

" رأس المال الفكرى وعلاقته بتعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات

رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ "

* د / أسماء عبدالحكيم عبد الجواد

- مقدمة ومشكلة البحث :

يعتبر رأس المال الفكرى هو رأس المال الحقيقى للمنظمات بإعتباره الركن الذى يلعب الدور الرئيسى فى عملية الابتكار والتجديد ، وهو القائد فى عملية التغيير والإبداع وبالتالى هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تنافسية ، مما يعنى أنه مركز الثقل فى توليد القيمة وقد إنتقل إلى إستغلال الموارد الطبيعية (المادية) إلى إستغلال الأصول الفكرية (غير الملموسة) ومن قانون تناقص العوائد الذى ينطبق على السلع المادية إلى قانون تزايد العوائد فيما يتعلق بالمعرفة والابتكار . (٥٠ : ٤٤)

ويشير على السلمى (٢٠٠٢) أن رأس المال الفكرى يعبر عن قيمة الموارد البشرية المتاحة للمنظمة ، والتى يتم حسابها بقدر ما أنفق عليها من تدريب وتعليم ورعاية إجتماعية وثقافية وبقدر ما أتيح لها من فرص للتعلم الذاتى . (٣٤ : ٤٨ - ٤٩)

ويشير سعدون حمود الربيعاوى ، حسين وليد عباس (٢٠١٥) أن رأس المال الفكرى يمثل المورد البشرى الثمين ذات المقدرات الجوهرية والذى يمتلك القدرة على التحليل والإبداع ومواجهه المستجدات ، والذى يمكن أن يؤثر فى المنظمات وأدائها بفاعليه من خلال قدرته على إدارة كافة الأنشطة بالمنظمة . (٢٢ : ١١)

وتذكر أسماء زورى (٢٠١٤) أنه زاد الإهتمام برأس المال البشرى فى بيئة العمل اليوم خاصة مع زيادة قيمة المعرفة فى العمل ، والتطورات التكنولوجية الهائلة والتى فرضت العديد من التحديات على الشركات ، وأدت إلى تغييرات كبيرة فى أنماط وأساليب العمل ، كما يعد رأس المال البشرى مصدراً لإستدامه الميزة التنافسيه فى الشركات نظراً لما تمتلكه من مجموعة من المهارات والقدرات والتى يجب عليها إدارتها إستغلالها وإستثمارها لتحقيق النجاح من جهه وزيادة رضا عملائها من جهه أخرى . (٧ : ٩٧ - ١١٨)

وتشير نتائج دراسة نهال أحمد الجندى (٢٠٠٥) أن رأس المال الفكرى أحد المتطلبات الأساسية لتحديد قيمة المنشأ يمتد كقيمه خارج حدود المنظمة ليشمل قيمة ما تمتلكه من علاقات مع كل حلقة من حلقات سلسلة القيمة الممتدة ، بالإضافة إلى العلاقات التى تقيمها المنظمة مع كافة الأطراف الأخرى بالمجتمع الخارجى . (٥٧)

ويعرف عماد الدين إسماعيل نجم (٢٠١٠) أن رأس المال الفكرى عبارة عن محصلة التفاعل بين رأس المال البشرى (مجموع ما يتمتع به العاملون من معارف وخبرات ومهارات) ، ورأس المال الهيكلى ويتضمن (البنية الأساسيه والعوامل التنظيمية التى تدعم إنتاج العاملين) ، ورأس مال العلاقات وبشمل (العلاقات التى تنميها المنظمة مع العملاء والمستفيدين من الخدمة) ، ورأس المال المؤسسى (وهو محصلة العلاقات الرسمية والمؤسسات المتعلقة بالمجال والقطاع التى تنتمى إليه المنظمة . (٢٧ : ٢٨)

ويذكر سعيد العنزى وأحمد صالح (٢٠٠٩) أن رأس المال الفكرى هو عبارة عن مجموعة من العاملين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والمهارة والخبرة والقيم ، يمكن

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة كفرالشيخ .

توظيفها وإستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية لتحسين أداء عمليات المنظمة ، وتطوير مساحة إبداعها بشكل يحقق لها علاقة فاعلة مع جميع الأطراف المتعامله معها. (٢٣ : ١٧١)

ويشير كل من بسام يوسف (٢٠٠٥) ، سميح بوران (٢٠١٦) ، عزيز رحمانى (٢٠١٥) أن أهم عنصر في المؤسسة الرياضية هو العنصر البشرى الذى بإمكانه أن يعزز من مكانه المؤسسة التنافسية ، كما بإمكانه أن يضر بتلك المكانه ، ويستدعى ذلك توظيف نظم قياسه التى أصبحت من أهم المؤشرات التى تعكس تطور الفكر الإدارى ، ويسمح ذلك بتحقيق تنمية رأس المال الفكرى فى المؤسسة عن طريق التدريب والتعليم ، ويكون هذا كله فى إطار إستراتيجية شاملة تضعها المؤسسة لتنمية رأس مالها الفكرى وزيادة قيمته بما يحقق لها دوماً الميزة التنافسية ، ويؤدى الإستثمار فى رأس المال الفكرى دوراً هاماً فى جعل الأصول الفكرية ميزة تنافسية من خلال تدعيم الإمكانيات والطاقات البشرية ومساعدتهم على إكتشاف وتدقيق إمكانياتهم المحتملة . (٣٨ : ١٠) ، (٢٤ : ١٥٤ - ١٥٥) ، (٣٣ : ٣٢ - ٣٣)

ويرى أحمد ماهر (٢٠١١) أن الإتجاهات النفسية للعاملين تجاه أعمالهم ومدى إرتياحهم وسعادتهم فى العمل ناتج عن الأجر المناسب وسياسات المنظمة أو وجود فرص نمو وترقى وفرص لتحقيق الذات والعلاقة مع الزملاء والرؤساء لينتج عن كل ذلك رضاهم عن العمل الذى يساعد فى إستقرار الفرد فى منظمته . (٤٨ : ٤)

ويشير كل من Mitchell Lee&Eberly،Holtom (٢٠٠٨) أن الرسوخ الوظيفى يعتمد على تشجيع الموظف على البقاء فى المنظمة وأن القيم الشخصية للعامل وأهدافه الوظيفية يجب أن تتناسب مع الخطط المستقبلية للمنظمة وثقافتها التنظيمية والظروف البيئية المحيطة بالعامل ، فكلما زادت أدى إلى زيادة إرتباط الفرد بالمنظمة وبوظيفته . (٦٥ : ١٠)

ويذكر Zhang et al (٢٠١٢) أن الرسوخ الوظيفى يشتمل على بعدين رئيسيين وهما الرسوخ التنظيمى الداخلى ، والرسوخ الإجتماعى الخارجى ويضم كل منهما ثلاث أبعاد فرعية وهى الروابط والتوافق والتضحية . (٦٦ : ٢٢)

ويتفق كل من محمد عبدالفتاح الصيرفى (٢٠٠٩) ، منال أحمد البارودى (٢٠١٥) أن المواءمة هى درجة توافق الفرد مع أهداف وقيم المنظمة التى يعمل بها بإعتبارها تمثل أهدافه وقيمة . (٤٥ : ٢١) ، (٥٢ : ٧٧)

ويشير محمد الفاتح المغربى (٢٠١٦) أن العاملين يتركون وظائفهم للعديد من الأسباب منها عدم ملاءمة الأجر والملل الوظيفى ، أما إذا توافرت هذه الأسباب فلن يفكر العامل فى ترك عمله وأنه إذا ما أدرك الموظف المزايا التى يحصل عليها داخل منظمته تفوق ما يحصل عليه زملائه فى المنظمات الأخرى كما وكيفاً يتولد لديه شعور بالولاء والرغبة فى البقاء فى منظمته ، كما أن المشاكل المادية تولد قلقاً وإضطرابات مستمرة واربما يكون سبباً فى غياب العاملين عن العمل وتمارضهم كما أنه وبصفة عامه يميل العاملون إلى الإنتقال من المنظمات التى تدفع أجر أقل إلى تلك التى تدفع أجراً عالياً . (٤٠ : ١٦)

وتذكر بشرى حامد زيدان (٢٠٠٨) أن شعور الفرد بعدم العدالة فى عمله مقارنة مقارنة بالأخرين ربما يفكر فى ترك عمله سواء ما يحصل عليه الفرد أقل مما يجب أو أكبر مما يجب ، أما فى الوظيفة الجديدة يتوقع الفرد أن يجد التوازن الذى يرغبه بين ما يحصل عليه وبين ما يقدمه للعمل مقارنة بالأخرين . (١٢ : ١٠٦)

وقد أصبحت المنافسة الحقيقية بين المؤسسات التعليمية فى بيئة إدارة المعرفة تتمثل فى

محاولة بناء وتنمية رأس المال الفكرى بكل الوسائل الممكنة حتى ولو يجذب العناصر الفكرية المتميزة لدى المنافسين ، حيث أصبحت غالبية المؤسسات على وعى كامل بأن الحقيقة لا ترجع فقط إلى عوامل مادية وإنما ترجع أيضاً إلى عوامل أخرى معنوية وفكرية ربما تكون أكثر أهمية وتتمثل فى العوامل البشرية والتنظيمية والتي يعبر عنها برأس المال الفكرى والذي يعد الأساس فى إبتكار التقنيات والسبيل لتنفيذ الخطط الساعية إلى بناء وتنمية القدرات التنافسية فى جميع مجالات العمل فى المؤسسة التعليمية . (٩ : ٤)

ولذلك سعت العديد من المنظمات إلى تصميم برامج لجذب وإستقطاب أفضل الموارد البشرية وتوفير أفضل السبل اللازمة لضمان رسوخها وبقاءها فى المنظمة وعدم الإنتقال إلى منظمه أخرى وتكاليف إحلال موظف مكان آخر ربما تكون أكبر من المرتب الذى يقتضاه العامل الذى يترك المنظمه ولذلك فإن العلاقات التى يطورها العاملون داخل وخارج العمل تشكل رأس مال أجتماعى والذي يعد مورداً هاماً وحاكماً لنجاح المنظمات الحديثة . (٩)

كما يرى جمال محمد المرسى (٢٠٠٣) أن الأفراد يفضلون الإلتحاق بالمنظمات التى تظهر إهتماماً بتحقيق طموحاتهم الوظيفية ومستقبلهم المهنى من خلال توافر خطط التنمية وتطوير المسار الوظيفى ، أما بالنسبة لأولئك اللذين يعملون بالمنظمة فإن وجود هذا البرنامج أو الخطة يساعد فى تنمية الولاء والإنتماء وإستمرار العمل بها .

(١٣ : ٢٠)

ويشير أحمد محمد عبدالعزيز (٢٠١٢) أن هناك ضعف قدرة الجامعات المصرية على إستغلال رأس مالها الفكرى فى ملاحقة متطلبات سوق العمل وعدم الإستفادة منه فى تطوير مخرجات الجامعات ، ومن ثم تدنى وضع الجامعات المصريه وسط الجامعات الإقليميه والعالميه وبذلك لا تستطيع تحقيق التفوق الإستراتيجى مستقبلاً لذلك فعلى الجامعات تبنى رؤية إستراتيجية يمكن من خلالها السعى نحو توفير متطلبات رأس المال الفكرى . (٦)

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة حسام محمد جلال (٢٠٠٩) إلى أن المنافسة الحقيقية بين الجامعات تكمن فى محاولة تنمية رأس المال الفكرى الخاص بها ، وجذب العناصر الفكرية المتميزة لدى الجامعات الأخرى ، حيث أصبحت معظم الجامعات على وعى بأن القيمة الحقيقية لا ترجع إلى العوامل المادية بل إلى العوامل البشرية والتنظيمية والعلاقية والتي يعبر عنها برأس المال الفكرى ، والذي يعد الأساس فى إبتكار التقنيات والسبيل لتنفيذ الخطط الرامية إلى بناء القدرات التنافسية للجامعات (١٥)

وأشارت نتائج دراسة الهلالى الشريبنى الهلالى (٢٠١١) أن الجامعات لا تختلف عن بعضها البعض من حيث إمتلاك الموارد الشريية والمادية ، ولكنها تختلف من حيث إمتلاك المميزات التنافسية المستدامة المتمثلة فى رأس المال الفكرى وإستثماره بشكل جيد بإعتبار العامل المؤثر فى تحقيق كفاءة المؤسسة وخبراتها التنافسية . (٨)

ويتفق ذلك أيضاً مع ما أشارت إليه نتائج دراسة إبراهيم عباس الزهيرى (٢٠١٢) ، هويدا محمود الإتربى (٢٠١٧) إلى أنه لا يوجد إهتمام برأس المال الفكرى بالجامعات على الرغم من أنها محور تنافسى لها ، ووجود قصور فى دور الجامعات فى الوفاء بتوفير متطلبات تنميته رأس المال الفكرى . (٢) ، (٥٨)

ومن خلال عمل الباحثة فقد لاحظت إنخفاض أعداد العاملين بإدارات رعاية الشباب بالكليات حيث يتراوح من ١ إلى ٤ أفراد فقط بما فيهم رؤساء إدارات رعاية الشباب ، وأن الأخصائيين الرياضيين يعملون بوظائف أخرى المتمثلة فى التدريب الميدانى وشئون التعليم والطلاب والإستحقاقات مما يشكل بالتالى ضغوط على العاملين بإدارات رعاية الشباب ، بالإضافة إلى عدم الإلتزام بالتوصيف الوظيفى للعاملين ، هذه الضغوط تؤدى إلى إنتقال عدد من العاملين إلى العمل بقطاع التربية والتعليم أو السفر للخارج وهذا مما دعا الباحثة لدراسة هذا البحث للتعرف على متطلبات رأس المال الفكرى وعلاقته بتعزيز الرسوخ الوظيفى .

- أهمية البحث :

الأهمية العلمية :

- قلة الدراسات العربية التى تناولت متغير رأس المال الفكرى وعلاقته بالرسوخ الوظيفى حيث يعتبر موضوعاً حديثاً في مجال الإدارة الرياضية بصفة خاصة وعلى المستوى العربى بصفة عامة .
- تحديد العلاقة بين كلاً من رأس المال الفكرى والرسوخ الوظيفى في الإرتقاء بمستوى أداء العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة كفرالشيخ .

الأهمية التطبيقية :

- الإستفادة من نتائج البحث في توضيح العلاقة بين رأس المال الفكرى والرسوخ الوظيفى وتطبيقها على العاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .
- المساعدة في الإرتقاء بمستوى الأداء من خلال إستثمار رأس المال الفكرى جامعة كفرالشيخ .
- المساهمة في رفع مستوى الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب من خلال إرتباط العاملين بالوظيفة وتخفيض معدل ترك العاملين للعمل .

- هدف البحث :

يهدف البحث الحالى إلى تحديد العلاقة بين رأس المال الفكرى والرسوخ الوظيفى من خلال التعرف على :

- المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال البشرى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .
- المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .
- المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال الهيكلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .
- دور الروابط في تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .
- دور المواءمة في تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .

- دور التضحية في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .

- تساؤلات البحث :

- ما هي المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال البشري للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- ما هي المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال التنظيمي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- ما هي المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال الهيكلي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- ما هو دور الروابط في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- ما هو دور المواءمة في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- ما هو دور التضحية في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- ما هي العلاقة بين رأس المال الفكري وتعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- المصطلحات المستخدمة في البحث :

- رأس المال الفكري :

يعرف عبدالله بن راجح الكثيري (٢٠١٣) رأس المال الفكري بأنه " خليط من الأصول المعرفية المعتمدة على العقول البشرية المبدعة والخلاقة والمختصرة ومتطلبات نظم العمل والعلاقة بين المستفيدين والتي تؤدي إلى الإنتاج المثمر للأفكار والأساليب الجديدة التي من شأنها أن تحقق قيمة مضافة للمنظمة ودعم القدرة التنافسية للمنظمة " . (٣٢ : ٧٠)

- الرسوخ الوظيفي :

عرف بيرجيل، نغوين ، كليني وتابلور B.،Bergiel .E ،Nguyen،Q.،v ،G.s،B.F.Taylor،Clenney (2009) الرسوخ الوظيفي على أنه "مجموعة من العوامل التي تؤثر على قرار الموظف بالبقاء في المنظمة أو تركها " . (٦١ : ٢٠٦)

- الدراسات المرجعية :

١ - محمد رمضان فؤاد (٢٠٢١) وعنوانها " العلاقة بين الرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي لدى مسئولى النشاط الرياضى بالأندية الرياضية بمحافظة قنا " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أبعاد الرسوخ الوظيفي ، وواقع أبعاد الإرتباط الوظيفي لدى مسئولى الأنشطة الرياضية بالأندية الرياضية بمحافظة قنا ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي بإستخدام الأسلوب المسحي ، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية بواقع (٩) أندية رياضية من الأندية الشعبية في محافظة قنا والبالغ عددهم (١٢) نادى بواقع (١٧٤) ، وإستخدم الباحث المقابلة الشخصية

وإستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج عن وجود تعاون بشكل إيجابى وفعال بين كل من الزملاء ورؤسائهم ، ووجود قصور في الخدمات التى تقوى من روابطهم وعلاقتهم بالنادى، وأن النادى لا يساعد في تحقيق أهدافهم الشخصية سواء ترفيهيه أو فنية ، تتوافر بالنادى مزايا العمل من التأمين الصحى ، الأمان الوظيفى ، والمشاركة في إتخاذ القرارات ، ويساعد النادى في رفع المستوى الإجتماعى لهم . (٤٢)

٢- أحمد رشاد عثمان (٢٠٢٠) وعنوانها " إستثمار رأس المال الفكرى في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسات الرياضية " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف إستثمار رأس المال الفكرى في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسات الرياضية المصرية ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلى بإستخدام الأسلوب المسحى ، وإشتملت عينة الدراسة على (١١٣) فرداً من أساتذة الإدارة الرياضية – أعضاء الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة – أعضاء مجلس الإدارة بالأندية والإتحادات الرياضية وتم إختيارهم بالطريقة العمدية ، وإستخدم الباحث إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج عن أن صناعة رأس المال الفكرى يستلزم أن تمتلك المؤسسة الرياضية موارد بشرية تمتاز بالدقة والحدائة وسرعة التنفيذ ، وأن تهتم المؤسسة الرياضية بمقترحات العاملين والأعضاء في تطوير خدمات المؤسسة الرساضية ، وأن سعى المؤسسات الرياضية للمحافظة على رأس المال الفكرى يستلزم أن تكون القيادات مؤهلة وقادرة على أداء الأعمال الموكله لها بكفاءة والمحافظة على المكانة الإجتماعية للعاملين . (٣)

٣- بسنت عادل رمضان (٢٠٢٠) وعنوانها " أثر الرسوخ الوظيفى فى دعم سمعة المنظمة دراسة ميدانية " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير أبعاد الرسوخ الوظيفى في دعم سمعة المنظمة ، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفى ، وإشتملت عينة الدراسة العاملين بشركة حديد عز بمدينة السادات ، وإستخدمت الباحثة إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج أن وجود تأثير إيجابى معنوى لأبعاد الرسوخ الوظيفى ككل على دعم سمعة المنظمة ، وأن أكثر الأبعاد تأثيراً هو بعد المواعمة التنظيمية والمجتمعية ثم بعد الروابط التنظيمية والمجتمعية وأخيراً بعد التضحية التنظيمية والمجتمعية . (١١)

٤- دراسة صادق عسكر الحبيشى (٢٠٢٠) وعنوانها " رأس المال الفكرى : مدخل إستراتيجى لتحقيق جودة التعليم العالى جامعة الأندلس للعلوم والتقنية " وهدفت الدراسة إلى معرفة دور رأس المال الفكرى فى تحقيق جودة التعليم العالى ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفى الإستقرائى ، وإشتملت عينة الدراسة على مؤسسات التعليم العالى (جامعة الأندلس للعلوم والتقنية ستمارة الإستبيان ، وأسفرت نتائج الدراسة عن ضرورة إهتمام مؤسسات التعليم العالى برأس المال الفكرى وإدارته وتنمية من أعظم المداخل لضمان الجودة ، كما أن رأس المال الفكرى مورداً حقيقياً وأكثر فاعليه من رأس المال المادى ، وأن إحداث تغيير فكرى وسلوكى فى مؤسسات التعليم العالى لا يأتى إلا من خلال لجنة من ذوى القدرات الإبتكارية والإبداعية الخلاقة . (٢٦)

٥- دراسة Chia- yicheng & Jung- Nung Chang (٢٠١٦) بعنوان الرسوخ الوظيفى نحو الهدف على الضغط الوظيفى ، وطبقت هذه الدراسة على ٢٨٩ فرداً من مندوبى التأمين على الحياه بشركة نان شان ، فويون ، وإستخدم الإستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت نتائج الدراسة أن مندوبى التأمين بشركة نان شان يتعرضون لضغوط وظيفية أعلى مع إنخفاض الرسوخ الوظيفى ، كما أن للرسوخ الوظيفى دور هام فى تخفيف الضغط الوظيفى . (٦٢)

٦- دراسة خالد أحمد قشقاش (٢٠١٤) بعنوان " رأس المال الفكرى وعلاقته فى تعزيز الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة " ، وهدفت الدراسة إلى

التعرف على مدى تأثير كل مكون من مكونات رأس المال الفكرى فى تعزيز الميزة التنافسية بين الجامعات الفلسطينية ، وإستخدام الباحث إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات ، وإشتملت عينة الدراسة على الهيئة الإدارية العليا فى الجامعات وعددهم (٣٦٥) فرداً من الجامعات الإسلامية وجامعة الأزهر ، وجامعة الأقصى ، وجامعة القدس ، وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين رأس المال الفكرى وتحقيق الميزة التنافسية وأظهرت النتائج أن رأس المال العلاقات هو الأكثر إرتباطاً من مكونات رأس المال الفكرى الأخرى فى تعزيز الميزة التنافسية.

(١٦)

٧- دراسة **عبدالعزیز علی مرزوق (٢٠١١)** وعنوانها " العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفى والرسوخ الوظيفى للعاملين دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ " وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة التشابه والإختلاف بين البنوك التجارية محل الدراسة من حيث درجة أوقوة الرسوخ الوظيفى لدى العاملين بها ، وإستخدام الباحث المنهج الوصفى ، وإشتملت عينة الدراسة على العاملين بالإدارات المختلفة للبنوك التجارية ، وإستخدام الباحث إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج عن وجود علاقة بين تطوير المسار الوظيفى فى البنوك وقوة الرسوخ الوظيفى ، ضرورة عقد جلسات بين كل موظف ورئيسه يتم من خلالها عمل تقييم ذاتى للموظف ومساعدته فى تحديد إحتياجاته وطموحاته الوظيفية . (٣١)

٨- دراسة **هاليسلين وويلر Helbesleben&Wheeler (2008)** وعنوانها " العلاقة بين الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى على الأداء الوظيفى ونوايا ترك العمل فى الولايات المتحدة الأمريكية " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى ، وإستخدام الباحثان المنهج الوصفى ، وإستخدام الباحثان إستمارة إستبيان كأدوات لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج وجود إرتباط إيجابى بين الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى ، وجود أثر معنوى لكل من الرسوخ الوظيفى والإرتباط الوظيفى على نوايا ترك العمل وأداء الدور الرسمى ، ضرورة توفير العوامل التى تساعد على رسوخ العاملين وتعمل على إرتباطهم بالعمل . (٦٣)

- إجراءات البحث :

- منهج البحث :

قامت الباحثة بإستخدام المنهج الوصفى بإستخدام الدراسات المسحية كأحد أنماطه وذلك لملاءمته لطبيعة البحث وأهدافه .

- مجتمع البحث :

يُمثل مجتمع البحث كل من رؤساء إدارات رعاية الشباب ،أخصائى الأنشطة العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة كفر الشيخ والبالغ عددهم (٢٢) كلية ومعهد .

- عينة البحث :

تم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من رؤساء إدارات رعاية الشباب ، وأخصائى الأنشطة العاملين بإدارات رعاية الشباب بكليات جامعة كفر الشيخ، وقد بلغ إجمالى عدد أفراد عينة البحث (٦٥) فرد ، وقد تم تقسيمهم إلى عدد (١٢) فرد لإيجاد المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان ، و لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد (٥٠) فرد لإجراء التطبيق النهائى لإستمارة الإستبيان وتم إستبعاد (٣) أفراد لعدم تواجدهم أثناء التطبيق .

جدول (١)
توزيع عينة البحث

المجموع	أخصائى الأنشطة	رؤساء إدارات رعاية الشباب	عينة البحث
			توزيع عينة البحث
١٢	١٠	٢	عينة المعاملات العلمية والدراسة الإستطلاعية لإستمارة الإستبيان
٥٠	٣٢	١٨	عينة تطبيق إستمارة الإستبيان
٦٢	٤٢	٢٠	إجمالى عدد أفراد عينة البحث

يوضح الجدول رقم (١) توزيع عينة البحث حيث بلغ عدد أفراد عينة إيجاد المعاملات العلمية " صدق وثبات " والدراسة الإستطلاعية لإستمارة الإستبيان عدد (١٢) فرد ، وقد بلغ عدد أفراد عينة إجراء التطبيق النهائى لإستمارة الإستبيان عدد (٥٠) فرد ، ليصبح إجمالى عدد أفراد عينة البحث (62) فرد .

- أدوات جمع البيانات :

إستخدمت الباحثة فى جمع بيانات البحث المقابلة الشخصية وإستمارتين إستبيان من تصميم الباحثة وقد إتبعت الخطوات التالية فى إعدادها :

- ١- القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث أرقام ١ ، ٣ ، ١١ ، ١٤ ، ١٨ ، ٣١ ، ٤٢ ، ٥١ ، ٥٩ .
- ٢- المقابلة الشخصية المفتوحة .
- ٣- إقتراح المحاور الإفتراضية لإستمارتى الإستبيان .
- ٤- عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء .
- ٥- إقتراح عدد من العبارات لكل محور من محاور إستمارتى الإستبيان .
- ٦- عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء .
- ٧- صياغة الصورة النهائية للإستمارتى الإستبيان

- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان الأولى :

أولاً : صدق إستمارة الإستبيان الأولى :

قامت الباحثة بحساب معامل الصدق لإستمارة الإستبيان الأولى عن طريق كلٍ من الصدق المنطقى وصدق الإتساق الداخلى :

أ - الصدق المنطقى :

إستخدمت الباحثة الصدق المنطقى بعرض إستمارة الإستبيان الأولى على عدد (٩) خبراء من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية . مرفق رقم (١) ، وذلك بغرض التحقق من أن الإستمارة تقيس بالفعل الهدف الذى وضعت من أجله ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢١/٦/١٠م إلى ٢٠٢١/٦/٢٣م ، وقد تفضلوا بإبداء الرأى إلى أن

إنتهت الإستمارة إلى صورتها الحالية . مرفق رقم (٤) ، وقد إتبعت الباحثة الخطوات التالية حيث قامت بإقتراح المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان الأولى وعددها (٣) محاور . مرفق رقم (٢) .

وقد تم عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء مستخدمه في ذلك مقياس ثنائى التقدير (مناسب - غير مناسب) ، وقد حددت الباحثة شروط إختيار الخبير كما يلي :

١- أن يكون عضو هيئة تدريس بأحد أقسام الإدارة الرياضية بإحدى كليات التربية الرياضية .

٢- ألا تقل عدد سنوات الخبرة عن ١٠ سنوات .

٣- يُفضل أن يكون له إرتباط بالعمل فى القطاع الأهلى .

وقد جاءت آراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور إستمارة الإستبيان كما يلي فى الجدول

رقم (٢) :

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول محاور استمارة استبيان رأس المال الفكرى

ن = ٩

م	المحاور	أوافق		لاوافق		الوزن النسبى	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
١	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال البشرى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	٩	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٩	١٠٠,٠٠
٢	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	٩	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٩	١٠٠,٠٠
٣	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال الهيكلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	٩	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٩	١٠٠,٠٠

يوضح جدول (٢) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور استمارة استبيان الأولى رأس المال الفكرى ويوضح

اجماع السادة الخبراء على اهمية تلك المحاور باهمية نسبية قدرها (١٠٠,٠٠%)

جدول (٣)
النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات محاور استثمارة استبيان رأس المال الفكرى
ن=٩

المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الاول	
م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %
٢٣	٨٨,٨٩	١٤	٣٣,٣٣	١	١٠٠,٠٠
٢٤	٤٤,٤٤	١٥	٨٨,٨٩	٢	٥٥,٥٦
٢٥	٨٨,٨٩	١٦	١٠٠,٠٠	٣	٧٧,٧٨
٢٦	١٠٠,٠٠	١٧	٧٧,٧٨	٤	٨٨,٨٩
٢٧	١٠٠,٠٠	١٨	١٠٠,٠٠	٥	١٠٠,٠٠
٢٨	٨٨,٨٩	١٩	١٠٠,٠٠	٦	١٠٠,٠٠
٢٩	١٠٠,٠٠	٢٠	٨٨,٨٩	٧	٨٨,٨٩
٣٠	١٠٠,٠٠	٢١	١٠٠,٠٠	٨	٤٤,٤٤
٣١	١٠٠,٠٠	٢٢	٨٨,٨٩	٩	١٠٠,٠٠
٣٢	١٠٠,٠٠			١٠	٨٨,٨٩
٣٣	٨٨,٨٩			١١	١٠٠,٠٠
				١٢	١٠٠,٠٠
				١٣	٨٨,٨٩

يوضح جدول (٣) النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات استبيان رأس المال الفكرى ويتضح تراوح النسبة المئوية للعبارات ما بين (٣٣,٣٣% - ١٠٠,٠٠%) وقد ارتضت الباحثة بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية قدرها ٧٧,٧٨% فاكثر

ثم قامت الباحثة بصياغة مجموعة من العبارات لكل محور من محاور إستثمارة الإستبيان ، وتم عرضها على السادة الخبراء لإبداء الرأى فيها . مرفق رقم (٣) ، وقد جاءت آراء السادة الخبراء حول مناسبة عبارات إستثمارة الإستبيان كما يلى فى الجدول رقم (٣) :

جدول (٤)

العدد المبدئى والنهائى وأرقام العبارات المستبعدة والمعدلة لاستثمارة الإستبيان الأولى رأس المال الفكرى

م	المحاور	العدد المبدئى للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	عدد العبارات المعدلة	أرقام العبارات المعدلة	العدد النهائى للعبارات
١	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال البشرى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .	١٣	٢	٨-٢	١	٥	١١
٢	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ	٩	١	١٤	١	١٥	٨
٣	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال الهيكلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .	١١	١	٢٤	٠	٠	١٠
	الإجمالى	٣٣	٤	٤	٢	٢	٢٩

ويوضح الجدول رقم (٤) العدد المبدئى للعبارات بكل محور من محاور إستثمارة الإستبيان الأولى والتي بلغ عددها (٣٣) عبارة ، وعدد العبارات المستبعدة التي إتفق الخبراء على عدم أهميتها وأرقامها وعددها (٤) عبارات ، وكذلك عدد العبارات المعدلة التي إتفق الخبراء على ضرورة تعديلها وأرقامها وعددها (٢) عبارات ، والعدد النهائى للعبارات بكل محور من محاور إستثمارة الإستبيان ليصبح إجمالى عدد العبارات (٢٩) عبارة ، وبذلك توصلت الباحثة إلى الشكل النهائى لإستثمارة الإستبيان . مرفق رقم (٤) .

، حيث إتفق معظم السادة الخبراء على عدم أهمية وجود بعض العبارات وعددها (٤) عبارات وهى العبارات أرقام (٢ ، ٨ ، ١٤ ، ٢٤) ، كما إتفق معظم السادة الخبراء على ضرورة تعديل صياغة بعض العبارات وعددها (٢) عبارة وهى العبارات أرقام (٥ ، ١٥) ويوضح الجدول رقم (٥) بيان بالعبارات المستبعدة وأرقامها :

جدول (٥)
العبارات المستبعدة وأرقامها بإستمارة الإستبيان الأولى

المحور	رقم العبارة	العبارات المستبعدة
الأول	٢	إختيار أفضل الكفاءات الإدارية والفنية لشغل الوظائف فى إدارات رعاية الشباب .
	٨	إهتمام الإدارة العليا بالكليات بإطلاع العاملين بإدارات رعاية الشباب على أحدث برامج التنمية الإدارية .
الثانى	١٤	يمتلك العاملين بإدارات رعاية الشباب القدرة على تحمل مسئوليات أكبر فى العمل .
الثالث	٢٤	توفير خرائط تنظيمية توضح الهيكل التنظيمى للكليات وخطوات وتسلسل العمل بها .

ويوضح الجدول رقم (٦) بيان بالعبارات المعدلة وأرقامها قبل وبعد التعديل :

جدول (٦)
العبارات المعدلة وأرقامها قبل وبعد التعديل بإستمارة الأستبيان الأولى

المحور	رقم العبارة قبل التعديل	العبارات قبل التعديل	رقم العبارة بعد التعديل	العبارات بعد التعديل
الأول	٥	تهتم الكليات بإستقطاب الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات وإحتياجات العمل بإدارات رعاية الشباب .	٤	إهتمام إدارة الكليات بإستقطاب العاملين بإدارات رعاية الشباب وفقاً لإحتياجات ومتطلبات العمل .
	١٥	أن يحسن الهيكل التنظيمى العلاقات بين المستويات الإدارية بإدارات رعاية الشباب بجامعة كفر الشيخ .	١٢	أن يحسن الهيكل التنظيمى العلاقات بين العاملين بإدارات رعاية الشباب .

وقد قامت الباحثة بإستخدام مقياس ثلاثى التقدير بإستمارة الإستبيان الأولى النهائية التى طبقت على عينة البحث (نعم - إلى حد ما - لا) ، وقد وافق الخبراء على أسلوب تصحيح عبارات الإستبيان بحيث يتم منح العبارات كما يلى :

(نعم) وتقدر لها ثلاث درجات .

(إلى حد ما) وتقدر لها درجتان .

(لا) وتقدر لها درجة واحدة .

وبذلك تكون الدرجة الكلية للإستبيان تتراوح ما بين (٢٩ : ٨٧) درجة .

الدراسة الإستطلاعية لإستمارة الإستبيان الأولى :

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية على مجموعة من رؤساء إدارات رعاية الشباب وأخصائي الأنشطة العاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ وعددهم (١٢) فرد من نفس مجتمع البحث ومن خارج عينة الدراسة الأساسية ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢١ / ٩ / ١٤ إلى ٢٠٢١ / ٩ / ٢٩ م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لإجراء الدراسة الإستطلاعية وإيجاد المعاملات العلمية " صدق وثبات " ، وكان الهدف من إجراء الدراسة الإستطلاعية التعرف على الآتى :

- مدى فهم عينة البحث للعبارات التى يتضمنها الإستبيان .
- التعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافئها .
- التعرف على زمن تطبيق الإستبيان .

ب- صدق الإتساق الداخلى :

قامت الباحثة بحساب معامل صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإستبيان الأولى عن طريق تطبيق الإستبيان على مجموعة من رؤساء إدارات رعاية الشباب وأخصائي الأنشطة بإدارات رعاية شباب الكليات ، وقد بلغ قوامها (١٢) فرد ممثلة لمجتمع البحث وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الإستبيان وقد تم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة ومجموع المحور وبين كل عبارة والمجموع الكلى للمحور وبين مجموع المحور والمجموع الكلى للمحور ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢١ / ٩ / ١٤ م إلى ٢٠٢١ / ٩ / ٢٩ م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان والدراسة الإستطلاعية ، والجدول أرقام (٧) ، (٨) توضح معامل صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإستبيان الأولى.

جدول (٧)

صدق الإتساق الداخلى بين كل عبارة ومجموع المحور وبين كل عبارة والمجموع الكلى لمحاور إستمارة الإستبيان الأولى رأس المال الفكرى

ن = ١٢

المحور الأول		المحور الثانى		المحور الثالث	
م	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المحور
١	٠,٩١	١	٠,٨٤	١	٠,٨٢
٢	٠,٨٩	٢	٠,٨٣	٢	٠,٨٨
٣	٠,٨٤	٣	٠,٨٩	٣	٠,٨٩
٤	٠,٩٠	٤	٠,٩١	٤	٠,٨٤
٥	٠,٨٨	٥	٠,٧٧	٥	٠,٨٨
٦	٠,٨٤	٦	٠,٨٦	٦	٠,٩١
٧	٠,٨٣	٧	٠,٨٩	٧	٠,٨٩
٨	٠,٩٠	٨	٠,٨٢	٨	٠,٩٠
٩	٠,٨٣	٩		٩	٠,٨٦
١٠	٠,٨٤	١٠		١٠	٠,٨٩
١١	٠,٨١				٠,٨٦

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٥٧٦

يوضح جدول (٧) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٨١ - ٠,٩٢) وكذلك وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمجموع الكلى للإستبيان حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٧٧ - ٠,٩٢) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلى للإستبيان.

جدول (٨)

صدق الاتساق الداخلى بين المحور والمجموع الكلى للمحاور لإستمارة الإستبيان الأولى رأس المال الفكرى

ن=١٢

م	المحاور	معامل الارتباط
١	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال البشرى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	٠,٨٥٧
٢	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	٠,٨٣٨
٣	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال الهيكلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	٠,٨٦١

قيمة ر الجد ولية عند مستوى مغنوية ٠,٠٥ = ٠,٥٧٦

يوضح جدول (٨) وجود إرتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلى لاستمارة الإستبيان الأولى رأس المال الفكرى حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٨٣٨ - ٠,٨٦١) ذلك عند مستوى مغنوية ٠,٠٥

ثانياً : ثبات إستمارة الإستبيان الأولى رأس المال الفكرى :

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الأولى عن طريق كلٍ من التطبيق وإعادة التطبيق **Test Retest** ومعامل ألفا كرونباخ :

أ - التطبيق وإعادة التطبيق **Test Retest** :

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الأولى عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق **Test Retest** حيث تم تطبيق الإستمارة على مجموعة من رؤساء إدارات رعاية الشباب وأخصائى الأنشطة العاملين بإدارات رعاية الشباب الكليات جامعة كفر الشيخ ، وقد بلغ قوامها (١٢) فرد ممثلة لمجتمع البحث ، وتم إعادة تطبيق إستمارة الإستبيان مرة ثانية على نفس العينة للتأكد من ثبات الإستمارة ، وكان الفاصل الزمنى بين التطبيقين (١٥) يوم ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢١/٩/١٤م إلى ٢٠٢١/٩/٢٩م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان وإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وقد تم ذلك بإستخدام معادلة سبيرمان لإرتباط الرتب والجدول رقم (٩) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور إستمارة الإستبيان الأولى

جدول (٩)

معامل الإرتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الأولى رأس المال الفكرى

ن=١٢

المحور الأول		المحور الثانى		المحور الثالث	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٩١	١	٠,٩٣	١	٠,٩٠
٢	٠,٩٣	٢	٠,٩١	٢	٠,٨٨
٣	٠,٨٨	٣	٠,٩٣	٣	٠,٩١
٤	٠,٩٤	٤	٠,٩١	٤	٠,٨٩
٥	٠,٨٩	٥	٠,٨٧	٥	٠,٩١
٦	٠,٩٠	٦	٠,٩٢	٦	٠,٩٤

٠,٩١	٧	٠,٩٤	٧	٠,٩٣	٧
٠,٩٣	٨	٠,٩١	٨	٠,٩٠	٨
٠,٩٠	٩			٠,٩٤	٩
٠,٨٩	١٠			٠,٨٩	١٠
				٠,٩١	١١

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٥٧٦

يوضح جدول (٩) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لإستمارة الإستبيان الأولى رأس المال الفكرى حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨٧-٠,٩٤) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات إستمارة الإستبيان الأولى

ب- معامل ألفا كرونباخ :

كما قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان عن طريق معامل ألفا كرونباخ حيث تم تطبيق الإستمارة على مجموعة من رؤساء إدارت رعاية الشباب وأخصائى الأنشطة العاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ، وقد بلغ قوامها (١٢) فرد ممثلة لمجتمع البحث ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان وإجراء الدراسة الإستطلاعية ، والجدول رقم (١٠) يوضح معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الأولى .

جدول (١٠)

معامل الفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور البحث لاستمارة استبيان رأس المال الفكرى

ن = ١٢

معامل الفا		٤
٠,٨٤٧		
Deleted Cronbach's Alpha if Item	المحاور	
٠,٨٣٩	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال البشرى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	١
٠,٨٤٦	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	٢
٠,٨٤٣	المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال الهيكلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	٣

يوضح جدول (١٠) معامل الفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور البحث الثلاثة لإستمارة الإستبيان الأولى " رأس المال الفكرى ويتضح دلالة معامل الفا لمحاور البحث الثلاثة

- تطبيق إستمارة الإستبيان الأولى رأس المال الفكرى:

بعد التأكد من توافر كافة الشروط العلمية والإدارية للإستبيان قامت الباحثة بتطبيق إستمارة الإستبيان فى صورتها النهائية . مرفق رقم (٤) على مجموعه من رؤساء إدارات رعاية شباب الكليات وأخصائى الأنشطة العاملين بإدارات رعاية الشباب الكليات جامعة كفر الشيخ وقد بلغ قوامها (٥٠) فرد ممثلة لمجتمع البحث ، وذلك فى الفترة من ١١/١٠/٢٠٢١م إلى ١١/٦/٢٠٢١م مع مراعاة التأكيد على أفراد العينة بأهمية إستجاباتهم وأنها تجمع فقط من أجل البحث العلمى لإزالة أى مخاوف قد تقلل من تفاعلهم فى الإجابة على الإستبيان ، ثم قامت الباحثة بجمع الإستمارات متكاملة الإستجابات وتم تفرغ البيانات فى كشوف التفرغ المعدة لذلك وتصحيح الإستبيان وفقاً لمفتاح التصحيح المعد لذلك ورصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها لإجراء المعالجة الإحصائية بما يتماشى مع أهداف البحث .

- المعاملات العامة لإستمارة الإستبيان الثانية :

أولاً : صدق إستمارة الإستبيان الثانية :

قامت الباحثة بحساب معامل الصدق لإستمارة الإستبيان الثانية عن طريق كلٍ من الصدق المنطقي وصدق الإتساق الداخلي :

أ - الصدق المنطقي :

إستخدمت الباحثة الصدق المنطقي بعرض إستمارة الإستبيان الثانية على عدد (٩) خبراء من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية . مرفق رقم (١) ، وذلك بغرض التحقق من أن الإستمارة تقيس بالفعل الهدف الذى وضعت من أجله ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢١/٦/١٠م إلى ٢٠٢١/٦/٢٣م ، وقد تفضلوا بإبداء الرأى إلى أن إنتهت الإستمارة إلى صورتها الحالية . مرفق رقم (٧) ، وقد إتبعته الباحثة الخطوات التالية حيث قامت بإقتراح المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان الثانية وعددها (٣) محاور . مرفق رقم (٥) .

وقد تم عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء مستخدمه فى ذلك مقياس ثنائى التقدير (مناسب - غير مناسب) ، وقد حددت الباحثة شروط إختيار الخبير كما يلى :

- ١- أن يكون عضو هيئة تدريس بأحد أقسام الإدارة الرياضية بإحدى كليات التربية الرياضية .
- ٢- ألا تقل عدد سنوات الخبرة عن ١٠ سنوات .
- ٣- يُفضل أن يكون له إرتباط بالعمل فى القطاع الأهلى .

وقد جاءت آراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور إستمارة الإستبيان الثانية كما يلى فى الجدول رقم (١١) :

جدول (١١)

آراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفى

ن = ٩

م	المحاور	أوافق		لاوافق		الوزن النسبى	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
١	دور الروابط فى تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ	٩	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٩	١٠٠,٠٠
٢	دورالمواعمة فى تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ	٩	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٩	١٠٠,٠٠
٣	دور التوضحية فى تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ	٨	٨٨,٨٩	١	١١,١١	٨	٨٨,٨٩

يوضح جدول (١١) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور استمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفى ويتضح تراوح آراء السادة الخبراء على أهمية تلك المحاور ما بين ٨٨,٨٩% إلى ١٠٠,٠٠% وقد إرتضت الباحثة بالحاور التى حصلت على أهمية نسبية ٨٠% فأكثر .

ثم قامت الباحثة بصياغة مجموعة من العبارات لكل محور من محاور إستمارة الإستبيان الثانية، وتم عرضها على السادة الخبراء لإبداء الرأى فيها . مرفق رقم (٦) ، وقد جاءت آراء

السادة الخبراء حول مناسبة عبارات إستمارة الإستبيان كما يلي فى الجدول رقم (١٢) :

جدول (١٢)

النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات محاور استمارة استبيان تعزيز الرسوخ الوظيفى
ن=٩

المحور الاول ل		المحور الثانى		المحور الثالث	
م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %
١	١٠٠,٠٠	١٣	١٠٠,٠٠	٢٩	٨٨,٨٩
٢	١٠٠,٠٠	١٤	١٠٠,٠٠	٣٠	١٠٠,٠٠
٣	١٠٠,٠٠	١٥	٨٨,٨٩	٣١	٨٨,٨٩
٤	٨٨,٨٩	١٦	١٠٠,٠٠	٣٢	١٠٠,٠٠
٥	١٠٠,٠٠	١٧	١٠٠,٠٠	٣٣	١٠٠,٠٠
٦	١٠٠,٠٠	١٨	٧٧,٧٨	٣٤	٨٨,٨٩
٧	٤٤,٤٤	١٩	٥٥,٥٦	٣٥	٣٣,٣٣
٨	٨٨,٨٩	٢٠	١٠٠,٠٠	٣٦	١٠٠,٠٠
٩	١٠٠,٠٠	٢١	٨٨,٨٩	٣٧	١٠٠,٠٠
١٠	٨٨,٨٩	٢٢	٥٥,٥٦	٣٨	١٠٠,٠٠
١١	١٠٠,٠٠	٢٣	٧٧,٧٨	٣٩	١٠٠,٠٠
١٢	١٠٠,٠٠	٢٤	٨٨,٨٩	٤٠	٨٨,٨٩
		٢٥	١٠٠,٠٠	٤١	١٠٠,٠٠
		٢٦	٢٢,٢٢	٤٢	٥٥,٥٦
		٢٧	١٠٠,٠٠	٤٣	٨٨,٨٩
		٢٨	٨٨,٨٩		

يوضح جدول (١٢) النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفى ويتضح تراوح النسبة المئوية للعبارات ما بين (٢٢,٢٢٪ - ١٠٠,٠٠٪) وقد ارتضت الباحثة بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية قدرها ٧٧,٧٨٪ فاكثر

جدول (١٣)

العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة والمعدلة لإستمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفى

م	المحاور	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	عدد العبارات المعدلة	أرقام العبارات المعدلة	العدد النهائي للعبارات
١	دور الروابط في تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	١٢	١	٧	٠	٠	١١
٢	دور الروابط في تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	١٦	٣	٢٦-٢٢-١٩	٠	٠	١٤
٣	دور الروابط في تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .	١٥	٢	٤٢-٣٥	٠	٠	١٢
	الإجمالى	٤٣	٦	٦	-	-	٣٧

يوضح جدول (١٣) العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة والمعدلة لإستمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفى ويتضح إتفاق السادة الخبراء على حذف عدد(٦) عبارات ليصبح العدد النهائي لعبارات الاستبيان(٣٧) عبارة من اجمالى (٤٣) عبارة بدون تعديل اى عبارة

ويوضح الجدول رقم (١٣) العدد المبدئي للعبارات بكل محور من محاور إستمارة الإستبيان الثانية والتي بلغ عددها (٤٣) عبارة ، وعدد العبارات المستبعدة التي إتفق الخبراء على عدم أهميتها وأرقامها وعددها (٦) عبارات ، والعدد النهائي للعبارات بكل محور من محاور إستمارة الإستبيان ليصبح إجمالي عدد العبارات (٣٧) عبارة ، وبذلك توصلت الباحثة إلى الشكل النهائي لإستمارة الإستبيان . مرفق رقم (٧) .

، حيث إتفق معظم السادة الخبراء على عدم أهمية وجود بعض العبارات وعددها (٦) عبارات وهي العبارات أرقام (٧ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٦ ، ٣٥ ، ٤٢) ، كما أنه لم يتم تعديل عبارات

ويوضح الجدول رقم (١٤) بيان بالعبارات المستبعدة وأرقامها :

جدول (١٤) العبارات المستبعدة وأرقامها بإستمارة الإستبيان الثانية

المحور	رقم العبارة	العبارات المستبعدة
الأول	٧	توفر الكليات فرص للتأقلم الإجتماعي بإدارات رعاية الشباب
الثاني	١٩	يشعر العاملین بإدارات رعاية الشباب بالنمو والتطور في عملهم .
	٢٢	حرص الكليات على إكتساب ثقة إدارات رعاية الشباب .
الثاني	٢٦	إهتمام الكليات بالمحافظة على الأفراد العاملین بإدارات رعاية الشباب
الثاني	٣٥	يساعد العمل بإدارات رعاية الشباب في تنمية العلاقات الإجتماعية بين العاملین .
الثالث	٤٢	العمل بإدارات رعاية الشباب ينمي الإحساس بالمسئولية .

وقد قامت الباحثة بإستخدام مقياس ثلاثي التقدير بإستمارة الإستبيان الثانية النهائية التي طبقت على عينة البحث (نعم - إلى حد ما - لا) ، وقد وافق الخبراء على أسلوب تصحيح عبارات الإستبيان بحيث يتم منح العبارات كما يلي :

(نعم) وتقدر لها ثلاث درجات .

(إلى حد ما) وتقدر لها درجتان .

(لا) وتقدر لها درجة واحدة .

وبذلك تكون الدرجة الكلية للإستبيان تتراوح ما بين (٣٧ : ١١١) درجة .

- الدراسة الإستطلاعية لإستمارة الإستبيان الثانية :

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية على مجموعة من رؤساء إدارات رعاية الشباب وأخصائي الأنشطة العاملین بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ وعددهم (١٢) فرد من نفس مجتمع البحث ومن خارج عينة الدراسة الأساسية ، وذلك في الفترة من ١٤/٩/٢٠٢١م إلى ٢٩/٩/٢٠٢١م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب الدراسة الإستطلاعية وإيجاد المعاملات العلمية " صدق وثبات " ، وكان الهدف من إجراء الدراسة الإستطلاعية التعرف على الآتي :

- مدى فهم عينة البحث للعبارات التي يتضمنها الإستبيان .

- التعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافيتها .

- التعرف على زمن تطبيق الإستبيان .

ب- صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان الثانية:

قامت الباحثة بحساب معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان الثانية عن طريق تطبيق الإستبيان على مجموعة من رؤساء إدارات رعاية الشباب وأخصائي الأنشطة بإدارات رعاية شباب الكليات ، وقد بلغ قوامها (١٢) فرد ممثلة لمجتمع البحث وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الإستبيان وقد تم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة ومجموع المحور وبين كل عبارة والمجموع الكلي للمحاور وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للمحاور ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢١/٩/١٤م إلى ٢٠٢١/٩/٢٩م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان والدراسة الإستطلاعية ، والجدول أرقام (١٥) ، (١٦) توضح معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان الثانية.

جدول (١٥)

صدق الاتساق الداخلى بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلى
لإستمارة الإستبيان تعزيز الرسوخ الوظيفى

ن = ١٢

المحور الأول			المحور الثانى			المحور الثالث		
م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع
١	٠,٨٤	٠,٨٩	١٢	٠,٩٢	٠,٨٨	٢٥	٠,٩٠	٠,٨٦
٢	٠,٨٦	٠,٩٠	١٣	٠,٩١	٠,٨٥	٢٦	٠,٩٠	٠,٨٢
٣	٠,٨٨	٠,٨٣	١٤	٠,٨٩	٠,٨٤	٢٧	٠,٩١	٠,٨٦
٤	٠,٩٠	٠,٨٨	١٥	٠,٨٤	٠,٨٨	٢٨	٠,٨٤	٠,٩٠
٥	٠,٨٠	٠,٧٦	١٦	٠,٨٣	٠,٨٧	٢٩	٠,٨٩	٠,٩١
٦	٠,٨٨	٠,٨٣	١٧	٠,٨٨	٠,٨٦	٣٠	٠,٩١	٠,٨٦
٧	٠,٨٨	٠,٨٤	١٨	٠,٨٤	٠,٩١	٣١	٠,٨٧	٠,٩١
٨	٠,٨٣	٠,٨٧	١٩	٠,٨٣	٠,٨٨	٣٢	٠,٩٠	٠,٨٧
٩	٠,٨٦	٠,٨٩	٢٠	٠,٩٢	٠,٨٩	٣٣	٠,٧٥	٠,٨١
١٠	٠,٧٢	٠,٨٣	٢١	٠,٨٥	٠,٨٣	٣٤	٠,٨٧	٠,٩١
١١	٠,٨٤	٠,٩٠	٢٢	٠,٨٧	٠,٨٤	٣٥	٠,٨٦	٠,٩٠
			٢٣	٠,٨٨	٠,٨٥	٣٦	٠,٨٨	٠,٨٣
			٢٤	٠,٨٧	٠,٨٩	٣٧	٠,٨٣	٠,٨٩
			٢٤	٠,٨١	٠,٨٤			

قيمة ر الجد ولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٥٧٦

يوضح جدول (١٥) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٧٢ - ٠,٩٢) وكذلك وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمجموع الكلى للإستبيان حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٧٥ - ٠,٩١) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلى للإستبيان قيد البحث.

جدول (١٦)

صدق الاتساق الداخلى بين المحور والمجموع الكلى لمحاور لاستمارة استبيان تعزيز الرسوخ الوظيفى

ن = ١٢

م	المحاور	معامل الارتباط
١	دور الروابط في تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات	٠,٨٤٦

	رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .	
٠,٨٣٣	دور المواظمة في تعزيز الرسوخ الوظيفي بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .	٢
٠,٨٦٧	دور التضحية في تعزيز الرسوخ الوظيفي بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .	٣

قيمة ر الجد ولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٥٧٦

يوضح جدول (١٦) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي لإستمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفي حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠,٨٣٣ - ٠,٨٦٧) ذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥

ثانياً : ثبات إستمارة الإستبيان الثانية:

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الثانية عن طريق كلٍ من التطبيق وإعادة التطبيق **Test Retest** ومعامل ألفا كرونباخ :
أ - التطبيق وإعادة التطبيق **Test Retest** :

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الثانية عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق **Test Retest** حيث تم تطبيق الإستمارة على مجموعة من رؤساء إدارات رعاية الشباب وأخصائى الأنشطة العاملين بإدارات رعاية الشباب الكليات جامعة كفرالشيخ ، وقد بلغ قوامها (١٢) فرد ممثلة لمجتمع البحث ، وتم إعادة تطبيق إستمارة الإستبيان مرة ثانية على نفس العينة للتأكد من ثبات الإستمارة ، وكان الفاصل الزمني بين التطبيقين (١٥) يوم ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢١/٩/١٤م إلى ٢٠٢١/٩/٢٩م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان وإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وقد تم ذلك بإستخدام معادلة سبيرمان لإرتباط الرتب والجدول رقم (١٧) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور إستمارة الإستبيان الثانية.

جدول (١٧)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبیان معامل الثبات
لإستمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفي

ن=١٢

المحور الأول		المحور الثانى		المحور الثالث	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠,٩١	١	٠,٩١	١٢	٠,٩٢	٢٥
٠,٩٣	٢	٠,٨٦	١٣	٠,٨٨	٢٦
٠,٩٠	٣	٠,٩٢	١٤	٠,٩١	٢٧
٠,٨٦	٤	٠,٩٠	١٥	٠,٨٩	٢٨
٠,٨٧	٥	٠,٨٧	١٦	٠,٩١	٢٩
٠,٩١	٦	٠,٨٨	١٧	٠,٩٤	٣٠
٠,٨٧	٧	٠,٩٣	١٨	٠,٩٢	٣١
٠,٩٢	٨	٠,٩٣	١٩	٠,٨٩	٣٢
٠,٩١	٩	٠,٨٦	٢٠	٠,٩٣	٣٣
٠,٨٧	١٠	٠,٩١	٢١	٠,٨٨	٣٤
٠,٩٣	١١	٠,٨٨	٢٢	٠,٩٢	٣٥
		٠,٩٤	٢٣	٠,٨٨	٣٦

٠,٩٠	٣٧	٠,٩٠	٢٤	
		٠,٩٤	٢٤	

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٥٧٦

يوضح جدول (١٧) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لاستمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفي حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨٦ - ٠,٩٤) وهي معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات إستمارة الاستبيان الثانية

ب- معامل ألفا كرونباخ :

كما قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الثانية عن طريق معامل ألفا كرونباخ حيث تم تطبيق الإستمارة على مجموعة من رؤساء إدارت رعاية الشباب وأخصائي الأنشطة العاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ، وقد بلغ قوامها (١٢) فرد ممثلة لمجتمع البحث ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان وإجراء الدراسة الإستطلاعية ، والجدول رقم (١٨) يوضح معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الثانية .

جدول (١٨)

معامل الفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاوإستمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفي

ن = ١٢

معامل الفا	
٠,٨٩٨	
Deleted Cronbach's Alpha if Item	المحاور
٠,٨٨٣	١ دور الروابط في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .
٠,٨٩٦	٢ دور المواءمة في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .
٠,٨٧٨	٣ دور التوضحية في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .

يوضح جدول (١٨) معامل الفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاو البحث الثلاثة لاستمارة الإستبيان الثانية تعزيز الرسوخ الوظيفي ويوضح دلالة معامل الفا لمحاو البحث الثلاثة

- تطبيق إستمارة الإستبيان الثانية:

بعد التأكد من توافر كافة الشروط العلمية والإدارية للإستبيان قامت الباحثة بتطبيق إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية . مرفق رقم (٧) على مجموعه من رؤساء إدارات رعاية شباب الكليات وأخصائي الأنشطة العاملين بإدارات رعاية الشباب الكليات جامعة كفر الشيخ وقد بلغ قوامها (٥٠) فرد ممثلة لمجتمع البحث ، وذلك في الفترة من ١١/١٠/٢٠٢١م إلى ١١/٦/٢٠٢١م مع مراعاة التأكيد على أفراد العينة بأهمية إستجاباتهم وأنها تجمع فقط من أجل البحث العلمي لإزالة أى مخاوف قد تقلل من تفاعلهم في الإجابة على الإستبيان ، ثم قامت الباحثة بجمع الإستمارات متكاملة الإستجابات وتم تفرغ البيانات في كشوف التفرغ المعدة لذلك وتصحيح الإستبيان وفقاً لمفتاح التصحيح المعد لذلك ورصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها لإجراء المعالجة الإحصائية بما يتماشى مع أهداف البحث .

- المعالجات الإحصائية المستخدمة :
 استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال

البرنامج الإحصائي SPSS وكانت كالتالى :

- المتوسط الحسابى .
- الإنحراف المعياري .
- معامل الارتباط .
- الصدق المنطقي .
- معامل الصدق (صدق الإتساق الداخلى) .
- معامل الثبات (التطبيق وإعادة التطبيق Test Retest) .
- معامل ألفا كرونباخ .
- النسبة المئوية .
- الوزن النسبى .
- الأهمية النسبية .
- إختبار كا^٢ .

- عرض ومناقشة النتائج :

فيما يلى سوف تقوم الباحثة بعرض ومناقشة النتائج التى توصلت إليها وذلك فى ضوء تساؤلات البحث :

- عرض ومناقشة نتائج إستمارة الإستبيان الأولى (رأس المال الفكرى)

أولاً : عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول ماهى المتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال البشرى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

جدول (١٩)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لأراء عينة البحث فى المحور الأول الخاص بالمتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال البشرى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ

ن=٥٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الدرجة المقدره	الأهمية النسبية	كا ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١	٤٧	٩٤,٠٠	٣	٦,٠٠	٠	٠,٠٠	١٤٧	٩٨,٠٠٠	٨٣,٠٧٨
٢	٢	٤٣	٨٦,٠٠	٤	٨,٠٠	٣	٦,٠٠	١٤٠	٩٣,٣٣٣	٦٢,٤٣٩
٣	٣	٤٢	٨٤,٠٠	٥	١٠,٠٠	٣	٦,٠٠	١٣٩	٩٢,٦٦٧	٥٧,٨٧٩
٤	٤	٣٩	٧٨,٠٠	٧	١٤,٠٠	٤	٨,٠٠	١٣٥	٩٠,٠٠٠	٤٥,١٥٩
٥	٥	٤١	٨٢,٠٠	٤	٨,٠٠	٥	١٠,٠٠	١٣٦	٩٠,٦٦٧	٥٣,٣١٩
٦	٦	٤٥	٩٠,٠٠	٤	٨,٠٠	١	٢,٠٠	١٤٤	٩٦,٠٠٠	٧٢,٥١٩

٧٧,٤٣٨	٩٦,٠٠٠	١٤٤	٤,٠٠	٢	٤,٠٠	٢	٩٢,٠٠	٤٦	٧	٧
٦٧,٧١٩	٩٥,٣٣٣	١٤٣	٢,٠٠	١	١٠,٠٠	٥	٨٨,٠٠	٤٤	٨	٨
٣٨,٦٧٩	٨٩,٣٣٣	١٣٤	٦,٠٠	٣	٢٠,٠٠	١٠	٧٤,٠٠	٣٧	٩	٩
٥٠,٠٧٩	٩٢,٠٠٠	١٣٨	٤,٠٠	٢	١٦,٠٠	٨	٨٠,٠٠	٤٠	١٠	١٠
٣٠,٥١٩	٨٦,٠٠٠	١٢٩	١٢,٠٠	٦	١٨,٠٠	٩	٧٠,٠٠	٣٥	١١	١١

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩ ،

يوضح الجدول رقم (19) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بالمتطلبات الواجب توافرها في رأس المال البشري للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .

وكانت أعلى نسبة في آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) في العبارة رقم (١) بنسبة ٩٤,٠٠٪ وكانت أقل نسبة في العبارة رقم (١١) بنسبة ٧٠,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة في آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٩) بنسبة ٢٠,٠٠٪ وكانت أقل نسبة في العبارة رقم (٧) بنسبة ٤,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة في آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) في العبارة رقم (٥) بنسبة ١٠,٠٠٪ وكانت أقل نسبة في العبارة رقم (١) بنسبة ٠,٠٠٪ ، ومثلت العبارة رقم (١) أعلى درجة مقدرة ١٤٧ وأكثر أهمية نسبية ٩٨,٠٠ بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (١١) أقل درجة مقدرة ١٢٩ وأقل أهمية نسبية ٨٦,٠٠ بين عبارات المحور .

وفيما يلي سوف تقوم الباحثة بمناقشة النتائج التي توصلت إليها في ضوء التساؤل الأول : " ما هي المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال البشري للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟ " :

أشارت نتائج جميع عبارات الجدول رقم (١٩) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) ، وهذا يشير إلى أن من متطلبات رأس المال البشري توفير أعداد مناسبة من الموارد البشرية لإنجاز المهام المطلوبة ، بالإضافة إلى تركيز الإدارة العليا على التدريب والتطوير المستمر لإكسابهم المهارات المتنوعة وذلك لتطوير المسار الوظيفي للعاملين ، وتقديم الرعاية الصحية والاجتماعية والنفسية وتهيئة المناخ التنظيمي الداعم لهم ، لما أنه يتطلب إختيار الكوادر البشرية وفقاً للموهل العلمي والأكاديمي فضلاً عن تناسب موهلاتهم وتخصصاتهم مع الوظائف الموكلة لهم بالإضافة إلى أن يتم ترقيتهم وفقاً لخبراتهم وكفاءتهم ، ومن متطلبات رأس المال البشري تشجيع العاملين على المشاركة وإبداء الآراء وتقديم المقترحات ، وأن يتم إستقطاب الكفاءات وفقاً لإحتياجات ومتطلبات العمل .

وينفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة أحمد رشاد عثمان (٢٠٢٠) أن سعى المؤسسة الرياضية للمحافظة على رأس المال الفكرى يستلزم أن تؤمن بأن البيئة الخارجية تعزز أنواع مختلفة من من التقدم بسبب سرعة الإبتكارات المتلاحقة ، ويستلزم أيضاً أن تكون قيادة المؤسسة الرياضية مؤهلة وقادرة على أداء الأعمال المؤكدة إليها بكفاءة ، فضلاً عن ضرورة أن تحافظ المؤسسة الرياضية على مكانه الاجتماعية للعاملين من ذوى القدرات المتميزة أينما تكون دوافعهم الوظيفية ، بالإضافة إلى أهمية أن يتوافر لدى العاملين قدر كبير من الخبرة للتعامل مع كافة المواقف التي تتعرض لها المؤسسة الرياضية . (٣)

يذكر كلاً من محمد عبدالرازق ويح (٢٠١٣) ، وفاطمة على الربابعة (٢٠١٢) أنه يستدل على رأس المال البشري في المؤسسة من خلال عدة مؤشرات مختلفة من أهمها سعى

المؤسسة إلى إستقطاب الأفراد ذوى الخبرات والمهارات العالية فى الوظائف الشاغرة ، إمتلاك عاملين لديهم خبرات فنية وتفننية عالية ، الإهتمام بتدريب العاملين لإكسابهم المهارات المتنوعة ، إعتتماد المؤسسة فى ترقية العاملين بها على تمتعهم بمستويات مرتفعة ، حصول العاملين فى المؤسسة على أجور تتناسب مع مهاراتهم العالية ، تقديم حوافز متنوعة تتناسب مع إحتياجات العاملين فى المؤسسة . (٤٤ : ١٥) ، (٣٨ : ٢٨ - ٢٩)

ويذكر أحمد ماهر (٢٠١١) إلى أن التخطيط للقوى العاملة فى المنظمة حول علاقة حجم الأعمال والقرارات الإقتصادية للمنظمة بعدد العاملين مما يعطى إحساساً لديهم بعدالة المنظمة فى قرارات الإبقاء على العاملين أو الإستغناء عنهم أو تدريبهم أو ترفيقهم أو حجم الحافز .

(٥ : ٢٦)

وتشير إبتسام عبدالله على (٢٠١١) إلى مساهمة رأس المال الفكرى فى تحقيق النتائج والأهداف الخاصة بالجامعات فبقاء وإستمرار الجامعات فى ممارسة أنشطتها وأعمالها مرتبط بشكل كبير بالقدرات والمهارات والأدوار المختلفة التى يؤديها العنصر البشرى الذى يعد المكون الرئيسى لرأس المال الفكرى . (١ : ١٨)

ويشير أيضاً خالد أحمد قشقاش (٢٠١٤) إلى ضرورة الإهتمام برفع كفاءة العاملين الإدارية منها والعملية من خلال وجود مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية التى من شأنها أن تساعد فى رفع الروح المعنوية وإذكاء روح المنافسة والإجتهد بين العاملين ، وأن تعمل الجامعات فى المحافظة على الكادر المؤهل ذوى الخبرة لديها وحمايته من التسرب إلى خارج الجامعة من خلال تحسين المواقع الوظيفية لديهم مما يساعد فى نقل الخبرة التى يمتلكونها الآخرين أو تقديم الدعم المادى والمعنوى . (١٦)

ويشير طاهر محمود الكلادة (٢٠٠٨) رافدة الحريرى (٢٠١٨) أن إدارة الموارد البشرية تختص بتكوين هيكل مناسب من القدرات والموارد البشرية ذات مستوى مناسب من القدرات والمهارات المطلوبة لمقابلة إحتياجات المنظمة ، ثم تدريب وتنمية المهارات بشكل مستمر ، وأن عدم إمتلاك العاملين للمهارات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم يؤدى إلى إنخفاض الإنتاجية . (٢٩ : ١٣) ، (١٩ : ٥)

ويشير أيضاً منصور محمد العريفى (٢٠١٩) بأن إدارة الموارد البشرية تعمل على إستقطاب العناصر البشرية ذات الكفاءة والقدرة على إنجاز المهام والواجبات الموكلة إليها .

(٥٣ : ١٦)

ويرى على عبد الهادى مسلم (٢٠٠٩) أن الإدارة العليا يجب عليها من البداية أن تعمل على إستقطاب وتوظيف الأفراد اللذين تتوافر فيهم خصائص معينة بحيث تضمن وجود التنوع المطلوب فى تركيبة الموارد البشرية ، وبالقدر الذى يتوافق مع الإحتياجات والمتطلبات الوظيفية . (٣٥ : ٩٤)

ويوصى أحمد رشاد عثمان (٢٠٢٠) أن صناعة رأس المال الفكرى يستلزم أن تمتلك المؤسسة الرياضية موارد بشرية تمتاز بالدقة والحدثة وسرعة التنفيذ ما يميزها عن المؤسسات الرياضية المنافسة ، ويجب أن تهتم المؤسسة الرياضية بمقترحات العاملين والأعضاء فى تطوير خدمات المؤسسة الرياضية . (٣)

وترى الباحثة أن العنصر البشرى هو أساس تقدم إدارات رعاية الشباب ، وبالتالي فإن رأس المال الفكرى يتطلب توافر أعداد مناسبة من العاملين لمقابلة إحتياجات إدارات رعاية الشباب ، وأن يتم إختيارهم وفقاً لمؤهلاتهم وكفاءتهم الوظيفية ، وأن يتم ترفيتهم وفقاً لكفاءتهم ، وتشجيعهم على المشاركة فى إتخاذ القرارات ، وأن يتم إستقطاب الكفاءات عند الحاجة إليها .

وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الأول والذى ينص على ماهى المتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال البشرى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثانى ماهى المتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

جدول (٢٠)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا لأراء عينة البحث فى المحور الثانى الخاص بالمتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ

ن=٥٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الدرجة المقدره	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١٢	٤٦	٩٢,٠٠	٣	٦,٠٠	١	٢,٠٠	١٤٥	٩٦,٦٦٧	٧٧,٥٥٨
٢	١٣	٤٩	٩٨,٠٠	١	٢,٠٠	٠	٠,٠٠	١٤٩	٩٩,٣٣٣	٩٤,١١٨
٣	١٤	٤٥	٩٠,٠٠	٣	٦,٠٠	٢	٤,٠٠	١٤٣	٩٥,٣٣٣	٧٢,٢٧٩
٤	١٥	٤٠	٨٠,٠٠	٨	١٦,٠٠	٢	٤,٠٠	١٣٨	٩٢,٠٠٠	٥٠,٠٧٩
٥	١٦	٤١	٨٢,٠٠	٨	١٦,٠٠	١	٢,٠٠	١٤٠	٩٣,٣٣٣	٥٤,٧٥٩
٦	١٧	٤٥	٩٠,٠٠	٢	٤,٠٠	٣	٦,٠٠	١٤٢	٩٤,٦٦٧	٧٢,٢٧٩
٧	١٨	٤٦	٩٢,٠٠	٤	٨,٠٠	٠	٠,٠٠	١٤٦	٩٧,٣٣٣	٧٧,٩١٨
٨	١٩	٤٧	٩٤,٠٠	١	٢,٠٠	٢	٤,٠٠	١٤٥	٩٦,٦٦٧	٨٢,٨٣٨

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يوضح الجدول رقم (20) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة البحث فى جميع عبارات المحور الثانى الخاص بالمتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ .

وكانت أعلى نسبة فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) فى العبارة رقم (١٣) بنسبة ٩٨,٠٠٪ وكانت أقل نسبة فى العبارة رقم (١٥) بنسبة ٨٠,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) فى العبارتان أرقام (١٦ ، ١٥) بنسبة ١٦,٠٠٪ وكانت أقل نسبة فى العبارتان أرقام (١٩ ، ١٣) بنسبة ٢,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) فى العبارات أرقام (١٩ ، ١٥ ، ١٤) بنسبة ٤,٠٠٪ وكانت أقل نسبة فى العبارتان أرقام (١٨ ، ١٣) بنسبة ٠,٠٠٪ ، ومثلت العبارة رقم (١٣) أعلى درجة مقدرة ١٤٩ وأكثر أهمية نسبية ٩٩,٣٣ بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (١٥) أقل درجة مقدرة ١٣٨ وأقل أهمية نسبية ٩٢,٠٠ بين عبارات المحور .

وفيما يلى سوف تقوم الباحثة بمناقشة النتائج التى توصلت إليها فى ضوء التساؤل الثانى : " ماهى المتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟ " :

أشارت نتائج جميع عبارات الجدول رقم (٢٠) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) وهذا يشير إلى أن من متطلبات رأس المال التنظيمي رفع الكفاءة التنظيمية وتوضيح دور الهيكل التنظيمي في إنجاز المهام ، إلتزام العاملين بإدارات رعاية الشباب بتنفيذ الخطط والبرامج الزمنية في أوقاتها المحددة ، أن يحسن الهيكل التنظيمي القائم العلاقات بين العاملين لتقديم أداء إداري متميز ، إهتمام إدارت رعاية الشباب بإقامة علاقات طيبة مع أعضائها للحصول على ولائهم ، يتطلب رأس المال الفكرى رفع الكفاءة التنظيمية من خلال التنسيق بين العاملين بإدارات رعاية الشباب والعاملين بالأقسام والإدارات الأخرى ، كما أنه يتطلب مشاركة العاملين في وضع السياسات الإدارية للعمل .

يذكر رمزي مصطفى عبدالكريم (٢٠٠٩) أن ثقافة الأفراد حسب البيئة التي تعمل بها المنظمة تلعب دوراً كبيراً في تصميم الهيكل التنظيمي ، حيث أن بعض المنظمات تتبنى الهيكل التنظيمي الذي يتوافق مع القيم والعادات . (٢١ : ١٣)

ويرى جمال محمد على (٢٠١٨) أن نجاح الهيئة في بناء هيكل تنظيمي وقدرتها على إيجاد بيئة عمل مناسبة وقدرتها على تحقيق درجة عالية من التكيف والتطابق والمواءمة بين هيكلها التنظيمي وأهدافها وكذلك كفاءة العنصر البشرى وكفاءة مواردها المادية، بإعتبار الإطار الذى يحدد الإدارات والأقسام فمن دون هيكل تنظيمي جيد ومناسب فإن العمليات التنظيمية تسير بشكل فوضوى وتتحرف المؤسسة الرياضية عن مسارها وأهدافها فتصبح عديمة الفائدة ، وتوجه للإندثار والتراجع إضافة إلى إهدار الموارد البشرية والمادية فالهيكل التنظيمي غير الملائم يترتب عليه آثار سلبية من حيث تدنى معنويات وحافزية العاملين وإتخاذ قرارات غير سليمة وتزايد النزاعات التنظيمية والوظيفية وإنخفاض الطموح وتزايد النفقات . (١٤ : ٤١٣)

ويشير الهلالى الشربيني (٢٠١١) أن الخصائص التنظيمية التي ترتبط ببيئة المنظمة تتضمن توافر رأس المال الفكرى في جميع المستويات الإستراتيجية الإدارية ، المرونة في نوعية الهياكل والتي تساعد على التجديد المستمر من خلال الأفراد ، والبعد عن المركزية الإدارية بشكل كبير . (٨ : ٢٣)

ويذكر محمد عبدالله رحاحلة (٢٠١٦) أن الهيكل التنظيمي يجب أن يتصف بالمرونة ومدى الإستجابة للتغيرات فى حجم العمل ، ومستوى المسؤولية والصلاحيات اللازمة لتنفيذ الأعمال ، وضرورة توفير المرونة والإنسيابية فى الهيكل بما يحقق سهولة الإجراءات والتكيف السريع . (٤٦ : ١٨)

ويشير غانم عبدالمنعم (٢٠١١) أن من أبعاد الهيكل التنظيمي التخصص أى تجميع الأعمال والنشاطات المتشابهة تحت تقسيم تنظيمي مستقل ، وذلك لتحقيق أقصى كفاءة ممكنة فى تنفيذ الأعمال ، كما يجب أن تحدد هذه الإحتصاصات بالشكل الذى يوضح علاقة كل تقسيم بالتقسيمات الأخرى لضمان سهولة التنسيق المطلوب . (٣٧ : ٢٩)

ويُشير أيضاً ميشيل أرماسترنج Michael Armstrong (٢٠٠٦) أن إعتداد المؤسسات على أنظمة الحوافز من أهم الوسائل لضمان الإحتفاظ برأس المال البشرى وتقديم ولائه لها وأنها المؤسسة المناسبة له لكى يعمل بها ، ولكن الفشل فى تقديم هذه الأنظمة سوف يؤدي إلى هروب رأس المال البشرى واللجوء إلى المؤسسات المنافسة وهذا ليس فى صالح المؤسسة . (٦٥ : ٥٢)

ويُشير أيضاً نجم عبود نجم (٢٠١٠) أن المحافظة على رأس المال البشرى يتطلب المزيد من برامج التمكين الإدارى القائمة على الثقة وإيجاد الارتباط القوى بين رساله وقيم ا لمؤسسة من جهة وقيم الأفراد الشخصية من جهة أخرى ، وتحول نمط الإدارة من الإدارة الكامنة إلى الإدارة الإستشارية التى تقدم خدمات حل المشكلات وإزاله العقبات للعاملين اللذين يمثلون رأس المال البشرى فى المؤسسة . (٥٥ : ١٤٥)

ويؤكد كلاً من عبدالعزيز بندر النداوى ، فاطمة موسى عمران (٢٠١٣) أن المحافظة على رأس المال البشرى يتم ببقاء العاملين فى المؤسسة عن طريق الإحتفاظ بالعمال المتميزين لفترات طويلة ، والإهتمام بالأفراد ذوى التخصصات الفريدة ، وإنخفاض معدل دوران العمل من خلال توفير فرص متساوية للجميع وبناء جو من الأنسجام بين العاملين وإتاحة فرص الترويج عن النفس ، ويتطلب عنصر المحافظة على رأس المال البشرى أيضاً وجود أنظمة لمكافآت الموظفين المتميزين ، ومعامله العاملين كعملاء بهدف تقديم خدمات ذات جودة عالية لهم ، بالإضافة إلى وجود أنظمة تشجع على العمل بكفاءة وفاعلية وزيادة ولائهم للمؤسسة ، إضافة إلى وجود حوافز للعاملين الأمر الذى ينعكس إيجابياً على المؤسسة . (٣٠ : ٨٤٤)

وترى الباحثة أن رأس المال الفكرى يتطلب توافر هيكل تنظيمى يساعد فى توضيح الأدوار والمسئوليات والسلطات ، يربط بين الإدارات والأقسام لتحقيق درجة عالية من الكفاءة ، وأن يتميز بالمرونة لمقابلة التغييرات التى تواجهه الكليات ، وأن يساعد فى تجميع الأعمال المتشابهة فى وحدة واحدة .

وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثانى والذى ينص على ماهى المتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال التنظيمى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث ماهى المتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال الهيكلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ ؟

جدول (٢١)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا٢ لأراء عينة البحث فى المحور الثالث الخاص بالمتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال الهيكلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ

ن=٥٠

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	٢٠	٤٨	٩٦,٠٠	٢	٤,٠٠	٠	٠,٠٠	١٤٨	٩٨,٦٦٧	٨٨,٤٧٨
٢	٢١	٤٢	٨٤,٠٠	٦	١٢,٠٠	٢	٤,٠٠	١٤٠	٩٣,٣٣٣	٥٨,٢٣٩
٣	٢٢	٤٩	٩٨,٠٠	٠	٠,٠٠	١	٢,٠٠	١٤٨	٩٨,٦٦٧	٩٤,١١٨
٤	٢٣	٣٩	٧٨,٠٠	٧	١٤,٠٠	٤	٨,٠٠	١٣٥	٩٠,٠٠٠	٤٥,١٥٩
٥	٢٤	٤٦	٩٢,٠٠	٢	٤,٠٠	٢	٤,٠٠	١٤٤	٩٦,٠٠٠	٧٧,٤٣٨
٦	٢٥	٤١	٨٢,٠٠	٤	٨,٠٠	٥	١٠,٠٠	١٣٦	٩٠,٦٦٧	٥٣,٣١٩
٧	٢٦	٤٠	٨٠,٠٠	٧	١٤,٠٠	٣	٦,٠٠	١٣٧	٩١,٣٣٣	٤٩,٤٧٩
٨	٢٧	٤٢	٨٤,٠٠	١	٢,٠٠	٧	١٤,٠٠	١٣٥	٩٠,٠٠٠	٥٨,٨٣٩
٩	٢٨	٤٨	٩٦,٠٠	٢	٤,٠٠	٠	٠,٠٠	١٤٨	٩٨,٦٦٧	٨٨,٤٧٨
١٠	٢٩	٣٧	٧٤,٠٠	٦	١٢,٠٠	٧	١٤,٠٠	١٣٠	٨٦,٦٦٧	٣٧,٢٣٩

قيمة كا٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يوضح الجدول رقم (٢١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة البحث فى جميع عبارات المحور الثالث الخاص بالمتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال الهيكلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .

وكانت أعلى نسبة فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) فى العبارة رقم (٢٢) بنسبة ٩٨,٠٠٪ وكانت أقل نسبة فى العبارة رقم (٢٩) بنسبة ٧٤,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) فى العبارتان أرقام (٢٦ ، ٢٣) بنسبة ١٤,٠٠٪ وكانت أقل نسبة فى العبارة رقم (٢٢) بنسبة ٠,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) فى العبارتان أرقام (٢٩,٢٧) بنسبة ١٤,٠٠٪ وكانت أقل نسبة فى العبارة رقم (٢٨) بنسبة ٠,٠٠٪ ، ومثلت العبارة رقم (٢٢) أعلى درجة مقدرة ١٤٨ وأكثر أهمية نسبية ٩٨,٠٠ بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (٢٩) أقل درجة مقدرة ١٣٠ وأقل أهمية نسبية ٨٦,٦٦ بين عبارات المحور .

وفيما يلى سوف تقوم الباحثة بمناقشة النتائج التى توصلت إليها فى ضوء التساؤل الثالث : " ماهى المتطلبات الواجب توافرها فى رأس المال الهيكلى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ ؟ :

أشارت نتائج العبارات بالجدول رقم (٢١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) ، وهذا يشير إلى أن من متطلبات رأس المال الفكرى توافر رأس مال هيكلى من خلال توافر توصيف وظيفى يحدد مهام وإختصاصات العاملين بإدارات رعاية الشباب وتوافر كافة امکانات من أجهزة كمبيوتر وشبكة الإنترنت لتوفير المعلومات التى يحتاجونها ، وتجميع الأعمال المتشابهة فى وحدة واحدة ، يساعد الهيكل التنظيمى فى تحقيق أهداف رعاية الشباب، إهتمام العاملين بتطوير العمليات الإدارية لتقليل أخطاء العمل ، كما أن من

متطلبات رأس المال الهيكلي توفير خرائط تنظيمية توضح خطوط السلطة والمسئولية والعلاقات المختلفة بين العاملين بإدارات رعاية الشباب والأقسام الأخرى ، كما يتطلب تبنى العاملين الإجراءات والسياسات لتسهيل العمليات وتنفيذها ، يتطلب قدرة الهيكل التنظيمي للكليات على مقابلة التغيرات التي تحدث داخل إدارات رعاية الشباب وخارجها .

يذكر عبدالله بن راجح الكثيري (٢٠١٣) ، فاطمة على الربابعة (٢٠١٢) أنه يستدل على رأس المال الهيكلي في المؤسسة من خلال عدة مؤشرات مختلفة منها الثقافة المؤسسية وتشمل طبيعة بناء ثقافة المؤسسة ومدى تطابق اتجاهات العاملين مع رسالة المؤسسة ، ومدى تطابق اتجاهات العاملين مع رسالة المؤسسة ورؤيتها المستقبلية ، الهيكل التنظيمي ويشمل صلاحية نظام الرقابة بالمؤسسة وإملاك أنظمة رقابية لقياس جودة الخدمات المقدمة ومدى وضوح العلاقة بين السلطة والمسئولية ، والعمليات وتشمل مستوى جودة الخدمات وكفاءة العمليات التشغيلية وحدثة إجراءات العمل وتنفيذ الإستراتيجيات المحددة بشكل دقيق ومتابعة الأساليب المستخدمة في أداء العمل ومراجعة إجراءات إنجاز الأعمال بصورة دورية ، ونظام المعلومات ويشمل الدعم المتبادل بين العاملين وتوفير البيانات والمعلومات ذات العلاقة بنشاط المؤسسة . (٣٢ : ٥٩ - ٦٠) ،

(٣٨ : ٢٩)

ويرى نجم عبود نجم (٢٠٠٩) أن رأس المال الهيكلي هو كل ما يدعم رأس المال البشري في المؤسسة ويتمثل في المعرفة التي يتم إكتسابها والإحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات . (٥٤ : ٥٦١)

ويذكر صالح سامي الشيخ (٢٠١٣) أن رأس المال الهيكلي يتعامل مع أليات وهياكل المنظمة التي تساعد في دعم العاملين في سعيهم للأداء الأمثل من النواحي العلمية فهو الارتباط الحاسم الذي يسمح للأفراد بالإبتكار والإبداع ، فهو أحد الأصول الإستراتيجية التي يقوم عليها أداء المديرين والموظفين . (٢٧ : ٢٦)

توصى دراسة ولاء محمود عبدالله (٢٠١٩) بضرورة بناء الهياكل التنظيمية المرنة بالجامعات التي تنسم بالقدرة على إدارة عمليات المعرفة بفاعلية وتهيئة البيئة التنظيمية من خلال القيادة الجامعية والتي تقوم على العديد من المحاضرات بهدف الإستفادة منه في تحقيق الأهداف الجامعية . (٥٩)

وترى الباحثة أن رأس المال الهيكلي يعتمد على وجود توصيف وظيفي يحدد إختصاصات وواجبات العاملين بإدارات رعاية الشباب . ووجود خرائط تنظيمية توضح خطوط السلطات والمسئوليات ، هذا الهيكل يعمل على تحقيق أهداف إدارات رعاية الشباب وأن يتمشى الهيكل مع ثقافة ورسالة الكليات .

وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثالث ماهي المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال الهيكلي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟:

- عرض ومناقشة نتائج إستمارة الإستبيان الثانية :
- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول ماهو دور الروابط فى تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ ؟ :
جدول (٢٢)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا ٢٤ لأراء عينة البحث
فى المحور الأول الخاص بدور الروابط فى تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين
بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ

ن=٥٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الدرجة المقدره	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١	٤٤	٨٨,٠٠	٥	١٠,٠٠	١	٢,٠٠	١٤٣	٩٥,٣٣٣	٦٧,٧١٩
٢	٢	٣٨	٧٦,٠٠	٧	١٤,٠٠	٥	١٠,٠٠	١٣٣	٨٨,٦٦٧	٤١,٠٧٩
٣	٣	٤٠	٨٠,٠٠	٦	١٢,٠٠	٤	٨,٠٠	١٣٦	٩٠,٦٦٧	٤٩,١١٩
٤	٤	٣٩	٧٨,٠٠	٤	٨,٠٠	٧	١٤,٠٠	١٣٢	٨٨,٠٠٠	٤٥,١٥٩
٥	٥	٤٦	٩٢,٠٠	٤	٨,٠٠	٠	٠,٠٠	١٤٦	٩٧,٣٣٣	٧٧,٩١٨
٦	٦	٣٥	٧٠,٠٠	١٥	٣٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١٣٥	٩٠,٠٠٠	٣٦,٩٩٩
٧	٧	٣٤	٦٨,٠٠	١٣	٢٦,٠٠	٣	٦,٠٠	١٣١	٨٧,٣٣٣	٣٠,٠٣٩
٨	٨	٣٧	٧٤,٠٠	١١	٢٢,٠٠	٢	٤,٠٠	١٣٥	٩٠,٠٠٠	٣٩,٦٣٩
٩	٩	٤٢	٨٤,٠٠	٢	٤,٠٠	٦	١٢,٠٠	١٣٦	٩٠,٦٦٧	٥٨,٢٣٩
١٠	١٠	٤٧	٩٤,٠٠	١	٢,٠٠	٢	٤,٠٠	١٤٥	٩٦,٦٦٧	٨٢,٨٣٨
١١	١١	٤١	٨٢,٠٠	٣	٦,٠٠	٦	١٢,٠٠	١٣٥	٩٠,٠٠٠	٥٣,٥٥٩

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يوضح الجدول رقم (٢٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة البحث فى جميع عبارات المحور الأول الخاص بدور الروابط فى تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .

وكانت أعلى نسبة فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) فى العبارة رقم (١٠) بنسبة ٩٤,٠٠٪ وكانت أقل نسبة فى العبارة رقم (٧) بنسبة ٦٨,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) فى العبارة رقم (٦) بنسبة ٣٠,٠٠٪ وكانت أقل نسبة فى العبارة رقم (١٠) بنسبة ٢,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) فى العبارة رقم (٤) بنسبة ٨,٠٠٪ وكانت أقل نسبة فى العبارات أرقام (٦ ، ٥) بنسبة ٠,٠٠٪ ، ومثلت العبارة رقم (٥) أعلى درجة مقدره ١٤٦ وأكثر أهمية نسبية ٩٧,٠٠ بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (٧) أقل درجة مقدره ١٣١ وأقل أهمية نسبية ٨٧,٠٠ بين عبارات المحور .

وفيما يلى سوف تقوم الباحثة بمناقشة النتائج التى توصلت إليها فى ضوء التساؤل الأول : " ما هو دور الروابط فى تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ " ؟ :

أشارت نتائج جميع عبارات الجدول رقم (٢٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) ، وهذا يشير إلى أن مشاركة العاملين فى وضع خطط إدارات رعاية الشباب ، مشاركتهم حل مشكلات العمل وتوفير فرص للعمل الجماعى يساعد فى إرتباطهم بالعمل ، وأن إهتمام إدارات رعاية الشباب بإقامة علاقات وروابط بين أعضائها وبين

الكليات الأخرى ينمى الرسوخ الوظيفي ، إتاحة الفرص المختلفة للعاملين لتحقيق الذات والتعرف على العاملين الآخرين وإقامة صداقات يوفر الفرص لتبادل المعلومات التي تساعد فى تنمية مهاراتهم فضلاً عن توفير الخدمات المختلفة للعاملين يقوى من الروابط بينهم ويعزز من رسوخهم الوظيفي .

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة أمل جاد محمد (٢٠١٥) أن الإداريين بجامعة دمياط يتلقون الدعم الكافى من رؤسائهم فى العمل ويتحركون لمساعدتهم إذا واجهتم بعض المشكلات ، كما أن الإداريين عندما يبذلون جهود إضافية من أجل رؤسائهم فى العمل فإنه تنال الثناء والتقدير ويقابلها الرئيس بتوفير الدعم والتشجيع والمكافآت .

وأوصت بضرورة معاملة المرؤسين بود وإحترام وتقبل أخطائهم الغير مقصودة ، وفتح باب الحوار من خلال التغذية المرتدة . (٩)

وأويتفق ذلك مع نتائج دراسة بسنت عادل رمضان (٢٠٢٠) أن هناك تأثير إيجابى لبعده الروابط التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي بنسبة ٦٩٪ لوجود علاقة تبادلية بين القائد والمرؤس وشعور العاملين بالدعم والثقة من قبل القائد ويعطية قدر من الإستقلاليه وهذا يزيد بدوره من علاقات الروابط بين العامل القائد داخل المنظمة وخارجها . (١١)

يرى صلاح الدين محمد عبدالباقى (٢٠٠٤) أن عدم إمتلاك الفرد مؤهلات علمية تناسب الوظيفة التي عين لها أو لضعف فى قدراته ومعارفة ومهاراته هذا الوضع قد يجعل المسئول المباشر يتدخل من وقت لآخر فى شئون عمل الموظف مما يؤدى إلى زيادة ضغوط العمل لدى الموظف بل يؤدى إلى توتر العلاقة بين الموظف ومسئولة المباشر . (٢٨ : ٣٣٨)

ويشير محفوظ أحمد جودة (٢٠٠٤) أن إندماج العاملين والتعاون فيما بينهم ليس هدفاً فى حد ذاته بل أداه لترسيخ مساهمة العاملين فى كل النواحي الإدارية بالمنظمة من إيجاد أفكار جديدة وحل المشكلات وجهود التحسين المستمر بهدف نجاح المنظمة ، وحتى تتمكن الإدارة من من تفعيل سياسة التعاون فإنه لا بد لها من معاملة العاملين بإحترام ، بالإضافة إلى دفع مستويات إتخاذ القرار إلى الإدارة الإشرافية قدر الإمكان . (٣٩ : ١٣٤)

ويذكر سيد سالم عرفة (٢٠١٢) أن الشعور بالحب والترابط بين العاملين بعضهم البعض يؤدي إلى تعاون وتحقيق إنتاجية مرتفعة والشعور بالرضا وبالتالي العمل بروح الفريق الواحد .

(٢٥ : ٣٨)

كما يذكر محمد عبد المنعم إبراهيم (٢٠١٣) أن للأجور أهمية مزدوجة فى حياه أى منظمة ، فهى مهمة للعامل باعتبارها لسلوك أداءه فى المنظمة فمن الأجر يستمد منها قيماً ومعانى كثيرة ، فهو يعتبر وسيلة لإشباع إحتياجاته الأساسية ويستمد منه أيضاً الشعور بأهمية وظيفته ومكانته الإجتماعية ، أما على مستوى المنظمة فهى تلعب دوراً هاماً فى تحديد نواتج الأداء ، لما لها من أثر مباشر عن رضا الفرد ومن ثم على أداءه . (٤٧ : ٢٦٧)

وتؤكد منال أحمد الباردي (٢٠١٥) أن عملية التنسيق الجيد للعمل ووضع الرجل المناسب فى المكان المناسب تعتبر من أهم مسببات نجاح أى مؤسسة ومدخل أساسى لتحقيق الرضا الوظيفي للموظفين وذلك لإختلاف الأعمال من حيث السهولة والتعقيد ، كما يختلف الأفراد فيما بينهم من ناحية المؤهلات والقوى العقلية والبدنية وأسلوب الأداء والموهبة ، كما تتطلب

عملية أداء الأعمال بالشكل المنطقي أن يكون المنفذ لها يمتلك القدرة التي تلائمها إضافة إلى إمتلاكه لجانب مهارة التأثير على الآخرين من أجل تحقيق أهداف المنظمة . (٥٢ : ٤٧)

وترى الباحثة أن إشتراك العاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة كفرالشيخ في وضع خطط العمل وحل مشكلات العمل اليومية وإهتمام الإدارة بتنمية العلاقات والصدقات بين العاملين ورؤسائهم في العمل يعزز من رسوخهم الوظيفي .

وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الأول ماهو دور الروابط في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ ؟

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني ماهو دور المواعمة في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ ؟ :

جدول (٢٣)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا لأراء عينة البحث في المحور الثاني الخاص بدور المواعمة في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ

ن=٥٠

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الدرجة المقدره	الأهمية النسبية	كا
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	١٢	٩٢,٠٠	٤٦	٨,٠٠	٤	٠,٠٠	٠	١٤٦	٩٧,٣٣٣	٧٧,٩١٨
٢	١٣	٦٨,٠٠	٣٤	٢٢,٠٠	١١	١٠,٠٠	٥	١٢٩	٨٦,٠٠٠	٢٨,١١٩
٣	١٤	٨٤,٠٠	٤٢	١٠,٠٠	٥	٦,٠٠	٣	١٣٩	٩٢,٦٦٧	٥٧,٨٧٩
٤	١٥	٧٦,٠٠	٣٨	٨,٠٠	٤	١٦,٠٠	٨	١٣٠	٨٦,٦٦٧	٤١,٤٣٩
٥	١٦	٨٠,٠٠	٤٠	١٢,٠٠	٦	٨,٠٠	٤	١٣٦	٩٠,٦٦٧	٤٩,١١٩
٦	١٧	٦٠,٠٠	٣٠	٨,٠٠	٤	٣٢,٠٠	١٦	١١٤	٧٦,٠٠٠	٢٠,٣٢٠
٧	١٨	٧٨,٠٠	٣٩	٦,٠٠	٣	١٦,٠٠	٨	١٣١	٨٧,٣٣٣	٤٥,٦٣٩
٨	١٩	٦٤,٠٠	٣٢	٢٤,٠٠	١٢	١٢,٠٠	٦	١٢٦	٨٤,٠٠٠	٢٢,٢٤٠
٩	٢٠	٩٤,٠٠	٤٧	٦,٠٠	٣	٠,٠٠	٠	١٤٧	٩٨,٠٠٠	٨٣,٠٧٨
١٠	٢١	٧٢,٠٠	٣٦	٢٦,٠٠	١٣	٢,٠٠	١	١٣٥	٩٠,٠٠٠	٣٧,٩٥٩
١١	٢٢	٩٢,٠٠	٤٦	٨,٠٠	٤	٠,٠٠	٠	١٤٦	٩٧,٣٣٣	٧٧,٩١٨
١٢	٢٣	٨٠,٠٠	٤٠	١٠,٠٠	٥	١٠,٠٠	٥	١٣٥	٩٠,٠٠٠	٤٨,٩٩٩
١٣	٢٤	٥٨,٠٠	٢٩	٣٦,٠٠	١٨	٦,٠٠	٣	١٢٦	٨٤,٠٠٠	٢٠,٤٤٠
١٤	٢٥	٧٠,٠٠	٣٥	١٤,٠٠	٧	١٦,٠٠	٨	١٢٧	٨٤,٦٦٧	٣٠,٢٧٩

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩

يوضح الجدول رقم (٢٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني الخاص بدور المواعمة في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ .

وكانت أعلى نسبة في آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) في العبارة رقم (٢٠) بنسبة ٩٤,٠٠٪ وكانت أقل نسبة في العبارة رقم (٢٤) بنسبة ٥٨,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة في آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٢٤) بنسبة ٣٦,٠٠٪ وكانت أقل نسبة في العبارة رقم (١٨) بنسبة ٦,٠٠٪ ، وكانت أعلى نسبة في آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) في العبارة رقم (١٧) بنسبة ٣٢,٠٠٪ وكانت أقل نسبة في العبارات أرقام (١٢ ، ٢٠ ، ٢٢) بنسبة ٠,٠٠٪ ، ومثلت العبارة رقم (٢٠) أعلى درجة مقدره ١٤٧ وأكثر أهمية

نسبية ٩٤,٠٠ بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (١٧) أقل درجة مقدرة ١١٤ وأقل أهمية نسبية ٧٦,٠٠ بين عبارات المحور .

وفيما يلي سوف تقوم الباحثة بمناقشة النتائج التي توصلت إليها في ضوء التساؤل الثاني : " ما هو دور المواطنة في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ " ؟ :

أشارت نتائج جميع عبارات الجدول رقم (٢٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) ، وهذا يشير إلى أن للمواطنة دور فعال في تعزيز الرسوخ الوظيفي من خلال تناسب قدرات الشخصية للعاملين ومهاراتهم مع طبيعة ومتطلبات العمل الوظيفي ، توافق الأهداف الشخصية للعاملين مع أهداف العمل بإدارات رعاية الشباب ، توافق ثقافة العاملين مع مع ثقافة الكلية وتوافق قيم العاملين مع قيم زملائهم في العمل يعزز من رسوخهم الوظيفي ، فضلاً عن الإهتمام بتوفير العدالة والمساواة والمشاركة في إتخاذ القرارات وتوفير الإمتيازات والحوافز من شأنه أن ينمي رسوخهم الوظيفي ، وأن الإلتزام بالعمل بإدارات رعاية الشباب والقدرة في التأثير على الزملاء والرؤساء يساعد في الشعور بالرضا عن الإنجاز الذي يقدمه العاملين ، وأن إختيار العاملين يتم وفقاً لقدراتهم ومؤهلاتهم الوظيفية ، وأن إتاحة قدر من حرية التصرف للعاملين يساعد في تعزيز رسوخهم الوظيفي .

أشارت نتائج دراسة بسنت عادل رمضان (٢٠٢٠) أن هناك تأثير إيجابي لبعده المواطنة التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي أحتل المرتبة الأولى ٧٥٪. (١١)

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة محمد زين العابدين شحاته (٢٠١٩) أن الإدارة العليا بالإتحاد المصري تقوم بتحفيز المسؤولين مادياً ومعنوياً وتوجد لائحة مكافآت مناسبة لتحفيز المسؤولين على بذل أقصى جهد لتحقيق الأهداف بالإتحاد المصري . (٤٣)

كما يتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دراسة محمد رمضان فؤاد محمد (٢٠٢١) أن قلته أو إنعدام ترك العاملين للعمل داخل النادي يعتبر هذا بحد ذاته دليل على وضع الرجل المناسب في المكان المناسب مع قدراته وكفاءته ومؤهلاته العلمية والعملية . (٤٢)

وترى رافدة الحريري (٢٠١٨) إلى ضرورة العمل على تحقيق التوازن والتكامل بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين مع زرع حب العمل لدى العاملين والولاء والإلتزام . (١٩)

ويذكر محمد موسى أحمد (٢٠١٤) أنه كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها كلما قوى الإلتزام التنظيمي تجاه المنظمة . (٤٨ : ١٢٠)

وتذكر أيضاً نوال عبدالكريم الأشهب (٢٠١٤) أن المشاركة في إتخاذ القرارات تعمل على رفع الروح المعنوية لأفراد التنظيم وإشباع حاجات الإحترام وتأكيد الذات . (٥٧ : ٩)

ويشير محمد بن دليم القحطاني (٢٠١٨) إلى ضرورة تصميم برامج بشرية بهدف تحسين وتطوير بيئة العمل سواء المادية والإجتماعية ، والفنية ، والصحية ، وتطوير نوعية حياة العمل فضلاً عن توفير الأمن والسلامة للعاملين . (٤١ : ٢٨)

ويشير محمود عبد الفتاح رضوان (٢٠١٢) أن عدم الإهتمام بتدريب العاملين أو نقلهم ، أو حتى الإستغناء عنهم يعنى بقاء بعض العاملين في أماكنهم حتى تتقادم مهاراتهم وتقل دافعيتهم

للعمل ، وأن وجود تخطيط وتنمية المسار الوظيفي والنقل والتدريب والإستعناء يعنى تنشيط المهارات للعاملين وتجديدها والإبقاء على فاعلية الإستفادة منها من مهارات وقدرات . (٤٩) :

(١١)

ويؤكد رضا إسماعيل البسيوني (٢٠٠٩) أن تخطيط المسار الوظيفي يقدم رباطاً مهماً بين أهداف الفرد ومتطلبات العمل بالمؤسسة من المهارات الفعلية ، والمحصلة النهائية تكون إيجابية في شكل إستفادة أفضل بالمهارات البشرية ، ووضوح في رؤية العامل لمستقبله الوظيفي وعلاقته بالمؤسسة . (٢٠ : ١١٩)

ويؤكد أيضاً معتز مصطفى عبد الجواد (٢٠٠٤) بضرورة منح الأخصائيين الرياضيين الفرصة للتقييم الذاتى للتعرف على نقاط القوة والضعف وضرورة منح العاملين الفرصة للمشاركة في إتخاذ القرارات ، وإحساسهم بأهمية المشاركة بأرائهم التى تساعد فى تكوين صف ثانى كمن الأشخاص المدربين على إتخاذ القرارات السليمة ، وتعزيز الثقة المتبادلة بين أفراد التنظيم .

(٥١)

وأوصت نتائج دراسة بسنت عادل رمضان (٢٠٢٠) إلى أن يتم التعاون بين إدارة الموارد البشرية والرؤساء المباشرين بتوضيح السلطات والمسئوليات الوظيفية لكل العاملين وإطلاعهم على بطاقات الوصف الخاصة بهم حتى يتفهم كل عامل عمله . (١١)

وترى الباحثة أن المواءمة تتحقق من خلال توافق القدرات الشخصية للعاملين مع متطلبات وظيفتهم ، والتوافق بين ثقافة الفرد وقيمة مع ثقافة وقيم إدارات رعاية الشباب ، وأن تحقيق العدالة والمساواة بين العاملين وإتاحة قدر من حرية التصرف وإتخاذ القرارات يعزز من رسوخهم الوظيفى .

وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثانى ما هو دور الروابط فى تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث ما هو دور التوضيح في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

جدول (٢٤)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لآراء عينة البحث في المحور الثالث الخاص بدور التوضيح في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ

ن=٥٠

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الدرجة المقدره	الأهمية النسبية	كا ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	٢٦	٤٣	٨٦,٠٠	٥	١٠,٠٠	٢	٤,٠٠	١٤١	٩٤,٠٠٠	٦٢,٦٧٩
٢	٢٧	٣١	٦٢,٠٠	١٠	٢٠,٠٠	٩	١٨,٠٠	١٢٢	٨١,٣٣٣	١٨,٥٢٠
٣	٢٨	٤٥	٩٠,٠٠	٤	٨,٠٠	١	٢,٠٠	١٤٤	٩٦,٠٠٠	٧٢,٥١٩
٤	٢٩	٤٠	٨٠,٠٠	٦	١٢,٠٠	٤	٨,٠٠	١٣٦	٩٠,٦٦٧	٤٩,١١٩
٥	٣٠	٣٥	٧٠,٠٠	١٢	٢٤,٠٠	٣	٦,٠٠	١٣٢	٨٨,٠٠٠	٣٢,٦٧٩
٦	٣١	٢٠	٤٠,٠٠	٢٥	٥٠,٠٠	٥	١٠,٠٠	١١٥	٧٦,٦٦٧	١٣,٠٠٠
٧	٣٢	٣٧	٧٤,٠٠	٧	١٤,٠٠	٦	١٢,٠٠	١٣١	٨٧,٣٣٣	٣٧,٢٣٩
٨	٣٣	٢٨	٥٦,٠٠	١٤	٢٨,٠٠	٨	١٦,٠٠	١٢٠	٨٠,٠٠٠	١٢,٦٤٠
٩	٣٤	٣٠	٦٠,٠٠	١٣	٢٦,٠٠	٧	١٤,٠٠	١٢٣	٨٢,٠٠٠	١٧,٠٨٠
١٠	٣٥	٣٥	٧٠,٠٠	٤	٨,٠٠	١١	٢٢,٠٠	١٢٤	٨٢,٦٦٧	٣١,٧١٩
١١	٣٦	٢٦	٥٢,٠٠	١٧	٣٤,٠٠	٧	١٤,٠٠	١١٩	٧٩,٣٣٣	١٠,٨٤٠
١٢	٣٧	٤٦	٩٢,٠٠	٤	٨,٠٠	٠	٠,٠٠	١٤٦	٩٧,٣٣٣	٧٧,٩١٨

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يوضح الجدول رقم (٢٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثالث الخاص بدور التوضيح في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ما عدا العبارة رقم (٣١) .

وكانت أعلى نسبة في آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) في العبارة رقم (٣٧) بنسبة 92.00% وكانت أقل نسبة في العبارة رقم (٣١) بنسبة 40.٠٠% ، وكانت أعلى نسبة في آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٣١) بنسبة 33.00% وكانت أقل نسبة في العبارات أرقام (٢٨ ، ٣٥ ، ٣٧) بنسبة ٨,٠٠% ، وكانت أعلى نسبة في آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) في العبارة رقم (٣٥) بنسبة 22,٠٠% وكانت أقل نسبة في العبارة رقم (٣٧) بنسبة ٠,٠٠% ، ومثلت العبارة رقم (٣٧) أعلى درجة مقدرة ١٤٦ وأكثر أهمية نسبية ٩٧,٣٣ بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (٣١) أقل درجة مقدرة ١١٥ وأقل أهمية نسبية ٧٦,٦٦ بين عبارات المحور .

وفيما يلي سوف تقوم الباحثة بمناقشة النتائج التي توصلت إليها في ضوء التساؤل الثالث : " ما هو دور التوضيح في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ " ؟ :

أشارت نتائج العبارات بالجدول رقم (٢٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) ، وهذا يشير إلى أن العمل بإدارات رعاية الشباب يساعد في إشباع الحاجات الشخصية للعاملين، يحسن من أداء العاملين ، يزيد من إحترام الآخرين وتوفير الأمان الوظيفي من خلال الحصول على معاش مناسب ، كما أن العمل بإدارات رعاية الشباب يوفر

مكافآت مالية للمتميزين وفرص مناسبة للترقية ، ويطور من أداء العاملين فضلاً عن شعورهم بالراحة والعمل بكفاءة مما يعزز من رسوخهم الوظيفي .

أشارت نتائج دراسة بسنت عادل رمضان (٢٠٢٠) أن هناك تأثير إيجابي لبعده التضححية التنظيمية والمجتمعية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي بنسبة ٧٠٪ . (١١)
ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج دنيا محمد عادل (٢٠٠١) أن الأخصائين الرياضيين يشعرون بالرضا عن التقدم والترقي الوظيفي عندما يشعرون بالإستقرار والشعور بالأمان والقدرة على إنجاز المهام ، وأوصت أيضاً بضرورة تطبيق نظام الترقيات على أساس تقويم موضوعي يتناسب مع كفاءة الأخصائي الرياضي ، وكذلك بضرورة قيام عمليات الترقى على أساس الكفاءة والخبرة مما يضمن تكافؤ فرص الترقى وتحقيق الطموح الوظيفي . (١٨)

أوصت نتائج دراسة بسنت عادل رمضان (٢٠٢٠) إلى الإهتمام بزيادة الأجور والحوافز وإعطاء فترات راحة مناسبة لهم بهدف زيادة دافعيتهم للعمل الأمر الذي يؤدي إلى زيادة شعورهم بالحماس والتفاني أثناء أداء العمل . (١١)

كما أشارت نتائج دراسة هارد مارك Hard Mark (٢٠٠٣) أن مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات تحفز الأفراد داخل المؤسسة ، وأن تأخذ الإدارة تلك القرارات بجدية وتضعها محل التنفيذ . (٦٤)

وترى منال أحمد البارودي (٢٠١٥) أن الإدارة الناجحة هي التي تعتمد على سياسة التحفيز والتوجيه والمشاركة في الرأي وإتخاذ القرارات والتأثير في سلوك الآخرين ، ويجب أن يؤخذ في الحسبان أبعاد الوظيفة العامة من تقنين نظام الترقيات والترقيات الإستثنائية للتحفيز ومنح شهادات التقدير ومنح العلاوات والإشارة بالمجهود والثناء على القدرة والكفاءة . (٥٢)

أشارت نتائج العبارة (٣١) بالجدول رقم (٢٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) وهذا يشير إلى أنه إلى حد ما العمل بإدارات رعاية الشباب يوفر الأمان الإجتماعي .

ويشير خالد عبد الرحمن الهيتي (٢٠٠٨) وجود علاقة بين الفرد العامل ومجموعة العوامل التي توفر له إشباع حاجاته الإجتماعية وتحقيق تبادل المنفعة بينهم مما ينعكس على إرتفاع مستوى الأداء لهم . (١٦ : ١٤)

وترى الباحثة أن إشباع الحاجات الشخصية ، وإحترام العاملين ، توفير الأمان الوظيفي من خلال الحصول على معاش مناسب ، توفير الحوافز والمكافآت الماليه وإتاحة فرص الترقى في العمل يعزز من رسوخ العاملين بإدارات رعاية الشباب

وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الثالث ماهو دور التضححية في تعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ ؟

- عرض ومناقشة التساؤل السابع ما هي العلاقة بين رأس المال الفكرى وتعزيز الرسوخ الوظيفي للعاملين بإدارات رعاية جامعة كفر الشيخ .

جدول (٢٥)
مصفوفة الارتباط البسيط بين محاور رأس المال الفكرى وتعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين
بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ

ن=٥٠

المتغيرات	دور الروابط	دورالمواعة	دور التضحية
دور الروابط			
دورالمواعة	٠,١٣٢		
دور التضحية	٠,٠٢٨	٠,٠٨٩	
تعزيز الرسوخ الوظيفى	*٠,٨٨٤	*٠,٧٥٣	*٠,٦٨٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٢٧٣

يوضح جدول (٢٥) مصفوفة الارتباطات البينية لمتغير محاور رأس المال الفكرى وتعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ وقد تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (٠,٦٨٧ إلى ٠,٨٨٤)

جدول (٢٦)
تحليل الانحدار للمؤشرات المساهمة لمحاور رأس المال الفكرى على تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات
رعاية الشباب جامعة كفر الشيخ

المؤشرات المساهمة	قيمة ف	الخطا المعيارى	المقدار الثابت	معاملات الانحدار	نسب المساهمة
دور الروابط	313.513	0.309	2.823	0.544	٥٨,٥٣
دور الروابط + دورالمواعة	187.294	0.417	3.969	0.436	٨١,٠٤
دور الروابط + دورالمواعة+ دور التضحية	129.573	0.254	4.951	0.421	٩٥,٣٩

بعد توافر الشروط النظرية لإجراء معامل الانحدار من حيث منطقية الإشارات وقيمة معاملات الانحدار حيث حقق الجزء الثابت قيمة موجبة أكبر من الصفر بالإضافة إلى أن معامل الانحدار له قيمة موجبة وتتراوح ما بين (الصفر والواحد الصحيح)

يوضح جدول (٢٦) ملخص لنموذج الانحدار المتعدد بطريقة stepwise ويعرض الجدول مربع معامل الارتباط المتعدد أو معامل التحديد R2 Adjusted فى ثلاث حالات للمؤشرات المساهمة لمحاور رأس المال الفكرى على تعزيز الرسوخ الوظيفى

يوضح جدول (٢٦) ملخص لنموذج الانحدار المتعدد بطريقة stepwise ويعرض الجدول مربع معامل الارتباط المتعدد أو معامل التحديد فى ثلاث حالات ويتضح أن الحالة الأولى قد حددت محور دور الروابط أكثر تأثير بنسبة قدرها (٥٨,٥٣٪) بينما حققت الخطوة الثانية لمحورى دور الروابط و دور المواعة مجتمعين نسبة تفسير قدرها (٨١,٠٤٪) من التباين الكلى وبذلك حقق متغير دور الموائمة نسبة مساهمة قدرها (٢٢,٥١٪) كما توضح الحالة أو الخطوة الثالثة لمحاور دور الروابط و دور المواعة و دور التضحية ومجتمعين نسبة تفسير قدرها (٩٥,٣٩٪) من التباين الكلى وبذلك حقق متغير دور التضحية مساهمة قدرها (١٤,٣٥٪) كما يوضح الجدول

نتائج تحليل تباين الإنحدار المتعدد للنماذج الثلاثة ويتضح وجود تأثير دال إحصائي للمتغيرات المستقلة كما يوضح الجدول معاملات معادلة الإنحدار المتعدد والتي تتمثل في قيمة المعامل البائي B وقيمة (ف) ودلالاتها وكذلك قيمة المقدار الثابت ويمكن صياغة معادلات الإنحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بدرجة المتغير التابع بمعلومية درجات المتغيرات المستقلة بالصورة التالية

معادلة تنبؤية لتعزيز الرسوخ الوظيفي بدلالة رأس المال الفكري

$$Y=a+B_1x_1+ B_2x_2+ B_3x_3$$

تعزير الرسوخ الوظيفي = 4.951 + (0.421 × دور الروابط) + (0.316 × دور الموائمة) + (0.202 × دور التضحية)

- إستخلاصات البحث :

في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى أهم الإستخلاصات التالية :

١- يرتبط رأس المال الفكري في إدارات رعاية الشباب بجامعة كفر الشيخ بتوافر أعداد منا سبة من العنصر البشري المتميز يتم إختيارها وفقاً للمؤهل العلمي والأكاديمي ، أن يتم إستقطاب الكفاءات وفقاً لحاجة العمل ، يتطلب رأس المال البشري تشجيع العاملين على المشاركة وإبداء الآراء والمقترحات .

٢- يتطلب رأس المال الفكري رأس مال تنظيمي يساعد في رفع الكفاءة التنظيمية هذا الهيكل التنظيمي يعمل على تحسين وإقامة علاقات طيبة بين الأعضاء للحصول على ولاءهم والمشاركة في وضع الخطط والسياسات والإلتزام بتنفيذها في أوقاتها المحددة .

٣- يتطلب رأس المال الفكري توافر رأس مال هيكلي يساعد في وضع توصيف وظيفي يحدد مهام وإختصاصات العاملين ، يوضح خطوط السلطة والمسئولية ، يساعد في تجميع الأعمال المتشابهة في وحدة واحدة، يحقق إنسيابية أداء الأعمال وتقليل الأخطاء ، فضلاً عن إتصافه بالمرونة والقابلية للتعديل والتغيير حسب الظروف المتغيرة ، يتطلب توافر الإمكانيات من شبكة الإنترنت والكمبيوتر لسهولة التواصل بين إدارات رعاية الشباب والحصول على المعلومات .

٤- وجود علاقات وروابط بين العاملين بإدارات رعاية شباب الكليات وبين رؤسائهم في العمل ، وإتاحة الفرص المختلفة للعاملين للتواصل وإقامة صداقات .

٥- يوفر العمل بإدارات رعاية الشباب الفرص لتحقيق الأهداف الشخصية ، ويستخد م العاملين مهاراتهم المختلفة من القدرة على التأثير والقيادة والتواصل بشكل جيد ، وأن قدراتهم تتوافق مع متطلبات وظيفتهم ، وتوافق ثقافة وقيم العاملين مع قيم وثقافة إدارات رعاية الشباب .

٦- وجود تأثير إيجابي لأبعاد الروابط - الموائمة - التضحية في تعزيز الرسوخ الوظيفي .

٧- العمل بإدارات رعاية الشباب يوفر العديد من المزايا الحوافز والمكافآت والتأمين الصحي والترقيات والأمان الوظيفي في الحصول على معاش مناسب ، والمشاركة وإتخاذ القرارات.

٨- العمل بإدارات رعاية الشباب إلى حد ما يساعد في رفع المستوى الإجتماعى .

١٠- توافر متطلبات رأس المال الفكرى لها دور فعال فى تعزيز الرسوخ الوظيفى

- توصيات البحث :

فى ضوء إستخلاصات البحث توصى الباحثة بما يلى :

- ١- ضرورة لإلتزام بالتوصيف الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب
- ٢- أن تهتم إدارات الكليات بتوفير الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للمتميزين ، والتنوع فى تطبيق أساليب التحفيز وتحقيق العدالة والمساواة مما يزيد من رسوخهم الوظيفى .
- ٣- أن تهتم إدارات الكليات بإنتقاء الكفاءات ا المؤهلة وإستقطاب الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات العمل ، وترقية الكوادر وفقاً للكفاءة والخبرة .
- ٤- إتاحة الفرص المختلفة للعاملين لزيادة الروابط والعلاقات بينهم .
- ٥- ضرورة توافر هيكل تنظيمى مرن .
- ٦- إجراء العديد من الدراسات التى تتناول الرسوخ الوظيفى فى المؤسسات الرياضية

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١ . إبتسام عبدالله على : رأس المال الفكرى وعلاقته بالتنمية البشرية فى دولة الكويت ، رساله ماجستير ، كلية العلوم الإدارية والمالية ، ٢٠١١ م .
- ٢ . إبراهيم عباس الزهيرى : رأس المال الفكرى : الخيار الإستراتيجى المستقبلى لمؤسسات التعليم العالى ، المؤتمر العلمى السنوى الرابع لكلية التربية النوعية جامعة المنصورة بعنوان " رأس المال الفكرى فى مؤسسات التعليم العالى فى مصر والوطن العربى فى الفترة ١١ - ١٢ إبريل ، المجلد الأول ، ٢٠١٢ م .
- ٣ . أحمد رشاد عثمان : إستثمار رأس المال الفكرى فى تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسات الرياضية ، مجلة تطبيقات علوم الرياضة ، العدد (١٠٣) مارس ، ٢٠٢٠ م ،
- ٤ . أحمد ماهر : السلوك التنظيمى مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١١ م .
- ٥ . أحمد ماهر : دليلك العلمى والعملى إلى تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية ، ط ١ ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١١ م .
- ٦ . أحمد محمد عبدالعزيز : إقتصاد المعرفة كمدخل لتحقيق لالتفوق الإستراتيجى للجامعات المصرية فى إدارة رأس المال الفكرى بإستخدام نودج الإتجاهات الثلاثة ، رؤية إستشرافية ، مجله مستقبل التربية العربية ، المركز العربى للتعليم والتنمية ، المجلد التاسع عشر ، العدد الخامس والسبعون ، ٢٠١٢ م .
- ٧ . أسماء زورى : دور رأس المال البشرى فى تحفيز عملية الإبداع والإبتكار فى البنوك التجارية ، دراسة ميدانية بينك الفلاحة والتنمية الريفية ، مجلة رماح للبحوث والدراسات ، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية ، رماح ، الأردن ، ٢٠١٤ م .
- ٨ . الهلالى الشربينى الشربينى : إدارة رأس المال الفكرى وقياسه وتنميته ، إدارة المعرفة فى مؤسسات التعليم العالى ، مجلة التربية النوعية ، العدد الثانى والعشرون ، جامعة المنصورة ، ٢٠١١ م .
- ٩ . أمل جاد محمد : أثر علاقه القائد بتابعيه على الإلتصاق الوظيفى ، دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة دمياط ، رساله ماجستير غير منشورة ، كلية تجارة ، دمياط ، ٢٠١٥ م .
- ١٠ . بسام يوسف : أثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكرى فى تحقيق الأداء المتميز ، أطروحة دكتوراة فى فلسفة إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والإقتصاد ، العراق ، ٢٠٠٥ م .
- ١١ . بسنت عادل رمضان : أثر الرسوخ الوظيفى فى دعم سمعة المنظمة (دراسة ميدانية) ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد (٤٠) ، العدد (٤) ، ٢٠٢٠ م .
- ١٢ . بشرى حامد زيدان : مقدمة فى السلوك التنظيمى ، دار الكتب والوثائق القومية ، القاهرة ، ٢٠٠٨ م .

١٣. جمال الدين محمد المرسى : الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادى والعشرين ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٣ م .
١٤. جمال محمد على : الإدارة في القرن ٢١ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ٢٠١٨ م .
١٥. حسام محمد جلال : مدخل مقترح للقياس والإفصاح المحاسبى لرأس المال الفكرى فى المنظمات الحديثة ، دراسة تطبيقية ، جامعة قناة السويس ، مجلة البحوث الماليه والتجارية ، كلية التجارة ، ٢٠٠٩ م .
١٦. خالد أحمد قشقاش : رأس المال الفكرى وعلاقته فى تعزيز الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد والعلوم السياسية ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين ، ٢٠١٤ م .
١٧. خالد عبد الرحمن الهيتى : إدارة الموارد البشرية ، الإتجاهات الحديثة فى إدارة الجودة ، دار وائل للنشر ، عمان ، ٢٠٠٨ م .
١٨. دنيا محمد عادل: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفى لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، الإسكندرية ، ٢٠٠١ م .
١٩. رافدة الحريرى : إتجاهات حديثة فى إدارة الموارد البشرية ، دار اليازورى للنشر ، ط ١ عمان ، ٢٠١٨ م .
٢٠. رضا إسماعيل البسيونى : إدارة الأفراد ، ط ١ ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٩ م .
٢١. رمزى مصطفى عبدالكريم : المواءمة بين أبعاد الهيكل التنظيمى وإستراتيجية الأعمال ، دراسة ميدانية فى المؤسسات الفائزة بجائزة الملك عبدالعزيز الثانى للتميز ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك ، الأردن ، ٢٠٠٩ م .
٢٢. سعدون حمود الربيعاوى ، حسين وليد عباس ، رأس المال الفكرى ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٥ م .
٢٣. سعيد العنزى ، أحمد صالح : إدارة رأس المال الفكرى فى منظمات الأعمال ، الأردن ، دار اليازورى للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ م .
٢٤. سمىة بوران : إدارة المعرفة كمدخل للميزة التنافسية فى المنظمات المعاصرة ، مركز الكتاب الأكاديمى ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٦ م .
٢٥. سيد سالم عرفة : إتجاهات حديثة فى إدارة التغيير ، دار الراية ، ط ١ ، مصر ، ٢٠١٢ م .
٢٦. صادق عسكر الحبيشى : رأس المال الفكرى : مدخل إستراتيجى لتحقيق جودة التعليم العالى جامعة الأندلس للعلوم والتقنية ، ٢٠٢٠ م .

٢٧. صالح سامى الشيخ : أثر رأس المال الفكرى على أداء شركات التأمين فى الأردن ، رسالة ماجستير ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة اليرموك ، الأردن ، ٢٠١٣ م .
٢٨. صلاح الدين عبدالباقي : السلوك الفعال فى المنظمات ، الدار الجامعية ، الأسكندرية ، مصر ، ٢٠٠٤ م .
٢٩. طاهر محمود الكلادة : تنمية وإدارة الموارد البشرية ، دار عالم للنشر والتوزيع ، ط ١ ، عمان ، ٢٠٠٨ م .
٣٠. عبدالعزيز بندر النداوى ، فاطمة موسى عمران : أثر القيادة التحويلة على إستثمار رأس المال البشرى فى قطاع الإتصالات الأردنية دراسة ميدانية ، الملتقى الدولى العلمى الثانى عشر للأعمال ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية ، ٢٠١٣ م .
٣١. عبدالعزيز على مرزوق : العلاقة بين أبعاد تطوير المسار الوظيفى والرسوخ الوظيفى للعاملين دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة كفر الشيخ ، كلية التجارة ، ٢٠١١ م .
٣٢. عبدالله بن راجح الكثيرى : طرق قياس رأس المال الفكرى بجامعة الملك سعود ، مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية ، جامعة الأزهر ، كلية التربية ، العدد (١٥٣) ، الجزء الثانى ، الرياض ، ٢٠١٣ م .
٣٣. عزيز رحمانى : مساهمة الإنفاق على رأس المال الفكرى فى أداء المؤسسة الصناعية ، أطروحة دكتوراة فى العلوم الإقتصادية ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية ، جامعة أبى بكر ، الجزائر ، ٢٠١٥ م .
٣٤. على السلمى : إدارة التمييز - نماذج وتقنيات الإدارة فى عصر العولمة ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢ م .
٣٥. على عبد الهادى مسلم : السلوك التنظيمى ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٩ م .
٣٦. عماد الدين إسماعيل نجم : قياس رأس المال الفكرى كمدخل لتطوير الأداء فى المنظمات العامة المصرية مع التطبيق على الهيئة العامة للإستعلامات ، رسالة دكتوراة ، كلية الإقتصاد والعلوم الساسية ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٠ م .
٣٧. غانم عبد المنعم : أثر الخصائص الرئيسية للهيكل التنظيمى على إشباع الحاجات لدى المدراء فى وزارة الداخلية ، رسالة ماجستير ، جامعة أم دورمان الإسلامية ، السودان ، ٢٠١١ م .
٣٨. فاطمة على الربابعة : مستويات رأس المال الفكرى فى منظمات الأعمال ، نموذج مقترح للقياس والتطبيق ، مجلة النهضة ، المجلد ١٣ ، العدد (١) يناير ، ٢٠١٢ م .
٣٩. محفوظ أحمد جودة : إدارة الجودة الشاملة ، مفاهيم وتطبيقات ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط ١ ، عمان ، ٢٠٠٤ م .
٤٠. محمد الفاتح المغربى : السلوك التنظيمى ، ط ١ ، دار الجنان للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٦ م .

- ٤١ . محمد بن دليم القحطاني : إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي كامل ، ط ١ ، العبيكال للنشر ، الرياض ، ٢٠١٨ م .
- ٤٢ . محمد رمضان فؤاد : العلاقة بين الرسوخ الوظيفي والإرتباط الوظيفي لدى مسؤولى النشاط الرياضى بالأندية الرياضية بمحافظة قنا ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٢١ م .
- ٤٣ . محمد زين العابدين شحاته : تفويض السلطة وعلاقته بالإتحاد المصرى لألعاب القوى ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية بنات ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٩ م .
- ٤٤ . محمد عبدالرازق ويح : متطلبات رأس المال الفكرى لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات ، دراسة ميدانية على جامعة بنها ، كلية التربية ، الجزء (٣) ، العدد (٥٥) ، ٢٠١٣ م .
- ٤٥ . محمد عبدالفتاح الصيرفى : أبعاد السلوك الفردى والتنظيمى ، الجزء الأول ، المكتب الجامعى الحديث ، ٢٠٠٩ م .
- ٤٦ . محمد عبدالله رحاطة : أثر خصائص الهيكل التنظيمى فى فاعلية الإتصال من وجهة نظر المديرين فى الجامعات الخاصة الأردنية ، رسالة ماجستير ، جامعة ال البيت ، الأردن ، ٢٠١٧ م .
- ٤٧ . محمد عبدالمنعم إبراهيم : مدخل إستراتيجى لمفهوم إدارة الموارد البشرية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠١٣ م .
- ٤٨ . محمد موسى أحمد : إدارة الأفراد البشرية بين النظرية والتطبيق ، ط ١ ، مكتبة الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، ٢٠١٤ م .
- ٤٩ . محمود عبد الفتاح رضوان : القيادة ومهارات تحفيز المرؤسين ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ط ١ ، القاهرة ، ٢٠١٢ م .
- ٥٠ . محمود على الروسان ، محمود محمد العجلونى : أثر رأس المال الفكرى فى الإبداع فى المصارف الأردنية ، دراسة ميدانية ، مجلة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية ، المجلد ٢٦ ، ٢٠١٠ م .
- ٥١ . معتز مصطفى عبدالجواد : تصور مقترح لشبكة تطوير تنظيمى لتحقيق أهداف النشاط الرياضى بالإدارة العامة ارعاية شباب جامعة الإسكندرية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠٤ م .
- ٥٢ . منال أحمد البارونى : الرضا الوظيفى وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤسين ، ط ١ ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، ٢٠١٥ م .
- ٥٣ . منصور محمد العريفى : السلوك التنظيمى ، دار الكتب الجامعى ، صنعاء ، ٢٠١٩ م .
- ٥٤ . نجم عبود نجم : إدارة اللاملموسات إدارة ما لا يقاس ، دار اليازورى العلمية ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٠ م .

٥٥. نجم عبود نجم : الإدارة المعرفة الإلكترونية الإستراتيجية والوظائف المجالات ، عمان ، الأردن، دار اليازوري العلمية ، ٢٠٠٩ م.
٥٦. نهال أحمد الجندی : قياس وتقييم رأس المال الفكرى أحد المتطلبات الأساسية لتحديد قيمة المنشأه (نموذج مقترح) مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، العدد (٦٥) ، ٢٠٠٥ م .
٥٧. نوال عبد الكريم الأشهب :إتخاذ القرارات الإدارية وأهميتها ومراحلها ، ط١ ، دار أمجد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٤ م .
٥٨. هويدا محمود الإتربى : دور جامعة طنطا فى تنمية رأس المال الفكرى لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق إقتصاد المعرفة ، تصور مقترح ، كلية التربية فى العلوم التربوية ، جامعة عين شمس ، المجلد الحادى والأربعون ، العدد الثالث ، ٢٠١٧ م .
٥٩. ولاء محمود عبدالله : تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكرى بالجامعات المصرية فى ضوء مدخل إدارة المعرفة ، كلية التربية ، جامعة بنها ، ٢٠١٩ م .
٦٠. يوسف أحمد أبو فارة : العلاقة بين إستخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء ، دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمى الرابع ، إدارة المعرفة ، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة ، الأردن ، عمان ، ٢٠٠٤ م .
61. Bergiel, E. B., Nguyen, v. Q., Clenney, B. F., Taylor, G. s. Human resource practices , Jop embeddeddedness and intention to quit Management Research News, vol. 32, No 3, pp.205- 219, 2009.
62. Chia- yicheng & Jung- Nung Chang: job embeddedness as amodulation : Good orientation and job stress in life in surance M&A, Journal of organizational change Management , vol 29 Issue : 4, pp ,484- 507(2016)
63. Halbesleben , J R ., Wheeler , A .R . “ The relative roles of engagement and embeddedness in predicting Job performa and intention to leave “ Woek & stress , 22 (3) , 242 – 256 (2008) .
64. Hard Mark : Enterprise decisions making “ Harvard business review” fall 2003.
65. Michael Armstrong, A hand book of Human Resource management practice , koganpage , 10th edition, London and philadelphia , 2006.
66. Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. A review of Job embeddedness: Conceptual, measure (ment issues, and directions for future research Human Resource Management Review, 22 (3), 220- 231. (2012)

مستخلص البحث

" رأس المال الفكرى وعلاقته بتعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ "

* د / أسماء عبدالحكيم عبد الجواد

سعت العديد من المنظمات إلى تصميم برامج لجذب وإستقطاب أفضل الموارد البشرية وتوفير أفضل السبل اللازمة لضمان رسوخها وبقائها في المنظمة ، يهدف البحث إلى التعرف على رأس المال الفكرى وعلاقته بتعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ من خلال التعرف على المتطلبات الواجب توافرها في رأس المال البشرى بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ ، والمتطلبات الواجب توافرها في رأس المال التنظيمى ، والمتطلبات الواجب توافرها في رأس المال الهيكلى ، والتعرف على دور الروابط في تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ ، والتعرف على دور المواهمة في تعزيز الرسوخ الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب جامعة كفرالشيخ ، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بالأسلوب المسحى كأحد أنماطه ، وتم تطبيق البحث على عينة عمدية من رؤساء إدارات رعاية الشباب بالكليات وأخصائى الأنشطة بإدارات رعاية الشباب بالكليات بجامعة كفر الشيخ وبلغ عددهم (٥٠) فرد ، وقد قامت الباحثة بتصميم إستمارتين إستبيان كأداة لجمع البيانات ، الأستمارة الأولى إشتملت على (٣) محاور تتضمن عدد (٢٩) عبارة ، والإستمارة الثانية إشتملت على (٣) محاور تتضمن عدد (٣٧) عبارة ، وقد أسفرت نتائج البحث إلى إرتباط رأس المال الفكرى في إدارات رعاية الشباب بجامعة كفرالشيخ بتوافر أعداد مناسبة من العنصر البشرى المتميز يتم إختيارها وفقاً للمؤهل العلمى والأكاديمى ، يتطلب رأس المال الفكرى رأس مال تنظيمى يساعد فى رفع الكفاءة التنظيمية ، يتطلب رأس المال الفكرى توافر رأس مال هيكلى يساعد في وضع توصيف وظيفى يحدد مهام وإختصاصات العاملين ، محور دور الروابط أكثر تأثير بنسبة قدرها (٥٨,٥٣%) بينما حققت الخطوة الثانية لمحورى دور الروابط و دور المواهمة مجتمعين نسبة تفسير قدرها (٨١,٠٤%) من التباين الكلى وبذلك حقق متغير دور الموائمة نسبة مساهمة قدرها (٢٢,٥١%) كما توضح الحالة أو الخطوة الثالثة لمحاور دور الروابط و دور المواهمة و دور التضحية ومجتمعين نسبة تفسير قدرها (٩٥,٣٩%) من التباين الكلى وبذلك حقق متغير دور التضحية مساهمة قدرها (١٤,٣٥) % ، وأوصت الباحثة بضرورة لإلتزام بالتوصيف الوظيفى للعاملين بإدارات رعاية الشباب ، الإهتمام بتوفير الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للمتميزين ، ضرورة التنوع فى تطبيق أساليب التحفيز وتحقيق العدالة والمساواة مما يزيد من الرسوخ الوظيفى ، أن تهتم إدارات الكليات بإنتقاء الكفاءات المؤهلة وإستقطاب الموارد البشرية وفقاً لمتطلبات العمل ، وترقية الكوادر وفقاً للكفاءة والخبرة ، إجراء العديد من الدراسات التى تتناول الرسوخ الوظيفى فى المؤسسات الرياضية.

Summary

Intellectual capital and its relationship to enhancing the career stability of workers in youth welfare departments at Kafrelsheikh University

* Dr. Asmaa Abdel Hakim Abdel Gawad

Many organizations have sought to design programs to attract and attract the best human resources and provide the best means necessary to ensure its consolidation and survival in the organization. The good news in the youth welfare departments of Kafrelsheikh University, the requirements that must be met in the organizational capital, and the requirements that must be met in the structural capital, and identifying the role of links in enhancing the career stability of workers in the youth welfare departments at Kafrelsheikh University, and identifying the role of harmonization in enhancing the career consolidation of workers in the youth welfare departments Kafrelsheikh University, and to identify the role of sacrifice in enhancing the job consolidation of workers in youth care departments at Kafrelsheikh University. (50) individuals, and the researcher designed two questionnaires As a data collection tool, the first form included (3) axes containing (29) phrases, and the second form included (3) axes containing (37) phrases, and the research results resulted in the connection of intellectual capital in youth welfare departments at Kafrelsheikh University The availability of appropriate numbers of the distinguished human element, to be selected according to the scientific and academic qualifications. Intellectual capital requires organizational capital that helps in raising organizational efficiency. Intellectual capital requires the availability of structural capital that helps in developing a job description that defines the tasks and competencies of employees. The focus of the role of links is more An effect of (58.53%), while the second step for the axes of the role of links and the role of alignment combined achieved an explanation rate of (81.04%) of the total variance, and thus the variable of the role of alignment achieved a contribution rate of (22.51%), as the case or the third step shows for the axes of the role of links and The role of harmonization and the role of sacrifice, and together, an explanation ratio of (95.39%) of the total variance, and thus the variable role of sacrifice achieved a contribution of (14.35%), and the researcher recommended the need to adhere to the job description for workers in youth welfare departments, paying attention to Providing the appropriate material and moral incentives for the distinguished, the necessity of diversity in the application of motivation methods and achieving justice and equality, which increases job consolidation, that college administrations be interested in selecting qualified competencies and attracting human resources according to work requirements, and promoting cadres according to efficiency and experience, conducting several studies that deal with career consolidation in sports institutions.