

## الدعم التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة

د.ريم أحمد مختار

### المقدمة ومشكلة البحث:

يُعدّ العنصر البشري من أهم عناصر المنظمات العصرية حيث أن الأداء الفعال له خير ضمان لإستمرار نجاح وبقاء المنظمات في عالم الأعمال ، ولذا فإن العمل على تحسين مستوى أدائه يكون فعالاً ومؤشراً في تحسين مستوى أداء المنظمة وتحقيق أهدافها . ( ٢٠ : ٢٤٦ )

وتسعى المنظمات في الوقت الراهن إلى التكيف مع المتغيرات العالمية والمحلية المعقدة والمتشابكة وعليها أن تواجه التحديات المواقبه لهذه المتغيرات والتعايش معها ، وهي في سبيلها لتحقيق ذلك لابد وأن تعتمد على الموارد البشرية ولايمكن للعاملين أن يشاركوا مشاركة بناءه في تحقيق أهداف المنظمة دون أن يشعروا بدعم المنظمة لهم حتى يتمكنوا من مبادلتها بدعمهم لها عن طريق بذل قصارى جهدهم لتحقيق أهدافها . ( ٣٢ : ١٠ )

فالدعم التنظيمي هو القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعايه أعضائها ورفاهيتهم من خلال معاملاتهم بعدالة ومساعدتهم في حل المشكلات والإبصتات لشكاواهم وهو ينعكس في صورة إهتماما بالقيم التنظيمية للأفراد العاملين وتقديم المساعدات والمساهمات لهم والعناية بهم وبصحتهم النفسية ، وتظهر إيجابيه وفاعلية المنظمة في إستمرارية العناية والأهتمام وشمولها وهو ماينعكس في صورة إدراك الأفراد لهذا التأييد والدعم . ( ١٥ : ١١ )

فكل ماتقدمه المنظمة من دعم تنظيمي تحصل علي مقابل له بطرق عديده تحقق أهداف المنظمة فالدعم التنظيمي هو أحد الأسباب التي تُشكل إتجاهات الأفراد نحو منظماتهم ورؤسائهم في العمل والزملاء ، لذلك

تسعى المنظمه للتنوع فى طرق الدعم التنظيمى حيث تشمل على (العدالة التنظيمية ، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين ، المشاركة فى إتخاذ القرارات ، دعم وتأكيد الذات (٢ : ١١)

ولقد تزايدت وتداخلت العوامل والمتغيرات النفسية والإجتماعية التى تؤثر تنظيمياً خاصة فى العقدين الأخيرين حيث تهدف جميعها إلى تنمية وتطوير الأداء الوظيفى لتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية والمجتمعية معاً حيث تتيح تلك العوامل إشباع حاجات ودوافع العاملين ومن أهم تلك العوامل الدعم التنظيمى ، العدالة التنظيمية ، الدعم القىادى ، المشاركة فى إتخاذ القرارات ، تمكين العاملين ، دعم وتأكيد الذات ، تنمية درجة الإستقلالية فى العمل وغيرها من العوامل والمتغيرات التى تؤثر فى الأداء الوظيفى للعاملين . (١٢ : ٣٥)

حيث يُعد الأداء الوظيفى من الموضوعات التى أثارَت إهتمام الباحثين والمفكرين فى حقل الإدارة وذلك لان العامل البشرى هو المحور الحقيقى فى المنظمات الإدارية كما انه يعتبر أحد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءة العاملين وبلوغهم مستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة، فالأداء الوظيفى فى أى مستوى تنظيمى داخل أى مؤسسة لا يعد إنعكاساً لقدرات ودوافع الممارسين فحسب بل هو إنعكاس لدوافع الرؤساء و القادة (١ : ٤٦)

وفى ضوء التوجهات الحديثه للمؤسسات الرياضية وعلى رأسها وزارة الشباب والرياضة حيث أنها اكثر المؤسسات الرياضية التى تعتمد على الكوادر البشرية لانها تخدم قطاع عريض من النشء والشباب تختص برعايتهم وتقديم خدمات مختلفة لهم ، لاحظت الباحثة من خلال عملها كعضو هيئة تدريس والإشراف على التدريب الميدانى لطالبات تخصص الإدارة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة وإدارتها المركزية ان الوزارة تواجه تحديات جمه فى الوصول لمستوى عالى من الأداء الوظيفى للعاملين بها ولهذه الغاية تستخدم وسائل شتى وتنفق الكثير من الأموال لتدريب وتأهيل العاملين لديها وتقدم لهم العديد من المزايا ساعية دائماً

لوصول لمستوى عالى من الأداء الوظيفى للعاملين بها وتستعين بكل الطرق الحديثة ونتائج الأبحاث لتطبيق إستراتيجيات فعالة من أجل الوصول للأداء الأفضل من خلال الدعم التنظيمى للعاملين بها.

لذا أنه كان من الضرورى لأى هيئة رياضية تحرص على إستمرارها وتقدمها القيام بعملية الدعم التنظيمى للعاملين بها من أجل الأرتقاء بالأداء الوظيفى لهم وهذا مادعى الباحثة لإجراء الدراسة الحالية كمحاولة علمية جادة للتعرف على واقع الدعم التنظيمى على الأداء الوظيفى من خلال إيجاد علاقة الدعم التنظيمى بالأداء الوظيفى لدى الإخصائين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة.

هدف البحث:

يهدف البحث الى دراسة الدعم التنظيمى وعلاقته بالأداء الوظيفى لدى الإخصائين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة وذلك من خلال تحديد:

١- مستوى الدعم التنظيمى لدى الإخصائين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة .

٢- مستوى الأداء الوظيفى لدى الإخصائين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة .

٣- العلاقة الإرتباطية بين الدعم التنظيمى و الأداء الوظيفى لدى الإخصائين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة .

تساؤلات البحث:

١- ما مستوى الدعم التنظيمى لدى الإخصائين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ؟

٢- ما مستوى الأداء الوظيفى لدى الإخصائين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ؟

٣- ما العلاقة الإرتباطية بين الدعم التنظيمى و الأداء الوظيفى لدى الإخصائين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ؟

مصطلحات البحث :

الدعم التنظيمي :

عرفه كيم Kim (٢٠١٦) بأنه التصور المدرك لدى العاملين بأن المنظمة تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم والذي ينعكس بدوره على جهود العاملين لتحقيق أهداف المنظمة . (٢٧ : ١٨٦)

الأداء الوظيفي :

عرفه محمد عبد الغنى (٢٠٠٨) تنفيذ الموظف لأعماله ومسئوليته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها (٢٢ : ٣)

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والتحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث .

مجتمع البحث :

أشتمل مجتمع البحث على (٢٦٨) أخصائي رياضي بوزارة الشباب والرياضة ( قطاع الرياضة ) بالإدارات المركزية التالية :

- ١- الإدارة المركزية للأداء الرياضي بواقع (٩٤) أخصائي رياضي
- ٢- الإدارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية بواقع (٩٢) أخصائي

رياضي

- ٣- الإدارة المركزية للاستثمار الرياضي بواقع (٨٢) أخصائي رياضي

عينة البحث :-

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية واشتملت علي عدد ( ٢٠٠ ) أخصائي رياضي أي بنسبة (٧٥% ) من مجتمع البحث بالإدارات المركزية ( الأداء الرياضي - برامج التنمية الإدارية - الاستثمار الرياضي ) مقسمة

كما يلي :-

أولاً: العينة الاستطلاعية :

تم اختيارها بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية ، حيث اشتملت على عدد (٣٠) إحصائي رياضي بواقع (١٠) إحصائي رياضي من كل إدارة مركزية .

ثانياً: عينة البحث الأساسية :

وتم اختيارها بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث ، حيث اشتملت على عدد (١٧٠) إحصائي رياضي مقسمة إلى عدد (٦٢) إحصائي رياضي من الإدارة المركزية للأداء الرياضي ، وعدد (٦٠) إحصائي رياضي من الإدارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية ، وعدد (٤٨) إحصائي رياضي من الإدارة المركزية للاستثمار الرياضي والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (١)

التوصيف الكمي لعينة البحث الاستطلاعية والأساسية

العينة	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية
الإدارة المركزية للأداء الرياضي	١٠	٦٢
الإدارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية	١٠	٦٠
الإدارة المركزية للاستثمار الرياضي	١٠	٤٨
المجموع	٣٠	١٧٠

أدوات جمع البيانات :

- ١- السجلات والوثائق المرتبطة بموضوع البحث وكافة متغيراته.
- ٢- المقابلة الشخصية لبعض الخبراء الأكاديمين والتنفيذيين في مجال الإدارة الرياضية ( مقابلة غير مقننة ) .
- ٣- الاستبيان :

حيث قامت الباحثة بتصميم أستمارتي استبيان واشتملت استمارة استبيان (الدعم التنظيمي ) على (٤) محاور كالتالي :

المحور الأول : (الدعم التنظيمي) ويشتمل على عدد (٢٣) عبارة موزعة على (٣) أبعاد كالتالي :

١- عدالة التوزيع ويشتمل على عدد (٧) عبارات.

٢- عدالة الإجراءات ويشتمل على عدد (٨) عبارات

٣- عدالة التعاملات ويشتمل على (٨) عبارات

المحور الثاني : (سلوك القادة لمساندة المرؤوسين) ويشتمل على (٨) عبارات

المحور الثالث : (المشاركة في إتخاذ القرارات) ويشتمل على (٨) عبارات

المحور الرابع : (دعم وتأكيد الذات لدى الأخصائيين) ويشتمل على (٨) عبارات

ليصبح مجموع عبارات الاستبيان ككل (٤٧) عبارة

واشتملت استمارة استبيان (الأداء الوظيفي) على (٣) محاور كالتالي :

المحور الأول : (أداء الواجبات الوظيفية ) ويشتمل على (١٧) عبارة

المحور الثاني : (القدرات والخصائص الفردية ) ويشتمل على (١٤) عبارة

المحور الثالث : (إدراك الدور الوظيفي) ويشتمل على (١٠) عبارات

ليصبح مجموع عبارات الاستبيان ككل (٤١) عبارة

١- تحديد نسبة الإتفاق:

للتعرف على نسبة إتفاق الخبراء حول إستمارتي الإستبيان.. تم عرض محاور إستمارتي الإستبيان على عدد خمسة خبراء (مرفق ١) وذلك لإستطلاع رأيهم العلمي حول كل من: مدى مناسبة المحاور المقترحة لإستمارتي الإستبيان، إضافة ما يروونه مناسباً من محاور، حذف ما يروونه غير مناسب من محاور حيث أتضح أن نسبة إتفاق الخبراء حول محاور إستمارتي الإستبيان وابعاده إنحصرت بين (٨٠٪ : ١٠٠٪) وبالتالي حققت نسبة مئوية أعلى من ٧٥٪ من رأي الخبراء وهي النسبة التي إرتضتها الباحثة لقبول محاور إستمارتي الإستبيان كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (٢)

نسبة إتفاق الخبراء على محاور إستمارتى الإستبيان وابعاده (ن=٥)

م	محاور الاستبيان	عدد مرات الاتفاق	نسبة الاتفاق
الأستبيان الأول : الدعم التنظيمى :			
المحور الاول	العدالة التنظيمية	٥	٪١٠٠
	البعد الأول : عدالة التوزيع	٥	٪١٠٠
	البعد الثانى : عدالة الإجراءات	٥	٪١٠٠
	البعد الثالث : عدالة التعاملات	٥	٪١٠٠
المحور الثانى	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	٤	٪٨٠
المحور الثالث	المشاركة فى إتخاذ القرارات	٥	٪١٠٠
المحور الرابع	دعم وتأكيد الذات لدى الإخصائين	٥	٪١٠٠
الأستبيان الثانى : الأداء الوظيفى:			
المحور الاول	أداء الواجبات الوظيفية	٥	٪١٠٠
المحور الثانى	القدرات والخصائص الفردية	٥	٪١٠٠
المحور الثالث	إدراك الدور الوظيفى	٥	٪١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن نسبة إتفاق الخبراء حول محاور إستمارتى الإستبيان وابعاده إنحصرت بين (٨٠٪ : ١٠٠٪) وبالتالي حققت نسبة مئوية أعلى من ٧٥٪ من رأى الخبراء وهى النسبة التى إرتضتها الباحثة لقبول محاور إستمارتى الإستبيان.

٢- صياغة العبارات:

تم صياغة العبارات الخاصة بإستمارتى الإستبيان وذلك بعد الإطلاع على المراجع العلمية والدراسات السابقة حيث بلغ عدد العبارات (٤٧) عبارة لإستمارة إستبيان الدعم التنظيمى ، ( ٤١ ) عبارة لإستمارة إستبيان الأداء الوظيفى ومرفق (٥) يوضح يوضّح عدد العبارات الخاصة بكل محور من محاور الإستبيان وابعاده فى صورته الأولية قبل العرض على السادة الخبراء .

٥- الصورة المبدئية لإستمارتى الإستبيان:

بعد الإنتهاء من الخطوات السابقة وبعد صياغة العبارات الخاصة بإستمارتى الإستبيان قامت الباحثة بعرض إستمارتى الإستبيان فى صورتها المبدئية على السادة الخبراء اساتذة الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية (مرفق ٢) بهدف إيداء الرأى حول كل من: مدى مناسبة العبارات المقترحة أسفل كل محور وابعاده و إعادة صياغة أية عبارة من عبارات إستمارتى الإستبيان، إضافة أو حذف ما يرونه مناسباً أو غير مناسب من عبارات مدى مناسبة نوع التقييم "ميزان التقدير".

٦- صورة إستمارتى الإستبيان بعد إستطلاع رأى الخبراء:

بعد عرض إستمارتى الإستبيان فى صورتها المبدئية على الخبراء تم حساب نسبة إتفاق الخبراء على كل عبارة من العبارات حيث وافق الخبراء على جميع عبارات إستمارتى الإستبيان فيما عدا عدد عبارتان بواقع عبارة من إستبيان الدعم التنظيمى ، وعبارة من إستبيان الأداء الوظيفى وبالتالي تم حذفهما ، وعبارتان تم تعديلهما وبالتالي أصبح عدد العبارات بعد إستطلاع رأى الخبراء (٤٦) عبارة بإستبيان الدعم التنظيمى ، (٤٠) عبارة بإستبيان الاداء الوظيفى ، وبالنسبة لميزان التقدير فقد وافق الخبراء على ميزان التقدير الثلاثى (موافق - إلى حد ما - غير موافق) والذى كانت درجاته من (٣ - ٢ - ١) درجات، وبالتالي تم التوصل إلى صورة الإستبيان بعد إستطلاع رأى الخبراء مرفق (٣) .

٧- المعاملات العلمية لاستمارتى الاستبيان :

أولاً: حساب معامل الصدق

أ- صدق المحكمين :

قامت الباحثة بعرض استمارتى الاستبيان الأول (الدعم التنظيمي) و(الأداء الوظيفي) فى صورتها المبدئية أ (مرفق ٢) ، على مجموعه من



الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٥) خبراء (مرفق ١) وقد تراوحت النسبة المئوية لأراء الخبراء ما بين (٨٠ % : ١٠٠%) وهذه النسبة أعلى من ٧٥% التي إرتضتها الباحثة لقبول العبارات وبذلك تم حذف عبارتين ليصبح عدد عبارات الاستبيان الأول (٤٦) عبارة وعدد عبارات الاستبيان الثاني (٤٠) عبارة مع التعديل في صياغة بعض العبارات ليصبح استمارتي الاستبيان في صورتها المبدئية ب (مرفق ٣).

ب - صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق الاتساق الداخلي لاستمارتي الاستبيان قامت الباحثة بتطبيقها على العينة الإستطلاعية قوامها (٣٠) اخصائي رياضي من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه ، ومرفق (٦) يوضح صدق الإتساق الداخلي للاستبيان الأول " الدعم التنظيمي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة " حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين محاور وأبعاد وعبارات استبيان الدعم التنظيمي لدي الأخصائيين الرياضيين تراوحت ما بين (٠.٣٢١ : ٠.٧٦٩) وجميعها داله إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) وبذلك لم يتم حذف أي عبارة ليصبح عدد عبارات الاستبيان (٤٦) عبارة مما يشير إلى أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق ، ومرفق (٧) يوضح صدق الاتساق الداخلي للاستبيان الثاني "استبيان الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة" حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين محاور وعبارات استبيان الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين تراوحت ما بين (٠.٣٦٢ : ٠.٨٥٤) وجميعها داله إحصائياً عند مستوى

(٠.٠٥) فيما عدا العبارة رقم (١٠) بمحور أداء الواجبات الوظيفية ليصبح عدد عبارات المحور (١٥) عبارة ، والعبارة رقم (٥) بمحور إدراك الدور الوظيفي ليصبح عدد عبارات المحور (٩) عبارات ومجمل عبارات الاستبيان (٣٨) عبارة مما يشير إلى أن الاستبيان وعباراته على درجة مقبولة من الصدق.

ثانياً : حساب معامل الثبات

قامت الباحثة بحساب ثبات استمارتي استبيان (الدعم التنظيمي ، الأداء الوظيفي) لدي الإحصائيين الرياضيين باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) ومرفق (٨) يوضح معامل ألفا كرونباخ للاستبيان الأول " الدعم التنظيمي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة " حيث تراوحت معاملات ألفا لاستبيان الدعم التنظيمي ما بين (٠.٧٨ : ٠.٩٠) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى أن محاور وأبعاد عبارات الاستبيان ذو معامل ثبات مقبول ، ومرفق (٩) يوضح معامل ألفا كرونباخ للاستبيان الثاني " الأداء الوظيفي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة " حيث تراوحت معاملات ألفا لاستبيان الأداء الوظيفي ما بين (٠.٦٩ : ٠.٨٠) وهي معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى أن محاور عبارات الاستبيان ذو معامل ثبات مقبول .

٨- صورة الاستبيان النهائية "بعد حساب المعاملات العلمية":

بعد الإنتهاء من الخطوات السابقة والتي تضمنت كل من (عرض الاستبيان على الخبراء، وحساب المعاملات العلمية) تم التوصل إلى الصورة النهائية لاستمارتي الاستبيان، حيث بلغ عدد عبارات الاستبيان الأول (٤٦) عبارة وعدد عبارات الاستبيان الثاني (٣٨) عبارة مرفق (١٠).

٩- الدراسة الأساسية :

قامت الباحثة بتطبيق استمارتي الاستبيان قيد البحث في صورتها النهائية (مرفق ٤) على عينة البحث الأساسية وقوامها (١٧٠) اخصائي رياضي بكل من الإدارة المركزية للأداء الرياضي ، والإدارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية ، والإدارة المركزية للاستثمار الرياضي في الفترة من ( ٢ / ١ / ٢٠١٩ إلى ٢٨ / ١ / ٢٠١٩ ) وبعد جمع الاستمارات تم تفرغهما بميزان التقدير الثلاثي للعبارات بحيث تأخذ الاستجابة (موافق) (٣) درجات والاستجابة (إلى حد ما) (٢) درجتين والاستجابة (غير موافق) (١) درجة واحدة .

المعالجات الإحصائية المستخدمة :-

استخدمت الباحثة برنامج SPSS بما يتمشى مع هدف البحث وتحقيقاً لإهدافه وإجابة على تساؤلاته من خلال عرض ومناقشة النتائج.  
عرض ومناقشة النتائج

تبنت الباحثة الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث ٧٥% فأكثر لقبول العبارات التي تدل أو تعطي مؤشراً أن الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي يتوافران بمستوى مرتفع ، ومن (٦٠ إلى أقل من ٧٥%) مؤشراً لتوافر الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي بمستوى متوسط ، وأقل من ٦٠% مؤشراً لتوافر الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي بمستوى منخفض .  
الاستبيان الأول : الدعم التنظيمي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة :

أولاً : عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول ( ما مستوي الدعم التنظيمي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (٣)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات المحور الأول العدالة التنظيمية ( عدالة التوزيع - عدالة الإجراءات - عدالة التعاملات ) . ن = (١٧٠)

ت	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	غير موافق		إلى حد ما		موافق		م	الأبعاد	
			%	ك	%	ك	%	ك			
3	91.17	465	5.8	10	14.7	25	79.4	135	١	عدالة التوزيع	
2	94.11	480	5.8	10	5.8	10	88.2	150	٢		
4	87.25	445	11.7	20	14.7	25	73.5	125	٣		
6	84.31	430	13.1	25	17.6	30	67.6	115	٤		
1	96.07	490	-	-	11.7	20	88.2	150	٥		
5	85.49	436	12.3	21	18.8	32	68.8	117	٦		
7	80.39	410	17.6	30	23.5	40	58.8	100	٧		
3	88.39	3156	مجموع البعد								
2	96.07	490	2.9	5	5.8	10	91.1	155	٨	عدالة الإجراءات	
5	92.15	470	5.8	10	11.7	20	82.3	140	٩		
7	81.37	415	13.1	25	26.4	45	58.8	100	١٠		
1	98.03	500	-	-	5.8	10	94.1	160	١١		
2	96.07	490	-	-	11.7	20	88.2	150	١٢		
4	94.11	480	2.9	5	١١.٧	٢٠	85.2	145	١٣		
6	89.21	455	8.8	15	13.1	25	76.4	130	١٤		
2	92.43	3300	مجموع البعد								
4	95.09	485	2.9	5	8.8	15	88.2	150	١٥	عدالة التعاملات	
5	93.33	476	7.1	12	5.8	10	87.1	148	١٦		
6	91.37	466	9.4	16	7.1	12	83.5	142	١٧		
7	91.17	465	8.8	15	8.8	15	82.3	140	١٨		
1	97.45	497	1.7	3	4.1	7	94.1	160	١٩		
8	90.98	464	8.2	14	10.5	18	81.17	138	٢٠		
3	96.07	490	2.9	5	5.8	10	91.1	155	٢١		
2	96.66	293	2.9	5	4.1	7	92.9	158	٢٢		
1	94.01	3836	مجموع البعد								
1	91.61	10292	المجموع الكلي للمحور								

يتضح من جدول ( ٣ ) أن :

الوزن النسبي لاستجابات العينة لبعء عدالة التوزيع قد تراوح بين (٨٠.٣٩% ، ٩٦.٠٧%) ، والوزن النسبي للبعء ككل (٨٨.٣٩%).

ويشير ذلك إلى توافر عدالة التوزيع بدرجة مرتفعة .

كما يتضح أن الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث لبعء عدالة الإجراءات قد تراوح بين (٨١.٣٧% ، ٩٨.٠٣%) ، والوزن النسبي للبعء ككل (٩٢.٤٣%).

ويشير ذلك إلى توافر عدالة الإجراءات بدرجة مرتفعة

ويتضح أيضاً أن الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث لبعء عدالة التعاملات قد تراوح بين (٩٠.٩٨% ، ٩٧.٤٥%) ، والوزن النسبي للبعء ككل (٩٤.٠١%).

ويشير ذلك إلى توافر عدالة التعاملات بدرجة مرتفعة .

ولا يوجد عبارات الوزن النسبي لها من (٦٠% إلى أقل من ٧٥% ) ، كما لا يوجد عبارات الوزن النسبي لها (أقل من ٦٠%) لمحور العدالة التنظيمية

ويتضح أن الوزن النسبي لمحور العدالة التنظيمية ككل (٩١.٦١%) ويشير ذلك إلى توافر العدالة التنظيمية بدرجة مرتفعة لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن العدالة التنظيمية مفهوم متكامل ومتعدد الجوانب من حيث الأبعاد المختلفة وهو قائم بالدرجة الأولى على السلوك الإنساني والتصرفات الاجتماعية داخل المؤسسة .

- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (محمد الشهري) (٢٠١٤) (١٨) ، (عامر العطوي) (٢٠١١) (١١) ، (Lee) (٢٠١٣) (٢٨) والتي توصلت إلى توافر العدالة التنظيمية بدرجة مرتفعة لدى عينة البحث .

- وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (محمود الشنطي) (٢٠١٥) (٢٤) ، (محمد ناصر) (٢٠١٥) (٢٣) والتي توصلت إلي توافق العدالة التنظيمية بدرجة متوسطة لدي أفراد العينة .

جدول (٤)

التكرارات والدرجة المقدره والوزن النسبي وترتيب العبارات لاستجابات العينة  
على عبارات المحور الثاني(سلوك القادة لمساندة المرؤوسين ن = (١٧٠)

م	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الدرجة المقدره	ت
	%	ك	%	ك	%	ك			
١	70.5	120	17.6	30	11.7	20	86.27	440	3
٢	81.1	138	10.5	18	8.2	14	90.98	464	1
٣	64.7	110	16.4	28	18.8	32	81.96	418	7
٤	85.8	100	32.5	40	17.6	30	80.39	410	8
٥	65.8	112	18.8	32	15.2	26	83.52	426	5
٦	60.5	103	26.4	45	12.9	22	82.54	421	6
٧	76.6	115	17.6	30	13.1	25	84.31	430	4
٨	73.5	125	20.5	35	5.8	10	89.21	455	2
3	المجموع						84.9	3464	

يتضح من جدول (٤) أن :

الوزن النسبي لاستجابات عينه البحث لمحور سلوك القادة لمساندة المرؤوسين قد تراوح بين (٨٠.٣٩% - ٩٠.٩٨%) والوزن النسبي للمحور ككل (٨٤.٩%) .

ويشير ذلك إلي توافق سلوك القادة لمساندة المرؤوسين بدرجة مرتفعة .

وتعزو الباحثة ذلك إلي مساندة المديرين للأخصائيين الرياضيين ورغبة المديرين في إشاعة جو من الحرية في العمل و تشجيع روح الابداع والابتكار ، فرؤية المديرين تكون بالتشاور بمعنى أن الوزارة تضع السياسات والخطوط العريضة للعمل وتترك للأخصائيين الرياضيين تفاصيل العمل و تشجعهم علي وضع الخطط المستقبلية لتطوير العمل .

- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (شهناز فاضل، حاتم خضر) (٢٠١٧) (٩) ، (wang) (٢٠١٧) (٣٠) التي توصلت إلي توافر سلوك القادة لمساندة المرؤوسين واهتمام القيادات بالدعم المستمر .
- كما تختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (حازم كمال الدين) (٢٠١٧) (٥) التي توصلت إلي قصور في الدعم المقدم من القيادات للعاملين .

جدول (٥)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات المحور الثالث (المشاركة في اتخاذ القرار) ن = (١٧٠)

م	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الدرجة المقدرة	ت
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	133	78.2	20	11.7	17	10.0	82.35	420	6
٢	117	68.8	28	16.4	25	13.1	84.70	432	5
٣	125	73.5	33	19.4	12	7.0	88.8	453	1
٤	120	70.5	35	20.5	15	8.8	87.25	445	2
٥	123	72.3	30	17.6	17	10.0	87.45	446	3
٦	100	58.8	32	18.8	38	22.3	78.81	402	8
٧	99	58.2	40	32.5	31	18.2	80.00	408	7
٨	122	71.7	28	16.4	20	11.7	86.66	442	4
المجموع									
4		84.50					3448		

يتضح من جدول (٥) أن :

الوزن النسبي لاستجابات عين البحث بمحور (المشاركة في اتخاذ القرارات) (قد تراوح بين (٧٨.٨١% - ٨٨.٨%) والوزن النسبي للمحور ككل (٨٤.٥٠%)

ويشير ذلك إلي توافر المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة مرتفعة . وتعزو الباحثة ذلك إلي رغبة المديرين في مشاركة الأخصائيين الرياضيين لهم في القيام بالإعمال الإدارية ومشاورتهم في عملية اتخاذ القرارات والتي تغرز من ثقتهم بأنفسهم .

- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (حامد نصار) (٢٠١٣) (٦) والتي توصلت إلى توافر المشاركة في اتخاذ القرارات بدرجة كبيرة .
- وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (أيمن بحر، يوسف ابو سويرح) (٢٠١٠) (٣) والتي توصلت إلى أن الادارة لا تحرص على مشاركة المرؤوسين في اتخاذ قرارات العمل .

جدول (٦)

التكرارات والدرجة المقدره والوزن النسبي وترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات المحور الرابع(دعم وتأكيذ الذات) ن = (١٧٠)

م	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	الدرجة المقدره	ت
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	130	76.4	28	16.4	12	7.1	89.80	4	
٢	132	77.6	30	17.6	8	4.7	90.9	3	
٣	140	82.3	15	8.8	15	8.8	91.17	2	
٤	113	66.4	18	10.5	39	22.9	81.17	7	
٥	152	89.4	10	5.8	8	4.7	94.90	1	
٦	105	61.7	35	20.5	30	17.6	81.37	6	
٧	99	58.2	46	27.1	25	13.1	81.17	7	
٨	123	72.3	29	17.1	18	10.5	87.25	5	
1	المجموع						87.21	3559	

يتضح من جدول (٦) أن :

الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لمحور (دعم وتأكيذ الذات) قد تراوح بين (٨١.١٧% - ٩٤.٩٠%) و الوزن النسبي للمحور ككل (٨٧.٢١%)

ويشير ذلك إلى توافر دعم وتأكيذ الذات بدرجة مرتفعة .

وتعزو الباحثة ذلك إلى شعور الأخصائيين الرياضيين بالرضا عن أنفسهم للعمل بوزارة الشباب والرياضة نظراً لتقديرها لمجهوداتهم وشعورهم بأهمية ما ينجزوه من أعمال كما انها تحقق لهم الامان الوظيفي .



- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (حامد نصار ) (٢٠١٣) (٦) والتي توصلت إلي إتاحة فرصة لتحقيق الذات بدرجة مرتفعة .
- وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة محمد بكري (٢٠١٣) (١٩) التي توصلت إلي إتاحة الفرصة لتحقيق الذات لدي العاملين بدرجة متوسطة .
- وتعزو الباحثة أن توافر الدعم التنظيمي بدرجة مرتفعة لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة يرجع إلي حرص المديرين بوزارة الشباب والرياضة علي عدالة الإجراءات والتوزيعات والتعاملات ومشاركة الأخصائيين في اتخاذ القرارات وتحقيق علاقات طيبة بين المديرين والأخصائيين وتشجيع الأخصائيين علي الإبداع و الابتكار وحرية العمل .
- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (malik) (٢٠١٥) (٢٩) ، (صالح علي قرني ) (٢٠١٨) (١٠) والتي توصلت إلي أن مستوي الدعم التنظيمي جاء بدرجة مرتفعة .
- وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عدنان عبدالله عبدة) (٢٠١٥) (١٥) والتي توصلت إلي أن مستوي الدعم التنظيمي جاء بدرجة متوسطة .

وبهذا يتم الإجابة على التساؤل الأول كلياً ( ما مستوي الدعم التنظيمي

لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ؟

الاستبيان الثاني: الأداء الوظيفي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة

الشباب والرياضة

ثانياً : عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني ( ما مستوي الأداء الوظيفي

لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ؟ )

جدول (٧)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات المحور الأول (أداء الواجبات الوظيفية) (ن = ١٧٠)

م	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	ت	
	ك	%	ك	%	ك	%				
١	١٦٠	٩٤.١	١٠	٥.٨	-	-	٥٠.٠	٩٨.٠٣	٣	
٢	١٣٩	٨١.٦	٣١	١٨.٢	-	-	٤٧٩	٩٣.٩	١٠	
٣	١٤٣	٨٤.١	٢٧	١٥.٨	-	-	٤٨٣	٩٤.٧	٨	
٤	١٣٠	٧٦.٤	٤٠	٢٣.٥	-	-	٤٧٠	٩٢.١	١٢	
٥	١٦٥	٩٧.٠	٥	٢.٩	-	-	٥٠.٥	٩٩.٠١	٢	
٦	١٤٦	٨٥.٨	٢٤	١٤.١	-	-	٤٨٦	٩٥.٢	٨	
٧	١٧٠	١٠٠	-	-	-	-	٥١.٠	١٠٠	١	
٨	١٥٩	٩٣.٥	١١	٦.٤	-	-	٤٩٩	٩٧.٨	٤	
٩	١٥٣	٩٠	١٧	١٠	-	-	٤٩٣	٩٦.٦	٦	
١٠	١٤٠	٨٢.٣	٣٠	١٧.٦	-	-	٤٨٠	٩٤.١	٩	
١١	١١٣	٦٦.٤	٢٤	١٤.١	٣٣	١٩.٤	٤٢٠	٨٢.٣	١٣	
١٢	١٥٢	٨٩.٤	١٨	١٠.٥	-	-	٤٩٢	٩٦.٤	٧	
١٣	١٣٩	٨١.٧	٣١	١٨.٢	-	-	٤٧٩	٩٣.٩	١٠	
١٤	٩٨	٥٧.٦	١٧	١٠	٥٥	٣٢.٣	٣٨٣	٧٥.٠٩	١٤	
١٥	١٥٤	٩٠.٥	١٦	٩.٤	-	-	٤٩٤	٩٦.٨	٥	
		المجموع						٧١٧٣	٩٣.٧	٢

يتضح من جدول (٧) أن :

الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لمحور (أداء الواجبات الوظيفية) تراوح بين (٧٥% - ١٠٠%) والوزن النسبي المحور ككل (٩٣.٧%) ويشير ذلك إلى توافر أداء الأخصائيين الرياضيين لواجباتهم الوظيفية بدرجة مرتفعة .

وتعزو الباحثة ذلك إلى علاقة الأخصائيين الرياضيين بالمديرين بوزارة الشباب والرياضة التي تدفعهم للقيام بواجباتهم الوظيفية علي أفضل صورة والحرص علي التخطيط للعمل وتنظيمه وفقاً للخطة المرسومة والإجراءات و السياسات المتبعة في الوزارة .

- وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (ناصرعقيل) (٢٠٠٦) (٢٥) ونتائج دراسة (عزة امين السيد) (٢٠١٢) (١٦) التي توصلت إلى أن العاملين لديهم مراعاة للوقت المطلوب لأداء المهام و الواجبات .
- وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (ريم عمر الشريف) (٢٠١٣) (٧) التي أكدت علي ضرورة تشجيع العاملين علي تطوير الاداء الوظيفي .

#### جدول (٨)

التكرارات والدرجة المقدرة والوزن النسبي وترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات المحور الثاني (القدرات والخصائص الفردية) (ن = ١٧٠)

م	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	ت
	ك	%	ك	%	ك	%			
٣	١٦٠	٩٤.١	١٠	٥.٨	-	-	٥٠٠	٩٨.٠٣	٤
٤	١٥٤	٩٠.٥	١٦	٩.٤	-	-	٤٩٤	٩٦.٨	٧
٥	١٣١	٧٧.٠	٣٩	٢٢.٩	-	-	٤٧١	٩٢.٣	١٢
٦	١٥٢	٨٩.٤	١٨	١٠.٥	-	-	٤٩٢	٩٦.٤	٩
٧	١٦٠	٩٤.١	١٠	٥.٨	-	-	٥٠	٩٨.٠٣	٤
٨	١٥٥	٩١.١	١٥	٨.٨	-	-	٤٩٥	٩٧.٠٥	٦
٩	١٢٠	٧٠.٥	٢٨	١٦.٧	٢٢	١٢.٩	٤٣٨	٨٥.٨	١٤
١٠	١٦٥	٩٧.٠	٥	٢.٩٤	-	-	٥٠٥	٩٩.٠١	٣
١١	١٥٣	٩٠	١٧	١٠	-	-	٤٩٣	٩٦.٦	٨
١٢	١٧٠	١٠٠	-	-	-	-	٥١٠	١٠٠	١
١٣	١٤١	٨٢.٩	١٩	١١.١	١٠	٥.٨	٤٧١	٩٢.٣	١٢
١٤	١٦٦	٩٧.٦	٤	٢.٤	-	-	٥٠٦	٩٩.٢	٢
المجموع									١
							٦٨٥٣	٩٥.٩	١

ويتضح من جدول (٨) أن :

الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لمحور القدرات والخصائص الفردية ( الفردية لدي الأخصائيين الرياضيين تراوح بين (٨٥.٨% - ١٠٠% ) والوزن النسبي للمحور ككل (٩٥.٩% ) ويشير ذلك إلى توافر القدرات والخصائص الفردية لدي الأخصائيين الرياضيين بدرجة مرتفعة

وتعزو الباحثة ذلك إلى حرص الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة على انجاز الأعمال المطلوبة بأعلى كفاءة وأسرع وقت وتحمل مسؤولية الأعباء اليومية في العمل .

- وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (سحراء أنور حسين) (٢٠١٣) (٨) التي توصلت إلى أن الإدارة تشجع العاملين على استخدام طرق وأفكار جديدة

- وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (عبد الفتاح صالح ، شيرين محمد) (٢٠١٠) (١٣) والتي أكدت على ضرورة التركيز على السبل التي تساعد المنظمه على مواكبة التطورات الجديدة .

#### جدول (٩)

التكرارات والدرجة المقدره والوزن النسبي وترتيب العبارات لاستجابات العينة على عبارات المحور الثالث (إدراك الدور الوظيفي) (ن = ١٧٠)

م	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	ت
	ك	%	ك	%	ك	%			
١	١٧٠	١٠٠	-	-	-	-	٥١٠	١٠٠	١
٢	١٤٧	٨٦.٤	٢٣	١٣.٥	-	-	٤٨٧	٩٥.٤	٤
٣	١١٢	٦٥.٨	٤٨	٢٨.٢	١٠	٥.٨	٤٤٢	٨٦.٦	٧
٤	١٥٦	٩١.٧	١٤	٨.٢	-	-	٤٩٦	٩٧.٢	٣
٥	١٣٥	٧٩.٤	٣٥	٢٠.٥	-	-	٤٧٥	٩٣.١	٥
٦	١٣٣	٧٨.٢	١٧	١٠	٢٠	١١.٧	٤٥٣	٨٨.٨	٦
٧	١٢١	٧١.١	٢٣	١٣.٥	٢٦	١٥.٢	٤٣٥	٨٥.٢	٨
٨	١٦٣	٩٥.٨	٧	٤.١	-	-	٥٠٣	٩٨.٦	٢
٩	١٠٣	٦٠.٥	٢٧	١٥.٨	٤٠	٢٣.٥	٤٠٣	٧٩.٠١	٩
٣	المجموع						٤٢٠.٤	٩١.٥	

يتضح من جدول (٩) أن :

الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث لمحور (إدراك الدور الوظيفي) قد تراوح بين (٧٩.١% - ١٠٠%) والوزن النسبي للمحور ككل (٩١.٥%)

ويشير ذلك إلى أدراك الأخصائيين الرياضيين لدورهم الوظيفي بدرجة مرتفعة

وتعزوا الباحثة ذلك إلى إدراك الأخصائيين الرياضيين لطبيعة عملهم بوزارة الشباب والرياضة وأهمية تنفيذ الاوامر والتعليمات الصادرة من المديرين وترتيب الأعمال اليومية وانجازها لتحقيق أهداف العمل .

- وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (عبيد بن عبد الله العمري) (٢٠٠٧) (١٤) ، (جمال مصطفى (٢٠١٥) (٤) التي توصلت إلى تعزيز مبدأ التعاون.

- وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة (ناصر عقيل) (٢٠٠٦) (٢٥) التي توصلت إلى عدم الرغبة في العمل في غير أوقات العمل .

وتعزو الباحثة ارتفاع مستوى الاداء الوظيفي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة

إلى أهمية الاداء الوظيفي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة من خلال أنجاز الأعمال المطلوبة بكفاءة وفاعليه وفي اسرع وقت وكذلك تحديد الوقت المحدد لانجاز هذه الأعمال وتكون طبقاً للشروط واللوائح والقوانين التي تضعها الوزارة .

- وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (عزيزة رضوان) (٢٠١٦) (١٧) ، (وسام المعمر) (٢٠١٤) (٢٦) والتي توصلت إلى ارتفاع مستوي الأداء الوظيفي لدي العاملين مما يؤثر علي العمل بطريقة ايجابية .

وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة (ريم عمر الشريف) (٢٠١٣) (٧) ، والتي توصلت إلى أن مستوي الأداء الوظيفي كان ضعيفاً .

وبهذا يتم الإجابة على التساؤل الثاني كلياً ( ما مستوي الأداء الوظيفي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ؟ )

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث ( ما العلاقة الإرتباطية بين الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ؟ )

جدول (١٠)

قيمة معامل الارتباط بين استجابات عينة البحث على محاور استبيان الدعم التنظيمي ومحاور استبيان الأداء الوظيفي

(ن = ١٧٠)

الأداء الوظيفي			الدعم التنظيمي
إدراك الدور الوظيفي	القدرات والخصائص الفردية	أداء الواجبات الوظيفية	
*.٠٧٧٣	*.٠٨٥٠	*.٠٨٢٠	العدالة التنظيمية
*.٠٦٢٢	*.٠٦٣٠	*.٠٨١٧	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين
*.٠٨٤٢	*.٠٧٦٢	*.٠٩١٥	المشاركة في اتخاذ القرار
*.٠٦١١	*.٠٧١٠	*.٠٨٨١	دعم وتأكيد الذات

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = (٠.٣٠٤)

يتضح من جدول (١٠) أن :-

توجد علاقة دالة موجبة طردية بين جميع محاور استبيان الدعم التنظيمي وجميع محاور استبيان الأداء الوظيفي المتمثلة في (أداء الواجبات الوظيفية - القدرات والخصائص الفردية - إدراك الدور الوظيفي ) ويعني ذلك أنه بارتفاع مستوى الدعم التنظيمي زاد وارتفع مستوى الأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة .

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه كل ما تقدمه وزارة الشباب والرياضة من دعم تنظيمي يؤثر على الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين ، فكلما زادت عدالة التعاملات وعدالة الإجراءات وعدالة التوزيع وحرص المديرين على مشاركة الأخصائيين الرياضيين في اتخاذ القرارات ، ومساندة المديرين للأخصائيين ودعمهم فكلما زاد الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين زادت قدرتهم على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية من أجل تحقيق أهداف الوزارة. - وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (محمد دهليز ومحمد خالد) (٢٠١٦) (٢١) والتي توصلت إلى أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية مرتفعة بين الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك والاداء الوظيفي للعاملين بالجماعات الفلسطينية وبهذا يتم الإجابة على التساؤل الثالث ( ما العلاقة الإرتباطية بين الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ؟ )

الاستنتاجات والتوصيات :

الأستنتاجات :

في ضوء هدف البحث وتساؤلاته ومعالجة الإحصائية ونتائج البحث توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية  
أولاً : الدعم التنظيمي لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة : ١- فيما يخص العدالة التنظيمية لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة :  
أ- عدالة التوزيع :-  
تتوافر عدالة التوزيع لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة وتتمثل فيما يلي :

- تتناسب مهام أو متطلبات العمل مع القدرات والمهارات المهنية لدي الأخصائيين

ب- عدالة الإجراءات :-

تتوافر عدالة الإجراءات لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة وتتمثل فيما يلي

- تطبق اللوائح والقوانين علي كل الأخصائيين دون استثناء

ج - عدالة التعاملات :-

تتوافر عدالة التعاملات لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة وتتمثل فيما يلي

- يسمح المدير بالمناقشة والحوار ويتمتع بسعة الصدر

٢- فيما يخص (سلوك القادة لمساندة المرؤوسين) لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة حيث يتوافر بدرجة مرتفعة وتتمثل فيما يلي :-

- يشجع المدير روح المبادرة بين الأخصائيين ويناقش أفكارهم

٣- فيما يخص (المشاركة في اتخاذ القرارات ) لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة حيث تتوافر بدرجة مرتفعة وتتمثل فيما يلي

- يأخذ المدير في أحيان كثيرة بما يقدمه الأخصائيين من مقترحات عند اتخاذ القرارات المرتبطة لعملهم.

٤- فيما يخص (دعم وتأكيد الذات ) لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة حيث يتوافر بدرجة مرتفعة وتتمثل فيما يلي :

- يزود المدير الأخصائيين الرياضيين بتغذية راجعة عن ما يؤديه من أعمال مما يزيد من أدائهم الجيد



ثانياً : الاداء الوظيفي لدي الاخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة

١- فيما يخص (أداء الواجبات الوظيفية لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة حيث يتوافر بدرجة مرتفعة وتتمثل فيما يلي :

- تشكل الحوافز المادية والمعنوية دافع قوي لجعل الأخصائيين متميزين في الاداء .

٢- فيما يخص (القدرات والخصائص الفردية ) لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة حيث تتوافر بدرجة مرتفعة وتتمثل فيما يلي :

- يتطلع الأخصائيين لتوافر متطلبات الترقية للحصول عليها في وقتها المحدد

٣- فيما يخص (أدراك الدور الوظيفي ) لدي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة حيث يتوافر بدرجة مرتفعة وتتمثل فيما يلي :-

- أدراك الأخصائيين أهمية تنفيذ الاوامر والتعليمات الصادرة من المدير فيما يخص قرارات العمل

ثالثاً : فيما يخص العلاقة الارتباطية بين الدعم التنظيمي و الاداء الوظيفي لدي الاخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة .

توجد علاقة دالة موجبة طردية بين جميع محاور استبيان الدعم التنظيمي المتمثلة في (العدالة التنظيمية - سلوك القادة لمساندة المرؤوسين - المشاركة في اتخاذ القرارات - دعم وتأكيد الذات ) وجميع محاور استبيان الاداء الوظيفي المتمثلة في (أداء الواجبات الوظيفين - القدرات والخصائص الفردية - إدراك الدور الوظيفي )

## التوصيات :

في ضوء النتائج والاستنتاجات التي تم التوصل إليها توصي الباحثة  
بضرورة

- ١- زيادة المكافآت والحوافز الممنوحة للأخصائيين الرياضيين لانها تساهم في تحقيق الأهداف وتساعد في أنجاز الأعمال مما يعمل علي زيادة مستوى الاداء الوظيفي .
- ٢- الحرص علي تبنى آراء وأفكار ومقترحات الأخصائيين الرياضيين البناءة مما يساهم في تعزيز وتطوير علاقات العمل بين المديرين والأخصائيين والتي بدورها تعمل علي تطوير الاداء .
- ٣- العمل علي تطوير المسار الوظيفي للأخصائيين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم من خلال عقد الدورات والبرامج التدريبية الفعالة ليتمكنوا من أداء المهام والمسئوليات الموكلة إليهم .
- ٤- ضرورة اهتمام وزارة الشباب والرياضة بتعزيز مستوى الدعم التنظيمي واتخاذ السياسات والإجراءات التي تعمل علي تزويد أدراك القيادات والأخصائيين الرياضيين لأهمية الدعم التنظيمي والذي يعمل علي رفع مستوى الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين .
- ٥- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث التي تربط متغير الدعم التنظيمي بالمتغيرات الأخرى كالميزة التنافسية والرضا الوظيفي والدافعية نحو العمل

## قائمة المراجع

أولاً المراجع العربية :

- ١- إبتسام فرحى ( ٢٠١٧ ) : التمكين الإدارى وتأثيره على الأداء الوظيفى ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة العربي بن مهيدي ، الجزائر .
- ٢- أحمد ديب محمد الماضي (٢٠١٤) : أثر الدعم التنظيمي علي تنمية الاستغراق الوظيفي لدي العاملين في مكتب غزة الاقليمي التابع للاونردا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- ٣- ايمن بحر ، يوسف ابو سويرح (٢٠١٠) : أثر الدعم التنظيمي علي الاداء الوظيفي للعاملينالاداريين في الجامعة الاسلامية بغزة ، مجلة الجامعة الاسلامية ، مجلد ١٨ ، ع ٢ .
- ٤- جمال مصطفى عبد العزيز (٢٠١٥) : سلوكيات المواطنه التنظيمية وعلاقتها بفاعلية ، الاداء الوظيفي لدي العاملين بإدارات رعاية الشباب بالجامعات المصرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة .
- ٥- حازم كمال الدين عبد العظيم (٢٠١٧) : علاقة الدعم التنظيمي بالابداع والابتكار الاداري بالاتحاد المصري لكرة السلة ، مجلة اسيوط لعوم وفنون التربية الرياضية ، المجلد ٣ ، ع ٥ .
- ٦- حامد سعيد نزار (٢٠١٣) : أثر علاقة الفرد برئيسة وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين للعلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنه التنظيمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة الازهر .

- ٧- ريم عمر الشريف (٢٠١٣) : دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية علي الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة ، المملكة العربية السعودية .
- ٨- سحراء أنور حسين (٢٠١٣) : قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الاداء الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينه من العاملين في هيئة التعمم التقني ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، ع ٣٦ .
- ٩- شهناز فاضل أحمد ، حاتم خضر (٢٠١٧) : الدعم التنظيمي المدرك والتواقف المهني وأثرهما في خفض ظاهرة التهكم التنظيمي بحث ميداني لآراء عينة من العاملين في ديوان وزارة الشباب ، مجلة الدنانير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، ع ١٠ .
- ١٠- صالح علي القرني (٢٠١٨) : مستوى الدعم التنظيمي المدرك في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات ، بحث علمي منشور، المجلة الدولية للدراسات والأبحاث ، مجلد ٣ ، ع ١ .
- ١١- عامر العطوي (٢٠١١) : العدالة التنظيمية والدمج التنظيمي ودورهما في تقليل سلوك العمل المنحرف دراسة تطبيقية علي معمل اسمنت ، بحث علمي منشور ، مجلة القرني للعلوم الاقتصادية والإدارية ، مجلد ٢١ ، ع ٧ .
- ١٢- عبد الحميد المغربي (٢٠٠٤) : جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي ، بحث علمي منشور ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، كلية التجارة ، جامعة الزقازيق ، ع ٢ .

- ١٣- عبد الفتاح صالح ، شيرين محمد (٢٠١٠) : أثر ضغوط العمل في الاداء الوظيفي لدي مديري المدارس الاساسية الحكومية في أقليم جنوب الاردن ، مجلة جامعة دمشق ، مجلد ٢٦ ، ع ١ .
- ١٤- عبيد بن عبد الله العمري (٢٠٠٧) : بناء نموذج نسبي لدراسة تأثير كلاً من الولاء الوظيفي والرضا الوظيفي علي الاداء الوظيفي والفعالية لتنظيمية ، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية ، مجلد ١٦ ، ع ١ .
- ١٥- عدنان عبد الله عبدة (٢٠١٥) : درجة الدعم التنظيمي المدرك وعلاقتة بمستوي الثقة التنظيمية في الجامعات الاردنية رسالة دكتوراه غير منشورة ، الجامعة الهاشمية ، الاردن .
- ١٦- عزة أمين السيد أحمد (٢٠١٢) : العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والاداء الوظيفي لدي العاملين بالمجلس القومي للشباب والمجلس القوي للرياضة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنات ، جامعة حنوان .
- ١٧- عزيزة رضوان (٢٠١٦) : علاقة الحوسبة السحابية بالأداء الوظيفي دراسة علي الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الازهر ، غزة ، فلسطين .
- ١٨- محمد الشهري (٢٠١٤) : مستوي العدالة التنظيمية لدي مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بدافعية الانجاز لدي المعلمين من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية .
- ١٩- محمد بكرى عبد العليم (٢٠١٣) : دور المنظمة في دعم وتأكيذ الذات لدي العاملين دراسة تطبيقية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، مجلده ٤ ، ع ٤ .

- ٢٠- محمد حسن أحمد مهدي (٢٠١٤) : أثر الدعم التنظيمي المدرك على سلوكيات العمل السلبية بالتطبيق على العاملين في المديرية ، بحث علمي منشور ، مجلة البحوث التجارية المعاصرة مجلد ٣٢ ، ع ٤ .
- ٢١- محمد دهليز ، حمد خالد (٢٠١٦) : أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك علي الاداء الوظيفي في الاكاديمية الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية، غزة .
- ٢٢- محمد عبد الغنى هلال (٢٠٠٨) : مهارات إدارة الضغوط ، قرطبة للنشر والتوزيع ، الرياض.
- ٢٣- محمد ناصر راشد (٢٠١٥) : محددات العدالة التنظيمية وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الضباط بجهاز الشرطة بغزة ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- ٢٤- محمود الشنطي (٢٠١٥) : دور الدعم التنظيمي المدرك متغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية علي العاملين بوزارة الداخلية قطاع غزة ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية ، مجلد ٢٣ ، ع ٢٠ .
- ٢٥- ناصر عقيل (٢٠٠٦) : العلاقات الانسانية وعلاقتها بالاداء الوظيفي دراسة تطبيقية علي ضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- ٢٦- وسام المعمر (٢٠١٤) : علاقة الجودة الشاملة بإداء الموظفين في الجامعات الفلسطينية قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الازهر ، غزة ، فلسطين .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 27- Kim, Kyoung Yong, Robert Eisenberger, Kibok Baik, (2016), Perceived Organizational Support And Affective Organizational Commitment: Moderating Influence Of Perceived Organizational Competence, Journal of Organizational Behavior.
- 28- Lee H.R (2013) an empirical study of organizational justice as a mediator of the relationship among leader – member exchange and job satisfaction , organizational commitment and turnover intentions in the lodging industry , unpublished dissertation , faculty of the virginia polytechnic institute and state university .
- 29- Malik sadia , noreen sama (2015) , perceived organizational support as a moderator of affective well – being and occupational stress among teachers , Pakistan journal of commerce and social .
- 30- Wang et al.(2017) : associations of occupational stressors, perceived organizational support and psychological capital with work engagement among Chinese female nurses, journal of Information & Management, 51, 670 - 678

ملخص البحث باللغة العربية  
الدعم التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين  
بوزارة الشباب والرياضة  
د.ريم أحمد مختار

يهدف البحث إلى دراسة الدعم التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي وتم إختيار العينة بالطريقة العشوائية وبلغ مجموعها (٢٠٠) اخصائي رياضي بوزارة الشباب والرياضة (قطاع الرياضة) بنسبة ٧٥% من إجمالي البحث وذلك بواقع (١٧٠) لعينة الدراسة الأساسية، و(٣٠) كعينة إستطلاعية من مجمع البحث وخارج العينة الأساسية، وللحصول على البيانات قامت الباحثة ببناء استمارتي استبيان وقد أشارت أهم النتائج في ضوء هدف البحث وتساؤلاته وفي حدود عينة البحث ومن خلال أدوات جمع البيانات وأسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات تمكنت الباحثة من التوصل إلى توافر مستوى الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة ووجود علاقة دالة موجبة طردية بين جميع محاور استبيان الدعم التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة، وجاءت أهم التوصيات بضرورة اهتمام وزارة الشباب والرياضة بتعزيز مستوى الدعم التنظيمي والذي يعمل علي رفع مستوى الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين .

\* مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة جامعة حلوان



## Research summary

### Organizational support and its relationship to the job performance of sports specialists at the Ministry of Youth and Sports

Dr. / Reem Ahmed Mukhtar

---

---

The research aims to study the organizational support and its relationship to the job performance of sports specialists at the Ministry of Youth and Sports, as the researcher used the descriptive method in its survey method. The basic sample, and (30) as an exploratory sample from the research complex and outside the basic sample, In order to obtain the data, the researcher built two questionnaires, The most important results indicated in light of the aim of the research and its questions and within the limits of the research sample, and through the tools of data collection and the method of statistical treatment of the data, the researcher was able to reach the availability of the level of organizational support and job performance of sports specialists at the Ministry of Youth and Sports with a high degree and the existence of a positive positive relationship between all the questionnaire axes Organizational support and job performance for sports specialists at the Ministry of Youth and Sports ,The most important recommendations came about the need for the Ministry of Youth and Sports to pay attention to enhancing the level of organizational support and to take policies and procedures that work to provide leaders and sports specialists to the awareness of the importance of organizational support, which works to raise the level of job performance and job satisfaction of sports specialists.

---

\*Lecturer, Doctor, Department of Sports Administration and Recreation, College of Physical Education for Girls, Jazeera, Helwan University