

Received on (07-03-2022) Accepted on (11-04-2022)

<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.30.5/2022/8>

Constructing a Scale of Athletic Empowerment among Players in Sports Clubs

Dr. Asaad Y.Al-Majdalawi^{*1}

Faculty of Physical Education and Sports - Al-Aqsa University - Gaza – Palestine^{*1}

*Corresponding Author: asaadmajd@yahoo.com

Abstract:

This study aimed at constructing a scale of athletic empowerment among players in sports clubs in Gaza Governorates. The sample consists of 493 players (354 male players and 139 female players). To achieve the objectives of this study, the researcher prepared the scale of athletic empowerment which consisted of 28 items. The results showed that the construction of the athletic empowerment scale was verified and its validity, and the scale is characterized by validity of content and exploratory factorial analysis that led to six factors (motivation, support, meaning, efficiency, influence and independence). These factors explain (61.482) of the overall variance of the scale as well as the scale is characterized with validity of the confirmatory factorial analysis of the first and second degrees. Also. it is characterized by the validity of internal consistency, the discriminatory validity and the reliability by (Cronbach's alpha and the split-half). In addition. the method of correcting the scale was determined, as well as defining a criterion for determining the levels of the scale. The researcher recommends using the scale to reveal the level of athletic empowerment among players in sports clubs in Gaza Governorates.

Keywords: Athletic Empowerment, sports clubs, players.

بناء مقياس التمكين الرياضي للاعبين في الأندية الرياضية

د. أسعد يوسف المجدلاوي^{*1}

كلية التربية البدنية والرياضية - جامعة الأقصى - غزة - فلسطين^{*1}

الملخص:

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين في الأندية الرياضية في محافظات غزة، وتكونت العينة من (493) لاعباً ولاعبة، بواقع (354) لاعباً، و(139) لاعبة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء مقياس التمكين الرياضي المكون من (28) فقرة، وبيّنت النتائج أنه تم التحقق من بناء مقياس التمكين الرياضي ومن صلحيته، وأن المقياس يتصف بصدق المحتوى، والتحليل العاملاني الاستكشافي الذي أفضى إلى ستة عوامل (الدافعية، والدعم، والمعنى، والكفاءة، والتأثير، والاستقلالية) وأن هذه العوامل تفسر (61.482) من التباين الكلي للمقياس ، كما يتصف بصدق التحليل العاملاني التوكيدى من الدرجة الأولى والثانية، وصدق الاتساق الداخلى، وصدق التمييزى، ويتصف بالثبات بطريقة (ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية)، كما تم تحديد طريقة تصحيح المقياس، وكذلك تحديد معيار لتحديد مستويات المقياس، ويوصي الباحث باستخدام المقياس في الكشف عن مستوى التمكين الرياضي لدى اللاعبين في الأندية الرياضية في محافظات غزة.

كلمات مفتاحية: تمكين رياضي، الأندية الرياضية، اللاعبين.

مقدمة:

يعتبر اللاعب مكون رئيسي من مكونات المنظومة الرياضية، وبالتالي يعتبر تطوير أداءه وإكسابه المزيد من الخبرات والقدرات، وتحميه مزيد من المسؤوليات محور عملية الارتقاء بالمستوى الرياضي الذي يبني عليه في تحقيق الإنجازات.

ويستوجب ذلك أن يحظى اللاعب بالاهتمام والرعاية التي تؤهله وترفع من قدراته ومهاراته مما يزيد من تمكينه لستطيع مواجهة متطلبات الرياضة الممارسة المتمثلة في متطلبات ذهنية ونفسية وبدنية ومهارية وشخصية.

فالتمكين يعتبر من المتغيرات التي لها أهميتها كونه يعزز من امتلاك الأفراد للقدرات وللkeiten ويعملون بأن لديهم هامش من الحرية، كما يجعلهم يتذمرون القرارات وقت الحاجة مما يزيد من دافعياتهم ورغباتهم في تحقيق الإنجازات والوصول إلى أعلى المستويات.

وتؤكد ذلك السقا وحزام والعزبي (2017) بأن التمكين وسيلة لامتلاك العاملين عدد من المهارات لأنه يسهم في تجويد الأداء ومنح العاملين الثقة في كفاءتهم لتحقيق المزيد من الإبداع والتطوير.

ويشير الأدب التربوي إلى أن التمكين بدأ في الظهور في الأدب في الثمانينيات وقد تم استخدامه مع مفاهيم مشاركة الموظف، وصنع القرار التشاركي، والإدارة الذاتية، أما بعد التسعينيات فكان يعتبر كأداة لتحرير الموظفين، وتشجيعهم على أن يكونوا أكثر إبداعاً، وجعلهم أكثر سعادة وإنجازية. (Ozkan & Tanriogen. 2021).

ويؤكد ذلك سيار (2018) بأن مفهوم تمكين العاملين من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في الثمانينيات من القرن العشرين، ولaci هذا المفهوم رواجاً في فترة التسعينيات، وذلك نتيجة زيادة التركيز على العنصر البشري، وكون التمكين يرتبط بالعمل الفريقي، ويركز على تحسين قدرات الفرد ومهاراته، ومنحه الاستقلالية في العمل، ومساءلته عن نتائج أعماله.

وقد تناول العديد من الباحثين موضوع التمكين بالاهتمام والدراسة وقدموا له عدة تعريفات كل من تصوره الخاص، وفيما يلي عرض بعض التعريفات التي وجدها الباحث:

يُعرف التمكين بأن يكون للموظفين سلطة اتخاذ القرار أو وجود بيئة عمل يمكنهم فيها تحمل مسؤولية مهامهم. (Cobanoglu. 2021)

وعرف أشкроوفت Ashcroft المشار إليه في (Ortiz & Serrano. 2021) إن الفرد المتمكن هو شخص يؤمن بقدرته على الفعل، وهذا الاعتقاد سيقتنع بعمل.

ويذكر بيرس (2020) بأنه يمكن النظر إلى التمكين على أنه منح الفرد الحق أو السلطة للقيام بعمل ما.

ويرى سانلي (2019) بأن التمكين الشخصي يعني بأن يكون لدى الأفراد عمل خاص بهم، وأن يشعروا بالاعتزاز بما يفعلونه ولديهم الحرية حول ما يفعلونه في مقابل تقاسم المخاطر والمسؤوليات.

ويعرف علي المشار إليه في (الشيخ: 2019) التمكين في المجال الرياضي بأنه جعل العاملين في المجال الرياضي قادرين على وضع الأهداف الخاصة بعملهم والقدرة على اتخاذ القرار ومعرفة الطرق العلمية لحل المشكلات في المجال الرياضي.

ويذكر أحمد والسليمان وعبد البر (2018) إن التمكين محور عملية اتخاذ القرار، وهي كفلسفة تعنى بالسماح للأفراد أن يكونوا مسئولين عن قرارات عملهم، والسماح للفوهة العاملة أن تتطور وتسخدم مهاراتها إلى أقصى حد ممكن وأن من أهداف التمكين استخراج من الموارد البشرية أقصى طاقاتها وتحصل منها على أفضل إبداعاتها.

ويذكر ديو Dito المشار إليه في (Al-Zoubi & Bani. 2017) أن التعريف العام للتمكين يشير إلى قدرة الفرد على أن يكون نشطاً.

وتعرف بدير (2016) التمكين بأنه قدرة الأفراد والجماعات أو المجتمعات للتحكم في ظروفهم، وممارسة السلطة وتحقيق أهدافهم، وأنهم قادرون على مساعدة أنفسهم ومساعدة الآخرين لتحقيق أقصى حد لجودة حياتهم.

ويعرف أدامز (2008) التمكين بأنه قدرة الأفراد والجماعات والمجتمعات على السيطرة على ظروفهم ، وممارسة السلطة وتحقيق أهدافهم الخاصة ، والعملية التي يتم من خلالها ، فردياً وجماعياً ، تحقيق أهدافهم الخاصة ، وأنهم قادرون على مساعدة أنفسهم والآخرين لتحسين نوعية حياتهم.

ويرى منصور وزريق وعید (2014) أن التمكين هو إطلاق العنان لقدرات الإنسان وتوسيع الخيارات أمامه في التعليم والتعلم وفرص العمل والموارد ويكون متمنكاً من مهارات التفكير الاستراتيجي ومهارات التعلم والمبادرة والإبداع والتكيف والمرؤنة والثقة في النفس والمخاطرة وتحمل المسؤولية وإدارة الوقت بكفاءة وجدو وفاعلية وتوازن وقبول الآخر والإدراك الإيجابي للذات وارتفاع مستوى الطموح. من العرض السابق لمفهوم التمكين يتبيّن اهتمام الباحثين بهذا المفهوم وأنهم تناولوا وعرفوا التمكين بشكل عام، وأن تعريف على المشاري إليه في (الشيخ: 2019) تناول تعريف التمكين في المجال الرياضي، وأن كل باحث انطلق في تعريفة من وجهة نظره الخاصة، وأن بعض هذه التعريفات ركزت على الكفاءة وزيادة القدرات وتحمل المسؤولية لتحقيق الأهداف، وبعضها ركز في تناولها للتمكين على أنه منح الحق أو السلطة أو الاستقلالية.

وهنا لابد من الإشارة إلى أن منح السلطة يختلف عن مفهوم التمكين وذلك كون منح السلطة للأفراد قد تكون مؤقتة لفترة ومتى تم سحبها تعني سحب التمكين من الفرد المنح له السلطة، أما التمكين فهو مفهوم أوسع وأشمل فهو نمو شامل في شخصية الفرد يتمثل في زيادة المعرفة والقدرات والإمكانيات والمهارات مما يعزز من دور الفرد ضمن المجموعة التي يعمل معها وبالتالي يزيد من تأثيره في هذه المجموعة، كما أنها تعني تتمتعه بالاستقلالية في اتخاذ القرارات في الأنشطة التي يمارسها. ويؤكد ذلك المهدى (2007) بأن الأدب التربوي الحديث يشير إلى أن مفهوم التمكين لا يقتصر فقط على منح سلطة إضافية ومشاركة في صنع القرار إنما يتضمن أبعاد أخرى مثل الاستقلالية في العمل والقدرة على التأثير والإحساس بالتقدير والمكانة المهنية والفعالية الذاتية والنمو المهني. ويدرك ليسي وعارف (2020) أن وظيفة التمكين تتمثل في تزويد الناس بالمعرفة والمهارات ووجهات النظر التي يمكن أن تحافظ على الرفاهية الشخصية والمجتمعية وتحسنها ويمكن أن يحدث التمكين عن طريق التعليم، وكذلك من خلال البرامج الداعمة في العمل الاجتماعي، وتنمية المجتمع، والعمل الخيري.

وبهذا فإن مفهوم التمكين لا يقتصر على مؤسسة أو عمل أو أنشطة معينة بل هو يشمل جميع جوانب الأنشطة والمهن التي يمارسها الفرد، وذلك كون التمكين يعني زيادة كفاءة الفرد وزيادة أداءه وفعاليته وفاعليته وتمتعه بالاستقلالية في اتخاذ القرارات بشأن الأنشطة التي يمارسها.

وهذا ما يؤكد عدد من الباحثين فيذكر باستيمور واوكار (2022) Bastemur & Uçar أن التمكين مفهوم رئيسي تستخدمنه مختلف التخصصات وله الكثير من التعريفات، فوفقاً "ماكويتر" فإن التمكين يعني زيادة الحزم أو زيادة مهارات الإدارة الذاتية الأخرى، والنمو البشري الإيجابي وتغيير العمليات التي تؤثر في نفس الوقت على الفرد والمجتمع.

ويشير الأدب التربوي أنه بالرغم من شعبية تمكين العاملين إلا أن أدبيات التمكين تتنوع إلى وجهة نظر شاملة فيما يتعلق بالمفهوم على أنه ملائم لجميع المنظمات في مختلف الظروف بالرغم من تزايد استخدام هذا المفهوم في مجال الإدارة (العتبي: 2020). ومن هذا المنطلق فإن التمكين الرياضي لدى اللاعبين هو ضمن مظلة التمكين أي أن ما يشتمله هذا المفهوم من خصائص يشتمله مفهوم التمكين الرياضي لدى اللاعبين، وبناء على ذلك يرى الباحث أن التمكين الرياضي لدى اللاعبين يعني قدرة اللاعب على الأداء بكفاءة عالية في رياضته الممارسة، وهذه الرياضة ذات قيمة له، وأنه قادر على التأثير في الآخرين وعند الرغبة والداعية لتحقيق أعلى المستويات في الألعاب التي يمارسها، وأنه يتمتع بقدر من الدعم والاستقلالية.

ويشير الأدب التربوي إلى أن أنواع التمكين تكمن في الآتي:

1. التمكين الظاهري: ويشير إلى قدرة الفرد على إبداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والأنشطة التي يقوم بها وتعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات هي المكون الجوهري لعملية التمكين الظاهري.

2. التمكين السلوكي: ويعني قدرة الفرد على العمل في مجموعة من أجل حل المشكلات وبالتالي تعليم الفرد لمهارات جديدة يمكن أن تستخدم في أداء العمل.
3. تمكين العمل المتعلق بالنتائج: ويشمل قدرة الفرد على تحديد أسباب المشكلات وحلها وكذلك قدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة. (حatab: 2021) ولخصت حمدي وقشيدة (2016) خصائص التمكين في الآتي: -
 1. يهدف التمكين إلى استغلال الكفاءة التي تكمن داخل الفرد استغلالاً كاملاً.
 2. التمكين يعطي الأفراد السلطة الكافية بالإضافة إلى مسؤوليتهم عن نتائج أعمالهم وقراراتهم.
 3. يركز التمكين على القدرات الفعلية للأفراد في حل مشاكل العمل والأزمات.
 4. يحقق التمكين زيادة النفوذ الفعال للأفراد بإعطائهم المزيد من الحرية.
 5. ينظر التمكين إلى القوانين على أنها وسيلة مزنة لتحقيق الغايات والأهداف ويعطي الفرد الحرية في تحمل المسؤولية عن تصرفاته مما يؤدي إلى تحرير إمكانياته ومواهبه.
 6. الشعور بالسيطرة والتحكم في أداءه للعمل بشكل كبير.
 7. الوعي والإحساس بإطار العمل الكامل.

وقد دلت نتائج الدراسات على ارتباط التمكين بتحسين أداء الفرد وزيادته، وهذا ما بينته نتائج دراسة أبوب وزاهر (2019) إذ بينت وجود علاقة جوهرية موجبة بين تمكين الموارد البشرية والميزة التنافسية للأندية الرياضية. كما بينت نتائج دراسة توني (2015) وجود علاقة بين الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنات التنظيمية لدى العاملين في المجال الرياضي. وأيضاً بينت نتائج دراسة أبو سليم (2015) وجود علاقة موجبة بين تمكين العاملين وتعزيز ثقافة الإنجاز لدى العاملين في بلدية دير البلح. كما بينت نتائج دراسة مور وفري (2017) Moore & Fry أن للتمكين في التمرن علاقة مع رضا الطلاب عن النشاط البدني. كما بينت نتائج دراسة كوران وآخرون (2021) Curran. Arroteia. Blesa. Musteen& Ripollés. أن التمكين عامل مهم يؤثر على الأداء المرتبط بالمهام. ويدرك توني (2015) أن التمكين يلعب دور فعال في الارتقاء بالمؤسسات الرياضية والسمو بأهدافها من خلال الأدوار التي يقوم بها الأفراد وفقاً لرغباتهم الذاتية والتي تساعد على جعل المؤسسة الرياضية في أفضل صورها نتيجة تمكينهم في العمل وإحساسهم بأنهم جزء هام في المؤسسة لا يمكن الاستغناء عنهم.

وتأسيساً على ما سبق فإن عملية الارتقاء بالرياضة تستوجب تمكين اللاعبين كون اللاعبين هم محور الأنشطة الرياضية ويعدون العمود الفقري الذي تقوم عليه المنظومة الرياضية، وعليه فإن تطوير قدراتهم ومهاراتهم وتوفير احتياجاتهم الخاصة برياضتهم يجب أن تكون محور اهتمام الجميع.

وبما أن الرياضة أصبحت مظهر من المظاهر الحضارية الأساسية لكافية المجتمعات فهي تعكس مدى رقي وتقدم المجتمعات، كما أنها استثمار اقتصادي مما يتطلب الاهتمام بها والعمل على تطويرها.

ومن أجل تطوير الرياضة لابد من الارتقاء بمستوى أداء اللاعبين، وهذا يستوجب العمل على رفع مستوى التمكين الرياضي لللاعب، ولتحقيق ذلك ومن أجل زيادة تمكين اللاعب من رياضته لابد لنا من معرفة مستويات التمكين الرياضي الحالية لدى اللاعبين وذلك للبناء على نقاط القوة وتطويرها ومعالجة نقاط الضعف وتغييرها، وهذا يتطلب توفير أداة لقياس التمكين الرياضي.

وقد تبع الباحث للأدب التربوي الرياضي المتوفر لديه ولم يجد دراسة واحدة تناولت بناء مقياس للتمكين الرياضي، كما لم يجد أداة لقياس التمكين الرياضي وأن معظم الدراسات والمقاييس المتوفرة تناولت التمكين الإداري والنفسى، مما يعني أنه يوجد نقص في الأدوات التي تقيس التمكين الرياضي مما دفع الباحث لتصميم أداة لقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين لمعرفة مدى تمكين اللاعبين من الرياضة التي يمارسونها. ومن هنا تبلور مشكلة الدراسة في بناء مقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

1. ما دلالات الصدق لمقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين؟
 2. ما دلالات الثبات لمقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين؟
 3. ما المعيار المستخدم لتحديد مستويات المقياس؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في ناحيتين: نظرية وتطبيقية:

الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية في أنها توفر أداة لقياس التمكين الرياضي فهي تسهم في إثراء البحوث التربوية الرياضية بشكل عام، وفي مجال التمكين الرياضي بشكل خاص.

الأهمية التطبيقية: قد يستفاد من هذه الدراسة فيما يأتي:

استفادة المدربين والإداريين واللاعبين أنفسهم من هذه الأداة لقياس مستوى التمكين الرياضي لمعرفة نقاط القوة من أجل تطويرها والارتقاء بها، وكذلك معرفة نقاط الضعف من أجل وضع خطط وطرق لمعالجتها.

هدف الدراسة:

1. التعرف على دلالات الصدق لمقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين.
 2. التعرف على دلالات الثبات لمقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين.
 3. التعرف على المعيار المستخدم لتحديد مستويات المقياس.

مصطلحات الدراسة:

التمكين: يعني قدرة الأفراد والجماعات أو المجتمعات للتحكم في ظروفهم، وممارسة السلطة وتحقيق أهدافهم، وأنهم قادرون على مساعدة أنفسهم ومساعدة الآخرين لتحقيق أقصى حد لحودة حياتهم. (بيبر، 2016)

التعريف الإجرائي للتمكين الرياضي: يعني قدرة اللاعب على الأداء بكفاءة عالية في رياضته الممارسة، وهذه الرياضة ذات قيمة له، وأنه قادر على التأثير في الآخرين وعنه الرغبة والدافعية لتحقيق أعلى المستويات في الألعاب التي يمارسها، وأنه يتمتع بقدر من الدعم والاستقلالية.

محددات الدراسة: تحددت الدراسة بالآتي:

موضوعية: وهي بناء مقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين.

مكانة: محافظات غزة.

زمانيه: تم تطبيق الدراسة عام 2021.

بشرية: وهي، اللاعبين، واللاعبات المسجلين بالاتحادات الرياضية.

الدراسات السابقة:

دراسة Cobanoglu (2021) هدفت إلى فحص مستويات القيادة المشتركة وتمكين الموظفين والابتكار في المدارس وعلاقة هذه المتغيرات مع بعضها البعض والحالة التربوية وفقاً لتصورات المعلمين في محافظة ملاطية وتم استخدام مقاييس القيادة المشتركة وتمكين الموظفين والابتكار، وبينت النتائج أن مستويات القيادة المشتركة وتمكين الموظفين والابتكار في المدارس الابتدائية مرتفعة جزئياً، كما بينت وجود علاقة إيجابية وهامة بين القيادة المشتركة للمدرسة وتمكين الموظفين وابتكار المعلمين. بالإضافة إلى ذلك، تنتهي القيادة المشتركة وتمكين الموظفين بإبداع المعلمين.

دراسة سليمان (2021) هدفت إلى التعرف على مستوى القوة التنظيمية والتمكين الوظيفي لمشرفى إدارة النشاطات الطلابية الرياضية في بغداد، ومن ثم التعرف على إسهام القوة التنظيمية بالتمكين الوظيفي لديهم، وتكونت العينة من (71) مشرفًا، وتم استخدام مقياس

مستوى القوة التنظيمية، ومقاييس التمكين الوظيفي، وبينت النتائج أن لدى المشرفين قوة تنظيمية وتمكين وظيفي يساعدهم في أداء مهامهم في إدارة البطولات التنافسية المدرسية، وأن القوة التنظيمية تساهم في رفع مستوى التمكين الوظيفي لدى المشرفين القائمين على إدارة البطولات التنافسية المدرسية

دراسة Snodgrass و Suskavcevic و Kapral و Dominey (2020) هدفت إلى استكشاف صحة وموثوقية مقياس تمكين المشاركين في المدرسة بين معلمي العلوم والرياضيات، وتكونت العينة من 257 معلم ابتدائي وثانوي، واستخدمت الدراسة تحليل العوامل الاستكشافية والتاكيدية لفحص صلاحية الأداة، وبينت النتائج عدم التحقق من تأكيد البنية المفترضة باستخدام تحليل العوامل التوكيدية، بينما أنتج تحليل العوامل الاستكشافي بنية عاملية من ستة عوامل وتم تسمية العوامل الناشئة بالآتي: الكفاءة الذاتية، استقلالية اتخاذ القرار، الاحتراف، استقلالية الجدولة، التأثير والسلطة.

دراسة Hidiroglu و Tanriogen (2020) هدفت إلى تطوير أداة قياس لتحديد تصورات المعلمين حول التمكين بطريقة صحيحة وموثوقة، وتم جمع بيانات البحث من مجموعتين مختلفتين من المعلمين تتكون من 700 شخصاً (405 + 295 مدرساً)، وتم التتحقق من صدق محتوى المقياس وصحة مظهره من خلال استشارة سبعة خبراء في الدراسة، وتم إجراء تحليلات العوامل الاستكشافية والتاكيدية للتأكد من صحة إنشاء المقياس، وبينت النتائج أنه تم الكشف عن هيكل يحتوي على 37 عنصراً و 4 عوامل توضح 69.53% من إجمالي التباين، وقد سميت هذه العوامل باسم "الثقة" و "الوضع" و "التطوير المهني" و "التعاون"، وأظهرت النتائج من التحليل التوكيدي أن الهيكل المكون من 37 عنصراً وأربعة عوامل المتعلقة بمقاييس تمكين المعلم يحتوي على مؤشرات مناسبة، وتم التتحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ وتم تحديد أن معاملات الموثوقية المحسوبة كانت ضمن الحدود المقبولة، كما أظهرت النتائج أن جميع العناصر في المقياس مميزة.

دراسة Daggöö (2020) هدفت إلى التعرف على الدافع الأكاديمي وتمكين المتعلم من منظور الطالب وعلى العلاقة المحتملة بينهم، وتكونت العينة من (150) طالباً من طلاب المدارس الثانوية المهنية من درسوا اللغة الإنجليزية مقرراً إجبارياً، وتم استخدام مقياس التحفيز الأكاديمي ومقاييس تمكين المتعلم، وبينت النتائج أن الطلاب يتمتعون بمستوى متوسط من التحفيز الأكاديمي وأيضاً مستوى متوسط من تمكين المتعلم المتصور، كما بينت وجود علاقة إيجابية بين الدافع الأكاديمي وتمكين المتعلم، كذلك أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافع الأكاديمي وتمكين المتعلم.

دراسة أيوب و زاهر (2019) هدفت إلى التعرف على تمكين الموارد البشرية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية للأندية الرياضية، وتكونت العينة من (470) عضواً من أعضاء مجالس الإدارات والمديرين التنفيذيين والعاملين بالإدارات المختلفة، وتم استخدام استبيان الموارد البشرية، واستبيان الميزة التنافسية للأندية الرياضية، وبينت النتائج وجود علاقة جوهرية موجبة بين تمكين الموارد البشرية والميزة التنافسية للأندية الرياضية.

دراسة Sanli (2019) هدفت إلى تحديد العلاقة بين إدراك التمكين الشخصي لمعلمي المدارس الابتدائية وال المتوسطة والثانوية وشغفهم بالعمل، وتكونت العينة من (890) معلماً من العاملين في مقاطعة ملاطية ، وتم استخدام "مقاييس التمكين الشخصي" و "مقاييس المشاركة"، وكشفت النتائج أن مستوى إدراك المشاركين فيما يتعلق بمقاييس التمكين الشخصي مرتفع، كما بينت أن المشاركين قيموا مستوى المعلم المشارك في المدى المرتفع. وأن القيم المتوسطة المتعلقة بتصورات المعلمين الذكور أعلى من تلك الخاصة بالمعلمات، كما بينت أن سلوكيات المعلمين "المؤثرة" تتباين بـ "النشاط" بشكل هادف، علاوة على ذلك، فإن سلوكيات "المحتوى" للمعلمين تتوقع "الاستيعاب" بشكل هادف.

دراسة Tindowen (2019) هدفت إلى تحديد تأثير التمكين على السلوكيات التنظيمية وتكونت العينة من (215) معلماً في مؤسسات التعليم العالي الكاثوليكية في الفلبين، وكشفت النتائج أن المعلمين الكاثوليك لديهم مستويات عالية من تمكين المعلم، وعلى وجه التحديد يتمتعون بمستوى عالٍ جداً من المكانة والنمو المهني والكفاءة الذاتية والتأثير ومستوى عالٍ من صنع القرار

والاستقلالية في الجدولة، وأيضاً لديهم مستوى عالٍ من السلوكيات التنظيمية، علاوة على ذلك تمثل ثلاثة من المقاييس الفرعية لتمكين المعلمين إلى توقع جميع أبعاد السلوك التنظيمي للمعلمين في المدرسة تقريباً.

دراسة أفيدولف وحنين (2019) **Avidov & Hanin** هدفت إلى الكشف عن أنماط التمكين بين منسقي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثناء تنفيذ إصلاح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس، تم إجراء مقابلات معمقة شبه منظمة مع 24 من منسقي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من المدارس الابتدائية، وتظهر النتائج إلى أن المشاركين شعروا بالتمكين في ثلاثة مجالات: (1) الشخصية ؛ (2) مجال الموضوع ؛ و (3) القيادة، وشعر جميع المشاركين بالقوة الشخصية من خلال دورهم الجديد، تم التعبير عن هذا بمعنى الكفاءة الذاتية ، والشعور بالمسؤولية ، والدافع الجوهري للعمل ، والقدرة على قيادة التغيير والتغلب على المقاومة، وشعر البعض أيضاً بتمكين مجال الموضوع والذي عبر عن الرغبة في معرفة المزيد عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والمعرفة التربوية والتقنية ، وتحسين جودة تدريس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الخاصة بهم، وأختبر آخرون التمكين القيادي والذي تجلى في القدرة على توجيه الموظفين، وتوسيع مجالات سلطتهم الخاصة وتحقيق التقدم الوظيفي الهرمي.

دراسة مور وفري (2017) **Moore & Fry** هدفت إلى فحص العلاقة بين الملكية والتمكين في التمرين، مع تحيتين خاصتين بالسياق الرضا عن التربية البدنية والنشاط البدني على التوالي، كما هدفت إلى اختبار جودة القياس لمقياس التمكين المحدث في التمرين وتكونت العينة من (502) طالباً وطالبة من مدارس الثانوية في منطقة مدارس الغرب الأوسط بالولايات المتحدة، وبينت النتائج دعم تحليل العامل التوكيدية هيكل القياس الداخلي، كما بينت حصول المقياس على ثبات قوي، وكشف تحليل نمذجة المعادلة الهيكلية عن معامل واحد فقط خاضع لشراف جنس الطلاب (الوسط الكامن للملكية). كما بينت النتائج أن الملكية في التمرين كانت مرتبطة بشكل أقوى بالرضا عن التربية البدنية، وكان للتمكين في التمرين علاقة أقوى مع رضا الطلاب عن النشاط البدني.

دراسة أبو سليم (2015) هدفت إلى التعرف على تمكين العاملين وعلاقته بتعزيز ثقافة الإنجاز لدى العاملين في بلدية دير البلح، وتكونت العينة من (117) عاملًا، وتم استخدام استبيانة دور التمكين في تعزيز ثقافة الإنجاز إعداد الباحثة، وبينت النتائج وجود علاقة موجبة بين تمكين العاملين وتعزيز ثقافة الإنجاز لدى العاملين في بلدية دير البلح.

دراسة توني (2015) هدفت إلى معرفة الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وعلاقتها بسلوكيات المواطنات التنظيمية لدى العاملين في المجال الرياضي، وتكونت العينة من (886) فرداً، وتم استخدام مقياس الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي، وسلوكيات المواطنات التنظيمية إعداد الباحث، وبينت النتائج أن الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي هي : معنى العمل، والكفاءة الذاتية، والتأثير في اتخاذ القرار، وبناء فرق العمل، المشاركة في المعلومات، الدعم الاجتماعي، والتعليم والتدريب المستمر، كما بينت وجود علاقة بين الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وسلوكيات المواطنات التنظيمية لدى العاملين في المجال الرياضي.

دراسة مور وفري (2014) **Moore & Fry** هدفت إلى فحص الخصائص السيكوفونية لمقياسيين جديدين تم تطويرهما لقياس الكمي لملكية المشاركين في فصول التمرين والتمكين فيما يتعلق بالتمرين، وتكونت العينة من (414) ذكرًا وأنثى. تم تقييم ثبات القياس من خلال تحليل عامل تأكيد مكون من مجموعتين (ذكر وأنثى) واستخدم خيار مجموعة Mplus لحساب الطبيعة المداخلة للبيانات، تم تحقيق ثبات قوي، والذي قدم أدلة نفسية للملكية والتمكين في تدابير التمرين، وتم توفير دعم إضافي للمصداقية من خلال الملكية والتمكين من العلاقات الكامنة التي تتماشى مع فرضيات الباحثين المسبقة، وتظهر النتائج أنها توفر أدلة صحة أولية للملكية في مقياس التمرين والتمكين في مقياس التمرين.

دراسة سعد الله (2011) هدفت إلى بناء مقياس تمكين المرأة المعيلة، وبينت نتائج الدراسة أن المقياس يتكون من ثلاثة مجالات وهي بناء الوعي والإدراك، وبناء القدرات، والمشاركة الفاعلة والإنجاز، كما تبين أن المقياس ينتمي بصدق المحتوى، وثبات بطريقة التجزئة النصفية.

يتبين لنا من العرض السابق للدراسات أنها تناولت التمكين بشكل عام وأنها تمت في بيئات عربية وأجنبية مختلفة، كما أنها تمت على عينات مختلفة، وأن الباحث لم يجد دراسة واحدة تناولت بناء مقياس للتمكين الرياضي لدى اللاعبين، مما يبين الحاجة لمثل الدراسة الحالية وهي بناء مقياس التمكين الرياضي من أجل استخدامه في تحديد مستويات تمكين اللاعبين، مما يعني أن إعداد مقياس التمكين الرياضي إضافة نوعية لمقياس التمكين ولأداب القياس التربوي بشكل عام والقياس الرياضي بشكل خاص.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول وصف الظاهرة ويتم جمع البيانات بهدف تصنيفها وتحليلها ثم التوصل إلى النتائج.

المجتمع الأصلي للدراسة: يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من (1430) لاعباً ولاعبة من اللاعبين المسجلين بالاتحادات الرياضية.
(اتحادات الألعاب الرياضية)

العينة التجريبية للدراسة: تم تطبيق مقياس الدراسة على عينة صغيرة من خارج عينة البحث مكونة من (25) لاعباً ولاعبة، وذلك بهدف التأكيد من وضوح البيانات والتعليمات والفرق، وأيضاً للتعرف على الصعوبات التي يمكن أن تواجه المفحوصين.

عينة الدراسة الفعلية: تكونت عينة الدراسة الفعلية من (493) لاعباً ولاعبة، بواقع (354) لاعباً، و(139) لاعبة من الأندية الرياضية، وتم أخذهم بالطريقة العشوائية من 10 اتحادات وهي (الكاراتيه، الملاكمة، ترياثلون، ألعاب القوى، كرة الطاولة، اتحاد البيسبول، كرة الطائرة، جودو، كرة السلة، كرة اليد)، ويمثلون تقرباً 35% من المجتمع الأصلي.

الأساليب الإحصائية: وهي معامل الارتباط، واختبار (t)، والتحليل العاملی الاستكشافي والتوكدي من الدرجة الأولى والثانية.
أداة الدراسة: مقياس التمكين الرياضي: إعداد الباحث:

تم بناء مقياس التمكين الرياضي وفق الخطوات الآتية:

- تم توجيه سؤال لعدد من اللاعبين عن الخصائص التي تتواجد في اللاعب المتمكن والقادر على القيام بواجباته، وما هي المواقف التي تزيد من قدرته وقيمتها ومن رغبته في تطوره في الرياضة التي يمارسها.

- كما تم توجيه السؤال الآتي للمدربين: من هو اللاعب المتمكن القادر على الأداء بكفاءة وعنه رغبة في ممارسة رياضته.

- ثم قام الباحث بكتابه العبارات الأكثر تكراراً، وكذلك الفقرات التي بها توافق بين اللاعبين والمدربين، ثم تم تسجيل هذه العبارات في شكل فقرات.

- قام الباحث بالاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت التمكين.

- الاطلاع على بعض مقاييس التمكين منها مقياس تمكين المعلم تطوير (Ozkan & Tanriogen.2021)، ومقياس تمكين المعلم إعداد (Hidiroglu & Tanriogen 2020)، ومقياس تمكين المتعلم إعداد داغول (Daggol 2020)، ومقياس تمكين التمكين النفسي إعداد البيومي(2020)، ومقياس التمكين الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية إعداد الشيخ(2019)، ومقياس التمكين الإداري إعداد محمد ومحمد(2018)، ومقياس الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي إعداد تونى(2015)، ومقياس التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية إعداد حسن(2015)، ومقياس تمكين المرأة المعيلة إعداد سعد الله (2011).

- وفي ضوء الخطوات السابقة تم صياغة الاختبار في صورته الأولية في(28) عبارة.

- وقد واجه الباحث بعض الصعوبات أثناء تطبيق المقياس كون العينة متفرقة في أماكن مختلفة ومتباعدة حسب نوع اللعبة، كذلك موقع تدريب الإناث مختلفة عن موقع تدريب الذكور، مما تطلب وقت وجهد كبير من الباحث.

نتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول: والذي نصه: ما دلالات الصدق لمقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم التحقق من صدق المقياس بعده طرق وهي: صدق المحتوى، والتحليل العاملی الاستكشافي والتوكیدي من الدرجة الأولى والثانية، وصدق الاتساق الداخلي، والصدق التمييزي، كما هو موضح في الآتي:

أ- صدق المحتوى: تم التتحقق من صدق المحتوى من خلال عرضه على ثمانية من المختصين في التربية البدنية، من أجل إبداء آراءهم وملاحظاتهم حول الفقرات ومدى صلاحيتها لقياس التمكين الرياضي، وقد أخذ الباحث بمحاذات الممكينين وتم تعديل بعض العبارات وفق هذه الملاحظات.

ب- التحليل العاملی الاستكشافي: من أجل معرفة العوامل التي تكون منها المقياس تم إجراء التحليل العاملی الاستكشافي باستخدام SPSS، وقد اعتمد الباحث مك تحديد العوامل ما كان جزء الكامن أكثر من واحد صحيح ، كما تم اعتماد العبارات التي تشعبها بالعامل ما فوق 0.3، وقد أظهرت نتائج اختبار كيمو KMO والذي يعطينا فكرة عن مدى مناسبة استخدام التحليل العاملی أن قيمته بلغت (0.907) وهي جودة مرتفعة وتدل على أن حجم العينة مناسب للتحليل العاملی الاستكشافي ، وأن قيمة اختبار Bartete (6197.799)، وأن درجة الحرية (378) ومستوى دلالة 0.000 وهي قيم دالة إحصائية، مما يشير إلى صلاحية استخدام التحليل العاملی، وتم استخدام المكونات الرئيسية Principal Component ، وبعد تدوير العوامل بطريقة بروماكس Promax أفضى التحليل العاملی إلى استخلاص 6 عوامل بجذر كامن (8.709)، ونسبة تباين (31.102) للعامل الأول، و بجذر كامن (3.083) و نسبة تباين (11.09) للعامل الثاني، و بجذر كامن (1.880) ونسبة تباين (6.716) للعامل الثالث، و بجذر كامن (1.339)، ونسبة تباين (4.782) للعامل الرابع، و بجذر كامن (1.189)، ونسبة تباين (4.246) للعامل الخامس، و بجذر كامن (1.016)، ونسبة تباين (3.628) للعامل السادس وأن هذه العوامل تفسر (61.482) من التباين الكلي للمقياس، وفيما يلي عرض تشعب عبارات المقياس بعد التدوير كما هو مبين في جدول(1) الآتي .

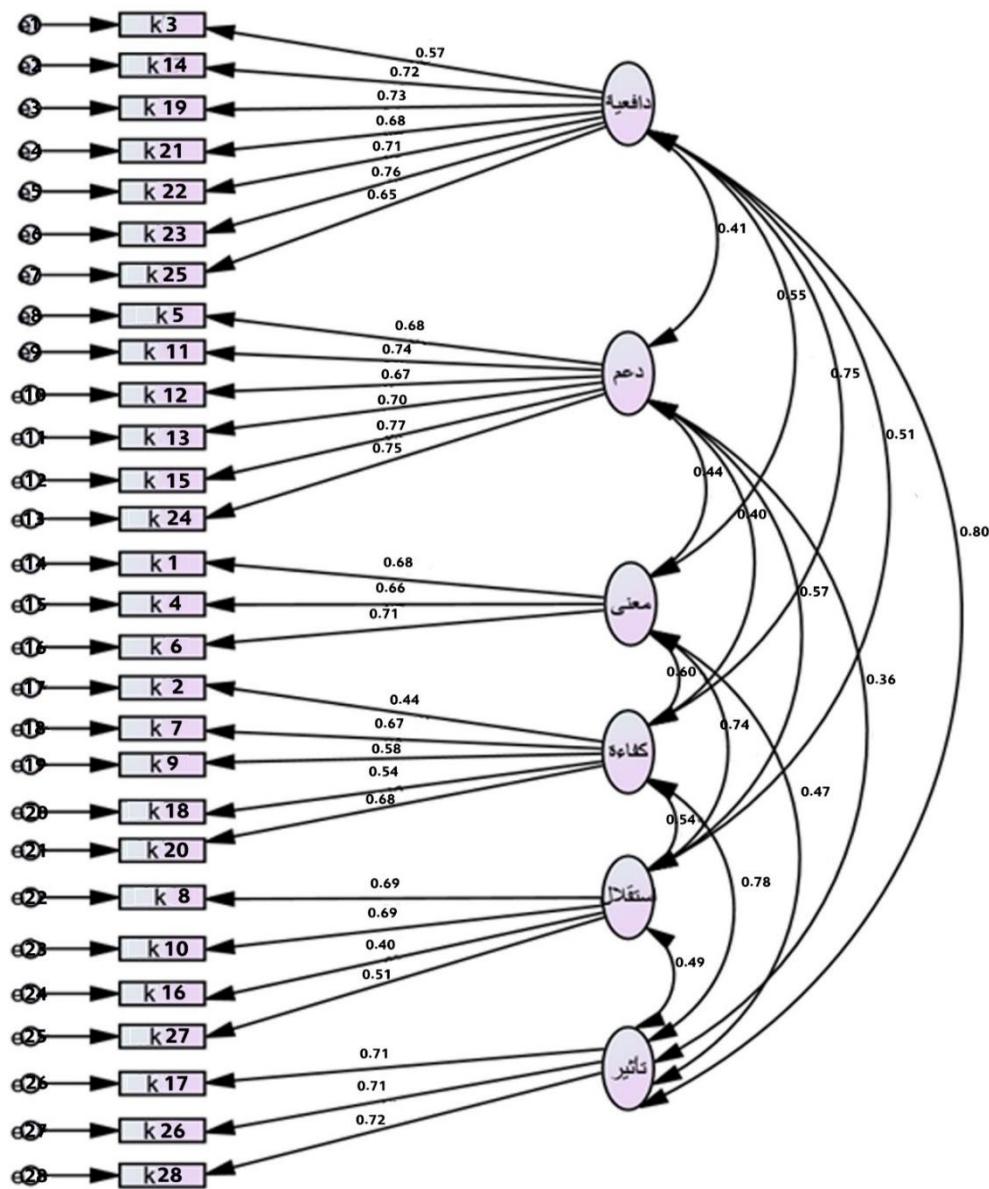
جدول (1): يبين تشعب فقرات المقياس على العوامل بعد التدوير

الرقم	العبارة	6	5	4	3	2	1
1	أشعر بالرضا عن الرياضة التي أمارسها.				0.525		
2	تؤهلي قدراتي لتحقيق أهدافي.			0.351			
3	نجاهي يعزز ولائي للمجموعة التي تشاركتني النشاط.					0.387	
4	أشعر بأن رياضتي تحقق لي مكانة مرموقة.				0.727		
5	تستمع الإدارة لوجهة نظرى في الكثير من المواقف.					0.722	
6	أشعر بأن رياضتي ذات معنى وجدوى لي.				0.798		
7	أستقيد من خبراتي لتطوير أدائي.			0.578			
8	يمنحني المدرب الحرية في تقديم ما يجب عمله في كثير من المواقف داخل الملعب.	0.66					
9	أحافظ على مستوى أدائي في مختلف الظروف.			0.815			
10	أمتلك الحرية والاستقلالية لتحديد أولوياتي أثناء المنافسة.	0.408					
11	تعمل الإدارة على تطوير قدرات ومهارات ومعارف اللاعبين.				0.784		
12	تحرص الإدارة على توضيح الأهداف المطلوب تحقيقها.				0.721		
13	دعم الإدارة لي يشعرني بالأمان والاستقرار.				0.667		
14	نجاهي يزيد من رغبتي في تحسين أدائي.				0.798		

الرقم	العبارة	6	5	4	3	2	1
15	تقدر الإدارة إنجازاتي وقدراتي.				0.697		
16	تعزز الإدارة من توسيع هامش سلطة اللاعبين.	0.547					
17	مشاركتي في المنافسة يصنع فرقاً وتميزاً للنادي.	0.566					
18	أمتلك فن إدارة وقت المنافسات.		0.505				
19	أتحمل مسؤولية المهام التي توكلي لي.				0.605		
20	أتقنهم قرارات وخطط المدرب بسهولة.		0.598				
21	أحرص على الالتزام والانضباط بكل قواعد اللعبة.				0.836		
22	لدي الرغبة في المساهمة في تحقيق الفوز.				0.836		
23	مواقف التناقض تحفزني لتطوير الذات.				0.757		
24	توفر لنا الإدارة الاحتياجات الخاصة باللعبة.				0.795		
25	نحاجي الرياضي يزيد من ثقتي بذاتي.				0.518		
26	لدي القدرة في التأثير على اللاعبين.	0.647					
27	أشعر بأن لدي السلطة في تنفيذ مهامي.		0.693				
28	أساعد اللاعبين الآخرين عند الحاجة.	0.504					
الجزء الكامن							
نسبة التباين لكل عامل							
التباین الکلی							
61.482							

يتبيّن من جدول (1) السابق أن جميع عبارات المقياس تشيّبت بقيم أكبر من 0.30، مما يعني احتفاظ المقياس بجميع عباراته، وأن التحليل العاملی أفضى إلى 6 عوامل، وقد تشيّب على العامل الأول (7) مفردات، وعلى العامل الثاني (6) مفردات، على العامل الثالث تشيّبت (3) مفردات، وعلى العامل الرابع تشيّبت (5) مفردات، وعلى العامل الخامس تشيّبت (4) مفردات، وعلى العامل السادس تشيّبت (3) مفردات. ومن خلال فحص العبارات وما تحتويه من معنى تم تسميتها بالآتي، تم تسمية العامل الأول بالدافعية: وتعني وجود الرغبة لدى اللاعب في اللعب والاستمرار فيه وكذلك تحسين مستواه وتحمل مسؤولية المهام التي توكّل له، والانضباط والالتزام لقواعد اللعبة والرغبة في تحقيق الفوز. وتم تسمية العامل الثاني بالدعم وتعني تقدير اللاعب بأن الإدارة تقدم له الدعم وذلك من خلال توفير احتياجات اللاعبين الخاصة بالأنشطة التي يمارسونها، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، وتقدير إنجازاتهم. وتسمية العامل الثالث بالمعنى: ويعني شعور اللاعب بالرضا عن اللعبة التي يلعبها وأنه يقدر أن اللعبة التي يمارسها ذات قيمة له. وتسمية العامل الرابع بالكفاءة وتعني امتلاك اللاعب القدرات والمهارات التي تؤهله لممارسة اللعبة واستفادته من خبراته وتقديمه لخطط المدرب. وتسمية العامل الخامس بالتأثير ويعني قدرة اللاعب على التأثير على اللاعبين الآخرين، وأنه يقدم لهم المساعدة وأن وجوده في اللعبة يصنع فرقاً. وتسمية العامل السادس بالاستقلالية وتعني تتمتع اللاعب بقدر من الاستقلالية في اتخاذ القرارات فيما يخص ممارسة اللعبة ولديه سلطة في تحديد أولوياته أثناء المنافسة.

ج - التحليل العاملی التوكیدي من الدرجة الأولى: تم إجراء التحليل العاملی التوكیدي من الدرجة الأولى باستخدام برنامج Amos للتأكد من البنية العاملية للعوامل الكامنة الستة المستخلصة بالتحليل العاملی الاستكشافي ومدى تشبّع الفقرات على هذه العوامل الستة، وكذلك التأكّد من الارتباط بين هذه العوامل مع بعضها البعض، ويوضح شكل (1) البنية العاملية للعوامل الكامنة وتشبّع عباراتها.



شكل (1) يوضح البنية العاملية للعوامل الكامنة وتشبع عباراتها

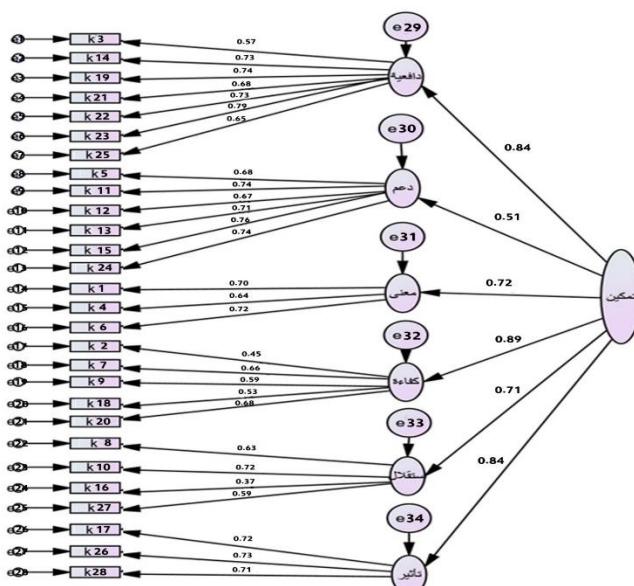
جدول (2) يوضح مؤشرات جودة المطابقة لنموذج البنية العاملية لمقياس التمكين الرياضي

قيمة الدرجة الأولى	القيمة المثلية	مؤشرات جودة المطابقة
1221.40	أن تكون قيمته صغيرة	مربع كاي
333	-----	درجة الحرية
0.000	أكبر من 0.05	مستوى الدلالة
3.923	أن تكون قيمته أقل من 5	قيمة مربع كاي المعياري CMINDF
0.872	0.90 وما فوق	قيمة دليل جودة الملاءمة (GFI)

0.93	0.90 وما فوق	قيمة دليل ملاءمة المقارنة (CFI)
0.064	أقل من 0.1	جذر متوسط مربعات الباقي (RMR)
0.914	0.9 وما فوق	مؤشر توكر لويس (TLI)
0.076	من صفر إلى 0.08	مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقرير (RMSEA)

يتبيّن من شكل (1) أن جميع الفقرات التي تشيّع على العوامل الستة قد تم التأكّد من تشيّعها على عواملها، وأن جميع العلاقات دالة إحصائياً وهي أكبر من 0.30 ، كما يتبيّن من جدول (2) أن نموذج البنية العاملية لمقياس التمكين الرياضي ينتمي بمؤشرات مطابقة مقبولة إذ جاءت قيمة مربع كاي كبيرة (1221.40) وهذا المؤشر لم يتحقق قد يكون السبب كبر العينة، وأن قيمة مربع كاي المعياري(3.923) وهي بديلة لقيمة مربع كاي وهي جيدة، وأن قيمة CFI و TLI مقبولة ، وأن قيمة RMR أقل من 0.1، وأن أهم قيمة هي قيمة (RMSEA) فجاءت بمقدار 0.076 وهي قيمة مقبولة. وهذا يعني أن التحليل العاملی التوكيدی قدم دليلاً مقبولاً على صدق البنية العاملية المستخرجة بالتحليل العاملی الاستكشافي

د _ التحليل العاملی التوكيدی من الدرجة الثانية: تم إجراء التحليل العاملی التوكيدی من الدرجة الثانية باستخدام برنامج Amos للتأكد من تشيّع العوامل الكامنة المستخلصة على عامل واحد وهو الدرجة الكلية للمقياس، ويوضح شكل(2) البنية العاملية للعوامل الكامنة وتشيّعها على الدرجة الكلية للمقياس.



شكل (2) يوضح نموذج تشيّع العوامل الكامنة المستخلصة على عامل واحد

جدول (3) يوضح مؤشرات جودة المطابقة لتشبع العوامل مع الدرجة الكلية لمقياس التمكين الرياضي

قيمة الدرجة الثانية	القيمة المثلثية	مؤشرات جودة المطابقة
1383.313	أن تكون قيمته صغيرة	مربع كاي
341	-----	درجة الحرية
0.000	أكبر من 0.05	مستوى الدلالة
4.057	أن تكون قيمته أقل من 5	قيمة مربع كاي المعياري CMINDF
0.898	0.90 وما فوق	قيمة دليل جودة الملاءمة (GFI)
0.915	0.90 وما فوق	قيمة دليل ملاءمة المقارنة (CFI)
0.073	أقل من 0.1	جذر متوسط مربعات الباقي (RMR)
0.916	0.9 وما فوق	مؤشر توكر لويس (TLI)
0.079	من صفر إلى 0.08	مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقرير (RMSEA)

يتبيّن من شكل (2) أن جميع العوامل تشبع على عامل واحد وهو الدرجة الكلية للتمكين، وأن جميع العلاقات دالة إحصائياً وأن قيم الارتباطات أكبر من 0.50، وأن أكثر العوامل مساهمة في تكوين التمكين هو عامل الكفاءة، ثم عامل الدافعية، ثم التأثير، ثم المعنى، ثم الاستقلال، ثم الدعم، كما يتبيّن أن نموذج البنية العاملية للعوامل مع الدرجة الكلية لمقياس التمكين الرياضي يتمتع بمؤشرات مطابقة مقبولة، إذ جاءت قيمة مربع كاي كبيرة (1383.313) وهذا المؤشر لم يتحقق قد يكون السبب كبر العينة، وأن قيمة مربع كاي المعياري (4.057) وهي بدالة لقيمة مربع كاي وهي حيدة، وأن قيم GFI وCFI وTLI مقبولة، وأن قيمة RMR أقل من 0.1، وأن أهم قيمة هي قيمة (RMSEA) فجاءت بمقدار 0.079 وهي قيمة مقبولة. وهذا يعني أن التحليل العاملی التوكيدی من الدرجة الثانية قد دليلاً مقبولاً على صدق البنية العاملية للعوامل المستخرجة بالتحليل العاملی الاستكشافي وأنها تشبع على عامل واحد.

هـ-الاتساق الداخلي: تم حساب معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات مع مجموع العامل الذي تنتهي إليه، وقد تراوحت معاملات الارتباط لجميع الفقرات مع عواملها ما بين 0.575-0.840، مما يشير إلى اتساق فقرات الاختبار وصدقه، وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) يوضح معامل ارتباط كل عبارة مع مجموع العامل الذي تنتهي إليه

عامل الاستقلالية	عامل التأثير	عامل الكفاءة	عامل المعنى	عامل الدعم	عامل الدافعية
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.773	8	0.575	2	0.656	5
0.683	10	0.704	7	0.795	11
0.677	16	0.736	9	0.747	12
0.719	27	0.696	18	0.766	13
		0.715	20	0.818	15
				0.810	24
					0.709
					25

مستوى الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط عند مستوى 0.01 لدرجات حرية (425-2)=0.128

يتبيّن من جدول (4) السابق أن جميع قيم معامل الارتباط بين كل عبارة من العبارات مع العامل الذي تتبع له دالة إحصائياً وقد تراوحت ما بين 0.575 - 0.840 وهي قيم مرتفعة ومؤشر على اتساق الفقرات وصدق المقياس.

جدول (5) يبيّن معامل الارتباط بين كل عامل من العوامل مع الدرجة الكلية للمقياس

الدرجة الكلية للمقياس	الاستقلالية	التأثير	الكفاءة	المعنى	الدعم	
0.790	0.587	0.372	0.622	0.439	0.363	الدافعية
0.722	0.317	0.472	0.484	0.360	-----	الدعم
0.658	0.492	0.460	0.368	-----	-----	المعنى
0.787	0.585	0.408	-----	-----	-----	الكفاءة
0.690	0.408	-----	-----	-----	-----	التأثير
0.746	-----	-----	-----	-----	-----	الاستقلالية

مستوى الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط عند مستوى 0.01 لدرجات حرية $(2-493)=0.128$

يتبيّن من جدول (5) السابق أن جميع قيم معامل الارتباط بين كل عامل من العوامل مع العوامل الأخرى ومع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، وأنها تراوحت ما بين 0.317 - 0.622 للعوامل مع بعضها، وتراوحت ما بين 0.658 - 0.790، للعوامل مع الدرجة الكلية للمقياس، وهي قيم مرتفعة ومؤشر على اتساق المقياس وصدقه.

و-الصدق التمييزي: تم حساب الصدق التمييزي من خلال المقارنة بين مجموعتين: مجموعة حصلت على أعلى الدرجات وعدها (140) لاعباً، ومجموعة حصلت على أدنى الدرجات وعدها (140) لاعباً بنسبة 28% لكل مجموعة من العينة الكلية، ثم تم استخدام اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين وجدول (6) يوضح نتائج حساب الصدق التمييزي.

جدول (6) يبيّن المتوسطات والانحراف المعياري وقيمة (ت) لدلالة الفروق بين المجموعتين

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات	
دالة عند 0.000	44.908	3.877	135.35	140	فتاة عليا	التمكين الرياضي
		7.898	101.96	140	فتاة دنيا	

مستوى الدلالة لقيمة (ت) عند مستوى 0.01 = 2.58، وعند مستوى 0.001 = 3.291

يتبيّن من جدول (6) السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في متوسطات درجات مقياس التمكين الرياضي، وتعني هذه النتيجة أن المقياس يميز بين المجموعتين المتطرفتين مما يعني أن المقياس يتمتع بالصدق بطريقة المقارنة الطرفية.

نتائج السؤال الثاني: والذي نصه: ما دلالات الثبات لمقياس التمكين الرياضي لدى اللاعبين؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، كما هو موضح في الآتي:
أ- طريقة ألفا كرونباخ: تم التتحقق من ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ لعوامل المقياس وللدرجة الكلية للمقياس كما هو مبين في

جدول (7) الآتي:

معامل الثبات	العامل	معامل الثبات	العامل
0.719	الكفاءة	0.870	الدافعية
0.716	التأثير	0.846	الدعم
0.689	الاستقلالية	0.727	المعنى
0.912		الدرجة الكلية	

يتبيّن لنا من الجدول السابق أن جميع قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع العوامل وللدرجة الكلية مقبولة.

ب- طريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للدرجة الكلية وذلك كونه يوجد من العوامل ما يشمل على 3 فقرات فقط، مما يصعب حساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكل عامل، ولحساب الثبات تم تقسيم عبارات المقياس إلى قسمين عبارات فردية وعبارات زوجية ومن ثم تم حساب معامل الارتباط بين القسمين، وبلغ معامل الثبات الذي حصل عليه الباحث 0.856 ، ومن ثم تم استخدام معادلة تصحيح الطول لسبيرمان براون فبلغ معامل الثبات بعد التصحيح 0.923 وهو ثبات مرتفع ويعني أن المقياس يتمتع بالثبات.

نتائج السؤال الثالث: والذي نصه: ما المعيار المستخدم لتحديد مستويات المقياس؟

يصحح المقياس وفق تدرج من خمس خيارات وهي: كثيراً جداً، كثيراً، متوسطاً، قليلاً، قليلاً جداً، وتعطى كثيراً جداً خمس درجات، وكثيراً أربع درجات، ومتوسطاً ثلاثة درجات، وقليلًا درجتين، وقليلًا جداً درجة واحدة. وكون عدد فقرات المقياس 28 فقرة، فتكون أعلى درجة للمقياس 140 درجة وأقل درجة 28، وأن جميع العبارات تصحيح باتجاه إيجابي. وبناء على طريق التصحيح هذه تم تحديد معيار للحكم على مستوى المقياس عبر المعادلة الآتية: حساب طول الفترة وذلك بقسمة $0.80 = \frac{5}{4}$ على أساس أن الأرقام من 1-5 حصرت فيما بينها أربع مسافات، وتم إضافة 0.80 إلى أقل قيمة في المقياس وجدول (8) الآتي يوضح ذلك:

جدول (8) يوضح المعيار الإحصائي المستخدم لتحديد مستوى المقياس

المستوى	النسبة المئوية	درجات المقياس	الفئة
منخفض جداً	أقل من 36%	50.4 - 28	من 1 - 1.8
منخفض	إلى أقل من 52%	72.7 - 50.41	من 1.81 - أقل من 2.6
متوسط	إلى أقل من 68%	95.17 - 72.8	من 2.6 - أقل من 3.4
مرتفع	إلى أقل من 68%	117.57 - 95.2	من 34 - أقل من 4.2
مرتفع جداً	إلى 100%	140 - 117.6	من 4.2 - 5

يتضح من جدول (8) السابق أن القيم الموجودة في الفئات تتدرج من 1 - 5، وبضرب هذه القيم في عدد فقرات المقياس وهي 28 فقرة نحصل على درجات المقياس المقابل لهذه القيم ، وبقسمة القيم الموجودة في الفئات على خمسة، أو قسمة درجات المقياس على أعلى درجة للمقياس وهي 140 نحصل على النسبة المئوية الموجودة في الجدول، ويتم تحديد مستوى المفهوس بتحديد الدرجة التي حصل عليها وتحديد الفئة التي يتبع لها ومقارنتها بالمستوى المقابل لها.

توصيات الدراسة: بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

- تطبيق المقياس على عينات أخرى من اللاعبين الذين لم تشملهم العينة.
- تطبيق المقياس على عينة من اللاعبين المعاقيين حركياً.
- استخدام المقياس من قبل الإداريين والمدربين للتعرف على مستوى تمكين اللاعبين.
- استخدام المقياس من قبل الباحثين في أبحاثهم للتعرف على مستوى التمكين لدى اللاعبين.
- تطوير مقياس التمكين الرياضي للإداريين والمدربين.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو سليم، شذا (2015). تمكين العاملين وعلاقته بتعزيز ثقافة الإنجاز: دراسة تطبيقية في بلدية دير البلح، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، (2)، 138-160.
- أحمد، أحمد إبراهيم والسليمان، سالم علي سليمان محمد، عبد البر، نسمة عبد الرسول (2018) محددات تمكين العاملين بالمؤسسة التعليمية: دراسة تحليلية، مجلة المعرفة التربوية، 6 (11)، 120-154.
- أيوب، أحمد و Zaher، عمرو (2019). تمكين الموارد البشرية وعلاقتها بتحقيق الميزة التافسية للأندية الرياضية، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، (87)، 1-29.
- بدير، ابتسام يحيى (2016). قضية التمكين، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية - دراسات وبحوث تطبيقية، 2 (3)، 292-305.
- البيومي، علي (2020). التمكين النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى معلم التربية الرياضية، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، (254 ج2)، 321-366.
- تونى، محمد فتحى محمد (2015). الأبعاد الأساسية للتمكين الوظيفي وعلاقتها بسلوكيات المواطنات التنظيمية لدى العاملين في المجال الرياضي، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، (40 ج 3)، 844-907.
- حسن، مصطفى (2015) استشراف مستقبل التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية، مجلة الخدمة الاجتماعية، (54)، 15-60.
- حatab، يمينة (2021). تمكين العاملين وعلاقته بالفعالية التنظيمية: دراسة ميدانية لدى الموظفين بمديرية نقل وتوزيع الكهرباء والغاز بمعسكر دفاتر المخبر، مجلة دفاتر المخبر، 16 (1)، 121-137.
- حميدي، سامية وشقيقة، سليماء (2016). تمكين العاملين متطلباته وفوائده ومتغيراته، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (20)، 54-33.
- سعد الله، شعبان (2011). مقياس تمكين المرأة المعيلة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، (30 ج 2)، 828-864.
- السقا، امتحال أحمد، وحزام، منال والعنزي، أروى عبد العزيز (2017). واقع التمكين الإداري للموارد البشرية لدى الإدارة العامة للتعليم في مدينة الرياض، مجلة جامعة وطبة للعلوم التربوية، 12 (2)، 227-244.
- سليمان، أسميل (2021). إسهام القوة التنظيمية في التمكين الوظيفي لمشغلي إدارة النشاطات الطلابية الرياضية في بغداد، مجلة كلية التربية الأساسية، 27 (110)، 884-893.
- سيار، عبد الرحمن بن أحمد (2018). تمكين الإداريين في الأندية الرياضية في مملكة البحرين . مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، 3 (1)، 171-206.
- الشيخ، أحمد كامل (2019). دراسة تحليلية لواقع التمكين الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية المصرية ودوره في تطوير الأداء المؤسسي، مجلة جامعة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، (51 ج 3)، 764-806.
- العبي، سعد بن مرزوق (2020). جوهر تمكين العاملين - إطار مفاهيمي، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، (60)، 38-11.
- محمد، بان ومحمد، زينب (2018). دراسة تحليلية لواقع التمكين الإداري لدى مشرفي التربية الرياضية في محافظة بغداد، مجلة كلية التربية الرياضية، 30 (4)، 190-211.

- منصور، طلعت وزريق، تامر وعید، إبراهيم (2014). التمكين لطلاب كلية الشرطة: دراسة مرجعية، مجلة الإرشاد النفسي، 39(3)، 833-859.
- المهدي، ياسر فتحي (2007). تمكين المعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، 2(31)، 9-56.

ثانياً: قائمة المراجع المرومنة:

Abu Salim, S. (2015). Empowering workers and its relationship to promoting a culture of achievement: An applied study in the municipality of Deir al-Balah (in Arabic). Journal of Palestine Technical College for Research and Studies, (2), 138-160.

Ahmed, A. & Suleiman, S. & Abdel-Bar, N. (2018). Determinants of empowering employees in the educational institution: an analytical study (in Arabic). Journal of Educational Knowledge, 6 (11), 120-154.

Al-Bayoumi, A. (2020). Psychological empowerment and its relationship to the level of ambition of a physical education teacher (in Arabic). Assiut Journal of Physical Education Sciences and Arts, (54 c 2), 321-366.

Al-Mahdi, Y. (2007). Empowering teachers in basic education schools in Egypt: a field study (in Arabic). Journal of the College of Education, 2, (31), 9-56.

Al-Otaibi, S. (2020). The Essence of Employee Empowerment - A Conceptual Framework (in Arabic). International Journal of Educational and Psychological Sciences, (60), 11-38.

Al-Saqa, E. & Hizam, M. & Al-Anzi, A. (2017). The reality of administrative empowerment of human resources in the General Administration of Education in the City of Sports (in Arabic). Watba University Journal of Educational Sciences, 12 (2), 227-244.

Ayoub, A. (2019). Empowerment of human resources and their relationship to achieving the competitive advantage of sports clubs (in Arabic). The Scientific Journal of Physical Education and Sports Sciences, (87), 1-29.

Badir, I. (2016). The Empowerment Issue (in Arabic). The Scientific Journal of Social Work - Applied Studies and Research, 2 (3), 292-305.

Hamidi, S. & Kashida, S. (2016). Empowering workers: its requirements, benefits and advantages (in Arabic). Journal of Human and Society Sciences, (20), 33-54.

Hassan, M. (2015). Orientalist future of social, economic and political empowerment of Saudi women (in Arabic). Journal of Social Service, (54), 15-60.

Hattab, Y. (2021). Empowerment of employees and its relationship to organizational effectiveness: A field study of employees in the Directorate of Electricity and Gas Transmission and Distribution in Dafatat al-Mukhbar camp (in Arabic). Dafaat al-Mukhbar Journal, 16 (1), 121-137.

Mansour, T. & Zuraiq, T. & Eid, I. (2014). Empowerment for Police College Students: A Reference Study (in Arabic). Psychological Counseling Journal, (39), 833-859.

- Muhammad, B. & Muhammad, Z. (2018). An analytical study of the reality of administrative empowerment among physical education supervisors in the province of Baghdad (in Arabic). *Journal of the College of Physical Education*, 30 (4), 190-211.
- Saadallah, S. (2011). Scale of Empowerment of Breadwinners (in Arabic). *Journal of Studies in Social Work*, (30 C2), 828-864.
- Sayar, A. (2018). Empowering Administrators in Sports Clubs in the Kingdom of Bahrain (in Arabic). *Al-Istiqlal University Journal for Research*, 3(1), 171-206.
- Sheikh, A. (2019). An Analytical Study of the Reality of Job Empowerment for Workers in Egyptian Sports Clubs and Its Role in Developing Institutional Performance (in Arabic). *Assiut University Journal of Physical Education Sciences and Arts*, (51 c3), 764-806.
- Solomon, A. (2021). The Contribution of Organizational Strength to Job Empowerment for Supervisors of Student Sports Activities Department in Baghdad (in Arabic). *Journal of the College of Basic Education*, 27 (110), 884-893.
- Tony, M. (2015). The basic dimensions of functional empowerment and its relationship to organizational citizenship behaviors among workers in the sports field (in Arabic). *Assiut Journal of Physical Education Sciences and Arts*, (40 vol. 3), 844-907.

المراجع الأجنبية:

- Adams, R.(2008). *Empowerment, participation and social work*. New York: Palgrave Macmillan, p16. <https://en.wikipedia.org/wiki/Empowerment>.
- Al-Zoubi, S, M & Bani, A, R, M, S(2017).Social Empowerment of Individuals with Intellectual Disabilities, *Online Submission, European Journal of Education Studies*, 3(9), 177-193.
- Avidov-Ungar, O & Hanin-Itzak, L. (2019). Sense of Empowerment among School ICT Coordinators: Personal, Subject-Area and Leadership Empowerment, *Technology, Knowledge and Learning*, 24 (3),401-417.
- Bastemur, S & Uçar, S(2022).Mixed Method Research on Effective Psychological Counselor Characteristics and Empowerment Needs of Turkish School Counselors, *Participatory Educational Research*, 9 (1),1-21.
- Cobanoglu, N(2021).The Relationship between Shared Leadership, Employee Empowerment and Innovativeness in Primary Schools: A Structural Equation Modeling, *European Journal of Educational Research*, 10(1),327-339.
- Curran, R; Arroteia, N; Blesa, A; Musteen, M; Ripollés, M.(2021). Improving Cultural Intelligence, Psychological Empowerment, and Task Performance in the Classroom: Global Game Challenge, *Journal of Teaching in International Business*, 32(1),36-56.
- Daggöl, G.(2020).Perceived Academic Motivation and Learner Empowerment Levels of EFL Students in Turkish Context, *Participatory Educational Research*, 7(3), 21-37.

- Hidiroglu, Y, O & Tanriogen, A (2020). Development of Teachers' Empowerment Scale: A Validity and Reliability Study, *International Journal of Assessment Tools in Education*, 7 (4) ,753-772.
- Lessy, Z & Arif, M (2020).Empowerment in Islamic Schools in Yogyakarta and Sydney, *Journal of International and Comparative Education*, 9 (1), 15-27.
- Moore, E. W, G & Fry, M, D. (2014). Psychometric Support for the Ownership in Exercise and Empowerment in Exercise Scales, *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 18 (2), 135-151.
- Moore, E. W, G. & Fry, M, D. (2017). Physical Education Students' Ownership, Empowerment, and Satisfaction with PE and Physical Activity, *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 88 (4), 468-478.
- Ortiz, M, C, Serrano, L, A, S (2021). English as a Key Element in the Empowerment of Undergraduate ELT Female Students, *MEXTESOL Journal*, 45 (1).
- Ozkan H, Y; Tanriögen, A (2021). Examining Teachers' Perceptions on Empowerment According to Various Variables, *International Journal of Curriculum and Instructional Studies*, 11 (1), 127-146.
- Pierce, M (2020). Critical Spacing for Agency and Empowerment Habitation, *Art Education*, 73 (6), 43-47.
- Sanli, Ö. (2019). Analyzing Effect of Teachers' Personal Empowerment Perceptions to Their Passion for Working by Various Factors, *Educational Research and Reviews*, 14 (12), 419-433.
- Snodgrass R, V., Suskavcevic, M., Kapral, A & Dominey, W. (2020). A Revalidation of the School Participant Empowerment Scale amongst Science and Mathematics Teachers, *Educational Studies*, 46(1),117-134.
- Tindowen, D, J (2019).Influence of Empowerment on Teachers' Organizational Behaviors, *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617-631.