



## تقييم البيئة الداخلية أثرها على الالتزام التنظيمي للأخصائيين الرياضيين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الأزهر

د/ أحمد محمد مصطفى عبد القادر

### مقدمة ومشكلة البحث :

إن الهيكل التنظيمي يعتبر أحد المحددات الأساسية لنجاح المنظمات وتحقيق أهدافها ، ولقد اهتم الكثير من الباحثين بدراسة الهيكل التنظيمي من جوانبه المختلفة وأبعاده ومحدداته وأشكاله وأثره على أداء المنظمات .

وفى الظروف التي تمر بها الإدارة المصرية والتحديات البيئية التي صاحبت فترة الانفتاح فان الأمر يتطلب اتخاذ الادارة لاستراتيجيات جديدة كاستجابة مناسبة لما تواجهه من تحديات وتعقيدات بيئية كبيرة .  
( ١١ : ٢٠٢ )

وبرغم أن الإدارة نظام إلا أنها نشاط إنساني فالمدبرون بشر وأي أداء ادارى ينسب لمدير أو مديرين ، سواء كان نجاحا أو فشلا . والنجاح عادة ما يكون وليدا لرؤية صائبة لمدير أو رؤى موفقة لمديرين تتكامل مع ممارسة أو ممارسات تنفيذية فاعلة . وتتمثل أهم عناصر أو مقومات نجاح المدير في قدرته على التعامل الفعال مع معاونيه أو مرؤسيه وقدرته علي فهم شخصياتهم وتحديد حاجاتهم والسعي لإشباعها وبدون هؤلاء الناس لن يكون هناك تنظيم أو نشاط أو انجاز (١ : ٢٨)

وينتج عن اتجاهات الفرد نحو التنظيم الذي يعمل فيه ما يسمى " بالالتزام التنظيمي " ويتعلق هذا المفهوم بدرجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها وذلك يختلف عن مفهوم الرضا الوظيفي ، والذي يكون الفرد فيه راضيا عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويود ممارسة نفس العمل في منظمة أخرى والعكس صحيح . ( ٤ : ٤٩ )

كما أن علاقة الفرد برئيسه تعرف بأنها جودة العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين فهناك علاقة تبادلية بين الرئيس والمرؤوسين، وكل فرد طبقا لهذا المفهوم يقدم شيء للطرف الآخر ينظر إليه على انه شيء ذو قيمة وكل طرف يجب أن ينظر إلى عملية التبادل على أنها عملية عادلة لكي تستمر هذه العلاقة وتؤدي هذه العلاقة الجيدة إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والفعالية التنظيمية ، وكما

\* مدرس بقسم الاداره الرياضيه - كليه التربيه الرياضيه - جامعه الأزهر



وجد أن هناك ارتباطا ايجابيا بين جودة علاقة الفرد برئيسه واتجاهات الفرد تجاه وظيفته وكذلك نظم تقييم الأداء بالمنظمة . ( ٧ : ٢٤٤ )

ويشير " أحمد سيد مصطفى " (٢٠٠٠م) إلى أن الفرد هو نواة المنظمة ، وان أي تنظيم أو منظمة ينكون من أعضاء والفرد هو أساس السلوك التنظيمي ، وعنصر لازم لأي موقف سلوكي سواء كان يستجيب لتوقعات الادارة أو لمؤثرات بيئية فيعمل أو يسلك بمفرده أو ضمن جماعة أو فريق عمل ، ولما كانت حاجات الفرد ومتطلبات التنظيم أو المنظمة ير متوافقة ، فقد يؤدي هذا إلى إحباط له وصراع مع آخرين ، أي أن مهمة الادارة أن تهيئ بيئة عمل توفر إشباعا لحاجات الفرد جنبا إلى جنب مع تحقيق الأهداف التنظيمية . ( ٣ : ٢٢ ، ٢٣ )

يؤكد " جيمس بيكر " **James Becker** (٢٠٠١م) إلى أن الأداء الوظيفي هو أهم محاور فاعلية الأداء الكلي للمنظمة ، وذلك يتطلب ضرورة اهتمام واعتناء كافة المديرين في جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرؤوسين من حيث الكمية والجودة حيث ينعكس ذلك بالضرورة على أداء جماعات العمل والنتيجة أو المحصلة النهائية هي فاعلية أداء المنظمة ككل . ( ١٥ : ٨٦ )

وتعمل كافة المنظمات في بيئة داخلية خاصة بها وأيضا في بيئة خارجية خاصة بالمجتمع وهذه الأخيرة تشمل الجوانب السياسية والاجتماعية والتعليمية والثقافية والاقتصادية عن المجتمع وهذه البيئة لها تأثير كبير على العاملين في المنظمات فهي تؤثر في سلوكهم واتجاهاتهم وتؤثر في ظروف العمل ودرجه المنافسة ويجب أخذها في الاعتبار عند دراسة السلوك الإنساني في المنظمات . ( ١٠ : ٦ )

فالجامعات تمثل الركيزة الأساسية التي يستند إليها المجتمع فهي تسعى إلى توفير الظروف والإمكانات المناسبة لتنمية قدرات الطلاب وتهيئتهم ليكونوا قادرين على تلبية الاحتياجات، ويتضح دور العاملين في مجال الأنشطة الطلابية برعاية الشباب بالجامعات في تنظيم الأنشطة الطلابية بما يعود عليهم بالنفع والعمل على زيادة الممارسين من الطلاب للأنشطة والهوايات المتعددة بتوفير كافة الإمكانيات البشرية والمادية، والعمل على تنمية القيادات من الطلاب في مختلف مجالات الأنشطة وتشجيعهم على العمل لإكسابهم الصفات القيادية. وذلك يتوقف على دور الأخصائي الرياضي في الجامعة فلذلك تلعب البيئة الداخلية بعناصرها الرئيسية : البيئة الفنية ، البيئة الإدارية ، والموارد التنظيمية دورا هاما وحيويا في أداء المنظمات، وذلك عن طريق التأثير في طبيعة المناخ التنظيمي الذي ينعكس في سلوك الأخصائيين



الرياضيين فيها ، ويظهر بالتالي مدى استعداد هؤلاء الأخصائيين الرياضيين لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وامتلاك الرغبة القوية في البقاء فيها ، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة وحرصاً من الباحث على تطوير وتحسين جودة أداء الادارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الأزهر والوصول إلى أهدافها ، فقد أصبح من اهتمام الباحث التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر باعتباره أحد المداخل المهمة في معرفة التزامهم الوظيفي ومن ثم تطوير الأداء وإعداد كوادر مؤهلة من الطلاب لممارسه ألوان الأنشطة الرياضية المختلفة .

#### أهداف البحث :

يهدف البحث للتعرف على تقييم البيئة الداخلية وأثرها علي الالتزام التنظيمي لدي الأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر من خلال التعرف على :-

- تقييم للبيئة الداخلية بالإدارة العامة للأخصائيين بجامعة الأزهر .
- تقييم الالتزام التنظيمي للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر .
- التعرف على علاقة البيئة الداخلية بالالتزام التنظيمي للأخصائيين بجامعة الأزهر .

#### تساؤلات البحث:

- ما هي نقاط القوة والضعف في تقييم البيئة الداخلية ( الفنية - والاداريه ) للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر
- ما هي نقاط القوة والضعف للالتزام التنظيمي ( الالتزام الوجداني - المعياري - المستمر ) للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر؟
- ما هي العلاقة بين البيئة الداخلية و الالتزام التنظيمي للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر؟

#### المصطلحات المستخدمة:

- **البيئة الداخلية :** وهي التي تضم رسالة المنظمة وأهدافها وثقافتها ، والعاملين فيها والموارد ، والسياسات والتقنيات والإجراءات ، وعمليات الإنتاج ، والخدمات . ( ٤٧ : ٥ )
- **الالتزام التنظيمي:** هو حالة نفسية تتمثل في تماسك الفرد بمؤسسته ، وإقناعه بأهدافها ، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المؤسسة وبذل قصارى جهده لتحقيق ذلك" ( ٣٩١ : ٢ )



• الأخصائي الرياضي : وهو ذلك الفرد المؤهل أكاديميا وتربويا وخريج إحدى كليات التربية الرياضية ومعين من الجهة الإدارية المختصة ، ويقوم بالإدارة والتنظيم والإشراف على الأنشطة الرياضية بالنادي الرياضي والمؤسسات الرياضية والجامعات ويتميز بصفات قيادية ومهارات وكفايات عالية تؤهله للتعامل مع النشئ والشباب. ( ١٢ : ٧٠ )

#### الدراسات المرجعية :

دراسة دعاء عبد الله عياد ٢٠٠٥ م: وتهدف الدراسة تحديد تأثير فعالية بعض سياسات الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي التي لم تحظ بالقدر الكافي من الباحثين وهي تتمثل في : سياسة الترقية - سياسة الأجور - الوصول لمجموعة من المؤثرات التي يمكن الاستفادة بها في تقوية الروابط بين الأفراد والمنظمات التي يعملون بها لتحسين السلوك داخل المنظمة . وتوصلت نتائج الدراسة : توصلت هذه الدراسة إلى انه توجد علاقة ارتباطيه قوية بين فعالية سياسات الموارد البشرية والالتزام التنظيمي ، واتجهت أراء بعض أفراد العينة إلى عدم الرضا مما يتعلق بسياسات الترقية المتبعة. ( ٦ )

دراسة شوقي محمد الصباغ ٢٠٠٦ م: وتهدف الدراسة إلى التعرف على اثر كل من العدالة التنظيمية ( عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات ) والالتزام التنظيمي ( الوجداني ، الاستمراري ، المعياري ) على سلوك المواطنة التنظيمية وقد توصلت نتائج الدراسة إلى انه توجد علاقة ايجابية بين كل من الالتزام الوجداني من ناحية وسلوك المواطنة من ناحية أخرى بينما الالتزام الاستمراري والمعياري على الرغم من وجود علاقة ايجابية بينهم وبين سلوك المواطنة التنظيمية إلا أنها ليست علاقة معنوية ، وكما أظهرت الدراسة أن بعض المتغيرات الشخصية مثل ( السن - النوع ) لها علاقة ايجابية ومعنوية بسلوك المواطنة التنظيمية . ( ٩ )

دراسة ميرفت إبراهيم راشد ٢٠١١ م : وتهدف الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الأصلية كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي والنتائج المترتبة عليها لدى فئات العاملين في قطاع الصحة ( أطباء - ممرضين - إداريون - مشرفين ) بمستشفيات جامعة المنصورة وكانت أهم نتائج الدراسة : تدنى مستوى إشباع مفردات العينة لأبعاد الجودة للحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي ، وأشارت أيضا إلى أن سلوكيات القيادة الأصلية كمتغير وسيط تقلل من قوة العلاقة الايجابية بين إدراك مفردات العينة لبعدي جودة الحياة الوظيفية وشعورهم بالالتزام التنظيمي . ( ١٣ )



**دراسة سهام فاروق البطل ٢٠١٣م :** وتهدف الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك العاملين بإدارة جامعة بنها لعدالة نظام الحوافز ، ومدى تأثير العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين بإدارة الجامعة ، ومدى تأثير إدراك العاملين بإدارة جامعة بنها لعدالة نظام الحوافز على إبعاد الالتزام التنظيمي ( وجداني - مستمر - معياري ) وكانت أهم نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطيه طردية موجبة بين العدالة التوزيعية والالتزام التنظيمي ، وكما أن هناك علاقة ارتباطيه طردية موجبة بين العدالة الإجرائية والالتزام التنظيمي ، وان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات الإدارية والالتزام التنظيمي وكانت الفروق لصالح طبقة الادارة العليا حيث وجد أنها أكثر التزاما من طبقة الادارة الوسطى وطبقة الادارة التنفيذية . ( ٨ )

**دراسة ديفيد David ٢٠٠٥م :** وتهدف الدراسة إلى اختبار مدى تأثير سلوكيات القائد على فريق العمل من حيث الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وقدرتهم على إدارة الذات وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن سلوكيات القائد تؤثر بدرجة كبيرة على مخرجات المنظمة بما يشمل مستويات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والقدرة على إدارة الذات ، وانه يمكن تنمية سلوكيات القائد بأفضل ما يكون من خلال برامج تدريبية فهي بمثابة مفتاح قيادة ناجحة . ( ١٤ )

**دراسة بولا Paula )٢٠٠٨م:** وتهدف الدراسة إلى فحص العلاقة بين إدراكات السلطة والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين . وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين بعد السلطة والالتزام التنظيمي والإحساس بالرضا الوظيفي للمعلمين ، فكما كان المعلمين في بيئة عمل تقدرهم وتساندهم وتحفزهم وتسعى نحو تطويرهم وترفع من مستوى التزامهم التنظيمي كلما استطاع المعلم تحقيق مكانة مميزة في عمله والمشاركة في العمل المدرسي ، وكما زاد رضاؤه الوظيفي واستثمار أقصى قدراته وإمكانياته . ( ١٧ )

**دراسة ماي May ٢٠٠٩ م:** وتهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المتغيرات التنظيمية والعدالة التنظيمية وتأثيرهما على الالتزام التنظيمي وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العلاقة بين المتغيرات العالمية والمتغيرات التنظيمية قد أصبح تأثيرها مؤقتا على المنظمة من خلال عدالة التوزيع ، وعدالة التعاملات ، وعدالة الإجراءات ، وعدالة المعلومات ، وان عدالة المعلومات أكثر تأثيرا على المتغيرات التنظيمية في مواجهة التحديات المستقبلية بطريقة أعلى من عدالة التوزيع والإجراءات والتعاملات . ( ١٦ )



## إجراءات البحث :

### منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة البحث وأهدافه وإجراءاته .

### مجتمع وعينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث بطريقة مقصودة من الأخصائيين الرياضيين العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الأزهر والبالغ عددهم (٧٠) أخصائي رياضي، وتم توزيع استماره الاستبيان علي مجتمع البحث حيث كان المردود منها (٦٧) استبانة لأخصائي رياضي بفاقد (٣) استبانات، وتم استبعاد (٢) استبانة لأخصائي رياضي نظراً لعدم استكمال بياناتها الأولية أو أحد بنودها، حيث بلغ حجم العينة النهائي (٦٥) أخصائي رياضي.

جدول ( ١ )  
توصيف عينة البحث

البيان	المجتمع الأصلي	العينة الأساسية	نسبة العينة من المجتمع الأصلي
كبير أخصائيين	١٢	١٠	٪٨٣,٣٣
مشرف بالدرجة الأولى	١٨	١٧	٪٩٤,٤٤
مشرف بالدرجة الثانية	٢٣	٢٢	٪٩٥,٦٥
مشرف بالدرجة الثالثة	١٧	١٦	٪٩٤,١٢
الإجمالي	٧٠	٦٥	٪٩٢,٨٦

### أدوات جمع البيانات :

#### المقابلة الشخصية:

قام الباحث بعمل المقابلة الشخصية لبعض الأساتذة الأكاديميين في مجال الإدارة الرياضية ، وكذلك مقابلة بعض الخبراء في مجال التنمية البشرية ، كما قام الباحث بعمل دراسة استكشافية لطبيعة عمل الأخصائيين من خلال المقابلة مع مديري الإدارات وكبيري الأخصائيين الرياضيين ، وكذلك بعض الأخصائيين العاملين في جامعة الأزهر مما أفاد الباحث في تحديد الواقع الفعلي لوظيفة الأخصائي وكذلك تحديد الاحتياجات الإدارية لهم





## استمارة الاستبيان :

استخدم الباحث في جمع بيانات البحث استمارة استبيان من تصميم الباحث وقد اتبع الخطوات التالية في إعدادها : تحديد المحاور الافتراضية لاستمارة الاستبيان وتم عرض المحاور الافتراضية على السادة الخبراء وصياغة مجموعة من العبارات لكل محور من محاور استمارة الاستبيان وتم عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور من محاور على السادة الخبراء .صياغة الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان .

## الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية علي عينة قوامها (٣٠) أخصائي رياضي من مجتمع البحث ، في الفترة من (٢٠١٩/٥/١٥م) إلى (٢٠١٩/٥/٢٥م)، واستهدفت التعرف على مدى وضوح ومناسبة صياغة المفردات لمستوى فهم العينة وإجراء المعاملات العلمية، وقد أظهرت نتائجها وضوح التعليمات الخاصة بأداة جمع البيانات، مناسبة صياغة المفردات لمستوى فهم العينة، تم إجراء المعاملات العلمية الخاصة بإيجاد صدق وثبات استمارة الاستبيان.

## المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان

**الصدق:** استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لكل محور، ومعامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للاستبيان، معامل الارتباط بين محاور الاستبيان وبعضها البعض، ومعامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان والصدق الذاتي للاستبيان ومحاوره، كما موضح بالجدول التالية:

### جدول (٢)

معامل الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية للمحور والاستبيان (ن=٣٠)

م	النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية		النواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية		الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي		الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي		الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي	
	المحور	الاستبيان	المحور	الاستبيان	المحور	الاستبيان	المحور	الاستبيان	المحور	الاستبيان
١	.566**	.662**	.979**	.934**	.750**	.851**	.666**	.769**	.712**	.736**
٢	.902**	.917**	.989**	.927**	.566**	.660**	.902**	.917**	.924**	.937**
٣	.421**	.422**	.986**	.951**	.760**	.781**	.949**	.951**	.763**	.777**
٤	.585**	.604**	.989**	.797**	.813**	.829**	.919**	.932**	.769**	.811**
٥	.848**	.859**	.771**	.608**	.821**	.835**	.926**	.931**	.878**	.891**
٦	.830**	.859**	.217	.310	.722**	.741**	.789**	.877**	.783**	.819**
٧	.748**	.838**	.815**	.835**	.821**	.835**	.869**	.877**	.588**	.662**



## مجلة جامعة مدينة السادات للتربية البدنية والرياضة

م	النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية		النواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية		الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي		الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي		الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي	
٨	.768**	.844**	.641**	.692**	.788**	.828**	.878**	.889**	.834**	.917**
٩	.673**	.782**	.839**	.845**	.668**	.677**	.909**	.916**	.414**	.422**
١٠	.923**	.953**	.833**	.858**	.773**	.805**			.585**	.604**
١١	.643**	.769**	.827**	.845**	.713**	.722**				
١٢	.985**	.252*	.845**	.852**	.108	.231				
١٣	.212	.291	.741**	.868**	.939**	.941**				
١٤	.167	.219								
١٥	.637**	.641**								
١٦	.487**	.501**								
١٧	.566**	.580**								

\* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (٠,٣٠٤)

يتضح من الجدول (٢) وجود ارتباط دال إحصائياً بين المفردات والدرجة الكلية لكل محور، وبين المفردات والدرجة الكلية للاستبيان، حيث إن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ما عدا عبارتين (١٣، ١٤) في محور النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية، وعبارة (٦) في محور النواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية، وعبارة (١٢) في محور الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي، مرفق (٣)

### جدول (٣)

معامل الارتباط بين محاور الاستبيان وبعضها (ن=٣٠)

م	المحاور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	مجموع الاستبانة
١	المحور الأول / النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية	1	.789**	.646**	.835**	.763**	.891**
٢	المحور الثاني / النواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية		1	.667**	.920**	.850**	.926**
٣	المحور الثالث / الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي			1	.692**	.626**	.832**
٤	المحور الرابع / الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي				1	.948**	.959**
٥	المحور الخامس / الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي					1	.909**

\*\* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١) = (٠,٣٠٤)

يتضح من الجدول (٣) وجود ارتباط دال إحصائياً بين المحاور وبعضها البعض، تتراوح ما بين (٠,٦٢٦) إلى (٠,٩٤٨)، حيث إن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠١).





كما يتضح من الجدول (٣) وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبيان، تتراوح ما بين (٠.٨٣٢) إلى (٠.٩٥٩)، حيث إن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١)، مما يدل علي صدق الاستبيان.

#### جدول (٤)

قيم الصدق الذاتي للاستبيان ومحاوره (ن=٣٠)

م	المحاور	قيمة الصدق الذاتي
١	المحور الأول / النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية	.966*
٢	المحور الثاني / النواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية	.989*
٣	المحور الثالث / الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي	.994*
٤	المحور الرابع/ الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي	.989*
٥	المحور الخامس / الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي	.989*
	إجمالي الاستبيان	.994*

\* قيمة مرتفعة

يتضح من الجدول (٤) ارتفاع قيم الصدق الذاتي للاستبيان ومحاوره، حيث بلغت في الاستبيان ككل (٠.٩٩٤) وفي محاور الاستبيان تتراوح ما بين (٠.٩٦٦) إلى (٠.٩٩٤)، مما يدل علي صدق الاستبيان.

**النتائج:** استخدم الباحث لإيجاد قيمة الثبات معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، كما موضح بالجدول التالي:

#### جدول (٥)

قيم الثبات للاستبيان ومحاوره (ن=٣٠)

م	المحاور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
١	المحور الأول / النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية	15	.934
٢	المحور الثاني / النواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية	12	.978
٣	المحور الثالث / الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي	12	.988
٤	المحور الرابع/ الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي	9	.98
٥	المحور الخامس / الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي	10	.979
	إجمالي الاستبيان	58	.988

\* قيمة مرتفعة

يتضح من الجدول (٥) ارتفاع قيمة ثبات الاستبيان ومحاوره، حيث بلغت في الاستبيان ككل (٠.٩٨٨) وفي محاور الاستبيان تتراوح ما بين (٠.٩٣٤) إلى (٠.٩٨٨)، مما يدل علي ثبات الاستبيان.



بعد إجراء المعاملات العلمية، بلغ إجمالي مفردات استمارة الاستبيان (٥٨) مفردة موزعة على (٥) محاور في الصورة النهائية، مرفق (٣).

### الدراسة الأساسية

بعد الاطمئنان للمعاملات العلمية الخاصة بالصدق والثبات قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان علي عينة البحث الأساسية (٦٥) أخصائي رياضي من الاداره العامه لرعايه الطلاب بواقع (١٠) كبير أخصائيين، و(١٧) مشرف بالدرجة الأولى ، و(٢٢) مشرف بالدرجة الثانية، و(١٦) مشرف بالدرجة الثالثة، وذلك في الفترة من (٢٠١٨/٦/٥م) إلى (٢٠١٨/٧/١٠م)، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان تم تجميعه وتنظيمه وتفرغ البيانات وجدولتها لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

### المعالجات والمعاملات الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ومعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for Social Sciences الإصدار الاثني عشر. وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفا كرونباخ، والنسب المئوية في حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، واختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية. وحدد الباحث درجة القطع والتي تعد النقطة التي إذا وصل إليها المفحوص فإنه يجتاز المقياس الذي استجاب عليه وأن المتوسطات الحسابية ونسبها المئوية هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في أداة البحث. جدول (٦)

### جدول (٦)

درجة القطع لمستويات استجابة عينة البحث

م	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	المستوى
١	١,٦٦ : ١	٣٣,٣٣ : ٥٥,٣٣ %	منخفض
٢	٢,٣٣ : ١,٦٧	٥٥,٦٧ : ٧٧,٦٧ %	متوسط
٣	٣ : ٢,٣٤	٧٨ : ١٠٠ %	مرتفع



## عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

تحقيقاً لهدف البحث ورداً على ما طرح من تساؤلات وفي حدود عينة البحث والمنهج المستخدم، يعرض الباحث ما توصل إليه من نتائج مصنفة على النحو التالي:

عرض ومناقشة الدلالات الإحصائية للنواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية .

### جدول (٧)

الدلالات الإحصائية للنواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية

(ن=٦٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١.	يحقق الأخصائي الرياضي بالجامعة الأهداف الموضوعة له .	2.892	0.44	96.41	مرتفع
٢.	يحقق الجوانب التربوية ( نفسية - اجتماعية - خلقية - معرفية ) بجانب النواحي البدنية والمهارية .	2.800	0.59	93.33	مرتفع
٣.	ينجح مع جميع زملائه في ممارسة أطول وقت ممكن من العمل	1.769	0.79	58.97	متوسط
٤.	يخضع لميول ورغبات الطلاب أثناء تنفيذ الأنشطة الرياضية .	1.785	0.57	59.49	متوسط
٥.	ينظم ويرتب العمل لديه ويضع الأولويات للأنشطة الرياضية طبقاً لأهميتها .	2.677	0.66	89.23	مرتفع
٦.	يطور ويحسن الأداء الخاص بتنفيذ الأنشطة الرياضية للطلاب بصفة مستمرة .	2.677	0.66	89.23	مرتفع
٧.	لا يحيد عن الأسلوب العلمي الدقيق في تنفيذ الأنشطة الرياضية المختلفة	2.646	0.69	88.21	مرتفع
٨.	يملك الابتكار والتجديد في تنفيذ الأنشطة الرياضية .	2.662	0.67	88.72	مرتفع
٩.	يحقق السرعة في أداء وتنفيذ الأنشطة الرياضية الموضوعة وذلك طبقاً للبرنامج الزمني المقرر .	2.569	0.77	85.64	مرتفع
١٠.	يعمل على توفير كافة الأدوات والأجهزة الرياضية لتنفيذ الأنشطة الرياضية وإيجاد أدوات بديلة لها .	2.600	0.70	86.67	مرتفع
١١.	ملما إماماً تاماً بالقوانين الرياضية للأنشطة الرياضية المختلفة والتعديلات التي تطرأ عليها .	1.831	0.65	61.03	متوسط
١٢.	يقوم بتكوين فريق طبي وذلك لعمل الإسعافات الأولية اللازمة عند تنفيذ الأنشطة الرياضية .	1.815	0.68	60.51	متوسط
١٣.	يستفيد الاستفادة الكاملة من ميزانية النشاط الرياضي بالجامعة .	2.462	0.75	82.05	مرتفع
١٤.	يعتني بزيادة المعلومات والثقافة الرياضية لديه .	2.108	0.50	70.26	متوسط
١٥.	يعتني بزيادة الثقافة الرياضية للطلاب بالجامعة .	1.862	0.68	62.05	متوسط
	إجمالي النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية	2.344	0.477	78.120	مرتفع



يتضح من الجدول (٦) أن مستوى إجمالي عبارات النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية (مرتفع) بنسبة مئوية (٧٨.١٢%)، حيث حصلت (٦) عبارات مستوى (متوسط) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٥٨.٩٧%) إلى (٧٠.٢٦%)، وحصلت (٩) عبارات مستوى (مرتفع) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٨٢.٠٥%) إلى (٩٦.٤١%) وقد يرجع المستوى المرتفع إلي أن أخصائي النشاط الرياضي بالاداره العامه لرعايه الطلاب يهتم بتنظيم وترتيب العمل الموكل اليه ويضع الأولويات للأنشطة الرياضية طبقا للخطة الموضوعه من الاداره العامه لرعايه الطلاب وطبقا لأهميته تنفيذها .ويهتم الاخصائي القائم بالعمل باستخدام الأسلوب العلمي الدقيق في تنفيذ الأنشطة الرياضية المختلفة حيث أنه يمتلك الابتكار والتجديد والابداع والجديه في تنفيذ الأنشطة الرياضية بما يسهم في تحقيق الأخصائي الرياضي بالجامعة الأهداف الموضوعه له من قبل الاداره التابعه لها كما أنه يتميز بالسرعة في أداء وتنفيذ الأنشطة الرياضية الموضوعه وذلك طبقا للبرنامج الزمني المقرر كما أنه يتدخل في توفير كافة الأدوات والأجهزة الرياضية لتنفيذ الأنشطة الرياضية وإيجاد أدوات بديلة لها ويتفق ذلك مع نتائج دراسة دراسة سهام فاروق البطل ٢٠١٣م والتي أشارت الي مدى إدراك العاملين بإدارة جامعة بنها لعدالة نظام الحوافز وتحقيق مبدء الرضا الوظيفي من خلال تحقيق أهداف النشاط الرياضي بالجامعه والتي يكون لها مردود مادي للمكافآت التي يتقاضونها من خلال ادارة الانشطه الرياضيه وتحقيق الاهداف العامه التي تسعى الاداره العامه لرعايه الشباب بالجامعه الي تحقيقها . ( ٨ )

وبذلك يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الأول للبحث. للنواحي الفنية لتقييم بيئه العمل الداخليه للأخصائيين الرياضيين العاملين بالاداره العامه لرعايه الشباب بجامعه الأزهر.

### عرض ومناقشة الدلالات الإحصائية للنواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية

#### جدول (٨)

(ن=٦٥)

الدلالات الإحصائية للنواحي الاداريه لتقييم البيئه الداخليه

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١٦.	الإشراف والإعداد للفرق الرياضية بالجامعة في الأنشطة الرياضية المختلفة.	2.739	0.62	91.28	مرتفع
١٧.	أن يشترك بفرق الكليات في جميع الأنشطة الرياضية المختلفة التي تنظمها الجامعة في الأنشطة والألعاب الفردية والجماعية .	2.769	0.58	92.31	مرتفع
١٨.	الإشراف ومتابعة الكشف الطبي على الطلاب المشتركين في الفرق الرياضية في الأنشطة المختلفة .	2.754	0.61	91.79	مرتفع



## مجلة جامعة مدينة السادات للتربية البدنية والرياضة

مرتفع	93.33	0.56	2.800	أن يلزم الأخصائي الرياضي إماما تماما بالجوانب الإدارية والتنظيمية المتعلقة بالأنشطة الرياضية المختلفة .	١٩ .
متوسط	65.64	0.61	1.969	يسند ما يراه مناسباً من الأنشطة الرياضية إلى بعض الطلاب بالكلية وذلك على هيئة لجان .	٢٠ .
مرتفع	86.67	0.66	2.600	يشرف على اللجان التي تم تشكيلها من الطلاب لإدارة النشاط الرياضي بالكلية .	٢١ .
مرتفع	83.59	0.75	2.508	يقوم بإعداد سجلات للأنشطة الرياضية المختلفة ويدون فيها الأنشطة الرياضية والكشافية التي تم تنفيذها والتي سوف يتم تنفيذها .	٢٢ .
مرتفع	87.18	0.65	2.615	أن يركز على الأعمال الإدارية التي تسبق الأنشطة الرياضية ويعطيها وقتاً كافياً .	٢٣ .
مرتفع	87.69	0.65	2.631	أن يشرف على الأنشطة الثقافية الرياضية الهادفة لنشر الوعي الرياضي بين الطلاب بالجامعة سواء (معسكرات - مقالات - مسابقات رياضية ..... الخ )	٢٤ .
مرتفع	87.18	0.65	2.615	يشرف على الطلاب ويدون أسمائهم في السجلات قبل البداية في تنفيذ الأنشطة الرياضية .	٢٥ .
مرتفع	88.21	0.65	2.646	يقوم بالإشراف على نظافة الملاعب الرياضية قبل البدء في تنفيذ الأنشطة الرياضية بها .	٢٦ .
مرتفع	88.72	0.64	2.662	يشترك في لجان شراء الأدوات والأجهزة الرياضية حتى يتسنى له اختيار المناسب منها .	٢٧ .
مرتفع	86.966	0.573	2.609	إجمالي للنواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية	

يتضح من الجدول (٧) أن مستوى إجمالي عبارات للنواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية (مرتفع) بنسبة مئوية (٨٦.٩٦٦٪)، حيث حصلت (١) عبارة مستوى (متوسط) بنسبة مئوية (٦٥.٦٤٪) ، وحصلت (١١) عبارة مستوى (مرتفع) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٨٣.٥٩٪) إلى (٩٣.٣٣٪). وقد يرجع المستوى المرتفع إلي أن الوظيف الأساسي لاختصاصي النشاط الرياضي بالجامعة يقوم بالإشراف على نظافة الملاعب الرياضية قبل البدء في تنفيذ الأنشطة الرياضية بها ويقوم بالإشراف والإعداد للفرق الرياضية بالجامعة في الأنشطة الرياضية المختلفة بجانب أن يقوم بتوزيع خطة النشاط الرياضي بالجامعة وإعلام الكليات المختلفة بالفرق الخاصة بهم في جميع الأنشطة الرياضية المختلفة التي تنظمها الجامعة في الأنشطة والألعاب الفردية والجماعية .

كما أنه يهتم بإعداد سجلات للأنشطة الرياضية المختلفة ويدون فيها الأنشطة الرياضية ويتفق ذلك مع دراسة بولا Paula (٢٠٠٨م) والتي أشارت إلي أن والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين نابع من فهم طبيعته عملهم، فكلما كان المعلمين في بيئة عمل تقدرهم وتساندهم وتحفزهم وتسعى نحو تطويرهم



وترفع من مستوى التزامهم التنظيمي كلما استطاع المعلم تحقيق مكانة مميزة في عمله والمشاركة في العمل المدرسي ، وكلما زاد رضاؤه الوظيفي واستثمار أقصى قدراته وإمكانياته . ( ١٧ )  
وبذلك يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الثاني للبحث.النواحي الفنية لتقييم بيئه العمل الداخلية للأخصائيين الرياضيين العاملين بالاداره العامه لرعايه الشباب بجامعه الازهر .

### عرض ومناقشة الدلالات الإحصائية للالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي: جدول(٩)

الدلالات الإحصائية للالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي (ن=٦٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
٢٨	الشعور بالفخر والاعتزاز نحو عملي كأخصائي رياضي بالجامعة .	2.585	0.77	86.15	مرتفع
٢٩	لو أنني بدأت حياتي الوظيفية مرة أخرى لكنت مصرا على أن أعمل بنفس جهة عملي الحالية ( الجامعة ) .	2.600	0.75	86.67	مرتفع
٣٠	أتمنى أن أتم بقية عمري المهني في نفس عملي الذي أعمل به .	2.415	0.70	80.51	مرتفع
٣١	الشعور بأنني جزء لا يتجزأ من أسرة العمل بالجامعة .	2.415	0.77	80.51	مرتفع
٣٢	جهة عملي تمثل لي أهمية كبيرة دون غيرها من المؤسسات الأخرى .	2.569	0.77	85.64	مرتفع
٣٣	أقوم بالحرص على أن أتواجد فترات إضافية بالعمل وذلك لإنهاء وإتمام مهام العمل على أكمل وجه وتحقيق الهدف المطلوب .	2.585	0.77	86.15	مرتفع
٣٤	الشعور بالرضا نحو رؤسائي بالعمل في الجامعة .	2.615	0.74	87.18	مرتفع
٣٥	الشعور بالرضا نحو زملائي بالعمل في الجامعة .	2.585	0.77	86.15	مرتفع
٣٦	الشعور بالرضا عند التعامل مع الطلاب بالجامعة عند الاشتراك في الأنشطة الرياضية المختلفة .	2.539	0.83	84.62	مرتفع
٣٧	الشعور بالانتماء إلى الجامعة التي أعمل بها وكأنها بيتي الذي أحرص عليه	2.492	0.85	83.08	مرتفع
٣٨	الشعور بالمسؤولية تجاه نجاح أو فشل الجامعة التي أعمل بها .	2.539	0.77	84.62	مرتفع
٣٩	أؤمن تماما بالأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها .	2.446	0.87	81.54	مرتفع
	إجمالي الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي	2.532	0.734	84.402	مرتفع

يتضح من الجدول (٨) أن مستوى إجمالي عبارات الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي (مرتفع) بنسبة مئوية(٨٤.٤٠٢٪)، حيث حصلت جميع العبارات مستوى (مرتفع) بنسب مئوية تتراوح ما بين(٨٠.٥١٪) إلى(٨٧.١٨٪).وقد يرجع المستوى المرتفع إلي أن أهم الجوانب الوجدانية للالتزام التنظيمي شعور الاخصائي بالرضا نحو رؤسائه والشعور بالرضا نحو زملائي بالعمل ونتيجة هذا الرضا يحرص على أن تواجهه فترات إضافية بالعمل وذلك لإنهاء وإتمام مهام العمل على أكمل وجه وتحقيق الهدف المطلوب حيث أن جهة عملي تمثل له أهمية كبيرة دون غيرها من المؤسسات الأخرى وشعور





بالفخر والاعتزاز نحو عملي كأخصائي رياضي بالجامعة حيث أن محل عمله أصبح جزء لا يتجزأ من حياته مما يكسب الشعور بالرضا عند التعامل مع الطلاب بالجامعة أثناء الاشتراك في الأنشطة الرياضية المختلفة. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة دراسة **ديفيد David ٢٠٠٥ م** : والتي أشارت إلي تأثير سلوكيات القائد على فريق العمل من حيث الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وقدرتهم على إدارة الذات وأن سلوكيات القائد تؤثر بدرجة كبيرة على علاقته بزملائه داخل بيئته العمل كما أنها تؤثر علي مخرجات المنظمة بما يشمل مستويات الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والقدرة على إدارة الذات ، وانه يمكن تنمية سلوكيات القائد بأفضل ما يكون من خلال برامج تدريبية فهي بمثابة مفتاح قيادة ناجحة . ( ١٤ )  
وبذلك يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الثالث للبحث. الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي للأخصائيين الرياضيين العاملين بالاداره العامه لرعايه الشباب بجامعة الازهر.

### عرض ومناقشة الدلالات الإحصائية الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي:

جدول (١٠)

(ن=٦٥)

الدلالات الإحصائية الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
٤٠	الشعور بأهمية المهام التي تؤديها الجامعة وتقوم بتكليفها بها .	2.769	0.61	92.31	مرتفع
٤١	الشعور بأن المشاكل التي تمر بها الجامعة كجهة عمل اعلم بها هي نفس المشاكل الخاصة بي	2.831	0.55	94.36	مرتفع
٤٢	الشعور بالبقاء في عملي بالجامعة لأنني أعتبر أن كل منا يكمل الآخر .	2.846	0.51	94.87	مرتفع
٤٣	الشعور بالذنب والندم عند تركي لجهة عملي ( الجامعة ) .	2.800	0.59	93.33	مرتفع
٤٤	الجامعة كجهة عملي تستحق مني كل الولاء والوفاء لها .	2.754	0.61	91.79	مرتفع
٤٥	الشعور بأن جهة عملي لها الفضل على مهما تغيرت الظروف والأحوال .	2.769	0.61	92.31	مرتفع
٤٦	الشعور بضرورة أهمية الجامعة كجهة عملي وأني تعلمت منها الكثير .	2.785	0.60	92.82	مرتفع
٤٧	الشعور بالمسؤولية نحو الطلاب بالجامعة لذلك لا أفكر في تركها .	2.708	0.65	90.26	مرتفع
٤٨	الشعور بأنه ليس من الضروري بقائي بالجامعة التي أعمل بها .	2.646	0.62	88.21	مرتفع
	إجمالي الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي	2.768	0.553	92.251	مرتفع

يتضح من الجدول (٩) أن مستوى إجمالي عبارات الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي (مرتفع) بنسبة مئوية (٩٢.٢٥١%)، حيث حصلت جميع العبارات مستوى (مرتفع) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٨٨.٢١%) إلى (٩٤.٨٧%). وقد يرجع المستوى المرتفع إلي أن اهمية الشعور بالمهام التي تؤديها الجامعة وتقوم بتكليفها بها لانها جزء من واجبه والشعور بالمسؤولية نحو الطلاب بالجامعة أثناء أداء الانشطة الرياضية لانها تشكل اهمية بالغه كهدف تسعى الاداره العامه لرعايه الشباب الي تحقيقه ونشر



الثقافة الرياضية بين طلاب الجامعة والمساهمة في حل المشكلات التي تمر بها الجامعة كجهة عمله الجامعة لأن عمله يستحق منه كل الولاء والوفاء لها ويتفق ذلك مع نتائج دراسة دراسة شوقي محمد الصباغ ٢٠٠٦م حيث أشارت إلى التعرف على اثر كل من العدالة التنظيمية ( عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات ) والالتزام التنظيمي ( الوجداني ، الاستمراري ، المعياري ) على سلوك المواطنة التنظيمية حيث توجد علاقة ايجابية بين كل من الالتزام الوجداني والاستمراري والمعياري من ناحية وسلوك المواطنة من ناحية أخرى ( ٩ ) وبذلك يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الرابع للبحث. الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي للأخصائيين الرياضيين العاملين بالاداره العامه لرعايه الشباب بجامعة الازهر.

### عرض ومناقشة الدلالات الإحصائية للالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي:

#### جدول (١١)

#### الدلالات الإحصائية للالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي (ن=٦٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
٤٩	أقوم بالعمل في الجامعة وذلك لأنها قريبة من محل إقامتي .	2.631	0.67	87.69	مرتفع
٥٠	عندما توفر لي مؤسسة أو جهة عمل أخرى جميع المزايا التي تقدمها لي الجامعة سأقوم بتركها والتحق بالمؤسسة أو الجهة الأخرى .	2.785	0.54	92.82	مرتفع
٥١	ألتحق بمؤسسة أو جهة عمل أخرى غير الجامعة لو أتاحت لي الفرصة دون مشاكل في جهة عملي .	2.692	0.68	89.74	مرتفع
٥٢	عدم وجود فرصة في ترك الجامعة وهي جهة عملي بسبب ندرة الفرص للانتقال إلى مؤسسة أخرى .	2.631	0.74	87.69	مرتفع
٥٣	الجامعة كجهة عملي لا تقدم لي مزايا مقارنة بالمؤسسات أو الجهات الأخرى.	2.662	0.71	88.72	مرتفع
٥٤	ليس من العدل أن أترك الجامعة كجهة عملي دون أسباب حتى لو توفرت لي الفرص والبدائل لمؤسسات أو جهات أخرى .	2.769	0.58	92.31	مرتفع
٥٥	عند الانتقال لجهة عمل أخرى سأفتقد العديد من المزايا التي تقدمها لي الجامعة .	2.677	0.62	89.23	مرتفع
٥٦	استمراري بالعمل في الجامعة وذلك للحاجة والضرورة لي بدل من البطالة إلى أن تتوفر لي مؤسسة أو جهة عمل أخرى .	2.615	0.65	87.18	مرتفع
٥٧	عند تركي للجامعة لا أضمن أنني سأكمل بغيرها من المؤسسات الأخرى أم لا .	2.692	0.66	89.74	مرتفع
٥٨	عند تركي للجامعة دون سبب والذهاب إلى مؤسسة أخرى بها نفس المزايا لا أضمن أن أعود للجامعة مرة أخرى وتقبلني .	2.646	0.65	88.21	مرتفع
	إجمالي الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي	2.680	0.599	89.333	مرتفع



يتضح من الجدول (١١) أن مستوى إجمالي عبارات الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي (مرتفع) بنسبة مئوية (٨٩.٣٣٣٪)، حيث حصلت جميع العبارات مستوى (مرتفع) بنسب مئوية تتراوح ما بين (٨٧.١٨٪) إلى (٩٢.٨٢٪). وقد يرجع المستوى المرتفع يقوم الاخصائي بالتواجد باكرا في محل العمل في الجامعة وذلك لأنها قريبة من محل إقامته مما يوفر له مزايا متعددة في التركيز في العمل وعندما توفر له مؤسسة أو جهة عمل أخرى جميع المزايا التي تقدمها لي الجامعة سيقوم بالتفكير بتركها والالتحاق بالمؤسسة أو الجهة الأخرى ومن مزايا الالتزام التنظيمي عدم ترك الجامعة كجهة عملي دون أسباب حتى لو توفرت لي الفرص والبدائل لمؤسسات أو جهات أخرى حيث أنه لو انتقل لجهة عمل أخرى سيفتقد العديد من المزايا التي تقدمها لي الجامعة. حيث أنه لو ترك محل عمله بالجامعة لا يضمن بالالتحاق بغيرها من المؤسسات الأخرى ويتفق ذلك مع نتائج دراسة دراسة دعاء عبد الله عياد ٢٠٠٥ والتي أشارت إلي أن بعض سياسات الموارد البشرية على الالتزام التنظيمي التي لم تحظ بالقدر الكافي من الباحثين وهي تتمثل في : سياسة الترقية - سياسة الأجور - الوصول لمجموعة من المؤثرات التي يمكن الاستفادة بها في تقوية الروابط بين الأفراد والمنظمات التي يعملون بها لتحسين السلوك داخل المنظمة . وتوصلت نتائج الدراسة : توصلت هذه الدراسة إلى انه توجد علاقة ارتباطية قوية بين فعالية سياسات الموارد البشرية والالتزام التنظيمي ، واتجهت آراء بعض أفراد العينة إلى عدم الرضا مما يتعلق بسياسات الترقية المتبعة. (٦)

وبذلك يكون قد تم الإجابة علي التساؤل الرابع للبحث. الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي للأخصائيين الرياضيين العاملين بالإدارة العامة لرعايه الشباب بجامعة الأزهر

ثالثا: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الأهمية على محاور الاستبانة بحسب متغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة):

أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة)، والجدول التالي يبين ذلك:



جدول (١٢)

يوضح نتائج اختبار التباين لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة المستفتاة نحو محاور الاستبانة حسب متغير الوظيفة باستخدام اختبار التباين أحادي الاتجاه (ن=٦٥)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الإحصائية
المحور الأول / النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية	بين المجموعات	1093.796	3	364.599	10.171	.000 دالة
	داخل المجموعات	2186.666	61	35.847		
	المجموع	3280.462	64			
المحور الثاني / النواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية	بين المجموعات	476.462	3	158.821	3.806	.014 دالة
	داخل المجموعات	2545.384	61	41.728		
	المجموع	3021.846	64			
المحور الثالث / الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	604.915	3	201.638	2.825	.046 دالة
	داخل المجموعات	4354.470	61	71.385		
	المجموع	4959.385	64			
المحور الرابع / الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	196.187	3	65.396	2.876	.043 دالة
	داخل المجموعات	1387.259	61	22.742		
	المجموع	1583.446	64			
المحور الخامس / الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي	بين المجموعات	518.644	3	172.881	5.939	.001
	داخل المجموعات	1775.756	61	29.111		
	المجموع	2294.400	64			
مجموع الاستبانة	بين المجموعات	11770.015	3	3923.338	5.101	.003 دالة
	داخل المجموعات	46914.046	61	769.083		
	المجموع	58684.062	64			

يتضح من الجدول (١٢) أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة)، بالنسبة لمحاور الاستبانة ومجموعها، حيث جاءت قيمة (ف)، (10.171)، (3.806)، (2.825)، (2.876)، (5.939)، (5.101)، على الترتيب وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ولتوضيح اتجاه الفروق نستخدم اختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية.



اتجاه الفروق على محاور الاستبانة تبعا لمتغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة) باستخدام اختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية

جدول (١٣)

يوضح نتائج اختبار "LSD" للمقارنات الثنائية البعدية لعينة الدراسة تبعا لمتغير الوظيفة (ن=٦٥)

المحور	المجموعة (أ)	المجموعة (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ - ب)	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
المحور الأول / النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية	كبير أخصائيين	مشرف بالدرجة الأولى	6.41765*	2.38607	.009
		مشرف بالدرجة الثانية	10.02727*	2.28344	.000
		مشرف بالدرجة الثالثة	12.48750*	2.41353	.000
	مشرف بالدرجة الأولى	مشرف بالدرجة الثانية	3.60963	1.93340	.067
		مشرف بالدرجة الثالثة	6.06985*	2.08545	.005
		مشرف بالدرجة الثانية	2.46023	1.96719	.216
المحور الثاني / النواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية	كبير أخصائيين	مشرف بالدرجة الأولى	1.89412	2.57436	.465
		مشرف بالدرجة الثانية	6.05455*	2.46363	.017
		مشرف بالدرجة الثالثة	7.10000*	2.60398	.008
	مشرف بالدرجة الأولى	مشرف بالدرجة الثانية	4.16043	2.08597	.051
		مشرف بالدرجة الثالثة	5.20588*	2.25001	.024
		مشرف بالدرجة الثانية	1.04545	2.12242	.624
المحور الثالث / الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي	كبير أخصائيين	مشرف بالدرجة الأولى	4.94118	3.36713	.147
		مشرف بالدرجة الثانية	5.63636	3.22230	.085
		مشرف بالدرجة الثالثة	9.81250*	3.40588	.005
	مشرف بالدرجة الأولى	مشرف بالدرجة الثانية	.69519	2.72834	.800
		مشرف بالدرجة الثالثة	4.87132	2.94290	.103
		مشرف بالدرجة الثانية	4.17614	2.77602	.138
المحور الرابع / الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي	كبير أخصائيين	مشرف بالدرجة الأولى	.05882	1.90052	.975
		مشرف بالدرجة الثانية	3.40909	1.81877	.066
		مشرف بالدرجة الثالثة	3.75000	1.92239	.056
	مشرف بالدرجة الأولى	مشرف بالدرجة الثانية	3.35027*	1.53996	.033
		مشرف بالدرجة الثالثة	3.69118*	1.66106	.030
		مشرف بالدرجة الثانية	.34091	1.56688	.828



المحور	المجموعة (أ)	المجموعة (ب)	الفرق بين المتوسطات (أ-ب)	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
المحور الخامس / الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي	كبير أخصائيين	مشرف بالدرجة الأولى	.00000	2.15023	1.000
		مشرف بالدرجة الثانية	6.40909*	2.05774	.003
		مشرف بالدرجة الثالثة	4.18750	2.17497	.059
	مشرف بالدرجة الأولى	مشرف بالدرجة الثانية	6.40909*	1.74230	.000
		مشرف بالدرجة الثالثة	4.18750*	1.87931	.030
		مشرف بالدرجة الثالثة	-2.22159-	1.77275	.215
مجموع الاستبانة	كبير أخصائيين	مشرف بالدرجة الأولى	13.31176	11.05208	.233
		مشرف بالدرجة الثانية	31.53636*	10.57670	.004
		مشرف بالدرجة الثالثة	37.33750*	11.17926	.001
	مشرف بالدرجة الأولى	مشرف بالدرجة الثانية	18.22460*	8.95536	.046
		مشرف بالدرجة الثالثة	24.02574*	9.65960	.016
		مشرف بالدرجة الثالثة	5.80114	9.11186	.527

\* تعني أن الفرق بين المتوسطات دالة عند مستوى معنوية 05.

يتضح من الجدول (١٢) ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة)، بالنسبة للمحور الأول الخاص بدرجة أهمية النواحي الفنية لتقييم البيئة الداخلية، لصالح كبير أخصائيين حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات كبير أخصائيين والمشرفين بالدرجة الأولى والثانية والثالثة (\*6.41765)، (\*10.02727)، (\*12.48750)، كما جاءت لصالح مشرف بالدرجة الأولى حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات مشرف بالدرجة الأولى ومشرف بالدرجة الثالثة (\*6.06985)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، بينما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على المحور الأول بين مشرف بالدرجة الأولى ومشرف بالدرجة الثانية، كما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على المحور الأول بين مشرف بالدرجة الثانية، ومشرف بالدرجة الثالثة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة)، بالنسبة للمحور الثاني الخاص بدرجة أهمية النواحي الإدارية لتقييم البيئة الداخلية، لصالح كبير أخصائيين حيث جاءت قيمة الفرق





بين متوسطات كبير أخصائيين والمشرفين بالدرجة الثانية والثالثة،  $(6.05455^*)$ ،  $(7.1^*)$ ، كما جاءت لصالح مشرف بالدرجة الأولى حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات مشرف بالدرجة الأولى ومشرف بالدرجة الثانية والثالثة  $(4.16043^*)$ ،  $(5.20588^*)$ ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(0.05)$ ، بينما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على المحور الثاني بين كبير مشرفين ومشرف بالدرجة الأولى، كما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على المحور الثاني بين مشرف بالدرجة الثانية، ومشرف بالدرجة الثالثة .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة)، بالنسبة للمحور الثالث الخاص بدرجة أهمية الالتزام الوجداني لتقييم الالتزام التنظيمي ، لصالح كبير أخصائيين حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات كبير أخصائيين والمشرف بالدرجة الثالثة،  $(9.81250^*)$ ، بينما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على المحور الثالث بين كبير مشرفين ومشرف بالدرجة الأولى والثانية، كما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على المحور الثالث بين مشرف بالدرجة الثانية، ومشرف بالدرجة الثالثة .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة)، بالنسبة للمحور الرابع الخاص بدرجة أهمية الالتزام المعياري لتقييم الالتزام التنظيمي ، لصالح مشرف بالدرجة الأولى حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات مشرف بالدرجة الأولى ومشرف بالدرجة الثانية والثالثة  $(3.35027^*)$ ،  $(3.69118^*)$ ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(0.05)$ ، بينما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على المحور الرابع بين كبير مشرفين والمشرفين بالدرجة الأولى والثانية والثالثة، كما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على المحور الرابع بين مشرف بالدرجة الثانية، ومشرف بالدرجة الثالثة.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة)، بالنسبة للمحور الخامس الخاص بدرجة أهمية الالتزام المستمر لتقييم الالتزام التنظيمي ، لصالح كبير أخصائيين حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات كبير أخصائيين والمشرف بالدرجة الثانية،  $(6.40909^*)$ ، كما جاءت لصالح مشرف بالدرجة الأولى حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات مشرف بالدرجة الأولى ومشرف بالدرجة الثانية والثالثة  $(6.40909^*)$ ،  $(4.18750^*)$ ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $(0.05)$ ، بينما لم يوجد فرق ذو



دلالة إحصائية على المحور الخامس بين كبير مشرفين ومشرف بالدرجة الأولى والثالثة، كما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على المحور الخامس بين مشرف بالدرجة الثانية، ومشرف بالدرجة الثالثة .  
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الوظيفة (كبير أخصائيين - مشرف بالدرجة الأولى - مشرف بالدرجة الثانية - مشرف بالدرجة الثالثة)، بالنسبة لإجمالي الاستبانة ، لصالح كبير أخصائيين حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات كبير أخصائيين والمشرفين بالدرجة الثانية والثالثة ،  $(31.53636^*)$ ،  $(37.33750^*)$ ، كما جاءت لصالح مشرف بالدرجة الأولى حيث جاءت قيمة الفرق بين متوسطات مشرف بالدرجة الأولى ومشرف بالدرجة الثانية والثالثة  $(18.22460^*)$ ،  $(24.02574^*)$ ، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، بينما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على إجمالي الاستبانة بين كبير مشرفين ومشرف بالدرجة الأولى، كما لم يوجد فرق ذو دلالة إحصائية على إجمالي الاستبانة بين مشرف بالدرجة الثانية، ومشرف بالدرجة الثالثة .

#### الاستنتاجات الخاصة بالبيئة الداخلية :

- 1- هناك أهمية كبيرة و واضحة للنواحي الفنية بالنسبة للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر وذلك من حيث تحقيق الاهداف الموضوعه له من رسم سياسات وخطط النشاط الرياضي بالجامعه والتي تسعى الجامعه الي تحقيقها من خلال نشر الثقافة الرياضييه .
- 2- هناك أهمية كبيرة و واضحة للنواحي الاداريه بالنسبه للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر وذلك من حيث إعداد السجلات والاشراف علي الفرق الرياضييه بالكليات , وايضا الاشتراك في شراء الادوات من خلال اللجان الشراء والاجهزة الرياضييه والاختيار المناسب لها من قبل متخصص لمناسبتها للنشاط الرياضي .
- 3- هناك أهمية كبيرة و واضحة للنواحي للالتزام الوجداني للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر من حيث اعتزاز الاخصائي وشعوره بالفخر نحو عمله كأخصائي رياضي بالجامعه وأن الجامعه تمثل له أهميه كبيره دون غيرها من المؤسسات الاخري والشعور بالمسئولييه.
- 4- هناك أهمية كبيرة و واضحة للنواحي للالتزام المعياري للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر من حيث الشعور باهميه المهام التي تؤديها الجامعه ويتم تكليفه بها وأن الجامعه كجهه عمله تستحق منه كل الوفاء والتقدير والولاء .



٥- هناك أهمية كبيرة و واضحة للنواحي للالتزام المستمر للاخصائين الرياضيين بجامعة الازهرمن حيث أن الجامعة تقدم له العديد من المزايا مقارنة بغيرها من المؤسسات والتي سيفتقدها في حال الانتقال لمؤسسه أخرى.

### التوصيات :

- ١- ضرورة عمل دورات تدريبية وتنقيفية للاخصائي الرياضي حتي يتفهم طبيعه العمل الذي يقوم به والقيام به علي أكمل وجهه.
- ٢- توفير كافة الوسائل التي تجعل الأخصائي يشعر بالارتياح والاعتزاز نحو عمله الذي يقوم به .
- ٣- ضرورة وضع ضوابط بين الاخصائي الرياضي وباقي زملائه في العمل حتى يتم تحقيق الاهداف بدون حدوث مشكلات وتعارض بين الزملاء والتعامل في جو يسوده الحب والاحترام المتبادل بين جميع اطراف العمل.
- ٤- تبادل الزيارات الميدانية بين ادارة رعايه الطلاب بالجامعة وبين الجامعات الاخرى لتبادل الخبرات الميدانية والاستفادة من تطبيق النظم الادارية الحديثة في اعداد الانشطة والمنافسات الرياضية .
- ٥- ضرورة الاهتمام برأي الاخصائي والاخذ به فيما يطرح من موضوعات اذا كان مناسباً حتي يشعر بأهميه دورة داخل كيان الجامعة.

### المراجع

#### أولاً المراجع العربية :

- ١- أحمد سيد مصطفى : إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة ، ط اكلية التجارة ، جامعة بنها ، ٢٠٠٠م.
- ٢- بلال سيد هاشم : السلوك التنظيمي داخل المؤسسات الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ٢٠١٨ م .
- ٣- ثروت السيد العراقي : دراسة مقارنة للالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الحكومية والخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٤ م .
- ٤- جاد الرب عبد السمیع حسان : أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية ، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، كلية التجارة جامعة المنصورة ، العدد الأول ، ٢٠٠٢ م .



- ٥- حسين رحيم : إدارة المنظمات من منظور كلي " ، ط ٢ ، دار الحمد للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٠ م
- ٦- دعاء عبد الله عياد : فعاليات سياسات الموارد البشرية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والسلوك التنظيمي ( دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الصناعات الدوائية ) ، مكتبة أكاديمية السادات ، طنطا ، ٢٠٠٥ م
- ٧- سعيد شعبان حامد : أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي ، دراسة ميدانية ، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، العدد (٦١) ، ٢٠٠٣ م.
- ٨- سهام فاروق البطل : أثر العدالة المدركة لنظام الحوافز على الالتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة بنها ، ٢٠١٣ م .
- ٩- شوقي محمد الصباغ : دراسة أثر كل من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة بدولة الإمارات العربية المتحدة ، مجلة أفاق جديدة ، العدد الأول والثاني ، ٢٠٠٦ م
- ١٠- صلاح الدين محمد عبد الباقي : إدارة الموارد البشرية ،مدخل تطبيقي معاصر" ،الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، ٢٠٠٥ م
- ١١- عبد الحميد عبد الفتاح : المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٧ م .
- ١٢- محمد منصور الشرفاوي : السلوك التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الرياضية ، ط ١ ، مؤسسة عالم الرياضة للنشر ، الإسكندرية ، ٢٠١٨ م .
- ١٣- ميرفت إبراهيم راشد : أثر القيادة الأصلية كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي " ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، العدد ٣ ، مجلد ٢ ، ٢٠١١

ثانياً المراجع الأجنبية:		
14-	David , F	: The influence of super leader behavior on organization commitment , Job satisfaction in a self " managed work team , leader ship and organization Development Journal , feb 2005



15-	<b>James Backer</b>	:	The important of individual performance from the perspective of gnome and organizational performance effectiveness " small group research " vol 32 , 2001
16-	<b>May A .D ,</b>	:	Organizational change and Organizational justice assessing the impact on Organizational commitment change – oriented Organizational citizen ship Behavior and Attitude to Word Future change " ,Ph .D. Dissertation . United states California international University, los Angeles , 2009
17-	<b>Paula , M</b>	:	The Relationship of Empowerment to teacher Job commitment and Job satisfaction" Journal of instructional psychology , Vol . 27 , 2 , 2008 .