

واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق

أ.د/ أيمن على عبدالحميد الشاعر

أ.د / حسام عز الرجال الحملي

أ.م.د / أحمد حسيني سيد أيوب

الباحث / إسلام إسماعيل إبراهيم الديب

١- مدخل ومشكلة البحث .

إن الإلتجاه الحديث في إدارات الجامعات اليوم ينطلق من النظر إلى الجامعة كمؤسسة مستقلة لها إدارتها المنفصلة التي تدير شؤونها في إطار من التنسيق المناسب مع بقية مؤسسات المجتمع وذلك لسببين: السبب الأول لإعطائها الحرية في إدارة شؤونها الأكاديمية والإدارية والمالية إدارة ذاتية والإشراف على منشآتها الجامعية دون أي معوقات وقيود وذلك في إطار الإلتزام بالقواعد العامة المنظمة لسير العمل في مؤسسات الدولة. والسبب الثاني لإكسابها درجة من المرونة خاصة فيما يتعلق بأمور التحديث والتطوير والبحث الذي يتناسب مع أهداف الجامعة.

يعد الإلتزام عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام، وفي منظمات الأعمال بشكل خاص ، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة التزامه، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الأبحاث الميدانية والتطبيقية في الفترة الأخيرة، والتي هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة. (٦) :

(٥٥)

يعتبر التنظيم أحد العناصر الرئيسية في النشاط الإداري لجميع المؤسسات والمنظمات بغض النظر عن طبيعة عملها أو نشاطها. ويقصد بالتنظيم الإداري تقسيم الأعمال والمسؤوليات في الجهاز الإداري وتخصيصها في إدارات وأقسام ووحدات إدارية رئيسية وفرعية تختلف في أعدادها وأحجامها من منظمة لأخرى، وتوزيع هذه الأعمال والمسؤوليات على أفراد فريق العمل لأدائها طبقاً لضوابط الأداء الوظيفي المعتمدة في اللوائح التنظيمية للمؤسسة وتحديد العلاقات التنظيمية بينهم بما يضمن تحقيق أهداف المؤسسة. والتنظيم ليس عملية ثابتة تتوقف عند مرحلة التأسيس إنما عملية مستمرة ومتطورة تحتاج للتجديد كلما دعت الحاجة لذلك. (٢ : ٣٣)

ولا ريب أن التنظيم الكفاء الذي يستند إلى مبادئ علمية متعارف عليها ويناسب أعمال المنظمة ونشاطاتها له أثر كبير على نجاحها في إنجاز مهامها المحددة، ويساعدها في تسهيل

وتحسين سير العمل فيها، ويحقق الإنسجام والتنسيق بين إدارتها المختلفة، ويحقق أقصى استفادة ممكنة من قدرات وإمكانات العاملين وإمكانات المؤسسة. (١ : ١٢٣)

يعتبر التنظيم الإداري للجامعات الركيزة الأساسية التي يتوقف على مدى جودته نجاح الجامعة فيما تقوم به من جهود وأنشطة لضبط العمل الأكاديمي وقيادته وتهيئة المناخ العلمي لأداء جامعي أفضل. فلا يمكن أن ينجح العمل الجامعي ويؤدي دوره بفاعلية ما لم تكن هناك إدارة علمية متطورة تسهل إجراءات العمل. (٣ : ٨٤)

ولاتخفى أهمية وجود تنظيم إداري جيد للجامعات باعتبارها مؤسسات تربوية واسعة تتعامل مع العنصر البشري وتتعد في المشكلات الإدارية وتتنوع فيها الأنشطة والتي تقدم تعليماً عالياً للطلاب والطالبات على حد سواء مما ترتب على ذلك تنظيماً خاصاً ووضعاً متفرداً شكل تحدياً إضافياً لتلك الجامعات. (١٠ : ٣٥)

ويعتبر التنظيم الإداري للجامعة فريداً من نوعه فهو يختلف عن التنظيم الإداري للأجهزة البيروقراطية الأخرى من حيث الأهداف والقيم والهيكل الإداري مما يستدعي أن تدار الجامعة بفلسفة قيادية ونمط إداري يتفق ومعطيات أهدافها وقيمتها ومستوى تعقد هيكلها بما في ذلك نوعية السلطة وأسلوب اتخاذ القرارات وتعدد اتجاهات الاتصال، فطبيعة العمل في الجامعة ينقسم إلى قسمين رئيسيين جهاز أكاديمي ويتولاه أكاديميون حيث يقومون بالأعمال العلمية إلى جانب بعض الأعمال الإدارية، وجهاز إداري ويقوم به الإداريون والأكاديميون ويمارسون فيه الأعمال الإدارية والفنية فقط ويتم التنسيق بينهم عن طريق مجالس الكليات والمجلس العلمي ومجلس الجامعة ومجلس الدراسات العليا ومجلس الشؤون المالية والإدارية وغيرها وهذه المجالس جميعها يرأسها الأكاديميون. فالجهاز الأكاديمي في الجامعة له الغلبة والسيادة لأنه موضوعها الرئيسي أما الجهاز الإداري فهو يهيئ المناخ المناسب لنجاح العمل الأكاديمي.

(١٢ : ٨)

يعد الالتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، تعزيز الإبداع، الاستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما ويسهم الالتزام التنظيمي في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل. (٨ : ٦٥)

ويتولد الالتزام التنظيمي من محصلة التفاعل القوي بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وضغط العمل والعوامل التنظيمية والمؤشرات المجتمعية والبيئة العامة، حيث نجد أن الالتزام

التنظيمي هو إدراك من الأفراد بالتوافق بين قيمهم وأهدافهم مع أهداف وقيم التنظيم الذي يعملون به. (١١ : ٥٤)

وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن الإلتزام التنظيمي أصبح من أكثر المسائل التي تشغل بال إدارة المنظمات ، إلا أن مفهومه العلمي الصحيح لم يحظ بالإهتمام المطلوب من قبل المختصين في العالم الغربي إلا في نهاية الستينات وأوائل السبعينيات من هذا القرن . (٩ : ٧٧)

إتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للإستدلال بها عن مستوي الإلتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ويعتبر بوتر رائداً من الرواد في هذا الجانب، من خلال إسهامه في تحديد بعدين هما التوافق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة، والارتباط العاطفي بالمنظمة.

ومن أكثر العناصر أهمية في التنظيم الإداري في الإدارة بالأهداف هو العملية المستمرة للتغذية الراجعة والاتصال بين الأفراد والوحدات التنظيمية في تشكيل وإنجاز الأغراض والأهداف. وأهمية التغذية الراجعة هنا تأتي من أن نظام الإدارة بالأهداف يركز على خلق حوار دائم حول تحديد الأهداف وبرامج العمل اللازمة لتغذيتها بين المستويات العليا والأقل في المنظمة. (٥ : ٩٥)

ولابد أن يكون للمنظمة التي تأخذ بهذا الأسلوب الإداري حدودها الواضحة من أجل أن يكون تقرير الأهداف ومتابعة إنجازها ضمن مجال معروف يمكن السيطرة عليه. وهذا يعني أن تكون سياسة هذا التأثير ومداه واضحة في فلسفة التنظيم وهيكله. (٤ : ٦٧)

هذا ما دعا الباحث إلى التعرف على واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق .

٢- أهمية البحث.

يلاحظ أن للإلتزام التنظيمي تأثير متعدد المستويات ، فعلى المستوي الفردي يساهم في رفع مستوي الرضا الوظيفي والذي ينعكس على إنخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، والشعور بالإستقرار الوظيفي لديهم ، أما على مستوي المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوي الإلتزام للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن أداءهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية ، أما على المستوي الاجتماعي فيؤدي الإلتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة، وفيما يتعلق بالمستوي القومي

فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة.

تتمثل أهمية البحث في الآتي:

- تجنب الفوضى والإرتباك في العمل وتحقيق التعاون والإنسجام بين الأفراد نتيجة تصنيف العمل وتحديد واجبات الوظائف المختلفة وتوزيعها على الأفراد العاملين.
- التنسيق بين الوظائف المختلفة والقضاء على الإزدواجية نتيجة لتوزيع الأعمال وتحديد الواجبات وتوجيهها إلى تحقيق الأهداف المشتركة.
- تحديد السلطة والمسؤولية للقائمين بالوظائف وأوجه ممارستها.
- تسهيل وتحسين سير العمل من خلال تحديد خطوط السلطة وقنوات الاتصال داخل وخارج المؤسسة والعلاقات التنظيمية بين الرؤساء والمرؤوسين.
- توزيع الاحتياجات بعدالة على الوحدات والإدارات واستغلال الإمكانيات المتاحة لأن المهام والمسؤوليات واضحة.

٣- هدف البحث.

يهدف هذا البحث إلى التعرف على واقع الإلتزام التنظيمي " الإلتزام المعياري، الإلتزام العاطفي، الإلتزام الإستمراري " لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

٤- تساؤلات البحث.

ما واقع الإلتزام التنظيمي " الإلتزام المعياري، الإلتزام العاطفي، الإلتزام الإستمراري " لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

٥- المصطلحات المستخدمة في البحث:

الإلتزام التنظيمي.

" الرغبة الداخلية لدي الفرد في المنظمة ببذل أقصى درجات الجهد في العمل والنابع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة، والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها وذلك بهدف الحفاظ على استمراريتها وتطويرها". (١٣ : ٨١)

٦- الدراسات السابقة .

١- قام كاراش وآخرون (٢٠١٥م) (١٣) بإجراء دراسة بعنوان : "الوظيفة ومحددات المنظمة وأثرها على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل للعاملين في بيوت الخدمة التمريضية"، والتي هدفت إلى معرفة مدى تأثير كلاً من خصائص العمل، بيئة المنظمة، المشاركة في فعاليات تطوير الجودة، ووجود أدوات تطوير الجودة على مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في بيوت الخدمة التمريضية، مدى إمكانية معرفة مستوى كلاً من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي كمؤشر على مستوى دوران العمل في بيوت الخدمة التمريضية، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من ٦٥٨٤ ممرض وممرضة ممن يعملون في ٤٧ بيت خدمة تمريضية في الولايات الوسطي والغربية في أمريكا، وقد تم استخدام الاستبيان الخاص بالدراسة لجمع البيانات، وخلصت الدراسة إلى وجود تأثير كلاً من خصائص العمل وبيئة المنظمة والمشاركة في الفعاليات الخاصة بتطوير الجودة بالإضافة إلى توفر بيئة تطوير الجودة على مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ، إمكانية استخدام كلاً من مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي كمؤشر للتنبؤ بمستويات الدوران بالعمل.

٢- قام ايراكوفيتش رودني **Erakovich Rodney** (٢٠١٥م) (١٥) بإجراء دراسة بعنوان : "العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والمناخ الأخلاقي في المنظمات العامة للإدارة"، والتي هدفت إلى معرفة دراسة دور المهارة في التأثير على القوة الإدارية في منظمات الخدمة العامة ، دراسة العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي والاختصاصات الموجودة في المناخ الأخلاقي للمنظمات العامة ، وقد إستخدم الباحث المنهج المسحي ، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من تم عقد ١٨ مقابلة مع القادة والمديرين العوام، وقد تم استخدام الاستبيان الخاص بالدراسة لجمع البيانات، وقد أشارت عينة البحث أنهم يواجهون العديد من المشكلات الأخلاقية يومياً وهذا هو حال العمل، وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات الثقافية للقيادة المساندة، التماسك، الدعم، التجديد، الهيكل، وأبعاد المناخ الأخلاقي، تم الكشف عن العلاقة الإيجابية بين مهمة القيادة وأبعاد المناخ الأخلاقي.

٣- قام فالديز كيفن جوزيف **Valadares Keven Joseph** (٢٠١٧م) (١٦) بإجراء دراسة بعنوان : "مساهمة الإلتزام التنظيمي في بناء الأخلاق التنظيمية والمساعدة على تطور النجاح العلمي في مؤسسات الرعاية الصحية"، والتي هدفت إلى ايجاد علاقة بين الإلتزام التنظيمي وقدرتها على بناء الأخلاق التنظيمية ، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من العاملين

بمؤسسات الرعاية الصحية، وقد تم استخدام الاستبيان الخاص بالدراسة لجمع البيانات، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية إيجابية بين الإلتزام التنظيمي والأخلاق التنظيمية فالثقافة تساعد على بناء الأخلاق التنظيمية، يؤدي ذلك غالباً إلى زيادة الإنتاج ورضا العاملين.

٤- قام محمد رشدي على عيساوي (٢٠١٨م) (١٤) بإجراء دراسة بعنوان : " دراسة معوقات الإلتزام التنظيمي كأحد عناصر الإدارة بمراكز الشباب بمحافظة قنا"، والتي هدفت إلى أهم المعوقات التي تواجه القائمين بالتنظيم بمراكز الشباب بمحافظة قنا ، الاقتراحات المناسبة للتوصل لحل تلك المعوقات، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من عدد (٧٩٠) مشرف ، عدد (٩٨) مدير مركز شباب ، عدد (٣٩٢) عضو مجلس إدارة ، وقد تم استخدام الاستبيان الخاص بالدراسة لجمع البيانات، وخلصت الدراسة إلى وجود معوقات كثيرة للتنظيم منها. عدم وضوح الهيكل التنظيمي في مراكز الشباب بمحافظة قنا، اللوائح والقوانين المستخدم غير واضحة، القيادات غير مؤهلة لإدارة مراكز الشباب.

٧- منهج البحث .

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لمناسبته لطبيعة إجراءات هذا البحث.

٨- مجتمع وعينة البحث .

يشتمل مجتمع البحث على الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة الزقازيق إختيرت عينة البحث والبالغ عددها ٢٠٠ بطريقة عشوائية من الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة الزقازيق ، تم اختيار ٣٠ فرد لإجراء الدراسة الاستطلاعية من خارج العينة الأساسية ، وبذلك تصبح عينة البحث الأساسية ١٧٠ فرد ، وجدول (١) يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث .

جدول (١)

توصيف عينة البحث

المجموع	عينة أساسية	عينة إستطلاعية	العينة
٢٠٠	١٧٠	٣٠	الأخصائيين الرياضيين

٩- أدوات جمع البيانات .

إستخدم الباحثون في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بهذا البحث الأدوات التالية :

• الإستبيان :

- إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

إستخدم الباحث إستمارة إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق. (إعداد الباحث)

خطوات بناء الاستبيان:

أ- تحديد محاور إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

من خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وكذلك من خلال المسح المرجعي للمراجع العلمية في مجال الإدارة الرياضية وفي ضوء أهداف البحث ، قام الباحث بإعداد إستمارة تتضمن محاور إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق، (مرفق ٢) ، ثم قام الباحث بعرض هذه المحاور على عدد (١٠) من السادة الخبراء (مرفق ١) ، وذلك لتحديد النسبة المئوية وفقا لآراء الخبراء في محاور إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق، حيث إرتضى الباحث بنسبة ٩٠% فأكثر لقبول المحاور ، كما هو موضح في جدول (٢) .

جدول (٢)

النسبة المئوية وفقا لآراء الخبراء في محاور إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق

ن = ١٠

م	المحور	النسبة المئوية
١	الإلتزام العاطفي.	٪١٠٠
٢	الإلتزام الإستمراري.	٪٩٠
٣	الإلتزام المعياري.	٪١٠٠
٤	الإلتزام الإتجاهي.	٪٧٠
٥	الإلتزام الأخلاقي.	٪٦٠

يتضح من جدول (٢) أن نسبة آراء السادة الخبراء قد أشارت إلى قبول كل المحاور التي تم عرضها على السادة الخبراء ، حيث تراوحت النسبة المئوية لأرائهم ما بين ٦٠ - ١٠٠% ، وقد إرتضى الباحث على قبول المحاور التي حصلت على نسبة ٩٠% فأكثر من مجموع الآراء ، وقد بلغ عدد المحاور التي إرتضاها الباحث إلى ٣ محاور هي :

٢- الإلتزام المعياري.

٣- الإلتزام العاطفي.

٤- الإلتزام الإستمراري.

ب- تحديد عبارات محاور إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

من خلال المراجع والدراسات السابقة وأراء السادة الخبراء في مجال الإدارة الرياضية ، تم تحديد مجموعة من العبارات لمحاور إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق، حيث تم تصنيفها وفقاً للمحاور المنتمية إليها . (مرفق ٢) ، وقام الباحث بتحديد عدد العبارات التي تدرج تحت كل محور وهي كما يلي :

- المحور الأول : الإلتزام المعيارى. وعدد عباراته (٦ عبارات)
 المحور الثانى : الإلتزام العاطفى. وعدد عباراته (٦ عبارة)
 المحور الثالث : الإلتزام الإستمرارى. وعدد عباراته (٦ عبارة)

ثم قام الباحث بعرض عبارات كل محور على السادة الخبراء في المجال السابق، وذلك لتحديد النسبة المئوية لكل عبارة تدرج تحت كل محور، ويوضح جدول (٣) النسبة المئوية لإتفاق الخبراء فى تحديد عبارات كل محور من محاور الإستبيان ، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٨٠٪ فأكثر وفقاً لرأى السادة الخبراء .

جدول (٣)
 النسبة المئوية وفقاً لأراء الخبراء حول
 تحديد عبارات محاور الإستبيان

ن = ١٠

م	العبارات	عدد الموافقين	النسبة المئوية
عبارات المحور الأول : الإلتزام المعيارى.			
١	أدين بالفضل الكبير للإدارة التي أعمل بها بعد الله عز وجل.	١٠	٪١٠٠
٢	مستعد للتواجد في عملي دون التطلع للمكافأة.	١٠	٪١٠٠
٣	ألتزم بمهام وظيفتي حسب النظام بدون تأثر بالعلاقات الشخصية بزملائى.	١٠	٪١٠٠
٤	ينطبق عملي وتخصصي العلمي	١٠	٪١٠٠
٥	تتناسب قيمي وتوجهاتي الشخصية مع طبيعة مهام وواجبات وظيفتي.	٩	٪٩٠
٦	مستعد للتواجد في عملي متى دعت الحاجة.	٩	٪٩٠
عبارات المحور الثانى : الإلتزام العاطفى.			
٧	أشعر بالانتماء القوي لإدارتى التي أعمل بها.	١٠	٪١٠٠
٨	أشعر أن أهدافى الخاصة تتوافق مع أهداف إدارتى.	١٠	٪١٠٠
٩	لدى إحساس بالواجب والمسئولية نحو مهام وواجبات عملى.	٩	٪٩٠
١٠	أشعر بالفخر والاعتزاز وأنا أتحدث للآخرين عن إدارتى.	٨	٪٨٠
١١	أشعر بالسعادة أثناء قيامي بعملي بإدارتى.	١٠	٪١٠٠
١٢	أتمنى أن أقضي بقية حياتي العملية بإدارتى.	١٠	٪١٠٠

تابع جدول (٣)

م	العبارات	عدد الموافقين	النسبة المئوية
المحور الثالث : الإلتزام الإستمراري.			
١٣	أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة.	٩	٪٩٠
١٤	يحصل الموظفون ذو المهارات والقدرات المتميزة على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي.	١٠	٪١٠٠
١٥	حققت الكثير في مجال عملي لذا لا أفكر بالعمل في مكان آخر.	٩	٪٩٠
١٦	أتمتع بالأمان الوظيفي في عملي بإدارتي.	١٠	٪١٠٠
١٧	أطور مهاراتي ومعرفتي في مجال وظيفتي بشكل مستمر.	١٠	٪١٠٠
١٨	يشجعني العمل بإدارتي على إعطاء أقصى ما لدى من جهد ومهارات.	٩	٪٩٠

يتضح من جدول (٣) أن نسبة آراء السادة الخبراء قد أشارت إلى قبول العبارات المقترحة تحت كل محور من محاور الإستبيان ، حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٨٠٪ - ١٠٠٪) ، وقد إرتضى الباحث أخذ العبارات التي حصلت علي نسبة مئوية (٨٠٪) فاكثر من مجموع الآراء ، وقد بلغ عدد العبارات التي إرتضاها الباحث (١٨) عبارة موزعة على ثلاثة محاور ، وبذلك أصبح عدد عبارات كل محور من المحاور وفقا للجدول التالي :

جدول (٤)

عدد عبارات محاور إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق

م	المحاور	إجمالي عدد العبارات
١	الإلتزام المعياري	٦
٢	الإلتزام العاطفي	٦
٣	الإلتزام الإستمراري	٦
	الإجمالي	١٨

يوضح جدول (٤) عدد عبارات كل محور من محاور إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

١٠- الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الإستطلاعية على عينة مكونة من (٣٠ فردا) من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، وذلك بغرض التعرف على :

- تدريب المساعدين على كيفية تطبيق الإستبيان المستخدم وتفرغ النتائج .

- حساب المعاملات العلمية للإستبيان المستخدم (الصدق - الثبات) .

١١- المعاملات العلمية المستخدمة :

- حساب الصدق لإستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

○ صدق الإتساق الداخلي .

قام الباحث بحساب الصدق على أفراد العينة الإستطلاعية الذي يبلغ عددها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، وذلك عن طريق صدق الإتساق الداخلي ، وذلك بحساب قيمة معامل الإرتباط بين درجة كل عبارة على حدة والدرجة الكلية لهذا الإستبيان ، كما هو موضح بالجدولين (٥ ، ٦) .

جدول (٥)

صدق الإتساق الداخلي لعبارة محاور إستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق

م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط	م	معامل الإرتباط
المحور الأول : الإلتزام المعياري.									
١	*٠.٥٢٣	٢	*٠.٥٣٦	٣	*٠.٤٦٧	٤	*٠.٤٤٨	٥	*٠.٥٦٢
٦	*٠.٦٨٧								
المحور الثاني : الإلتزام العاطفي.									
٧	*٠.٤٩٠	٨	*٠.٥٤١	٩	*٠.٥١١	١٠	*٠.٦٨٥	١١	*٠.٥٥٨
١٢	*٠.٦٠١								
المحور الثالث : الإلتزام الإستمراري.									
١٣	*٠.٥٤٧	١٤	*٠.٥١٩	١٥	*٠.٥٨٣	١٦	*٠.٦٠٦	١٧	*٠.٤٧٨
١٨	*٠.٥٦٣								

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١ * دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً

عند مستوى ٠.٠٥، مما يدل على صدق الإستبيان فيما وضع من أجله .

جدول (٦)

معامل الإرتباط بين المحاور والدرجة الكلية للإستبيان

م	المحاور	معامل الإرتباط
١	الإلتزام المعياري	*٠,٧٧٦
٢	الإلتزام العاطفي	*٠,٦٧٢
٣	الإلتزام الإستمراري	*٠,٦٣٤

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١ * دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للإستبيان دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ ، وهذا يدل على أن المحاور مرتبطة بالإستبيان ككل .

• حساب الثبات لإستبيان واقع الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

○ معامل ألفا كرونباخ .

تم حساب معامل ثبات الإستبيان على أفراد العينة الإستطلاعية السابقة وذلك بتطبيق معامل ألفا كرونباخ Coefficient Alpha .

جدول (٧)

م	المحاور	معامل الثبات
١	الإلتزام المعيارى	*٠,٧٢١
٢	الإلتزام العاطفى	*٠,٦٧١
٣	الإلتزام الإستمرارى	*٠,٦٢٤

* مستوى الدلالة عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦١ * دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٧) أن معامل الثبات بتطبيق معامل ألفا كرونباخ قد حقق قيمة قدرها (٠,٧٢١) للمحور الأول - ٠,٦٧١ - للمحور الثانى - ٠,٦٢٤ - للمحور الثالث)، وهذه تدل على أن الإستبيان على قدر من الثبات يوثق به.

○ التجزئة النصفية .

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات محاور الاستبيان وعددهم (٣) محاور وعباراتهم وعددها (١٨) باستخدام طريقة التجزئة النصفية لإستجابات عينة الدراسة الإستطلاعية على الإستبيان بإستخدام معادلة سبيرمان وبراون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية ، كما هو موضح فى جدول (٨) .

جدول (٨)

معامل الثبات بإستخدام التجزئة النصفية

رقم المحور	المحور	عدد العبارات	سبيرمان وبراون
١	الإلتزام المعيارى	٦	*٠,٨٥٦
٢	الإلتزام العاطفى	٦	*٠,٧٥٤
٣	الإلتزام الإستمرارى	٦	*٠,٨٢٣

٠,٧٤١*	١٨	الدرجة الكلية لثبات الإستبيان
--------	----	-------------------------------

يوضح جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين نصفي الإستبيان لعبارات المحاور قد تراوحت ما بين (٠,٧٥٤ : ٠,٨٥٦) ، مما يدل على أن الإستبيان ذو معامل ثبات عالي. وبعد أن قام الباحث بحساب المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) للإستبيان المستخدم أصبح في صورته النهائية جاهز للتطبيق على عينة البحث الأساسية ، حيث إشتملت عباراته على عدد ١٨ عبارة موزعة على ثلاثة محاور، ويتم الإجابة على مفردات الإستبيان من خلال ميزان ثلاثي (نعم - إلى حد ما - لا) .

١٢- الدراسة الأساسية:

قام الباحث بتطبيق إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية على أفراد عينة البحث الأساسية المكونة من الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة الزقازيق، ثم تلى ذلك تفرغ البيانات المتجمعة في الإستمارة المعدة لهذا الغرض تمهيداً لمعالجة البيانات إحصائياً .

١٣- المعالجات الإحصائية :

إستخدم الباحث حزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (SPSS) والذي يشتمل على

المعالجات التالية :

- المتوسط الحسابي .
 - الإنحراف المعياري .
 - النسبة المئوية .
 - معامل الارتباط .
 - إختبار " كا^٢ " .
- وذلك عند مستوى دلالة ٠.٠٥ .

١٤- عرض ومناقشة النتائج .

عرض ومناقشة نتائج إستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور الإلتزام المعيارى لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق .

جدول (٩)

التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبى وقيمة كآ لإستجابات

أفراد عينة البحث لعبارات محور الإلتزام المعيارى ن=١٧٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	قيمة كآ المحسوبة	الترتيب
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة			
١	أدين بالفضل الكبير للإدارة التي أعمل بها بعد الله عز وجل.	١١٨	٦٩.٤	٢٩	١٧.١	٢٣	١٣.٥	٤٣٥	*٩٩.٨٩٤	١
٢	مستعد للتواجد في عملي دون التطلع للمكافأة.	٦٤	٣٧.٥	٤٤	٢٥.٩	٦٢	٣٦.٥	٣٤٢	٤.٢٨٢	٦
٣	ألتزم بمهام وظيفتي حسب النظام بدون تأثر بالعلاقات الشخصية بزملائي.	١٠٨	٦٣.٥	٤٠	٢٣.٥	٢٢	١٢.٩	٤٢٦	*٧٢.٦١٢	٣
٤	يتطابق عملي وتخصصي العلمي	١٠٧	٦٢.٩	٣٤	٢٠.٠	٢٩	١٧.١	٤١٨	*٦٧.٢٨٢	٤
٥	تتناسب قيمي وتوجهاتي الشخصية مع طبيعة مهام وواجبات وظيفتي.	١١٧	٦٨.٨	٢٧	١٥.٩	٢٦	١٥.٣	٤٣١	*٩٦.٣٦٥	٢
٦	مستعد للتواجد في عملي متى دعت الحاجة.	٧١	٤١.٨	٤١	٢٤.١	٥٨	٣٤.١	٣٥٣	*٧.٩٨٨	٥

قيمة كآ عند (٢ ، ٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٩) أن قيمة كآ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور الإلتزام المعيارى جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥، ما عدا العبارة رقم (٢) "مستعد للتواجد في عملي دون التطلع للمكافأة"، فهي غير دالة إحصائياً، وقد تراوحت قيمة كآ المحسوبة ما بين (٤.٢٨٢ ، ٩٩.٨٩٤)، وقد تراوحت قيمة الوزن النسبى للعبارات ما بين (٤٣٥ ، ٣٤٢).

ويتضح من نتائج الجدول (٩) أن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٣٧.٥% ، ٦٩.٤%)، وأن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (إلى حد

ما) تراوحت ما بين (١٥.٩% ، ٢٥.٩%)، وأن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (لا) تراوحت ما بين (١٢.٩% ، ٣٦.٥%).

يتضح من نتائج الجدول (٩) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور الإلتزام المعيارى لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (٤.٢٨٢ ، ٩٩.٨٩٤)، وهى عبارات جميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥، ما عدا العبارة رقم (٢) "مستعد للتواجد في عملي دون التطلع للمكافأة"، حيث جاءت الإستجابة للعبارات هى أن الأخصائى الرياضى يدين بالفضل الكبير للإدارة التي يعمل بها بعد الله عز وجل، تتناسب قيمه وتوجيهاته الشخصية مع طبيعة مهامه وواجبات وظيفته، يلتزم بمهام وظيفته حسب النظام بدون تأثر بالعلاقات الشخصية بزملائه، يتطابق عمله وتخصصه العلمى، مستعد للتواجد في عمله متى دعت الحاجة.

وهذا يجيب عن التساؤل "ما واقع الإلتزام التنظيمى " الإلتزام المعيارى " لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.؟".

عرض ومناقشة نتائج إستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور الإلتزام العاطفى لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

جدول (١٠)

التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبى وقيمة كا الإستجابات

أفراد عينة البحث لعبارات محور الإلتزام العاطفى ن=١٧٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	قيمة كا المحسوبة	الترتيب
		تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة			
٧	أشعر بالانتماء القوى لإدارتى التي أعمل بها.	٩٤	٥٥.٣	٤٣	٢٥.٣	٣٣	١٩.٤	٤٠.١	*٣٧.٧٧٦	٣
٨	أشعر أن أهدافى الخاصة تتوافق مع أهداف إدارتى.	٩٧	٥٧.١	٤٦	٢٧.١	٢٧	١٥.٩	٤١.٠	*٤٦.٢٤٧	٢
٩	لدى إحساس بالواجب والمسئولية نحو مهام وواجبات عملى.	٨٧	٥١.٢	٤٤	٢٥.٩	٣٩	٢٢.٩	٣٨.٨	*٢٤.٥٧٦	٦
١٠	أشعر بالفخر والاعتزاز وأنا أحدث للآخرين عن إدارتى.	١٠٨	٦٣.٥	٤٠	٢٣.٥	٢٢	١٢.٩	٤٢.٦	*٧٢.٦١٢	١
١١	أشعر بالسعادة أثناء قيامى بعملى بإدارتى.	٩٣	٥٤.٧	٣٦	٢١.٢	٤١	٢٤.١	٣٩.٢	*٣٥.١٦٥	٥
١٢	أتمنى أن أقضى بقية حياتى	٩٢	٥٤.١	٤٠	٢٣.٥	٣٨	٢٢.٤	٣٩.٤	*٣٣.٠٨٢	٤

العملية بإدارتى.									
------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

قيمة كا ٢ عند (٢ ، ٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٠) أن قيمة كا^٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور الإلتزام العاطفى جميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥، وقد تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (٢٤.٥٧٦ ، ٧٢.٦١٢)، وقد تراوحت قيمة الوزن النسبى للعبارات ما بين (٣٨٨ ، ٤٢٦).

ويتضح من نتائج الجدول (١٠) أن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٥١.٢% ، ٦٣.٥%)، وأن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (إلى حد ما) تراوحت ما بين (٢١.٢% ، ٢٧.١%)، وأن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (لا) تراوحت ما بين (١٢.٩% ، ٢٤.١%).

يتضح من نتائج الجدول (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى جميع عبارات محور الإلتزام العاطفى لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة ما بين (٢٤.٥٧٦ ، ٧٢.٦١٢)، وهى عبارات جميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥، حيث جاءت الإستجابة للعبارات هى أن الأخصائى الرياضى يشعر بالفخر والاعتزاز وهو يتحدث للآخرين عن إدارته، يشعر أن أهدافه الخاصة تتوافق مع أهداف إدارته، يشعر بالانتماء القوى لإدارته التي يعمل بها، يتمنى أن يقضى بقية حياته العملية بإدارته، يشعر بالسعادة أثناء قيامه بعمله بإدارته، لديه إحساس بالواجب والمسئولية نحو مهام وواجبات عمله.

وهذا يجيب عن التساؤل "ما واقع الإلتزام التنظيمى "الإلتزام العاطفى" لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق؟".

عرض ومناقشة نتائج إستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور الإلتزام الإستمرارى لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

جدول (١١)

التكرارات والنسبة المئوية والوزن النسبى وقيمة كا^٢ للإستجابات

أفراد عينة البحث لعبارات محور الإلتزام الإستمرارى ن=١٧٠

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	قيمة كا ^٢ المحسوبة	الترتيب
		تكرار	النسبة	تكرار	النسبة	تكرار	النسبة			
١٣	أرغب فى البقاء فى عملي مهما توفرت لى فرص بديلة.	٦٤	٣٧.٥	٤٤	٢٥.٩	٦٢	٣٦.٥	٣٤٢	٤.٢٨٢	٥

١٤	٦٤	٣٧.٥	٣٦	٢٠.٦	٧١	٤١.٨	٣٣٥	*١٢.٨٥٩	٦	يحصل الموظفون ذو المهارات والقدرات المتميزة على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي.
١٥	٧٨	٤٥.٩	٣٨	٢٢.٤	٥٤	٣١.٨	٣٦٤	*١٤.٣٠٦	٣	حققت الكثير في مجال عملي لذا لا أفكر بالعمل في مكان آخر.
١٦	٧١	٤١.٨	٤١	٢٤.١	٥٨	٣٤.١	٣٥٣	*٧.٩٨٨	٤	أتمتع بالأمان الوظيفي في عملي بإدارتي.
١٧	٨١	٤٧.٦	٣٨	٢٢.٤	٥١	٣٠.٠	٣٧٠	*١٧.١٦٥	٢	أطور مهاراتي ومعرفتي في مجال وظيفتي بشكل مستمر.
١٨	٨٤	٤٩.٤	٣٧	٢١.٨	٤٩	٢٨.٨	٣٧٥	*٢١.٠٤٧	١	يشجئني العمل بإدارتي على إعطاء أقصى ما لدى من جهد ومهارات.

قيمة كا ٢ عند (٢ ، ٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١١) أن قيمة كا^٢ المحسوبة لإستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور الإلتزام الإستمراري جميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥، ما عدا العبارة رقم (١٣) "أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة"، وقد تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (٤.٢٨٢ ، ٢١.٠٤٧)، وقد تراوحت قيمة الوزن النسبي للعبارات ما بين (٣٣٥ ، ٣٧٥).

ويتضح من نتائج الجدول (١١) أن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (نعم) تراوحت ما بين (٣٧.٥% ، ٤٩.٤%)، وأن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (إلى حد ما) تراوحت ما بين (٢٠.٦% ، ٢٥.٩%)، وأن النسبة المئوية للإستجابة للعبارات بالإجابة (لا) تراوحت ما بين (٢٨.٨% ، ٤١.٨%).

يتضح من نتائج الجدول (١١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور الإلتزام الإستمراري لصالح الإستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة ما بين (٤.٢٨٢ ، ٢١.٠٤٧)، وهي عبارات جميعها دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠.٠٥، ما عدا العبارة رقم (١٣) "أرغب في البقاء في عملي مهما توفرت لي فرص بديلة"، حيث جاءت الإستجابة للعبارات هي أن الأخصائي الرياضي العمل بإدارته يشجعه على إعطاء أقصى ما لديه من جهد ومهارات، يطور مهاراته ومعرفته في مجال وظيفته بشكل مستمر، يحقق الكثير في مجال عمله لذا لا يفكر بالعمل في مكان آخر، يتمتع بالأمان الوظيفي في عمله بإدارته، يحصل الموظفون ذو المهارات والقدرات المتميزة على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي.

وهذا يجيب عن التساؤل " ما واقع الإلتزام التنظيمي " الإلتزام الإستمراري " لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.؟".

١٥- الإستخلاصات والتوصيات

أولاً : الإستخلاصات :

١. الأخصائى الرياضى يدين بالفضل الكبير للإدارة التي يعمل بها بعد الله عز وجل، تتناسب قيمه وتوجيهاته الشخصية مع طبيعة مهامه وواجبات وظيفته، يلتزم بمهام وظيفته حسب النظام بدون تأثر بالعلاقات الشخصية بزملائه، يتطابق عمله وتخصصه العلمي، مستعد للتواجد في عمله متى دعت الحاجة.
٢. الأخصائى الرياضى يشعر بالفخر والاعتزاز وهو يتحدث للآخرين عن إدارته، يشعر أن أهدافه الخاصة تتوافق مع أهداف إدارته، يشعر بالانتماء القوي لإدارته التي يعمل بها، يتمنى أن يقضي بقية حياته العملية بإدارته، يشعر بالسعادة أثناء قيامه بعمله بإدارته، لديه إحساس بالواجب والمسئولية نحو مهام وواجبات عمله.
٣. الأخصائى الرياضى العمل بإدارته يشجعه على إعطاء أقصى ما لديه من جهد ومهارات، يطور مهاراته ومعرفته في مجال وظيفته بشكل مستمر، يحقق الكثير في مجال عمله لذا لا يفكر بالعمل في مكان آخر، يتمتع بالأمان الوظيفي في عمله بإدارته، يحصل الموظفون ذوو المهارات والقدرات المتميزة على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي.

١٦- التوصيات :

فى ضوء هدف البحث وتساؤلاته والعينة التى أجريت عليها الدراسة ، ومن خلال مناقشة النتائج يوصى الباحث بالآتى:

- ربط مفهوم الإلتزام التنظيمي بمعايير وممارسات يتم تصميمها بدقة، تكون مدمجة مع نظام الحوافز والرقابة، والتوظيف، ويجب ان تشمل المعايير المستخدمة العدالة والمنافسة الشريفة فى العمل الي جانب الكفاءة والانجاز الفعال لمهام العمل مما له الاثر على تنمية روح الانتماء والإلتزام لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.
- علي القيادات الادارية العمل على تنمية الإلتزام التنظيمي لدي العاملين لديهم من خلال توفير بيئة تنظيمية تسمح بالابتكار والابداع الوظيفي وتتسم بعلاقات الاحترام والتقدير بين العاملين

وتوفر الشعور بالرعاية والاهتمام، مع توفير الظروف المادية التي تساعد الموظف على العمل بكفاءة، ومما يشعره بالاهتمام ويزيد من مستويات التزامه التنظيمي.

- بناء الهيكليات التنظيمية الواضحة المهام والمسئوليات وطرق الاتصال مما يؤدي الى تنظيم العمل ووضوح المهام والمسئوليات وعدم الازدواجية فى الاشراف، كل ذلك له الاثر الايجابي على انجاز العمل مما يخلق جو عمل سليم فى المؤسسة يؤثر ايجابياً على مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب - جامعة الزقازيق.

١٧- قائمة المراجع .

أولاً : المراجع العربية .

- ١- إبراهيم غريب مصطفى (د.ت): إدارة السلوك التنظيمي، المعهد العالى للحاسب الألى، الإسكندرية.
- ٢- أحمد عزمى إمام (٢٠١٣م): التنمية البشرية والإبداع الإدارى دراسة نظرية بتطبيق علمى معاصر، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، القاهرة.
- ٣- جميل توفيق (١٩٩٧م): إدارة الأعمال . مدخل وظيفي ، دار الجامعات المصرية ، الإسكندرية.
- ٤- حمد صالح بهجت (١٩٩٥م): مهارات الإشراف الفعال فى العمل مع الجماعات ، المكتب الجامعى الحديث ، الإسكندرية .
- ٥- زكى هاشم (٢٠٠١م): إدارة الموارد البشريه ، ذات السلاسل للطباعة والنشر ، الكويت .
- ٦- ماجد عبدالمهدى المساعدة وآخرون (٢٠١٣م): مبادئ علم الإدارة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
- ٧- مجدي أحمد بيومى ومحمد السيد لطفى (٢٠١١م): الكفاءة التنظيمية والسلوك الإنتاجي (مدخل فى علم الاجتماع الصناعي)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ٨- محمد جاسم الشعبان، محمد صالح الابعج (٢٠١٣م) : إدارة الموارد البشرية فى ظل استخدام الأساليب العلمية الحديثة الجودة الشاملة - الهندرة، الرضوان للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.
- ٩- محمد حسن علاوى (٢٠١٨م): علم نفس الرياضة والممارسة البدنية، مركز الكتاب الحديث، القاهرة.

- ١٠- منال طلعت محمود (٢٠١٣م): الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلى، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية.
- ١١- هالة منصور (٢٠٠٥م): الإدارة العامة، المعهد العالى للخدمة الإجتماعية، بنها.
- ١٢- يسرى السيد يوسف جودة ، إبراهيم عبدالنبي (٢٠٠٩م): الإدارة "مدخل الفعالية فى وظائف المدير العصرى، مكتبة اليسر ، الزقازيق .
- ١٣- يسرى السيد يوسف جودة ، عبد الفتاح عايش على (٢٠١١م): إدارة الموارد البشرية مدخل تطوير الأداء الوظيفى فى منظمات القرن الحادى والعشرين، مكتبة تبارك، الزقازيق.
- ١٤- محمد رشدى على عيساوى (٢٠١٨م) : " دراسة معوقات الإلتزام التنظيمى كأحد عناصر الإدارة بمراكز الشباب بمحافظة قنا، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة جنوب الوادى.

المراجع الأجنبية.

- 15 -erakovich Rodney s . (2015) : relationship of organizational culture and ethical climate in public administrations organizations , the university of taxes at Arlington (2502)
- 16- valadares – Kevin joseph (2016) : mission, margin , and organizational ethics : the contribution of a service – based organizational culture towards enhancing the operational success of health care institutions and its affect on charity care , saint . louis university