

أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية

* د/ محمد محمد علي زيد

** د/ عبد المقصود معوض سلامة

مقدمة البحث:

بسبب التطور المستمر التي يحدث في المؤسسات المختلفة يجب على المسؤولين عن هذه المؤسسات ان تولكب هذا التطور للمحفظة على مكانه مؤسساتها في السوق ولهذا يجب على المسؤولين ان يهتموا بعملية التمكين لما لها من اهمية كبيره في تحقيق الاهداف المرجوه من هذه المؤسسات وما لها من تاثير ايجابي على العاملين.

والتمكن الإداري دخل المؤسسات أصبح أكثر من مجرد مجموعة من العاملين مستعدين للقيام بمهمة معينه بل هو مجتمع يسعى إلى مشاركة وانتهاز الفرص المتاحة للمؤسسة لإنشاء قيمة مضافة للمؤسسة بين منقسيها. (Gobillot, 2008, 95)

ويعتبر التمكين فلسفة إدارية حديثة ارتبط تطبيقه بالامركزية وإطلاق الحرية الكاملة لى العاملين في المؤسسات المختلفة حتى تزداد قدراتهم في أداء المهام الموكلة إليهم. (ابو الصر، محمد، ٢٠٠٧، ٧٤)

فالتمكين يعتمد على إعطاء العاملين لصلاحيات والمسئوليات ومنحهم لحرية الكاملة لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة مع توفير كل الموارد وبيئة العمل المناسبة وتأهيلهم فنيا وسلوكيا واداريا لأداء العمل بطريقتهم مع الثقة المطلقة فيهم. (العامري، صالح، ٢٠٠٨، ٢٢).

والتمكن الإداري له الكثير من الفوائد يمكن احصاها ما يتعلق بالفرد وهي (تعزيز الإنتماء، المشاركة الإيجابية، رفع مستوى الأداء للافراد، اكتساب المعرفة، الشعور بأهمية وقيمة العمل، تحقيق الرضا الوظيفي، زيادة قدرة الفرد على تحمل ضغوطات العمل، زيادة الثقة بالفلس، تحمل المسئولية)، وما يتعلق بالمؤسسة وهو (تعزيز وزيادة الإنتماء للمؤسسة، تحسين إنتاجية العامل، زيادة الإبداع الإداري، زيادة فعالية الإصالات، تحسين العلاقة بين العاملين والقدرة على حل المشكلات، تحقيق نتائج مميزة). (لطائي، رعد، ٢٠٠٨، ٢٣٧)

والتمكن في المجال الرياضي هو جعل العاملين في المجال الرياضي قادرين على وضع وضع الأهداف الخاصة بعملهم، وقدرتهم على اتخاذ القرارات ومعرفة لطرق العلمية المختلفة لحل

* أستاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط.

** مدرس بقسم الادارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة دمياط.

لحل المشكلات في المجال الرياضي وذلك في نطاق صلاحياتهم ومسئوليتهم وسلطاتهم. (محمد على، على، جمال، ٢٠٠٧، ١٠٢).

والرضا الوظيفي هو مصطلح يشير الى موقف الفرد تجاه عمله ومدى ارتباطه بعمله فالأفراد الذين يشعرون بالرضا ولعب تجاه وظيفتهم وعملهم لديهم لجة ايجابية نحوه بينما الغير مقتنعين والغير راضيين بعملهم يحملون لجة سلبية نحوه وهذا دليل واضح على اهمية شعور العاملين بالرضا تجاه عملهم. (ماهر، احمد، ٢٠٠٢، ٨٨)

والرضا الوظيفي هو الشعور بالارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل مع الثقة والانتماء للعمل مع المؤثرات البيئية الداخلية والخارجية للعمل وقدرة الموظف على التكيف مع ظروف وبيئة العمل المحيطة به مقارنة بما يملكه ويتمنى الوصول عليه (صحاف، حبيب، ٢٠٠٣، ٨٣).

مشكلة البحث:

ان عملية التمكين الإداري بالمنظمات لها أهمية كبيرة لكل من العاملين والمنظمة والمجتمع وتؤثر بشكل كبير على رضا العاملين بوظيفتهم ويساعدهم على زيادة انتاجيتهم وتمثل هذه الأهمية في مساعد العاملين على التكيف مع بيئة العمل والافتقار به وزيادة الرغبة ولطموح لديهم، وتساعد العاملين على الابداع والابتكار، كما يعمل على خلق الرغبة للعاملين في تحسين ادائهم داخل المنظومة. (زيش، سامية، ٢٠١٤، ٨).

ومن خلال اطلاع الباحثان على توصيات الدراسات السابقة، فلقد أوصت دراسة كلا من (Onne, 2004)، (Okpara, johno, Erundu, 2005)، (Smuckerwhisenant)، (٢٠٠٩)، (خف، بصير، ٢٠١٠)، (ابراهيم عبد الفتاح، محمد، ٢٠٢٣) بضرورة الاهتمام بتمكين العاملين داخل المؤسسات بشكل عام وزيادة فاعليته وخاصة فيما يتعلق بعملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وزيادة الدراسات والابحاث العلمية في عملية التمكين لوصول المؤسسات الى اهدافها وتحقيقها بصورة اكثر مثالية.

ومن كل ما سبق جاءت هذه الدراسة للتعرف علي أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، من خلال الاهداف الفرعية التالية:

١. دراسة التمكين الإداري بمحاوره، والرضا الوظيفي بمحاوره.

٢. توضيح الأثر بين المتغيرات الديمغرافية للعينه وكل من التمكين الإداري بمحاوره، والرضا الوظيفي بمحاوره.
٣. الكف عن طبيعة الفروق بعينه البث في كل من التمكين الإداري بمحاوره، والرضا الوظيفي بمحاوره،، تبعاً لـ (النوع)
٤. التعرف على الاختلافات بين عينه البث في كل من التمكين الإداري بمحاوره، والرضا الوظيفي بمحاوره،، تبعاً لـ (المستوي الإداري).

فروض البحث:

١. توجد علاقة دالة احصائياً بين التمكين الإداري بمحاوره، والرضا الوظيفي بمحاوره.
٢. توجد علاقة دالة احصائياً بين المتغيرات الديمغرافية للعينه وكل من التمكين الإداري بمحاوره، والرضا الوظيفي بمحاوره.
٣. توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطات درجات عينه البث في التمكين الإداري بمحاوره، والرضا الوظيفي بمحاوره،، تبعاً لـ (النوع)
٤. يوجد تباين دال احصائياً بين درجات عينه البث في كل من التمكين الإداري بمحاوره، والرضا الوظيفي بمحاوره،، تبعاً لـ (المستوي الإداري).

الدراسات السابقة :

- ١- دراسة "عبد اشتوي، محمد" (٢٠٢٣) بعنوان "أثر التمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة في قطاع غزة"، وهدف البث الى التعرف على اثر التمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة في قطاع غزة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج: أن جميع أبعاد التمكين الإداري تؤثر في التغيير التنظيمي بنسبة عالية.
- ٢- دراسة "ابراهيم عبد الفتاح، محمد" (٢٠٢٣) بعنوان "الرضا الوظيفي كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالاندية الرياضية بمحافظة دمياط"، وهدف البث الى التعرف على أهمية الرضا الوظيفي كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالاندية الرياضية بمحافظة دمياط، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية، ومن أهم النتائج: ان العاملون بالاندية الرياضية بمحظة دمياط يشعرون بالرضاعن ظروف وطبيعة العمل داخل النادي التي يعملون به، ويشعرون بدرجة متوسطة من الرضا عن الحوافر التي يصلون عليها من النادي الذي يعملون به.
- ٣- دراسة الإدارة العامة للبحوث والمكتبة الرياضية (وزارة الشباب والرياضة) (٢٠٢٢) بعنوان "تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة"، وهدف

البحث الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة، واستخدم البحث المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج: أن الجوب المادية والخدمات التي حققت حقت مستوى متوسط من الرضا الوظيفي تمثلت في الدخل الثابت الذي يشعر العاملين بالأمان بالأمان الوظيفي، وكذلك توزيع المكافآت والحوافز بشكل عادل دون تمييز

٤- دراسة "مزوزي، نسرين، وجعفر، غزلان" (٢٠٢١) بعنوان "اثر تمكين الإداريين في تحقيق التميز الإداري"، وهدف البحث إلى استعراض المفاهيم المتعلقة بالتمكين الإداري وإظهار دورها في تحقيق التميز الإداري، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وكنت من أهم النتائج: وجود أثر للتمكين الإداري في تحقيق التميز الإداري لدى الإداريين بجامعة محمد بوضياف بالجزائر.

٥- دراسة "الأغا، صالح" (٢٠١٨) بعنوان "متطلبات التمكين الإداري لدى رؤساء الأقسام بجامعة الأزهر وعلاقته بفاعلية اتخاذ القرارات"، وهدف البحث الى التعرف على متطلبات التمكين الإداري لدى رؤساء الأقسام بجامعة الأزهر وعلاقته بفاعلية اتخاذ القرارات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج: أن مستوى توافر متطلبات التمكين لدى رؤساء الأقسام بجامعة الأزهر جاءت بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر متطلبات التمكين الإداري وبين فاعلية اتخاذ القرارات.

٦- دراسة "الطعاني، حسن، والسويعي، عمر" (٢٠١٣)، واستهدفت الدراسة التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية وتكون مجتمع الدراسة من ٣٥٠ مدير ومديرة من العاملين في مدارس محافظة الدمام وتوصلت الدراسة الى ان مستوى التمكين الإداري جاء بدرجة مرتفعة ومستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التمكين والرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع ولصالح الاناث كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية بين درجة التمكين الإداري ودرجة الرضا الوظيفي.

٧- دراسة (Huai, 2008)، هدفت الدراسة الى فهم العلاقة بين التمكين التنظيمي والرضا الوظيفي بين مساعى التمهي في مرفق الرعاية طويلة الاجل في تايوان وقد تمثلت عينة البحث في ١١٤ من مساعدى التمريض وتوصلت الدراسة الى ان هناك مستوى معتدل من التمكين التنظيمي ووجود مستوى عالى من الرضا الوظيفي وأكدت على ان التمكين مرتبطا بشكل كبير مع الرضا الوظيفي وكانت المتغيرات المتعلقة بالفرص والموارد والسلطة غير الرسمية لها التأثير الاكبر على الرضا الوظيفي مما يثبت ارتباط التمكين التنظيمي بشكل كبير مع الرضا الوظيفي.

إجراءات البحث:**المنهج المستخدم:**

استخدم الباحثان المنهج الوصفي، الأسلوب السحي لتناسبه مع طبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

تمثل مجتمع البحث من العاملين بمديريات لشباب والرياضة- جميع المستويات الإدارية- جمهورية مصر العربية.

عينة البحث الاستطلاعية:

تم تحديد العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (٣٠) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث، في الفترة من (٢٠/١/٢٠٢٤م) الي (٢٧/١/٢٠٢٤م)

عينة البحث الأساسية وحدودها:

▪ الحدود البشرية: تكونت عينة البحث من (٢٧٠) من العاملين بمديريات لشباب والرياضة - جميع المستويات الإدارية- بجمهورية مصر العربية، من إجمالي (٣٣٠) استمارة تم توزيعها.

▪ الحدود الزمنية: تم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية من (٣/٢/٢٠٢٤م) الي (٦/٣/٢٠٢٤م)، كما هو موضح بجدول (١)، (٢):

جدول (١)**بيان عددي ونسبي بالعينة قيد البحث**

م	المديرية	عدد العاملين	%
١	مديرية الشباب والرياضة بدمياط	٣٩	١٤,٤%
٢	مديرية الشباب والرياضة بالدقهلية	٣٦	١٣,٣%
٣	مديرية الشباب والرياضة ببورسعيد	٣٢	١١,٨%
٤	مديرية الشباب والرياضة بالمنيا	٢٤	٨,٨%
٥	مديرية الشباب والرياضة بالجيزة	٣٢	١١,٨%
٦	مديرية الشباب والرياضة بالبحيرة	٢٨	١٠,٣%
٧	مديرية الشباب والرياضة بالغربية	٢٩	١٠,٧%
٨	مديرية الشباب والرياضة بالاسكندرية	٢٦	٩,٦%
٩	مديرية الشباب والرياضة بالشرقية	٢٤	٨,٨%
	إجمالي	٢٧٠	١٠٠%

جدول (٢)

بيان عددي ونسبي للعينة قيد البحث طبقا للمستوى الاداري

م	المديرية	عدد العاملين	%
١	الإدارة العليا	١٨	٦,٦%
٢	الإدارة الوسطى	٧٣	٢٧,٠٣%
	الإدارة التنفيذية	١٧٩	٦٦,٢%
	إجمالي	٢٧٠	١٠٠%

أدوات جمع البيانات:

١. استمارة "البيانات الأساسية" لعينه البحث. مرفق (٢).
 ٢. استبيان "التمكين الإداري"، (من اعداد الباحثان)، مرفق (٣).
 ٣. استبيان "الرضا الوظيفي"، (من اعداد الباحثان)، مرفق (٤).
- استمارة البيانات الاولية العامة لعينة البحث :وقد اشتملت علي البيانات التالية: الاسم، المديرية، النوع، المستوى الاداري بالمديرية.
 - استمارة التمكين الإداري حيث اشتمل على أربعة محاور، وهم القدرة على الاختيار في التمكين الاداري، الفعالية الذاتية والكفاءة في التمكين الاداري، أهمية العمل في التمكين الاداري، التأثير في القرارات في التمكين الاداري.
 - استمارة الرضا الوظيفي، حيث اشتمل على أربعة محاور وهم الرضا العام عن طبيعة العمل وتفويض السلطة بمديرية الشباب والرياضة، والرضا العام عن نمط الإشراف والتدريب بمديرية الشباب والرياضة، والرضا العام عن الترقية والاجر والتحفيز داخل مديرية الشباب والرياضة، الرضا العام عن افعال الفعال بين زملائي ورؤسائي في العمل بمديرية الشباب والرياضة في صورته النهائية.
- وذلك في ضوء المفاهيم والمصطلحات البحثية، وفي إطار المفهوم الإجرائي والدراسات لسابقة، وتحدد استجاباتهم وفقاً للتقدير الثلاثي (نعم- إلى حد ما- لا) علي مقياس متصل (١-٢-٣) للعبارات.

المعاملات الإحصائية للاستبيان:

أولاً: حساب معامل الصدق:

١- المحكمين:

قام الباحثان بعرض محاور الاستبيان المقترحة على (٨) خبراء من أساتذة الإدارة الرياضية بجمهورية مصر العربية مرفق (١)، لإبداء الرأي حول مناسبة وكفاية المحاور وصلاحياتها.

جدول (٣)

اراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الاستبيان التمكين الادارى (ن=٨)

المحور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
القدرة على الاختيار في التمكين الادارى	٨	-	%١٠٠
الفعالية الذاتية والكفاءة في التمكين الادارى	٨	-	%١٠٠
اهمية العمل في التمكين الادارى	٨	-	%١٠٠
التاثير في القرارات في التمكين الادارى	٨	-	%١٠٠

جدول (٤)

اراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الاستبيان الرضا الوظيفى (ن=٨)

المحور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
الرضا العام عن طبيعه العمل وتفويض السلطة	٨	-	%١٠٠
الرضا العام عن نمط الاشراف والتدريب	٨	-	%١٠٠
الرضا العام عن الترقية والاجر والتحفيز	٨	-	%١٠٠
الرضا العام عن الاتصال الفعال ببيت زملائي ورؤسائي في العمل	٨	-	%١٠٠

ويتضح من جدول (٣) و(٤) إجماع اراء السادة الخبراء على محاور إستمارة إستبيان التمكين الادارى واستمارة استبيان الرضا الوظيفى بنسبة (١٠٠%) وقبولهم لها.

وبعد أن تم التوصل إلى محاور إستمارة إستبيان التمكين الادارى واستبيان الرضا الوظيفى قام الباحثان بصياغة عبارات الإستبتيانين مستعينين بالمحاور التى تم التوصل إليها وتم وضع العبارات المناسبة الخاصة بكل محور حيث كلت العبارات الخاصة بإستمارة الإستبتيان للتمكين الادارى (من ١ الى ٣٧) ومقسمة على (٤) محاور، وكلت العبارات الخاصة بإستمارة الإستبتيان للرضا الوظيفى (من ٣٨ الى ٧٤) ومقسمة على (٤) محاور وتم عرض إستمارة الإستبتيان للتمكين الادارى مرفق (٣) واستمارة استبيان الرضا الوظيفى مرفق (٤) على لسادة الخبراء لإبداء آرائهم حول مناسبة وكفاية العبارات وصلاحياتها

جدول (٥)

اراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الاستبيان التمكين الادارى (ن=٨)

رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون	
	التكرار	النسبة		التكرار	النسبة		التكرار	النسبة
١	٧	%٨٧,٥	١٥	٨	%١٠٠	٢٩	٧	%٨٧,٥
٢	٨	%١٠٠	١٦	٨	%١٠٠	٣٠	٧	%٨٧,٥
٣	٨	%١٠٠	١٧	٨	%١٠٠	٣١	٧	%٨٧,٥
٤	٨	%١٠٠	١٨	٨	%١٠٠	٣١	٧	%٨٧,٥
٥	٨	%١٠٠	١٩	٧	%٨٧,٥	٣٢	٨	%١٠٠
٦	٨	%١٠٠	٢٠	المحور الثالث		٣٣	٨	%١٠٠
٧	٧	%٨٧,٥	٢٠	٧	%٨٧,٥	٣٤	٨	%١٠٠

تابع جدول (٥)

اراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الاستبيان التمكين الادارى (ن=٨)

رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون	
	النسبة	التكرار		النسبة	التكرار		النسبة	التكرار
٨	٨	١٠٠%	٢١	٨	١٠٠%	٨	٨	١٠٠%
٩	٧	٨٧,٥%	٢٢	٧	٨٧,٥%	٧	٧	٨٧,٥%
١٠	٨	١٠٠%	٢٣	٨	١٠٠%	٨	٨	١٠٠%
المحور الثاني								
١١	٨	١٠٠%	٢٤	٨	١٠٠%	٨	٨	١٠٠%
١٢	٧	٨٧,٥%	٢٥	٧	٨٧,٥%	٧	٧	٨٧,٥%
١٣	٨	١٠٠%	٢٦	٨	١٠٠%	٨	٨	١٠٠%
١٤	٨	١٠٠%	٢٧	٨	١٠٠%	٨	٨	١٠٠%
			٢٨	٨	١٠٠%	٨	٨	١٠٠%

جدول (٦)

اراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الاستبيان الرضا الوظيفى (ن=٨)

رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون		رقم العبارة	الخبراء الموافقون	
	النسبة	التكرار		النسبة	التكرار		النسبة	التكرار
المحور الاول								
٣٨	٨	١٠٠%	٥٢	٨	١٠٠%	٣٨	٨	١٠٠%
٣٩	٨	١٠٠%	٥٣	٨	١٠٠%	٣٩	٧	٨٧,٥%
٤٠	٨	١٠٠%	٥٤	٧	٨٧,٥%	٤٠	٨	١٠٠%
٤١	٧	٨٧,٥%	٥٥	٧	٨٧,٥%	٤١	٨	١٠٠%
٤٢	٨	١٠٠%	٥٦	٨	١٠٠%	٤٢	٧	٨٧,٥%
المحور الثالث								
٤٣	٧	٨٧,٥%				٤٣	٨	١٠٠%
٤٤	٨	١٠٠%	٥٧	٨	١٠٠%	٤٤	٧	٨٧,٥%
٤٥	٨	١٠٠%	٥٨	٧	٨٧,٥%	٤٥	٧	٨٧,٥%
٤٦	٧	٨٧,٥%	٥٩	٧	٨٧,٥%	٤٦	٧	٨٧,٥%
٤٧	٨	١٠٠%	٦٠	٨	١٠٠%	٤٧	٧	٨٧,٥%
٤٨	٨	١٠٠%	٦١	٨	١٠٠%	٤٨	٧	٨٧,٥%
المحور الثاني								
٤٩	٧	٨٧,٥%	٦٢	٧	٨٧,٥%	٤٩	٧	٨٧,٥%
٥٠	٧	٨٧,٥%	٦٣	٧	٨٧,٥%	٥٠	٧	٨٧,٥%
٥١	٨	١٠٠%	٦٤	٨	١٠٠%	٥١	٧	٨٧,٥%
			٦٥	٨	١٠٠%			

يوضح جدول رقم (٥) و(٦) موافقة لسادة لخبراء حول عبارات الإستبيان والتي تراوحت ما بين (٨٧,٥% - ١٠٠%) ولقد ارضى الباحثان بنسبة (٧٥%) فأكثر للموافقة على العبارات بناء على اراء الخبراء.

صدق الاتساق الداخلى:

للتحقق من مدى ملائمة عبارات الاستبيان، قام الباحثان بتطبيق الاستبيانين على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) من العاملين بمديريات لشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، من مجتمع البث وخارج العينة الأساسية في الفترة من (٢٠/١/٢٠٢٤م) الي (٢٧/١/٢٠٢٤م)

واستخدم الباحثان صدق الاثناق الداخلي لحساب صدق محاور وعبارات الاستبيان من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات ومحاورها كما يوضح من لجدول (٧)، (٨).

جدول (٧)

قيمة معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان التمكين الادارى بالمديرية عينه البحث (ن=٣٠)

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
١	٠,٥٤٨	١١	٠,٧٣٦	٢٠	٠,٧١١	٣٠	٠,٤٩٠
٢	٠,٥٤٨	١٢	٠,٥٤٨	٢١	٠,٧٣٦	٣١	٠,٤٥٨
٣	٠,٦٢١	١٣	٠,٦٨٠	٢٢	٠,٨٠٠	٣٢	٠,٦٦١
٤	٠,٦٨١	١٤	٠,٧٢٥	٢٣	٠,٥٦٧	٣٣	٠,٧٤١
٥	٠,٦٨٠	١٥	٠,٧٧٣	٢٤	٠,٥٦٧	٣٤	٠,٤١٠
٦	٠,٥٤٩	١٦	٠,٧٧٣	٢٥	٠,٨٦٠	٣٥	٠,٦٦١
٧	٠,٨٠٠	١٧	٠,٥٢٤	٢٦	٠,٧٦١	٣٦	٠,٦٦١
٨	٠,٥٥١	١٨	٠,٧٣٦	٢٧	٠,٨١٢	٣٧	٠,٦٧٥
٩	٠,٧٢٥	١٩	٠,٧١١	٢٨	٠,٨٣٣		
١٠	٠,٧٧٣			٢٩	٠,٦٨٠		

(**) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠١) = ٠,٤٦٣

(*) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

جدول (٨)

قيمة معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان الرضا الوظيفى بالمديرية عينه البحث (ن=٣٠)

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
المحور الأول		المحور الثاني		تابع المحور الثالث		تابع المحور الرابع	
٣٨	٠,٦٨٦	٤٩	٠,٤٥٩	٥٩	٠,٥٦٤	٦٩	٠,٥٠١
٣٩	٠,٥٠١	٥٠	٠,٦٧١	٦٠	٠,٦٠٣	٧٠	٠,٦٧٥
٤٠	٠,٤٩٨	٥١	٠,٥٣٨	٦١	٠,٥٧١	٧١	٠,٧٢٣
٤١	٠,٥٠١	٥٢	٠,٦٧٥	٦٢	٠,٤٩٨	٧٢	٠,٦٨٦
٤٢	٠,٦٦١	٥٣	٠,٥٩٣	٦٣	٠,٤٩٨	٧٣	٠,٤٩٨
٤٣	٠,٤٩٤	٥٤	٠,٧٥٠	٦٤	٠,٥٧١	٧٤	٠,٦٣٠
٤٤	٠,٦٤٦	٥٥	٠,٧٥٠	٦٥	٠,٦٣١		
٤٥	٠,٤٩٩	٥٦	٠,٥٣٥	المحور الرابع			
٤٦	٠,٧٤٨	المحور الثالث		٦٦	٠,٦٣٠		
٤٧	٠,٨٤٨	٥٧	٠,٦٣٨	٦٧	٠,٤٩٩		
٤٨	٠,٤٩٤	٥٨	٠,٧٣١	٦٨	٠,٧٥٠		

(**) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠١) = ٠,٤٦٣

(*) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

ووضح من جدول (٧) و(٨) وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، (٠,٠٥) بين استبتياني التمكين الاداري والرضا الوظيفي والعبارات الخاصة بهم، حيث كلفت قيمة (ر) المحسوبة أكبر من الجدولية في جميع العبارات، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاشاق الداخلي بين محاور وعبارات كلا الاستبتيانين ودرجة المحور التي ينتمي إليها.

جدول (٩)

قيمة معامل الارتباط بين المحاور واستبتيان التمكين الاداري بالمديرية عينه البحث (ن=٣٠)

م	المحاور	الارتباط
١	القدرة على الاختيار في التمكين الاداري	٠,٨٠٠
٢	الفعالية الذاتية والكفاءة في التمكين الاداري	٠,٨٠١
٣	اهمية العمل في التمكين الاداري	٠,٨٥٢
٤	التاثير في القرارات في التمكين الاداري	٠,٨٧٣

(**) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠١) = ٠,٤٦٣

(*) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

جدول (١٠)

قيمة معامل الارتباط بين المحاور واستبتيان الرضا الوظيفي بالمديرية عينه البحث (ن=٣٠)

م	المحاور	الارتباط
١	الرضا العام عن طبيعه العمل وتفويض السلطة	٠,٨٩١
٢	الرضا العام عن نمط الاشراف والتدريب	٠,٨١٠
٣	الرضا العام عن الترقية والاجر والتحفيز	٠,٨٠١
٤	الرضا العام عن الاتصال الفعال بين زملائي ورؤسائي في العمل	٠,٧٩٢

(**) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠١) = ٠,٤٦٣

(*) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

ويوضح من جدول (٩) و(١٠) وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) ومستوى معنوية (٠,٠١) بين المحاور واستبتيان التمكين الاداري وبين المحاور واستبتيان الرضا الوظيفي للعاملين بمديرية لشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

ثانيا: حساب معامل الثبات:

استخدم الباحثان معمل ألفا كرونباخ، لحساب قيمة معمل ثبات محاور الاستبتيان، حيث قام الباحثان بتطبيق الاستبتيانين على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فردا، وتم حساب معمل الثبات لمحاور الاستبتيانين كما يوضح من لجدول رقم (١١) و(١٢) أن:

جدول (١١)

اختبار معامل ثبات الفا كرونباخ لاستبيان التمكين الادارى بالمديرية عينه البحث (ن=٣٠)

م	المحاور	الثبات
١	القدرة على الاختيار فى التمكين الادارى	٠,٧١٨
٢	الفعالية الذاتية والكفاءة فى التمكين الادارى	٠,٨٥٠
٣	اهمية العمل فى التمكين الادارى	٠,٨٩٥
٤	التاثير فى القرارات فى التمكين الادارى	٠,٨٩٥
٥	استبيان التمكين الادارى بمديرية الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية	٠,٩٠١

* دال

جدول (١٢)

اختبار معامل ثبات الفا كرونباخ لاستبيان الرضا الوظيفى بالمديرية عينه البحث (ن=٣٠)

م	المحاور	الثبات
١	الرضا العام عن طبيعه العمل وتفويض السلطة	٠,٧٥٠
٢	الرضا العام عن نمط الاشراف والتدريب	٠,٨١٧
٣	الرضا العام عن الترقية والاجر والتحفيز	٠,٨١٧
٤	الرضا العام عن الاتصال الفعال بين زملائى ورؤسائى فى العمل	٠,٧٩١
٥	استبيان الرضا الوظيفى بمديرية الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية	٠,٩٠٦

* دال

ويتضح من لجدول رقم (١١) و(١٢): ثبات محاور الاستبيان, حيث بلغ معامل ثبات الفا كرونباخ (٠,٩٠١) لإستبيان التمكين الادارى للعاملين بمديرية لشباب والرياضة، وبلغ معامل ثبات الفا كرونباخ (٠,٩٠٦) لإستبيان الرضا الوظيفى للعاملين بمديرية لشباب والرياضة، وكان معامل الاتساق الداخلى لكل محور دال مما يشير لإرتفاع معامل ثبات محاور الاستبيانين.

ثالثا: تطبيق استمارة الاستبيان:

بعد إتمام المعاملات العلمية (صدق والثبات) لإستمارتى الإستبيان الخاصة بالتمكين الادارى والرضا الوظيفى للعاملين بمديريات لشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، تم تطبيق مرفق (٢) و(٣) و(٤) على عينة البحث وعددهم (٢٧٠) فرد من العاملين بمديريات لشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، وكلت مقسمة تبعا للنوع إلى (١٥٠ نكر) و(١٢٠ انثى) من العاملين بمخف المستويات الادارية بالمديرية وذلك فى الفترة من (٢٠٢٤/٢/٣م) الي (٢٠٢٤/٣/٦م)، وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيانين تم جمعها وتنظيمها وتفرغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية للوصول الى نتائج البحث ومنقشتها.

مناقشة وتفسير الدلالات الإحصائية:

أولاً: النتائج الوصفية لعينه البحث:

جدول (١٣)

قيمة كا^٢ في عبارات استبيان التمكين الإداري واستبيان الرضا الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية

العبارة	كا	العبارة	كا	العبارة	كا	العبارة	كا
استبيان التمكين الإداري	٢١	تابع المحور الثالث	٤١	تابع المحور الأول	٥٣,٥٦	تابع المحور الثالث	٣٢,٤٨
المحور الأول	٢٢	٤٢	٤٣	٤٤	٤٥	٤٦	٤٧
١	٢٣	٤٤	٤٥	٤٦	٤٧	٤٨	٤٩
٢	٢٤	٤٥	٤٦	٤٧	٤٨	٤٩	٥٠
٣	٢٥	٤٦	٤٧	٤٨	٤٩	٥٠	٥١
٤	٢٦	٤٧	٤٨	٤٩	٥٠	٥١	٥٢
٥	٢٧	٤٨	٤٩	٥٠	٥١	٥٢	٥٣
٦	٢٨	٤٩	٥٠	٥١	٥٢	٥٣	٥٤
٧	٢٩	٥٠	٥١	٥٢	٥٣	٥٤	٥٥
٨	٣٠	٥١	٥٢	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦
٩	٣١	٥٢	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦	٥٧
١٠	٣٢	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦	٥٧	٥٨
المحور الثاني	٣٣	٥٤	٥٥	٥٦	٥٧	٥٨	٥٩
١١	٣٤	٥٥	٥٦	٥٧	٥٨	٥٩	٦٠
١٢	٣٥	٥٦	٥٧	٥٨	٥٩	٦٠	٦١
١٣	٣٦	٥٧	٥٨	٥٩	٦٠	٦١	٦٢
١٤	٣٧	٥٨	٥٩	٦٠	٦١	٦٢	٦٣
١٥	٣٨	٥٩	٦٠	٦١	٦٢	٦٣	٦٤
١٦	٣٩	٦٠	٦١	٦٢	٦٣	٦٤	٦٥
١٧	٤٠	٦١	٦٢	٦٣	٦٤	٦٥	٦٦
١٨	٤١	٦٢	٦٣	٦٤	٦٥	٦٦	٦٧
١٩	٤٢	٦٣	٦٤	٦٥	٦٦	٦٧	٦٨
المحور الثالث	٤٣	٦٤	٦٥	٦٦	٦٧	٦٨	٦٩
٢٠	٤٤	٦٥	٦٦	٦٧	٦٨	٦٩	٧٠

قيمة كا^٢ لجدولية عند (٠,٠٥) = ٥,٩٩١

يتضح من لجدول (١٣) أوضحت النتائج الوصفية أن قيمة كا^٢ المحسوبة أكبر من الجدولية (٥,٩٩١)، لجميع العبارات الخاصة باستبيان التمكين الإداري، حيث تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (٢٩,٠٤ : ١٥٣,٩٧)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة لحصائية في كل العبارات.

ويضا العبارات الخاصة باستبيان الرضا الوظيفي، حيث تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (٣٢,٤٨ : ١٣١,٠١)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة لحصائية في كل العبارات.

ثانياً: نتائج عينه الدراسة الأساسية في ضوء تساؤلات البحث:

جدول (١٤)

معاملات الارتباط بين التمكين الإداري بمحاورها و الرضا الوظيفي بمحاوره (ن=٢٧٠)

التمكين الإداري					المتغيرات
الدرجة الكلية	التأثير في القرارات	أهمية العمل	الفعالية والكفاءة	القدرة على الاختيار	
٠,٤٧٤	٠,٦٧٠	٠,٥٤٦	٠,٧٧٦	٠,٦٨٦	عن طبيعة العمل وتفويض السلطة
٠,٥٦٤	٠,٥٧١	٠,٥٢١	٠,٧٥١	٠,٦٦١	عن نمط الإشراف والتدريب
٠,٤٣٤	٠,٦٢٢	٠,٥٢١	٠,٧٥١	٠,٦٦١	عن الترقية والاجر والتحفيز
٠,٥٧٧	٠,٦٤٣	٠,٥٤٦	٠,٧٧٦	٠,٦٨٦	عن الاتصال الفعال بين زملائي ورؤسائي
٠,٤٩٠	٠,٦٦١	٠,٦١٠	٠,٨٤٠	٠,٧٥٠	الدرجة الكلية

(**) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠١) = ٠,١٤٨

(*) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,١١٣

يُضح من لجدول (١٤)، أنه توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، بين التمكين الإداري بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره، واتقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Huai, ٢٠٠٨م)، دراسة (السعيد، بدر، ٢٠١١م)، ودراسة (لطعاني، حسن، والسويحي، عمر، ٢٠١٣م) في أن التمكين الإداري دخل المؤسسات يعمل على زيادة ولاء وانتماء العاملين ورضاهم وزيادة المواطنة داخل المؤسسات وبالتالي يساعد على تحقيق الأهداف بشكل أفضل.

ويبي الباحثان أنه يوجد ارتباط بين التمكين الإداري في مديريات لشباب والرياضة من حيث القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في وقتها لصحيح، والفعالية والكفاءة في انجاز الاعمال اللازمة لتحقيق الاهداف المطلوبة، واطهار مي اهمية العمل والتركيز على توعية العاملين داخل مديريات لشباب والرياضة، وكيفية التأثير في القرارات، والرضا الوظيفي للعاملين من حيث الرضا العام عن طبيعة العمل وكيفية ادائه بشكل جيد، والرضا عن نمط الاشراف المتبع داخل مديريات لشباب والرياضة، وكذلك الرضا عن الاجور والمرتبات والمكافئات. وبذلك يكون قد تحقق الفرض الاول للبحث كليا.

جدول (١٥)

معاملات الارتباط بين التمكين الإداري بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره، وبعض متغيرات الدراسة الديموغرافية (ن=٢٧٠)

المتغيرات	النوع	المستوي الإداري
التمكين الإداري	القدرة على الاختيار	٠,٨٤٠
	الفعالية والكفاءة	٠,٥٦١
	أهمية العمل	٠,٧٦٥
	التأثير في القرارات	٠,٨١٣
	الدرجة الكلية	٠,٧٧٦
الرضا الوظيفي	عن طبيعة العمل وتقويض السلطة	٠,٥٨٨
	عن نمط الإشراف والتدريب	٠,٦٠٧
	عن الترقية والاجر والتحفيز	٠,٧٦٥
	عن الاتصال الفعال بين زملائى ورؤسائى	٠,٨١٣
	الدرجة الكلية	٠,٨١٣

(**) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠١) = ٠,١٤٨

(*) قيمة (ر) لجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,١١٣

يضح من لجدول (١٥)، توجد علاقة ارتباطية دالة لحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين استبيان التمكين الإداري بمحاورة والنوع وكذلك المستوي الإداري بمديرية الشباب والرياضة عينه البث، كما توجد علاقة ارتباطية دالة لحصائيا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين استبيان الرضا الوظيفي بمحاورة والنوع وكذلك المستوي الإداري بمديرية الشباب والرياضة عينه البث

واتقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (حسن، سالى، ٢٠٠٢) فى أن ابعاد التمكين الإداري مرتبطه بصورة كبرىه بدرجات الرضا الوظيفي للعاملين بمخلف انواعهم ومستوياتهم الادارية.

ويرى الباحثان انه من لضرورى بالنسبة للعاملين فى مديريات الشباب والرياضة ان يتم اعطائهم الفرصة الجيدة لقيامهم بعملية التمكين داخل العمل سواء كانوا من الذكور او الاناث ولذا بمخلف مستوياتهم الادارية الموجوده داخل مديريات الشباب والرياضة لان ذلك يساعد على الوصول للنتائج والاهداف المرسومه للمديريات، وبذلك يكون قد تحقق الفرض الثاني للبحث كليا.

جدول (١٦)

الفروق بين متوسطات درجات عينه البحث في التمكين الإداري و الرضا الوظيفي تبعاً لـ النوع (ن=٢٧٠)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	أناث (ن=١٣٠)		ذكور (ن=١٥٠)		المحاور	الاستبيان
		الانحراف (±)ع	المتوسط (س)	الانحراف (±)ع	المتوسط (س)		
غير دال	٠,٥١	١,٧٣	٢٢,٦٣	١,٦٧	٢٢,٥٣	القدرة على الاختيار	التمكين الإداري
غير دال	٠,٠٢	١,٧٣	١٧,٥١	١,٧٦	١٧,٥١	الفعالية والكفاءة	
غير دال	٠,٠٩	١,٦٧	٢٢,٥٣	١,٦٨	٢٢,٥١	أهمية العمل	
غير دال	٠,٩٤	٢,٠١	١٥,١٣	١,٩٢	١٤,٩١	التأثير في القرارات	
غير دال	٠,٨١	٣,٧٧	٧٧,٨٠	٣,٢١	٧٧,٤٥	الدرجة الكلية	
دال لصالح الذكور	٢,٩٥	١,٨٣	٢١,٨٨	١,٧٦	٢٢,٥٣	عن طبيعة العمل وتفويض السلطة	الرضا الوظيفي
غير دال	١,٦٩	١,٩٨	١٥,٢٨	٢,٠٨	١٤,٨٦	عن نمط الإشراف والتدريب	
غير دال	١,٠٨	١,٧٩	١٧,٦٥	١,٨٧	١٧,٤١	عن الترقية والاجر والتحفيز	
دال لصالح الذكور	٣,١٦	١,٧٢	١٦,٨٠	١,٦٤	١٧,٤٥	عن الاتصال الفعال بين زملائى ورؤسائى	
غير دال	١,٤٢	٣,٧١	٧١,٦١	٣,٦١	٧٢,٢٥	الدرجة الكلية	

يضح من الجدول (١٦) أنه توجد فروق دالة لحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بين متوسطات درجات عينة البحث في محور الرضا عن طبيعة العمل وتفويض سلطة لصالح الذكور، ومحور الرضا عن الاتصال الفعال بين الزملاء والرؤساء لصالح الذكور.

وتخلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الحوامدة، نجلاء، ٢٠٠٩م) ودراسة (طعانى، حسن، والسويعى، عمر، ٢٠١٣م) حيث يوجد فروق ذات دلالة لحصائياً فى مستوى التمكين والرضا الوظيفي تعزى لمتغير النوع لصالح الاناث وأكدت على أن تمكين المرأة في المشروعات لصغيرة يعمل على تحقيق الاهداف بشكل أفضل.

ويرجع تلك الي تأقلم الذكور على طبيعة الأعمال والأشطة والخدمات داخل مديريات للشباب والرياضة والعمل على تطويرها بشكل أكبر من الاناث وبالتالي الي زياده الرضا عن طبيعة العمل المقدم ودرجة الاتصال والتفاعل مع الزملاء والرؤساء داخل مديريةية الشباب والرياضة. وبذلك يكون قد تحقق الفرض الثالث للبحث جزئياً.

جدول (١٧)

الفروق بين عينة البحث في التمكين الإداري والرضا الوظيفي تبعاً للمستوى الإداري (ن=٢٧٠)

مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط مربع الانحرافات	درجات الحرية	مجموع مربع الانحرافات	مصدر التباين	المحاور	الاستبيان
غير دال	٠,٤١	١,١٧	٢	٢,٣٤	بين المجموعات	القدرة على الاختيار	التمكين الإداري
		٢,٨٨	٢٦٧	٧٦٩,٦٨	داخل المجموعات		
			٢٦٩	٧٧٢,٠٢	المجموع		
غير دال	٠,٠١	٠,٠٢	٢	٠,٠٤	بين المجموعات	الفعالية والكفاءة	
		٣,٠٧	٢٦٧	٨١٩,٤٣	داخل المجموعات		
			٢٦٩	٨١٩,٤٧	المجموع		
غير دال	٠,٥٧	١,٥٩	٢	٣,١٨	بين المجموعات	أهمية العمل	
		٢,٨٠	٢٦٧	٧٤٨,٢٦	داخل المجموعات		
			٢٦٩	٧٥١,٤٤	المجموع		
غير دال	٠,٥٢	١,٩٩	٢	٣,٩٩	بين المجموعات	التأثير في القرارات	
		٣,٨٥	٢٦٧	١٠٢٨,٠٠	داخل المجموعات		
			٢٦٩	١٠٣١,٩٩	المجموع		
غير دال	٠,٢٣	٢,٧٨	٢	٥,٥٧	بين المجموعات	الدرجة الكلية	
		١٢,٠٨	٢٦٧	٣٢٢٤,٨٢	داخل المجموعات		
			٢٦٩	٣٢,٣٠,٣٩	المجموع		
غير دال	٠,٩٨	٣,١٦	٢	٦,٣٢	بين المجموعات	عن طبيعة العمل وتفويض السلطة	
		٣,٢١	٢٦٧	٨٥٧,١٨	داخل المجموعات		
			٢٦٩	٨٦٣,٥٠	المجموع		
غير دال	٠,٠٣	٠,١١	٢	٠,٢٣	بين المجموعات	عن نمط الإشراف والتدريب	
		٤,٢٠	٢٦٧	١١٢٢,١٥	داخل المجموعات		
			٢٦٩	١١٢٢,٣٧	المجموع		
غير دال	٠,٠١	٠,٠٢	٢	٠,٠٣	بين المجموعات	عن الترقية والاجر والتحفيز	

تابع جدول (١٧)

الفروق بين عينة البحث في التمكين الإداري والرضا الوظيفي تبعا للمستوى الإداري (ن=٢٧٠)

الاستبيان	المحاور	مصدر التباين	مجموع مربع الانحرافات	درجات الحرية	متوسط مربع الانحرافات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
		داخل المجموعات	٩٠٣,٤١	٢٦٧	٣,٣٨		
		المجموع	٩٠٣,٤٤	٢٦٩			
غير دال	عن الاتصال الفعال بين زملائي ورؤسائي	بين المجموعات	٠,٨٦	٢	٠,٤٣	٠,١٥	
		داخل المجموعات	٧٥٦,٥٥	٢٦٧	٢,٨٣		
		المجموع	٧٥٧,٤١	٢٦٩			
غير دال	الدرجة الكلية	بين المجموعات	١١,٣٣	٢	٥,٦٦	٠,٤٢	
		داخل المجموعات	٣٦٠٤,٢١	٢٦٧	١٣,٥٠		
		المجموع	٣٦١٥,٥٤	٢٦٩			

يضح من الجدول (١٧)، أنه لا يوجد تباين بين درجات عينة البحث في استبيان التمكين الإداري، واستبيان الرضا الوظيفي، تبعا للمستوى الإداري داخل مديريات لشباب والرياضة عينة البحث، ويرجع ذلك الي عدم تأثر التمكين الإداري والرضا الوظيفي بالمستوى الإداري لعينه البحث بسبب ارتفاع مستوى واداء العاملين داخل مديريات لشباب والرياضة وهذا واضح أيضا في ارتفاع درجات الارتباط بين استبيان التمكين الإداري بمحاورة ولذا استبيان الرضا الوظيفي بمحاورة.

ويخف ذلك مع نتائج دراسة (لضمر، صفاء، ٢٠٠٨)، حيث أكدت على أن هناك عوامل مؤثرة على التمكين الإداري بالمؤسسات بشكل عام ومنها الوزارات وللصالح الحكومية وبذلك لم يتحقق الفرض الرابع للبحث.

استنتاجات وتوصيات البحث:

أولا: استنتاجات البحث الوصفية:

أوضحت النتائج الوصفية أن قيمة (٢كا) المحسوبة أكبر من لجدولية (٥,٩٩١)، لجميع العبارات الخاصة بالاستبيانين، حيث تراوحت قيمة (٢كا) المحسوبة ما بين (٢٩,٠٤ : ١٥٣,٩٧)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة لصائية في كل العبارات.

ثانيا: الاستنتاجات في ضوء تساؤلات البحث:

١- توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، بين التمكين الإداري بمحاورها والرضا الوظيفي بمحاوره .

٢- توجد علاقة ارتباطية دالة لصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين استبيان التمكين الإداري بمحاورة والنوع وكذلك المستوي الإداري بمديرية الشباب والرياضة عينة البحث.

٣- توجد علاقة ارتباطية دالة لصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين استبيان الرضا الوظيفي بمحاورة والنوع وكذلك المستوي الإداري بمديرية الشباب والرياضة عينة البحث.

٤- أنه توجد فروق دالة لصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، بين متوسطات درجات عينة البحث في محور الرضا عن طبيعة العمل وتفويض السلطة لصالح الذكور، ومحور الرضا عن الاتصال الفعال بين الزملاء والرؤساء لصالح الذكور

٥- لا يوجد تباين بين درجات عينة البحث في استبيان التمكين الإداري، واستبيان الرضا الوظيفي، تبعاً للمستوي الإداري داخل مديريات الشباب والرياضة عينة البحث

ثالثاً: توصيات البحث:

استناداً الي ما توصل اليه نتائج البحث، وفي ضوء فروض البحث، يقدم الباحثان هذه التوصيات:

١- ضرورة ترك مساحة للحرية في صنع القرارات والمبادرة في افعالها لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة.

٢- الاهتمام بتسهيل الحصول على البيانات والمعلومات التي يحتاجها العاملين في مديريات الشباب والرياضة.

٣- العمل على اتاحة حرية التعبير عن آراء العاملين داخل مديريات الشباب والرياضة حتى لو كانت مخالفة للقرارات المزمع اتخاذها، وذلك من خلال عقد جلسات مناقشة وعصف ذهني.

٤- ضرورة مشاركة العاملين في وضع الخطط والأهداف الخاصة بمديريات الشباب والرياضة، وذلك من خلال تفعيل قنوات الاتصال بين العاملين والادارة العليا.

٥- ضرورة الاهتمام بتطوير مفهوم التمكين الإداري لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة من خلال توفير المناخ الجيد في العمل واشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار.

٦- ضرورة العمل على تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين بمخف المؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية.

٧- الاهتمام بتقديم دورات وبرامج تدريبية للعاملين في المؤسسات الرياضية المختلفة في جمهورية مصر العربية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم في العمل مما يزيد من درجة رضاهم وانتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها.

- ٩- الصحاف، حبيب، ٢٠٠٣م: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، مكتبة لبنان للنشر، بيروت، لبنان.
- ١٠- مزوزي، نسرين، وجعفر، غزلان، ٢٠٢١م: أثر تمكين الإداريين في تحقيق التميز الإداري "دراسة ميدانية على عينة من إداريي جامعة بوضياف بالمسيلة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- ١١- الضمور، صفاء، ٢٠٠٨م: العوامل المؤثرة على التمكين الإداري حالة مراكز الوزارات الأردنية، رساله ماجستير غير منشوره، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- ١٢- الطعاني، حسن، والسويحي، عمر، ٢٠١٣م: التمكين وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، الكرك، جامعه مؤتة، عمان.
- ١٣- محمد على، جمال، ٢٠٠٧م: لحيث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، مركز الكتاب للنشر، لطبعة الأولى.
- ١٤- العامري، صالح، والغالبي، طاهر، ٢٠٠٨م: الإدارة والأعمال، ط٢، دار وائل للنشر، عمان.
- ١٥- عبد اشتوي، محمد، ٢٠٢٣م: أثر التمكين الإداري في التغيير التنظيمي في مستشفى العودة في قطاع غزة، بحث منشور بمجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد ٨، العدد ١٩.
- ١٦- أبو النصر، محمد، ٢٠٠٧م: أداة منظمات المجتمع المدني، ط١، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٧- ابراهيم عبد الفتاح، محمد، ٢٠٢٣م: التمكين الإداري وعلاقته بتحقيق التنمية المستدامة لمراكز لشباب بمحافظة دمياط، المجلد (٦٦)، سبتمبر، العدد (١)، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعه اسبوط.
- ١٨- إبراهيم عبد الفتاح، محمد، ٢٠٢٣م: الرضا الوظيفي كمحل لتعزير الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط، المجلد (٦٤)، مارس، العدد

العدد (٣)، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.

١٩- الطائي، رعد، وقتادة، عيسى، ٢٠٠٨م: إدارة الجودة لشاملة، ط١، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان.

ثانياً: المراجع باللغات الأجنبية:

- 20- **Gobillot, E. (2008):** “Leadership by integration building efficient organization for men achieving efficiency and profit”, Krakow oficyna awolters Kluwer business, introducing management standards, london, The management charter initiative.
- 21- **Huai, et al, (2008):** “Relationship between organizational Empowerment and job satisfaction perceived by nursing assistants at long” Term care facilities, journal of clinical nursing, vol 17, No.22
- 22- **Okpara, john o, Erundu, (2005):** “Gender differences and job satisfaction astudy of university teachers in the united states” women in management review, 20(3).
- 23- **Onne, Jansdsen, (2004):** “The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment”, work and stress, 18(1).
- 24- **Smucker, whisenant, (2009):** “Organizational justice and job satisfaction in coaching” public organization review, vol.9, No.2.