

## "متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى"

\* أ.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط      \* \* أ.م.د / شيماء صلاح سيد  
\* \* \* \* د/ عبد الله حسين رضا      \* \* \* \* م/ أحمد محمد أحمد علي

### المقدمة ومشكلة البحث:

ظهر في التسعينيات مدخل حديث في الإدارة اختلف عن المداخل التقليدية، إذ تقترب تلك المداخل من الواقع الفعلي ومتطلبات لغة العصر، ومن ضمن تلك المداخل أسلوب الإدارة المفتوحة، والعمق الفلسفي لهذا المدخل يتمثل في قيام كل عنصر بشري في المنظمة بدور فعال في تحقيق أهداف المنظمة ودعم مركزها الحالي. ويعتبر هذا الأسلوب نمطاً إدارياً حديثاً يمثل التغيير الفعال اللازم لسد احتياجات التحسين والتطوير في المنظمة، وتعتبر المشاركة الإيجابية من قبل العاملين محور اهتمام الإدارة المفتوحة لذا فهي طريقة جديدة في التفكير. (١١ : ٣٥)

وتؤكد "شيماء صلاح" (٢٠١٢م) أن أسلوب الإدارة المفتوحة يحمل في ثناياه عوامل بقائه واستمراره، فتأتي مقاومة الأسلوب من الذين يشعرون أنهم مهددون بفقدان مكانتهم الوظيفية، أو الذين يتوقعون مزيداً من الضغوط على أدائهم الحالي، وكذلك لا يرون في الأسلوب أية فرصة لترقيتهم وظيفياً، ومالياً، وقد تأتي هذه المقاومة أيضاً من بعض المديرين أصحاب الفلسفة البيروقراطية، كل هؤلاء عادة ما يكونون غير متفهمين لأسلوب الإدارة المفتوحة، لذلك يمكن العلاج الصحيح في توعيتهم بمزايا هذا الأسلوب. (٤ : ٤)

كما نجد أن أسلوب الإدارة المفتوحة لا يعمل منعزلاً وبعيداً عن أسس ومبادئ الأساليب الأخرى، ولكنه يعمل على توفير المناخ الملائم لتطبيق مبادئ ومفاهيم تلك الأساليب، ويوضح "John Case" ذلك عندما يؤكد أن معرفة الأفراد للأرقام المالية وفهم مؤشراتهم ودلالاتها والقدرة على تحليلها، كلها عوامل تساعد العاملين على الفهم والاقتناع بأهمية تطبيق برامج الجودة الشاملة وإعادة الهندسة "الهندرة" وتمكين العاملين. (١٤ : ١٠٤)

كما يؤكد "علي محمد" (٢٠٠٢م) أن الإدارة المفتوحة لا تعتبر تنازلاً عن السلطة، بل تفويضاً لها بغرض التفرغ لمهام أهم، ففي نظم الإدارة المفتوحة يسلم المديرون أدوارهم وأدواتهم التقليدية إلى مرؤوسيهم ليتسلموا أدواراً جديدة مثل التدريب التوجيهي والتحفيز وإطلاق طاقات الأفراد وتشجيع الاقتراحات وإدارة الابتكار وجهود التطوير وهذا لا يعتبر تنازلاً عن السلطة، ولكنه رقي في سلم الأداء الإداري. (٧ : ٣٤٤)

ويوضح "علي عبد الوهاب" (٢٠٠٢م) أن الإدارة المفتوحة تعكس الإفصاح والعلانية لما هو حادث بحكم كونه: طريقة جيدة للتفكير، ونظرة تقويمية للأداء الحالي، وتغيير لسد احتياجات التحسين والتطور. (٢٩٧:٧)

وتكمن مشكلة الدراسة في أن أسلوب العمل الإداري بالاتحاد وفروعه لا يتماشى مع المتغيرات الحديثة في الأساليب الإدارية مما يقف عائقاً أمام تقدمه وتطوره، ووجود صعوبة في التواصل بين الإدارة العليا والأفرع واللجان المختلفة، ونظراً للتطورات الهائلة التي تشهدها الساحة العالمية في شتى المجالات وخاصة مجال الإدارة الرياضية، ذلك الأمر الذي دعا إلى ضرورة الاتجاه إلى مواكبة تلك التطورات وذلك عن طريق استخدام الأساليب الحديثة في إدارة تلك الهيئات والمؤسسات، في سبيل تحقيق الارتقاء والتقدم والنهوض بهذه الهيئات والمؤسسات الرياضية، مما استدعى الباحثين إلى هذه الدراسة للتعرف على الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري لألعاب القوى، ووجود إدارة حديثة تعمل على الارتقاء بمستوى العمل الإداري في الاتحاد وفروعه، من خلال اتجاه إداري حديث (الإدارة المفتوحة)، من حيث التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى .

#### أهمية البحث والحاجة إليه:

- ١- قد يساهم في تطوير العمل الإداري داخل الاتحاد المصري لألعاب القوى.
- ٢- قد يساعد هذا البحث في وضع قواعد للعمل داخل الاتحاد المصري لألعاب القوى من خلال اتباع اتجاه إداري حديث (الإدارة المفتوحة).

#### هدف البحث:

التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

من خلال التعرف على:

- ١- الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري لألعاب القوى.
- ٢- متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

#### تساؤلات البحث:

- ١- ما الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟
- ٢- ما متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟

#### مصطلحات البحث:

الإدارة المفتوحة:

هي فلسفة إدارية حديثة تعمل على إحدى صور التكامل والتضامن الشديد بين الإدارة والعاملين في تحمل مسؤولية النتائج التي تحققها المنظمة، وذلك من خلال فتح سجلات المنظمة ونشر المعلومات والتقارير المتعلقة بأداء المنظمة ومركزها المالي والتنافسي على جميع العاملين. (٨: ٥٥)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات باللغة العربية:

١- دراسة "شيماء صلاح" (٢٠١٢م) (٤): بعنوان "نموذج مقترح لتطبيق نظم الإدارة المفتوحة بالمجلس القومي للرياضة"، استهدفت الدراسة عمل نموذج مقترح لنظم الإدارة المفتوحة، وذلك لتطبيقه بالمجلس القومي للرياضة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، واشتملت عينة البحث على القيادات بالمجلس القومي للرياضة لكل من الإدارة المركزية للأداء الرياضي والإدارة المركزية للتنمية الرياضية والبالغ عددهم (١٣٦)، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها تحديد مكونات النموذج المقترح لتطبيق نظم الإدارة المفتوحة بالمجلس القومي للرياضة .

٢- دراسة "فتحي محمد" (٢٠١٠م) (٩): بعنوان "تصور مقترح لإدارة المدارس الثانوية الصناعية في ضوء أسلوب الإدارة المفتوحة"، استهدفت الدراسة وضع تصور مقترح لإدارة المدارس الثانوية الصناعية بجمهورية مصر العربية في ضوء طريقة الإدارة المفتوحة، والتعرف على ماهية الإدارة المفتوحة وأهم مبادئها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة البحث (٩٣) فرد من الإدارة المدرسية، و(٤٨٠) من المعلمين في المدارس الصناعية بمحافظة بني سويف. وكانت من أهم النتائج التي تم التوصل إليها وجود اختلاف كبير بين الإدارة المدرسية والمعلمين، وعدم تطبيق أسلوب الإدارة المفتوحة في المدارس الثانوية الصناعية بمحافظة بني سويف .

٣- دراسة "جراي رونتي" Gray-rodnes (٢٠٠٦م) (١٥) Resources open book

management strategic communication management "إدارة الكتاب المفتوح وإدارة الاتصالات الاستراتيجية"، استهدفت هذه الدراسة توضيح أن الإدارة من نوع الكتاب المفتوح هي أفضل منهج اتصال يمكن أن تطبقها المنظمات لتحسين الإنتاجية بدرجة كبيرة، ويشمل المفهوم جميع العاملين الذين يفهمون الأهداف المالية، وتطور المنظمة والموثوق فيهم لإدارة الشركة بالإعداد، وتحدي OMB خاصة في القطاع العام، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي والدراسات المسحية، وكانت العينة (١٢٣) فرداً من العاملين بالمنظمة، وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن العاملين مسئولون عن التحسن الكبير للأداء المالي لمنظمتهم حيث يتوقعون عادة الحصول على نصيب من الإيرادات كمكافأة.

٤- دراسة "سوير تريك" Sauer-Patrick-j (٢٠٠٥م) (١٦): بعنوان "Open-Door management, inc-jun siegall, Marc and grader" "إدارة الباب المفتوح"، استهدفت الدراسة توضيح أن استخدام برامج المصدر المفتوح شائعة تماماً، واستخدامه ينمو بسرعة، والبيئة الأساسية للأنترنت تقوم إلى حد كبير على تطبيقات المصدر المفتوح، والمصدر المفتوح هو منهج التطوير والتجميع، وأصحاب المصدر المفتوح يرون أن هذا النموذج ينتج عنه برامج أفضل من النموذج المغلق التقليدي، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وكانت العينة ممثلة من العاملين بمجموعة من الشركات الإنتاجية البالغ عددهم (٤٨٥) فرداً، وكانت أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي أن المصدر المفتوح يؤثر على الإقرارات والضمانات والتعويضات، والقيمة وهيكلة عملية الاندماج قد يكون الواجب تعديله بحيث تعكس قضايا المصدر المفتوح الواجب توافرها في قوائم المهام المحلية والتنظيمية.

وإجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى والمتمثل في "أعضاء مجلس إدارة أفرع الاتحاد، أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، مديري أفرع الاتحاد (مالي- تنفيذي)، إداري الأفرع والاتحاد وذلك للعام ٢٠٢٠م/٢٠٢١م والبالغ عددهم (٢٢٦) فرداً.

عينة الدراسة

١- العينة الأساسية:

قام الباحثون باختيار عينة الدراسة الأساسية بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الأصلي، وبلغ قوامها (١٧١) فرداً، وبنسبة مئوية قدرها (%٧٥.٦٦)، وقد قام الباحثون باختيار عينة الدراسة الاستطلاعية من المجتمع الأصلي، ومن خارج عينة الدراسة الأساسية التي بلغ قوامها (٣٠) فرداً بنسبة مئوية قدرها (%١٣.٢٧)، وجدول (١) يوضح ذلك:

### جدول رقم (١) توصيف عينة الدراسة

م	توصيف عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة الأساسية	عينة الدراسة الاستطلاعية
١	أعضاء	٧٥	٥٨	١١
٢	أعضاء	٩	٦	٢
٣	مديري أفرع	٤٢	٣٠	٥
٤	أعضاء مجلس	٨٠	٦٣	٨
٥	رؤساء	٢٠	١٤	٤
٦	المجموع	٢٢٦	١٧١	٣٠
٧	النسبة	%١٠٠	%٧٥.٦٦	%١٣.٢٧

أدوات جمع البيانات:

استعان الباحثون في جمع بيانات هذه الدراسة بالتالي:

الاستبيان:

قام الباحثون بتصميم الاستبيان كما يلي:

أولاً: استبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري لألعاب القوى:

هدف الاستبيان إلى التعرف على الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري لألعاب القوى (من إعداد الباحثين)، وقد تم تصميم هذا الاستبيان في ضوء هدف الدراسة والغرض منها وذلك من خلال:

١- تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان:

- قام الباحثون بتحديد أربع محاور رئيسية توصلوا إليها من خلال ما تم جمعه من معلومات وما أُطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة في التعرف على الأساليب المتبعة داخل الاتحاد.

- قام الباحثون بعرض المحاور المقترحة على (٩) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها، ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحثون الإبقاء على المحاور التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر من آراء السادة الخبراء وجدول (٢) يوضح ذلك.

### جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استبيان الواقع الفعلي  
للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد (ن=٩)

م	المحاور الأساسية	مناسب	غير مناسب	النسبة المئوية
١	الإدارة	٩	-	١٠٠%
٢	الإدارة	٨	١	٨٨.٨٨%
٣	الإدارة	٩	-	١٠٠%
٤	الإدارة	٩	-	١٠٠%

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد تراوحت ما بين (٨٨.٨٨% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحثون نسبة ٧٠% من آراء السادة الخبراء كحد أدنى لقبول تلك المحاور، وعلى ذلك أصبح عدد المحاور المقبولة (٤) محاور.

٢- صياغة عبارات استبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري  
للألعاب القوى:

- الصورة المبدئية للاستبيان:

تم صياغة عبارات الاستبيان في ضوء المحاور المستخلصة من آراء السادة الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٣) وتم عرضها على الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٢٠٢١/٥/١٠م إلى ٢٠٢١/٥/٢١م وجدول (٣) يوضح ذلك.

### جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبيان الواقع الفعلي  
للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد (ن=٩)

الإدارة المفتوحة		إدارة الجودة الشاملة		الإدارة العامة		الإدارة بالأهداف		الفرعي الرئيسي	
%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	العبارات المقترحة لاستبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد	
١٠٠%	٢٠	١٠٠%	١٥	٧٧.٧%	٨	٦٦.٦%	١		١
١٠٠%	٢١	١٠٠%	١٦	٨٨.٨%	٩	٨٨.٨%	٢		٢
١٠٠%	٢٢	١٠٠%	١٧	١٠٠%	١٠	١٠٠%	٣		٣
١٠٠%	٢٣	١٠٠%	١٨	١٠٠%	١١	١٠٠%	٤		٤
١٠٠%	٢٤	١٠٠%	١٩	١٠٠%	١٢	٨٨.٨%	٥		٥
				١٠٠%	١٣	١٠٠%	٦		٦
				٦٦.٦%	١٤	١٠٠%	٧	٧	

ينضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان تراوحت ما بين (٦٦.٦٦% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحثون بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠% فأكثر، وبذلك تم استبعاد عدد (٢) عبارة رقم (١)، (١٤) ليصبح عدد عبارات الاستبيان ككل (٢٤) عبارة.

الصورة النهائية لاستبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري  
لألعاب القوى:

قام الباحثون بكتابة شكل الاستبيان في صورتها النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور مع بعضها مرفق (٤) وجدول رقم (٤) يوضح عدد العبارات الخاصة بكل محور من محاور استبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد قبل وبعد العرض على السادة الخبراء.

جدول (٤) بيان بعدد عبارات استبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد قبل وبعد العرض على الخبراء

م	المحور	عدد العبارات قبل العرض على الخبراء	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات بعد العرض على
١	الإدارة	٧	١	٦
٢	الإدارة	٧	١	٦
٣	إدارة	٥	-	٥
٤	الإدارة	٥	-	٥
	الإجمالي	٢٤	٢	٢٢

المعاملات العلمية لاستبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري لألعاب القوى:

تم تطبيق الاستبيان على عدد (٣٠) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢١/٦/١م الي ٢٠٢١/٦/١٦م، وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن التطبيق للاستبيان والتعرف على أي صعوبات إن وجدت ومعالجتها بالإضافة لإجراء المعاملات العلمية للاستبيان (الصدق، والثبات)، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبيان مناسبتها من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توجي بالغموض، وتناسب المدة الزمنية مع عدد العبارات.

أولاً: الصدق:

• صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحثون صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبيان حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (٣٠) فرد من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية وجدول (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

معامل الارتباط بين عبارات كل محور من محاور استبيان الواقع الفعلي  
للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد ومجموع المحور المنتمية إليه (ن=٣٠)

الإدارة المفتوحة		إدارة الجودة الشاملة		الإدارة العامة		الإدارة بالأهداف		الفرعي الرئيسي
قيمة ر المحسوبة	العبرة	قيمة ر المحسوبة	العبرة	قيمة ر المحسوبة	العبرة	قيمة ر المحسوبة	العبرة	العبارات المقترحة لاستبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد
٠.٧٢	١٨	٠.٨٦	١٣	٠.٨٩	٧	٠.٨١	١	
٠.٨٢	١٩	٠.٧٨	١٤	٠.٩٥	٨	٠.٧٧	٢	
٠.٨٦	٢٠	٠.٨٣	١٥	٠.٧٠	٩	٠.٨٠	٣	
٠.٧٢	٢١	٠.٨٢	١٦	٠.٧٨	١٠	٠.٧٨	٤	
٠.٩٠	٢٢	٠.٧٥	١٧	٠.٧٢	١١	٠.٩٥	٥	
				٠.٨٤	١٢	٠.٩١	٦	

قيمة ر الجدولية مستوى الدلالة = ٠.٥٢ = ٠.٠٥

يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستبيان ومجموع كل محور المنتمية إليه تتراوح ما بين (٠.٧٢ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبيان.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للاستبيان  
(ن=٣٠)

م	المحور	قيمة ر المحسوبة
١	الإدارة بالأهداف	٠.٨٣
٢	الإدارة العامة.	٠.٨١
٣	إدارة الجودة الشاملة	٠.٨٠
٤	الإدارة المفتوحة	٠.٨٧

قيمة ر الجدولية مستوى الدلالة = ٠.٥٢ = ٠.٠٥

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٨٠ : ٠.٨٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان ككل.

ثانياً: الثبات:

لحساب الثبات للاستبيان قام الباحثون باستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمحاور للاستبيان (ن=٣٠)

م	المحور	معامل ألفا
١	الإدارة بالأهداف	٠.٨٨
٢	الإدارة العامة.	٠.٨٥
٣	إدارة الجودة الشاملة	٠.٩٠
٤	الإدارة المفتوحة	٠.٨٧
	الاستبيان ككل	٠.٨٨

قيمة "ر" الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٥٢

يتضح من جدول (٧) أن معاملات ألفا للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٨٥ : ٠.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبيان.

ثانياً: استبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى: هدف الاستبيان إلى التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى (من إعداد الباحثين)، وقد تم تصميم هذا الاستبيان في ضوء هدف الدراسة والغرض منها، وكان ذلك من خلال:

١. تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان:

- قام الباحثون بتحديد ستة محاور رئيسية توصلوا إليها من خلال ما تم جمعه من معلومات وما أطلعوا عليه من دراسات ومراجع متخصصة في مجال الإدارة المفتوحة (١)، (٢)، (٣).

- قام الباحثون بعرض المحاور المقترحة على (٩) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبيان، وقد ارتضى الباحثون الإبقاء على المحاور التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر من آراء السادة الخبراء وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة (ن=٩)

م	المحاور الأساسية	مناسب	غير مناسب	النسبة المئوية
١	تمكين العاملين	٩	-	١٠٠%
٢	مشاركة العاملين	٨	١	٨٨.٨٨%
٣	فرق العمل	٨	١	٨٨.٨٨%
٤	الشفافية	٩	-	١٠٠%
٥	المساءلة	٩	-	١٠٠%
٦	المعوقات	٧	٢	٧٧,٧٧%

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استبانة متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة تراوحت ما بين (٧٧,٧٧% : ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحثون نسبة ٧٠% من آراء السادة الخبراء كحد أدنى لقبول تلك المحاور، وعلى ذلك فقد تم قبول جميع المحاور.

٢. صياغة عبارات استبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة:

الصورة المبدئية للاستبانة:

تم صياغة عبارات الاستبيان في ضوء المحاور المستخلصة من آراء السادة الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٦) وتم عرضها على الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٢٠/٦/٢٠٢١م إلى ٢٨/٦/٢٠٢١م وجدول (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبانة متطلبات الإدارة المفتوحة (ن=٩)

المعوقات		المساعدة		الشفافية		فرق العمل		مشاركة العاملين		تمكين العاملين		الفرعي الرئيسي
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	العبارات المقترحة لاستبيان تطبيق متطلبات الإدارة المفتوحة
١٠٠%	٢٨	١٠٠%	٢٣	١٠٠%	١٨	٧٧.٧٧%	١٣	١٠٠%	٧	٤٤.٤٤%	١	
١٦٦.٦٦%	٢٩	١٠٠%	٢٤	١٠٠%	١٩	٧٧.٧٧%	١٤	١٠٠%	٨	١٠٠%	٢	
٧٧.٧٧%	٣٠	١٠٠%	٢٥	١٠٠%	٢٠	٨٨.٨٨%	١٥	١٠٠%	٩	١٠٠%	٣	
٥٥.٥٥%	٣١	١٠٠%	٢٦	٧٧.٧٧%	٢١	١٠٠%	١٦	١٠٠%	١٠	١٠٠%	٤	
١٠٠%	٣٢	١٦٦.٦٦%	٢٧	٧٧.٧٧%	٢٢	١٠٠%	١٧	٥٥.٥٥%	١١	١٠٠%	٥	
١٠٠%	٣٣							٣٣.٣٣%	١٢	٨٨.٨٨%	٦	
١٠٠%	٣٤											

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان تراوحت ما بين (٣٣,٣٣ % : ١٠٠ %)، وقد ارتضى الباحثون بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠ % فأكثر، وبذلك تم استبعاد عدد (٦) عبارات رقم (١)، (١١)، (١٢)، (٢٧)، (٢٩)، (٣١) ليصبح عدد عبارات الاستبيان ككل (٢٨) عبارة.

الصورة النهائية لاستبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة:

قام الباحثون بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه، بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور مع بعضها، مرفق (٧) وجدول رقم (١٠) يوضح عدد العبارات الخاصة بكل محور من محاور استبانة متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة قبل وبعد العرض على السادة الخبراء.

### جدول (١٠)

بيان بعدد عبارات استبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة قبل وبعد العرض على الخبراء

م	المحور	عدد العبارات قبل العرض على الخبراء	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات المضافة	عدد العبارات بعد العرض على الخبراء
١	تمكين العاملين	٦	١	-	٥
٢	مشاركة العاملين	٦	٢	-	٤
٣	فرق العمل	٥	-	-	٥
٤	الشفافية	٥	-	-	٥
٥	المساءلة	٥	١	-	٤
٦	المعوقات	٧	٢	-	٥
	الإجمالي	٣٤	٦	-	٢٨

#### ❖ المعاملات العلمية لاستبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة:

تم تطبيق الاستبيان على عدد (٣٠) فرداً من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠٢١/٧/١م إلى ٢٠٢١/٧/١٦م، وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن التطبيق للاستبيان، والتعرف على أي صعوبات إن وجدت ومعالجتها، بالإضافة لإجراء المعاملات العلمية للاستبانة (الصدق، والثبات)، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبانة عن مناسبتها من حيث الصياغة واللغة المستخدمة، ولم تظهر أي تعليقات شفهية أو تحريرية توجي بالغموض، وتناسب المدة الزمنية مع عدد العبارات.

#### أولاً: الصدق:

##### • صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحثون صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان، وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية وجدول (١١) يوضح ذلك.

### جدول (١١)

معامل الارتباط بين عبارات كل محور من محاور استبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة ومجموع المحاور المنتمية إليه (ن=٣٠)

المعوقات		المساعدة		الشفافية		فرق العمل		مشاركة العاملين		تمكين العاملين		الفرعي الرئيسي
قيمة ر المحسوبة	العبارة	العبارات المفترضة لاستبيان تطبيق متطلبات الإدارة المفتوحة										
٠.٩٣	٢٤	٠.٨١	٢٠	٠.٨٤	١٥	٠.٩٣	١٠	٠.٨٠	٦	٠.٨٣	١	
٠.٧٩	٢٥	٠.٩٣	٢١	٠.٨٦	١٦	٠.٨٠	١١	٠.٨٧	٧	٠.٩٠	٢	
٠.٨٤	٢٦	٠.٨٩	٢٢	٠.٨٦	١٧	٠.٨٩	١٢	٠.٩١	٨	٠.٩٢	٣	
٠.٨١	٢٧	٠.٨٧	٢٣	٠.٨٥	١٨	٠.٩١	١٣	٠.٨١	٩	٠.٨٨	٤	
٠.٨٥	٢٨			٠.٨٨	١٩	٠.٨٩	١٤			٠.٨٦	٥	

قيمة ر الجدولية مستوى الدلالة = ٠.٠٥ = ٠.٥٢

يتضح من جدول رقم (١١) أن معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستبيان ومجموع كل محور من المحاور المنتمية إليه، حيث تتراوح ما بين (٠.٧٩ : ٠.٩٣)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبيان.

### جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للاستبيان (ن=٣٠)

قيمة ر المحسوبة	المحور	م
٠.٨٧	تمكين العاملين	١
٠.٨٤	مشاركة العاملين	٢
٠.٨٨	فرق العمل	٣
٠.٨٥	الشفافية	٤
٠.٨٧	المساعدة	٥
٠.٨٤	المعوقات	٦

قيمة ر الجدولية مستوى الدلالة = ٠.٠٥ = ٠.٥٢

يتضح من جدول رقم (١٢) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٨٤ : ٠.٨٧)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبيان ككل.

ثانياً: الثبات:

لحساب الثبات لاستبيان قام الباحثون باستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك.

### جدول (١٣)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الاستبيان (ن=٣٠)

م	المحور	معامل ألفا كرونباخ
١	تمكين العاملين	٠.٩٠
٢	مشاركة العاملين	٠.٨٨
٣	فرق العمل	٠.٨٨
٤	الشفافية	٠.٨٥
٥	المساءلة	٠.٨٩
٦	المعوقات	٠.٩٠
	الاستبانة ككل	٠.٨٨

قيمة "ر" الجدولية مستوى دلالة  $0.05 = 0.02$

يتضح من جدول (١٣) أن معاملات ألفا للاستبيان تراوحت ما بين (٠.٨٥ : ٠.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبيان. تطبيق الدراسة:

بعد أن تأكد الباحثون من صدق وثبات الاستبيان تم التطبيق على عينة الدراسة الأساسية في الفترة من ١٢ / ٨ / ٢٠٢١م إلى ٢٧ / ١٠ / ٢٠٢١م، حيث تم تطبيق الاستبيان على عدد (١٧١) فرد من إجمالي (٢٢٦) من المجتمع الكلي للعينة.

❖ المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحثون المعالجات الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط.
- معامل الفا لكرونباخ.
- الدرجة المقدر.

وقد ارتضى الباحثون مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدم البرنامج الإحصائي spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

### عرض ومناقشة وتفسير النتائج:

أولاً: عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول "ما الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟".

### المحور الأول: الإدارة بالأهداف:

جدول (١٤) الدرجة المقدر والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الأول (الإدارة بالأهداف) (ن=١٧١)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدر	الوزن النسبي	الترتيب
		لا	بعض	كثير			
١	يتم وضع خطط مناسبة لتحقيق أهداف الاتحاد.	146	25	0	805	94.15	٣
٢	تتمشى السياسات الموضوعية بالاتحاد مع	143	27	1	797	93.22	٤
٣	يتم تحقيق الأهداف في فترة زمنية محددة.	151	20	0	815	95.32	٢
٤	يتم صياغته وتبسيط الإجراءات في سبيل تحقيق أهداف الاتحاد.	162	8	1	835	97.66	١
٥	يوفر الاتحاد المصري لألعاب القوى الإمكانيات اللازمة التي يقوم عليها تحقيق الأهداف.	131	36	4	767	89.71	٥
٦	يساهم التدرج الوظيفي في تحقيق أهداف الإدارات بغرض تحقيق الهدف النهائي.	122	44	5	747	87.37	٦
الدرجة الكلية للمحور					4766	٩٢,٩٠	

\*دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٤) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الأول لاستبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد تراوحت ما بين (٨٧,٣٧%): (٩٧,٦٦%)، بينما كانت الدرجة المقدر لمجموع المحاور (٤٧٦٦)، وكان الوزن النسبي (٩٢,٩٠%).

ويتضح من الجدول أن المحور الأول فرعي وهو (الإدارة بالأهداف) أن أعلى عبارة رقم (٤) "يتم صياغة وتبسيط الإجراءات في سبيل تحقيق أهداف الاتحاد". حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨٣٥) ويزن نسبي (%٩٧.٧٦)، كما جاءت أقل عبارة رقم (٦) "يساهم التدرج الوظيفي في تحقيق أهداف الإدارات بغرض تحقيق الهدف النهائي" بدرجة مقدرة (٧٤٧) ويزن نسبي (%٨٧,٣٧).

ويرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة بالنسبة لمحور الإدارة بالأهداف أنها كانت بنسبة عالية بالاتحاد، ويرجع ذلك إلى صياغة وتبسيط الإجراءات، حيث يساعد في تحقيق أهداف الاتحاد، ويقتضي ذلك توفير الإمكانيات اللازمة التي يقوم عليها تحقيق الأهداف.

كما أشار "إبراهيم عبد المقصود" و"حسن أحمد الشافعي" نقلاً عن "إيزيس سامي" (٢٠٠٣) (١) في دراستها عن "السلوك القيادي للقادة باختلاف مستوياتهم وعلاقتها بالقدرة على تحقيق الأهداف" إلى أن نجاح أي عمل إداري يتوقف على القيادة الفعالة حيث تعمل على وجود العلاقات الحسنة بين العاملين والمساواة في المعاملة كما أنها تساعد العاملين في أعمالهم.

#### المحور الثاني: الإدارة العامة

جدول (١٥) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الثاني (الإدارة

العامة) (ن=١٧١)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	الى حد ما	غير موافق			
٧	توجد سياسة واضحة ومكتوبة لتعمل بالاتحاد.	160	11	0	833	97.43	١
٨	يتم تنفيذ خطط الاتحاد وفقاً لبرامج زمنية محددة.	141	25	5	785	91.81	٤
٩	تتسم الإجراءات في الاتحاد بالمرونة بحيث يمكن تعديلها.	151	17	3	809	94.62	٢
١٠	تتماشى الإجراءات مع تحقيق السياسة العامة للاتحاد.	144	25	2	797	93.22	٣
١١	تناسب إمكانيات الاتحاد مع تحقيق أهدافه.	124	39	8	746	87.13	٦
١٢	تنفيذ البرامج في الاتحاد يتم في الأوقات المحددة لها.	123	43	5	749	87.6	٥
الدرجة الكلية للمحور					4718	٩١,٩٧	

\* دال عند واقع ٠.٠٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٥) ان الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الثاني لاستبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد تراوحت ما بين (%٨٧.٦):

(٩٧.٤٣%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٤٧١٨)، وكان الوزن النسبي (٩١,٩٧%).

ويتضح من الجدول أن المحور الثاني فرعي وهو (الإدارة العامة) أن أعلى عبارة رقم (٧) "توجد سياسة واضحة ومكتوبة للعمل بالاتحاد"، حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨٣٣)، ويوزن نسبي (٩٣.٤٣%)، كما جاءت أقل عبارة رقم (١١) "تناسب إمكانيات الاتحاد مع تحقيق أهدافه" بدرجة مقدرة (٧٤٥)، ويوزن نسبي (٨٧,٦%).

يرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة بالنسبة لمحور الإدارة العامة أنها كانت بنسبة عالية في بعض الجوانب، حيث توجد سياسة واضحة ومكتوبة للعمل بالاتحاد، وكان هناك بعض القصور في تناسب إمكانيات الاتحاد مع تحقيق أهدافه.

ويؤكد على ذلك "تاجي إسماعيل حامد" (١٩٩٩) (١٣) حيث يشير إلى أن الأهداف هي نقطة الانطلاق في التخطيط، حيث تحدد الاتجاه العام للمجهودات الجماعية، كما أن السياسات والإجراءات هي بمثابة القواعد والنظم التي تحكم التصرفات وأوجه النشاط التي تعمل على تحقيق الأهداف.

جدول (١٦) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور

الثالث (إدارة الجودة الشاملة) (ن=١٧١)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	الى حد	غير موافق			
١٣	تحقيق وتلبية احتياجات المستفيدين من أهم أهداف الاتحاد.	154	16	1	819	95.79	١
١٤	يتم مراجعة جودة الخدمات المقدمة بصورة مستمرة.	141	25	5	785	91.81	٦
١٥	يتم وضع السياسات العامة للاتحاد على أساس تحقيق رغبات المستفيدين.	142	27	2	793	92.75	٤
١٦	تُعقد اجتماعات بين كافة أفراد الاتحاد لمناقشة آلية تقديم الخدمات وتطويرها.	150	20	1	811	94.85	٢
١٧	هناك سياسة مكتوبة ومنشورة نحو تطوير وتحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة.	150	18	3	807	94.39	٣
	الدرجة الكلية للمحور				4015	٩٣,٩٢	

\* دال عند واقع ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٦) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الرابع لاستبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد تراوحت ما بين (٩١,٨١%): (٩٥,٧٩%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٤٠١٥) وكان الوزن النسبي (٩٣,٩٢%).

ويتضح من الجدول أن المحور الرابع فرعي وهو (إدارة الجودة الشاملة)، كما يتضح أن أعلى عبارة رقم (١٣) "تحقيق وتلبية احتياجات المستفيدين من أهم أهداف الاتحاد"، حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨١٩) ويوزن نسبي (٩٥,٧٩%)، كما جاءت أقل عبارة رقم (١٤) "يتم مراجعة جودة الخدمات المقدمة بصورة مستمرة" بدرجة مقدرة (٧٨٥) ويوزن نسبي (٩١,٨١%).

ويرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة بالنسبة لمحور إدارة الجودة الشاملة، حيث كانت مرتفعة نسبياً، ويرجع الباحثون ذلك إلى تحقيق وتلبية احتياجات المستفيدين من أهم أهداف الاتحاد، كما يوجد بعض القصور في مراجعة جودة الخدمات المقدمة بصورة مستمرة. ويشير "محمد شفيق" (٢٠٠٠) (١٠) أيضاً إلى ضرورة إمام العاملين باللوائح والأنظمة، وتفهمهم للأصول العلمية للإدارة، وقدرتهم على المتابعة والتنسيق بين الأعمال التي يشرفون عليها، وضرورة الإلمام بالنواحي الفنية للعاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بدءاً من التنفيذية وحتى الإدارة العليا.

#### المحور الرابع: الإدارة المفتوحة

جدول (١٧) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور

#### الرابع (الإدارة المفتوحة) (ن=١٧١)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	الى حد	غير موافق			
١٨	تعمل الإدارة على نشر جميع الحقائق الخاصة بالاتحاد.	147	22	2	803	93.92	٢
١٩	تتيح الإدارة المعلومات الخافية واللازمة لأداء أنشطة وواجبات الوظيفة.	120	38	13	727	85.03	٥
٢٠	هناك نظام للمعلومات يتيح لجميع العاملين الاطلاع عليه والاستفادة منه في أداء العمل.	140	29	2	789	92.28	٤
٢١	لدى العاملين من الأفكار والإمكانيات ما يجعلهم قادرين على المشاركة في تطوير العمل.	144	25	2	797	93.22	٣
٢٢	الأداء الوظيفي يتحسن في حالة إتاحة نوع من المشاركة للعاملين في وضع الأهداف.	153	17	1	817	95.56	١
	الدرجة الكلية للمحور				3933	٩٢	

يتضح من الجدول السابق (١٧) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الرابع لاستبيان الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد تراوحت ما بين (٨٥,٠٣% : ٩٥,٥٦%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع الاستبانة (٢٢٠٤٦) وكان الوزن النسبي (٩٢,٠٩%).

ويتضح من الجدول أن المحور الرابع فرعي وهو (الإدارة المفتوحة)، وأن أعلى عبارة رقم (٢٢) "الأداء الوظيفي يتحسن في حالة إتاحة نوع من المشاركة للعاملين في وضع الأهداف"، حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨١٧) ويوزن نسبي (٩٥,٥٦%)، كما جاءت أقل عبارة رقم (١٩) "تتيح الإدارة المعلومات الكافية واللازمة لأداء أنشطة وواجبات الوظيفة" بدرجة مقدرة (٧٢٧) ويوزن نسبي (٨٥,٠٣%).

يرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة لمحور الإدارة المفتوحة أن هناك قصور في إتاحة الإدارة للمعلومات الكافية واللازمة لأداء أنشطة وواجبات الوظيفة، مما أثر على الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد.

ويشير "أحمد أمين محمد" (٢٠٠٦م) (٢) إلى أن الفكر الإداري يجب أن يتطور إلى القدرة على التعامل مع المواقف التي تعرضها ظروف ومتغيرات العصر والعمل على وضع الحلول المناسبة لها لكي لا تتسبب في حدوث أزمة مستقبلية.

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني "ما هي متطلبات الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري الألعاب القوى؟".

#### المحور الأول: تمكين العاملين

جدول (١٨) الدرجة المقدرة والوزن النسبي

لاستجابات عينة الدراسة في المحور الأول (تمكين العاملين) (ن=١٧١)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	الى حد	غير		
١	يمنح العاملين السلطة اللازمة لإتجاز	148	18	5	93.45	١
٢	يعطي العاملين الحق في اختيار الأنسب الذي يناسبهم لأداء أعمالهم.	138	25	8	90.41	٣
٣	يحدد للعاملين الاعمال المراد إنجازها ضمن الخطة اليومية.	145	24	2	93.45	٢
٤	يستطيع العاملون الوصول الى	132	30	9	88.77	٤
٥	يسمح للعاملين بممارسة اوارهم	121	36	14	85.03	٥
	الدرجة الكلية للمحور				3857	٩٠,٢٢

يتضح من الجدول السابق (١٨) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الأول لاستبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة تراوحت ما بين (٨٥,٠٣% : ٩٣,٤٥%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٣٨٥٧) وكان الوزن النسبي (٩٠,٢٢%).

ويتضح من الجدول أن المحور الأول فرعي وهو (تمكين العاملين) فيه أعلى عبارة رقم (١) "يمنح العاملين السلطة اللازمة لإنجاز العمل الإداري"، حيث جاءت بدرجة مقدرة (٧٩٩) ويوزن نسبي (٩٣,٤٥%)، كما جاءت أقل عبارة رقم (٥) "يسمح للعاملين بممارسة أدوارهم القيادية بحرية" بدرجة مقدرة (٧٢٧) ويوزن نسبي (٨٥,٠٣%).

ويعزو الباحثون ذلك إلى أن تمكين العاملين يمنحهم السلطة اللازمة لإنجاز الأعمال، ويعطيهم الحق في اختيار الأساليب التي تناسبهم في أداء أعمالهم، كما يساعد التمكين أيضاً في سهولة الوصول إلى المعلومات التي تساعد في فاعلية الأداء.

ويرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة لمحور تمكين العاملين بالاتحاد أنه يساعد في تحقيق أفضل النتائج والأهداف المرجوة، ويساعد التمكين العاملين في ممارسة أدوارهم القيادية بحرية.

كما يتفق ذلك مع دراسة "محمود أحمد" (٢٠١٧) (١٢) بحيث يسمح التمكين بأن تكون فرق العمل قادرة على مواجهة التحديات واقتناص الفرص، والاستمرار في التحسين المستمر من أجل تحقيق الكفاءة، والفعالية الكلية من دون الرجوع إلى المستويات الأعلى.

#### المحور الثاني: مشاركة العاملين

جدول (١٩) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور

الثاني (مشاركة العاملين) (ن=١٧١)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		بدرجة ١	بدرجة ٢	بدرجة ٣			
٦	يوضح للعاملين أسباب المهام الموكلة إليهم.	1	17	153	95.56	١	
٧	تستلهم الأفكار والآراء اللازمة لاتخاذ القرارات من العاملين.	2	30	139	92.05	٣	
٨	يكون التخطيط لحل المشكلات مسئولية جميع العاملين.	9	27	135	89.47	٤	
٩	تتخذ القرارات بحضور جميع الأطراف المتعلقة بالقرار.	2	22	147	93.92	٢	
الدرجة الكلية للمحور					3172	٩٢,٧٥	

يتضح من الجدول السابق (١٩) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الثاني لاستبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة، قد تراوحت ما بين (٨٩,٤٧% : ٩٥,٥٦%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٣١٧٢) وكان الوزن النسبي (٩٢,٧٥%).

ويتضح من الجدول أن المحور الثاني فرعي وهو (مشاركة العاملين)، وأن أعلى عبارة رقم (٦) "يوضح للعاملين أسباب المهام الموكلة إليهم"، حيث جاءت بدرجة مقدرة (٨١٧) وبوزن نسبي (٩٥,٥٦%)، كما جاءت أقل عبارة رقم (٨) "يكون التخطيط لحل المشكلات مسؤلية جميع العاملين" بدرجة مقدرة (٧٦٥) وبوزن نسبي (٨٩,٤٧%).

ويعزو الباحثون ذلك إلى أن مشاركة العاملين تساعد في القدرة على التفكير وتقديم الخطط والمقترحات للإدارة بالاتحاد، مما يجعل العاملين على علم بجميع أسباب المهام الموكلة إليهم. ويرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة لمحور مشاركة العاملين بأن المشاركة تقوم على أساس تشجيع العاملين عن طريق المساهمة في وضع الأهداف والطرق والسياسات وتشجيع ومناقشة أفكارهم ومقترحاتهم المتعلقة بنظم العمل المختلفة، حيث يساعد ذلك على اتخاذ القرارات السليمة.

كما يتفق ذلك مع دراسة "عبد الله حسين" (٢٠٢٠) (٦) حيث إن المشاركة تقوم على أساس أن كل واحد من العاملين له طاقته ومواهبه وقدراته الخلاقة، التي يمكن أن تستغل في مصلحة العمل.

#### المحور الثالث: فرق العمل:

جدول (٢٠) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الثالث

(فرق العمل) (ن=١٧١)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي
		١	٢	٣		
١٠	تحدد أهداف فريق العمل بالاتحاد.	1	12	158	96.73	827
١١	توزع الأعمال على أعضاء فريق العمل.	2	15	154	95.56	817
١٢	توفر الإمكانيات اللازمة لعمل الفريق.	4	18	149	93.92	803
١٣	يشارك جميع الأعضاء في وضع خطة عمل الفريق.	1	24	146	93.92	803
١٤	يعمل الجميع بشكل دائم معاً في فريق عمل.	1	26	144	93.45	799
	الدرجة الكلية للمحور				٩٤,٧١	4049

يتضح من الجدول السابق (٢٠) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الثالث لاستبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة، تراوحت ما بين (%٩٣,٤٥ : %٩٦,٧٣)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع المحور (٤٠٤٩)، وكان الوزن النسبي (%٩٤,٧١).

ويتضح من الجدول أن المحور الثالث فرعي وهو (فرق العمل) أن أعلى عبارة رقم (١٠) "تحدد أهداف فريق العمل بالاتحاد"، حيث جاءت بدرجة مقدره (٨٢٧) وبوزن نسبي (%٩٦,٧٣)، كما جاءت أقل عبارة رقم (١٤) "يعمل الجميع بشكل دائم معاً في فريق عمل" بدرجة مقدره (٧٧٩) وبوزن نسبي (%٩٣,٤٥).

ويعزو الباحثون ذلك إلى أن العمل في فريق واحد يساعد في القدرة على إنجاز أكبر قدر من الأهداف في وقت واحد، كما يساعد العمل في فريق على جعل الجميع له القدرة على وضع الخطط الخاصة بالعمل.

ويرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة لمحور فريق العمل أن العمل في فريق واحد يساعد على زيادة قدرة العاملين في الحصول على المعلومات بسهولة وذلك مهم للعاملين حيث يساعد في سرعة الوصول إلى المعلومات المختلفة.

كما يتفق ذلك مع دراسة "عبد الرحمن علي" (٢٠٢٠) (٥) بأن العمل في فريق واحد يعمل على حسن تقسيم المهام وتوزيع المسئوليات وزيادة القدرة على زيادة فاعلية الأداء.

كما يتفق ذلك مع دراسة "عبد الله حسين" (٢٠٢٠) (٦) في أن العمل الجماعي يساعد في توفير قنوات اتصال مختلفة للعاملين، ويساعد في التعرف على نواحي القصور في العمل الإداري.

#### المحور الرابع: الشفافية:

جدول (٢١) الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الرابع (الشفافية) (ن=١٧١)

م	العبارات	الاستجابة			الوزن النسبي	الدرجة المقدره
		موافق	الى حد ما	غير موافق		
١٥	تتوفر المعلومات عن القرارات المتخذة.	145	23	3	93.22	797
١٦	يعتن عن رسالة الاتحاد وأهدافه للجميع.	142	23	6	91.81	785
١٧	يطلع العاملين على تقارير الأداء الخاصة بهم.	139	29	3	91.81	785
١٨	يسهم الجميع في تصميم وتنفيذ نظم الشفافية الفعالة.	143	24	4	92.51	791
١٩	يسلط الضوء على جميع جوانب القصور في الأداء الإداري.	136	31	4	90.88	777
الدرجة الكلية للمحور					٩٢,٠٥	3935

يتضح من الجدول السابق (٢١) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الرابع لاستبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة، تراوحت ما بين (%٩٠,٨٨ : %٩٣,٢٢)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٣٩٣٥) وكان الوزن النسبي (%٩٢,٠٥).

ويتضح من الجدول أن المحور الرابع فرعي وهو (الشفافية) وأن أعلى عبارة رقم (١٥) "تتوفر المعلومات عن القرارات المتخذة"، حيث جاءت بدرجة مقدرة (٧٩٧) ووزن نسبي (٩٣.٢٢)، كما جاءت أقل عبارة رقم (١٩) "يسلط الضوء على جميع جوانب القصور في الأداء الإداري" بدرجة مقدرة (٧٧٧) ووزن نسبي (%٩٠,٨٨).

ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الشفافية تعمل على توضيح رسالة الاتحاد بشكل واضح للجميع، كما أنها تعمل على توفير جميع المعلومات الخاصة بعمليات اتخاذ القرارات داخل الاتحاد. ويرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة لمحور الشفافية أن تطبيق الشفافية داخل الاتحاد سوف يساعد في زياد العمل الإداري ويرجع ذلك إلى الوضوح التام للقرارات التي يتم اتخاذها من قبل الإدارة، وكما تساعد في ذلك أيضا نشر أهداف الاتحاد بشكل أفضل للعاملين به. كما يتفق ذلك مع دراسة كلاً من "عبد الله حسين" (٢٠٢٠) (٦) و"عبد الرحمن علي" (٢٠٢٠) (٥) في أن الشفافية تعمل على زياد العمل الإداري وذلك من خلال جميع القرارات والأفكار معروفة لجميع العاملين بالهيئة.

#### المحور الخامس: المساعلة

جدول (٢٢) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور الخامس

(المساعلة) (ن=١٧١)

م	العبارة	الاستجابة			الوزن النسبي	الدرجة المقدرة
		موافق	الى حد ما	غير موافق		
٢٠	تقبل الاتفاقات الموجهة من داخل وخارج الاتحاد.	137	23	11	765	89.47
٢١	تصميم نظام لمراقبة وضبط أداء العاملين بالاتحاد.	141	30	0	795	92.98
٢٢	تطبيق المساعلة على جميع المستويات من اعلاها الي	140	25	6	781	91.35
٢٣	تُعطي فرصة للعاملين لمساعلة حول القرارات المتخذة.	145	23	3	797	93.22
الدرجة الكلية للمحور					3138	٩١,٧٥

٢ دال عند وأتق ١,٠٠٥

الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٣١٣٨) وكان الوزن النسبي (%٩١,٧٥).

ويتضح من الجدول أن المحور الخامس فرعي وهو (المساءلة) وأن أعلى عبارة رقم (٢٣) تعطي فرصة للعاملين لمساءلة حول القرارات المتخذة" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٧٩٧) ويوزن نسبي (٩٣,٢٢)، كما جاءت أقل عبارة رقم (٢٠) "تقبل الانتقادات الموجهة من داخل وخارج الاتحاد" بدرجة مقدرة (٧٦٥) ويوزن نسبي (٨٩,٤٧%).

ويعزو الباحثون ذلك إلى أن المساءلة تعمل على وضع قواعد ونظم لمراقبة وضبط أداء العاملين مما يزيد من فاعلية الأداء لديهم.

ويرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة لمحور المساءلة أن تطبيق المساءلة داخل الاتحاد سوف يجعل جميع المستويات الإدارية تعمل بشكل أفضل وذلك لعلمهم بأنه هناك مساءلة بشكل مستمر، ويساعد ذلك في تحمل المسؤولية والأخطاء التي يقوم بها الفرد.

كما يتفق ذلك مع دراسة "حميدة بنت سالم" (٢٠٠٧) (٣) حيث أشارت إلى أن المساءلة من أهم مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي، وذلك لأنه كلما كان هناك نظم للمساءلة ويتم تنفيذها بشكل صحيح يساعد ذلك في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

#### المحور السادس: المعوقات

جدول (٢٣) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور

#### السادس (المعوقات) (ن=١٧١)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	التوزيع
		موافق	التي حد ما	غير موافق			
٢٤	ضعف رغبة العاملين في تحمل	77	49	45	577	67.49	٣
٢٥	ضعف الامكانيات والموارد المادية اللازمة لإنجاز العمل.	89	42	40	611	71.46	١
٢٦	خوف العاملين من تحمل السنطة	78	39	54	561	65.61	٤
٢٧	ضعف الثقة بالنفس لدى العاملين أو	74	30	67	527	61.64	٥
٢٨	تحيز المديرين في اختيار من يقومون	87	36	48	591	69.12	٢
	الدرجة الكلية للمحور				2867	٦٧,٠٦	
	الدرجة الكلية لاستبيان				21018	٨٧,٧٩	

يتضح من الجدول السابق (٢٣) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة في المحور السادس لاستبيان متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة تراوحت ما بين (%٦١,٦٤ : %٧١,٤٦)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع الاستبيان (٢١٠١٨) وكان الوزن النسبي (%٨٧,٧٩).

ويتضح من الجدول أن المحور السادس فرعي وهو (المعوقات) وأن أعلى عبارة رقم (٢٥) "ضعف الإمكانيات والموارد المادية اللازمة لإنجاز العمل"، حيث جاءت بدرجة مقدره (٦١١) ويوزن نسبي (%٧١,٤٦)، كما جاءت أقل عبارة رقم (٢٧) "ضعف الثقة بالنفس لدى العاملين أو المديرين" بدرجة مقدره (٥٢٧) ويوزن نسبي (%٦١,٦٤).

ويعزو الباحثون ذلك إلى أن المعوقات داخل الاتحاد تؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد ويرجع ذلك إلى ضعف الإمكانيات المادية والبشرية، وضعف العاملين على تحمل المسؤولية.

ويرى الباحثون في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة لمحور المعوقات أن الكثير من المعوقات قد تؤثر على تطبيق الإدارة المفتوحة داخل الاتحاد، ويرجع ذلك لأن الإدارة المفتوحة تحتاج إلى تحمل المسؤولية والقدرة على القيادة وحسن التصرف في المواقف المختلفة وتلك الصفات لا تتوفر في جميع العاملين بالاتحاد.

كما يتفق ذلك مع دراسة "حميدة بنت سالم" (٢٠٠٧) (٣) حيث أشارت إلى أن المعوقات تحدث بسبب ضعف الإمكانيات والموارد المادية والمالية، وكذلك عدم رغبة العاملين في تحمل المسؤوليات.

ومن خلال العرض السابق يكون الباحثون قد استطاعوا الإجابة على التساؤل الأول للدراسة والخاص بالتعرف على ما متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

#### الاستخلاصات:

في ضوء الإجابة على أهداف البحث والمنهج المستخدم توصل الباحثون إلى ما يلي:

- أن مستوى متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة لدى العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى مرتفع حيث بلغ الوزن النسبي (٨٧,٧٩)، وكان مستوى محاور الاستبيان كالاتي:
- أن مستوى التمكين بالاتحاد المصري لألعاب القوى مرتفع حيث بلغ الوزن النسبي (٩٠,٢٢) يتضح من ذلك أن الاتحاد يسعى إلى تمكين العاملين بشكل جيد.
- أن مستوى المشاركة بالاتحاد المصري لألعاب القوى مرتفع حيث بلغ الوزن النسبي (٩٢,٧٥) يتضح من ذلك أن الاتحاد يطبق المشاركة بشكل جيد.
- أن مستوى فرق العمل بالاتحاد المصري لألعاب القوى مرتفع حيث بلغ الوزن النسبي (٩٤,٧١) يتضح من ذلك أن الاتحاد يتبنى فكرة العمل في فرق عمل بشكل جيد.

- أن مستوى الشفافية لدى العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى مرتفع حيث بلغ الوزن النسبي (٩٢.٠٥) يتضح من ذلك أن العاملين على قدر كافي من تطبيق الشفافية.
  - أن مستوى المساءلة لدى العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى مرتفع حيث بلغ الوزن النسبي (٩١.٧٥) يتضح من ذلك أن العاملين على قدر كافي من تحمل المسؤولية الكاملة لقرارتهم.
- التوصيات:
- ١- ضرورة العمل بأسلوب الإدارة المفتوحة داخل الاتحاد المصري لألعاب القوى.
  - ٢- نشر ثقافة الإدارة المفتوحة للعاملين بالاتحاد من خلال ورشات العمل والمؤتمرات والدورات التدريبية.
  - ٣- وضع معايير محددة لتقييم أداء العاملين بالاتحاد، وكذلك ضرورة توفير كافة الإمكانيات المادية اللازمة لتحقيق أهداف العمل بالاتحاد.
  - ٤- العمل على توضيح وتوصيل أهداف ورسالة ورؤية الاتحاد للمستفيدين.
  - ٥- تشكيل فريق عمل متميز داخل الاتحاد قادر على تحقيق رغبات واحتياجات المستفيدين وتجاوز توقعاتهم.
  - ٦- منح جوائز للعاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى تحفيزاً لهم على إنجازهم للأعمال.
  - ٧- الحرص على تطوير السياسات والاستراتيجيات الداعمة للإدارة المفتوحة.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- ١- إبراهيم عبد المقصود، حسن الشافعي: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية (التوجيه) دار الوفاء، الإسكندرية، ٢٠٠٣ م.
- ٢- أحمد أمين محمد: الإدارة المفتوحة كنموذج مقترح بتطوير الأداء بالإدارة العامة للتربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠٠٦ م.
- ٣- حميدة بنت سالم بن هديب: "دوافع تطبيق بعض مبادئ مدخل الإدارة المفتوحة في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، ٢٠٠٧ م.
- ٤- شيماء صلاح سيد: "نموذج مقترح لتطبيق نظم الإدارة المفتوحة بالمجلس القومي للرياضة"، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٢ م.

- ٥- عبد الرحمن علي عبد الرحيم: "الإدارة بالمشاركة كمدخل لتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الكويت"، رسالة دكتوراة، كلية التربية الرياضية، جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٠م.
- ٦- عبد الله حسين رضا: "الإدارة بالمشاركة كمدخل لتحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين برعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي"، بحث منشور، مجلة أسبوط لفنون وعلوم التربية الرياضية، مجلد ٥٤، القاهرة، ٢٠٢٠م.
- ٧- علي محمد عبد الوهاب: "الإدارة على المكشوف، التغيير والإدارة على المكشوف"، المؤتمر السنوي الثاني عشر، مركز وايد سرفيس، القاهرة ٢٠٠٢م.
- ٨- فانتن أحمد أبويكر: "نظم الإدارة المفتوحة - ثورة الأعمال القادمة للقرن الحادي والعشرين"، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ٢٠٠١م.
- ٩- فتحي محمد توفيق: "تصور مقترح لإدارة المدارس الثانوية الصناعية في ضوء أسلوب الإدارة المفتوحة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بني سويف، ٢٠١٠م.
- ١٠- محمد شفيق: "السلوك الإنساني وفن القيادة، والتعامل مع الشباب"، مؤسسه دار الشعب للصحافة والطبع والنشر، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ١١- محمد علي محمد المازن: "أثر تطبيق الإدارة المفتوحة على الرضاء والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مؤسسة الموائى والجمارك في دبي"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م.
- ١٢- محمود أحمد على: "الإدارة بالتمكين وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة جنوب الوادي، القاهرة، ٢٠١٧م.
- ١٣- ناجي إسماعيل حامد: التخطيط في الاتحادات الرياضية الأولمبية في ضوء استراتيجية الرياضة المصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ١٩٩٩م.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- ١٤- John Case: The Open Book Management "(New York: Academic Search Premier, Vo1.12,Issue. 9 sep .)1990.
- ١٥- Rodney" Gray. Resources open book management strategic communication management Feb, mar, v.10, n2.2006.
- ١٦- Sauer-Patrick-J. Open-Door management,inc-jun siegall. Marc and grader, susan, n, contextual factoid of psychological empowerment n,prodigal review.2005.

## "متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى"

\* أ.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط \*\* أ.م.د / شيماء صلاح سيد

\*\*\*د/ عبد الله حسين رضا \*\*\*\*م/ أحمد محمد أحمد علي

### ملخص البحث

استهدف البحث التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى، وتوضح أهمية البحث في قيمته التطبيقية وما يمكن أن يقدمه من خدمات في مجال الإدارة داخل المؤسسات الرياضية، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبة لطبيعة البحث. يشمل مجتمع البحث العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى والمتمثل في "أعضاء مجلس إدارة أفرع الاتحاد، أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، مديري أفرع الاتحاد (مالي- تنفيذي)، إداري الأفرع والاتحاد وذلك للعام ٢٠٢٠م/٢٠٢١م والبالغ عددهم (٢٢٦) فرد.

قام الباحثون باختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الأصلي وبلغت قوامها (١٧١) فرداً ونسبة مئوية قدرها (%٧٥.٦٦). واستخدم الباحث استمارة الواقع الفعلي للأساليب الإدارية المتبعة بالاتحاد المصري لألعاب القوى، واستمارة متطلبات تطبيق الإدارة المفتوحة بالاتحاد المصري لألعاب القوى في جمع البيانات ومن أهم النتائج. تفويض الصلاحيات الكافية للعاملين بالاتحاد لتمكينهم من إنجاز مهام عملهم وتطوير مهارات وقدرات العاملين بالاتحاد.

\* أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية ووكيل كلية التربية الرياضية لشئون البيئة وخدمة المجتمع - جامعة جنوب الوادي.

\*\* الأستاذ الإدارة الرياضية والترويج المساعد - كلية التربية الرياضية - جامعة أسيوط.

\*\*\* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي.

\*\*\*\* معيد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي.

## **“Requirements for the application of open management in the Egyptian Athletics Federation”**

\* Prof. Abdelhaak Sayed Abdelbaset \*\* Prof. Shymaa Salah Sayed

\*\*\* Dr. Abdallah Hussein Reda Gad Elkareem \*\*\*\* Ahmed Mohamed Ahmed Al

---

### **Research Summary**

**The research aimed to identify the requirements for the application of open management in the Egyptian Athletics Federation, and the importance of the research is clear in its practical value and the services it can provide in the field of management within sports institutions.**

**The research community includes workers in the Egyptian Athletics Federation, which is represented in the "members of the board of directors of the branches of the federation, members of the various committees of the federation, managers of the branches of the federation (financial-executive), the administrators of the branches and the federation for the year 2020AD/2021AD, whose number is (226) individuals.**

**The researchers chose the basic research sample by random stratified method from the original community, and it consisted of (171) individuals and a percentage of (75.66%). The researcher used the actual reality form of the administrative methods used in the Egyptian Athletics Federation, and the Open Management Application Requirements form in the Egyptian Athletics Federation in collecting data, and one of the most important results of delegating sufficient powers to the employees of the union to enable them to complete their work tasks and develop the skills and capabilities of the employees of the union**

---

**\*Professor and Head of Sports Administration Vice-Faculty of Community Service and Development Affairs at Faculty of Physical Education Qena, South Valley University**

**\*\* Assistant Professor of Sports Administration at Department of Sports and Recreation Management at Faculty of Physical Education Assiut University**

**\*\*\* Lecturer in Sports and Recreation Management Department at Faculty of Physical Education, Qena, South Valley University**

**\* Demonstrator at Faculty of Physical Education, South Valley University**