

## الالتزام التنظيمي كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية

د / سارة إسما عيل محمد إسما عيل\*

د / محمد حامد فتحي محمد\*\*

### المقدمة ومشكلة البحث:

تواجه المؤسسات اليوم مجموعة هائلة من التغيرات المتسارعة، لذا تسعى تلك المؤسسات إلى تحقيق أهدافها بإستخدام كافة الإمكانيات والموارد المتاحة لها، ومن أهم تلك الموارد المورد البشري الذي يعد ثروته يجب الحفاظ عليه والسعي لتطويره من أجل تحقيق التميز ومسايرة التطور والنجاح، والذي يعد أحد مقومات النجاح وتحقيق الأهداف داخل المؤسسات.

ويعتبر الالتزام التنظيمي أحد الموضوعات التي نالت إهتمام كبير من قبل العديد من الباحثين والمفكرين، لما له من تأثير إيجابي على سلوكيات الأفراد وما له من مؤشرات إيجابية على الأفراد والمؤسسات على حدٍ سواء.

ويعد الالتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الإستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والإستمرار، إذ أكدت العديد من الدراسات والأبحاث أن ضعف مستوى الالتزام التنظيمي يؤدي إلى زيادة ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل وتسرب العمالة وأنخفاض الرضا الوظيفي في المنظمات، بينما يؤدي زيادة مستوى الالتزام التنظيمي إلى زيادة أداء المنظمة بكفاءة وفعالية. (١٩ : ١)

كما يعد الالتزام التنظيمي أحد الأهداف الأنسانية التي تسعى المنظمات لبلوغه لما له من أثر فعال في أستقرار العمل، نتيجة ارتباطه الوثيق بسلوكيات العاملين وتنمية الدوافع الإيجابية لديهم وزيادة رضاهم. (١٢ : ٣١)

ويرى " ثابت عبدالرحمن إدريس، جمال الدين محمد المرسي " (٢٠٠٤م) أن الإلتزام التنظيمي من العناصر الحيوية في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الأستقرار والأبداع في العمل فضلاً عن تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين، وزيادة الثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يسهم الألتزام التنظيمي في تطوير قدرات المنظمة في البقاء والنمو. (٧ : ٤٢)

\* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة حلون.

\*\* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة أسوان.

ويعرف "Harris" (٢٠٠٣م) الالتزام التنظيمي بأنه أعتقاد قوي وقبول من جانب الفرد بأهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها، مع وجود رغبة قوية للاستمرار بعضوية المنظمة. (٣٣: ٣١)

كما تشير "إناس فؤاد نوادي" (٢٠٠٩م) أن الإلتزام التنظيمي يزيد من من إرتباط الفرد بعمله ويجعله يبذل جهوداً عالية لإنجاحه ويبيدي رغبة قوية بالبقاء فيه والأستمرار لفترة أطول، كما يقلل من السلوك السلبي والإهمال والتقصير في العمل أو الشعور بالأحباط وهو أيضاً يحقق للمنظمات أهدافها بكفاءة وفعالية. (٢٢: ٦)

ويوضح "صلاح الدين محمد عبد الباقي" (٢٠٠٤م) أهمية الإلتزام التنظيمي ترجع إلى الأسباب التالية:

- الإلتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل.
- يمثل الإلتزام التنظيمي عنصراً هاماً بين المنظمة والأفراد العاملين بها، وخاصة في الأوقات التي لا تستطيع المنظمات تقديم الحوافز الملائمة لهؤلاء العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
- إلتزام الأفراد تجاه المنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة.
- إلتزام الأفراد تجاه المنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملاً هاماً في ضمان نجاحها وإستمرارها وزيادة إنتاجها. (١٨٢ : ١٨)
- وتسعى الهيئات والمؤسسات الرياضية إلى التنافسية وتحقيق الريادة على المستويين المحلي والعالمي، وهذا ينتج عن طريق رسم سياسات وخطط فعالة ومتميزة وأستخدام أساليب وطرق واضحة ومحددة من أجل بلوغ ميزة تنافسية تمكنها من بلوغ الأهداف المرسومة.
- كما تمثل الميزة التنافسية القاعدة الأساسية التي يرتكز عليها أداء المنظمات، ولا تخلو الدراسات والأبحاث ضمن الأستراتيجية وإدارتها خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين من مفهوم الميزة التنافسية والذي يكمن أهميته في تمكين المؤسسات من البقاء والنمو. (٣٢: ١٣)

ويشير "Harvard" (١٩٩٨م) إلى أن المنظمات والشركات تستطيع جمع مزايا تنافسية من جمع المعلومات والتواصل لزيادة الوعي بممتلكاتهم الفكرية، ولذا يعتبر الإنترنت أداة ديناميكية خلقت العديد من الطرق التي تتمكن بها المنظمات الرياضية من تحسين مستواها التنظيمي. (٣٤ : ١٠٦)

وتهدف مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات المختلفة إلى خدمة النشء والشباب، كما تعمل على البناء المتوازن للإنسان في مختلف المجالات في ضوء الإطار العام للسياسة العامة للدولة، فهي تستهدف تقديم خدماتها لقطاعات عريضة من الأفراد المختلفين في السن والنوع.

ومن خلال طبيعة عمل الباحثان كأعضاء هيئة تدريس بكليتي التربية الرياضية جامعة حلوان وجامعة أسوان وإحتكاكهم المباشر من خلال المشاركة في الأنشطة والمشروعات التي تنظمها مديريات الشباب والرياضة، أتضح لهم وجود بعض المشكلات التي قد تعيق تنفيذ الأعمال بالشكل المطلوب، كعدم توفير المناخ الملائم والبيئة المناسبة للعمل، وصعوبة عملية التنسيق والتواصل داخل العمل، وضعف نظام الحوافز والترقيات، والقصور في تقديم البرامج والدورات التدريبية الخاصة بتأهيل وإعداد كوادر متميزة مستقبلاً، وعدم وجود معايير واضحة لتقييم الأداء، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى حدوث بعض المشكلات في طريقة تنظيم ومتابعة العمل، وهذا ما يؤثر بالسلب على طبيعة الإلتزام داخل العمل، والذي يؤثر بدوره على تحقيق الأهداف المرجوه بمديريات الشباب والرياضة.

وهذا ما أكدته نتائج دراسة كلاً من "شيرين جلال شحاته (٢٠١٧م) (١٧)، لونس عبدالله، زاوي عز الدين" (٢٠٢٢م) (٢٤) والتي توصلت نتائج دراستهم إلى أن الآليات المستخدمة في عملية تقييم العاملين غير واضحة بالشكل الكافي.

ويرى الباحثان أن نجاح وتقدم العمل بالمؤسسات والهيئات الرياضية بصفة عامة ومديريات الشباب والرياضة بصفة خاصة يتطلب الأهتمام بالعنصر البشري، حيث يعد ميزة تنافسية تساعد على التنافس والنجاح لما يمتلكه من معرفة ومهارة وخبرة، وأن تعزيز قيم الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة قد يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم ويشجعهم على الأبداع من أجل الوصول إلى مستوى عالٍ من الإنجاز، حيث يعتبر الإلتزام التنظيمي عاملاً مهماً في التأثير على سلوك العاملين ووسيلة هامة في تحقيق الأهداف، كما أن العديد من الدراسات مثل دراسة (٨)، (١١)، (١٦)، (٢٠)، (٢٣)، (٢٤)، (٢٥)، (٢٦) تتجه نحو الإلتزام التنظيمي للعاملين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في جعل العاملين على درجة مناسبة من الرضا الوظيفي وزيادة مستوى الإلتزام التنظيمي لديهم، وبالتالي الوصول بمديريات الشباب والرياضة إلى مصاف المنظمات المتميزة إدارياً، هذا ما دفع الباحثان للقيام بمثل هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية.

**هدف البحث:**

يهدف البحث التعرف على العلاقة بين الإلتزام التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية.

**تساؤلات البحث:**

- ١- ما واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية؟
- ٢- ما واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية؟
- ٣- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإلتزام التنظيمي وأبعاد الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية؟

**المصطلحات الواردة بالبحث:****الإلتزام التنظيمي:**

"هو إيمان لدى الفرد العامل بالمنظمة بأهمية المحافظة على أداء واجباته تجاه عمله والقيام بها على أكمل وجه مع رغبة في الإستمرار في الأداء على مستوى عالٍ من الجودة إن أمكن". (٣ : ٢١٥)

**- الميزة التنافسية:**

"هي المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسون ويؤكد تميزها واختلافها عن هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يقبلون هذا الاختلاف والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما يقدمه لهم المنافسون الآخرون". (١ : ٢١)

**الدراسات السابقة والمرتبطة:****أ- الدراسات المرتبطة بالإلتزام التنظيمي:**

- ١- دراسة "عطيه محمد مصلح، أمال عبدالقادر سعيد" (٢٠٢٣م) (٢٠) بعنوان "أشتراطات السلامة المهنية كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة"، وأستهدفت الدراسة التعرف على درجة تطبيق أشتراطات السلامة المهنية ودرجة الإلتزام التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهم، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وأستعان الباحثان بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٢٨٨) موظفاً وموظفة، وكانت أهم النتائج: أن درجة تطبيق أشتراطات السلامة المهنية كانت "مرتفعة"، ودرجة الإلتزام التنظيمي كانت "مرتفعة"، ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين كان "مرتفعاً".

- ٢- دراسة "لunas عبدالله، زاوي عزالدين" (٢٠٢٢م) (٢٤) بعنوان "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الإدارة الرياضية (دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة)", وأستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال الإدارة الرياضية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وأستعان الباحثان بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٣٤) فرداً، وكانت أهم النتائج: وجود علاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال الإدارة الرياضية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة.
- ٣- دراسة "ليث شاكر محسن" (٢٠٢٢م) (٢٥) بعنوان "الابتكار الإستراتيجي ودوره في تعزيز الالتزام التنظيمي في المنظمات (دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والإقتصاد- جامعة الكوفة)", وأستهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الابتكار الإستراتيجي والالتزام التنظيمي للموظفين في كلية الإدارة والإقتصاد بجامعة الكوفة، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي، وأشتملت عينة البحث على (٦٨) موظف، وأستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات وكانت أهم النتائج: وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية للابتكار الإستراتيجي مع الالتزام التنظيمي على المستوى الكلي وعلى مستوى كل متغير من متغيرات الدراسة.
- ٤- دراسة "جبر عبدالله العطية، علي ناصر الطحيطاح" (٢٠٢١م) (٨) بعنوان "التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهم (دراسة على عينة من موظفي قسم الموارد البشرية في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر)", وأستهدفت الدراسة التحقق من العلاقة بين التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وأستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٥٤) موظفي قسم الموارد البشرية في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر، وكانت أهم النتائج: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة عند مستوى ٠,٠١، ٠,٠٥.
- ٥- دراسة "خيرية محمد عصمان" (٢٠١٩م) (١١) بعنوان "دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية"، وأستهدفت الدراسة التعرف على طبيعة العلاقة بين الألتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأستعانت الباحثة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم التوصيات: ضرورة تعزيز الألتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الليبية من خلال إشراكهم بالقرارات التي تؤثر على حياتهم المهنية والأجتماعية.

## ب- الدراسات المرتبطة بالميزة التنافسية:

- ٦- دراسة "مي أحمد عبدالقادر" (٢٠٢٣) (٣٠) بعنوان "دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة حالة البنك الإسلامي السوداني"، وأستهدفت الدراسة التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية في البنك الإسلامي السوداني، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأستعانت الباحثة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة (٦٠) فرداً، وكانت أهم النتائج: توجد علاقة ارتباط قوية موجبة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق الميزة التنافسية.
- ٧- دراسة "أفراح محمد علي" (٢٠٢٢م) (٤) بعنوان "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة"، وأستهدفت الدراسة التعرف على أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٤٠) موظف وموظفة بجامعة جدة، وكانت أهم النتائج: أن جودة الحياة الوظيفية تتوفر لدى العاملين بها بدرجة متوسطة.
- ٨- دراسة "رحمة علي خماس" (٢٠٢٢م) (١٣) بعنوان "أثر التخطيط الإستراتيجي في تعزيز الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة ميدانية على محافظة جنوب الشرقية)" وأستهدفت الدراسة التعرف على أثر التخطيط الإستراتيجي في تعزيز الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأستعانت الباحثة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٣٣٥) فرداً من أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حاملي بطاقة ريادة الأعمال، وكانت أهم النتائج: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد التخطيط الإستراتيجي في تعزيز الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ٩- دراسة "عماد صالح أحمد" (٢٠٢٢م) (٢٢) بعنوان "أثر الجودة الشاملة في تحسين الميزة التنافسية (دراسة ميدانية لعينة من الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء)" وأستهدفت الدراسة التعرف على أثر إدارة الجودة الشاملة في تحسين الميزة التنافسية (دراسة ميدانية لعينة من الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء)، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٢٠٦) فرداً، وكانت أهم النتائج: أن الجامعات الأهلية تطبق أبعاد إدارة الجودة الشاملة بشكل مرتفع، كما أظهرت الدراسة أن الميزة التنافسية لدى الجامعات كانت بمستوى مرتفع أيضاً، كما أظهرت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الجودة الشاملة في تحسين الميزة التنافسية في الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء.

١٠- دراسة "خديجة مقبول جمعان" (٢٠٢١م) (١٠) بعنوان "أثر التخطيط الإستراتيجي في دعم الميزة التنافسية في الجامعات السعودية الناشئة" وأستهدفت الدراسة التعرف على أثر التخطيط الإستراتيجي في دعم الميزة التنافسية في الجامعات السعودية الناشئة، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الأرتباطي، وأستعانت الباحثة بالأستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الناشئة، وكانت أهم النتائج : وجود مركزية شديدة في عملية صنع القرار، كما أظهرت النتائج إلى وجود أثر للتخطيط الإستراتيجي في دعم الميزة التنافسية في الجامعات السعودية الناشئة.

١١- دراسة "سهام أحمد محمد" (٢٠٢١م) (١٥) بعنوان "إدارة الذكاء التافسي كآلية إستراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية ومواجهة تحديات فيروس كورونا (covid 19)"، وأستهدفت الدراسة كيفية الأستفادة من إدارة الذكاء التافسي لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للجامعات المصرية بأعتبارها آلية لمواجهة مختلف التحديات، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأستعانت الباحثة بالأستبيان كأداة لجمع البيانات وكانت أهم النتائج : التوصل لإنشاء وحدة لإدارة عمليات الذكاء التافسي بالجامعة، مع تقديم مجموعة من الإجراءات المقترحة لنجاح تنفيذ هذه الوحدة في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للجامعة في مواجهة مختلف الأزمات والتحديات.

**طرق وإجراءات البحث :**

**منهج البحث :**

أستخدم الباحثان المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك نظراً لمناسبته لطبيعة البحث.

**مجتمع البحث :**

يتمثل مجتمع البحث في مديري مديريات الشباب والرياضة (وكيل وزارة)، ووكيل المديرية للشباب، ووكيل المديرية للرياضة، مديري الإدارات المركزية، مديري الإدارات الفرعية، والإخصائيين الرياضيين (بديوان عام المديرية) بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، وقد بلغ إجمالي مجتمع البحث (٤٧٠) فرداً بواقع عدد (٧) مديريات للشباب والرياضة.

**عينة البحث :**

تم أختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث من مديري مديريات الشباب والرياضة (وكيل وزارة)، ووكيل المديرية للشباب، ووكيل المديرية للرياضة، مديري الإدارات المركزية، مديري الإدارات الفرعية، والإخصائيين الرياضيين (بديوان عام المديرية)

بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، وقد بلغت عينة البحث (٩٧) فرداً، وذلك بخلاف العينة الأستطلاعية التي بلغت (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، وجدول (١) يوضح توصيف عينة البحث:-

جدول (١)  
توصيف عينة البحث

العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية	مجتمع البحث	الرياضيين بديوان عام المديرية	مديري الإدارات الفرعية	مديري الإدارات المركزية	وكيل المديرية للشباب	وكيل المديرية للرياضة	مدير مديرية وكيل الوزارة	المحافظة	الإقليم
٤	١١	٤٨	٢٥	٩	١١	١	١	١	المنيا	شمال الصعيد
٤	١٤	٨١	٥٦	١١	١١	١	١	١	أسيوط	وسط الصعيد
٧	٢٠	٦٧	٤٤	١٠	١٠	١	١	١	أسوان	جنوب الصعيد
٥	٢٠	١٣٠	٩٥	١٩	١٣	١	١	١	الجيزة	القاهرة الكبرى
٣	٦	٢٩	٨	٨	١٠	١	١	١	مطروح	إقليم الإسكندرية
٤	١٦	٦٢	٣٨	١٠	١١	١	١	١	المنوفية	إقليم الدلتا
٣	١٠	٥٣	٣٣	٧	١٠	١	١	١	الإسماعيلية	إقليم القناة
٣٠	٩٧	٤٧٠	٢٩٩	٧٤	٧٦	٧	٧	٧	٧ مديريات	المجموع
النسبة المئوية			١٠٠%	٦٤,٢٠%	٦,٣٨%					

يتضح من جدول (١) أن إجمالي عينة البحث بلغت (٩٧) فرداً، وذلك بخلاف العينة الأستطلاعية التي بلغت (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية.

#### أدوات جمع البيانات:

بغرض تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته أستعان الباحثان في جمع بيانات البحث بالأدوات التالية:

- أستمارة الاستبيان: قام الباحثان بتصميم أستمارتين أستبيان بغرض تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته كأداة لجمع البيانات وبيانها كالتالي :
- الاستبيان الأول: أستمارة أستبيان للتعرف على واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية.
- الاستبيان الثاني: أستمارة أستبيان للتعرف على واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية.



أولاً : أستمارة الاستبيان الأولي: واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية.

#### ١- تحديد محاور الأستبيان :

قام الباحثان بتحديد محاور أستمارة الأستبيان للتعرف على واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية في صورتها الأولية (مرفق ٢) من خلال الأطلاع والتحليل المرجعي للعديد من الأبحاث والمراجع والدراسات المتخصصة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية والإلتزام التنظيمي، وصولاً إلى محاور الإلتزام التنظيمي، مثل مرجع (٣)، (٦)، (٧)، (٨)، (١١)، (١٢)، (١٦)، (١٩)، (٢٠)، (٢٣)، (٢٤)، (٢٥)، (٢٦)، (٢٨).

#### ٢- عرض المحاور علي الخبراء :

قام الباحثان بتحديد محاور أستمارة أستبيان واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية في صورتها الأولية (مرفق ٢)، ثم قام بعرضها على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية (مرفق ١)، حيث لجأ الباحثان إلى السادة الخبراء للتعرف على:

- مدى مناسبة وكفاية المحاور الرئيسية.

- تعديل أو حذف أو إضافة ما يراه الخبير من محاور رئيسية.

وبعد عرض أستمارة الأستبيان على السادة الخبراء، قام الباحثان بحساب النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية المناسبة، وجدول (٢) يوضح ذلك:

#### جدول (٢)

التكرار والنسبة المئوية لأراء الخبراء في محاور أستمارة أستبيان واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية (ن=١٠)

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية
١	الإلتزام العاطفي	١٠	١٠٠%
٢	الإلتزام المستمر	١٠	١٠٠%
٣	الإلتزام المعياري	٨	٨٠%

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول مناسبة المحاور الرئيسية لأستمارة أستبيان واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، قد تراوحت ما بين (٨٠% : ١٠٠%)، وقد أرتضي الباحثان نسبة (٧٠%) فأكثر من أراء السادة الخبراء لقبول المحاور، وبناءً عليه لم يتم حذف أي من تلك المحاور التي توصل إليها الباحثان ليصبح عدد محاور الأستبيان (٣) محاور أساسية تمثل أهم محاور الإلتزام التنظيمي في صورتها النهائية (مرفق ٣)، وذلك وفقاً لأراء السادة الخبراء.

## ٣- إعداد عبارات الأستبيان:

بعد أن توصل الباحثان إلى المحاور الخاصة بأستمارة أستبيان واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، والتي تضم (٣) محاور، وذلك وفقاً لأراء السادة الخبراء، قام الباحثان بصياغة عبارات لكل محور وقد روعي عند صياغة العبارات أن تكون بسيطة ومفهومة، ثم قام الباحثان بعرضها على السادة الخبراء (مرفق ١) وذلك للتأكد من صلاحية أستمارة الأستبيان كأداة لجمع البيانات والتعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحاور وحذف أو تعديل العبارات غير المناسبة وأيضاً إضافة أي عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة بالأستمارة، وقد بلغ عدد عبارات الأستبيان في صورتها الأولية (١٧) عبارة (مرفق ٤)، وبعد عرض أستمارة الأستبيان على السادة الخبراء، قام الباحثان بحساب النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول العبارات الرئيسية المناسبة، وجدول (٣) يوضح ذلك.

## جدول (٣)

التكرار والنسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات أستمارة واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية (ن=١٠)

المحاور العبارة	المحور الأول (الإلتزام العاطفي)				المحور الثاني (الإلتزام المستمر)				المحور الثالث (الإلتزام المعيارى)			
	غير مناسب		مناسب		غير مناسب		مناسب		غير مناسب		مناسب	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
١	٠	٠%	١٠	١٠٠%	٠	٠%	١٠	١٠٠%	١	١٠%	٩	٩٠%
٢	٣	٣٠%	٨	٨٠%	٢	٢٠%	٨	٨٠%	٢	٢٠%	٨	٨٠%
٣	١	١٠%	٩	٩٠%	١	١٠%	٩	٩٠%	٢	٢٠%	٨	٨٠%
٤	٠	٠%	١٠	١٠٠%	٠	٠%	١٠	١٠٠%	٠	٠%	١٠	١٠٠%
٥	٠	٠%	١٠	١٠٠%	١	١٠%	٩	٩٠%	١	١٠%	٩	٩٠%
٦	٢	٢٠%	٨	٨٠%	٢	٢٠%	٨	٨٠%	٢	٢٠%	٨	٨٠%

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للأستبيان تراوحت ما بين (٧٠% : ١٠٠%)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحثان نسبة (٧٠%) فأكثر من آراء السادة الخبراء لقبول العبارة، وعليه لم يتم حذف أي من تلك العبارات، وبذلك أصبح عدد عبارات الأستبيان (١٧) عبارة في صورتها النهائية (مرفق ٥).

٤- الدراسة الأستطلاعية للأستبيان الأول:

قام الباحثان بإجراء دراسة أستطلاعية في الفترة من ٢٠٢٣/٢/١ - ٢٠٢٣/٢/١٥ م على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث، وخارج عينة البحث الأساسية، وأستهدفت الدراسة التعرف على مدى مناسبة العبارات وسهولة صياغتها للعينة المطبق عليها الأستبيان وزمن الإجابة على الأستبيان، وتحديد زمن تطبيق الأستبيان، وإيجاد المعاملات العلمية

لأستمارة الصدق والثبات، وقد أظهرت نتائج الدراسة الأستطلاعية أن الأستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم.

#### ٥- المعاملات العلمية لأستمارة الأستبيان الأول:

أ- الصدق: قام الباحثان بأستخدام نوعان من الصدق:-

- صدق المحتوى:

- صدق الأتساق الداخلي:

#### صدق المحتوى:

أستخدم الباحثان صدق المحتوى للأستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق أستمارة الأستبيان، حيث قام الباحثان بعرض الأستبيان الخاص بواقع الإلتزام التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية في صورتها الأولية (مرفق ٤) على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء (مرفق ١)، وذلك للتعرف على مدى مناسبة العبارات للمحور التابعة له، كما هو موضح بجدول (٣) السابق.

#### صدق الأتساق الداخلي:

أستخدم الباحثان صدق الأتساق الداخلي لحساب معامل الارتباط لأستمارة الأستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق أستمارة الأستبيان، حيث تم تطبيق أستمارة الأستبيان على مجموعة قوامها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، وذلك لحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور المنتميه إليه، وبين درجة كل عبارة والمجموع الكلي لأستمارة الأستبيان، وبين درجة كل محور والمجموع الكلي لأستمارة الأستبيان، والجدول التالية توضح ذلك.

#### جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور المنتميه إليه لأستبيان واقع الإلتزام التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية (ن=٣٠)

المحور الثالث (الإلتزام المعياري)		المحور الثاني (الإلتزام المستمر)		المحور الأول (الإلتزام العاطفي)	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*٠,٧٤١	١	*٠,٦٤٦	١	*٠,٩٢٤	١
*٠,٨٧٥	٢	*٠,٩٤٧	٢	*٠,٨١٢	٢
*٠,٧٦٨	٣	*٠,٨٥١	٣	*٠,٨٧٥	٣
*٠,٩١٧	٤	*٠,٩٤٧	٤	*٠,٨٨٤	٤
*٠,٩٤٦	٥	*٠,٩٤٧	٥	*٠,٨٤٠	٥
		*٠,٧٢٩	٦	*٠,٦٤١	٦

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٥٥

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور المنتمي إليه تراوحت ما بين (٠,٦٤١ : ٠,٩٤٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارة كل محور. ثم استخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للأستبيان، وجدول (٥) يوضح ذلك.

#### جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للأستبيان (ن=٣٠)

المحور الثالث (الإلتزام المعياري)		المحور الثاني (الإلتزام المستمر)		المحور الأول (الإلتزام العاطفي)	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*٠,٧٠٨	١	*٠,٥٦٥	١	*٠,٩٢٧	١
*٠,٨٥٩	٢	*٠,٩٦١	٢	*٠,٧٨٢	٢
*٠,٦٤٥	٣	*٠,٨٩٠	٣	*٠,٨١٦	٣
*٠,٩٢٧	٤	*٠,٩٦١	٤	*٠,٩٢٤	٤
*٠,٩٦١	٥	*٠,٩٦١	٥	*٠,٨٢٠	٥
		*٠,٥٩٧	٦	*٠,٥٣٣	٦

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٥٥

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للأستبيان تراوحت ما بين (٠,٥٣٣ : ٠,٩٦١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارة كل محور. ثم قام الباحثان باستخدام صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للأستبيان، للتأكيد على صدق محاور الأستبيان قيد الدراسة، كما هو موضح بجدول (٦).

#### جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للأستبيان (ن=٣٠)

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط
١	الإلتزام العاطفي	٦	*٠,٩٥٩
٢	الإلتزام المستمر	٦	*٠,٩٥٩
٣	الإلتزام المعياري	٥	*٠,٩٥٨
	مجموع العبارات	١٧ عبارة	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٥٥

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للأستبيان تراوحت ما بين (٠,٩٥٨ : ٠,٩٥٩)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يشير إلى الأتساق الداخلي للأستبيان ككل.  
الثبات:

قام الباحثان بإيجاد معامل الثبات للأستبيان من خلال معامل ثبات ألفا كرونباخ (ALFA-CORNBACH)، وذلك للتأكيد على ثبات العبارات داخل المحاور وثبات الأستبيان ككل، كما هو موضح بجدول (٧).

### جدول (٧)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لأستبيان واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية (ن=٣٠)

م	المحاور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
٣	الإلتزام العاطفي	٦	٠,٨٩٤
٤	الإلتزام المستمر	٦	٠,٨٩٤
٥	الإلتزام المعياري	٥	٠,٨٩٣
	المجموع	١٧ عبارة	٠,٩٥٦

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٥٥

يتضح من جدول (٧) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الأستبيان تراوحت ما بين (٠,٨٩٣ : ٠,٨٩٤)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، مما يدل على الثبات داخل كل محور بأستمارة الأستبيان، كما بلغ مجموع المحاور (٠,٩٥٦) للأستبيان ككل، مما يدل على ثبات أستمارة الأستبيان ككل.  
٦- تطبيق الأستبيان الأول في صورته النهائية:

بعد إجراء المعاملات العلمية للأستبيان الأول والتحقق من صدق العبارات وثباتها، وذلك بأستبعاد العبارات غير الصادقة، أستقر الأستبيان في صورته النهائية (مرفق ٥)، والمشمتمل علي (١٧) عبارة لعدد (٣) محاور، تم تطبيق أستبيان واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية على أفراد عينة البحث وعددهم (٩٧) فرداً، وذلك خلال الفترة من ٢٠٢٣/٣/٤ م - ٢٠٢٣/٤/١٦ م، وفق ميزان التقدير الثلاثي (موافق - إلى حد ما - غير موافق)، وقد تم تصحيح الإجابة بحيث أعطيت الإجابة (موافق) ثلاث درجات والإجابة (إلى حد ما) درجتان والإجابة (غير موافق) درجة واحدة، وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

ثانياً : أستمارة الاستبيان الثانية:- واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية.

#### ١-تحديد المحاور الرئيسية للأستبيان :

قام الباحثان بتحديد محاور أستمارة أستبيان واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية في صورتها الأولية (مرفق ٦)، من خلال الأطلاع والتحليل المرجعي للعديد من الأبحاث والمراجع والدراسات المتخصصة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية والميزة التنافسية، وصولاً إلى محاور الميزة التنافسية، مثل مرجع (١)، (٢)، (٤)، (٥)، (٩)، (١٠)، (١٣)، (١٤)، (١٥)، (١٧)، (٢١)، (٢٢)، (٢٧)، (٢٨)، (٢٩)، (٣٠).

#### ٢- عرض المحاور علي الخبراء :

قام الباحثان بتحديد محاور أستمارة أستبيان واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية في صورته الأولية (مرفق ٦)، ثم قام الباحثان بعرضها على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية (مرفق ١)، حيث لجأ الباحثان إلى السادة الخبراء للتعرف على:

- مدى مناسبة وكفاية المحاور الرئيسية.

- تعديل أو حذف أو إضافة ما يراه الخبير من محاور رئيسية.

وبعد عرض أستمارة الأستبيان على السادة الخبراء، قام الباحثان بحساب النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية المناسبة وجدول (٨) يوضح ذلك:

#### جدول (٨)

التكرار والنسبة المئوية لأراء الخبراء في محاور أستمارة أستبيان واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية (ن=١٠)

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية
١	الجودة	١٠	١٠٠%
٢	الإبداع	١٠	١٠٠%
٣	التكنولوجيا	٩	٩٠%
٤	الأداء المالي	٥	٥٠%
٥	الإستجابة	١٠	١٠٠%

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية لأستمارة أستبيان واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، قد تراوحت ما بين (٥٠% : ١٠٠%)، وقد أرتضى الباحثان نسبة (٧٠%) فأكثر من أراء السادة الخبراء لقبول المحور، وبناءاً عليه فقد تم حذف محور (٤) الأداء المالي ليصبح عدد محاور الأستبيان (٤) محاور أساسية تمثل أهم محاور الميزة التنافسية في صورتها النهائية (مرفق ٧)، وذلك وفقاً لأراء السادة الخبراء.

## ٢- إعداد عبارات الأستبيان:

بعد أن توصل الباحثان إلى المحاور الخاصة بأستمارة أستبيان واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، والتي تضم (٤) محاور، وذلك وفقاً لأراء السادة الخبراء، قام الباحثان بصياغة عبارات لكل محور وقد روعي عند صياغة العبارات أن تكون بسيطة ومفهومة، ثم قام الباحثان بعرضها على السادة الخبراء (مرفق ١) وذلك للتأكد من صلاحية أستمارة الأستبيان كأداة لجمع البيانات والتعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحاور وحذف أو تعديل العبارات غير المناسبة وأيضاً إضافة أي عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة بأستمارة الأستبيان، وقد بلغ عدد عبارات الأستبيان في صورتها الأولية (٢٧) عبارة (مرفق ٨)، وبعد عرض أستمارة الأستبيان على السادة الخبراء، قام الباحثان بحساب النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول العبارات الرئيسية المناسبة، وجدول (٩) يوضح ذلك.

## جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات أستمارة أستبيان واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية (ن=١٠)

المحور الأول (الجودة)	المحور الثاني (الإبداع)		المحور الثالث (التكنولوجيا)		المحور الرابع (الأستجابة)		المحاور العبارة
	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	مناسب	غير مناسب	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
١	١٠	٠	١٠	٠	١٠	٠	٢٠
٢	١٠	٠	١٠	٠	١٠	٠	٠
٣	٩	١	٩	١	٩	١	١٠
٤	٧	٣	٨	٢	٨	٢	٠
٥	٩	١	١٠	٠	١٠	٠	٠
٦	٩	١	٨	٢	١٠	٠	٥٠
٧	٣	٧	٥	٥	٥	٥	٥٠

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للأستبيان تراوحت ما بين (٣٠% : ١٠٠%)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحثان نسبة (٧٠%) فأكثر من آراء السادة الخبراء لقبول العبارة، وبالتالي فقد تم حذف العبارة (٧) من محور الأبداع، وحذف العبارة (٧) من محور التكنولوجيا، وحذف العبارة (٦، ٧) من محور الأستجابة، وبذلك أصبح عدد عبارات الأستبيان (٢٣) عبارة في صورتها النهائية (مرفق ٩).

## ٣- الدراسة الأستطلاعية للأستبيان الثاني:

قام الباحثان بإجراء دراسة أستطلاعية في الفترة من ٢٠٢٣/٢/١ - ٢٠٢٣/٢/١٥ م على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث، وخارج عينة البحث الأساسية، وأستهدفت الدراسة التعرف على مدى مناسبة العبارات وسهولة صياغتها للعينة المطبق عليها الأستبيان

وزمن الإجابة على الأستبيان، وتحديد زمن تطبيق الأستبيان، وإيجاد المعاملات العلمية لأستمارة الصدق والثبات، وقد أظهرت نتائج الدراسة الأستطلاعية أن الأستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم.

#### ٤- المعاملات العلمية لأستمارة الأستبيان:

أ- الصدق: قام الباحثان بأستخدام نوعان من الصدق:-

- صدق المحتوى:

- صدق الأتساق الداخلي:

صدق المحتوى:

أستخدم الباحثان صدق المحتوى للأستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق أستمارة الأستبيان، حيث قام الباحثان بعرض الأستبيان الخاص بواقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية في صورتها الأولية (مرفق ٨) على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء (مرفق ١)، وذلك للتعرف على مدى مناسبة العبارات للمحور التابعة له، كما هو موضح بجدول (٩) السابق.

صدق الاتساق الداخلي:

أستخدم الباحثان صدق الأتساق الداخلي لحساب معامل الأرتباط للأستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق أستمارة الأستبيان، حيث تم تطبيق الأستبيان على مجموعة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، وذلك لحساب معامل الأرتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور المنتميه إليه، وبين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للأستبيان، وبين درجة كل محور والمجموع الكلي للأستبيان، والجدول التالية توضح ذلك.

جدول (١٠)

معاملات الأرتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور المنتميه إليه لأستمارة أستبيان واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية (ن=٣٠)

المحور الاول (الجودة)		المحور الثاني (الإبداع)		المحور الثالث (التكنولوجيا)		المحور الرابع (الأستجابة)	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*٠,٩٥٦	١	*٠,٨٢٩	١	*٠,٩٨١	١	*٠,٨٠٣
٢	*٠,٩٢٨	٢	*٠,٩٦٧	٢	*٠,٩٨٣	٢	*٠,٩٠٥
٣	*٠,٩٥٦	٣	*٠,٩١٢	٣	*٠,٩٨٣	٣	*٠,٨٣٤
٤	*٠,٩٠٦	٤	*٠,٩٦٧	٤	*٠,٩٣٢	٤	*٠,٩١٧
٥	*٠,٨٦٤	٥	*٠,٩٦٧	٥	*٠,٩٢٣	٥	*٠,٨٧٣
٦	*٠,٨٦٤	٦	*٠,٧٦١	٦	*٠,٩٢٣		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٥٥



يتضح من جدول (١٠) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور المنتميه إليه تراوحت ما بين (٠,٨٠٣ : ٠,٩٨٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات كل محور. ثم أستخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للأستبيان، وجدول (١١) يوضح ذلك.

## جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للأستبيان (ن=٣٠)

المحور الاول (الجودة)		المحور الثاني (الإبداع)		المحور الثالث (التكنولوجيا)		المحور الرابع (الأستجابة)	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*٠,٩٢٢	١	*٠,٧٨٩	١	*٠,٩٨٠	١	*٠,٦٧١
٢	*٠,٩٦٢	٢	*٠,٩٨٠	٢	*٠,٩٦٢	٢	*٠,٨٧٥
٣	*٠,٩٢٢	٣	*٠,٩٦٢	٣	*٠,٩٦٢	٣	*٠,٧٤٩
٤	*٠,٩١٧	٤	*٠,٩٨٠	٤	*٠,٩٢٢	٤	*٠,٩٦٢
٥	*٠,٧٨٩	٥	*٠,٩٨٠	٥	*٠,٩٠٢	٥	*٠,٨٦٠
٦	*٠,٧٨٩	٦	*٠,٦٣٥	٦	*٠,٩٢٤		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٥٥

يتضح من جدول (١١) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للأستبيان تراوحت ما بين (٠,٦٣٥ : ٠,٩٨٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لعبارات الأستبيان ككل. ثم قام الباحثان بأستخدم صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للأستبيان، للتأكيد على صدق محاور الأستبيان قيد الدراسة، كما هو موضح بجدول (١٢).

## جدول (١٢)

معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للأستبيان (ن=٣٠)

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الارتباط
١	الجودة	٦	*٠,٩٦٧
٢	الأبداع	٦	*٠,٩٨١
٣	التكنولوجيا	٦	*٠,٩٨٧
٤	الأستجابة	٥	*٠,٩٥١
	مجموع العبارات	٢٣ عبارة	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٥٥

يتضح من جدول (١٢) أن معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للأستبيان تراوحت ما بين (٠,٩٥١ : ٠,٩٨٧)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي للأستبيان ككل.

ب- الثبات :

قام الباحثان بإيجاد معامل الثبات للأستبيان من خلال معامل ثبات ألفا كرونباخ (ALFA-CORNBACH)، وذلك للتأكيد على ثبات العبارات داخل المحاور وثبات الأستبيان ككل، كما هو موضح بجدول (١٣).

### جدول (١٣)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لأستبيان واقع الميزة التنافسية بمديرية الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية (ن=٣٠)

م	المحاور	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
١	الجودة	٦	٠,٩٥٨
٢	الأبداع	٦	٠,٩٤٩
٣	التكنولوجيا	٦	٠,٩٨٠
٤	الأستجابة	٥	٠,٩١٣
	المجموع	٢٣ عبارة	٠,٩٨٠

قيمة "ر" الجدولية = (٠,٣٥٥) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٣) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الأستبيان تراوحت ما بين (٠,٩١٣ : ٠,٩٨٠)، مما يدل على الثبات داخل كل محور بأستمارة الأستبيان، كما بلغ مجموع المحاور (٠,٩٨٠) للأستبيان ككل، مما يدل على ثبات أستمارة الأستبيان ككل.

٦- تطبيق الأستبيان الثاني في صورته النهائية:

بعد إجراء المعاملات العلمية للأستبيان الثاني والتحقق من صدق العبارات وثباتها، وذلك بأستبعاد العبارات غير الصادقة، أستقر الأستبيان في صورته النهائية (مرفق ٩)، والمشمول علي (٢٣) عبارة لعدد (٤) محاور، تم تطبيق أستبيان واقع الميزة التنافسية بمديرية الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية على أفراد عينة البحث وعددهم (٩٧) فرداً، وذلك خلال الفترة من ٢٠٢٣/٣/٤ م حتى ٢٠٢٣/٤/١٦ م، وفق ميزان التقدير الثلاثي (موافق - إلى حد ما - غير موافق)، وقد تم التصحيح بحيث أعطيت الإجابة (موافق) ثلاث درجات والإجابة (إلى حد ما) درجتان والإجابة (غير موافق) درجة واحدة، وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً.

**المعالجات الإحصائية:**

تحقيقاً لأهداف البحث وتمشياً مع الإجراءات أستعان الباحثان بالحاسب الآلي المعالجات الإحصائية بأستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وقد أستخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التالية:

- الدرجة المقدرة.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط (بيرسون).
- معامل ثبات (ألفا كرونباخ).

**عرض ومناقشة وتفسير النتائج :**

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفي حدود ما توصل إليه الباحثان من بيانات من خلال التحليل الإحصائي سوف يحاول الباحثان عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

**الإجابة على التساؤل الأول:**

- ما واقع الإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية؟ للإجابة علي التساؤل الأول قام الباحثان بتطبيق أستمارة الأستبيان على أفراد العينة قيد الدراسة وعددهم (٩٧) فرداً، وذلك للتعرف على واقع الإلتزام التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، ثم قام الباحثان بحساب البيانات الوصفية للأستبيان، وجداول (١٤)، (١٥)، (١٦) توضح ذلك :

**المحور الأول : الإلتزام العاطفي:****جدول (١٤)**

البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الأول الإلتزام العاطفي (ن=٩٧)

٥	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	أشعر بالانتماء والفخر والاعتزاز بعلمي داخل مديرية الشباب والرياضة.	٦٨	٧٠,١	١٤	١٤,٤	١٥	١٥,٥	٠,٧٥٠	٢,٥٥	٨٤,٨٨	مرتفعة
٢	أشعر بالسعادة باستمرار في العمل بمديرية الشباب والرياضة.	٦٣	٦٤,٩	٢٤	٢٤,٧	١٠	١٠,٣	٠,٦٧٧	٢,٥٥	٨٤,٨٨	مرتفعة

تابع جدول (١٤) البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الأول الالتزام العاطفي (ن=٩٧)

٥	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		%	ك	%	ك	%	ك				
٣	أهتم بالمشكلات التي تحدث داخل العمل كأنها جزءاً من مشكلاتي الخاصة.	٣٣	٣٤	٢٨	٢٨,٩	٣٦	٣٧,١	٠,٨٤٧	١,٩٧	٦٥,٦٤	متوسطة
٤	أشعر بأن الحديث عن عملي خارج ساعات العمل الرسمية ممتعاً.	٢٨	٢٨,٩	٣٦	٣٧,١	٣٣	٣٤	٠,٧٩٥	١,٩٥	٦٤,٩٥	متوسطة
٥	تتفق قيمي الشخصية مع القيم السائدة داخل العمل.	٣٦	٣٧,١	٢٥	٢٥,٨	٣٦	٣٧,١	٠,٨٦٦	٢	٦٦,٦٧	متوسطة
٦	أشعر بالارتباط العاطفي والوجداني لعملي لأنني جزءاً فعال بداخله.	٥٣	٥٤,٦	٣٩	٤٠,٢	٥	٥,٢	٠,٥٩٧	٢,٤٩	٨٣,١٦	مرتفعة
	إجمالي المحور	٢٨١	٤٨,٣	١٦٦	١٩	١٣٥	٧,٧	٠,٦٩٦	٢,٢٥	٧٧,٧٢	متوسطة

يتضح من جدول (١٤) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد الدراسة في عبارات المحور الأول الالتزام العاطفي قد تراوحت ما بين (٦٤,٩٥% : ٨٤,٨٨%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٧,٧٢%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٥)، وانحراف معياري بلغ (٠,٦٩٦).

كما يتضح من خلال جدول (١٤) في محور الالتزام العاطفي أن العبارات (١، ٢، ٦) حصلت على الإتجاه المرتفع للإستجابة في محور الالتزام العاطفي بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٣,١٦% : ٨٤,٨٨%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق)، مما يدل على أن العاملين لديهم شعور بالانتماء والفخر والأعتزاز بالعمل داخل مديرية الشباب والرياضة، ولديهم شعور بالسعادة بالإستمرار في العمل، مما أدى إلى وجود شعور بالأرتباط العاطفي والوجداني للعمل بمديرية الشباب والرياضة.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة أن الإدارة العليا بمديريات الشباب والرياضة لديها من المهارة والخبرة في التعامل مع العاملين وأحتوائهم بشكل إيجابي، مما أدى أكتساب العاملين

القيم والمبادئ السامية ما جعلهم يتمتعون بدرجة كبيرة من الإنتماء للعمل لتحقيق الأهداف والوصول إليها بطريقة فعالة.

كما يتضح من خلال جدول (١٤) أنفاق استجابات العينة قيد الدراسة في العبارات (٥، ٣، ٤)، حيث حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٦٤,٩٥% : ٦٦,٦٦%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على أختلاف أنطباع العاملين بمديريات الشباب والرياضة في التعامل مع المشكلات التي تحدث بالعمل، وذلك لأختلاف المبادئ والقيم الشخصية والفروق الفردية فيما بينهم.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لأختلاف في بعض القيم والمعتقدات الشخصية التي يتمتع بها العاملين بمديريات الشباب والرياضة عن قيم العمل، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الإهتمام بشكل كبير بمشكلات العمل ووضعها ضمن المشكلات الشخصية لهم.

ويري الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية ضرورة تقديم الدعم المادي للعاملين والأهتمام بزيادة الحوافز المقدمة لهم لضمان إلتزامهم وولائهم للعمل، وضرورة الأهتمام بتغيير وتعديل بعض الاجراءات والقيم داخل العمل بما يتوافق وقيم ومبادئ العاملين والتي تتميز بالعدالة وتحقيق القيم الأخلاقية الإيجابية لهم والتي من دورها أن تؤثر على حياتهم المهنية داخل مديريات الشباب والرياضة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "خيرية محمد عصمان" (٢٠١٩م) (١١)، والتي كانت من أهم توصياتها أن تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الليبية من خلال إشراكهم بالقرارات التي تؤثر على حياتهم المهنية والاجتماعية.

المحور الثاني : الإلتزام المستمر:

### جدول (١٥)

البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الثاني الإلتزام المستمر (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	يمثل بقائي في عملي ضرورة أكثر منه رغبة.	٤٦	٤٧,٤	٢٦	٢٦,٨	٢٥	٢٥,٨	٠,٨٣٢	٢,٢٢	٧٣,٨٨	متوسطة
٢	يتوفر لدي بدائل عمل أخرى في المجال الرياضي إذا تركت عملي بمديرية الشباب والرياضة.	٤٨	٤٩,٥	٣٢	٣٣	١٧	١٧,٥	٠,٧٥٨	٢,٣٢	٧٧,٣٢	متوسطة

## تابع جدول (١٥)

البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الثاني الالتزام المستمر (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		%	ك	%	ك	%	ك				
٣	تركي للعمل بمديرية الشباب والرياضة غير ممكن حتى لو رغبت في ذلك.	٣٣	٣٤	٢٤	٢٤,٧	٤٠	٤١,٢	٠,٨٦٩	١,٩٣	٦٤,٢٦	متوسطة
٤	أعتبر أن مكانتي داخل العمل لا أجدها في أي مكان آخر.	٢٨	٢٨,٩	٣٠	٣٠,٩	٣٩	٤٠,٢	٠,٨٢٨	١,٨٩	٦٢,٨٩	متوسطة
٥	سيتسبب تركي للعمل في الكثير من المشكلات المادية والاجتماعية والنفسية.	٣٧	٣٨,١	٢٨	٢٨,٩	٣٢	٣٣	٠,٨٤٦	٢,٠٥	٦٨,٣٨	متوسطة
٦	أشعر بأن عملي بمديرية الشباب والرياضة سيضيف لي الكثير مستقبلاً.	٤٦	٤٧,٤	١٩	١٩,٦	٣٢	٣٣	٠,٨٩٠	٢,١٤	٧١,٤٨	متوسطة
	إجمالي المحور	٢٣٨	٤٠,٩	١٥٩	١٨,٢	١٨٥	١٠,٦	٠,٧٩٨	٢,٠٩	٦٩,٦٦	متوسطة

يتضح من جدول (١٥) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد الدراسة في عبارات المحور الثاني الالتزام المستمر قد تراوحت ما بين (٦٢,٨٨% : ٧٧,٣٢%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٦٩,٦٦%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٩)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٩٨).

كما يتضح من خلال جدول (١٥) في محور الالتزام المستمر أن العبارات (٢، ١، ٦) حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة في محور الالتزام المستمر بنسبة مئوية تراوحت ما

بين (٧١,٤٧% : ٧٧,٣٢%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على أنه يتوفر لدي بعض العاملين بدائل عمل أخرى في المجال الرياضي إذا تم تركوا عملهم بمديرية الشباب والرياضة، ويمثل بقائهم في عملهم ضرورة أكثر منه رغبة، ويشعرون في بعض الأحيان بأن عملهم بمديرية الشباب والرياضة سيضيف إليهم الكثير مستقبلاً.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لإيمان العاملين بأهمية أستمراهم في العمل كأمر حتمي وضروري سيتيح لهم أكتساب الكثير من المهارات والقدرات المهنية العلمية والعملية والتي سوف تؤهلهم وتتيح أمامهم العديد من الفرص في المجال الرياضي والتي تتناسب مع إمكاناتهم وقدراتهم.

كما يتضح من خلال جدول (١٥) أنفاق أستجابات العينة قيد الدراسة في العبارات (٥، ٣، ٤)، حيث حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٦٢,٨٨% : ٦٨,٣٨%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على أنه سيتسبب ترك العمل لبعض العاملين في الكثير من المشكلات المادية والأجتماعية والنفسية، كما أن تركهم للعمل بمديرية الشباب والرياضة غير ممكن حتى لو رغبوا في ذلك، ويعتبر بعض العاملين أن مكانتهم داخل العمل لا يجدونها في أي مكان آخر.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لأرتباط العاملين بمديرية الشباب والرياضة بعملهم وأحاساسهم بقيمتهم ورغبتهم في العمل والتي تشعرهم بكيانهم وقيمتهم، وأعتقادهم أن البعد عن العمل وتركه بشكل دائم من الممكن أن يؤثر عليهم بشكل سلبي في العديد من الجوانب الحياتية الأخرى والتي قد تحدث لديهم العديد من المشكلات.

ويري الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة ضرورة توفير بعض المميزات للعاملين بمديريات الشباب والرياضة وضرورة الأهتمام بقدراتهم وتمييزها لزيادة رغبتهم وأنتمائهم وولائهم وكذلك لزيادة مستوى إلتزامهم في العمل، وهذا ما أشارت إليه دراسة "شيروان نوري سعيد، عبدالمحسن عبدالمحسن حسن" (٢٠١٦م) (١٦)، والتي أوضحت أن هناك العديد من الفوائد يمكن أن تستفيد منها المنظمة نتيجة وجود الإلتزام التنظيمي للعاملين فيها ومنها الأداء المتميز للعمل والإبداع، مما ينعكس على أدائهم لعملهم وبالتالي على إنتاجية المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية.

## المحور الثالث : الالتزام المعياري:

## جدول (١٦)

البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الثالث الالتزام المعياري (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	هناك التزام أخلاقي من زملائي في العمل يشجعني بالبقاء.	٦٢	٦٣,٩	١٩	١٩,٦	١٦	١٦,٥	٠,٧٦٥	٢,٤٧	٨٢,٤٧	مرتفعة
٢	أعتبر تركي للعمل غير مقبولاً حتى وإن حصلت على عروض عمل أفضل.	٣٨	٣٩,٢	٣٠	٣٠,٩	٢٩	٢٩,٩	٠,٨٣٠	٢,٠٩	٦٩,٧٦	متوسطة
٣	سأشعر بالذنب لو تركت العمل بمديريّة الشّباب والرياضة.	٥٥	٥٦,٧	١٥	١٥,٥	٢٧	٢٧,٨	٠,٨٧٧	٢,٢٩	٧٦,٢٩	متوسطة
٤	لن أترك العمل لارتباطي القوي بزملائي داخل مديرية الشّباب والرياضة.	٣٨	٣٩,٢	٣٨	٣٩,٢	٢١	٢١,٦	٠,٧٦٤	٢,١٨	٧٢,٥١	متوسطة
٥	أعتبر نفسي مديناً لقادتي في العمل لما لهم من فضل وأثر في حياتي المهنية.	٥٨	٥٩,٨	٢٦	٢٦,٨	١٣	١٣,٤	٠,٧٢٣	٢,٤٦	٨٢,١٣	مرتفعة
	إجمالي المحور	٢٥١	٥١,٨	١٢٨	١٧,٦	١٠٦	٧,٣	٠,٧٤٨	٢,٢٩	٧٦,٦٣	متوسطة

يتضح من جدول (١٦) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد الدراسة في عبارات المحور الثالث الالتزام المعياري قد تراوحت ما بين (٦٩,٧٦% : ٨٢,٤٧%)، بينما بلغت



النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٦,٦٣%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٩)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٤٨).

كما يتضح من خلال جدول (١٦) في محور الالتزام المعياري أن العبارات (١، ٥) حصلت على الإتجاه المرتفع للإستجابة بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٢,١٣) % : (٨٢,٤٧%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق)، مما يدل على أن هناك إلتزام أخلاقي من قبل الزملاء وبعضهم داخل العمل يساعدهم على البقاء والاستمرار بشكل إيجابي، وينسبون الفضل الأكبر وتميزهم الوظيفي لقادتهم في العمل.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة للمعاملة الحسنة والطيبة التي يتمتع بها القادة بمديريات الشباب والرياضة والتي يبذلون من وقتهم وجهدهم في إفادة كل من هو دونهم في المستوى الإداري والوظيفي من العاملين من أجل الإرتقاء بمصلحة العمل والوصول إلى الأهداف المرجوة، مما جعل هناك أثر واضح في إصرار العاملين على البقاء داخل العمل وتمتعهم بحسن الأخلاق.

كما يتضح من خلال جدول (١٦) أنفاق أستجابات العينة قيد الدراسة في العبارات (٣، ٤)، حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٢,٥١) % : (٧٦,٢٩%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على أن العاملين بمديريات الشباب والرياضة سيشعرون بالذنب حين ترك العمل، حيث أن لديهم أرتباطي قوي بزملاتهم داخل العمل.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لوجود توافق وإنسجام بين معظم العاملين بمديريات الشباب والرياضة مما خلق روح الترابط والعمل التعاوني الجماعي بينهم، الأمر الذي أدى إلى تمسكهم بالعمل وعدم التفكير في تركه.

كما يتضح من خلال جدول (١٦) أنفاق أستجابات العينة قيد الدراسة في العبارة (٢)، حيث حصلت الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية (٦٩,٧٦%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على أنه يعتبر ترك العاملين للعمل بمديريات الشباب والرياضة غير مقبولاً حتى وإن حصلوا على عروض عمل أفضل.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لتكيف العاملين بمديريات الشباب والرياضة مع أعمالهم المنوطة بهم وتربطهم القوي بها، مما جعلهم لا يفكرون بشكل مستمر في العمل في أي مكان آخر حتى لو كان ذلك أفضل لهم.

ويري الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة ضرورة زيادة العوامل التي تساعد على تعزيز قيم الأنتماء والولاء لدي العاملين بمديريات الشباب والرياضة من خلال زيادة تقديم الدعم المادي والمعنوي لهم الذي يمكنهم من الاستمرار والتميز في العمل وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة "نيبار تحسين نايف" (٢٠١٦م) (٣١)، والتي أكدت على أن الالتزام التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة والعاملين وإنجاز الأعمال بكفاءة من خلال أندماجهم بالعمل.

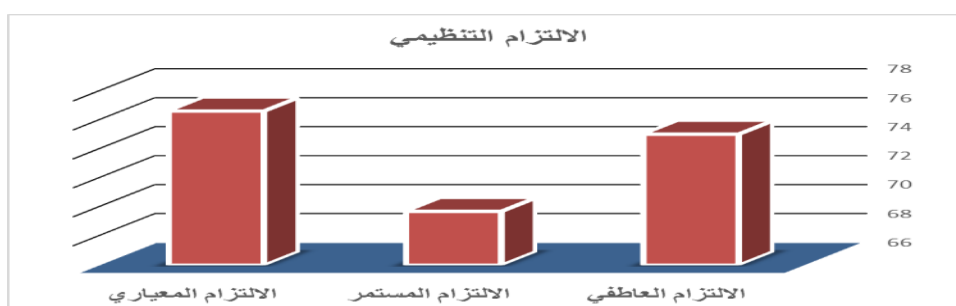
ومن خلال العرض السابق يمكن توضيح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لجميع عبارات الالتزام التنظيمي من خلال جدول (١٧).

جدول (١٧)

## البيانات الوصفية لجميع عبارات الالتزام التنظيمي

٥	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	جميع عبارات الالتزام التنظيمي	٠,٧٤٠	٢,٢٠٨	٧٣,٧٨	متوسطة

يتضح من جدول (١٧) أن النسبة المئوية لجميع عبارات الإلتزام التنظيمي بلغت (٧٣,٧٨%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٠٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٤٠)، ويمكن توضيح النسبة المئوية لأبعاد الإلتزام التنظيمي في الشكل التالي:



شكل (١)

وبهذا يكون الباحثان قد أجابا على التساؤل الأول والذي ينص على "ما واقع الإلتزام التنظيمي بمديرية الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية"؟  
الإجابة على التساؤل الثاني:

- ما واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية؟  
وللإجابة على التساؤل الثاني قام الباحثان بتطبيق أستمارة الأستبيان على أفراد العينة قيد الدراسة وعددهم (٩٧) فرداً، وذلك للتعرف على واقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب

والرياضة في جمهورية مصر العربية، ثم قام الباحثان بحساب البيانات الوصفية للاستبيان وجداول (١٧)، (١٨)، (١٩)، (٢٠) توضح ذلك :  
المحور الأول : الجودة:

## جدول (١٨)

البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الأول الجودة (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تعمل مديرية الشباب والرياضة على تحسين النوعي للأفراد العاملين لديها باستمرار.	٥٣	٥٤,٦	٢٦	٢٦,٨	١٨	١٨,٦	٠,٧٨٠	٢,٣٦	٧٨,٦٩	مرتفعة
٢	تسعى مديرية الشباب والرياضة لجعل أنشطتها مطابقة للسياسة العامة للدولة وفقا للخطة العامة للنشاط.	٦٧	٦٩,١	٢٣	٣٢,٧	٧	٧,٢	٠,٦٢٠	٢,٦٢	٨٧,٢٩	مرتفعة
٣	تسعى مديرية الشباب والرياضة على تصميم عملياتها من المشاريع بشكل سليم لتحقيق أفضل مستوى ممكن لرضا المستفيدين من تلك الأنشطة.	٥٠	٥١,٥	٢٨	٢٨,٩	١٩	١٩,٦	٠,٧٨٥	٢,٣٢	٧٧,٣٢	متوسطة

تابع جدول (١٨)  
البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الأول الجودة (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		%	ك	%	ك	%	ك				
٤	تعمل مديريّة الشباب والرياضة على تقديم أفضل المقترحات الفنية والوظيفية للعاملين لديها.	٤٨	٤٩,٥	٢٣	٢٣,٧	٢٦	٢٦,٨	٠,٨٤٨	٢,٢٣	٧٤,٢٣	متوسطة
٥	تسعى مديريّة الشباب والرياضة دائماً لتوفير كافة الإمكانيات المادية في تجويد العمل الإداري والخدمات المقدمة.	٥٣	٥٤,٦	٢١	٢١,٦	٢٣	٢٣,٧	٠,٨٣٤	٢,٣١	٧٦,٩٨	متوسطة
٦	توضع معايير وضوابط لعملية تقييم العاملين معانة ومعروفة لديهم.	٣٨	٣٩,٢	٢٣	٢٣,٧	٣٦	٣٧,١	٠,٨٧٨	٢,٠٢	٦٧,٣٥	متوسطة
	إجمالي المحور	٣٠٩	٥٣,١	١٤٤	١٦,٥	١٢٩	٧,٤	٠,٧٥٠	٢,٣١	٧٦,٩٧	متوسطة

يتضح من جدول (١٨) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد الدراسة في عبارات المحور الأول الجودة قد تراوحت ما بين (٦٧,٣٥% : ٨٧,٢٨%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٦,٩٧%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٣١)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٥٠).

كما يتضح من خلال جدول (١٨) في محور الجودة أن العبارة (٢) حصلت على الإتجاه المرتفع للإستجابة بنسبة مئوية (٨٧,٢٨%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق)، مما يدل على سعي مديريات الشباب والرياضة لجعل أنشطتها مُطابقة للسياسة العامة للدولة وفقاً للخطة العامة للنشاط.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة للجهود الواضحة والمبذولة من قبل القادة والعاملين بمديريات الشباب والرياضة لتكريس كل الإمكانيات لتنفيذ السياسة العامة للدولة ودعمها لما تحققه من منفعة ومصالحة عامة لجميع الأفراد والمؤسسات.

كما يتضح من خلال جدول (١٨) أنفاق أستجابات العينة قيد الدراسة في العبارات (١)، (٣، ٤، ٥)، حيث حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٤,٢٢% : ٧٨,٦٩%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على أنه تعمل مديرية الشباب والرياضة على تحسين الوعي النوعي للأفراد العاملين لديها باستمرار، كما تسعى مديرية الشباب والرياضة على تصميم عملياتها من المشاريع بشكل سليم لتحقيق أفضل مستوى ممكن لرضا المستفيدين من تلك الأنشطة، وتعمل مديرية الشباب والرياضة على تقديم أفضل المقترحات الفنية والوظيفية للعاملين لديها، كما تسعى مديرية الشباب والرياضة دائماً لتوفير كافة الإمكانيات المادية في تجويد العمل الإداري والخدمات المقدمة.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة للسعي الواضح من قبل مديريات الشباب والرياضة على تحقيق مستوى عالي من الجودة في العمل، والذي يساعدها على الوصول للمنافسة، والذي لا يتحقق إلا عن طريق توفير الدعم الكامل والإهتمام بالعاملين لديها.

كما يتضح من خلال جدول (١٨) أنفاق أستجابات العينة قيد الدراسة في العبارة (٦)، حيث حصلت على الإتجاه المتوسط للثقة بنسبة مئوية (٦٧,٣٥%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على أن هناك قصور في وضع معايير وضوابط لعملية تقييم العاملين معلنة ومعروفة لديهم.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة أن لعدم وضوح المعايير والآليات المستخدمة في عملية التقييم للعاملين بالدرجة المطلوب تحقيقها، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة "شيرين جلال شحاته" (٢٠١٩م) (١٧) والتي أشارت أن الآليات المستخدمة في عملية التقييم قد تكون غير واضحة بالشكل الكافي.

ويرى الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة انه من ضرورة زيادة التركيز على إدراج برامج تدريبية منتظمة لتدريب العاملين بمديريات الشباب والرياضة على العمل

للوصول إلى أفضل درجات الأداء المتميز وزيادة وعيهم وإدراكهم، وذلك لتحقيق رضا المستفيدين من الخدمات المقدمة، وهذا ما أشارت إليه دراسة "أحمد اسماعيل أحمد" (٢٠١٤م) (١)، في أن جودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة تشكل بدورها أهمية كبيرة في تحسين وعي المستفيدين وتطوير وتحسين الأنشطة والخدمات وذلك يصب في مصلحة المؤسسة.

### المحور الثاني : الإبداع:

#### جدول (١٩)

البيانات الوصفية لاستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الثاني الإبداع (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	تعلم مديرية الشباب والرياضة على تقويم خدماتها وأنشطتها المختلفة وتعمل على استبعاد الخدمات والأنشطة غير الضرورية.	٥٠,٥	٤٩	٢٨,٩	٢٨	٢٠,٦	٢٠	٠,٧٩٣	٢,٣٠	٦٧,٦٣	متوسطة
٢	توفر مديرية الشباب والرياضة جميع التقنيات الحديثة اللازمة داخل العمل لضمان سرعة إنجاز الأعمال.	٣٧,١	٣٦	٢٤,٧	٢٤	٣٨,١	٣٧	٠,٨٧٢	١,٩٩	٦٦,٣٢	متوسطة
٣	تساعد أنظمة المعلومات والبيانات في مديرية الشباب والرياضة على خفض تكاليف الخدمات والأنشطة المقدمة.	٣٩,٢	٣٨	٣٢	٣١	٢٨,٩	٢٨	٠,٨٢٣	٢,١٠	٧٠,١٠	متوسطة

تابع جدول (١٩) البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الثاني الإبداع (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		%	ك	%	ك	%	ك				
٤	يطبق بمديرية الشباب والرياضة نظام الرقابة على أداء العاملين مما يساعد على تطوير وتحديث مستوى فاعلية الخدمات والأنشطة المقدمة.	٤٦	٤٧,٤	٣٢	٣٣	١٩	١٩,٦	٠,٧٧٤	٢,٢٨	٧٥,٩٥	متوسطة
٥	يمتلك العاملون الصلاحيات والقدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليتها.	٤٦	٤٧,٤	٣٦	٣٧,١	١٥	١٥,٥	٠,٧٣٠	٢,٣٢	٧٧,٣٢	متوسطة
٦	يمتلك العاملون قدر كبير من المعارف والمعلومات الوظيفية.	٤٠	٤١,٢	٣٨	٣٩,٢	١٩	١٩,٦	٠,٧٥٣	٢,٢٢	٧٣,٨٨	متوسطة
	إجمالي المحور	٢٥٥	٤٣,٨	١٨٩	٢١,٦	١٣٨	٧,٩	٠,٧٥٧	٢,٢٠	٧٣,٣٦	متوسطة

يتضح من جدول (١٩) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد الدراسة في عبارات المحور الثاني الإبداع قد تراوحت ما بين (٦٦,٣٢% : ٧٧,٣٢%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٣,٣٦%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٢٠)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٥٧).

كما يتضح من خلال جدول (١٩) في محور الإبداع أن العبارات (١، ٣، ٤، ٥، ٦) حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٠,١٠% :

(٧٧,٣٢%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على أنه تساعد أنظمة المعلومات والبيانات في مديرية الشباب والرياضة على خفض تكاليف الخدمات والأنشطة المقدمة هناك قصور من قبل مديرية الشباب والرياضة في توفير جميع التقنيات الحديثة اللازمة داخل العمل لضمان سرعة إنجاز الأعمال على توفير الإدارة كافة الوسائل والأجهزة الألكترونية للعاملين ولكن ليس بالصورة المطلوبة، ويوجد بعض القصور في عقد دورات تدريبية في مجال استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة داخل مديرية الشباب والرياضة، كما يوجد بعض القصور في استخدام الحاسوب والمواقع الإلكترونية المختلفة من قبل العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

والذي يساعدها على تقويم خدماتها وأنشطتها المختلفة وتعمل على إستبعاد الخدمات والأنشطة غير الضرورية، كما أن تطبيق نظام الرقابة على أداء العاملين يساعد على تطوير وتحديث مستوى فاعلية الخدمات والأنشطة المقدمة ويجعل العاملين يمتلكون قدر كبير من المعارف والمعلومات الوظيفية والذي يملكهم الصلاحيات ويساعدهم علي اتخاذ القرارات الهامة وتحمل مسؤوليتها.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لإهتمام القادة والمديرين بمديريات الشباب والرياضة وأيمانهم بتطوير أداء العاملين والثقة في إنجازهم لمهامهم وإعطائهم مزيداً من الصلاحيات التي تساعدهم على الإبداع في إتخاذ القرارات الهامة التي تساعد على إنجاز الأعمال، حيث أن ذلك قد يكون له أثر إيجابي في تقديم الخدمات بشكل أفضل للمستفيدين، وهذا ما يتفق مع دراسة "أحمد جلال سليم" (٢٠١٩م) (٢)، في ضرورة أن تعطي الإدارة مزيداً من الصلاحيات في طريقة إنجاز العاملين لأعمالهم وتوفر لهم السبل التي تساعدهم على الإبتكار والإبداع دون التعرض إلى عراقيل قد تحد من فكرهم.

كما يتضح من خلال جدول (١٩) أنفاق أستجابات العينة قيد الدراسة في العبارة (٢) حيث حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية (٦٦,٣٢%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على أن تساعد أنظمة المعلومات والبيانات في مديرية الشباب والرياضة على خفض تكاليف الخدمات والأنشطة المقدمة هناك قصور من قبل مديرية الشباب والرياضة في توفير جميع التقنيات الحديثة اللازمة داخل العمل لضمان سرعة إنجاز الأعمال على توفير الإدارة كافة الوسائل والأجهزة الألكترونية للعاملين ولكن ليس بالصورة المطلوبة، ويوجد بعض القصور في عقد دورات تدريبية في مجال استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة داخل مديرية الشباب



والرياضة، كما يوجد بعض القصور في استخدام الحاسوب والمواقع الإلكترونية المختلفة من قبل العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لزيادة تكلفة التقنيات الحديثة وقلة الأماكن المادية والدعم المادي المقدم لمديريات الشباب والرياضة والتي يفتقرها لأمتلاك هذه التقنيات داخل العمل، وهذا ما أكدته دراسة "أحمد إسماعيل أحمد" (٢٠١٤م) (١)، في أنه من أهم الجوانب التي يمكن من خلالها قياس الميزة التنافسية استخدام الاتحاد للوسائل التكنولوجية الحديثة وإتباع الأساليب الحديثة للترويج عن الاتحاد والجانب الرياضي بالاتحاد، والميزات التنافسية للجوانب التنظيمية والاجتماعية والثقافية بالاتحاد.

ويري الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة ضرورة السعي لتوفير مصادر للتمويل الذاتي والذي يساعد بدوره في توفير جميع التقنيات الحديثة داخل مديريات الشباب والرياضة، وضرورة العمل على رفع مستوى الرقابة على أداء العاملين لزيادة مستوى فاعلية الأنشطة والخدمات المقدمة للمستفيدين، مع التأكيد على وضع معايير واضحة لعملية الترقيات تكون معلنة لجميع العاملين.

**المحور الثالث : التكنولوجيا:**

### جدول (٢٠)

البيانات الوصفية لاستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الثالث التكنولوجي (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تهتم الإدارة الحالية بمواكبة التطور التكنولوجي والفني في تطوير الأنشطة والخدمات المقدمة للمستفيدين.	٥٣	٥٤,٦	١٨	١٨,٦	٢٦	٢٦,٨	٠,٨٦٣	٢,٢٨	٧٥,٩٥	متوسطة
٢	تسعى الإدارة لتوفير كافة الوسائل والأجهزة الحديثة بغرض تطوير مستوى الخدمات الحالية.	٣٨	٣٩,٢	٤٤	٤٥,٤	١٥	١٥,٥	٠,٧٠٤	٢,٢٤	٧٤,٥٧	متوسطة

تابع جدول (٢٠)  
البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الثالث التكنولوجيا (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		%	ك	%	ك	%	ك				
٣	يتم استخدام البريد الإلكتروني والمواقع الإلكترونية المختلفة للتواصل مع الجمهور الخارجي في الخدمات المقدمة لهم.	٤٦	٤٧,٤	٣٢	٣٣	١٩	١٩,٦	٠,٧٧٤	٢,٢٨	٧٥,٩٥	متوسطة
٤	توفر الإدارة كافة الوسائل والأجهزة الإلكترونية للعاملين وكافة أفراد المنظومة.	٣٦	٣٧,١	٣٢	٣٣	٢٩	٢٩,٩	٠,٨٢٠	٢,٠٧	٦٩,٠٧	متوسطة
٥	يتم عقد دورات تدريبية في مجال استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة داخل مديرية الشباب والرياضة.	٣٨	٣٩,٢	٢٦	٢٦,٨	٣٣	٣٤	٠,٨٥٨	٢,٠٥	٦٨,٣٨	متوسطة
٦	يجيد جميع العاملين بمديرية الشباب والرياضة استخدام الحاسوب والمواقع الإلكترونية المختلفة.	٣٥	٣٦,١	٣٢	٣٣	٣٠	٣٠,٩	٠,٨٢١	٢,٠٥	٦٨,٣٨	متوسطة
	إجمالي المحور	٢٤٦	٤٢,٣	١٨٤	٢١,١	١٥٢	٨,٧	٠,٧٧٠	٢,١٦	٧٢,٠٥	متوسطة

يتضح من جدول (٢٠) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد الدراسة في عبارات المحور الثالث التكنولوجيا قد تراوحت ما بين (٦٨,٣٨% : ٧٥,٩٤%)، بينما كانت النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٢,٠٥%).

كما يتضح من خلال جدول (٢٠) في محور التكنولوجيا أن العبارات (١، ٢، ٣) حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٤,٥٨% : ٧٥,٩٤%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على إهتمام الإدارة الحالية في مديريات الشباب والرياضة بمواكبة التطور التكنولوجي والفني في تطوير الأنشطة والخدمات المقدمة للمستخدمين، حيث أنها تسعى لتوفير كافة الوسائل والأجهزة الحديثة بغرض تطوير مستوى الخدمات الحالية، بغرض تقليل الوقت والجهد والتواصل مع المستخدمين بشكل أسرع من خلال إستخدام البريد الإلكتروني والمواقع الإلكترونية المختلفة للتواصل معهم في الخدمات المقدمة لهم.

ويرجع الباحثان ذلك للسعى الواضح من قبل الإدارة العليا بمديريات الشباب والرياضة بمواكبة التغيرات المحيطة من الناحية التكنولوجية ويلاحظ ذلك من خلال سعيها لإمتلاك كافة الوسائل التكنولوجية والمنصات الحديثة للتواصل مع المستخدمين وتقديم الخدمات بشكل أفضل ومتميز دون التفكير بالطرق التقليدية القديمة، وهذا ما يتفق مع ما أشار إليه "محمود حسين عيسى" (٢٠١٢) (٢٨)، في أنه من الضروري لتقدم المنظمات توافر الوسائل التكنولوجية الحديثة، التي تساعد العنصر البشري على تحديد وتوجيه المعلومات بشكل إيجابي نحو تحقيق هدف المنظمة الرئيسي.

كما يتضح من خلال جدول (٢٠) أتفاق أستجابات العينة قيد الدراسة في العبارات (٤، ٥، ٦)، حيث حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية تراوحت ما بين (٦٨,٣٨% : ٦٩,٠٧%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل تساعد أنظمة المعلومات والبيانات في مديرية الشباب والرياضة على خفض تكاليف الخدمات والأنشطة المقدمة هناك قصور من قبل مديرية الشباب والرياضة في توفير جميع التقنيات الحديثة اللازمة داخل العمل لضمان سرعة إنجاز الأعمال على توفير الإدارة كافة الوسائل والأجهزة الألكترونية للعاملين ولكن ليس بالصورة المطلوبة، ويوجد بعض القصور في عقد دورات تدريبية في مجال إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة داخل مديرية الشباب والرياضة، كما يوجد بعض القصور في إستخدام الحاسوب والمواقع الإلكترونية المختلفة من قبل العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لوجود قصور في الدعم المالي المقدم لمديريات الشباب والرياضة لتوفير الأجهزة والأدوات التكنولوجية الحديثة، وقلة الدعم المالي المخصص للإنفاق على الدورات التدريبية المقدمة للعاملين الأمر الذي قد يؤدي إلى التباطؤ في تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم.

ويري الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة ضرورة تكثيف وتوفير الإحتياجات التدريبية للعاملين بمديريات الشباب والرياضة وبما يتناسب مع التغيرات التكنولوجية المعاصرة والسريعة والتقدم العلمي والتكنولوجي للمجتمع لتحسين مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين وتقديمها بشكل أفضل، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة "أحمد جلال سليم"، (٢٠١٩م) (٢) والتي أكدت على أهمية التحديث المستمر للمواقع الإلكترونية الخاصة بالإتحاد، وضرورة التدريب المستمر على أحدث الأجهزة والأدوات المستحدثة في المجال، كما ينبغي على الإتحاد عمل دورات تدريبية مكثفة لتدريب العاملين به على أحدث الأجهزة والأدوات الخاصة بالرياضة ويتم ذلك بشكل دوري.

#### المحور الرابع : الإستجابة:

#### جدول (٢١)

البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الرابع الإستجابة (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	يوجد دراسة للتغيرات المستمرة في رغبات واحتياجات المستفيدين.	٣٢	٣٣	٣٥	٣٦,١	٣٠	٣٠,٩	٠,٨٠٣	٢,٠٢	٦٧,٣٥	متوسطة
٢	تهتم الإدارة بمشكلات العاملين والمستفيدين على حدا سواء وتسعى جاهدة لحلها.	٣٨	٣٩,٢	٣٣	٣٤	٢٦	٢٦,٨	٠,٨٠٧	٢,١٢	٧٠,٧٩	متوسطة
٣	هناك قدرة على الاستجابة السريعة للتغيرات الواردة في آراء المستفيدين واتجاهاتهم نحو الخدمات المقدمة لهم.	٣٤	٣٥,١	٣٤	٣٥,١	٢٩	٢٩,٩	٠,٨٠٨	٢,٠٥	٦٨,٣٨	متوسطة

تابع جدول (٢١)  
البيانات الوصفية لأستجابات العينة قيد الدراسة في المحور الرابع الإستجابة (ن=٩٧)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
		%	ك	%	ك	%	ك				
٤	يساعد الهيكل التنظيمي الحالي على سرعة إنجاز الأعمال المطلوبة.	٣٣	٣٢	٣٨	٣٩,٢	٢٧	٢٧,٨	٠,٧٨٢	٢,٠٥	٦٨,٣٨	متوسطة
٥	تخصص مديرية الشباب والرياضة لجنة تقوم بالرد على شكاوى المستفيدين بطريقة سريعة.	٢٨	٢٨	٤٠	٤١,٢	٢٩	٢٩,٩	٠,٧٧٠	١,٩٩	٦٦,٣٢	متوسطة
	إجمالي المحور	٣٣,٨	١٦٤	١٨٠	٢٤,٧	١٤١	٩,٧	٠,٧٧٨	٢,٠٥	٦٨,٢٤	متوسطة

يتضح من جدول (٢١) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد الدراسة في عبارات المحور الرابع الإستجابة قد تراوحت ما بين (٦٦,٣٢% : ٧٠,٧٩%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٦٨,٢٤%)، بمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٥)، وانحراف معياري بلغ (٠,٧٧٨).

كما يتضح من خلال جدول (٢١) في محور الإستجابة أن العبارة (٢) حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية (٧٠,٧٩%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارة لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على إهتمام الإدارة بمشكلات العاملين والمستفيدين على حدٍ سواء وتسعى جاهدة لحلها.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لسعي الإدارة بمديريات الشباب والرياضة لمحاولة تذليل الصعوبات التي تواجه العاملين والمستفيدين، والعمل على خلق بيئة عمل مناسبة تتسم بالمرونة والتميز في تقديم أفضل الخدمات الممكنة.

كما يتضح من خلال جدول (٢١) أتفاق أستجابات العينة قيد الدراسة في العبارات (١)، (٣، ٤، ٥)، حيث حصلت على الإتجاه المتوسط للإستجابة بنسبة مئوية تراوحت ما بين

(٦٦,٣٢% : ٦٨,٣٨%)، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها علي دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما)، مما يدل على هناك قصور في دراسة التغيرات المستمرة في رغبات وإحتياجات المستفيدين، كما تساعد أنظمة المعلومات والبيانات في مديرية الشباب والرياضة على خفض تكاليف الخدمات والأنشطة المقدمة هناك قصور من قبل مديرية الشباب والرياضة في توفير جميع التقنيات الحديثة اللازمة داخل العمل لضمان سرعة إنجاز الأعمال على توفير الإدارة كافة الوسائل والأجهزة الألكترونية للعاملين ولكن ليس بالصورة المطلوبة، ويوجد بعض القصور في عقد دورات تدريبية في مجال إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة داخل مديرية الشباب والرياضة، كما يوجد بعض القصور في إستخدام الحاسوب والمواقع الإلكترونية المختلفة من قبل العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

ويرجع الباحثان هذه النتيجة لإهتمام مديريات الشباب والرياضة وإلتزامها بتنفيذ الخطط والبرامج التي تتضعها وزارة الشباب والرياضة فقط، وقلة الإمكانيات والدعم لتدريب العاملين على أحدث الأساليب الإدارية في إنجاز الأعمال والتعامل مع المستفيدين بشكل متميز، الأمر الذي يجعل هناك إهتمام غير كافي لدراسة آراء ورغبات المستفيدين من أجل تحديد الأنشطة والخدمات التي تتفق ورغباتهم، وهذا ما يتفق مع دراسة "شيرين جلال شحاته" (٢٠١٩م) (١٧)، والتي أشارت إلى عدم إتاحة الاتحاد الفرص اللازمة للعملاء لتحديد الأنشطة والخدمات المناسبة لهم، أو إبداء رأيهم نحو التعديلات والتحسينات التي يتوقعوها تجاه تلك الخدمات والأنشطة.

ويري الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة ضرورة الإهتمام بشكل أكبر بدراسة تغيرات وإحتياجات المستفيدين، وضرورة الإهتمام بتدريب العاملين على أحدث الأساليب الإدارية في مجال تخصصهم وإمدادهم بجميع المعلومات التي توفر لهم القدرة على التعامل مع المستفيدين بشكل أفضل، مع ضرورة توفير لجنة فنية مهمتها حل جميع المشكلات التي تواجه المستفيدين وتقديم الإقتراحات المناسبة لهم وفق إحتياجاتهم ورغباتهم، حيث أن ذلك قد يوتر على رفع مستوى الإستجابة وتحقيق ميزة تنافسية إيجابية، وهذا ما يتفق مع دراسة "شيرين جلال شحاته" (٢٠١٩م) (١٧)، في أنه ينبغي على الاتحاد أن يهتم بشكل أكبر بدراسة التغيرات والإحتياجات لكل من القائمين على العمل والعملاء المستفيدين، مع استحداث لجنة فنية مهمتها دراسة المقترحات والشكاوى ومن ثم توجيهها لذوي الاختصاص بالاتحاد للرد عليها وإتخاذ ما يلزم من إجراءات حيالها حيث أن مثل هذه الإجراءات توتر على رفع مستوى سرعة وكفاءة إستجابة الاتحاد وتحقق له ميزة تنافسية إيجابية.

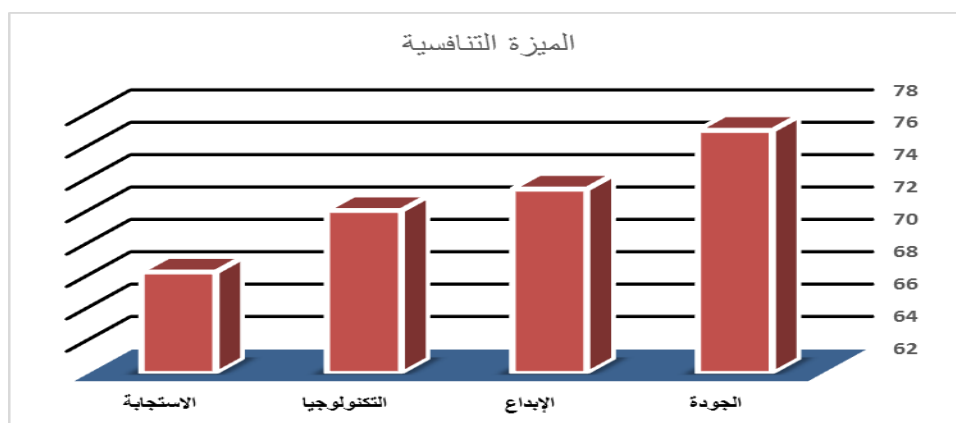
ومن خلال العرض السابق يمكن توضيح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لجميع عبارات الميزة التنافسية من خلال جدول (٢٢).

### جدول (٢٢)

#### البيانات الوصفية لجميع عبارات الميزة التنافسية

م	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	جميع عبارات الميزة التنافسية	٠,٧٥٢	٢,١٨٥	٧٢,٦٦	متوسطة

يتضح من جدول (٢٢) أن النسبة المئوية لجميع عبارات الميزة التنافسية بلغت (٧٢,٦٦%)، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,١٨٥)، وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٥٢)، ويمكن توضيح النسبة المئوية لأبعاد الميزة التنافسية في الشكل التالي:



### شكل (٢)

وبهذا يكون الباحثان قد أجابا على التساؤل الثاني والذي ينص على " ما واقع الميزة التنافسية بمديرية الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية "؟.

#### الإجابة على التساؤل الثالث:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإلتزام التنظيمي وأبعاد الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية؟

للإجابة على هذه التساؤل قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون ( Pearson Correlation Coefficient)، لإيجاد العلاقة بين أبعاد الإلتزام التنظيمي وأبعاد الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، وهذا ما يوضحه جدول (٢٣).

## جدول (٢٣)

## معامل الارتباط بين أبعاد الالتزام التنظيمي وأبعاد الميزة التنافسية

م	أبعاد الالتزام التنظيمي	معامل الارتباط (أبعاد الميزة التنافسية)	القيمة الاحتمالية (Sig)
١	الالتزام العاطفي.	*,٩٧٩	٠,٠٠١
٢	الالتزام المستمر.	*,٩٨٦	٠,٠٠١
٣	الالتزام المعياري.	*,٩٨٢	٠,٠٠١
	الالتزام التنظيمي ككل.	*,٩٩٢	٠,٠٠١

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٢٣) أن معامل الارتباط بين أبعاد الالتزام التنظيمي وأبعاد الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية يساوي (٠,٩٩٢)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (٠,٠٠١)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي وأبعاد الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، وهذا يدل على كلما زاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة كلما ساعد ذلك على زيادة قدراتهم على الابتكار والإبداع والذي يكون منطلقاً لتحقيق ميزة تنافسية، وهذا ما أشارت إليه دراسة " شيروان نوري سعيد، عبدالمحسن عبدالمحسن حسن " (٢٠١٦م) (١٦)، والتي أوضحت أن هناك العديد من الفوائد يمكن أن تستفيد منها المنظمة نتيجة وجود الالتزام التنظيمي للعاملين فيها ومنها الأداء المتميز للعمل والإبداع، مما ينعكس على أدائهم لعملهم وبالتالي على إنتاجية المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية، والتي توصلت أيضاً إلى أن هناك علاقة لها دلالة إحصائية بين أبعاد الألتزام التنظيمي على أبعاد الميزة التنافسية، كما إتفقت أيضاً مع دراسة " ليث شاكر محسن " (٢٠٢٢م) (٢٥) والتي توصلت وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية للابتكار الإستراتيجي مع الألتزام التنظيمي على المستوى الكلي وعلى مستوى كل متغير من متغيرات الدراسة، كما إتفقت أيضاً مع نتائج دراسة " جبر عبدالله العطية، علي ناصر الطحيطاح " (٢٠٢١م) (٨) والتي توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة عند مستوى ٠,٠١، ٠,٠٥، ومن خلال التوافق مع نتائج هذه الدراسات يؤكد صحة نتيجة الدراسة وهي وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الألتزام التنظيمي وأبعاد الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية.

## الاستنتاجات :

في ضوء عنوان البحث وأهدافه، وفي حدود مجتمع وعينة البحث، وإستناداً إلى ما تم من إجراءات ومعالجات إحصائية وتفسير للنتائج، توصل الباحثان للاستنتاجات التالية:



- ١- الأستنتاجات الخاصة بواقع الالتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية.
- يشعر العاملین بالانتماء والفخر والإعتزاز بالعمل داخل مديرية الشباب والرياضة.
  - يشعر العاملین بالسعادة بالإستمرار في العمل داخل مديرية الشباب والرياضة.
  - يشعر العاملین بالأرتباط العاطفي والوجداني للعمل بمديرية الشباب والرياضة.
  - يوجد أختلاف في أنطباع العاملین في التعامل مع المشكلات التي تحدث بالعمل.
  - تختلف القيم الشخصية للعاملین مع القيم السائدة داخل العمل.
  - تتوفر لدي بعض العاملین بدائل عمل أخرى في المجال الرياضي إذا تم تركوا عملهم بمديرية الشباب والرياضة.
  - يمثل بقاء العاملین في عملهم ضرورة أكثر منه رغبة.
  - يشعر العاملین بأهمية البقاء والاستمرار داخل العمل نتيجة الالتزام الأخلاقي من قبل الزملاء وبعضهم
  - لدى العاملین أرتباطي قوي بزملائهم داخل العمل.
- ٢- الأستنتاجات الخاصة بواقع الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية.
- هناك جهود واضحة من قبل مديريات الشباب والرياضة لجعل أنشطتها مُطابقة للسياسة العامة للدولة وفقا للخطة العامة للنشاط.
  - هناك جهود لتصميم العمليات من المشاريع بشكل سليم لتحقيق أفضل مُستوى ممكن لرضا المستفيدين من تلك الأنشطة.
  - يوجد قصور في وضع معايير وضوابط لعملية تقييم العاملین معلنة ومعروفة لديهم.
  - تساعد أنظمة المعلومات والبيانات في مديرية الشباب والرياضة على خفض تكاليف الخدمات والأنشطة المقدمة.
  - هناك قصور في توفير جميع التقنيات الحديثة اللازمة داخل العمل بمديريات الشباب والرياضة.
  - يوجد قصور في عقد دورات تدريبية في مجال إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.
  - يوجد قصور في إستخدام الحاسوب والمواقع الإلكترونية المختلفة من قبل العاملین.
- ٣- الأستنتاجات الخاصة بهنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي وأبعاد الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في؟

- توصل الباحثان إلى وجود علاقة إرتباطية قوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي وأبعاد الميزة التنافسية بمديريات الشباب والرياضة في جمهورية مصر العربية، حيث أنه كلما زاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة كلما ساعد ذلك على زيادة قدراتهم على الابتكار والإبداع والذي يكون منطلقاً لتحقيق ميزة تنافسية.

#### التوصيات:

#### في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بما يلي:

- أ- ضرورة تعزيز قيم الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة من خلال:-
  - ١- ضرورة الإهتمام بتقديم الدعم المادي للعاملين وزيادة الحوافز المقدمة لهم لضمان إلتزامهم وولائهم للعمل.
  - ٢- ضرورة الإهتمام بتغيير وتعديل بعض الإجراءات والقيم داخل العمل بما يتوافق وقيم ومبادئ العاملين على أن تتميز بالعدالة وتحقيق القيم الأخلاقية الإيجابية لهم والتي من دورها أن تؤثر على حياتهم المهنية.
  - ٣- ضرورة السعي لتوفير مصادر للتمويل الذاتي والذي يساعد بدوره في توفير جميع التقنيات الحديثة داخل مديريات الشباب والرياضة.
  - ٤- ضرورة العمل على رفع مستوى الرقابة على أداء العاملين لزيادة مستوى فاعلية الأنشطة والخدمات المقدمة للمستفيدين، مع التأكيد على وضع معايير واضحة لعملية الترقيات تكون معلنة لجميع العاملين.
  - ٥- ضرورة توفير الإحتياجات التدريبية للعاملين وبما يتناسب مع التغيرات التكنولوجية المعاصرة والسريعة والتقدم العلمي والتكنولوجي للمجتمع لتحسين مستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين وتقديمها بشكل أفضل.
  - ٦- ضرورة الإهتمام بشكل أكبر بدراسة تغيرات وإحتياجات المستفيدين.
  - ٧- ضرورة توفير لجنة فنية مهمتها حل جميع المشكلات التي تواجه المستفيدين وتقديم الإقتراحات المناسبة لهم وفق إحتياجاتهم ورغباتهم.

### (( المراجع ))

#### أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد إسماعيل أحمد: "الميزة التنافسية لتطوير الأندية الرياضية المصرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠١٤م.

- ٢- أحمد جلال سليم: "واقع إدارة الإبداع كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالإتحاد المصري للسلاح"، بحث منشور، مجلة أسبوط علوم وفنون التربية الرياضية، العدد (٤٨)، المجلد (٣)، ٢٠١٩م.
- ٣- أحمد ماهر: "السلوك التنظيمي"، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٥م.
- ٤- أفراح محمد علي: "أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة جدة"، بحث منشور، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (٤٣)، ٢٠٢٢م.
- ٥- أمال نبيل قشطة: "إستراتيجية مقترحة لتطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية"، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٦م.
- ٦- إناس فؤاد نوادي: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي"، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة أم القرى، السعودية، ٢٠٠٩م.
- ٧- ثابت عبدالرحمن إدريس، جمال الدين محمد المرسي: "السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق عملب لإدارة السلوك في المنظمة"، الدار الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٤م.
- ٨- جبر عبدالله العطية، علي ناصر الطحيطاح: "التحفيز والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهم (دراسة على عينة من موظفي قسم الموارد البشرية في وزارة البلدية والبيئة في دولة قطر)"، بحث منشور، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، العدد (٢)، المجلد (١٠)، ٢٠٢١م.
- ٩- خالد محمد المدهون: "أثر الرأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك (دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في فلسطين)"، بحث علمي منشور، مجلة دراسات الأعمال والإدارة، العدد (٢)، المجلد (٢)، ٢٠٢٠م.
- ١٠- خديجة مقبول جمعان: "أثر التخطيط الإستراتيجي في دعم الميزة التنافسية في الجامعات السعودية الناشئة"، بحث منشور، مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، السعودية، ٢٠٢١م.
- ١١- خيرية محمد عصمان: "دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية"، بحث منشور، مجلة كلية التربية، العدد (١٢٠)، المجلد (٣٠)، ٢٠١٩م.
- ١٢- رائد ضيف الله الشوابكة: "أثر التسويق الداخلي في تحقيق الألتزام التنظيمي متعدد الأبعاد على للعاملين في أمانة عمان الكبرى"، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، ٢٠١٠م.

- ١٣- **رحمة علي خماس:** "أثر التخطيط الإستراتيجي في تعزيز الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة ميدانية على محافظة جنوب الشرقية)"، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرقية، ٢٠٢٢ م.
- ١٤- **سها سمير أبو حمرة:** "التسويق الداخلي في الجامعات الفلسطينية وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية لديها"، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٧ م.
- ١٥- **سهام أحمد محمد:** "إدارة الذكاء التنافسي كألية إستراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية ومواجهة تحديات فيروس كورونا ( covid ) 19"، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٨٣)، المجلد (٢)، ٢٠٢١ م.
- ١٦- **شيروان نوري سعيد، عبدالمحسن عبدالمحسن جودة:** "دور الألتزام التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة تطبيقية على شركات القطاع الخاص في محافظة دهوك بإقليم كردستان العراق)"، بحث منشور، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية والتربوية، العدد (٩)، المجلد (٩)، ٢٠١٦ م.
- ١٧- **شيرين جلال شحاته:** "دور إدارة المعرفة التسويقية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالأتحاد المصري للسباحة"، بحث منشور، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٢٠١٩ م.
- ١٨- **صلاح الدين محمد عبدالباقي:** "السلوك الفعال في المنظمات"، الدار الجامعية، الأسكندرية، ٢٠٠٤ م.
- ١٩- **عامر سهل:** "دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الألتزام التنظيمي (دراسة ميدانية في مؤسسة قديلة للمياه المعدنية - بسكرة)"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ٢٠٢٠ م.
- ٢٠- **عظيه محمد مصلح، أمال عبدالقادر سعيد:** "أشتراطات السلامة المهنية كأحد عناصر جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الألتزام التنظيمي والرضا الوظيفي في شركات الأدوية الفلسطينية بمحافظة رام الله والبيرة"، بحث منشور، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، العدد (١)، المجلد (١١)، ٢٠٢٣ م.

- ٢١- علاء الدين خليل السيد، فراس مصطفى الجدي: "إستراتيجيات إدارة الموهبة ودورها في بناء ميزة تنافسية لدى الجامعات الفلسطينية"، بحث منشور، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، العدد (٢)، مجلد (٧)، ٢٠٢١ م.
- ٢٢- عماد صالح أحمد: "أثر الجودة الشاملة في تحسين الميزة التنافسية (دراسة ميدانية لعينة من الجامعات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء)"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة أزال للتنمية البشرية، صنعاء، ٢٠٢٢ م.
- ٢٣- كمال سليم، عبدالرحمان بقادير: "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بوكالة الجلفة)"، بحث منشور، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، العدد (١)، المجلد (١٤)، ٢٠٢١ م.
- ٢٤- لونس عبدالله، زاوي عزالدين: "العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الإدارة الرياضية (دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة)"، بحث علمي منشور، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، العدد (١)، المجلد (٧)، ٢٠٢٢ م.
- ٢٥- ليث شاكر محسن: "الابتكار الإستراتيجي ودوره في تعزيز الالتزام التنظيمي في المنظمات (دراسة تحليلية لأراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والإقتصاد - جامعة الكوفة)"، بحث علمي منشور، وقائع المؤتمر العلمي الدولي لكلية الإدارة والإقتصاد (الثورة الرقمية كأداة للتنمية المستدامة وأداة للتخطيط الإقتصادي والإداري في العراق)، ٢٠٢٢ م.
- ٢٦- محمد جودت فارس: "العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية على جامعة الأزهر - غزة)"، بحث منشور، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية، العدد (٢)، المجلد (٢٢)، ٢٠١٤ م.
- ٢٧- محمد منصور بركات: "الذكاء الإستراتيجي كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية (دراسة تطبيقية في شركات الأدوية الفلسطينية)"، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، غزة، ٢٠١٨ م.
- ٢٨- محمود حسين عيسى: "إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية"، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠١٢ م.

- ٢٩- مصطفى أكرم حنتوش: "دور خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة (بحث تطبيقي على مجموعة من الكليات الأهلية)", بحث منشور، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد (١٢٩)، المجلد (١٠)، ٢٠٢١ م.
- ٣٠- مي أحمد عبدالقادر: "دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة حالة البنك الإسلامي السوداني)", بحث منشور، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، العدد (٤)، المجلد (٤)، ٢٠٢٣ م.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 31- **Bataineh, M. I- zoabi, M:** the Efiect of intellectual Capital on Organizational competitive advantage: Jordanian commercial Banks, irbid District and empirical study. International Bulletin ofBusiness Administation, vol, (10), 2011.
- 32- **Harris, L.:** Home baased teleworking and the employment relationship: Managerial challenges and dilemmas. Personnel review. 32 (4) , 2003.
- 33- **Harvard:** Business review on knowledge management, Harvard Business school press. Boston. Pp. 106-111,1998.