



التمكين الإداري للمرأة المصرية في الاعلام الرياضي

* أ.د/ وائل السيد قنديل
** د/ هنا حسني شلتوت
*** وفاء صلاح الدين جابر الشهدي

المخلص

الاعلام الرياضي بما يملكه من امكانات يستطيع ان يحدث تغييرا في المعرفة الرياضية لدى الجمهور متى استطاع او يوظف بعض المتغيرات كشخصية الانسان وخبرته في بيئة الاجتماعية والرياضية وتشكيلة التقافى , ويوجهها على ايقاع واحد متناغم يعجل بتغيير المعرفة الرياضية حسب الاتجاه الذى تريدة سواء ضد ماهو قائم ومناهض له او مع ماهو قائم وداعم له , اصبحت الرياضة جزءا من الثقافة واصبحت الحياه الرياضية جزءا لا يتجزأ من الحياه الثقافيه للمجتمع واصبح النشاط الرياضى ضرورة للإعداد الفكرى والتربوى والفنى والثقافى , وتعتبر هذه الثقافة البدنية جزءا متمما لكل ثقافة حقيقية للإنسان وهذا ما دفع الباحثة الى دراسة تقييم دور الاعلام الرياضى فى التمكين الادارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية .

الكلمات الإستدلالية (التمكين الإداري- للمرأة المصرية - الاعلام الرياضي)

*أستاذ القياس والتقويم بقسم الأصول بكلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات
** مدرس بقسم الأصول بكلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات
*** باحثة ماجستير بقسم الأصول بكلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات





مقدمة ومشكلة البحث :

يشكل تمكين المرأة إدارياً في الآونة الأخيرة توجّهاً حديثاً واستراتيجية أساسية انتهجتها بعض المنظمات والمؤسسات الحديثة، تقوم على مبدأ المشاركة النسوية الفعّالة في الهيكل التنظيمي وتسهيل استلام المرأة مناصب قيادية في التسلسل الهرمي في المؤسسات، وذلك بخصوص مسألتي المعلومات واتخاذ القرارات على حدٍ سواء، عن طريق منحهنّ الحرية والاستقلالية اللازمة وتحفيزهنّ على العمل الجماعي ضمن فرق العمل.

لقد شهد العالم خلال العقد الاخير من القرن العشرين مجموعه من التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية ، وذلك نتيجة قوى ومتغيرات بالغة التأثير مثل العولمة وتكنولوجيا المعلومات والتي تركت اثارها على مختلف انواع المؤسسات الحكومية ومؤسسات الاعمال المحلية والاقليمية والدولية ومما جعلها تمارس انشطتها واعمالها في القرن الحادى والعشرون فى مناخ يتسم بعدم الاستقرار والاضطراب والمناقسة الشديدة ، كما افرزت هذه التحولات بيئة اعمال مختلفة عن تلك التى سادت فى العقود السابقة فقد انتقل العالم من عصر الصنائه الى عصر المعلومات والمعرفة وهو ما يعرف بالموجه الثالثة للإدارة والتي بدأت مع بدايه السبعينات من القرن العشرين ، وقد رصد المهتمون بالإدارة بعض السمات او خصائص هذه الحقبة الجديدة التى تؤثر حيويًا فى نجاح المؤسسات ومن هذه السمات الالتزام الذاتى والجودة والثقة وتمكين العاملين .(٦ : ٦٥)

والتمكن كاستراتيجية تجعل المديرين يقدمون افضل اداء لما يتمتعون به من قدرات عالية ورضا عال تجاه منظماتهم ووظائفهم ، وذلك من خلال السماح لهم بحرية العمل والتصرف والتفكير باستقلالية ، يعنى بذل المويّد من الجهد بكفاءة اعلى تخدم اهداف المنظمة وتعزز من سمات القائد الادارى ويصبح مؤثراً اكثر فى نفوس عامليه مديرا وقائداً.(١ : ١٣)

والتمكن كاستراتيجية تجعل المديرين يقدمون أفضل أداء لما يتمتعون به من قدرات عالية ورضا عال تجاه منظماتهم ووظائفهم، وذلك من خلال السماح لهم بحرية العمل والتصرف والتفكير باستقلالية، يعنى بذل المزيد من الجهد في العمل بكفاءة أعلى تخدم أهداف المنظمة وتعزز من سمات القائد الإداري ويصبح مؤثراً أكثر في نفوس عامليه مديرا وقائداً. (١٣ : ١٩٧).

كما ان العلاقة بين الرياضه والاعلام هى انجح العلاقات وذلك من خلال تزايد الاعتماد المتبادل بينهما فى شكل تبادل مكثف وباهظ التكاليف التى تمثل فى نفقات الحصول على حقوق العرض للرياضة





مقابل قيام التلفزيون بتقديم محتوى معين واجتذابهم وان كل شئ في الرياضة اصبح خاضعا لمصالح الاعلام. (٢٣: ١٥٣)

ويضيف كمال الدين درويش وصبحي حسانين (٢٠٠٤م) أنه لضمان نجاح أي مؤسسة وعن دور الإعلام في تأكيد ذلك النجاح يجب الإهتمام بعاملين أساسيين هما البيئة الداخلية والبيئة الخارجية للمؤسسة والبيئة الداخلية للمؤسسة يقصد بها تلك العوامل التي تؤثر في أداء المؤسسة داخل حدودها وتسمى أحيانا بالعوامل الداخلية والبيئة الداخلية لأي مؤسسة تتضمن ستة أبعاد أساسية هي : (الإدارة , المهمة , الموارد , عمليات النظم , الجودة , البيئة) وأن البيئة الخارجية للمؤسسة يقصد بها تلك العوامل التي تؤثر في أداء هذه المؤسسة من خارج حدودها وهي تسعة عوامل تتحكم في البيئة وهي: (العملاء , المنافسة, الممولون, القوي العاملة, المساهمون, المجتمع, التكنولوجيا, الحكومات, الإقتصاد). (١٦ : ٩٥)

وللإعلام الرياضي دور متشعب في المجتمع ظهر بوضوح بعد انتشاره على نطاق واسع في القرن العشرين ولذلك أخذت الحكومات على اختلاف سياساتها الفكرية تخصص له الصحف والقنوات الإذاعية والتلفزيونية وتوجهها نحو تحقيق أهدافها الداخلية من حيث رفع مستوى الثقافة الرياضية للجمهور وزيادة الوعي الرياضي لهم وتعريفهم بأهمية دور الرياضة في حياتهم العامة والخاصة واستخدامها أيضا للوصول إلى أهدافها الخارجية من حيث تعريف العالم بحضارة شعوبها الرياضية والذي يعكس بدوره رقى هذه الدول وتقدمها في شتى المجالات في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الكبير والسريع في المجال الرياضي (١٩: ١٤).

كما ان دخول المراه العربية للميدان الرياضي بالبلاد العربية يعد متأخرا من نوعه مقارنة بما شاهده الساحة الرياضية بالنسبة للرجال , وان هذه الظاهرة شهدت اندماجا متاخرا للمراه العربية في الحقل الرياضي , وغم ان القرارات والاجراءات من اعلى هرم السلطة جاءت لفائدة الرياضة والرياضة النسائية (٢٥ : ٧١)

الاعلام الرياضي يؤثر في افراد المجتمع من خلال الجانب المعرفي وذلك بإعطاء معلومات جديدة تختلف عن معلوماته السابقة وتغيير او خلق صور ذهنية عن الاحداث او الموقف او الاشخاص , كما ان نجاح في تحقيق هدف متعه المشاهد واشباع رغبته في متابعة البطولات العالمية " كاس كرة القدم " ويبقى الاعلام الرياضي من ادوات التنقيف للجمهور والمقبلات الرياضية الخاصة بالبطولات التي





اصبحت حديث العام, كما ساعد بقدر كبير على الرياضة بصفة خاصة لدى افراد المجتمع بصفه عامه وساعد على تألقها من بين مختلف طبقات المجتمع.

فالاعلام الرياضى بما يملكه من امكانات يستطيع ان يحدث تغييرا فى المعرفة الرياضية لدى الجمهور متى استطاع او يوظف بعض المتغيرات كشخصية الانسان وخبرته فى بيئة الاجتماعية والرياضية وتشكيلة الثقافى , ويوجهها على ايقاع واحد متناغم يعجل بتغيير المعرفة الرياضية حسب الاتجاه الذى تريدة سواء ضد ماهو قائم ومناهض له او مع ماهو قائم وداعم له , اصبحت الرياضة جزءا من الثقافة واصبحت الحياه الرياضية جزءا لا يتجزأ من الحياه الثقافيه للمجتمع واصبح النشاط الرياضى ضرورة للإعداد الفكرى والتربوى والفنى والثقافى , وتعتبر هذه الثقافة البدنية جزءا متمما لكل ثقافة حقيقية للانسان.

وهذا ما دفع الباحثة الى دراسة تقييم دور الاعلام الرياضى فى التمكين الادارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية .

ثالثا : أهمية البحث :

الأهمية العلمية :

تكمن أهمية البحث فى أنه أحد الأبحاث التى تهدف إلى التعرف على دور الإعلام الرياضى المرئى فى التمكين الإدارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية وذلك من خلال توضيح أهمية التمكين الإدارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية الذى قد يعود على المجتمع.

الأهمية التطبيقية :

- يعد من الأبحاث الهامة التطبيقية للتعرف على دور القنوات الفضائية الرياضية فى التمكين الإدارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية ومعرفة أهمية الدور الذى تقوم به القنوات الفضائية الرياضية ومعدى ومقدمي البرامج الرياضية بالكثير من الوظائف الرياضية ومن أهمها نشر التمكين الإدارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية.

- الوقوف على معوقات الإعلام الرياضى فى تناول التمكين الإدارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية.





رابعاً : هدف البحث :

يهدف البحث الي التعرف علي تقييم دور الاعلام الرياضى فى التمكين الادارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية .

خامساً : تساؤل البحث :

- ماهى دور الاعلام الرياضى فى التمكين الادارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية ؟

سادساً : مصطلحات البحث :

الاعلام الرياضى :

هو عملية نشر الاخبار والمعلومات والحقائق الرياضية وشرح القواعد والقوانين الخاصة بالالعاب والانشطة الرياضية للجمهور بقصد نشر الثقافة الرياضية بين افراد المجتمع وتنمية وعية الرياضى. (١١ : ٢٢)

التمكين الادارى :

هو تحويل العاملين صلاحيات وضع الاهداف الخاصة بعملهم , واتخاذ القرارات التى تتعلق بإنجازه وحل المشاكل التى تعيق تحقيق الاهداف.(٨ : ٦٥)

الجمعيات الأهلية:

هي تلك المؤسسات ذات الوظائف المتعددة والأهداف الثقافية والاجتماعية المتنوعة والتي قد تكون قومية أو محلية، كما تساهم بشكل متميز في مجال الخدمات الاجتماعية، وتعتمد بدرجة كبيرة على المتطوعين في وضع سياستها وتنفيذ برامجها، وغالبًا ما تعتمد في تمويلها على هبات المتطوعين.(٢٩)

الدراسات السابقة :

الدراسات السابقة العربية :

دراسة نسرين احمد عبد الله (٢٠١٨م) (١٨) بعنوان التمكين الإداري للمرأة وعلاقته بالإبداع بالمؤسسات الرياضية، يهدف البحث إلى ثلاث أهداف أولاً التعرف على مستوى تمكين المرأة بالمؤسسات الرياضية بمحافظة الإسكندرية، ثانياً التعرف على مستوى الإبداع الإداري للمرأة بالمؤسسات الرياضية بمحافظة الإسكندرية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، على عينة قوامها (٧٥) مفردة، وأشارت نتائج البحث الى وجود فروق دالة إحصائية في الإبداع ترجع إلى المؤسسة الرياضية والجنس، وجود فرق دال





إحصائياً للإبداع الإداري لدي المرأة يرجع إلى اختلاف المؤسسة الرياضية والنوع، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استمارة الاستبيان تبعا ل المؤسسات الرياضية والجنس. ويرجع الفرق لصالح الإناث عن الذكور بالمؤسسات الرياضية يوجد تأثير دال لأبعاد تمكين المرأة على الإبداع الإداري بالمؤسسات الرياضية.

دراسة امال سليمان صالح الزغبى (٢٠٢١م) (٤) بعنوان دور وسائل الإعلام الرياضي في نشر رفع مستوى رياضة ألعاب القوى ودعمها وتطويرها من وجهة نظر الرياضيين ويهدف البحث الي معرفة دور وسائل الإعلام في نشر ورفع مستوى رياضة ألعاب القوى ودعمها وتطويرها من وجهة الرياضيين، بالإضافة إلى معرفة وجهات نظرهم تبعا لمتغيرات (الجنس والصفة والمؤهل العلمي والعمر وعدد سنوات الخبرة) ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، واشتملت عينة البحث علي (٨١) من لاعبي منتخبات ألعاب القوى و (٢٨) من الإداريين و (٨٣) من طلبة كلية التربية الرياضية في محافظة إربد ، وجاءت أهم النتائج أنّ هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (الجنس، والصفة، والمؤهل العلمي)، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير العمر، ومتغير عدد سنوات الخبرة.

دراسة سماح محمد امين حلاوة (٢٠٢١م) (١٢) بعنوان واقع التمكين الإداري وتأثيره على السلوك الإبداعي للمرأة بوزارة الشباب والرياضة ويهدف البحث الي واقع التمكين الإداري وتأثيره على السلوك الإبداعي للمرأة بوزارة الشباب والرياضة ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، واشتملت عينة البحث علي (١٥٥) فرد ، وجاءت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ومجموع محور التمكين الإداري وأبعاد ومجموع محور السلوك الإبداعي.

الدراسات السابقة الأجنبية:

دراسة راوت و برتي ((Rawat and Preeti 2012) (٢٧) بعنوان التمكين والالتزام في أماكن العمل : دراسة تطبيقية. هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التمكين والالتزام التنظيمي ، طبقت الدراسة على (١٣٣) موظفاً منهم (١٠٢) من الذكور و(٣١) من الإناث، واستخدم الباحث الاستبانة لقياس التمكين، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة بين التمكين والالتزام بالعمل.

دراسة ليونز ((Lyons, 2013) (٢٤) بعنوان العلاقة بين تمكين المعلم والأداء المدرسي . هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين تمكين المعلم والأداء المدرسي في المدارس الابتدائية منخفضة الأداء، وعالية الأداء في جورجيا الجنوبية فلوريدا. تم تصنيف المدارس إلى عالية الأداء ومنخفضة الأداء بناء على تصنيف الولاية، وتم اختيار (٦) مدارس (٣) منها عالية الأداء، و(٣) منخفضة الأداء. وكشفت





نتائج الدراسة عن وجود علاقة قوية بين تمكين المعلمين، ومعدل الأداء المدرسي، وأوضحت الدراسة أن التمكين هو القوة التنظيمية في تعزيز الإنجاز، والعمل الجماعي لمصلحة المدرسة، ويؤدي التمكين إلى تحسين الكفاءة المهنية للمعلم .

دراسة ازبير وشايجين واكبري (٢٠١٥ Akbari Azbari, Chaijan and) (٢١) بعنوان تأثير القيادة الاستراتيجية والتمكين على الرضا الوظيفي للعاملين في جامعة غيلان. هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير أسلوب القيادة الاستراتيجية والتمكين على الرضا الوظيفي لمنسوبي جامعة غيلان. استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة طبقت على (٢٣٥) موظفاً في جامعة غيلان، ومن أبرز النتائج أن أسلوب القيادة الاستراتيجية وتمكين الموظف كان له أثر إيجابي كبير على الرضا الوظيفي لموظفي جامعة غيلان.

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته باستخدام الأسلوب المسحي، نظراً لملائمته لطبيعة عينة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي من العاملات بالهيئات الاهلية الرياضية.

عينة البحث:

قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقوامها (٢٠٠) من العاملات بالهيئات الاهلية الرياضية، تم إجراء الدراسة الاساسية علي عينة قوامها (١٥٠) من العاملات بالهيئات الاهلية الرياضية كما تم إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها (٥٠) من العاملات بالهيئات الاهلية الرياضية من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية.

جدول (١)

توصيف العينة

العينة الاستطلاعية	العينة الاساسية	العينة الكلية
50	150	200





أسباب اختيار العينة:

- راعت الباحثة في اختيار العينة ما يلي :
- أن تكون ممثلة لمجتمع البحث من حيث التوزيع الجغرافي حيث قام باختيار من مختلف العاملات بالهيئات الالهية الرياضية.
 - أن تكون العينة ممثلة لجميع العاملات بالهيئات الالهية الرياضية.

أدوات جمع البيانات :

- استخدمت الباحثة في جمع البيانات :-
- مقياس تقييم التمكين الإداري للمرأة المصرية "اعداد الباحثة".
- خطوات بناء مقياس تقييم التمكين الإداري للمرأة المصرية "اعداد الباحثة":

١- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بتقييم التمكين الإداري ومراجعة قوائم ومقاييس التمكين الإداري .

٢- تم تحديد المحاور المقترحة لمقياس التمكين الإداري من خلال الاطلاع على الدراسات المرجعية، وقد بلغ عددها أربعة محاور وهما:-

- تفويض السلطة.
- تدريب المراه المصرية.
- التحفيز الذاتي.
- المعوقات التنظيمية.
- تحديد المفهوم النظري الإجرائي لمحاور المقياس المقترحة:

قامت الباحثة بوضع تعريفات إجرائية للمحاور المقترحة لمقياس التمكين الإداري للمرأة المصرية ، تمهيداً لعرضها على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (٨) من الأساتذة المتخصصين في الإدارة الرياضية. والإعلام الرياضي مرفق (١)

عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء:

قامت الباحثة بإعداد استمارة استطلاع رأى تضم أربعة محاور ومفهومهم الإجرائي وذلك لعرضها على الخبراء. مرفق (٢)



جدول (٢)

رأى السادة الخبراء فى مدى مناسبة المحاور المقترحة لمقياس

التمكين الإداري للمرأة المصرية (ن = ٨)

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية للموافق
1	تفويض السلطة	٨	100%
2	تدريب المرء المصرية	٨	100%
3	التحفيز الذاتى	٧	80%
4	المعوقات التنظيمية	٥	70%

يتضح من جدول (٢) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور مقياس التمكين الإداري للمرأة المصرية تراوحت (٧٠٪، ١٠٠٪) للمحاور، وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠٪، وذلك ارتضت ٤ محاور

اقترح عبارات لكل محور من محاور المقياس فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور:

قامت الباحثة بصياغة عبارات المقياس فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور، وقد استعانت الباحثة ببعض مقاييس التمكين الإداري للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مع العلامات بالهيئات الاهلية الرياضية، وتم إعداد المقياس فى ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد وصياغة العبارات تحت كل محور كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية للمقياس من (٤٥) عبارة. مرفق (٣)

وقد راعت الباحثة فى صياغة العبارات ما يلى:

- ◀ أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.
- ◀ ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.
- ◀ أن تكون العبارة ايجابية تؤيد موضوع التمكين الإداري للمرأة المصرية.
- ◀ ألا تشتمل العبارة على أكثر من معنى.

عرض العبارات الخاصة لكل محور على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور:





قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على نفس عينة الخبراء التي سبق ذكرها، وذلك بهدف التعرف على:

- ◀ مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.
- ◀ مدى مناسبة العبارات بكل محور "انتماء العبارة للمحور".
- ◀ حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

وقد توصلت الباحثة من خلال استطلاع رأى السادة الخبراء إلى ما يلي:

- ◀ حذف بعض العبارات من المقياس.
- ◀ تعديل الصياغة اللفظية لبعض العبارات.

إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس، وتحديد فئات الاستجابة على العبارات، ثم توزيع العبارات عشوائياً داخل المقياس، مع استبعاد العناوين الدالة على المحاور:

قامت الباحثة بوضع المقياس في صورته النهائية والتي تكونت من (٤٥) عبارة حيث قامت الباحثة باستبعاد العناوين الدالة على المحاور. مرفق (٤)

حساب المعاملات العلمية للمقياس وهى :

◀ صدق المقياس :

◀ صدق المحكمين:

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الاول تفويض السلطة

(ن=٨)

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
1	يشجع الاعلام الرياضى على منح سلطة كافية للمرء المصرية لانجاز المهام المركله اليها	٨	100%
2	يشجع الاعلام الرياضى لتوفير فرصه للمرء المصرية لاتخاذ القرارات	٥	70%
3	يثق الاعلام الرياضى فى قدرات المرء المصرية على اداء المهم الموكله اليها	٨	100%
4	يمنح الاعلام الرياضى المرونة المناسبة للمرء المصرية لاداء مهمها فى الهيئات الاهلية	٦	80%
5	يتبنى الاعلام الرياضى فلسفة تفويض السلطة للمرء المصرية	٨	100%





م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
6	يعمل الاعلام الرياضى على تزويد المراه المصرية بقدر واسع من الصلاحيات التى تعزز انتمائها بمكان العمل	٥	70%
7	يضع الاعلام الرياضى بدائل لتسهيل عمل المراه المصرية في الهيئات الاهلية.	٧	90%
8	يحترم الاعلام الرياضى القرارات المتخذة من قبل المراه المصرية في حال تمكنتها.	٦	80%
9	يساعد الاعلام الرياضى الانظمة والهيئات على تطوير مهارات المراه المصرية فى العمل	٥	70%
10	يساعد الاعلام الرياضى عن كشف اى خلل تنظيمى فى عمل المراه وتصحيحه	٧	90%
11	يساهم الاعلام الرياضى فى تطوير الهيكل التنظيمى بالهيئات الاهلية	٦	80%
12	يساهم الاهلام الرياضى على زيادة فرص تحقيق الذات للمراه المصرية	٨	100%

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الاول (تفويض السلطة)

قد تراوحت بين (٧٠%، ١٠٠%) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠ %، ليكون المحور من ١٢ عبارة.

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثاني تدريب المراه المصرية

(ن=٨)

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
1	يتبنى الاعلام الرياضى خطة تدريبية واضحة لتنمية قدرات المراه المصرية	٦	80%
2	يوفر الاعلام الرياضى برامج تدريبية لتطوير مهارات المراه المصرية	٨	100%
3	يعمل الاعلام الرياضى على تشجيع المراه المصرية على تبادل الخبرات مع الاخرين	٥	70%
4	يتيح الاعلام الرياضى فرص التعلم واكتساب اشياء جديدة فى مجال العمل الادارى للمراه المصرية فى الهيئات الاهلية	٧	90%
5	يقوم الاعلام الرياضى بتقييم البرامج التدريبية التى تشارك فيها المراه المصرية بشكل منتظم	٦	80%
6	يساعد الاعلام الرياضى المراه المصرية على الوصول الى اصحاب القرار وشرح مواقفها بسهولة	٦	80%
7	يهتم الاعلام الرياضى بايجاد وسائل اتصال فعالة ومتطورة	٥	70%
8	يوفر الاعلام الرياضى للمراه المصرية المعلومات بسرعة	٨	100%
9	متابعة تنفيذ الخطط وفق المعايير المحددة.	٧	90%
10	يعمل الاعلام الرياضى على متابعة نتائج أداء المراه المصرية فى الهيئات الاهلية.	٦	80%
11	يعمل الاعلام الرياضى على متابعة مدى تحقق المراه المصرية أهداف عمل الهيئات الاهلية.	٥	70%
12	عرض الاعلام الرياضى نتائج عمل المراه المصرية بشفاافية عالية وبهدف سام بعيداً عن أي تجاوز مهني.	٥	70%





يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثانى (تدريب المرءه المصرىة) قد تراوحت بين (٧٠% ، ١٠٠%) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠% ، ليكون المحور من ١٢ عبارة.

جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثالث التحفيز الذاتى

(ن=٨)

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
1	يقدر الاعلام الرياضى دور المرءه المصرىة فى العمل بالهيئات الاهلية	٥	70%
2	يتيح الاعلام الرياضى المشاركة الفعالة فى اتخاذ القرار	٥	70%
3	الراتب الذى تتقاضاه المرءه المصرىة يتناسب مع الجهود التى تبذلها	٦	80%
4	تشعر المرءه المصرىة بعدالة وموضوعية بنظام الترقيات فى الهيئات الاهلية	٨	100%
5	تشعر المرءه المصرىة بنظام الحوافز المعمول به فى الهيئات يحقق العدالة للجميع	٥	70%
6	يقدر الاعلام الرياضى جهودى فى عمل المرءه المصرىة بشكل لائق.	٦	80%
7	يقوم الاعلام الرياضى بتحفيز المرءه المصرىة على تحمل المسئولية المهنية فى العمل.	٨	100%
8	يدعم الاعلام الرياضى قدرات المرءه المصرىة بتوفير المناخ الملائم لتنميتها.	٧	90%
9	يشعر الاعلام الرياضى اهمية دور المرءه واهمية العمل الذى تأدية	٥	80%
10	يسعى الاعلام الرياضى على زيادة الحصيلة المعرفية للمرءه المصرىة	٥	70%

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثالث (التحفيز الذاتى)

قد تراوحت بين (٧٠% ، ١٠٠%) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠% ، ليكون المحور من ١٠ عبارات.





جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الرابع المعوقات التنظيمية

(ن=٨)

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
1	في حال تساوي الرجل والمرأة في الكفاءة والمؤهل فإنه يتم اختيار الرجل للوظائف العليا	7	70%
2	يحدد البعد المكاني لانعقاد الدورات والبعثات عن مناطق الإقامة من مشاركة المرأة فيها.	9	90%
3	تشكل صعوبة العمل معوقاً أمام تولي المرأة للوظائف العليا مثل "العمل الميداني والسفر"	8	80%
4	يؤدي نقص المهارات الإدارية لدى المرأة إلى الحد من توليها مناصب قيادية	10	100%
5	الترشيح للمناصب القيادية لا يبنى على أسس موضوعية	7	70%
6	تضعف فرص تولي المرأة للوظائف الإدارية العليا بسبب كثرة متطلبات العمل مثل "العمل لساعات متأخرة"	٥	70%
7	ينظر الاعلام الرياضي إلى أن النجاح في المستويات الإدارية العليا يتطلب شروطاً فسيولوجية لا تتوفر في المرأة	٦	80%
8	يستثني الاعلام الرياضي اتخاذ القرار المرأة عند إشغال الوظائف العليا.	٨	100%
9	لا تتوفر الكفاءات المدربة بين النساء لتولي مراكز إدارية عليا	٨	100%
10	يعتقد الاعلام الرياضي بأن المرأة أقل التزاماً في أداء العمل من الرجل.	٧	90%
11	يعتقد الاعلام الرياضي بأن المرأة أقل قدرة على أداء العمل من الرجل.	٨	100%

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الرابع

(المعوقات التنظيمية) قد تراوحت بين (٧٠٪ ، ١٠٠٪) وقد ارتضت الباحثة بنسبة ٧٠٪، ليكون المحور

من ١١ عبارة.

صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٥٠) من العاملات بالهيئات الاهلية الرياضية

ومن خارج عينة البحث الاساسية لها نفس مواصفات ثم قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط لبيرسون

بين:

١- كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي تنتمي اليه.

٢- الابعاد والدرجة الكلية للمقياس .



جدول (٧)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الاول والدرجة الكلية للمحور تفويض السلطة

ن=٥٠

م	العبارة	معامل الارتباط
1	يشجع الاعلام الرياضى على منح سلطة كافية للمراه المصرية لانجاز المهام المركله اليها	0.465*
2	يشجع الاعلام الرياضى لتوفير فرصه للمراه المصرية للاتخاذ القرارات	0.641*
3	يثق الاعلام الرياضى فى قدرات المراه المصرية على اداء المهم الموكله اليها	0.679*
4	يمنح الاعلام الرياضى المرونة المناسبة للمراه المصرية لاداء مهمها فى الهيئات الاهلية	0.472*
5	يتبنى الاعلام الرياضى فلسفة تفويض السلطة للمراه المصرية	0.560*
6	يعمل الاعلام الرياضى على تزويد المراه المصرية بقدر واسع من الصلاحيات التى تعزز انتمائها بمكان العمل	0.676*
7	يضع الاعلام الرياضى بدائل لتسهيل عمل المراه المصرية فى الهيئات الاهلية.	0.623*
8	يحترم الاعلام الرياضى القرارات المتخذة من قبل المراه المصرية فى حال تمكنها.	0.725*
9	يساعد الاعلام الرياضى الانظمة والهيئات على تطوير مهارات المراه المصرية فى العمل	0.651*
10	يساعد الاعلام الرياضى عن كشف اى خلل تنظيمى فى عمل المراه وتصحيحة	0.607*
11	يساهم الاعلام الرياضى فى تطوير الهيكل التنظيمى بالهيئات الاهلية	0.540*
12	يساهم الاهلام الرياضى على زيادة فرص تحقيق الذات للمراه المصرية	0.468*

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠.٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الاول (تفويض السلطة) والمحور التى تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الاول (تفويض السلطة).

جدول (٨)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثانى والدرجة الكلية للمحور تدريب المراه المصرية

ن=٥٠

م	العبارة	معامل الارتباط
1	يتبنى الاعلام الرياضى خطة تدريبية واضحة لتنمية قدرات المراه المصرية	0.689*
2	يوفر الاعلام الرياضى برامج تدريبية لتطوير مهارات المراه المصرية	0.731*
3	يعمل الاعلام الرياضى على تشجيع المراه المصرية على تبادل الخبرات مع الاخرين	0.700*
4	يتيح الاعلام الرياضى فرص التعلم واكتساب اشياء جديدة فى مجال العمل الادارى للمراه المصرية فى الهيئات الاهلية	0.560*





م	العبارة	معامل الارتباط
5	يقوم الاعلام الرياضى بتقييم البرامج التدريبية التى تشارك فيها المراه المصرية بشكل منتظم	0.730*
6	يساعد الاعلام الرياضى المراه المصرية على الوصول الى اصحاب القرار وشرح مواقفها بسهولة	0.571*
7	يهتم الاعلام الرياضى بايجاد وسائل اتصال فعالة ومنتطورة	0.920*
م	العبارة	معامل الارتباط
8	يوفر الاعلام الرياضى للمراه المصرية المعلومات بسرعة	0.674*
9	متابعة تنفيذ الخطط وفق المعايير المحددة.	0.556*
10	يعمل الاعلام الرياضى على متابعة نتائج أداء المراه المصرية فى الهيئات الاهلية.	0.448*
11	يعمل الاعلام الرياضى على متابعة مدى تحقق المراه المصرية أهداف عمل الهيئات الاهلية.	0.764*
12	عرض الاعلام الرياضى نتائج عمل المراه المصرية بشفاافية عالية وبهدف سام بعيداً عن أي تجاوز مهني.	0.479*

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤ =

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني (تدريب المراه المصرية) والمحور التى تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الثاني (تدريب المراه المصرية).

جدول (٩)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور التحفيز الذاتى

ن=٥٠

م	العبارة	معامل الارتباط
1	يقدر الاعلام الرياضى دور المراه المصرية فى العمل بالهيئات الاهلية	0.496*
2	يتيح الاعلام الرياضى المشاركة الفعالة فى اتخاذ القرار	0.637*
3	الراتب الذى تتقاضاه المراه المصرية يتناسب مع الجهود التى تبذلها	0.619*
4	تشعر المراه المصرية بعدالة وموضوعية بنظام الترقيات فى الهيئات الاهلية	0.555*
5	تشعر المراه المصرية بنظام الحوافز المعمول به فى الهيئات يحقق العدالة للجميع	0.877*
6	يقدر الاعلام الرياضى جهودى فى عمل المراه المصرية بشكل لائق.	0.838*
7	يقوم الاعلام الرياضى بتحفيز المراه المصرية على تحمل المسئولية المهنية فى العمل.	0.850*
8	يدعم الاعلام الرياضى قدرات المراه المصرية بتوفير المناخ الملائم لتنميتها.	0.622*
9	يشعر الاعلام الرياضى اهمية دور المراه واهمية العمل الذى تأديته	0.574*





0.664*	يسعى الاعلام الرياضى على زيادة الحصيلة المعرفية للمراه المصرية	10
--------	--	----

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية $0,05 = 0,444$

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث (التحفيز الذاتي) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الثالث (التحفيز الذاتى).

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور المعوقات التنظيمية

ن=٥٠

م	العبارة	معامل الارتباط
1	في حال تساوي الرجل والمرأة في الكفاءة والمؤهل فإنه يتم اختيار الرجل للوظائف العليا	0.674*
2	يحدد البعد المكاني لانعقاد الدورات والبعثات عن مناطق الإقامة من مشاركة المرأة فيها.	0.584*
3	تشكل صعوبة العمل معوقاً أمام تولي المرأة للوظائف العليا مثل "العمل الميداني والسفر"	0.732*
4	يؤدي نقص المهارات الإدارية لدى المرأة إلى الحد من توليها مناصب قيادية	0.466*
5	الترشيح للمناصب القيادية لا يبنى على أسس موضوعية	0.527*
6	تضعف فرص تولي المرأة للوظائف الإدارية العليا بسبب كثرة متطلبات العمل مثل "العمل لساعات متأخرة"	0.457*
7	ينظر الاعلام الرياضى إلى أن النجاح في المستويات الإدارية العليا يتطلب شروطاً فسيولوجية لا تتوفر في المرأة	0.611*
8	يستثني الاعلام الرياضى اتخاذ القرار المرأة عند إشغال الوظائف العليا.	0.549*
9	لا تتوفر الكفاءات المدربة بين النساء لتولي مراكز إدارية عليا	0.487*
10	يعتقد الاعلام الرياضى بأن المرأة أقل التزاماً في أداء العمل من الرجل.	0.559*
11	يعتقد الاعلام الرياضى بأن المرأة أقل قدرة على أداء العمل من الرجل.	0.457*

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية $0,05 = 0,444$

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع (المعوقات التنظيمية) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الرابع (المعوقات التنظيمية).



جدول (١١)

معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس ن=٥٠

م	المحاور	معامل الارتباط
1	تفويض السلطة	0.711*
2	تدريب المراه المصرية	0.619*
3	التحفيز الذاتي	0.578*
4	المعوقات التنظيمية	0.646*

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لمحاور المقياس.

ثبات المقياس :

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التقنين (العينة الاستطلاعية) وقوامها (٥٠) من العاملات بالهيئات الالهية الرياضية من خارج عينة البحث الأساسية ، وتم حساب معامل الفاكرونباخ بطريقة التجزئة لحساب الثبات:-

جدول (١٢)

معامل الفاكرونباخ لمحاور المقياس

ن=٥٠

م	المحاور	معامل الفاكرونباخ
1	تفويض السلطة	0.589
2	تدريب المراه المصرية	0.718
3	التحفيز الذاتي	0.680
4	المعوقات التنظيمية	0.694

يوضح الجدول السابق أن معامل الفاكرونباخ قد تراوح ما بين (٠,٥٨٩ ، ٠,٧١٨) وهي معاملات

دال احصائياً مما يؤكد على ثبات محاور المقياس.

جدول (١٣)

قيم الفاكرونباخ لحساب ثبات المقياس

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	0.855





البيان	القيمة
معامل جتمان	0.705
معامل الفا للجزء الاول	0.631
معامل الفا للجزء الثانى	0.708

معامل الارتباط بين الجزئين (٠.٨٥٥) ومعامل الفا للجزئين الأول (٠.٦٣١) ومعامل الفا للجزء الثانى (٠.٧٠٨) وهى قيم مرضية لقبول ثبات المقياس.

الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بتطبيق الدراسة الاستطلاعية الأولى من خلال الفترة (٢٠٢١/٨/٢٢م) الى الفترة (٢٠٢١/٩/٩م) على عينة عشوائية من العاملات الهيئات الاهلية الرياضية وقوامها (٥٠) من العاملات بالهيئات الاهلية الرياضية خارج عينة البحث الأساسية بهدف:

- التأكد من وضوح وفهم العينة لعبارات المقياس.
- توضيح طريقة الإجابة على عبارات المقياس.

الدراسة الأساسية :

قامت الباحثة بتطبيق الدراسة الأساسية بعد حساب المعاملات العلمية لمقياس البحث من خلال الفترة (٢٠٢١/٩/١٩م) الى الفترة (٢٠٢١/١٢/٣٠م) على عينة اساسية وقوامها (١٥٠) من العاملات بالهيئات الاهلية الرياضية.

أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات :

- تم تحليل البيانات المستخلصة من هذا البحث وفقاً للأساليب الإحصائية التالية :
- المتوسط الحسابي.
 - الانحراف المعياري.
 - معامل الارتباط.
 - النسبة المئوية.
 - الأهمية النسبية.
 - كا²





عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

عرض النتائج :

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الأول:

ينص هذا التساؤل علي (ماهى دور الاعلام الرياضى فى التمكين الادارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية)؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديرى لدرجة عينة البحث على عبارات استبيان (التمكين الإدارى) ورصدت نتائج ذلك فى الجدول التالية :

جدول(14)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث

على المحور الاول (تفويض السلطة) ن=١٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	ك٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	يشجع الاعلام الرياضى على منح سلطة كافية للمراه المصرية لانجاز المهام المركله اليها	51	34.00	9	6.00	90	60.00	58.00	261	65.64
2	يشجع الاعلام الرياضى لتوفير فرصه للمراه المصرية لاتخاذ القرارات	53	35.30	4	2.70	93	62.00	57.78	260	79.48
3	يثق الاعلام الرياضى فى قدرات المراه المصرية على اداء المهم الموكله اليها	46	30.70	5	3.30	99	66.00	54.89	247	88.84
4	يمنح الاعلام الرياضى المرونة المناسبة للمراه المصرية لاداء مهمها فى الهيئات الاهلية	44	29.30	3	2.00	103	68.70	53.56	241	101.08
5	يتبنى الاعلام الرياضى فلسفة تفويض السلطة للمراه المصرية	46	30.70	8	5.30	96	64.00	55.56	250	77.92
6	يعمل الاعلام الرياضى على تزويد المراه المصرية بقدر واسع من الصلاحيات التى تعزز انتمائها بمكان العمل	42	28.00	2	1.30	106	70.70	52.44	236	110.08
7	يضع الاعلام الرياضى بدائل لتسهيل عمل المراه المصرية فى الهيئات الاهلية.	43	28.70	6	4.00	101	67.30	53.78	242	91.72





م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا ²
		%	ك	%	ك	%	ك			
8	يحترم الاعلام الرياضى القرارات المتخذة من قبل المراه المصرية فى حال تمكنتها.	26.00	4	2.70	4	71.30	107	51.56	232	109.72
9	يساعد الاعلام الرياضى الانظمة والهيئات على تطوير مهارات المراه المصرية فى العمل	29.30	10	6.70	10	64.00	96	55.11	248	75.04
10	يساعد الاعلام الرياضى عن كشف اى خلل تنظيمى فى عمل المراه وتصحيحه	30.00	3	2.00	3	68.00	102	54.00	243	98.76
11	يساهم الاعلام الرياضى فى تطوير الهيكل التنظيمى بالهيئات الاهلية	30.00	4	2.70	4	67.30	101	54.22	244	94.84
12	يساهم الاعلام الرياضى على زيادة فرص تحقيق الذات للمراه المصرية	28.00	4	2.70	4	69.30	104	52.89	238	101.92

كا² عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (١٤) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (تفويض السلطة) لاستبيان (التمكين الإدارى) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا² المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٥١.٥٦٪، ٥٨.٠٠٪)

جدول(15)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث

على المحور الثانى (تدريب المراه المصرية) ن=١٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا ²
		%	ك	%	ك	%	ك			
1	يتبنى الاعلام الرياضى خطة تدريبية واضحة لتنمية قدرات المراه المصرية	30.70	10	6.70	10	62.70	94	56.00	252	71.04
2	يوفر الاعلام الرياضى برامج تدريبية لتطوير مهارات المراه المصرية	30.70	2	1.30	2	68.00	102	54.22	244	100.48





م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا ²
		%	ك	%	ك	%	ك			
3	يعمل الاعلام الرياضى على تشجيع المراه المصرية على تبادل الخبرات مع الاخرين	30.00	45	2.70	4	67.30	101	54.22	244	94.84
4	يتيح الاعلام الرياضى فرص التعلم واكتساب اشياء جديدة فى مجال العمل الادارى للمراه المصرية فى الهيئات الاهلية	27.30	41	2.70	4	70.00	105	52.44	236	104.44
5	يقوم الاعلام الرياضى بتقييم البرامج التدريبية التى تشارك فيها المراه المصرية بشكل منتظم	30.70	46	6.00	9	63.30	95	55.78	251	74.44
6	يساعد الاعلام الرياضى للمراه المصرية على الوصول الى اصحاب القرار وشرح مواقفها بسهولة	28.70	43	2.00	3	69.30	104	53.11	239	103.48
7	يهتم الاعلام الرياضى بايجاد وسائل اتصال فعالة ومنتطورة	31.30	47	2.00	3	66.70	100	54.89	247	94.36
8	يوفر الاعلام الرياضى للمراه المصرية المعلومات بسرعة	22.00	33	1.30	2	76.70	115	48.44	218	136.36
9	متابعة تنفيذ الخطط وفق المعايير المحددة.	31.30	47	5.30	8	63.30	95	56.00	252	75.96
10	يعمل الاعلام الرياضى على متابعة نتائج أداء المراه المصرية فى الهيئات الاهلية.	26.00	39	1.30	2	72.70	109	51.11	230	118.12
11	يعمل الاعلام الرياضى على متابعة مدى تحقق المراه المصرية أهداف عمل الهيئات الاهلية.	28.70	43	2.70	4	68.70	103	53.33	240	99.48
12	عرض الاعلام الرياضى نتائج عمل المراه المصرية بشفافية عالية ويهدف سام بعيداً عن أي تجاوز مهني.	26.00	39	2.70	4	71.30	107	51.56	232	109.72

كا² عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات

المحور (تدريب المراه المصرية) لاستبيان (التمكين الإدارى) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا²





المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤٨.٤٤٪، ٥٦.٠٠٪)

جدول (16)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث

على المحور الثالث (التحفيز الذاتي) ن=١٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا ²
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	يقدر الاعلام الرياضى دور المراه المصرية فى العمل بالهيئات الاهلية	41	27.30	11	7.30	98	65.30	54.00	243	78.12
2	يتيح الاعلام الرياضى المشاركة الفعالة فى اتخاذ القرار	40	26.70	2	1.30	108	72.00	51.56	232	115.36
3	الراتب الذى تتقاضاه المراه المصرية يتناسب مع الجهود التى تبذلها	45	30.00	3	2.00	102	68.00	54.00	243	98.76
4	تشعر المراه المصرية بعدالة وموضوعية بنظام الترقيات فى الهيئات الاهلية	34	22.70	4	2.70	112	74.70	49.33	222	124.32
5	تشعر المراه المصرية بنظام الحوافز المعمول به فى الهيئات يحقق العدالة للجميع	45	30.00	9	6.00	96	64.00	55.33	249	76.44
6	يقدر الاعلام الرياضى جهودى فى عمل المراه المصرية بشكل لائق.	42	28.00	3	2.00	105	70.00	52.67	237	105.96
7	يقوم الاعلام الرياضى بتحفيز المراه المصرية على تحمل المسؤولية المهنية فى العمل.	44	29.30	4	2.70	102	68.00	53.78	242	97.12
8	يدعم الاعلام الرياضى قدرات المراه المصرية بتوفير المناخ الملائم لتميتها.	44	29.30	5	3.30	101	67.30	54.00	243	93.24
9	يشعر الاعلام الرياضى اهمية دور المراه واهمية العمل الذى تأدية	45	30.00	8	5.30	97	64.70	55.11	248	79.96
10	يسعى الاعلام الرياضى على زيادة الحصيلة المعرفية للمراه المصرية	40	26.70	3	2.00	107	71.30	51.78	233	111.16

كا² عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (١٦) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (التحفيز الذاتى) لاستبيان (التمكين الإدارى) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا² المحسوبة



أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤٩.٣٣٪، ٥٥.١١٪)

جدول (17)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على المحور الرابع (المعوقات التنظيمية)

ن = ١٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديري	ك٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	في حال تساوي الرجل والمرأة في الكفاءة والمؤهله فإنه يتم اختيار الرجل للوظائف العليا	47	31.30	3	2.00	100	66.70	54.89	247	94.36
2	يحدد البعد المكاني لانعقاد الدورات والبعثات عن مناطق الإقامة من مشاركة المرأة فيها.	39	26.00	3	2.00	108	72.00	51.33	231	113.88
3	تشكل صعوبة العمل معوقاً أمام تولي المرأة للوظائف العليا مثل "العمل الميداني والسفر"	45	30.00	10	6.70	95	63.30	55.56	250	73.00
4	يؤدي نقص المهارات الإدارية لدى المرأة إلى الحد من توليها مناصب قيادية	42	28.00	1	0.70	107	71.30	52.22	235	114.28
5	الترشيح للمناصب القيادية لا يبني على أسس موضوعية	42	28.00	5	3.30	103	68.70	53.11	239	97.96
6	تضعف فرص تولي المرأة للوظائف الإدارية العليا بسبب كثرة متطلبات العمل مثل "العمل لساعات متأخرة"	39	26.00	4	2.70	107	71.30	51.56	232	109.72
7	ينظر الاعلام الرياضي إلى أن النجاح في المستويات الإدارية العليا يتطلب شروطاً فسيولوجية لا تتوفر في المرأة	47	31.30	8	5.30	95	63.30	56.00	252	75.96
8	يستثني الاعلام الرياضي اتخاذ القرار المرأة عند إشغال الوظائف العليا.	41	27.30	3	2.00	106	70.70	52.22	235	108.52
9	لا تتوفر الكفاءات المدربة بين النساء لتولي مراكز إدارية عليا	43	28.70	5	3.30	102	68.00	53.56	241	95.56





113.88	51.33	231	72.00	108	2.00	3	26.00	39	يعتقد الاعلام الرياضى بأن المرأة أقل التزاماً في أداء العمل من الرجل.	10
67.36	56.89	256	61.30	92	6.70	10	32.00	48	يعتقد الاعلام الرياضى بأن المرأة أقل قدرة على أداء العمل من الرجل.	11

كا² عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (المعوقات التنظيمية) لاستبيان (التمكين الإداري) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا² المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٥٦.٨٩٪، ٥١.٣٣٪)

ثانياً : مناقشة نتائج البحث :

مناقشة نتائج التساؤل الاول:

يتبين من الجداول أن العبارات جميعها جاءت بدرجة متوسطة، ولم تأت أي عبارة بدرجة مرتفعة أو منخفضة. وتشير هذه النتيجة على أنه في حال تساوي الرجل والمرأة في الكفاءة والمؤهل فإنه يتم اختيار الرجل للوظائف العليا، وهي من العبارات المتعلقة بالمعوقات التنظيمية والتي لها دور أساسي في التمييز بين المرأة والرجل للوظائف العليا لصالح الرجل، وقد يكون السبب عدم ثقة الإدارات العليا بقدرة المرأة على تولي المهام والمسؤوليات في المناصب الإدارية العليا، وقد تعزى الأسباب إلى الأعباء الأسرية المناطة بالمرأة، والتي قد تدفعها أحياناً إلى التقاعد المبكر أو ترك العمل، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشهابي والعزام (٢٠٠٣)(٧)، والتي توصلت إلى أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة في تبوؤها للموقع القيادي هي نظرة القائد الإداري لعمل المرأة، وعدم موضوعية أسس الترشيح للمناصب الإدارية العليا، وكذلك دراسة الصرايرة (٢٠٠٠)(٢) التي بينت وجود معوقات تشريعية تتمثل بعدم المساواة بين الرجال والنساء في الترشيح للترقيات، ودراسة الرشيد وأبو دولة (٢٠٠٢)(١٤)، والتي ترى أن السياسات الإدارية غير المحققة لتكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في توزيع المناصب الإدارية، أو في تفضيل الرجل عليها تقف حائلاً أماماً طموحاتها وتقدمها وظيفياً، ودراسة كانتر **Kanter, R**، (١٩٩٧)(٢٣) والتي أشارت نتائجها إلى وجود معوقات سلوكية ووظيفية تقف عائقاً في طريق تقدم المرأة وظيفياً وإدارياً، منها: عدم تكافؤ الفرص بين الجنسين لصالح الرجل، وبعد المرأة عن مراكز صنع القرار.

وتدل هذه النتائج على أهمية التمكين الإداري للمرأة المصرية في الهيئات الاهلية ، وإن اختلفت الأهمية من بعد لآخر، على الرغم من أنها جاءت جميعها بدرجة متوسطة ، مما يؤشر إلى أنه إحدى





الآليات الهامة لتطبيق التمكين الإداري، وذلك من خلال تشكيل فرق العمل الفعالة لتحقيق مفهوم المسؤولية الجماعية للجميع من الذكور والإناث، إذ إن تشكيلها يعمل على تحقيق مفهوم المسؤولية الجماعية، ويعد مدخلاً متطوراً في إكساب الأفراد الفاعلية والكفاءة للوصول إلى جودة المخرجات، وتشير النتائج إلى أهمية إتباع أساليب تشجع على تمكين المرء كنفويض السلطة والتحفيز الذاتي، وتعزيز قدرات المرء على التمكين والإبداع، وتشجيعهم لطرح أفكار جديدة، كما تدل على أن التمكين للعاملين الإناث يكون من خلال عملية التدريب وتطوير الشخصية للمرأة المصوّية، لتزود بالمهارات اللازمة التي يتمتع بها الرجل في عمله الإداري ونجاحه في تقلد العديد من المراكز الإدارية، ومثل هذه الأساليب تتطلب إدارة فعالة تمتلك الرؤية التي تهيئ الظروف المساعدة للتمكين، والتي عن طريقها يمكن زيادة الإبداع والمشاركة لدى جميع الأفراد العاملين.

ويؤكد محمد صبحي حسانين (٢٠٠١م) أن التقويم هو إصدار أحكام على قيمة الأشياء والأشخاص أو الموضوعات و يمتد بعد ذلك إلى التحسين و التعديل والتطوير حيث أن هذه العمليات تعتمد أساساً على فكرة (إصدار أحكام بالتقويم هو الحكم على الأشياء أو الطلاب لإظهار المحاسن والعيوب و مراجعة صدق الفروض الأساسية التي يتم على أساسها تنظيم العمل و تطويره . (١٧ : ٣٧

وتتفق كذلك مع دراسة كل من العساف (٢٠٠٦)(١٠)، والحموري (٢٠٠٩)(٥) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية جاء متوسطاً، وتلاقت نتائج الدراسة مع ما توصلت له دراسة الحربي (٢٠٠٨)(١٥) والتي أظهرت أن مستوى التمكين لدى موظفي وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية جاء متوسطاً. في حين اختلفت مع ما جاءت به دراسة أندراوس (٢٠٠٦)(٩) والتي بينت نتائجها أن شيوع ممارسة مفاهيم التمكين بمجالها الأكاديمي والإداري جاءت بدرجة عالية، واختلفت أيضاً مع ما جاءت به دراسة تارجا وآخرون Tarja et. Al., (2005)(28) والتي أشارت إلى أن الشعور تجاه مخرجات التمكين جاءت منخفضة.

كما إن الإعلام الرياضي قديماً وحديثاً يعتبر بمثابة المدرسة العامة التي تواصل عمل المؤسسات الرياضية المختلفة كالأندية ومراكز الشباب بل والتعليمية بمراحلها المختلفة وتتجاوزها فتقرب الفروق بين الناس عن طريق ما تنشره بينهم من خبرات تعدل بين سلوكهم كباراً أو صغاراً بما يتلاءم مع القيم والتقاليد الرياضية السليمة، من هنا يتضح أهمية الإعلام الرياضي في القيام بواجبه، هذا بالإضافة إلى زيادة تدفق المعلومات الرياضية وزيادة مصادرها وتشابك المجال الرياضي بالمجالات الأخرى سواء اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية، وعدم قدرة الفرد على ملاحقة ومتابعة هذا التدفق من المعلومات





والذى يعد أمراً صعباً، فمن خلال الاعلام يتم تعديل رأى عام. فأقل ما يوصف به هذا العصر هو عصر المعلومات (الإنترنت) ، ومن هنا تبرز الحاجة الضرورية والملحة فى قيام الإعلام الرياضي فى التغلب على هذه الصعوبات بما يساعد جمهور الرياضة على استيعاب كل ما هو جديد فى المجال الرياضي والتجاوب معه ، ومن خلال ذلك يمكن القول بأن الإعلام الرياضي بأنواعه المختلفة من صحافة رياضية وبرامج رياضية إذاعية وتلفزيونية يؤثر تأثيراً كبيراً فى الوقت الراهن ويشكل جوانب خطيرة من النمو السلوكي والقيم لأفراد المجتمع فى المجال الرياضي (٣ : ١١ ، ١٢).

ويؤثر الإعلام الرياضي على الجمهور لقدرته على مخاطبة قطاع كبير من الناس، على سبيل المثال لقد بلغ عدد المشاهدين لدورة أتلانتا الأولمبية (١٩٩٦م) عبر شاشات التلفزيون وحدها دون وسائل الإعلام الأخرى مليار مشاهد، هذا بالإضافة إلى المستمعين الذين تابعوا أحداث هذه الدورة من خلال الإذاعات والبرامج الرياضية أو من خلال المتابعة العميقة للصحافة الرياضية وهم أيضا يشكلون نسبة كبيرة من الجمهور، ولهذا أصبح تأثير الإعلام الرياضي على الجمهور مجالا ضخما قائما بذاته له نظرياته وأبحاثه الخاصة (٣ : ١٣).

إن التمكين الإداري يضمن فاعلية الأداء اعتمادا على عمليات إدارة المعرفة، وتفعيل الموارد البشرية بطريقة أكثر فاعلية، إضافة إلى تطوير الخدمات المقدمة وتحسين دافعية العاملين نحو الالتزام بتطبيق العمل، وذلك يولد الشعور الإيجابي لدى العاملين وتحقيق التوازن الشخصي والمهني لديهم، بالإضافة إلى توفير الفرص للعاملين لممارسة الأنشطة المعرفية، وبالتالي إيجاد فرص بديلة فاعلة للقيام بمهامهم الوظيفية، والذي يؤدي إلى تنمية الرضا الوظيفي للعاملين. (٢٢ : ٥٨)

وبهذا يتحقق التساؤل الأول الذى ينص على :-

ماهى دور الاعلام الرياضى فى التمكين الادارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية ؟

الإستخلاصات والتوصيات

أولاً: الإستخلاصات :

- من خلال ما تحقق من فروض البحث ووفقا لما توصلت اليه نتائج التحليل الاحصائى وفى ضوء عرض ومناقشة النتائج وفى حدود عينه البحث والادوات المستخدمه امكنت الباحثة التوصل إلى أن:-
١. تضعف فرص تولي المرأة للوظائف الإدارية العليا بسبب كثرة متطلبات العمل مثل "العمل لساعات متأخرة".
 ٢. في حال تساوي الرجل والمرأة في الكفاءة والمؤهل فإنه يتم اختيار الرجل للوظائف العليا.
 ٣. يؤدي نقص المهارات الإدارية لدى المرأة إلى الحد من توليها مناصب قيادية.





٤. لا يساهم الاعلام الرياضى على زيادة فرص تحقيق الذات للمراه المصرية.
٥. لا يتيح الاعلام الرياضى فرص التعلم واكتساب اشياء جديدة فى مجال العمل الادارى للمراه المصرية فى الهيئات الاهلية.
٦. لا يشجع الاعلام الرياضى على منح سلطة كافية للمراه المصرية لانجاز المهام المركله اليها.
٧. لا يحترم الاعلام الرياضى القرارات المتخذة من قبل المراه المصرية فى حال تمكنتها.
٨. لا يتيح الاعلام الرياضى فرص التعلم واكتساب اشياء جديدة فى مجال العمل الادارى للمراه المصرية فى الهيئات الاهلية.

ثانياً: التوصيات :

- ١- تطبيق مقياس البحث للتعرف على دور الاعلام الرياضى فى التمكين الادارى للمراه المصرية فى بعض الهيئات الاهلية .
- ٢- دعم المرأة المصرية نحو تطوير الذات من خلال تبني برامج تدريبية لمواجهة الصعوبات والتحديات الشخصية والاجتماعية التي تعيق تقدمها في الهيئات الاهلية، وتحد من توليها المناصب الإدارية.
- ٣- تذليل المعوقات الاجتماعية، خاصة التي تتعلق بقبول دور المرأة في المواقع الإدارية العليا، من خلال عقد ورشات عمل لتوعية المجتمع بأهمية الأدوار المتعددة للمرأة وتغيير الصورة النمطية المتعلقة بها مع تفعيل دور برامج دراسات المرأة.
- ٤- إجراء دراسة مماثلة من قبل الباحثين حول تمكين المرأة المصرية فى الهيئات الاخرى، لمقارنة النتائج بخصوص أهم المعوقات التي تحول دون وصول المرأة لمواقع صنع القرار.
- ٥- على الأعلام الرياضى دعم وتشجيع وصول المراه المصرية الى مناصب صنع القرار
- ٦- يجب ان يقوم الاعلام الرياضى بتقييم البرامج التدريبية التى تشارك فيها المراه المصرية بشكل منتظم.
- ٧- العمل على تعزيز دور وسائل الإعلام في التوعية بأهمية تمكين المرأة المصرية ، والاهتمام بتوفير البرامج الإعلامية والتثقيفية في مجال تشجيع ثقافة تمكين المرأة المصرية ، والاستفادة من شبكات التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت





- ٨- أهمية زيادة نشر تمكين المرأة المصرية والقيام بحملات التوعية ؛ للتعريف بأهمية تمكين المرأة المصرية وأثره على نشاط الهيئات الاهلية .
- ٩- القيام بدراسات مستقبلية وافية حول سبل الحد من المعوقات التي تواجه تمكين المرأة المصرية (المتعددة الأغراض)
- ١٠- مساعدة النساء على التغلب على المجالات الثقافية والتقليدية التي تعوق أو تمنعهن من أن يصبحوا قادة.
- ١١- استخدام تقنيات التعليم عن بعد لتوفير التدريب على القيادة للنساء وتوفير روابط للمؤسسات والموارد.
- ١٢- التغلب على التحيزات ضد المرأة والقوالب النمطية الثقافية. فمساعدة النساء على التغلب على التحيزات الثقافية والتقليدية، أو الدينية أمر بالغ الأهمية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين

المراجع

أولاً : المراجع العربية :-

- ١- اسماعيل كمال ، وعبد الفتاح احمد (٢٠١٧م): الثقافة الصحية للرياضيين ، دار الفكر العربي ، بيروت.
- ٢- أكنم الصرايرة (٢٠٠٠): الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في الإدارات الحكومية في محافظة الكرك دراسة استطلاعية، مجلة الإداري، مجلد ٢٢، العدد ٨١، ص ص ٥٥ - ٨٧.
- ٣- إكرام محمد حسن منصور(٢٠٠٠م): دوافع العمل في مجال الإعلام الرياضى " دراسة مقارنة من الجنسين"، رسالة ماجستير، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة ، جامعة حلوان .
- ٤- امال سليمان صالح الزغبى (٢٠٢١م): دور وسائل الإعلام الرياضي في نشر رفع مستوى رياضة ألعاب القوى ودعمها وتطويرها من وجهة نظر الرياضيين، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة اليرموك.
- ٥- أميرة محمد الحموري (٢٠٠٩): درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بدافعية الانجاز لديهم، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.





- ٦- امين الخولي (٢٠١١م): الرياضة والمجتمع , سلسلة كتب شهرية يصدرها المجلس الوطني والفنون والاداب , الكويت .
- ٧- إنعام الشهابي ، عبد المجيد العزام (٢٠٠٣): "اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا"، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد ٦ ، العدد ٢ .
- ٨- تشارلز بيوتشر (٢٠١٤م): اسس التربية البدنية , ترجمة كمال صالح وحسن معوض , الانجلو المصرية , القاهرة .
- ٩- جمال يوسف أندراوس (٢٠٠٦): درجة ممارسة مفاهيم الثقة والتمكين لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ١٠- حسين موسى العساف (٢٠٠٦): التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئتها التدريسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- ١١- خالد حسنى (٢٠١٥م): التربية البدنية والرياضة وعلاقتها النفسية , مطبعة ابن خلدون , طولكرم, فلسطين.
- ١٢- سماح محمد امين حلاوة (٢٠٢١م): واقع التمكين الإداري وتأثيره على السلوك الإبداعي للمرأة بوزارة الشباب والرياضة، رسالة ماجستير , كلية التربية الرياضية، جامعه بنى سويف.
- ١٣- سماح مؤيد محمود، وأسيل هادي محمود (٢٠٠٧): أثر عوامل التمكين في تعزيز السمات القيادية للمدير (دراسة تحليلية لآراء المدراء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي) مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد السابع والستون.
- ١٤- عادل الرشيد ، وجمال أبو دولة (٢٠٠١): "اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفيا في منظمات الأعمال الأردنية"، مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد ٢٨، العدد ١ ص ٢٩ - ٥١، الأردن.
- ١٥- غنيم الحربي (٢٠٠٨): أثر التمكين الإداري في بلورة السلوك الإبداعي لدى موظفي وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن





- ١٦- كمال الدين عبدالرحمن درويش, محمد صبحي حسانين (٢٠٠٤): موسوعة متجهات الإدارة الرياضية في مطلع القرن الجديد, المجلد الاول, الجودة والعولمة في ادارة اعمال الرياضة باستخدام اساليب ادارية مستحدثة, الطبعة الأولى, دار الفكر العربي, القاهرة.
- ١٧- محمد صبحي حسانين (٢٠٠١م) : القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية ، الجزء الأول ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ١٨- نسرین احمد عبد الله(٢٠١٨م): التمكين الإداري للمرأة وعلاقته بالإبداع بالمؤسسات الرياضية، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعه الاسكندرية.
- ١٩- وليد محمد صلاح الدين (٢٠٠٦م): تشفير المباريات والبطولات الرياضية بمصر وبعض دول العالم "دراسة مقارنة" ، رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة بنها.
- ٢٠- يحيى سليم ملحم (٢٠٠٦م): التمكين من وجهة نظر رؤساء الجامعات الحكومية في الأردن: دراسة كيفية تحليلية معمقة، مؤتمر الإبداع والتحول الإداري والاقتصادي، نيسان، جامعة اليرموك، الأردن.

ثانياً : المراجع الأجنبية :-

- 21- Azbari, M. Akbari, M. & Chaijani, M. (2015): the effect of strategic leadership and empowerment on job satisfaction of the employees of University of Guilan. International Journal of Organizational Leadership (4). 453-464
- 22- Daft R, (2002): "Organization Theory and Design' 5th Edition, South Western College Publishing Ohio.
- 23- Kanter, R , (1997): , Men and Women of the Corporation. New Yourk:Basic books .
- 24- Lyonsm M. (2013):The Relationship between Teacher Empowerment and School Performance. Ph. D. Thesis, Grand Canyon University.
- 25- Nettlefold L, McKay HA, Warburton DE, et al.(2015): The challenge of low physical activity during the school day: at recess, lunch and in physical education. Br J Sports Med;45:813–19.
- 26- Rasberry, C. N., Lee, S. M., Robin, L., Laris, B. A., Russell, L. A,Coyle, K. K., & Nihiser, A. J. (2011): The association between





school-based physical activity, including physical education, and academic performance: A systematic review of the literature. Preventive Medicine; 52.

- 27- **Rawat, P. (2012):** Workplace Empowerment and Commitment: An Empirical Study. International Journal of Social Science and Humanity, Volume2, Singapore.
- 28- **Tarja, S , Milna ,S , Pauli , P Diane , I (2005):** Work empowerment as experienced by head nurses .Journal of Nursing management , Vol .13 No2

ثالثا : شبكة المعلومات الدولية :

- 29- <http://modernegypt.bibalex.org/Types/Subject/Details.aspx?ID=YVyU1yJilrjXnDFkBD1moQ%3D%3D>

