

## المساندة الإجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب

د/ شيماء علي محمد لولي

مدرس علم الإجتماع الرياضي بقسم العلوم التربوية  
والنفسية الرياضية كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط

### مقدمة ومشكلة الدراسة:

يعد مفهوم المساندة الإجتماعية مفهوماً حديثاً نسبياً، حيث تناولته العلوم الإنسانية وعلماء الاجتماع في إطار بحثهم للعلاقات الاجتماعية، فظهر مصطلح شبكة العلاقات الاجتماعية يمثل البداية الحقيقية لظهور مفهوم المساندة الاجتماعية لأن إدراك الفرد وتقييمه لدرجة المساندة الاجتماعية تعتمد على إدراكه لشبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة به، والتي تمثل الأطر العامة التي تضم مصادر الدعم والثقة لأي شخص. (٤: ٥١)

ولذلك تعتبر المساندة الاجتماعية مصدراً من مصادر العلم الاجتماعي الفعال الذي يحتاجه الإنسان، حيث يؤثر حجم المساندة الاجتماعية، ومستوى الرضا عنها في كيفية إدراك الفرد لضغوط الحياة المختلفة، وأساليب مواجهته وتعامله مع هذه الضغوط، كما أنها تلعب دوراً هاماً في إشباع الحاجة للأمن النفسي وخفض مستوى المعاناة الناتجة عن شدة الأحداث الضاغطة وذات أثر في تخفيف حدة الأعراض المرضية. (٢٥: ٤٧٣)

وقد أشارت "مروة محمد شحته" (٢٠٠١م) إلى أن المساندة الاجتماعية هي اعتقاد الفرد بأنه مُقر ومُراع من قبل الآخرين، وأنهم متاحون له في أوقات الحاجة، كما أنه راضٍ عن علاقاته الاجتماعية بالآخرين، ثم أكدت أن المساندة الاجتماعية هي كم ما يدركه الفرد من علاقات اجتماعية بالآخرين من حيث ما يقدمونه له من دعم في المجالات: "المساندة بالمعلومات، المساندة الأدائية، المساندة الوجدانية، ومساندة التكامل الاجتماعي". (٢٣: ٩)

وترى "هانم عبد العاطي الجندي" (٢٠٠٣م) أن المساندة الاجتماعية هي المدى الذي يدركه فرد ما بأن حاجته إلى المساندة، المعلومات، التغذية الراجعة، والثقة بالآخرين قد أشبعت، وبالتالي فإن التعريف بأن المساندة الاجتماعية هي تلك العلاقات الاجتماعية القوية والأمنة القائمة بين الفرد والآخرين والتي تشبع حاجاته للقبول والحب والشعور بالأمان، فيثق في تلك العلاقات ويدركها على أنها يمكن أن تمنحه الرعاية والتشجيع والنصح والمساعدة في كافة مواقف حياته.

(٢٤: ١٢)

والأداء الوظيفي يعد من أهم الأنشطة والعمليات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، وهو أحد النظم الفرعية المكونة لهذه الإدارة الذي يُحقق النفع للفرد والمنظمة في صورة أفضل للموارد

البشرية، حيث يدور تقويم الأداء حول أهم عنصر من عناصر تحقيق الكفاية الإنتاجية وهو العنصر البشري (٢: ١٦٢).

ويمكن تعريف الأداء الوظيفي " بأنه عملية قياس سلوكيات الموظفين في محيط العمل، وخصائصهم ذات الصلة بوظائفهم ونتائج أعمالهم بشكل منتظم ودوري وذلك عن طريق شخص أو مجموعة أشخاص، يكونون على دراية مناسبة بأدائهم". (٨: ٧٤٣)

كما يعرف "القحطاني" (٢٠٠٥م) الأداء الوظيفي على أنه " أداء العاملين لعملهم ومسلكهم فيه وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتهم وإمكانية تقلدهم لمناصب ووظائف ذات مستوى أعلى وعملية تقويم الأداء الوظيفي هي " عملية شاملة تتضمن عمليات للإصلاح والتطوير الإداري بدءاً من تحديد المستويات الأدائية المتوقعة وإنهاءً بمرحلة تطوير الأداء، متضمنة مرحلة تقييم الأداء التي تعتبر جزئية من عمليات تقويم الأداء". (٢: ٣١٤)

وعن دور المساندة الإجتماعية لأداء العاملين فقد أشار "حسين على فايد" (١٩٩٨م) إلى المساندة الإجتماعية بأنها تلك العلاقات القائمة بين الفرد وآخرين والتي يدركها على أنها يمكن أن تعضده عندما يحتاج إليها، أو أنها السند العاطفي الذي يستمدده الفرد من آخر بالقدر الذي يساعده على التفاعل الإيجابي مع الأحداث الضاغطة الخاصة بالعمل ومع متطلبات البيئة الوظيفية التي يعيش فيها، بالإضافة لذلك فإن المساعدة الإجتماعية هي أن يشعر الفرد بأن هناك من يهتم به اهتماماً عميقاً ويقدره أو أن يشعر الفرد باندماجه الشديد مع الآخرين، وتلعب المساندة الإجتماعية دوراً هاماً في خفض المعاناة الناتجة عن ضغط العمل مما تساعد على تطوير أدائه لتحقيق أهداف المؤسسة. (٦: ٩٨)

ونجد أن هناك العديد من المشكلات الإدارية التي لا يستطيع مديري مراكز الشباب التغلب عليها مما يسبب ضغوط في العمل ويؤثر ذلك على تحقيق أهداف المؤسسة، حيث يتفق ذلك مع ما أشار إليه "Kazimierz Perechuda" (٢٠٠٢م) (٢٨) على أن المسؤوليات التي يقوم بها مديري مراكز الشباب في ظل ظروف إقتصاد السوق الحر أصبحت أكثر صعوبة ونتجت هذه الصعوبة عن زيادة المنافسة في مجال الرياضة، بالإضافة إلى تناقص وجود التمويل التقليدي الذي يعتمد على الميزانية المركزية والميزانيات المختلفة.

وكذلك ما أشار إليه "Thomas Fcustafson" (٢٠٠٢م) (٢٩) إلى أهمية توسيع دائرة مسؤوليات مديري مراكز الشباب لإعطاء المدير السلطة لاتخاذ القرارات في العمليات اليومية.

مما سبق يتضح لنا أهمية المساندة الإجتماعية في تقليل ضغوط العمل الواقعة على الإداريين في المؤسسات الرياضية بشكل عام ومراكز الشباب بشكل خاص لذا تسعى الباحثة للتعرف على المشكلات الإدارية التي يواجهها مديري مراكز الشباب من خلال الواقع الفعلي للمسئوليات الوظيفية لمديري مراكز الشباب ودور المساندة الإجتماعية في التغلب على هذه المشكلات.

#### هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على المساندة الإجتماعية وعلاقتها وذلك من خلال التعرف على:

- ١- مستوى المساندة الإجتماعية لدى مديري مراكز الشباب بمحافظة (أسيوط- سوهاج).
- ٢- الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب بمحافظة (أسيوط- سوهاج).
- ٣- علاقة المساندة الإجتماعية بالأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب بمحافظة (أسيوط- سوهاج).

#### تساؤلات الدراسة:

- ١- ما مستوى المساندة الإجتماعية لدى مديري مراكز الشباب بمحافظة (أسيوط- سوهاج) ؟
- ٢- ما الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب بمحافظة (أسيوط- سوهاج) ؟
- ٣- ما علاقة المساندة الإجتماعية بالأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب بمحافظة (أسيوط- سوهاج) ؟

#### مصطلحات الدراسة:

#### - المساندة الاجتماعية:

"درجة شعور الفرد بتوافر المشاركة العاطفية والمساندة المادية والعملية من جانب الآخرين، وكذلك وجود من يزودونه بالنصيحة والإرشاد من هؤلاء الأفراد ويكون معهم علاقات اجتماعية عميقة". (١٣ : ١٥)

#### - الأداء الوظيفي:

"إتمام الأعمال المحددة والواجب على الفرد القيام بها من خلال النشاط الذي يقوم به في وظيفته". (١ : ٢٥)

#### - مراكز الشباب:

"كل هيئة مجهزة بالمباني والإمكانات تقدمها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد منفردين أو متعاونين في المدن أو القرى يقصد تنمية الشباب في مراحل العمل المختلفة واستثمار أوقات فراغهم في ممارسة الأنشطة الترويحية والاجتماعية والرياضية وما يتصل بها تحت إشراف قيادة متخصصة". (٥: ١٦٣)

#### الدراسات السابقة :

-دراسة " شامي محمد صليحة" (٢٠١٠م) (٩) والتي استهدفت التعرف على المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، وتكونت عينة الدراسة من ( ٢٧٠) موظف، وكانت أدوات جمع البيانات استمارة استبيان المناخ التنظيمي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطيه بين المناخ التنظيمي والأداء الوصفي لدى عينة البحث.

-دراسة "البنى محمود السنوسي" ( ٢٠٠٧م) (١٨) والتي استهدفت التعرف على المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا، وتكون عينة الدراسة من (١٤٥)، وكانت أدوات جمع البيانات استمارة استبيان المناخ التنظيمي، وقد استخدمت المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطيه بين المناخ التنظيمي وفاعلية الأداء الوظيفي لدى عينة قيد البحث.

-دراسة " على عبد السلام" ( ٢٠٠١م) (١٦) والتي استهدفت التعرف على المساندة الاجتماعية، وأحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالتوافق مع الحياة الجامعية لدى طلاب الجامعة المقيمين مع أسرهم، والمقيمين في المدن الجامعية، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) طالب، وكانت أدوات جمع البيانات مقياس المساندة الاجتماعية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين المساندة الاجتماعية والتفاعل الإيجابي مع مواجهة أحداث الحياة الضاغطة لدى طلاب الجامعة المدعمن بالمساندة الاجتماعية والمقيمين مع أسرهم وتوافقهم مع الحياة الجامعية.

- دراسة " Cant" (٢٠٠٠م) (٢٦) والتي استهدفت التعرف على عرض نماذج القيادة والأعباء الوظيفية لدى مديري إقليم شركة أليونس الدولية للصناعة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) مدير، وكانت أدوات جمع البيانات استبيان الأعباء الوظيفية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج مدى تأثير أشكال القيادة على التصرفات في الأعباء الوظيفية المديرين.

-دراسة " G. Felisten & K. Wilcox" (١٩٩٤م) (٢٧) والتي استهدفت التعرف على علاقة المشكلات والصعوبات النفسية بالمساندة الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٥) فرد، وكانت أدوات جمع البيانات مقياس المساندة الاجتماعية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي،

وكانت أهم النتائج حاجة الفرد إلى تلقي المساندة الإجتماعية من أفراد الأسرة، والأصدقاء لمساندته في تخطي الصعوبات والمشكلات النفسية التي يواجهها في حياته اليومية نتيجة تعامله مع أحداث الحياة الضاغطة المتعددة في البيئة الداخلية، وتعزز تفاعله مع البيئة الخارجية.

-دراسة " C. Kelle et al " (١٩٩٣م) (٢٩) والتي استهدفت التعرف على العوامل المرتبطة بالمساندة الإجتماعية وأثرها على متغيرات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) مريض التهاب رئوي مزمن وأزوجهم، وكانت أدوات جمع البيانات مقياس المساندة الاجتماعية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج أن الإحساس بالرضا عن مستوى المساندة يخفف من الآثار السلبية التي تحدثها الوحدة النفسية والأعراض الاكتئابية لدى مرضى الالتهاب الرئوي المزمن.

#### إجراءات الدراسة:

#### منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ( الدراسات المسحية) وذلك لملائمته لطبيعة تلك الدراسة.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة مديري مراكز الشباب بمحافظة ( أسيوط - سوهاج) وعددهم (٣٩١) مديراً لمراكز الشباب بمحافظة (أسيوط - سوهاج)، حيث قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد شملت على (١٩٥) مديراً لمراكز الشباب بمحافظة أسيوط و (١٩٦) مديراً لمراكز الشباب بمحافظة سوهاج لعام (٢٠١٤ - ٢٠١٥).

#### أدوات جمع البيانات:

١- مقياس المساندة الاجتماعية (إعداد بشرى إسماعيل أحمد)، تقنين (الباحثة).

٢- استبيان الأداء الوظيفي (إعداد الباحثة)

١- مقياس المساندة الاجتماعية:

- وصف مقياس المساندة الاجتماعية:

تم الاستعانة بمقياس المساندة الاجتماعية من إعداد " بشرى إسماعيل أحمد".

#### - الصورة المبدئية للمقياس:

لقد تم صياغة عبارات هذه الأبعاد بطريقة التقدير الذاتي، ثم عرضت الصورة الأولية للمقياس على عدد من المحكمين (أساتذة في الصحة النفسية وعلم النفس) بهدف تحديد العبارات الغامضة، وبناء عليه تم حذف بعض العبارات التي لم يتفق عليها ٨٠ % من آراء المحكمين،

وبناء على ذلك أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٦٦) عبارة، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (١) مكونات مقياس المساندة الاجتماعية

م	الأبعاد	أرقام العبارات	المجموع
١	المساندة الأسرية	٢٥ - ١	٢٥
٢	مساعدة الأقارب	٣٠ - ٢٦	٥
٣	مساعدة زميل العمل	٣٨ - ٣١	٨
٤	مساعدة المشرف المباشر	٤٥ - ٣٩	٧
٥	مساعدة المؤسسة	٦٦ - ٤٦	٢١
	المجموع		٦٦

#### إعداد تعليمات المقياس :

حيث روعي أن تكون التعليمات سهلة الصياغة وبسيطة وواضحة لقارئها، وأن توضح الغرض أو الهدف وأن يشعر المفحوص بالأمان والسرية التامة لإجاباته وأن هذه الإجابات لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة ولأغراض البحث العلمي فقط حتى تتمكن الباحثة من جميع بيانات صادقة إلى حد بعيد.

#### تصحيح المقياس وتفسير الدرجات:

يتم تصحيح المقياس وفقاً لطريقة " ليكرت " Leckert ذات النقاط الخمس التي تتراوح من الموافقة بشدة إلى عدم الموافقة التامة، ويتم التصحيح كالتالي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
٥ درجات	٤ درجات	٣ درجات	درجتان	درجة واحدة

وذلك للعبارات ذات الصيغة الموجبة التي تشير إلى توافر المساندة للمستجيب، وعدد هذه

العبارات (٤٧) عبارة:

أما بالنسبة للعبارات التي تصحح في الاتجاه العكسي، يتم تصحيحها كما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
درجة واحدة	درجتان	٣ درجات	٤ درجات	٥ درجات

حيث بلغ عدد هذه العبارات (١٩) عبارة وهي: (٢) (٥) (١٠) (١٣) (١٦) (١٨) (١٩) (٢٠) (٢١) (٢٣) (٢٥) (٤٧) (٥٠) (٥١) (٥٤) (٥٧) (٥٩) (٦٠) (٦٤).

وبذلك بلغت نسبة العبارات الإيجابية ٧١ % من عبارات المقياس، في حين بلغت نسبة

العبارات السلبية ٢٩ % من عبارات المقياس الكلي.

ووفقا لمفتاح التصحيح السابق فإن أقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب في المقياس كله (٣٣٠) درجة وهو ما يطلق عليه "سقف المقياس".

بينما أقل درجة يمكن أن يعطيها المقياس للمفحوص (٦٦ درجة) وهي بهذا تقابل سقف المقياس "أرضية المقياس".

ويمكننا الحصول على الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية للمفحوص بجمع الدرجات التي حصل عليها المفحوص على كل عبارة من عبارات المقياس ككل (٦٦ عبارة)، ولكن للحصول على الدرجة التي حصل عليها الفرد على أحد الأبعاد الخمسة للمكونة لهذا المقياس فإنه يمكننا الحصول عليها بجمع درجات العبارات المكونة للبعد.

وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى شعور الفرد وإدراكه للمساندة من الآخرين (الأسرة - الأقارب - زملاء العمل - المشرف المباشر - المسئولون في المؤسسة أو من المؤسسة نفسها)، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى عدم توافر أو عدم شعور الفرد وإدراكه للمساندة من الآخرين.

كذلك فإن حصول الفرد على درجة مرتفعة على أحد الأبعاد الفرعية الخمسة المكونة للمقياس الكلي يشير إلى توافر أو شعور الفرد وإدراكه للمساندة من هذا المصدر، مثال ذلك، إذا حصل الفرد على (١٢٠) درجة من (١٢٥) درجة في المقياس الفرعي الأول فإن هذا يعني أن المفحوص يشعر بتوافر المساندة من أفراد أسرته، أما حصوله على درجة منخفضة (ولتكن مثلا ٤٠ درجة) فإن هذا يشير إلى شعوره بعدم توافر المساندة من أفراد الأسرة، وهكذا بالنسبة للمقاييس الفرعية الأخرى. (٣ : ٤-٩)

**تقنين مقياس المساندة الاجتماعية:**

**تقدير صدق المقياس:**

**صدق المحكمين:**

قامت الباحثة بتقنين المقياس ليتناسب مع مديري مراكز الشباب للتأكد من مناسبة المقياس من حيث اللغة ومستوى الصياغة لدى عينة الدراسة وذلك من خلال الاستعانة ببعض المراجع العلمية مثل "محمد نصر الدين رضوان" (٢٠١١م) (٢٢)، محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان" (١٩٨٧م) (١٩)، و"محمد صبحي حسائين" (١٩٨٧م) (٢١) "محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان" (١٩٨٨م) (٢٠) والمرتبطة بمجال المقاييس بهدف تقنين مقياس المساندة الاجتماعية، فتراوحت نسبة الاتفاق بين المحكمين بين (٨٠ % إلى ١٠٠ %) مما

يدل بصورة كبيرة على صدق المقياس من جانب المحكمين والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) آراء السادة الخبراء حول العبارات المقترحة لمقياس المساندة الإجتماعية (ن = ٨)

النسبة المئوية	رقم العبارة	أبعاد المقياس	النسبة المئوية	رقم العبارة	أبعاد المقياس	النسبة المئوية	رقم العبارة	أبعاد المقياس	
% ٨٠	٥١	تابع (٥) مساندة المؤسسة	% ٩٠	٢٦	مساندة الأقارب (٢)	% ٨٠	١	(١) المساندة الأسرية	
% ٩٠	٥٢		% ٨٠	٢٧		% ٩٠	٢		
% ٨٠	٥٣		% ٨٠	٢٨		% ١٠٠	٣		
% ٨٠	٥٤		% ٩٠	٢٩		% ١٠٠	٤		
% ٩٠	٥٥		% ٦٠	٣٠		% ١٠٠	٥		
% ٨٠	٥٦		% ٩٠	٣١	مساندة زميل العمل (٣)	% ١٠٠	٦		
% ٩٠	٥٧		% ٨٠	٣٢		% ٩٠	٧		
% ٨٠	٥٨		% ٨٠	٣٣		% ٩٠	٨		
% ٩٠	٥٩		% ١٠٠	٣٤		% ٩٠	٩		
% ٨٠	٦٠		% ١٠٠	٣٥		% ٨٠	١٠		
% ٩٠	٦١		% ٩٠	٣٦		% ٨٠	١١		
% ٨٠	٦٢		% ٦٠	٣٧		% ٨٠	١٢		
% ٩٠	٦٣		% ٦٠	٣٨		% ٨٠	١٣		
% ١٠٠	٦٤		% ٦٠	٣٩		مساندة المشرف المباشر (٤)	% ٩٠		١٤
% ١٠٠	٦٥		% ١٠٠	٤٠			% ٩٠		١٥
% ٩٠	٦٦		% ٩٠	٤١	% ٨٠		١٦		
		% ٨٠	٤٢	% ٩٠	١٧				
		% ٩٠	٤٣	% ١٠٠	١٨				
		% ٨٠	٤٤	مساندة المؤسسة (٥)	% ٨٠	١٩			
		% ٨٠	٤٥		% ٨٠	٢٠			
		% ٨٠	٤٦		% ٩٠	٢١			
		% ٩٠	٤٧		% ١٠٠	٢٢			
		% ٩٠	٤٨		% ١٠٠	٢٣			
		% ٩٠	٤٩	% ١٠٠	٢٤				
		% ٨٠	٥٠	% ٦٠	٢٥				

صدق المقارنة الطرفية:



للتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغ قوامها (٥٠) مديراً من مديري مراكز الشباب والرياضة بغرض ترتيب أفراد العينة تنازلياً وتم المقارنة بين الربيع الأعلى (٢٥%) بما يعادل (٢٥) مديراً الأعلى في الدرجة وبين الربيع الأدنى (٢٥%) بما يعادل (٢٥) مديراً ويمكن توضيح الصدق التمييزي من خلال جدول (٣).

جدول (٣) الفروق بين الربيع الأدنى والأعلى في مقياس المساندة الإجتماعية والعبارة الفرعية لدى عينة الدراسة (ن = ٥٠)

م	المحاور	عدد العبارات لكل محور	الربيع الأدنى		الربيع الأعلى	
			ع	م	ع	م
١	المساندة الأسرية	٢٤	١٠.٢٦	٨٢.٦٤	١٢.٤٦	٤.٩٦
٢	مساندة الأقارب	٦	٣.٦٢	٢٥.٥٩	١٠.٢٣	٢.٥٤
٣	مساندة زميل العمل	٦	٧.٤٩	٢٧.٦٠	١٠.٦٥	٦.٥٤
٤	مساندة المشرف المباشر	٩	٤.٢٩	٤٠.٧١	٧.٩٣	٦.٤٧
٥	مساندة المؤسسة	٢١	٣٠.٢٦	٨.٦٧	٦.٣٧	٥.٤١

قيمة "ت" الجدولية تساوي ٢.٥٨ عند مستوى ٠.٠١ ، ٢.٠٠ عند مستوى ٠.٠٥ .

يتبين من الجدول السابق (٣) وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠.٠١) وقد جاءت تلك الفروق لصالح الربيع الأعلى وتلك النتيجة تدل على أن المقياس لدى قدرة على التمييز بين ذوى المستويات المختلفة في ذات السمة المقيسة.

من خلال الإجراء السابق تبين للباحثة أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من حيث الصدق.

**صدق الاتساق الداخلي:**

للتأكد من صدق المقياس قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغ قوامها (٥٠) مديراً من مديري مراكز الشباب ويوضح الجدول التالي مصفوفة معاملات الارتباط لبنود مقياس المساندة الاجتماعية.

جدول (٤) معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي ينتمي إليه (ن = ٥٠)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٤٣١	٢٥	٠.٤١٦	٣١	٠.٤١٦	٣١	٠.٦٢٥	٣٧	٠.٦٩٣	٤٦
٠.٥١٨	٢٦	٠.٤٠٤	٣٢	٠.٤٠٤	٣٢	٠.٦١٥	٣٨	٠.٧٠٦	٤٧
٠.٥٢٢	٢٧	٠.٥١٣	٣٣	٠.٥١٣	٣٣	٠.٦٦٨	٣٩	٠.٧٤٥	٤٨

تابع جدول (٤) معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي ينتمي إليه (ن = ٥٠)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٤	٠.٤٤١	٢٨	٠.٦٨٤	٣٤	٠.٦٨٤	٤٠	٠.٦٩٤	٤٩	٠.٧٣٢
٥	٠.٣٨٦	٢٩	٠.٥٦٢	٣٥	٠.٦٢٢	٤١	٠.٦٥١	٥٠	٠.٦٧١
٦	٠.٥٨٢	٣٠	٠.٤٨٢	٣٦	٠.٦٢٨	٤٢	٠.٧١٠	٥١	٠.٦٠١
٧	٠.٦٣٨					٤٣	٠.٦٨٥	٥٢	٠.٧٣٩
٨	٠.٦٣٤					٤٤	٠.٤٨٥	٥٣	٠.٤٤٤
٩	٠.٧١٨					٤٥	٠.٥٩٣	٥٤	٠.٥٢٤
١٠	٠.٧١٦							٥٥	٠.٤٤٣
١١	٠.٤٠٥							٥٦	٠.٤٧٤
١٢	٠.٥١٣							٥٧	٠.٥٢٢
١٣	٠.٦٥٢							٥٨	٠.٦٧٢
١٤	٠.٧٤٢							٥٩	٠.٦٣٦
١٥	٠.٤٩٢							٦٠	٠.٤٥٤
١٦	٠.٥٨٩							٦١	٠.٥٩١
١٧	٠.٤٦٤							٦٢	٠.٧٩٣
١٨	٠.٥٥٢							٦٣	٠.٧١٤
١٩	٠.٦٢٥							٦٤	٠.٤٢٠
٢٠	٠.٥٤٧							٦٥	٠.٧٥٦
٢١	٠.٧٧٨							٦٦	٠.٥٥٤
٢٢	٠.٥٨٦								
٢٣	٠.٧٤٤								
٢٤	٠.٨٢٠								

قيمة "ر" الجدولية  $٠.٣٠٤ = ٠.٠٥$   $٠.٣٩٣ = ٠.٠١$

جدول (٥) معامل الارتباط بين كل محور والمجموع الكلي للمحاور (ن = ٥٠)

م	الأبعاد	أرقام العبارات
١	المساندة الأسرية	٠.٦٣٦
٢	مساعدة الأقارب	٠.٧٦٤
٣	مساعدة زميل العمل	٠.٥٦٢
٤	مساعدة المشرف المباشر	٠.٤٨٢
٥	مساعدة المؤسسة	٠.٦٩٧

قيمة ر " الجدولية ٠.٠٥ = ٠.٣٠٤ ٠.٠١ = ٠.٣٩٣

من جدول (٤)، (٥) يتضح أن هناك عدداً من العبارات أوضحت مصفوفة معاملات الارتباط إنها تمتع بمعالم ارتباط دال إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥. تقدير ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات المقياس قامت الباحثة باستخدام نوعان لحساب معامل الثبات هما:

- حساب الثبات باستخدام معادلة الفاكر ونباخ Alfa - Cornbk
- التجزئة النصفية.

قامت الباحثة باستخدام معامل الفاكرونباخ للتحقق من مدى ثبات المقياس وكذلك التجزئة حيث قامت الباحثة بتطبيق أدوات الدراسة على عينة التقنين حيث بلغ قوامها (٥٠) مديراً من مديري مراكز الشباب، وذلك في الفترة من ٢٠١٥/٩/١٥م إلى ٢٠١٥/٩/٣٠م. وقد تم حساب الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية لكل محور على حده، كما تم حساب الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية لمجموع عبارات المقياس، وهذا يعطي ثبات نصف المقياس، ولإيجاد ثبات المقياس ككل تم استخدام معامل التصحيح الفاكرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك الإجراء.

جدول (٦) معاملات الثبات بالتجزئة النصفية الفاكرونباخ لمقياس المساندة الإجتماعية (ن = ٥)

م	العبارات	عدد العبارات	الربيع الأدنى		الربيع الأعلى		ت	معامل الثبات الفاكرونباخ
			ع	م	ع	م		
١	المساندة الأسرية	٢٤	١٥.٢٤	٥٢.٨٩	٥٠.٧٢	١١.٣١	٠.٨٢	٨٨٢
٢	مساعدة الأقارب	٦	٥.٠٢	١٢.٢٠٥	١٣.٢٢٠	٤.٥٥	٠.٨٧	
٣	مساعدة زميل العمل	٦	٦.٤٨	١٣.٨٨	١٢.٧٤	٥.٠٥	٠.٨٤	
٤	مساعدة المشرف المباشر	٩	٤.٤٨	١٩.٤٤	١٨.١٢	٤.٦٤	٠.٨٥	
٥	مساعدة المؤسسة	٢١	١٥.٦٠	٤٨.٢٥٥	٤٧.٠٥	١٨.٨٢	٠.٩٠	
مجموع عدد العبارات								٨٨٢

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) أن معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية (بين مجموع درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية لمحاور المقياس) حيث تراوحت بين (٠.٩٠ - ٠.٨٢) أن المقياس يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة ويوضح استقرار عبارات المقياس وكذلك معامل الفاكرونباخ يدل على ثبات المقياس.

## ٢- استبيان الأداء الوظيفي:

قامت الباحثة ببناء استمارة الأداء الوظيفي لمديري مراكز الشباب في ضوء الاختصاصات العلمية والدراسات السابقة حيث قامت لتجديد محاور الاستبيان وتم عرضها على السادة الخبراء المتخصصين (١٠ خبراء)، وقد استخدمت الباحثة النسبية المئوية لإستخلاص المحاور التي خلصت على نسبة (٧٥%) فأكثر من آراء الخبراء والجدول (٧) يوضح نتيجة ذلك الإجراء. جدول (٧) آراء السادة الخبراء حول المحاور المقترحة لاستبيان الأداء الوظيفي لمديري مراكز الشباب (ن = ١٠)

رقم المحور	العبارات	آراء الخبراء
١	حسن إصدار الأحكام والقرارات الوظيفية	٩٠ %
٢	الرضا عن طبيعة العمل	٦٠ %
٣	الدقة في أداء الوظيفة	٨٠ %
٤	القدرة على أداء الوظيفة	٨٠ %
٥	الإلمام بكل جوانب الوظيفة	٨٠ %

يبين من الجدول السابق (٧) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء تراوحت بين (٩٠ - ٦٠%) وبذلك تم استبعاد (محور الرضا عن طبيعة العمل).

ثم قامت الباحثة ببناء استمارة استبيان الأداء الوظيفي لمديري مراكز الشباب في ضوء المحاور التي تم التوصل إليها، حيث قامت الباحثة بصياغة مجموعة من العبارات بعد الإطلاع على المراجع العلمية والدراسات السابقة حيث تم تحديد (٢٥) عبارة في صورتها الأولية وتم العرض على السادة الخبراء المتخصصين (١٠ خبراء) في مجال علم الاجتماع والإدارة الرياضية، وقد استخدمت الباحثة النسبة المئوية لاستخلاص العبارات التي حصلت على نسبة (٧٥%) فأكثر من آراء السادة الخبراء والجدول (٨) يوضح نتيجة ذلك الأجراء.

جدول (٨) آراء السادة الخبراء حول العبارات المقترحة لاستبيان الأداء

الوظيفي لمديري مراكز الشباب والرياضة (ن = ٨)

رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء
١	% ١٠٠	١٤	% ٨٠
٢	% ٨٠	١٥	% ٧٠
٣	% ٧٠	١٦	% ٩٠
٤	% ١٠٠	١٧	% ٩٠
٥	% ٩٠	١٨	% ٩٠
٦	% ٧٠	١٩	% ٨٠
٧	% ١٠٠	٢٠	% ٩٠
٨	% ١٠٠	٢١	% ٩٠
٩	% ٨٠	٢٢	% ٨٠
١٠	% ٧٠	٢٣	% ٧٠
١١	% ٩٠	٢٤	% ٧٠
١٢	% ١٠٠	٢٥	% ٩٠
١٣	% ٨٠		

يتبين من الجدول السابق (٨) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء فيما يتعلق بعبارات المقياس تراوحت بين ( ١٠٠ %) و ( ٧٥ %) وهذا يعبر عن قبول الاستمارة من قبل المحكمين. المعاملات العلمية للاستبيان: تقدير صدق الاستبيان:

صدق المحكمين:

للتأكد من الخصائص السيكمومترية للاستبيان قامت الباحثة بعرض الاستبيان على عدد (١٠) من المحكمين والخبراء في نفس مجال الدراسة للتأكد من مدى صلاحية أداة الاستبيان في قياس ما وضعت لقياسه من الأداء الوظيفي وتم قبول الفقرة التي تحصل على اتفاق المحكمين بنسبة مئوية قدرها (٧٠ %) والجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩) النسبة المئوية لآراء السادة المحكمين حول مفردات وعبارات استبيان الأداء الوظيفي

رقم العبارة	النسبة المئوية	رقم العبارة	النسبة المئوية
١	% ٧٠	١٤	% ٩٠
٢	% ٨٠	١٥	% ٩٠
٣	% ٨٠	١٦	% ٨٠
٤	% ٩٠	١٧	% ٨٠
٥	% ٩٠	١٨	% ٧٠

تابع جدول (٩) النسبة المئوية لآراء السادة المحكمين حول مفردات وعبارات استبيان الأداء الوظيفي

رقم العبارة	النسبة المئوية	رقم العبارة	النسبة المئوية
٦	% ٩٠	١٩	% ٩٠
٧	% ٨٠	٢٠	% ٩٠
٨	% ٨٠	٢١	% ٨٠
٩	% ٩٠	٢٢	% ٨٠
١٠	% ٨٠	٢٣	% ١٠٠
١١	% ١٠٠	٢٤	% ١٠٠
١٢	% ١٠٠	٢٥	% ٩٠
١٣	% ١٠٠		% ٩٠

تقدير عبارات الاستبيان:

للتحقق من ثبات الاستبيان قامت الباحثة باستخدام نوعان لحساب معامل الثبات هما:

- حساب الثبات باستخدام معادلة الفاكرونباخ Alfa - Cornbk

- التجزئة النصفية.

حيث قامت الباحثة باستخدام معامل الفاكرونباخ للتحقق من مدى ثبات الاستبيان وكذلك

التجزئة النصفية وذلك من الفترة من ٢٠١٥/٩/١٥ إلى ٢٠١٥/٩/٣٠ وجدول (١٠) يوضح

نتيجة ذلك الأجراء:

جدول (١٠) ثبات الفاكرونباخ والتجزئة النصفية لأستبيان الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة (ن = ٥٠)

الفاكرونباخ	ر	الأرقام الزوجية		الأرقام الفردية		عدد العبارات	الأبعاد
		ع	م	ع	م		
٠.٩٠	٠.٨٣١	١٧.٢٧	٥٢.٤٢	٢٠.١٥	٥٥.٦٩	٢٥	استبيان المسؤولية الوظيفية

يتضح من الجدول السابق (١٠) أن قيم معامل الثبات التي تم حسابها باستخدام معامل

الفاكرونباخ Alfa - Cornflak جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الأداء الوظيفي وأيضاً الدرجة

الكلية للاستبيان وهذه النتيجة التي تم التوصل إليها حيث تشير إلى أن الاستبيان يتمتع بدرجة

مناسبة من الثبات.

- المعالجات الإحصائية:

استخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية التالية:

١- النسبة المئوية (Percentage) (٥)

٢- معامل الالتواء Skewness.

٣- معامل ارتباط بيرسون Person Coeddicient of

٤- اختبار " ت " لدلالة الفروق  $t - test$ .

- عرض النتائج ومناقشتها:
- عرض نتائج التساؤل الأول وتفسيرها:

ما مستوى المساندة الإجتماعية لدى مديري مراكز الشباب بمحافظة ( أسبوط - سوهاج)؟

قامت الباحثة بتطبيق مقياس المساندة الإجتماعية على العينة الأساسية وقوامها (٣٤١) مديراً لمراكز الشباب بمحافظة ( أسبوط- سوهاج) وذلك في الفترة من ١٢ / ١٠ / ٢٠١٥م إلى ١٢/١١/٢٠١٥م وجدول (١١) يوضح نتائج التطبيق.

جدول (١١) الوزن النسبي والنسبة المئوية لمقياس المساندة الإجتماعية (ن = ٣٤١)

النسبة المئوية	الوزن النسبي	التكرارات					العبارة	المحاور
		١	٢	٣	٤	٥		
٦٣.٦٩٥٠١	١٠٨٦	٤١	٧٥	٧٥	٨٠	٧٠	١	المساندة الاسرية
٧٩.١٧٨٨٩	١٣٥٠	٢	٩	١٠	٣٠٠	٢٠	٢	
٧٤.٨٣٨٧١	١٢٧٦	٢١	١٥	١٥	٢٧٠	٢٠	٣	
٨٤.١٦٤٢٢	١٤٣٥	٧	١٤	٣٠	١٤٠	١٥٠	٤	
٨٥.١٠٢٦٤	١٤٥١	١	٢٠	٢٠	١٥٠	١٥٠	٥	
٧٦.٦٥٦٨٩	١٣٠٧	١٥	٦	١٠	٣٠٠	١٠	٦	
٧٥.١٣١٩٦	١٢٨١	١١	٣٠	٤٠	٢١٠	٥٠	٧	
٧٧.١٨٤٧٥	١٣١٦	١١	١٥	٢٥	٢٥٠	٤٠	٨	
٧٨.٨٨٥٦٣	١٣٤٥	٥	٥	١٠	٣٠٥	١٦	٩	
٧٨.٨٢٦٩٨	١٣٤٤	١٠	٢٠	١٠	٢٤١	٦٠	١٠	
٨٣.٨١٢٣٢	١٤٢٩	١٥	٥	٣٠	١٤١	١٥٠	١١	
٧٥.٦٠١١٧	١٢٨٩	٢٥	٢٥	٢٠	٢٠١	٧٠	١٢	
٦٨.٨٥٦٣	١١٧٤	٥٠	٥٠	٤٠	١٠١	١٠٠	١٣	
٧٨.٨٢٦٩٨	١٣٤٤	٥	١٠	٥	٣٠١	٢٠	١٤	
٧٧.٤١٩٣٥	١٣٢٠	١٥	١٥	١٠	٢٦٠	٤١	١٥	
٧١.٥٥٤٢٥	١٢٢٠	٤٠	٢٥	٣٥	١٨٠	٦١	١٦	
٨٠.٩٣٨٤٢	١٣٨٠	٥	١٥	١٠	٢٤٠	٧١	١٧	
٧٨.٠٠٥٨٧	١٣٣٠	١٥	٥	٨٠	١٤٠	١٠١	١٨	

تابع جدول (١١) الوزن النسبي والنسبة المئوية لمقياس المساندة الإجتماعية (ن = ٣٤١)

النسبة المئوية	الوزن النسبي	التكرارات					العبارة	المحاور
		١	٢	٣	٤	٥		
٧٣.٨٤١٦٤	١٢٥٩	٢٥	٢٥	٤٠	١٩١	٦٠	١٩	
٧٩.٧٠٦٧٤	١٣٥٩	١٥	٥	١٠	٢٥١	٦٠	٢٠	
٧٧.٤١٩٣٥	١٣٢٠	٩	٦	١٥	٣٠١	١٠	٢١	
٧٧.٩٤٧٢١	١٣٢٩	٥	١٥	١٠٠	١١١	١١٠	٢٢	
٦٧.٣٩٠٠٣	١١٤٩	٥٠	٣٥	٦٥	١٢١	٧٠	٢٣	
٧٣.٣١٣٧٨	١٢٥٠	٢٥	٣٥	٤٠	١٧٠	٧١	٢٤	
٧٢.٧٢٧٢٧	١٢٤٠	٣٥	١٥	٥٠	١٨٠	٦١	٢٥	مساندة الاقارب
٨٠.٠٥٨٦٥	١٣٦٥	٥	١٠	٣٥	٢٢٠	٧١	٢٦	
٧٨.٢٩٩١٢	١٣٣٥	٥	١٠	١٥	٢٩٠	٢١	٢٧	
٧٩.٧٠٦٧٤	١٣٥٩	١٠	١٥	٢٥	٢١١	٨٠	٢٨	
٧٧.٩٤٧٢١	١٣٢٩	١٠	٥	١٠	٣٠١	١٥	٢٩	
٧٦.٥٣٩٥٩	١٣٠٥	٣٥	٣٠	٣٥	١٠٠	١٤١	٣٠	
٧٩.٧٦٥٥٤	١٣٦٠	٥	١٥	٢٠	٢٤٠	٦١	٣١	مساندة زميل العمل
٧٣.٠٢٠٥٣	١٢٤٥	٢٥	٢٥	٤٠	٢٠٥	٤٦	٣٢	
٧٥.٩٥٣٠٨	١٢٩٥	١٠	٤٥	٦٥	١٠٥	١١٦	٣٣	
٨١.٧٠٠٨٨	١٣٩٣	٥	١٥	١٦	٢١٥	٩٠	٣٤	
٧٦.١٨٧٦٨	١٢٩٩	٢٥	١٥	١٥	٢٣١	٥٥	٣٥	
٧٩.٢٩٦١٩	١٣٥٢	٥	٥	٩	٣١٥	١٠	٣٦	
٧٨.٢٤٠٤٧	١٣٣٤	١٠	٤٠	٣٥	١٤١	١١٥	٣٧	مساندة المشرف المباشر
٧٦.١٨٧٦٨	١٢٩٩	٥	٤٥	٤٠	١٧١	٨٠	٣٨	
٧٨.١٨١٨٢	١٣٣٣	٢٥	١٥	٢٦	١٧٥	١٠٠	٣٩	
٧٩.٤٧٢١٤	١٣٥٥	٣	١٧	٦	٢٧٥	٤٠	٤٠	
٧٥.٩٥٣٠٨	١٢٩٥	١٧	٣٩	٣٠	١٦٥	٩٠	٤١	
٧٦.٧١٥٥٤	١٣٠٨	٢٥	١٥	١١	٢٣٠	٦٠	٤٢	
٧٩.٧٠٦٧٤	١٣٥٩	٤	٦	١١	٢٩٠	٣٠	٤٣	
٨٢.١٧٠٠٩	١٤٠١	١١	٣٠	٢٠	١٣٠	١٥٠	٤٤	
٧٩.٨٢٤٠٥	١٣٦١	٩	١٥	١٦	٢٣١	٧٠	٤٥	



تابع جدول (١١) الوزن النسبي والنسبة المئوية لمقياس المساندة الإجتماعية (ن = ٣٤١)

النسبة المئوية	الوزن النسبي	التكرارات					العبارة	المحاور
		١	٢	٣	٤	٥		
٧٩.١٢.٢٣	١٣٤٩	٥	٥	١٠	٣٠.١	٢٠	٤٦	
٧٥.٠١٤٦٦	١٢٧٩	١٥	٣٥	٣٠	٢٠.١	٦٠	٤٧	
٧٩.٧٠.٦٧٤	١٣٥٩	٢٠	٢٥	٤٥	١٠.١	١٥٠	٤٨	
٨٠.١٧٥٩٥	١٣٦٧	١٠	١٦	١٥	٢٢٠	٨٠	٤٩	
٧٩.٦٤٨٠.٩	١٣٥٨	١٠	١٥	٦	٢٥٠	٦٠	٥٠	
٧٩.٦٤٨٠.٩	١٣٥٨	١٠	٥	٦	٢٨٠	٤٠	٥١	
٧٩.٢٣٧٥٤	١٣٥١	٨	٧	٥	٢٩١	٣٠	٥٢	
٨٠.٢٣٤٦	١٣٦٨	٤	٣	٣	٣٠.٦	٢٥	٥٣	
٧٥.٦٠.١١٧	١٢٨٩	٣٠	٣٥	٢٥	١٤١	١١٠	٥٤	
٧٩.١٢.٢٣	١٣٤٩	١٥	٣٥	٣٠	١٣١	١٣٠	٥٥	
٨٠.٨٢١١١	١٣٧٨	١٤	١٢	٢٠	١٩٥	١٠٠	٥٦	
٨٠.٥٢٧٨٦	١٣٧٣	١٦	٩	٥	٢٣١	٨٠	٥٧	
٧٥.٣٠.٧٩٢	١٢٨٤	٣٥	٤٠	٢٥	١١١	١٣٠	٥٨	
٨٠.٩٩٧٠.٧	١٣٨١	٩	١٥	١٦	٢١١	٩٠	٥٩	
٨٠.١٧٥٩٥	١٣٦٧	٢	٣	٥	٣١١	٢٠	٦٠	
٧٥.٨٩٤٤٣	١٢٩٤	٣٥	٢٠	٢٥	١٦١	١٠٠	٦١	
٧٧.٣٦٠.٧	١٣١٩	١٥	٢٥	٤٠	١٧١	٩٠	٦٢	
٨٠.٧٠.٣٨١	١٣٧٦	٨	١٢	١٥	٢٣١	٧٥	٦٣	
٧٩.٠٠.٢٩٣	١٣٤٧	١٢	١٣	١٠	٢٥١	٥٥	٦٤	
٧٩.٧٦٥٤	١٣٦٠	٥	٤	٦	٣٠.١	٢٥	٦٥	
٨٠.٥٨٦٥١	١٣٧٤	٣	٤	٣	٣٠.١	٣٠	٦٦	

مساندة  
المؤسسة

يتضح من الجدول السابق (١١) أن النسبة المئوية لعبارات محاور المقياس تدل على أهمية المساندة الإجتماعية في حياة الفرد حيث أكد ذلك " هشام إبراهيم عبد الله " (١٩٩٥م) (٢٥) حيث يرى أن المساندة الإجتماعية تعتبر مصدراً من مصادر الدعم ولذلك تعتبر المساندة

الإجتماعية مصدراً من مصادر الدعم الاجتماعي الفعال الذي يحتاجه الإنسان، حيث يؤثر حجم المساندة الاجتماعية، ومستوى الرضا عنها في كيفية إدراك الفرد لضغوط الحياة المختلفة، وأساليب مواجهته وتعامله مع هذه الضغوط، كما أنها تلعب دوراً هاماً في إشباع الحاجة للأمن النفس وخفض مستوى المعاناة الناتجة عن شدة الأحداث الضاغطة وذات أثر في تخفيف حدة الأعراض المرضية.

### التساؤل الثاني:

ما الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب بمحافظة (أسيوط - سوهاج) ؟ قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان علي عينة قوامها (٣٤١) مديراً من مديري مراكز الشباب (أسيوط - سوهاج)، وذلك للتعرف علي الأهمية النسبية والدرجة المقدره لكل عبارة وذلك للتعرف علي الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لدى العينة، وذلك في الفترة من ١٢/١٠/٢٠١٥م إلى ١٢/١١/٢٠١٥م وجدول (١٢) يوضح ذلك:

جدول (١٢) الدرجة المقدره والأهمية النسبية لاستجابات العينة ن = (٣٤١)

الأهمية النسبية	الدرجة المقدره	التكرارات			العبارة
		لا	إلى حدا ما	نعم	
٧٦.٣٠٤٩٩	١٣٠١	٥١	١٠٠	١٩٠	١
٧٥.٤٨٣٨٧	١٢٨٧	٥٦	٩٧	١٨٨	٢
٧٦.٧٧٤١٩	١٣٠٩	٥٥	٨٨	١٩٨	٣
٧٣.٩٥٨٩٤	١٢٦١	٥١	١٢٠	١٧٠	٤
٨١.٧٠٠٨٨	١٣٩٣	٣٨	٨٠	٢٢٣	٥
٧٤.٣١٠٨٥	١٢٦٧	٥٥	١٠٩	١٧٧	٦
٧٦.٦٥٦٨٩	١٣٠٧	٤٣	١١٣	١٨٥	٧
٨٣.١٠٨٥	١٤١٧	٢٨	٨٨	٢٢٥	٨
٧٣.٧٢٤٣٤	١٢٥٧	٦٣	٩٨	١٨٠	٩
٧٠.٣٢٢٥٨	١١٩٩	٨٢	٨٩	١٧٠	١٠
٧٣.٤٨٩٧٤	١٢٥٣	٧٠	٨٦	١٨٥	١١
٧٤.٠٧٦٢٥	١٢٦٣	٧٢	٧٧	١٩٢	١٢
٧٩.٢٣٧٥٤	١٣٥١	٤٤	٨٩	٢٠٨	١٣
٧٧.٢٤٣٤	١٣١٧	٥٣	٨٨	٢٠٠	١٤
٧٧.٨٢٩٩١	١٣٢٧	٤٦	٩٧	١٩٨	١٥

تابع جدول (١٢) الدرجة المقدرة والأهمية النسبية لاستجابات العينة ن = (٣٤١)

الأهمية النسبية	الدرجة المقدرة	التكرارات			العبارة
		لا	إلى حدا ما	نعم	
٧٧.٠٠٨٨	١٣١٣	٤٨	١٠٠	١٩٣	١٦
٧٤.٠٧٦٢٥	١٢٦٣	٥٨	٨٥	١٨٨	١٧
٧٩.٠٠٢٩٣	١٣٤٧	٤٣	٩٣	٢٠٥	١٨
٧٦.٨٩١٥	١٣١١	٥٥	٨٧	١٩٩	١٩
٨٣.٣٤٣١١	١٤٢١	٢١	١٠٠	٢٢٠	٢٠
٧٥.٧١٨٤٨	١٢٩١	٥٥	٩٧	١٨٩	٢١
٧٦.٧٧٤١٩	١٣٠٩	٤٩	١٠٠	١٩٢	٢٢
٧٢.٧٨٥٩٢	١٢٤١	٧١	٩٠	١٨٠	٢٣
٧٤.٦٦٢٧٦	١٢٧٣	٦٥	٨٦	١٩٠	٢٤
٨٤.٣٩٨٨٣	١٤٣٩	٢٠	٩٣	٢٢٨	٢٥

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة تراوحت ما بين (٧٠.٣٢ : ٨٤.٣٩) حيث حصلت عبارة رقم (٥)، (٨)، (١٣)، (٢٠)، (٢٥) على أعلى أهمية نسبية.

وترى الباحثة أن هذا يرجع إلي أن من أهم العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي هو الفرد أي ما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات وإلمام بمهام وظيفته، كما أن أداء الفرد محصلة تفاعل كل من خصائص الفرد الشخصية والتي تمثل في قدرته علي العمل، والقدرة تتمثل في المعرفة والمعلومات التي يلم بها الفرد في عمله ومهاراته في تطبيقها في عمله، وهذا يتفق مع نتائج دراسة "عبد الله الكندري" (٢٠٠٤م) (١١)، حيث أشارت إلي أن إلمام الفرد لكافة مسؤولياته الوظيفية المكتوبة أو الرسمية، بجانب إلمامه بالتوقعات الوظيفية من الغير كزملاء العمل، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة "عبد الله فيصل إبراهيم" (٢٠٠٤) (١٢)، حيث أشارت إلي أن أهم العوامل المؤثرة علي الأداء هو الفرد أي ما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات، وإلمامه بمهام وظيفته وهذا ما أوضحتها نتائج دراسة كلاً من "علي محمد دره" (٢٠٠٧م) (١٧)، "علي جمال علي" (٢٠١١) (١٥)، وأشارت نتائج دراسة "عبد الفتاح محمد يوسف" (١٩٩٧م) (١٠) إلي أن إلمام الفرد بمتطلبات عمله ودراسته باللوائح والقوانين المنظمة للعمل تزيد من قدرته علي أداء واجباته وتحمله للمسئولية.

## عرض نتائج التساؤل الثالث وتفسيرها:

ما علاقة المساندة الإجتماعية بالأداء الوظيفي لدى من يرى مراكز الشباب بمحافظتي (أسيوط - سوهاج)؟

قامت الباحثة بتطبيق مقياس المساندة الإجتماعية ملحق (٣) وكذلك استبيان الأداء الوظيفي علي العينة، وقد تم تحليل النتائج المتجمعة ويتضح ذلك الإجراء من خلال جدول (١٣)

جدول (١٣) علاقة المساندة الإجتماعية الأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب بمحافظتي (أسيوط - سوهاج) (ن = ٣٩١)

الأداء الوظيفي	المساندة الاجتماعية
٠.٨٨٧	المساندة الأسرية
٠.٨٧٩	مساندة الأقارب
٠.٨٣٤	مساندة زميل العمل
٠.٩٢	مساندة المشرف المباشر
٠.٩٥	مساندة المؤسسة

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٢٠٦

يتضح من الجدول السابق (١٣) ما يلي:

وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المساندة الإجتماعية والأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب والرياضة بمحافظتي (أسيوط - سوهاج) ونلاحظ أن مساندة المؤسسة أكثر ارتباطاً بالأداء الوظيفي ثم تأتي مساندة المشرف المباشر ثم المساندة الأسرية ثم مساندة الأقارب وأخيراً مساندة زميل العمل حيث أن هناك العديد من الدراسات التي أكدت علي أهمية دور المساندة الإجتماعية وما يقدمه من دور في نمو وتطور قدرة الفرد علي تحمل المسئوليات الملقاة علي عاتقه حيث تؤكد الدراسة "علي عبد السلام" (٢٠٠١) (١٦)، ودراسة "عزة عبد الكريم فرج"، (٢٠٠١) (١٣)، ودراسة "حمد بن زيد بن حمد الفحيلة" (٢٠٠٤) (٧) علي أهمية المساندة الإجتماعية في تنمية قدرة الفرد علي القيام بالوظائف الملقاة علي عاتقه حيث أشار الجميع أنه لا بد من وجود مساندة إجتماعية لكي يستطيع الفرد القيام بدوره الوظيفي.

الاستنتاجات: في ضوء ما أظهرته نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلي الاستنتاجات التالية:

توصلت الباحثة من خلال تلك الدراسة إلى مقياس صالح لقياس المساندة الإجتماعية لمديري مراكز الشباب الذي تمتع بدرجة مناسبة من حيث الصدق والثبات وصالح لأغراض البحث العلمي.

- يتكون المقياس من (٦٦) عبارة.
- مستويات المقياس لاستجابات العينة كانت (موافق تماماً - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق تماماً).
- تم التوصل إلى الواقع الفعلي للأداء الوظيفي لمديري مراكز الشباب.
- اتضح للباحثة وجود علاقة ارتباطية بين المساندة الإجتماعية الأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب.
- التوصيات:** اعتماداً على البيانات والمعلومات التي تمكن الباحثة من التوصل إليها توصي الباحثة بما يلي:

- تقنين مقياس المساندة الإجتماعية علي فئات أخرى مماثلة مثل فئات الأخصائيين الرياضيين.
- تنمية الوعي بالمساندة الإجتماعية التي يمكن تتميتها من خلال الأنشطة داخل مراكز الشباب والرياضة.
- توفير الأدوات والإمكانات اللازمة داخل مراكز الشباب والتي تمكن المديرين من القيام بمسئولياتهم.
- وضع وتنفيذ برامج مقننة لتقويم مستوى مديري مراكز الشباب بصفة دورية.
- الاهتمام برفع المكانة الإجتماعية للعاملين في مجال التربية الرياضية.
- ضرورة وضع فلسفة مهنية واضحة لمديري مراكز الشباب.
- ضرورة تصحيح المفاهيم الخاطئة الشائعة حول مهنة التربية الرياضية والتي تؤثر كثيراً علي قدرة المسؤولين في القيام بواجباتهم.

## قائمة المراجع

## أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥م.
- ٢- القحطاني، محمد بن دلیم: إدارة الموارد البشرية، نحو منهج استراتيجي متكامل، مكتبة العبيكان، الرياض، ط ٢، ٢٠٠٥م.
- ٣- بشرى إسماعيل أحمد: مقياس المساندة الإجتماعية لعمال الصناعة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠١م.
- ٤- جيهان أحمد حمزة: دور الصلابة النفسية والمساندة الإجتماعية وتقدير الذات في إدراك المشقة والتعايش معها لدى الراشدين من الجنسين في سياق العمل، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ٥- حسن أحمد الشافعي: الخصخصة الإدارية والقانونية في التربية البدنية والرياضية، مكتبة الإشعاع الفني، الإسكندرية، ٢٠٠٢م.
- ٦- حسين على فايد: الدور الدينامي للمساندة الإجتماعية في العلاقة بين ضغوط الحياة المرتفعة والأعراض الاكتئابية، مجلة دراسات نفسية - العدد الثاني، رابطة الأخصائيين النفسيين، القاهرة، ١٩٩٨م.
- ٧- حمد بن زيد بن حمد الفجيلة: العوامل البيئية المؤثرة علي نمو ورعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية، (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير، معهد الدراسات الإنسانية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤م.
- ٨- رشيد، مازن فارس: إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الرياض، ط ٢، ٢٠٠٣م.
- ٩- شامي محمد صليحة: المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٠م.
- ١٠- عبد الفتاح محمد يوسف: علاقة المناخ التنظيمي بالأداء، دراسة ميدانية عينة من شركات هيئة قناة السويس، مجلة آفاق جديدة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، السنة (٩) العدد (٢١)، ١٩٩٧م.
- ١١- عبد الله أحمد محمد عباس الكندري: "أثر العدالة التنظيمية علي فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق علي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.

- ١٢- عبد الله فيصل إبراهيم: تأثير الحوافز علي الأداء والرضا الوظيفي للعاملين بقطاع الجمارك السعودية، دراسة تحليلية علي جمرک مطار الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٤م.
- ١٣- عزة عبد الكريم فرج مبروك: استخدام المساندة الإجتماعية لتحسين التوافق النفسي والاجتماعي والصحي لدى المسنين، دراسة تجريبية، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠٠١م.
- ١٤- عصام فرج مسعود علي: تقويم الموارد المادية والبشرية بمراكز الشباب بمحافظة المنوفية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا، ٢٠٠٩م.
- ١٥- علي جمال علي أبو القاسم: العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى العاملين في المجال الرياضي بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠٠١م.
- ١٦- علي عبد السلام علي: المساندة الإجتماعية وعلاقتها بأحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالتوافق مع الحياة الجامعية، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، (٥٣)، ٢٠٠١م.
- ١٧- علي محمد دره: أثر تطبيق العدالة التنظيمية علي إدارة ضغوط العمل، دراسة ميدانية علي المستشفيات الجامعية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧م.
- ١٨- لبنى محمود السنوسي: المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، ٢٠٠٧م.
- ١٩- محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان: الاختبارات المهارية والنفسية في المجال الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط١، ١٩٨٧م.
- ٢٠- محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط٢، ١٩٨٨م.
- ٢١- محمد صبحي حسانين: طرق بناء تقنين الاختبارات والمقاييس في التربية البدنية، الجهاز المركزي للكتب الجامعية، القاهرة، ط١، ١٩٨٧م.
- ٢٢- محمد نصر الدين رضوان: المدخل إلي القياس، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ط٢، ٢٠١١م.
- ٢٣- مروى محمد شحاته: إدراك المساندة الإجتماعية وعلاقته بالوحدة النفسية لدى المسنين المتقاعدين، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة حلوان، ٢٠٠١م.

٢٤- هانم عبد العاطي الجندي: السلوك وقابليته التعاطف في علاقتها بالمساندة الإجتماعية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية بدمنهور، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٣م.

٢٥- هشام إبراهيم عبد الله: المساندة الإجتماعية وعلاقتها بالاكْتئاب واليأس لدى عينة من الطلاب والعاملين، المؤتمر الدولي للإرشاد النفسي للأطفال ذوى الحاجات الخاصة، مركز الإرشاد النفسي بجامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٥م.  
ثانياً: المراجع الأجنبية:

- ٢٦- **Canty – Lonitat:** Con Ceptu al assessment trans formation and Laissez- faire Leader ship styles and Job performances of managers as perceived by their attest reports, Business – ACL ministration Management, ٢٠٠٠.
- ٢٧- **Felisten, G& Wilcox:** Influences of Stress and situation Specific Mastery Beliefs and Scarification with social Support unwell Being and A Cadmic performance, psychological Reports, ١٩٩٤.
- ٢٨- **Kazimierz Perechuda:** Restructuring and privatization of Sports Organizations, ٢٠٠٢.
- ٢٩- **Kelle c.et al:** Loneliness, Depressing and Social Support of patients with (Copd) and Their spouses, public Health Nursing. ١٩٩٣.
- ٣٠- **Richman et al:** Social Suuport for Adolescents At Risk of school failure, Journal of social work, ١٩٩٩.
- ٣١- **Thomas F Custafson:** Privatization and its effect on public Golf., Employee Daniel D M Clean, PH, October, ٢٠٠٢.