (4) هي التي حصلت على أقل وزن نسبي وحصلت على درجة تحقق ( 3 ) بجامعة أسيوط كما أنها حصلت على درجة تحقق ( 2 ) في جامعتي المنيا وجنوب الوادي مما يعنى أنها تتحقق إلى حد ما في جامعتي جنوب الوادي والمنيا كما أنها لا تتحقق في جامعة أسيوط .
- مما يعنى أن العاملين في جامعتي المنيا وجنوب الوادي يشعرون بالانتماء إلى المنظمة إلى حد ما خوفا من فقدان بعض المزايا المادية بينما يشعر العاملين بجامعة أسيوط بالانتماء للمنظمة دون النظر إلى المزايا المادية نتيجة عملهم بها .

### جدول (28)

الوزن النسبي ودرجة التحقق لأراء عينة الدراسة في عبارات  
المحور الثالث (الانتماء الأدبي) لاستمارة الواقع الفعلي للانتماء التنظيمي لدى  
الأخصائيين الرياضيين ببعض جامعات صعيد مصر (ن=260)

م	العبارات	جامعة أسيوط		جامعة المنيا		جامعة جنوب	
		الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق	الوزن النسبي	درجة التحقق
1	أحرص على الالتزام بمواعيد العمل المحددة في الحضور والانصراف	0.95	1	0.91	1	0.96	1
2	شعر بالالتزام تجاه الهيئة نحو تحقيق الأهداف التي تسعى إليها	0.94	1	0.91	1	0.93	1
3	شعر بالولاء تجاه جهة عملي	0.90	1	0.90	1	0.92	1
4	أحرص على الالتزام الأخلاقي تجاه عملي	0.97	1	0.94	1	0.99	1
5	تتيح لي وظيفتي مكانة مرموقة	0.79	1	0.82	1	0.78	1

- يتضح من الجدول (28) أن العبارة رقم ( 4 ) والتي تنص على ( أحرص على الالتزام الأخلاقي تجاه عملي ) حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.97) في جامعة أسيوط ووزن نسبي بدرجة (0.94) في جامعة المنيا. حصلت على وزن نسبي بدرجة (0.99) بجامعة جنوب الوادي .
- ويرجع اتفاق عينة الدراسة على أن العبارة رقم ( 4 ) هي التي حصلت على أعلى وزن حصلت على درجة تحقق ( 1 ) مما يعني أنها تتحلى بشكل كامل في هذه الجامعات وهذا نتيجة وجود تطابق بين أخلاق اندسبر بالمؤسسة وبين أخلاقيات المهنة التي يمتثلونها .

- كما حصلت العبارة رقم ( 5 ) والتي تنص على (تتيح لي وظيفتي مكانة مرموقة ) على أقل وزن نسبي فقد حصلت في جامعة أسيوط على وزن نسبي بدرجة (0.79) وحصلت على وزن نسبي بدرجة ( 0.82) في جامعة المنيا وحصلت على وزن نسبي بجامعة جنوب الوادي بدرجة (0.78) .
- ويرجع أتفاق عينة الدراسة على أن العبارة رقم ( 5 ) حصلت على أقل وزن نسبي مما يعنى أن العاملين لا يؤدون عملهم بدافع الحصول على وظيفة مرموقة وإنما بدافع الانتماء للمنظمة .

✓ التساؤل الثالث : والذي ينص على ( ما العلاقة بين تمكين العاملين والانتماء التنظيمي لدى العينة قيد الدراسة )

جدول (29)

يوضح تأثير التمكين على الانتماء التنظيمي  
لدى إداري الفرق الرياضية بمحافظة أسيوط ( ن = 260 )

الأهمية النسبية لعناصر التمكين في الإدارة ( عوامل مستقلة )									
عناصر الانتماء	الاختيار		الفاعلية الذاتية		معنى وقيمة العمل		التأثير		معامل الارتباط لمركب التحديد %
	الأهمية النسبية	الترتيب	الأهمية النسبية	الترتيب	الأهمية النسبية	الترتيب	الأهمية النسبية	الترتيب	
الانتماء الوجداني	13.41	1	10.85	2	0.86	3	0.04	4	0.502
الانتماء للمستمر	0.43	4	2.27	2	1.10	3	5.31	1	0.302
الانتماء الأبدي	27.89	1	7.85	3	3.30	4	9.03	2	0.693
عناصر الانتماء مجتمعة	28.67	1	18.22	2	4.80	3	1.74	4	0.731

وينضح من جدول (29) :

53.43% من الاختلافات في عناصر الانتماء ترجع إلى عوامل التمكين  
مجتمعة وأن حوالي 47% من هذه الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى غير مدروسة.  
كان أقل عناصر الانتماء تأثر بعناصر التمكين هو عنصر الانتماء المستمر  
حيث كان معامل التحديد 9.11% يليه الانتماء الوجداني 25.36% وكان أكبر  
العناصر تأثيراً كان الانتماء الأدبي حيث بلغ معامل التحديد 48.08.  
وكان ( الاختيار ) أكثر العوامل المستقلة تأثيراً حيث بلغ أهميته النسبية  
في الانتماء 28.67 يليه الفاعلية الذاتية 18.22 يليه معنى وقيمة العمل 1.74 ثم  
يأتي التأثير بأقل نسبة 1.74.

✓ للإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على : ما التصور لتمكين العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة صعيد مصر في : - الانتماء التنظيمي؟

تهدف الإدارة الحديثة إلى التنظيم الشامل للعلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى تخليص روح الفريق في العمل ، لذا نجد أن الإدارة أصبحت عملية أساسية تعتمد كل الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها مستندة في ذلك إلى الدعامات القانونية الأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري .

ومن خلال عرض ومناقشة نتائج الدراسة الحالية والتعرف على تمكين العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة صعيد مصر وكذلك التعرف على الانتماء التنظيمي يضع الدارس تصوراً مقترحاً لتمكين العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة صعيد مصر في ضوء الانتماء التنظيمي كاتجاه إداري حديث العهد ويأمل الدارس أن يتم تطبيق هذا التصور المقترح والذي يراعى في المرتبة الأولى توفير تمكين العاملين وأساليب التدريب عليه وكيفية تنميته مما يساهم في تطوير أداء العاملين داخل إدارات رعاية الشباب للوصول إلى الارتقاء بأداء العاملين .

#### 1- رؤية التصور المقترح :

يسعى التصور المقترح إلى زيادة الانتماء التنظيمي باستخدام تمكين العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة صعيد مصر وتفعيل دور تمكين العاملين داخل إدارات رعاية الشباب والذي ينعكس بدوره على الارتقاء بمستوى الأخصائيين بالجامعات .

## 2- رسالة التصور المقترح :

وضع الدارس هذا التصور في ضوء المفاهيم الأساسية لتمكين العاملين كسياسية إدارية حديثة يمكن العمل بها داخل المنظمات من خلال تطبيق القواعد والمبادئ التي تحدد كيفية تفعيل تمكين العاملين على الأفراد وتنعكس على تحسين الانتماء التنظيمي داخل المنظمة .

## 3- فلسفة التصور المقترح :

تمكين العاملين بمفهومه الشامل ليست شيئاً جديداً ولو أن الإحساس بها وإدراك أهميتها هو الجديد .

ومن المعروف أن تمكين العاملين هو 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 ويجب أن تبذل قصارى جهده لتنميته ولكن أيضاً للحفاظ على المنظمة نفسها كما أن لتمكين العاملين أهميته النظرية والتطبيقية والنظرية لاستعداد الأشخاص للمساهمة بجهودهم في النظام التعاوني .

## 4- هدف التصور المقترح :

التصور المقترح لتمكين العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة صعبد مصر في ضوء الانتماء التنظيمي :

- o يساعد على تحسين وتطوير أداء الأخصائيين الرياضيين بما يتماشى مع متطلبات العمل .
- o تطور الارتقاء بمستوى الأخصائيين الرياضيين نفسياً ومهارياً وفنياً بما يحقق التقدم والرقى للإداريين داخل إدارات رعاية الشباب.

- يحسن القدرة على جذب واستخدام قوة العمل في المنظمة عن طريق توليد مشاعر ملائمة لدى الموظفين نحو منظماتهم .
- يفعل الرغبة في المشاركة في صنع القرار.
- يوفر تمكين العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين مما يؤدي إلى تطوير تنمية أداء العاملين بما يواكب التطورات المستمرة .
- يفعل تمكين العاملين داخل الجامعات نحو المشاركة الإيجابية للأخصائيين داخل إدارات رعاية الشباب.
- يحسن الأداء الفعال للأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب، ومنع استغلال السلطات المنوطة لديهم والقضاء على المجاملات داخل العمل .
- تأهيل وأعداد جيل من الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب لديهم ميول إيجابية وقدرة عقلية مميزة ، يتميزون بالقدرة والكفاءة في ضوء الانتماء التنظيمي .

#### 5- آليات التصور المقترح :

تتضمن آليات التصور المقترح الخطوات أو الإجراءات المتبعة لإحداث التطور المستهدف للأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعات صعيد مصر، وتتضمن تلك الآليات الخطوات والإجراءات التالية:

#### أ - مرحلة ما قبل التهيئة :

وتشمل هذه المرحلة التحديد الدقيق لمدى الاحتياج إلى تطبيق تمكين العاملين داخل إدارات رعاية الشباب وذلك من خلال الدراسة والتقييم للأوضاع الراهنة للوقوف على السلبيات والإيجابيات ومعرفة الصعوبات والمشكلات شهيداً لوضع رؤية مستقبلية للانتماء التنظيمي باستخدام تمكين العاملين لدى

للأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب وبهذه الرؤية يتم تحديد العوائق التي يمكن أن تقف في سبيل التنفيذ .

ب- مرحلة الإعداد والتهيئة :

حيث تتضمن هذه المرحلة التمهيد للنشر وعرض الأفكار الجديدة من خلال المناخ الملائم لتقبل الأفكار الجديدة ، وهذه الخطوة تقتضى بالضرورة إدراك الإدارة لهذه الأفكار والمبادئ الحديثة ، وضمان الدعم والتأييد من قبل الإدارة العليا.

ج - مرحلة التخطيط :

تهدف هذه المرحلة إلى رسم الخطوات المستقبلية لأداء للأخصائيين رياضيين بإدارات رعاية الشباب في ضوء استخدام تمكين العاملين ، ويستلزم ذلك جاع الأتي :

- أن تتناسب الإمكانيات البشرية المتاحة مع متطلبات العمل .
- أن تراجع من فترة إلى فترة أخرى تماشياً مع متغيرات التقدم في العصر الحديث.
- أن توضع معايير توضح مدى تحقيق الأهداف ويتم تعديلها في ضوء المتحقق منها.
- ترتب الأهداف حسب أولوية اهتماماتها والتي تكون أكثر تركيزاً وتأثيراً على تحسين الانتماء التنظيمي بإدارات رعاية الشباب .
- قياس الحاجات والتعرف على رغبات واحتياجات الوظيفة .
- وضع خطة مكتوبة للتنفيذ في ضوء الأهداف الموضوعه مسبقاً من قبل الإدارة للعاملين بها .

#### د - مرحلة التدريب :

وفي هذه المرحلة يتم تدريب جميع للأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب على الخطة الموضوعية بأهمية تمكين العاملين ووضع الاقتراحات اللازمة لحل المشكلات والتي قد تواجه التصور المقترح والعمل على تلافي وقوعها مستقبلا تماشياً مع مبدأ منع حدوث الخطأ قبل وقوعه.

#### هـ - مرحلة التنفيذ :

تشمل هذه المرحلة مرحلة تنفيذ الخطة المستهدفة لتطبيق التصور المقترح لتمكين العاملين حيث يقوم للأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بتنفيذ الخطة المستهدفة داخل كل إدارة.

#### و - مرحلة المتابعة والقيوم :

في هذه المرحلة يتم التعرف على نواحي الضعف والقوة في تمكين العاملين داخل الإدارات ، وتحديد الفجوة بين الأداء الحالي للعاملين وما يجب أن تكون عليه الإدارات من أداء في ضوء الانتماء التنظيمي وفقاً للتصور المقترح ، والعمل على تلاشي السلبيات وتدعيم الإيجابيات عند تطبيق التصور الجديد لتمكين العاملين أي أن هذه المرحلة تؤكد على ضمان الاستمرار في التحسين لتحقيق الفاعلية والتميز والارتقاء في الأداء من خلال إرساء قواعد ومبادئ تمكين العاملين لدى للأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة مصر.

ومما سبق يكون الدارس توصل إلى الإجابة على التساؤل الرابع هو : ما التصور لتمكين العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة مصر في ضوء الانتماء التنظيمي؟