

الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية

أ.م.د/ دينا إبراهيم محمد كشك

أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الاسكندرية

أ.م.د/ نوره فايز عبدالعاطي القمحاوي

أستاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الاسكندرية

المقدمة ومشكلة البحث :

تُعدّ المؤسسات الرياضية من أبرز المنظمات الاجتماعية التي تؤثر بصورة مباشرة في حياة الأفراد والمجتمعات، حيث تتجاوز دورها في تقديم الخدمات الرياضية والترفيهية إلى المساهمة في بناء الانتماء وتعزيز القيم المجتمعية وتدعيم رأس المال البشري. وفي هذا السياق، يحتل العاملون بالنشاط الرياضي داخل الأندية دورًا محوريًا في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، فهم الحلقة الرئيسة التي تربط بين الإدارة من جهة، والمستفيدين من الأنشطة والخدمات الرياضية من جهة أخرى، مما يجعل الاهتمام بواقعهم المهني والنفسي والتنظيمي ضرورة حتمية.

ويُعد مفهوم الهوية الاجتماعية من المفاهيم التي اكتسبت أهمية كبيرة في ميدان علم الاجتماع والإدارة الحديثة، إذ يشير إلى إدراك الفرد لذاته من خلال انتمائه لجماعة أو منظمة معينة، وما يصاحب ذلك من شعور بالاعتزاز والفخر، والتماهي مع قيم وأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها، وفي المجال الرياضي، تزداد أهمية الهوية الاجتماعية نتيجة الطابع الجمعي للعمل الرياضي القائم على الانتماء والشعور بروح الفريق والالتزام بقيم النادي ورموزه وتاريخه، ومن ثم فإن تقوية الهوية الاجتماعية للعاملين بالنشاط الرياضي قد تُسهم في زيادة اندماجهم وولائهم التنظيمي، وهو ما ينعكس إيجابًا على أدائهم الوظيفي. (Hogg ، ٢٠١٦ : ١٨٤)

ويمكن تعريف الهوية الاجتماعية للرياضيين بأنها تلك الصورة أو الشكل الذي تكونه مجموعة معينة أو فريق رياضي عن نفسها وتتشأ من داخل أفراد المجموعة لكي يتم التداول بها في الخارج وتصبح بمثابة معايير وقيم خاصة بهذه المجموعة مثل شعار فريق رياضي أو نوع معين من الهتافات الخاصة بهم أو حركة معينة للفريق (Reifsteck، ٢٠١١ : ٧)

وتكمن أهمية الهوية الاجتماعية في المجال الرياضي من خلال إرتباطها بالعديد من المواضيع المهمة في الجوانب الرياضية كدوافع المشاركة بالانشطة الرياضية ومستوى النشاط الرياضي ، تقدير الذات ، العوامل الثقافية والاجتماعية ، العدوانية والضغط النفسية .. الخ، ولا شك أن الهوية الاجتماعية تتأثر بعدة عوامل تختلف وفقا لثقافة المجتمع حيث أن مستوى الهوية الاجتماعية للرياضي يتغير من مجتمع إلى آخر وفقا للعوامل الثقافية والاجتماعية للمجموعة الرياضية والنادي الرياضي الذي ينتمي اليه . (Vissek ، ٢٠١٠ : ٩٩)

وأشارت سحر السيد ابوالعلا ، الشيماء محمد ابراهيم(٢٠٢١) أن أهمية الهوية الاجتماعية في المجال الرياضي تتمثل في :

- **تحسين الأداء الرياضي:** تساهم الهوية الاجتماعية القوية في زيادة الدافعية، والثقة بالنفس، والقدرة على التحمل، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الرياضي.
- **دعم الصحة النفسية:** الانتماء لمجموعة رياضية وشعور الفرد بالدعم الاجتماعي يمكن أن يقلل من التوتر والقلق، ويعزز الصحة النفسية بشكل عام.
- **تطوير المهارات الحياتية:** تساهم الرياضة في تطوير مهارات مثل القيادة، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، وهي مهارات حياتية أساسية.
- **بناء مجتمع قوي:** من خلال الرياضة، يمكن تعزيز التماسك الاجتماعي، وتعزيز قيم التعاون والاحترام المتبادل، مما يساهم في بناء مجتمعات أكثر تماسكاً واندماجاً.(ابوالعلا، ابراهيم ، ٢٠٢١ : ٤٢٦)

الهوية الاجتماعية للعاملين في المجال الرياضي تتشكل من خلال تفاعلهم مع الرياضة والبيئة المحيطة بهم، وتتأثر بعدة عوامل مثل نوع الرياضة التي يمارسونها، ومستوى المشاركة، والانتماء لفريق أو مؤسسة رياضية. كما تتشكل الهوية الاجتماعية من خلال التفاعلات الاجتماعية مع زملائهم، والمدرسين، والمنافسين، والمشجعين، وحتى الجمهور .

وذكر سليمان العمدة (٢٠١٦) أن عناصر الهوية الاجتماعية للعاملين في المجال الرياضي تتمثل في :

- **الانتماء للمجموعة:** يساهم الانتماء لفريق أو نادٍ رياضي في تشكيل هوية اجتماعية قوية، حيث يشعر الأفراد بالانتماء والوحدة مع الآخرين الذين يشاركونهم نفس الاهتمامات والقيم.

- **التفاعل الاجتماعي:** توفر الرياضة بيئة غنية للتفاعلات الاجتماعية، حيث يتعلم الأفراد كيفية التعاون، والتنافس، والتواصل مع الآخرين، مما يساهم في تطوير مهاراتهم الاجتماعية وقدرتهم على بناء علاقات قوية.
- **القيم والأخلاق الرياضية:** تساهم القيم والمثل العليا التي تدعو إليها الرياضة، مثل الروح الرياضية، والعمل الجماعي، والاحترام المتبادل، في تشكيل هوية اجتماعية إيجابية.
- **التأثيرات الخارجية:** تتأثر الهوية الاجتماعية للعاملين في المجال الرياضي أيضاً بالعوامل الخارجية مثل التغطية الإعلامية، والضغط المجتمعية، والتقاليد الثقافية.
- **الوعي بالذات:** من خلال المشاركة في الأنشطة الرياضية، يكتسب الأفراد وعياً أكبر بقدراتهم وميولهم، مما يساهم في تطوير هويتهم الاجتماعية. (العمد ، ٢٠١٦ : ٥٨)

واشار مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩) أنه يعتبر العنصر البشري هو المورد الحقيقي لأية منظمة في المجتمع، وما الموارد الأخرى إلا عوامل مساعدة، فالإنسان هو الذي يفكر وينظم ويخطط ويراقب، وهو بما يملكه من قدرات ومهارات وما يتمتع به من دافعية في العمل هو العنصر الحاسم في رفع كفاءة المنظمات، وهذا يتطلب من إدارة المنظمات العمل على الاستخدام الفعال لمواردها البشرية والسعي إلى تحسين أداء الأفراد العاملين بها. (السالم، ٢٠٠٩: ٣٥)

وعرف انيكان **Aninkan, D** (٢٠١٤) الإثراء الوظيفي بأنه "إعادة تصميم الوظائف بطريقة تزيد من فرص العامل لتجربة الشعور بالمسؤولية، والإنجاز، والنمو، والإدراك"، وهو "تغيير نوعي على العمل يزيد من درجة الاستقلالية، وردود الفعل، وأهمية العمل، مما يسمح للعاملين بالحصول على تحكم أفضل في عملهم". (Aninkan, 2014: 19)

اتفق كلا من وعزيز، ابيمبلا **Azeez, R. and Abimbola, M** (٢٠١٦) و ساليو، اونيمي **Salau, O., Adeniji, A. and Oyewunmi** (٢٠١٤) الإثراء الوظيفي بأنه "أداة أساسية للإدارة لتوفير دافع للموظفين نحو أداء أفضل، ويتمثل في طلب صاحب العمل لأعمال إضافية من الموظفين بهدف جعل الوظائف أكثر إثارة للاهتمام، وذات مغزى، وأكثر تحدياً ومسؤولية في الوظيفة". (Salau, 2014: 173) (Azeez, 2016: 104)

وأوضح سيرير مروه، سما مواسي **Siruri, Marwa & SMA, Muathe** (٢٠١٤) إن أهمية الإثراء الوظيفي تتمثل في كونه أحد أهم العوامل التي تساهم في تحسين أداء الفرد، كما أنه يعطي قدر أكبر من التحكم الذاتي للموظف والرقابة العمالية، وبالتالي التأثير على الأنظمة

الوجدانية والدافعية، لذلك فقد أثبتت جهود الإثراء الوظيفي نجاحاً يمكن الاعتماد عليه في تحقيق أهداف المؤسسات. (Siruri,2014: 49)

كما أوضح شارم (Sharma,2016) أن الإثراء الوظيفي أحد أهم العوامل الرئيسية في تصميم الوظائف، حيث يمكن لأي شخص إضافة أنواع مختلفة من العمل إلى جانب العمل الروتيني، مما يسمح بزيادة عمق العمل وبتيح للناس الحصول على مزيد من السيطرة على أعمالهم. (Sharma,2016: 455)

وذكر محمد سلمان العميان (٢٠١٠) أن الإثراء الوظيفي يحقق مجموعه من الفوائد التي تجنيها المؤسسه والافراد على حد سواء ومن هذه الفوائد ما يلي:

- يجعل الفرد أكثر مسئوليه على عمله.
- يعطي الفرد المزيد من حريه التصرف والاستقلال ومزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في عمله وهذا من شأنه ان يقوى الالتزام التنظيمي لدي الافراد.
- تحقيق الهدف الاستراتيجي للمنظمة، وزيادة المرونة دون الحاجة لزيادة عدد الموظفين.
- زيادة فعالية الافراد في اداء وظائفهم.
- صقل مهارات الافراد وزيادة خبراتهم.
- زيادة معارف الافراد ومعلوماتهم الوظيفية.
- زيادة النمو الذاتي لدى الافراد.
- زيادة رضا العاملين.
- زيادة دافعيه الافراد نحو العمل وصقل شخصياتهم.
- زيادة حجم الاداء والإنتاجية.
- زيادة المتعة وتقليل الروتين عند اداء واجبات ومهام الوظيفة. (العميان ،٢٠١٠، ٣٩)

وذكر حنا نصر الله (٢٠١٠) انه الإثراء الوظيفي يسعى الى تحقيق جملة من الاهداف من اهمها ما يلي:

- تحفيز الموظف لأداء عمله عن طريق التركيز على الدوافع الداخلية أكثر من الخارجية باعتبارها الاقوال لأنها تنمي الالتزام والحماس وتشبع حاجات اثبات الذات.
- توفير فرص أكبر للموظف للتدريب على تحمل المسؤولية في تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم الوظيفة.
- اكساب الموظف استقلاليه في اتخاذ القرارات المتعلقة بنطاق وظيفته.

- زيادة رضا الموظف ورفع معنوياته واشباع حاجاته.
 - زيادة الكفاءة والفاعلية عن طريق تحقيق مستوى عمل متميز مستند الى اشراك الموظف في تصميم وتنفيذ الوظيفة وتقييم ادائها. (نصر الله، ٢٠١٠: ٣٢)
- وذكرت رازا، نواز Raza, M. and Nawaz, M (٢٠١١) ان هناك خمسة أبعاد يجب أن تتضمنها الوظيفة لتكون ضمن ما يعرف "بالإثراء الوظيفي"، وهذه الأبعاد هي على النحو التالي:

- **تنوع المهارات:** ويقصد بها إلى أي مدى تتطلب المهمة مجموعة متنوعة من الأنشطة المختلفة في تنفيذ العمل، أي زيادة المهارات التي يستخدمها الموظف خلال أدائه لعمله
- **هوية المهمة:** التسهيل على الموظف بالقيام بعمله بشكل متكامل، فعندما يتم توسعة المهمة لإنتاج منتج متكامل، ستكون هوية المهمة معترف بها، وهي تمكن الموظف من أداء عمله من بدايته إلى نهايته.
- **أهمية المهمة:** وهي درجة التأثير المباشر للعمل على المؤسسه وهي الدرجة التي تؤثر بها الوظيفة بشكل كبير على حياة الناس الآخرين، سواء كان هؤلاء الأشخاص في بيئة المنظمة بشكل مباشر أو في البيئة الخارجية.
- **الاستقلالية:** وهي منح الموظف درجة من الحرية واتخاذ قرارات متعلقة بالعمل، ومنحه صلاحية تحديد الإجراءات اللازمة لاستخدامها في تنفيذ عمله، حيث يعتبر ذلك حقاً أساسياً في بناء الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين.
- **التغذية الراجعة الوظيفية:** وهي حق الموظف بالحصول على معلومات عن نتيجة أدائه

وتواجه المؤسسات الرياضية في الوقت الراهن تحديات متزايدة تتعلق بإدارة الموارد البشرية وضمان استدامة كفاءتها، خاصة مع اشتداد المنافسة بين الأندية في تقديم خدمات رياضية متميزة وجاذبة للجماهير، ويُعد العاملون بالنشاط الرياضي في الأندية محورياً أساسياً لتحقيق تلك الأهداف، إذ تقع على عاتقهم مسؤوليات كبيرة في التخطيط والتنظيم والتنفيذ والإشراف على الأنشطة والبرامج الرياضية، ومن ثم فإن مستوى دافعيّتهم، ومدى شعورهم بالانتماء والرضا والاندماج الوظيفي، يمثل عناصر حاسمة في نجاح الأندية.

ورغم أهمية الدور الذي يقوم به هؤلاء العاملون، إلا أن الواقع العملي يُظهر وجود بعض التحديات التي قد تؤثر سلباً على أدائهم، مثل ضعف الشعور بالانتماء والولاء التنظيمي في بعض الحالات، وعدم وضوح أدوارهم الوظيفية، وغياب فرص التطوير المهني المستمر، فضلاً عن محدودية استقلاليتهم في اتخاذ القرارات، مما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الإثراء الوظيفي وإحساسهم بالرضا والمعنى في العمل.

من ناحية أخرى أشارت الدراسات السابقة أن الهوية الاجتماعية تمثل أحد أهم المحددات التي تسهم في تعزيز ارتباط الأفراد بمؤسساتهم، إذ يشعر العامل بأن نجاح المنظمة نجاح شخصي له، وأن قيمها وأهدافها تمثل جزءاً من ذاته، وهذا الانتماء قد ينعكس على مستوى الحماس والرغبة في بذل الجهد، وعلى الاستعداد للمساهمة في الأنشطة بما يتجاوز حدود المهام الرسمية، وفي المقابل يُعد الإثراء الوظيفي أداة أساسية لتصميم عمل محفّز يحقق الرضا والدافعية، حيث يركز على تنويع المهام، وتكاملها، وإدراك أهميتها، وتوفير الاستقلالية والتغذية الراجعة، وإتاحة فرص النمو والتعلم.

ومن هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين الهوية الاجتماعية والإثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي في أندية محافظة الإسكندرية، باعتبارها تسهم في الكشف عن محددات الانتماء الوظيفي، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز فعالية المؤسسات الرياضية في تحقيق أهدافها الاجتماعية والتنظيمية.

هدف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالإثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي باندية محافظة الاسكندرية من خلال التعرف على :

- مستوى الهوية الاجتماعية للعاملين بالاندية الرياضية للعاملين بالنشاط الرياضي باندية محافظة الاسكندرية
- مستوى الإثراء الوظيفي للعاملين بالاندية الرياضية للعاملين بالنشاط الرياضي باندية محافظة الاسكندرية
- الكشف عن العلاقة بين الهوية الاجتماعية والإثراء الوظيفي لدى العاملين بالنشاط الرياضي

فرض البحث

- ارتفاع مستوى الهوية الاجتماعية للعاملين بالاندية الرياضية للعاملين بالنشاط الرياضي باندية محافظة الاسكندرية
- ارتفاع مستوى الإثراء الوظيفي للعاملين بالاندية الرياضية للعاملين بالنشاط الرياضي باندية محافظة الاسكندرية
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد الهوية الاجتماعية والإثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي باندية محافظة الاسكندرية

مصطلحات البحث :

الهوية الاجتماعية : Identity Social

- هي بعد من أبعاد الهوية الرياضية وتتمثل في الصورة والشكل الذي تكونها مجموعة معينة عن نفسها وتنشأ من داخل أفراد المجموعة لكي يتم التداول بها في الخارج وتصبح بمثابة معايير وقيم خاصة بهذه المجموعة . (ابوالعلا، ابراهيم ، ٢٠٢١ : 434)

الاثراء الوظيفي

- مدى إدراك العاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الإسكندرية لخصائص وظائفهم من حيث تنوع المهام، تكاملها، أهميتها، الاستقلالية في أدائها، التغذية الراجعة المستمرة، وفرص التعلم والنمو، وذلك كما تقاس درجاتهم الكلية على مقياس الإثراء الوظيفي (تعريف اجرائي)

الدراسات السابقة

- ١-دراسة حسين محمد يوسف (٢٠٢٤) بعنوان " العلاقة بين الروح الرياضية والهوية الرياضية لدى لاعبي الكرة الطائرة في فلسطين "

- أهداف البحث: التعرف إلى درجة الروح الرياضية والهوية الرياضية والعلاقة بينهما لدى لاعبي الكرة الطائرة في فلسطين

- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي

- عينة البحث: تكونت العينة من (١١٤) لاعباً من أندية الدرجة الممتازة والأولى للكرة الطائرة في فلسطين

- أدوات جمع البيانات: مقياس روبرت وآخرون (Robert et al, ١٩٩٧) (للروح الرياضية، ومقياس بروور وكورلنز (Brewer & Cornelius, ٢٠٠١) للهوية الرياضية

- أهم النتائج: أن درجة الروح الرياضية كانت كبيرة ويوزن نسبي (٨٤%) ، ودرجة الهوية الرياضية كبيرة جداً ويوزن نسبي (٨٥.٤٢%) ، وكانت العلاقة بين الروح الرياضية والهوية الرياضية إيجابية، حيث وصل معامل الارتباط بيرسون بينهما إلى (٠.٧٣) والانحدار إلى (٠.٥٣٤) وأوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها زيادة اهتمام المدربين بتضمين التدريبات والمواقف التدريبية المشابهة لطبيعة الأداء في البرامج التدريبية التي تسهم في تنمية كل من الروح الرياضية والهوية الرياضية عند الإعداد النفسي والتربوي والمعرفي للاعبين.

- ٢-دراسة ابتهاج قطب عبد المجيد يوسف (٢٠٢٤) بعنوان " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإثراء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية "

- أهداف البحث: التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاثراء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية من خلال تحديد أبعاد كل من (جودة الحياة الوظيفية والاثراء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية ايجاد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاثراء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية)

- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي

- **عينة البحث:** عددها (١٧٠) فرد من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية بالمستويات الإدارية الثلاثة (الادارة العليا - الادارة الوسطى - الادارة التنفيذية)
- **أدوات جمع البيانات:** إستمارة الاستبيان
- **أهم النتائج:** توجد علاقة معنوية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الاثراء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية ، وهذا يدل على أنه كلما توافرت أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل في (الاستقرار والامان الوظيفي، الالتزام الوظيفي، برامج التدريب والتنمية، العلاقات الاجتماعية، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، الرضا الوظيفي، الاجور والمكافئات المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) كلما زادت درجة الاثراء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية والتي تتمثل في (تنوع المهارات الادارية، هويه المهام، أهمية المهمة، الاستقلالية، التغذية الراجعة) ، وكان من أهم التوصيات ضرورة الاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية لما في ذلك أثر كبير على العاملين
- ٣- **دراسة سحر السيد ابوالعلا ، الشيماء محمد ابراهيم (٢٠٢١) بعنوان "البناء الايدلوجى للاسرة المصرية فى دعم الثقافة الرياضية لتشكيل الهوية الاجتماعية للرياضيين"**
- **أهداف البحث:** تهدف الدراسة الى التعرف على البناء الايدلوجى للاسرة المصرية فى دعم الثقافة الرياضية لتشكيل الهوية الاجتماعية للرياضيين وذلك من خلال (البناء الايدلوجى للاسرة المصرية فى دعم الثقافة الرياضية لابنائها ، العلاقة بين متسوى الثقافة الرياضية ومستوى الهوية الاجتماعية للرياضيين.
- **المنهج المستخدم:** المنهج الوصفى
- **عينة البحث:** عينة عمدية من الرياضيين المشاركين فى الانشطة الرياضية الفردية والجماعية وعددهم (١٤٢) رياضى
- **أدوات جمع البيانات:** إستمارة الاستبيان
- **أهم النتائج:** وجود علاقة معنوية بين مستوى الثقافة الرياضية ومستوى الهوية الاجتماعية للرياضيين ، تفعيل دور الاسرة فى نشر الثقافة الرياضية بتذليل الصعوبات التى تواجهها ، وتوفير السبل المتاحة لخلق الهوية الاجتماعية.
- ٤- **دراسة رامى سيد إبراهيم المصري (٢٠٢٠) بعنوان "فاعلية التمكين الإداري لرفع الاثراء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة السلة "**
- **أهداف البحث:** التعرف على فاعلية التمكين الإداري لرفع الاثراء الوظيفي للعاملين بالمشروع القومي للموهبة والبطل الأولمبي لكرة السلة.

- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي
- عينة البحث: تكونت عينة الدراسة من (١٥) من اعضاء مجلس ادره الاتحاد المصري لكرة السلة، (١٨) فردا من مديري المشروع القومي للموهوبين والمشرفين عليه، (٦٠) فردا من المدربين والاداريين
- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان
- أهم النتائج: يمارس المسئولين عن المشروع القومي للموهوبين اثناء فترة التفويض صلاحيتهم دون تدخل في اختصاصاتهم ، يساعد التمكين الإداري المشروع على اعداد قيادات ادارية تتميز بالكفاءة ، يوفر الاتحاد فرص متساوية للتعلم والتدريب لجميع المسئولين عن المشروع ، يساعد التمكين الإداري المسئولين عن المشروع على الابتكار والابداع وتطوير اساليب العمل ، يساعد التمكين الإداري على زيادة التعاون والعمل الجماعي، التمكين الإداري يساهم في زيادة الالتزام الوظيفي لدى العاملين بالمشروع. يشعر العاملين بالمشروع بالسعادة عند حل المشكلات من خلالهم.
- ٥-دراسة حيدر جاسم الجبوري ، مهند حميد العطوى(٢٠١٦) بعنوان " انعكاس الهوية الاجتماعية في التفاعل الوظيفي "
- أهداف البحث: اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين الهوية الاجتماعية والتفاعل الوظيفي
- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي
- عينة البحث: عينة عمدية إذ تم اختيار عينة من (٨٦) موظف من أصل (١٧٠) موظف اداري في المعمل وتم استرجاع (٧٨) استبانته صالحة ومثلت نسبة (٤٦ %) .
- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان
- أهم النتائج: قوة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيري البحث التفسيري الهوية الاجتماعية والاستجابي التفاعل الوظيفي على مستوى عينة البحث ، أن توفر فرص انضمام الأفراد إلى المجموعة التي تتطابق معتقداتها وتكون هذه المجموعة فعالة فضلاً عن زيادة مستويات الالتزام فيما بين أعضائها سيؤدي الى زيادة فرص المساعدة والدافعية ويحاولوا بذل مزيد من الجهد للارتقاء بواقع المعمل ، ان الانسجام بين أعضاء المجموعة وزيادة مستوى التوافق للآراء والأفكار فيما بينهم ينتج عنه تقديم مقترحات ترتقي بواقع المعمل ويصبح أعضاء المجموعة كفريق متكامل ومنسجم ، عدم توفر المنافسة الايجابية بين أعضاء المجموعة وعدم إتاحة الفرصة لانضمام أعضاء جدد فضلاً عن انعدام رؤيتهم حول المستقبل مما انعكس سلباً على تفاعل العاملين فيما بينهم.

٦-دراسة عزيز ابيمبولا Azeez & Abimbola (٢٠١٦) بعنوان " الإثراء الوظيفي واتجاهات الموظفين المتعلقة بالعمل لموظفين غير أكاديميين في جامعات حكومية مختارة في ولاية لاغوس "

- أهداف البحث: دراسة أثر الإثراء الوظيفي اتجاهات الموظفين المتعلقة عملهم، حيث كشفت الدراسة الارتباط ما بين الإثراء الوظيفي والرضا، والدافع، وأداء الموظفين
- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي
- عينة البحث: ٩٠ من الموظفين غير الأكاديميين في جامعات في لاغوس
- أدوات جمع البيانات: إستمارة الاستبيان
- أهم النتائج: أن الإثراء الوظيفي هو متنبئ قوي لاتجاهات الموظفين تجاه عملهم مثل الرضا الوظيفي والدافع والأداء، كما استخلصت الدراسة أن الإثراء الوظيفي يوفر تنوع المهارات، هوية الوظيفة، الشعور بالأهمية في عيون الآخرين، المسؤولية، التحدي، الحرية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التغذية الراجعة من أداء العمل، النمو والشعور بالإنجاز مما يؤدي إلى خلق دافع ذاتي ورضا وأداء عالٍ.

إجراءات البحث

منهج البحث :

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وذلك لملائمته لطبيعة البحث .

مجتمع وعينة البحث

يشتمل مجتمع البحث على الاخصائيين الرياضيين بأندية محافظة الاسكندرية (الاولمبي - اصحاب الجياد - سموحة - الاتحاد - نادى الاسكندرية "سبورتج")

عينة البحث:

قام الباحثتان باختيار عينة عشوائية قدرها (١٣٤) فردا من الاخصائيين الرياضيين بأندية محافظة الاسكندرية (الاولمبي - اصحاب الجياد - سموحة - الاتحاد - نادى الاسكندرية "سبورتج")

وقد قام الباحثتان بتقسيم عينة البحث كالتالى

- عينة الدراسة الاستطلاعية : قوامها (٢٤) فردا بغرض تقنين ادوات البحث من صدق وثبات من المجتمع الكلى للبحث ومن خارج عينة الدراسة الاساسية .
- عينة الدراسة الأساسية : قوامها (١١٠) فردا بغرض تطبيق مقياس البحث وهذا ما يوضحة جدول

(١)

جدول رقم (١)

التوزيع العددي لمجتمع وعينة البحث

العينة الأساسية		العينة الاستطلاعية		عينة البحث	الاندية
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
٨٢.٦١ %	١٩	١٧.٣٩ %	٤	٢٣	الاولمبيى
٨٣.٣٣ %	٢٥	١٦.٦٧ %	٥	٣٠	اصحاب الجياد
٨٠.٥٦ %	٢٩	١٩.٤٤ %	٧	٣٦	سموحة
٨٠.٧٧ %	٢١	١٩.٢٣ %	٥	٢٦	الاتحاد
٨٤.٢١ %	١٦	١٥.٧٩ %	٣	١٩	نادى الاسكندرية (سبورتج)
٨٢.٠٩ %	١١٠	١٧.٩١ %	٢٤	١٣٤	الاجمالى

شروط اختيار عينة البحث :

١. أن يكون المبحوث من الأخصائيين الرياضيين العاملين فعلياً في الأندية الرياضية محل الدراسة بمحافظة الإسكندرية.

٢. أن تكون لديه خبرة عملية لا تقل عن سنة واحدة في مجال النشاط الرياضي داخل النادي.

أدوات جمع البيانات :

- مقياس الهوية الاجتماعية للعاملين بالنشاط الرياضى . (إعداد الباحثان)
- مقياس الاثراء الوظيفى للعاملين بالنشاط الرياضى . (إعداد الباحثان)

المعاملات العلمية لمقياسى الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفى للعاملين بالنشاط الرياضى .

لكى تتوصل الباحثان إلى صدق مقياسى الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفى للعاملين بالنشاط الرياضى قامتا بالاعتماد على:

صدق المحتوى:

- صدق المحتوى (صدق المحكمين):

قام الباحثان بعرض المحاور على مجموعة من السادة الخبراء المتخصصين فى مجال علم الاجتماع الرياضى والادارة الرياضية والذى تتوافر فيهم شروط الحصول على درجة الدكتوراة والبالغ عددهم (١١) خبير مرفق رقم (١) لاستطلاع آراءهم حول مناسبة المحاور المقترحة لإبداء الرأي في مدى ملائمتها لتحقيق اهداف البحث ، وهذا ما يوضحه جدولى

(٢، ٣)

جدول رقم (٢)

التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول أبعاد مقياس الهوية الاجتماعية

ن = ١١ خبراء

الخبراء الموافقون		الابعاد
النسبة المئوية	التكرار	
١٠٠%	١١	البعد الاول : الانتماء للمجموعة
١٠٠%	١١	البعد الثاني : التقدير الإيجابي للجماعة
١٠٠%	١١	البعد الثالث : الاندماج مع القيم والمعايير
٩٠.٩١%	١٠	البعد الرابع : مقارنة الذات بالجماعات الأخرى
١٠٠%	١١	البعد الخامس : التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة

يتضح من جدول (٢) اتفاق آراء السادة الخبراء على صلاحية الابعاد الموضوعة من قبل الباحثان بنسبة تراوحت ما بين (٩٠.٩١% : ١٠٠%) فى مقياس الهوية الاجتماعية .

جدول رقم (٣)

التكرار والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول أبعاد مقياس الاثراء الوظيفى

ن = ١١ خبير

الخبراء الموافقون		الابعاد
النسبة المئوية	التكرار	
١٠٠%	١١	البعد الاول : تنوع المهارات الادارية
١٠٠%	١١	البعد الثانى : الاستقلالية
١٠٠%	١١	البعد الثالث:التغذية الراجعة
١٠٠%	١١	البعد الرابع : هويه المهام
١٠٠%	١١	البعد الخامس: أهمية المهمة

يتضح من جدول (٣) اتفاق آراء السادة الخبراء على صلاحية الابعاد الموضوعة من قبل الباحثان بنسبة قدرها (١٠٠%) فى مقياس الاثراء الوظيفى .

ثم قام الباحثان بوضع العبارات المناسبة الخاصة بكل مقياس وقد بلغ عدد العبارات (٥٦) عبارة اساسية

ثم تم عرض الابعاد والعبارات لمقياسى الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفى في صورتها الاولى مرفق(٢) على السادة الخبراء لإبداء آراءهم في :-

- مدى مناسبة كل عبارة للبعد الذي تنتمى إليه لتحقيق هدفه
- صحة الصياغة اللغوية لكل عبارة.
- حذف اودمج او نقل او تعديل ما ترونة مناسباً

ويوضح الجدول رقم (٤) التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات مقياسى الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفى.

جدول رقم (٤)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات مقياسي الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفي

ن = ١١

النسبة المئوية	التكرار	م	النسبة المئوية	التكرار	م	النسبة المئوية	التكرار	م	النسبة المئوية	التكرار	م
مقياس الاثراء الوظيفي						مقياس الهوية الاجتماعية					
١٠٠%	١١	٤٢	١٠٠%	١١	٢٦	١٠٠%	١١	١٤	١٠٠%	١١	١
١٠٠%	١١	٤٣	١٠٠%	١١	٢٧	١٠٠%	١١	١٥	١٠٠%	١١	٢
٣٦.٣٦%	٤	٤٤	١٠٠%	١١	٢٨	١٠٠%	١١	١٦	٩٠.٩١%	١٠	٣
١٠٠%	١١	٤٥	٨١.٨٢%	٩	٢٩	٨١.٨٢%	٩	١٧	١٠٠%	١١	٤
٩٠.٩١%	١٠	٤٦	١٠٠%	١١	٣٠	١٠٠%	١١	١٨	١٠٠%	١١	٥
١٠٠%	١١	٤٧	٤٥.٤٥%	٥	٣١	١٠٠%	١١	١٩	٩٠.٩١%	١٠	٦
١٠٠%	١١	٤٨	١٠٠%	١١	٣٢	١٠٠%	١١	٢٠	١٠٠%	١١	٧
١٠٠%	١١	٤٩	٢٧.٢٧%	٣	٣٣	١٠٠%	١١	٢١	١٠٠%	١١	٨
٨١.٨٢%	٩	٥٠	٩٠.٩١%	١٠	٣٤	٨١.٨٢%	٩	٢٢	١٠٠%	١١	٩
١٠٠%	١١	٥١	١٠٠%	١١	٣٥	١٠٠%	١١	٢٣	١٠٠%	١١	١٠
٩٠.٩١%	١٠	٥٢	١٠٠%	١١	٣٦	١٠٠%	١١	٢٤	١٠٠%	١١	١١
١٠٠%	١١	٥٣	٨١.٨٢%	٩	٣٧	٩٠.٩١%	١٠	٢٥	١٠٠%	١١	١٢
١٠٠%	١١	٥٤	١٠٠%	١١	٣٨				١٠٠%	١١	١٣
٨١.٨٢%	٩	٥٥	١٠٠%	١١	٣٩						
١٠٠%	١١	٥٦	١٠٠%	١١	٤٠						
			١٠٠%	١١	٤١						

يتضح من جداول (٤) موافقة السادة الخبراء حول الصورة الأولية لمقياسي الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفي حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٢٧.٢٧% : ١٠٠%) ، مع اقتراح حذف بعض العبارات وقد قام الباحثان بإجراء التعديلات اللازمة كما يتضح من الجدول التالي رقم (٥).

جدول رقم (٥)

العبارات التي تم تعديلها في لمقياسي الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفي بناءً على آراء السادة الخبراء

المحور	البعد	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	نوع التعديل	العبارة بعد التعديل
الثاني	الاول	٣١	المهام التي اقوم بها محفزة ومشجعة وتثير التحدي .	حذف	-----
	الاول	٣٣	مهامي الحالية تعطيني فرصة للتقدم في العمل.	حذف	-----
	الثالث	٤٤	يتاح لي الاطلاع على تقييم رؤسائي لادائي	حذف	-----

وبناء علي التعديلات للسادة الخبراء التي بمقياسي الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفي من حذف بعض العبارات أصبح مقياسي الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفي في صورتها النهائية قبل التطبيق مرفق رقم (٣)

صدق الاتساق الداخلي :

تم التأكد من صدق عبارات مقياسي الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفي بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس وهذا ما يوضحه جدول (٦، ٧) .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الهوية الاجتماعية

ن = ٢٤

معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة
*٠.٦٣٨	٢١	*٠.٨٧١	١٦	*٠.٨٥٩	١١	*٠.٨٢١	٦	*٠.٥٣٦	١
*٠.٥٩١	٢٢	*٠.٤٥٩	١٧	*٠.٦٨٩	١٢	*٠.٥٣٨	٧	*٠.٦٢١	٢
*٠.٨١٧	٢٣	*٠.٥٩٧	١٨	*٠.٥٠٩	١٣	*٠.٦٨٣	٨	*٠.٥٤١	٣
*٠.٧٠٥	٢٤	*٠.٧٦٥	١٩	*٠.٤٩٧	١٤	*٠.٨٢٥	٩	*٠.٧٨٩	٤
*٠.٧٢٨	٢٥	*٠.٤٥٦	٢٠	*٠.٧٨٤	١٥	*٠.٦٨٢	١٠	*٠.٩٠١	٥

* دال إحصائيًا عند ٠.٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠.٣٩٦)

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الهوية الاجتماعية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

جدول (٧)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الاثراء الوظيفي

ن = ٢٤

معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة
*٠.٤٩٩	٥٠	*٠.٨١١	٤٤	*٠.٧٨٤	٣٨	*٠.٤٠٢	٣٢	*٠.٨٥٤	٢٦
*٠.٥٨٨	٥١	*٠.٥٨٧	٤٥	*٠.٦٨٠	٣٩	*٠.٦٣٧	٣٣	*٠.٦٥٩	٢٧
*٠.٩٠٢	٥٢	*٠.٧٢١	٤٦	*٠.٦٩٤	٤٠	*٠.٦٨٣	٣٤	*٠.٧٨٤	٢٨
*٠.٥٨٦	٥٣	*٠.٥٢٠	٤٧	*٠.٨٥٦	٤١	*٠.٧٩٠	٣٥	*٠.٥٨٤	٢٩
		*٠.٥٩٧	٤٨	*٠.٦٢٠	٤٢	*٠.٧٤٥	٣٦	*٠.٨٥٦	٣٠
		*٠.٨١٧	٤٩	*٠.٨٢١	٤٣	*٠.٥٥٤	٣٧	*٠.٧٤٨	٣١

* دال إحصائيًا عند ٠.٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠.٣٩٦)

يتضح من جدول رقم (٧) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس الاثراء الوظيفي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

جدول رقم (٨)
معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس الهوية الاجتماعية

ن = ٢٤

الابعاد	معامل الارتباط
البعد الاول : الانتماء للمجموعة	*٠.٦٥٨
البعد الثاني : التقدير الإيجابي للجماعة	*٠.٥٦٧
البعد الثالث : الاندماج مع القيم والمعايير	*٠.٦٣١
البعد الرابع : مقارنة الذات بالجماعات الأخرى	*٠.٧٠٥
البعد الخامس : التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة	*٠.٧٨١

يتضح من جدول ارقام (٨) أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية لمقياس الهوية الاجتماعية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

جدول رقم (٩)
معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس الاثراء الوظيفي

ن = ٢٤

الابعاد	معامل الارتباط
البعد الاول : تنوع المهارات الادارية	*٠.٧٢٨
البعد الثاني : الاستقلالية	*٠.٦٣٤
البعد الثالث: التغذية الراجعة	*٠.٨١٥
البعد الرابع : هويه المهام	*٠.٦٢٠
البعد الخامس: أهمية المهمة	*٠.٦٩٧

* دال إحصائيًا عند ٠.٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي = ٠.٣٩٦)

يتضح من جدول ارقام (٩) أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية لمقياس الاثراء الوظيفي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

النتائج :

تم التحقق من الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات عبارات مقياس الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفي وهذا ما يوضحه جدول (١٠ ، ١١).

جدول (١٠)

معاملات الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ لمقياس الهوية الاجتماعية

ن = ٢٤

معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة	رقم العبارة
٠.٨٠٧	٢١	٠.٨٦٤	١٦	٠.٨٦٥	١١	٠.٨٧١	٦	٠.٨١١	١
٠.٨٦٩	٢٢	٠.٨٦٩	١٧	٠.٨١٤	١٢	٠.٨٦٩	٧	٠.٨٦٦	٢
٠.٨٧٣	٢٣	٠.٨٢٧	١٨	٠.٨٦٩	١٣	٠.٨٠٣	٨	٠.٨٥٩	٣
٠.٨٨٩	٢٤	٠.٨٧١	١٩	٠.٨٧٧	١٤	٠.٨٨٤	٩	٠.٨٢١	٤
٠.٨٢٨	٢٥	٠.٨٣٦	٢٠	٠.٨٧٨	١٥	٠.٨٥٩	١٠	٠.٨٧١	٥

يتضح من جدول (١٠) والخاص بمعاملات ثبات مقياس الهوية الاجتماعية باستخدام معامل الفا كرونباخ أكبر من ٠.٧٠ مما يدل على ثبات مقياس الهوية الاجتماعية

جدول (١١)

معاملات الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ لمقياس الاثراء الوظيفي

ن = ٢٤

معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة	رقم العبارة
٠.٨٠٢	٥٠	٠.٧٩٦	٤٢	٠.٨٣٢	٣٤	٠.٨١٤	٢٦
٠.٨٧٠	٥١	٠.٨٩٣	٤٣	٠.٨٧٠	٣٥	٠.٨٧٢	٢٧
٠.٨٥٦	٥٢	٠.٨١٢	٤٤	٠.٧٨١	٣٦	٠.٨٦٦	٢٨
٠.٨٣٥	٥٣	٠.٨٩٧	٤٥	٠.٨٧٤	٣٧	٠.٧٦٣	٢٩
		٠.٧٥٤	٤٦	٠.٧٨٤	٣٨	٠.٨٧٠	٣٠
		٠.٨٨٨	٤٧	٠.٨٨٧	٣٩	٠.٨٥٦	٣١
		٠.٧٣٦	٤٨	٠.٨١٥	٤٠	٠.٨٦٦	٣٢
		٠.٨٦٥	٤٩	٠.٧٩٦	٤١	٠.٨٧٠	٣٣

يتضح من جدول (١١) والخاص بمعاملات ثبات مقياس الاثراء الوظيفي باستخدام معامل الفا كرونباخ أكبر من ٠.٧٠ مما يدل على ثبات مقياس الاثراء الوظيفي

تطبيق مقياسي البحث :

مجالات التطبيق:

تم تطبيق مقياسي البحث في صورتها النهائية مرفق (٣) عن طريق تسليمها شخصيا من قبل الباحثان الى افراد عينة البحث

وذلك كالآتي :

المجال البشرى :

تم التطبيق على افراد عينة البحث والبالغ عددهم (١١٠) من الاخصائيين الرياضيين بالاندية الرياضية بمحافظة الاسكندرية

المجال المكانى :

أندية محافظة الاسكندرية (الاولمبى - اصحاب الجياد - سموحة - الاتحاد - نادى الاسكندرية "سبورتنج")

المجال الزمنى :

تم تطبيق مقياسى البحث فى الفترة من ٢٠٢٤/٢/١٢ وحتى ٢٠٢٤/٣/١٨.

طريقة تصحيح مقياسى البحث :

اعتمدت الباحثتان فى تحديد استجابات مقياسى البحث على ميزان ليكرت الثلاثى والذى يتمثل فى (نعم -الى حد ما - لا) وقد اعطت الاستجابات (١ ، ٢ ، ٣)

المعالجات الإحصائية المستخدمة فى البحث :

تم ايجاد المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS version 2020 فيما يلى :-

■ النسبة المئوية % Percentge

■ معامل الارتباط (البيرسون)

■ معامل ثبات الفا كرونباخ

■ المتوسط الحسابى

■ مربع كا ٢

عرض ومناقشة النتائج

أولاً: عرض ومناقشة نتائج المحور الأول : أبعاد الهوية الاجتماعية للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية

جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد الهوية الاجتماعية للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية)

ن=(١١٠)

م	محتوى العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجملية (ليكارت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
	البعد الاول : الانتماء للمجموعة:												
١	أشعر أنني أنتمي بقوة إلى مجتمع العاملين بالنشاط الرياضي.	٣٨.١٨%	42	٤٧.٢٧%	52	١٤.٥٥%	16	18.836	.000	2.24	إلى حد ما	٦١.٨٢%	٤
٢	أشعر بالراحة عند التعامل مع زملائي في النشاط الرياضي.	٨١.٨٢%	90	١١.٨٢%	13	٦.٣٦%	7	116.855	.000	2.75	نعم	٨٧.٧٣%	١
٣	أشعر أنني جزء من فريق متماسك داخل الوسط الرياضي.	٧١.٨٢%	79	١٤.٥٥%	16	١٣.٦٤%	15	73.327	.000	2.58	نعم	٧٩.٠٩%	٣
٤	أتحمس للمشاركة في أنشطة تجمع العاملين في النشاط الرياضي.	٧٠.٠٠%	77	٢٧.٢٧%	30	٢.٧٣%	3	76.491	.000	2.67	نعم	٨٣.٦٤%	٢
٥	أرى أن هناك انسجاماً واضحاً بين العاملين بالنشاط الرياضي.	٣٧.٢٧%	41	٣٩.٠٩%	43	٢٣.٦٤%	26	4.709	.095	2.14	إلى حد ما	٥٦.٨٢%	٥
	البعد الثاني : التقدير الإيجابي للجماعة :												
٦	أشعر بالفخر عندما أقول أنني أعمل في مجال النشاط الرياضي.	٨٤.٥٥%	93	١٤.٥٥%	16	٠.٩١%	1	132.891	.000	2.84	نعم	٩١.٨٢%	١
٧	أعتقد أن نشاطي الرياضي يضيف قيمة حقيقية للمجتمع.	٧٦.٣٦%	84	١٩.٠٩%	21	٤.٥٥%	5	95.145	.000	2.72	نعم	٨٥.٩١%	٢
٨	أحب الحديث عن عملي في النشاط الرياضي مع الآخرين.	٧١.٨٢%	79	٢٠.٠٠%	22	٨.١٨%	9	75.618	.000	2.64	نعم	٨١.٨٢%	٣
٩	أفتخر بالإنجازات التي يحققها زملائي في المجال الرياضي.	٧٠.٠٠%	77	٢٠.٩١%	23	٩.٠٩%	10	68.855	.000	2.61	نعم	٨٠.٤٥%	٤
١٠	أتباهى بانتمائي لمهنة النشاط الرياضي أمام الآخرين.	٥٢.٧٣%	58	٤٢.٧٣%	47	٤.٥٥%	5	42.673	.000	2.48	نعم	٧٤.٠٩%	٥
	البعد الثالث : الاندماج مع القيم والمعايير :												
١١	ألتزم بتطبيق القيم الأخلاقية المرتبطة بمهنة النشاط الرياضي في سلوكي المهني.	٩٠.٩١%	100	٩.٠٩%	10	٠.٠٠%	0	73.636	.000	2.91	نعم	٩٥.٤٥%	٢
١٢	أعتبر نفسي ممثلاً حقيقياً للمبادئ المهنية للنشاط الرياضي أمام المجتمع.	٩١.٨٢%	101	٨.١٨%	9	٠.٠٠%	0	76.945	.000	2.92	نعم	٩٥.٩١%	١
١٣	أحرص على تطوير مهاراتي باستمرار للحفاظ على الصورة الإيجابية لمهنة النشاط الرياضي.	٨١.٨٢%	90	١٧.٢٧%	19	٠.٩١%	1	120.782	.000	2.81	نعم	٩٠.٤٥%	٣

م	محتوى العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدلة (ليكارت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
١٤	أؤمن بأن العمل في مجال النشاط الرياضي يتطلب مستوى عالياً من الالتزام الأخلاقي.	٩١.٨٢ %	101	٨.١٨ %	9	٠.٠٠ %	0	76.945	.000	2.92	نعم	٩٥.٩١ %	١
١٥	أرى أنني أجسد القيم والمبادئ الرياضية في سلوكي داخل وخارج نطاق العمل.	٧٤.٥٥ %	82	٢٤.٥٥ %	27	٠.٩١ %	1	93.291	.000	2.74	نعم	٨٦.٨٢ %	٤
	البعد الرابع : مقارنة الذات بالجماعات الأخرى:												
١٦	أؤمن بأن العاملين في مجال النشاط الرياضي يتمتعون بمكانة اجتماعية أعلى مقارنة ببعض المهن الرياضية الأخرى.	٥٧.٢٧ %	63	٢٤.٥٥ %	27	١٨.١٨ %	20	29.036	.000	2.39	نعم	٦٩.٥٥ %	٢
١٧	أنظر إلى عملي في النشاط الرياضي نظرة إيجابية مقارنة بالمهن الأخرى.	١٢.٧٣ %	14	٣١.٨٢ %	35	٥٥.٤٥ %	61	30.236	.000	1.57	لا	٢٨.٦٤ %	٥
١٨	أشعر أن عملي في النشاط الرياضي يعزز تقديري الذاتي ومكانتي الاجتماعية.	٤٠.٩١ %	45	٤٧.٢٧ %	52	١١.٨٢ %	13	23.582	.000	2.29	إلى حد ما	٦٤.٥٥ %	٣
١٩	أعتقد أن النشاط الرياضي يؤدي دوراً أساسياً في خدمة المجتمع ونشر قيمه الإيجابية.	٧٢.٧٣ %	80	٢٥.٤٥ %	28	١.٨٢ %	2	86.036	.000	2.71	نعم	٨٥.٤٥ %	١
٢٠	أرى أن مهنة النشاط الرياضي تعبر بصدق عن شخصيتي وطموحاتي.	٤٤.٥٥ %	49	٣٨.١٨ %	42	١٧.٢٧ %	19	13.436	.001	2.27	إلى حد ما	٦٣.٦٤ %	٤
	البعد الخامس : التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة:												
٢١	أشعر بوجود دعم متبادل ومستمر بيني وبين زملائي العاملين في المجال الرياضي.	٤٦.٣٦ %	51	٣٣.٦٤ %	37	٢٠.٠٠ %	22	11.473	.003	2.26	إلى حد ما	٦٣.١٨ %	٤
٢٢	أرتبط ارتباطاً قوياً بهويتي المهنية كعامل في مجال النشاط الرياضي.	٧٩.٠٩ %	87	١٩.٠٩ %	21	١.٨٢ %	2	108.564	.000	2.77	نعم	٨٨.٦٤ %	١
٢٣	أشعر بانتماء وجداني عميق تجاه مهنة النشاط الرياضي.	٧١.٨٢ %	79	٢٣.٦٤ %	26	٤.٥٥ %	5	79.327	.000	2.67	نعم	٨٣.٦٤ %	٢
٢٤	أعمل على تشجيع الآخرين للانضمام إلى مهنة النشاط الرياضي وتعزيزها.	٤٢.٧٣ %	47	٣٥.٤٥ %	39	٢١.٨٢ %	24	7.436	.024	2.21	إلى حد ما	٦٠.٤٥ %	٥
٢٥	أتحمل مسؤولية شخصية في الحفاظ على السمعة الإيجابية لمهنة النشاط الرياضي.	٦٨.١٨ %	75	٣٠.٠٠ %	33	١.٨٢ %	2	73.218	.000	2.66	نعم	٨٣.١٨ %	٣

*مربع كاي معنوي عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة $0.05 \geq$ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ٣.٨٤
مقياس ليكارت : المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان :- ١.٠٠ - ١.٦٦ (لاوافق) ، ١.٦٧ - ٢.٣٣ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤ - ٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٢) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الاول (أبعاد الهوية الاجتماعية للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، عدا العبارات أرقام (٥)، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٨.٦٤ % إلى ٩٥.٩١ %) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

البعد الاول : الانتماء للمجموعة

حازت العبارات أرقام (٢، ٤، ٣) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٩.٠٩ % : ٨٧.٧٣ %) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى أن أشعر بالراحة عند التعامل مع زملائي في النشاط الرياضي ، أتحمس للمشاركة في أنشطة تجمع العاملين في النشاط الرياضي، أشعر أنني جزء من فريق متماسك داخل الوسط الرياضي.

بينما حازت العبارات أرقام (١، ٥) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٥٦.٨٢ % : ٦١.٨٢ %) فى الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى أشعر أنني أنتمي بقوة إلى مجتمع العاملين بالنشاط الرياضي ، أرى أن هناك انسجامًا واضحًا بين العاملين بالنشاط الرياضي.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسة Ashforth & Mael (٢٠١٣) التي أكدت أن الهوية الاجتماعية تنشأ بدرجة كبيرة من العلاقات التفاعلية بين الأفراد داخل المنظمة، حيث يسهم التفاعل الإيجابي والشعور بالقبول في تعزيز الإحساس بالانتماء. كما أن العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل تمثل أحد أبرز محددات الهوية التنظيمية، وأن الأفراد الذين يشعرون بأنهم جزء من فريق متماسك أكثر استعدادًا للالتزام التنظيمي.

وترى الباحثتان أن ارتفاع نسب الموافقة على العبارات المرتبطة بالتفاعل الاجتماعي المباشر (الراحة في التعامل، الحماس للأنشطة، الإحساس بالتماسك) يعود إلى الطبيعة الجماعية للعمل الرياضي الذي يفرض مشاركة وتعاونًا مستمرًا، بينما تراجع نسب الموافقة على الانتماء القوي والانسجام التام يمكن تفسيره بوجود فروق فردية في الخلفيات أو التوجهات أو الخبرات، وربما بعض المعوقات التنظيمية التي تحول دون الشعور بالاندماج الكامل لجميع العاملين، وهذا يشير إلى الحاجة لتبني سياسات إدارية وبرامج تدريبية تعزز الهوية الاجتماعية الكلية، وتقلل من الفجوات بين العاملين.

البعد الثاني : التقدير الإيجابي للجماعة

حازت العبارات أرقام (٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٤.٠٩ % : ٩١.٨٢ %) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى أشعر بالفخر عندما أقول أنني أعمل في مجال النشاط الرياضي ، أعتقد أن نشاطي الرياضي يضيف قيمة حقيقية للمجتمع ، أحب الحديث عن عملي في النشاط الرياضي مع الآخرين ، أفخر بالإنجازات التي يحققها زملائي في المجال الرياضي ، أتباهى بانتمائي لمهنة النشاط الرياضي أمام الآخرين.

و تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسة Ashforth & Mael (٢٠١٣) حول نظرية الهوية الاجتماعية، حيث أوضحنا أن الانتماء إلى جماعة مهنية يرفع من مستويات تقدير الذات ويعزز الاعتراز بالهوية الفردية والجماعية، كما أن الهوية الاجتماعية المرتبطة بالعمل الرياضي تسهم في تعزيز الولاء التنظيمي والالتزام المهني.

بينما تختلف هذه النتيجة جزئياً مع نتائج دراسة Van Knippenberg (٢٠١٧) التي أشارت إلى أن الاعتراز بالانتماء قد يتأثر سلباً في بعض المؤسسات إذا لم تتوافر العدالة التنظيمية والشفافية، وهو ما يعني أن قوة الفخر ليست ثابتة وإنما مشروطة بمدى تحقق العدالة والإنصاف في بيئة العمل.

ترى الباحثان أن ارتفاع نسب الموافقة على هذا البعد يعكس أن العاملين بالنشاط الرياضي في أندية محافظة الإسكندرية يتمتعون ببيئة مهنية واجتماعية تعزز قيمتهم الذاتية، وتدفعهم إلى الاعتراز بانتمائهم المهني، كما يشير ذلك إلى أن هوية الفرد الاجتماعية تتجسد بقوة في المجال الرياضي، حيث يتخطى العمل كونه مجرد وظيفة ليصبح جزءاً من هوية الفرد ومصدر فخره أمام المجتمع.

البعد الثالث : الاندماج مع القيم والمعايير

حازت العبارات أرقام (١٢ ، ١٤ ، ١١ ، ١٣ ، ١٥) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٨٦.٨٢ % : ٩٥.٩١ %) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى أعتبر نفسي ممثلاً حقيقياً للمبادئ المهنية للنشاط الرياضي أمام المجتمع ، أوأمن بأن العمل في مجال النشاط الرياضي يتطلب مستوى عالياً من الالتزام الأخلاقي ، ألتزم بتطبيق القيم الأخلاقية المرتبطة بمهنة النشاط الرياضي في سلوكي المهني ، أحرص على تطوير مهاراتي باستمرار للحفاظ على الصورة الإيجابية لمهنة النشاط الرياضي ، أرى أنني أجسد القيم والمبادئ الرياضية في سلوكي داخل وخارج نطاق العمل.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة سحر السيد ابوالعلا ، الشيماء محمد ابراهيم (٢٠٢١) التي بينت أن العاملين في الأنشطة الرياضية الذين يلتزمون بالقيم الأخلاقية ويطورون أنفسهم باستمرار، يتمتعون بصورة إيجابية لدى المجتمع ويحققون مستويات عالية من الرضا والفاعلية في العمل.

وترى الباحثان أن ارتفاع نسب الموافقة يعكس وعياً متزايداً لدى العاملين في النشاط الرياضي بمحافظة الإسكندرية بأهمية القيم والمبادئ الأخلاقية في ممارسة عملهم، مما يعزز من مكانة المهنة في المجتمع ويقوي الهوية الاجتماعية للعاملين، كما أن هذا الالتزام بالقيم المهنية قد يسهم في توفير بيئة عمل ثرية وداعمة، حيث يتجلى الإثراء الوظيفي من خلال المعنى والجدوى التي يجدها العامل في عمله، وبالتالي فإن تجسيد هذه القيم لا ينعكس فقط على مستوى الفرد، بل يمتد ليؤثر إيجاباً على سمعة المؤسسات الرياضية ومكانتها المجتمعية.

البعد الرابع : مقارنة الذات بالجماعات الأخرى

حازت العبارات أرقام (١٩ ، ١٦) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٦٩.٥٥ % : ٨٥.٤٥ %) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى اعتقاد أن النشاط الرياضي يؤدي دوراً أساسياً في خدمة المجتمع ونشر قيمه الإيجابية ، أو من بأن العاملين في مجال النشاط الرياضي يتمتعون بمكانة اجتماعية أعلى مقارنة ببعض المهن الرياضية الأخرى.

وترى الباحثان أن ذلك يعكس وعي عينة البحث بأن النشاط الرياضي ليس مجرد ممارسة بدنية بل رسالة اجتماعية وأخلاقية تسهم في تعزيز التماسك المجتمعي، هذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة سحر السيد ابوالعلا ، الشيماء محمد ابراهيم (٢٠٢١) التي أكدت أن النشاط الرياضي يُعتبر أداة قوية لبناء رأس المال الاجتماعي، وتعزيز قيم التعاون والاحترام المتبادل في المجتمع.

بينما حازت العبارات أرقام (١٨ ، ٢٠) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٦٣.٦٤ % : ٦٤.٥٥ %) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى أشعر أن عملي في النشاط الرياضي يعزز تقديري الذاتي ومكانتي الاجتماعية ، أرى أن مهنة النشاط الرياضي تعبر بصدق عن شخصيتي وطموحاتي.

في حين حازت العبارة رقم (١٧) على نسبة موافقة قدرها (٢٨.٦٤ %) في الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى أنظر إلى عملي في النشاط الرياضي نظرة إيجابية مقارنة بالمهن الأخرى.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعكس وجود فجوة بين القيم الجوهرية للنشاط الرياضي والمردود الفعلي الذي يحصل عليه العاملون، سواء من حيث التقدير المادي أو الاعتراف المجتمعي ، وهذا ما أكدته دراسة

حسين محمد يوسف (٢٠٢٤) التي بينت أن عدم المساواة في الأجور والحوافز بين المهن الرياضية والمهن الأخرى يؤدي إلى تراجع شعور العاملين بالرضا والانتماء.

البعد الخامس : التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة

حازت العبارات أرقام (٢٢ ، ٢٣ ، ٢٥) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٨٣.١٨% : ٨٨.٦٤%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى ارتباط ارتباطاً قوياً بهويتي المهنية كعامل في مجال النشاط الرياضي ، أشعر بانتماء وجداني عميق تجاه مهنة النشاط الرياضي ،أتحمل مسؤولية شخصية في الحفاظ على السمعة الإيجابية لمهنة النشاط الرياضي.

بينما حازت العبارات أرقام (٢١ ، ٢٤) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٦٠.٤٥% : ٦٣.١٨%) في الاتجاه السائد (إلى حد ما) والتي تشير إلى أشعر بوجود دعم متبادل ومستمر بيني وبين زملائي العاملين في المجال الرياضي ، أعمل على تشجيع الآخرين للانضمام إلى مهنة النشاط الرياضي وتعزيزها.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة Nugent et al (٢٠٢٠) التي بينت أن العاملين في المجالات الرياضية يظهرون ارتباطاً عاطفياً أكبر بمهنتهم نتيجة طبيعة العمل التي تقوم على التفاعل الاجتماعي والاعتزاز بالإنجازات الجماعية ، ويشير ذلك إلى أن مهنة النشاط الرياضي ليست مجرد وظيفة، بل هي رسالة مهنية وإنسانية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسمعة المجتمعية والقيم الأخلاقية.

وترى الباحثان أن هذه النتائج تؤكد على أن الهوية الاجتماعية للعاملين في النشاط الرياضي متجذرة بشكل قوي في وجدانهم ، إلا أن جانب الدعم المتبادل وتشجيع الآخرين يحتاج إلى مزيد من البرامج المؤسسية لتعزيز التضامن المهني وبناء شبكات دعم أوسع داخل وخارج مؤسسات النشاط الرياضي

ثانيا: عرض ومناقشة نتائج المحور الثانى : أبعاد الاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية

جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية والدلالات الإحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (أبعاد الاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية)

ن=(١١٠)

م	الدلالات الإحصائية	نعم		إلى حد ما		لا		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدلة (ليكات)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %						
	البعد الاول : تنوع المهارات الادارية												
٢٦	يتطلب عملي تحسين وتطوير المهارات المطلوبة للعمل.	93	84.55%	13	11.82%	4	3.64%	130.927	.000	2.81	نعم	90.45%	٢
٢٧	تتطلب طبيعة عملي قدرات متعددة.	87	79.09%	16	14.55%	7	6.36%	104.745	.000	2.73	نعم	86.36%	٤
٢٨	استخدم كافة مهاراتي انجاز المهام المنوطة بي.	93	84.55%	14	12.73%	3	2.73%	131.473	.000	2.82	نعم	90.91%	١
٢٩	يتم عقد دورات تدريبية لتمكينى من المهارات اللازمة لانجاز اعمالى.	45	40.91%	35	31.82%	30	27.27%	3.182	.204	2.14	إلى حد ما	56.82%	٧
٣٠	المهارات التي امتلكها تتناسب مع ما اقوم به من مهام.	86	78.18%	20	18.18%	4	3.64%	103.055	.000	2.75	نعم	87.27%	٣
٣١	تمنحني وظيفتي فرص النمو والتقدم باكتساب مهارات جديدة	79	71.82%	18	16.36%	13	11.82%	73.655	.000	2.60	نعم	80.00%	٦
٣٢	المهارات المتوفرة لي تفوق المطلوب للعمل.	83	75.45%	20	18.18%	7	6.36%	90.127	.000	2.69	نعم	84.55%	٥
	البعد الثانى : الاستقلالية												
٣٣	يُفوض لي الصلاحيات المناسبة لتسيير العمل دون الرجوع الى الرئيس المباشر.	26	23.64%	27	24.55%	57	51.82%	16.927	.000	1.72	إلى حد ما	35.91%	٧
٣٤	تتوافر لدى فرص للمبادرة والحرية في اداء المهام المطلوبة منى	54	49.09%	36	32.73%	20	18.18%	15.782	.000	2.31	إلى حد ما	65.45%	٢
٣٥	احدد اوليات العمل بصورة منفردة	80	72.73%	22	20.00%	8	7.27%	79.491	.000	2.65	نعم	82.73%	١
٣٦	امتلك السلطة الكافية للتخطيط وتنفيذ المهام الموكلة لي	32	29.09%	36	32.73%	42	38.18%	1.382	.501	1.91	إلى حد ما	45.45%	٦
٣٧	يترك النادى الحرية لي في ترتيب عملي وجدولته	45	40.91%	46	41.82%	19	17.27%	12.782	.002	2.24	إلى حد ما	61.82%	٣
٣٨	يعطنى النادى الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات الخاصة بعملى	39	35.45%	40	36.36%	31	28.18%	1.327	.515	2.07	إلى حد ما	53.64%	٤
٣٩	يمنحني النادى الاستقلالية عند القيام بالعمل	26	23.64%	59	53.64%	25	22.73%	20.418	.000	2.01	إلى حد ما	50.45%	٥
	البعد الثالث: التغذية الراجعة												

م	محتوى العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مربع كاي	مستوى الدلالة	المتوسط الحسابي	الاستجابة المجدلة (ليكاتر)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار						
٤٠	أحرص على تقييمي الذاتي لأدائي	٧٢.٧٣ %	80	٢٢.٧٣ %	25	٤.٥٥ %	5	82.273	.000	2.68	نعم	٨٤.٠٩ %	١
٤١	أطلع على نتائج تقييم رؤسائي لأدائي	٣٨.١٨ %	42	٣١.٨٢ %	35	٣٠.٠٠ %	33	1.218	.544	2.08	إلى حد ما	٥٤.٠٩ %	٥
٤٢	يشعرنى المدير بالتقدير والاعتراف بالمجود الذى ابذله	٦٨.١٨ %	75	٢٠.٩١ %	23	١٠.٩١ %	12	61.764	.000	2.57	نعم	٧٨.٦٤ %	٢
٤٣	يساهم مديرى فى تدعيم نقاط القوة التى أمتلكها ومعالجة نقاط الضعف	٥٩.٠٩ %	65	٢٥.٤٥ %	28	١٥.٤٥ %	17	34.491	.000	2.44	نعم	٧١.٨٢ %	٣
٤٤	يقدم النادى المعلومات الكافية عن المهام التى أقوم بها	٣٦.٣٦ %	40	٤٠.٩١ %	45	٢٢.٧٣ %	25	5.909	.052	2.14	إلى حد ما	٥٦.٨٢ %	٤
	البعد الرابع : هويه المهام												
٤٥	هناك تحديد واضح للصلاحيات الممنوحة للعاملين لتسهيل اداء المهام الموكلة اليهم.	٥٨.١٨ %	64	٢٦.٣٦ %	29	١٥.٤٥ %	17	32.527	.000	2.43	نعم	٧١.٣٦ %	٤
٤٦	يمنح النادى العاملين الفرصة لإكمال المهام الموكلة اليهم.	٧١.٨٢ %	79	١٧.٢٧ %	19	١٠.٩١ %	12	73.982	.000	2.61	نعم	٨٠.٤٥ %	٣
٤٧	التزم بأداء مهامى الوظيفية كما تم تحديدها وفق خطط محدده.	٨٠.٩١ %	89	١٦.٣٦ %	18	٢.٧٣ %	3	115.109	.000	2.78	نعم	٨٩.٠٩ %	١
٤٨	يوجد توصيف وظيفي واضح للمهام التى أقوم بها	٤٠.٠٠ %	44	٣٣.٦٤ %	37	٢٦.٣٦ %	29	3.073	.215	2.14	إلى حد ما	٥٦.٨٢ %	٥
٤٩	يعطينى مديرى فرصه لاداء مهامى الوظيفية للنهائية.	٧٥.٤٥ %	83	١٩.٠٩ %	21	٥.٤٥ %	6	90.891	.000	2.70	نعم	٨٥.٠٠ %	٢
	البعد الخامس: أهمية المهمة:												
٥٠	تؤثر مهامى بشكل واضح على مهام الآخرين.	١٠.٩١ %	12	٢٣.٦٤ %	26	٦٥.٤٥ %	72	53.745	.000	1.45	لا	٢٢.٧٣ %	٤
٥١	اشعر باننى جزء مهم وفعال في النادى الذى أعمل به.	٦٨.١٨ %	75	٢١.٨٢ %	24	١٠.٠٠ %	11	62.418	.000	2.58	نعم	٧٩.٠٩ %	٢
٥٢	طبيعة المهام التى أقوم بها تساهم في تحقيق أهداف النادى	٨٠.٩١ %	89	١٥.٤٥ %	17	٣.٦٤ %	4	114.345	.000	2.77	نعم	٨٨.٦٤ %	١
٥٣	اشعر اننى موضع اهتمام المدراء من خلال اشتراكى في اتخاذ القرارات الخاصة بعملى.	٦٠.٩١ %	67	٢٨.١٨ %	31	١٠.٩١ %	12	42.564	.000	2.50	نعم	٧٥.٠٠ %	٣

*مربع كاي معنوى عند مستوى ٠.٠٥ حيث مستوى الدلالة ≥ ٠.٠٥ عند درجة الحرية ٢ = ٥.٩٩ ، درجة الحرية = ٣.٨٤
مقياس ليكاتر : المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان :- ١.٦٦-١.٠٠ (لاوافق) ، ٢.٣٣-١.٦٧ (إلى حد ما) ، ٢.٣٤-٣.٠٠ (موافق)

يتضح من جدول (١٣) والخاص بالتكرار والنسبة المئوية والدلالات الاحصائية الخاصة بعبارات المحور الثانى (أبعاد الاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الإستجابات وهذه القيم لمربع كاي معنوية عند مستوى ٠.٠٥ ، عدا العبارات أرقام (٢٩ ، ٣٦ ، ٣٨ ، ٤١ ، ٤٤ ، ٤٨)، ونسبة موافقة تراوحت ما بين (٢٢.٧٣ % إلى ٩٠.٩١ %) وبترتيب العبارات كما هو موضح بالجدول.

البعد الاول : تنوع المهارات الادارية

حازت العبارات أرقام (٢٨ ، ٢٦ ، ٣٠ ، ٢٧ ، ٣٢ ، ٣١) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٨٠ % : ٩٠.٩١ %) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى استخدام كافة مهاراتي انجاز المهام المنوطة بى ، يتطلب عملى تحسين وتطوير المهارات المطلوبة للعمل ، المهارات التي امتلكها تتناسب مع ما اقوم به من مهام ، تتطلب طبيعة عملى قدرات متعددة ، المهارات المتوفرة لي تفوق المطلوب للعمل ، تمنحني وظيفتي فرص النمو والتقدم باكتساب مهارات جديدة.

بينما حازت العبارة رقم (٢٩) على نسبة موافقة قدرها (٥٦.٨٢ %) فى الاتجاه السائد (الى حد ما) والتي تشير إلى يتم عقد دورات تدريبية لتمكينى من المهارات اللازمة لانجاز اعمالى.

وفى هذا الصدد اشار **موسى اللوزى (٢٠١٢)** ان أسلوب الاثراء الوظيفي يعمل على تنويع واجبات الوظيفة ومسئولياتها والتجديد فى أعبائها بالشكل الذى يهيئ لشاغلها أن يجدد قدراته ويطور مهاراته بمقابلة هذا الالعباء والمسئوليات ، والمشاركة فى اتخاذ القرارات.(اللوزى، ٢٠١٢: ٧٨)

وأوصت دراسة **قورين حسنية ، ليلي بن كعكع ، على نوره (٢٠١٨)** على ضرورة زيادة الاهتمام بتنوع المهارات وتكليف العاملين بعدد اكبر من اجزاء العمل ضمن مجال التخصص فضلا عن حاجتهم لمزيد من الاستقلالية لانجاز اعمالهم ، تحسين المسار الوظيفي للعاملين وزيادة فرص الترقية لكون العاملين يعانون من الشعور بعدم التقدم المهني وذلك من خلال خلق مناصب جديدة في اطار هيكل تنظيمي مرن ، ضرورة التقييم الدورى لنظام التطوير المتبع بالمديرية فيما اذا كان يحقق فوائد ومزايا لها واهدافها المحددة واهداف عامليها .

ترى الباحثان أن هذه النتائج تعكس بشكل عام ارتفاع مستوى المواءمة بين مهارات العاملين ومتطلبات العمل في الأندية الرياضية، حيث يشعر معظم المشاركين بأنهم يمتلكون القدرات اللازمة بل ويفوقون أحياناً ما يتطلبه العمل، مع وجود فرص للنمو المهني من خلال ممارسة المهام المتنوعة، وهذا يشير إلى قوة في جانب الكفاءة الفردية والتوظيف الأمثل للمهارات.

البعد الثانى : الاستقلالية

حازت العبارة (٣٥) على نسبة موافقة قدرها (٨٢.٧٣%) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى احدد اوليات العمل بصورة منفردة.

بينما حازت العبارات أرقام (٣٤ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٣٦ ، ٣٣) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٣٥.٩١ % : ٦٥.٤٥ %) فى الاتجاه السائد (الى حد ما) والتي تشير إلى تتوافر لدى فرص للمبادرة والحرية في اداء المهام المطلوبة منى ، يترك النادى الحرية لي في ترتيب عملى وجدولته، يعطنى النادى الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات الخاصة بعملى ، يمنحنى النادى الاستقلالية عند القيام بالعمل ، امتلك السلطة الكافية للتخطيط وتنفيذ المهام الموكلة لي ، يُفوض لي الصلاحيات المناسبة لتسيير العمل دون الرجوع الى الرئيس المباشر .

وفى هذا الصدد أشار **على محمد عبد الوهاب**(٢٠١٢) أنه يحدد المشرف الى حد كبير مقدار الاستقلالية والتغذية الراجعة التى يمكن أن يمتلكها المروؤسين ، فعندما يستخدم المشرف الاساليب الاوتوقراطية، ويتحكم فى التغذية الراجعة بحد كبير، فان إثراء الوظائف يصبح عملية صعبة، إن لم يكن ذلك مستحيلا .(عبدالوهاب، ٢٠١٢ : ٤٤)

وأكدت نتائج دراسة **قورين حسنية ، ليلى بن كعكع ، على نوره** (٢٠١٨) أن زيادة الاهتمام بتنوع المهارات وتكليف العاملين بعدد اكبر من اجزاء العمل ضمن مجال التخصص فضلا عن حاجتهم لمزيد من الاستقلالية لانجاز اعمالهم ، تحسين المسار الوظيفى للعاملين وزيادة فرص الترقية لكون العاملين يعانون من الشعور بعدم التقدم المهنى وذلك من خلال خلق مناصب جديدة فى اطار هيكل تنظيمى مرن

وترى الباحثتان أن هذه النتائج تعكس واقعاً مزدوجاً داخل بيئة العمل في الأندية الرياضية: فمن جهة، هناك إتاحة محدودة لتحديد أولويات العمل بشكل فردي، وهو أمر إيجابي يسهم في تنمية الشعور بالمسؤولية، ومن جهة أخرى ما زالت هناك قيود إدارية تحد من الاستقلالية الكاملة للعاملين في المبادرة واتخاذ القرارات، وهو ما قد يعكس ثقافة تنظيمية تعتمد على المركزية في الإدارة، لذا فإن تحسين بيئة العمل يتطلب تعزيز مبدأ التفويض الفعّال ومنح العاملين حرية أوسع، بما يحقق التوازن بين الرقابة الإدارية والمرونة الوظيفية.

البعد الثالث : التغذية الراجعة

حازت العبارات أرقام (٤٠، ٤٢، ٤٣) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧١.٨٢% : ٨٤.٠٩%) في الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى احرص على تقييمي الذاتى لادائى ، يشعرنى المدير بالتقدير والاعتراف بالمجود الذى ابذله ، يساهم مديرى فى تدعيم نقاط القوة التي أمتلكها ومعالجة نقاط الضعف.

بينما حازت العبارات أرقام (٤٤، ٤١) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٥٤.٠٩% : ٥٦.٨٢%) في الاتجاه السائد (الى حد ما) والتي تشير إلى يقدم النادى المعلومات الكافية عن المهام التى أقوم بها ، أطلع على نتائج تقييم رؤسائى لأدائى

وفى هذا الصدد أشار سهيلة عباس ، على الزامل (٢٠١١) أن التغذية المرتدة تعنى توفير المعلومات اللازمة والتي تخبر العاملين عن كيفية ادائهم ونقاط القوة والضعف لديهم، وهذه المعلومات تأتى مباشرة من الوظيفة "التغذية المرتدة للمهمة" أو تأتي من شخص آخر قد يكون المشرفا والمراقب او الزميل. (عباس، الزامل، ٢٠١١ : ٣٥-٣٦)

وفى هذا الصدد اشار موهر ، زوجى Mohr, R. and Zoghi, C (٢٠١٦) أن تصميم الوظيفة يسمح للموظف فى الحصول على معلومات مباشرة وسريعة عن مستويات أدائه ، وأيضا معلومات عن الاخطاء التى حدثت أثناء تنفيذ المهام، ويتم الحصول على هذه المعلومات بواسطة الموظف نفسه حيث يقوم الموظف بدور الرقابة الذاتية لعمله.

البعد الرابع : هويه المهام

حازت العبارات أرقام (٤٧، ٤٩، ٤٦، ٤٥) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧١.٣٦% : ٨٩.٠٩%) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى التزم بأداء مهامى الوظيفية كما تم تحديدها وفق خطط محدده ، يعطينى مديرى فرصه لاداء مهامى الوظيفية للنهائية ، يمنح النادى العاملين الفرصة لإكمال المهام الموكله اليهم ، هناك تحديد واضح للصلاحيات الممنوحة للعاملين لتسهيل اداء المهام الموكله اليهم.

وأكدت نتائج دراسة مريم محمد الحريوى (٢٠١٩) ان الادارة لاتعطى العاملين الاستقلالية الكافية عند القيام بمهامهم ، لاتقوم البلدية بعقد الدورات التدريبية اللازمة للعاملين لديها لاكتساب المعرفة ولتحسين مهاراتهم من اجل تحسين ادائهم عند تادية اعمالهم

بينما حازت العبارة رقم (٤٨) على نسبة موافقة قدرها (٥٦.٨٢%) فى الاتجاه السائد (الى حد ما) والتي تشير إلى يوجد توصيف وظيفي واضح للمهام التي أقوم بها.

وأكدت نتائج دراسة **مريم محمد الحرباوى (٢٠١٩)** أنه لايتوفر توصيف وظيفي واضح ومكتوب للمهام التي يقوم بها العاملين ، تعمل الادارة على اعطاء العاملين لديها مهام اضافية باستمرار ، يشعر الموظفون فى البلدية باهمية مهامهم وتأثيرها على مهام الآخرين ، يتم تزويد العاملين بنتائج الاعمال التي يقومون بها

وترى الباحثتان أن وضوح المهام وتحديد الصلاحيات يعدان من أبرز عوامل نجاح المؤسسات الرياضية، حيث يسهمان في تقليل ضغوط العمل وتجنب تضارب المسؤوليات بين العاملين، غير أن ضعف التوصيف الوظيفي في بعض المواقع قد يشير إلى حاجة المؤسسات الرياضية إلى تطوير أنظمة الموارد البشرية لديها، مع التركيز على صياغة بطاقات وصف وظيفي دقيقة تتماشى مع متطلبات العمل الرياضي الحديث، وذلك لضمان تعزيز الأداء الفردي والجماعي على حد سواء.

البعد الخامس : أهمية المهمة

حازت العبارات أرقام (٥٢، ٥١، ٥٣) على نسبة موافقة تراوحت ما بين (٧٥% : ٨٨.٦٤%) فى الاتجاه السائد (نعم) والتي تشير إلى طبيعة المهام التي أقوم بها تساهم في تحقيق أهداف النادي ، اشعر باننى جزء مهم وفعال في النادي الذى أعمل به، اشعر اننى موضع اهتمام المدراء من خلال اشتراكى في اتخاذ القرارات الخاصة بعملى.

وأكدت نتائج دراسة **Azeez & Abimbola (٢٠١٦)** أن الإثراء الوظيفي هو متنبئ قوي لاتجاهات الموظفين تجاه عملهم مثل الرضا الوظيفي ووالدافع والأداء، كما استخلصت الدراسة أن الإثراء الوظيفي يوفر تنوع المهارات، هوية الوظيفة، الشعور بالأهمية في عيون الآخرين، المسؤولية، التحدي، الحرية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التغذية الراجعة من أداء العمل، النمو والشعور بالإنجاز مما يؤدي إلى خلق دافع ذاتي ورضا وأداء عالٍ.

بينما حازت العبارة رقم (٥٠) على نسبة موافقة قدرها (٢٢.٧٣%) فى الاتجاه السائد (لا) والتي تشير إلى تؤثر مهامى بشكل واضح على مهام الآخرين.

وأكدت نتائج دراسة **عزيز ابيمبولا Azeez & Abimbola (٢٠١٦)** أن الإثراء الوظيفي هو متنبئ قوي لاتجاهات الموظفين تجاه عملهم مثل الرضا الوظيفي ووالدافع والأداء، كما استخلصت الدراسة أن الإثراء الوظيفي يوفر تنوع المهارات، هوية الوظيفة، الشعور بالأهمية في عيون الآخرين، المسؤولية،

التحدي، الحرية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التغذية الراجعة من أداء العمل، النمو والشعور بالإنجاز مما يؤدي إلى خلق دافع ذاتي ورضا وأداء عالٍ.

وترى الباحثتان أن ارتفاع نسبة الموافقة في هذه العبارات مؤشر قوي على أن تصميم المهام داخل الأندية الرياضية يتسم بدرجة من التكامل والارتباط بأهداف النادي، وأن العاملين لا ينظرون إلى عملهم باعتباره مجرد وظيفة، بل كجزء من منظومة أكبر تسعى لتحقيق نجاح مؤسسي، مما يدعم مفهوم الاثراء الوظيفي.

عرض ومناقشة نتائج فرض البحث والذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد الهوية الاجتماعية و الاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية ."

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين أبعاد الهوية الاجتماعية والاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية .

ن=١١٠

أبعاد الاثراء الوظيفي					المحاور والابعاد	
البعد الخامس: أهمية المهمة	البعد الرابع: هويه المهام	البعد الثالث: التغذية الراجعة	البعد الثاني: الاستقلالية	البعد الاول: تنوع المهارات الادارية		
*٠.٣٤٩	*٠.٤٦٩	*٠.٣٢١	*٠.٥٣١	*٠.٤٥٢	البعد الاول : الانتماء للمجموعة	أبعاد الهوية الاجتماعية
*٠.٥٠٢	*٠.٤٩٧	*٠.٣٧٦	*٠.٢٩٧	*٠.٣٢٦	البعد الثاني : التقدير الإيجابي للجماعة	
*٠.٣٧١	*٠.٤١٢	*٠.٣٦٣	*٠.٣٠٩	*٠.٢٠٧	البعد الثالث : الاندماج مع القيم والمعايير	
*٠.٥٣٤	*٠.٣٩٤	*٠.٤٢٩	*٠.٥١٦	*٠.٢٦١	البعد الرابع : مقارنة الذات بالجماعات الأخرى	
*٠.٤٩٧	*٠.٣٧١	*٠.٥٢٤	*٠.٤٧١	*٠.٣٠٩	البعد الخامس : التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة	

* قيمة "ر" معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.١٨٧

يتضح من جدول (١٦) والخاص بمعاملات الارتباط بين أبعاد الهوية الاجتماعية و الاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية أن هناك:

- علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الهوية الاجتماعية و الاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية حيث تراوح معامل الارتباط بينهما ما بين (٠.٢٠٧ : ٠.٥٣٤) وهى أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥، مما يدل على أنه كلما توافرت الهوية الاجتماعية للعاملين بالنشاط الرياضي كلما ارتفع مستوى الاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي ، وهذا يحقق فرض البحث والذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد الهوية الاجتماعية و الاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية".

وفى هذا الصدد أشارت نتائج دراسة سحر السيد ابوالعلا ، الشيماء محمد ابراهيم (٢٠٢١) على وجود علاقة معنوية بين مستوى الثقافة الرياضية ومستوى الهوية الاجتماعية للرياضيين ، تفعيل دور الاسرة فى نشر الثقافة الرياضية بتذليل الصعوبات التى تواجهها ، وتوفير السبل المتاحة لخلق الهوية الاجتماعية.

كما أكدت نتائج دراسة ابتهاج قطب عبد المجيد يوسف (٢٠٢٤) على وجود علاقة معنوية طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الاثراء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية ، وهذا يدل على أنه كلما توافرت أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي تتمثل في (الاستقرار والامان الوظيفي، الالتزام الوظيفي، برامج التدريب والتنمية، العلاقات الاجتماعية، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، الرضا الوظيفي، الاجور والمكافئات المالية، فرص الترقى والتقدم الوظيفي) كلما زادت درجة الاثراء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية والتي تتمثل في (تنوع المهارات الادارية، هويه المهام، أهمية المهمة، الاستقلالية، التغذية الراجعة

الاستخلاصات :

في ضوء نتائج البحث الحالية توصلت الباحثتان إلى الاستخلاصات التالية :-

١. تُعد الهوية الاجتماعية من المحددات الأساسية التي تفسر انتماء الفرد لجماعته أو مؤسسته، وتؤثر بشكل مباشر على اتجاهاته وسلوكياته داخل بيئة العمل.
٢. يمثل الإثراء الوظيفي أحد أهم المداخل الحديثة في إدارة الموارد البشرية، حيث يسهم في تحسين بيئة العمل، وزيادة استقلالية العاملين، وتنمية قدراتهم الإبداعية، بما يعزز من رضاهم وأدائهم.

٣. العلاقة بين الهوية الاجتماعية والإثراء الوظيفي علاقة تكاملية؛ فكلما شعر العاملون بانتماء أقوى لمؤسستهم وهويتهم المهنية والاجتماعية، كلما زادت قدرتهم على استثمار مزايا الإثراء الوظيفي.

٤. السياق الرياضي يتميز بخصوصية خاصة، إذ لا يقتصر الانتماء فيه على البعد الوظيفي، بل يمتد إلى البعد الرياضي والاجتماعي والثقافي المرتبط بالنادي وقيمه.

٥. يمكن القول إن تعزيز الهوية الاجتماعية للعاملين في النشاط الرياضي يُعد مدخلاً مهماً لتحسين الإثراء الوظيفي لديهم، وبالتالي رفع كفاءة الأداء الوظيفي وجودة الخدمات الرياضية المقدمة.

٦. النتائج المتوقعة من البحث الحالي ستسهم في تقديم توصيات عملية لإدارات الأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية، تتمثل في تصميم وظائف ثرية تلبي احتياجات العاملين النفسية والمهنية، وتدعيم برامج تعزز من انتمائهم المؤسسي والاجتماعي.

التوصيات :

في ضوء استخلاصات البحث، توصي الباحثات المسئولتين بالاندية الرياضية بالاتي :

- تعزيز الهوية الاجتماعية للعاملين من خلال تنظيم برامج وأنشطة داخلية (اجتماعية - ثقافية - رياضية) تُثمي شعور الانتماء والاعتزاز بالنادي، مثل: الاحتفال بالإنجازات، تكريم المتميزين، وتفعيل التواصل بين الإدارة والعاملين.
- إعادة تصميم الوظائف الرياضية بما يحقق الإثراء الوظيفي، عبر (زيادة تنوع المهام والأنشطة المرتبطة بالعمل ، تمكين العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات اليومية ، توفير صلاحيات مناسبة لأداء العمل باستقلالية ، ربط المهام الفردية بالنتائج الكلية لبرامج النادي).
- تعزيز نظام التغذية الراجعة داخل الأندية من خلال تقييم دوري ومنظم للأداء، يتضمن ملاحظات بناءة وفرصاً للتطوير، مع إشراك العاملين في صياغة معايير التقييم.
- توفير فرص التعلم والتطوير المهني المستمر للعاملين في النشاط الرياضي عبر برامج تدريبية وورش عمل، تركز على المهارات الإدارية والفنية الحديثة في المجال الرياضي.
- دعم القيادة التحفيزية في الأندية، بحيث تتبنى الإدارة أسلوب القيادة التشاركية القائم على إشراك العاملين في وضع الأهداف والخطط، بما يزيد من شعورهم بالتماهي مع قيم وأهداف النادي.
- بناء ثقافة تنظيمية داعمة تركز على العدالة، الشفافية، المساواة في الفرص، واحترام القيم الرياضية، بما يعزز من ترسيخ الهوية الاجتماعية الإيجابية لدى العاملين.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

ابتهال قطب عبد المجيد يوسف (٢٠٢٤) : " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإثراء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية " ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية.

حسين محمد يوسف (٢٠٢٤) : " العلاقة بين الروح الرياضية والهوية الرياضية لدى لاعبي الكرة الطائرة في فلسطين " ، بحث منشور ، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ، مركز رفاد للدراسات والابحاث.

حنا نصر الله (٢٠١٠): ادارة القوى العاملة ، دار زهران ، عمان.

حيدر جاسم الجبوري ، مهند حميد العطوي(٢٠١٦) : " انعكاس الهوية الاجتماعية في التفاعل الوظيفي " ، بحث منشور ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للعلوم الادارية والاقتصادية.

رامى سيد ابراهيم المصرى(٢٠٢٠): فاعلية التمكين الإداري لرفع الاثراء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصرى لكرة السلة، بحث منشور بمجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ،كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط.

سحر السيد ابوالعلا ، الشيماء محمد ابراهيم(٢٠٢١) : "البناء الايدلوجى للاسرة المصرية فى دعم الثقافة الرياضية لتشكيل الهوية الاجتماعية للرياضيين" ،بحث منشور ، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان.

سليمان العماد (٢٠١٦) : مستوى الثقافة الرياضية وعلاقتها بالهوية الرياضية لدى طلبة تخصص التربية الرياضية في جامعة النجاح الوطنية.

سهيلة عباس ، على الزامل (٢٠١١) :ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان .

على محمد عبد الوهاب(٢٠١٢): القدرات الابداعية للعاملين " اهميتها ،عناصرها ،سبل تنميتها " ، معهد الادارة العامة ، عمان.

قورين حسنية ، ليلي بن كعكع ، على نوره(٢٠١٨): أثر الاثراء الوظيفي على التطوير المهني للإفراد " دراسة حالة بمديرية الخدمات الجامعية - جامعة معسكر " ، بحث منشور بالمجلة الجزائرية للموارد البشرية ، المجلد ٣ ، العدد ٢ .

مريم محمد الحراوى(٢٠١٩): مدى تطبيق الاثراء الوظيفي والتوسع في بلدية الخليل، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل.

موسى سامى اللوزى (٢٠١٢) : التطوير التنظيمي "اساسيات ،مفاهيم حديثة" ، دار وائل للنشر ، عمان.

مؤيد سعيد السالم(٢٠٠٩): ادارة الموارد البشرية المعاصرة ، مدخل استراتيجى تكاملى ،دار اثراء للنشر ، عمان .

ثانيا: المراجع الاجنبية:

Aninkan, D. (2014): The Impact of Reward Management and Job Enrichment on Job Satisfaction among Employees in The Ogun State Polytechnics. International Journal of Business and Management Invention, Vol. 3, No. 3.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (2013): Social identity theory and the organization. Academy of Management Review, 14(1), 20–39.

Azeez, R. and Abimbola, M. (2016): Job Enrichment and Work–Related Attitudes of Non–Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State. International Journal of Human Resource Studies, Vol. 6, No. 1.

Hogg,M.(٢٠١٦): A Social Identity Theory of Leadership. Personality and Social Psychology Review ٢٠٠١, Vol. ٥, No. ٣, ١٨٤–٢٠٠

Mohr, R. and Zoghi, C. (2016): Is Job Enrichment Really Enriching? Working Paper 389, BLS Working Papers, US Bureau of Labor Statistics.

- Nugent, A., Smith, B., & MacDonald, D. (2020): Professional identity in sport and exercise: The role of values and belonging. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 42(4), 295–308.
- Raza, M. and Nawaz, M. (2011): Impact of Job Enlargement on Employees' Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence from Public Sector of Pakistan, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 18.
- Reifsteck, E. (٢٠١١): The relationship between athletic identity and physical activity levels after retirement from collegiate sports. (Unpublished master thesis), university of North Carolina, Greensboro.
- Salau, O., Adeniji, A. and Oyewunmi, A. (2014): Relationship Between Elements of Job Enrichment and Organizational Performance Among the non-Academic Staff in Nigerian Public Universities, *Management and Marketing Journal*, Vol. 12, No. 2.
- Sharma, D. and Raval, B. (2016): Impact of Job Enrichment on Employee's Turnover in Vodafone, *International Journal of Science and Research*, Vol. 5, No. 9.
- Siruri, Marwa & SMA, Muathe (2014): A Critical Review of Literature on Job Designs in Sociotechnical Systems, *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, Vol. 3, No. 6.
- Van Knippenberg, D. (2017): Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology*, 49(3), 357–371.
- Visek, A. J. Watson, J. C. Hurst, J. R. & Harris, B. S. (٢٠١٠): Athletic identity and aggressiveness: A cross-cultural analysis of the athletic identity maintenance model. *International journal of sport & exercise psychology*.

الملخص

الهوية الاجتماعية وعلاقتها بالاثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي بأندية محافظة الاسكندرية

أ.م.د/ دينا إبراهيم محمد كشك

أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الاسكندرية

أ.م.د/ نوره فايز عبدالعاطي القمحاوي

أستاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الاسكندرية

هدف هذا البحث إلى التعرف على: (١) مستوى الهوية الاجتماعية للعاملين بالنشاط الرياضي في أندية محافظة الإسكندرية، (٢) مستوى الإثراء الوظيفي لديهم، (٣) والكشف عن العلاقة بين الهوية الاجتماعية والإثراء الوظيفي. اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، حيث تم تطبيق مقياس الهوية الاجتماعية ومقياس الإثراء الوظيفي على عينة عشوائية قوامها (١٣٤) من الأخصائيين الرياضيين العاملين في خمسة أندية كبرى بمحافظه الإسكندرية (الاولمبي - اصحاب الجياد - سموحة - الاتحاد - نادى الاسكندرية "سبورتج") وقد قام الباحثان بتقسيم عينة البحث كالتالى
عينة الدراسة الاستطلاعية : قوامها (٢٤) فردا بغرض تقنين ادوات البحث من صدق وثبات من المجتمع الكلى للبحث ومن خارج عينة الدراسة الاساسية ، عينة الدراسة الأساسية : قوامها (١١٠) فردا بغرض تطبيق مقياس البحث .

وقد أظهرت النتائج أن مستوى الهوية الاجتماعية للعاملين جاء مرتفعاً، وكذلك مستوى الإثراء الوظيفي بأبعاده المختلفة. كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الهوية الاجتماعية والإثراء الوظيفي، بما يشير إلى أن ارتفاع مستوى الهوية الاجتماعية يسهم في تعزيز الإثراء الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الهوية الاجتماعية للعاملين بالأندية الرياضية، وتوفير بيئة عمل محفزة تدعم فرص الإثراء الوظيفي بما يسهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية..

الكلمات المفتاحية : الهوية الاجتماعية - الإثراء الوظيفي - الأخصائيون الرياضيون - الأندية الرياضية - محافظة الإسكندرية.

Abstract

Social Identity and Its Relationship to Job Enrichment among Employees in Sports Activities at Clubs in Alexandria Governorate

Asst. Prof. Dina Ibrahim Mohamed Keshk

**Assistant Professor, Department of Educational, Psychological, and Social Sciences,
Faculty of Physical Education for Girls, Alexandria University**

Asst. Prof. Noura Fayez Abdel-Ati Al-Qamhaw

**Assistant Professor, Department of Sports Administration, Faculty of Physical
Education for Girls, Alexandria University**

This research aimed to identify: (1) the level of social identity among employees working in sports activities at clubs in Alexandria Governorate, (2) the level of job enrichment they experience, and (3) the relationship between social identity and job enrichment. The descriptive survey method was adopted, and both the Social Identity Scale and the Job Enrichment Scale were administered to a random sample of (134) sports specialists working in five major clubs in Alexandria (El-Olympi, Sohag Al-Giad, Smouha, Al-Ittihad, and Alexandria Sporting Club).

The research sample was divided as follows:

- Exploratory study sample: (24) individuals, selected to verify the validity and reliability of the research tools from the total research population but outside the main study sample.**
- Main study sample: (110) individuals, on whom the research tools were applied.**

The results revealed that the level of social identity among employees was high, as was the level of job enrichment across its various dimensions. The findings also indicated a statistically significant positive correlation between social identity and job enrichment, suggesting that higher levels of social identity contribute to enhancing job enrichment among employees in sports activities.

The study recommended strengthening the social identity of employees in sports clubs and providing a motivating work environment that supports job enrichment opportunities, thereby contributing to improved performance and the achievement of institutional goals.

Keywords: Social identity - job enrichment - sports specialists - sports clubs - Alexandria Governorate.