

" واقع الاداء الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة

بجمهورية مصر العربية"

أ.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط

أ.م.د/ محمد عبد المحسن أحمد

د/ عبد الله حسين رضا

الباحث/ علي جبالى حسن

أولاً: المقدمة ومشكلة البحث :

مما لاشك فيه أن موضوع تطوير الأداء يعد من المواضيع الأكثر تشعباً وعموضاً وأكثرها تعقيداً بالنسبة للمنظمات لإختلاف نتائج الدراسات في هذا المجال بالإضافة إلى وجود عوامل متعددة وعدم وضوح دور علاقة كل عامل من هذه العوامل بمستوى الأداء، ولا تتحقق هذه الأهداف إلا بالطاقات الكامنة المتمثلة في الموارد البشرية الموجودة بهذه المنظمات. (١ : ٦)

حيث أدى التطور الهائل في تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات في الوقت الحاضر إلى الإهتمام بالمعرفة و رأس المال الفكري حيث أدركت المؤسسات أن ذلك الإهتمام يُحدث نقلات نوعية هائلة في الكثير من التحديات. (٦ : ٢٧)

ومن خلال عمل الباحث بمديرية الشباب والرياضة بسوهاج والتعدد الدائم على المنشآت والهيئات الرياضية المختلفة، وكذلك إجراء بعض المقابلات الشخصية الغير مقتنة مع بعض العاملين والقيادات المختلفة، قد تبين للباحث وجود بعض نواحي القصور فى الأداء ضعف مستوى أداء العاملين وعدم القدرة على الإبداع والإبتكار داخل العمل بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية الوظيفى لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة (مديرى المديريات - وكلاء المديريات معاونى المديريات - مديرى العموم - مديرى الادارات المركزية - مديرى الادارات الفرعية) الأمر الذي أدى إلى.

*أستاذ ورئيس قسم الادارة الرياضية والترويج ووكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع بكلية التربية الرياضية ج جنوب الوادي

** أستاذ مساعد ورئيس قسم الادارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية ج سوهاج

*** مدرس بقسم قسم الادارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية ج جنوب الوادي

**** اخصائى رياضى بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢٠٤ - المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
ثانياً: أهمية البحث والحاجة إليه:

قد تسهم نتائج هذه الدراسة في الإرتقاء بمستوى أداء العاملين بهذه المديرية المختلفة وكذلك وضع مقترحات مناسبة تناسب طبيعة وإمكانات العمل.

ثالثاً: هدف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على واقع الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

رابعاً : تساؤلات البحث:

ما واقع الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟

خامساً: مصطلحات البحث:

١- الأداء الوظيفي :

هو نشاط يُمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة. (١١)

سادساً: دراسات تناولت الاداء الوظيفي في المجال الرياضي:

١- دراسة أحمد محمد على (٢٠٢٢) (٢) بعنوان الادارة المفتوحة كمدخل لتطوير الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصرى لالعاب القوى، أستهدفت الدراسة وضع تصور مقترح للإدارة المفتوحة كمدخل لتطوير الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحادالمصرى لالعاب القوى إستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث الاستبيان فى جمع البيانات، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وبلغ قوامها (١٧١) ومن أهم النتائج التى توصلت اليها الدراسة لا يوجد لدى العاملين بالاتحاد دراية كاملة بمستجدات اللوائح والقوانين المنظمة للعمل وكذلك عدم معرفة العاملين حدود سلطاتهم ومسئولياتهم الوظيفية .

٢- دراسة محمد عبدالمحسن (٢٠٢٠) (٧) بعنوان جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة سوهاج وإستهدفت الدراسة التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة سوهاج إستخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية)، واستخدم الباحث الاستبيان فى جمع البيانات، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية، وبلغ قوامها (٤٢) ومن أهم النتائج التى توصلت اليها الدراسة تؤثر

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢٠٥ - -المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
القوانين واللوائح المنظمة للأنشطة الجامعية بصورة إيجابية على مستوى الأداء الوظيفي لدى
الأخصائيين الرياضيين بجامعة سوهاج .

٣- دراسة ايمن محمد (٢٠١٥م) (٣) بعنوان: "إدارة المعرفة كمدخل لتطوير جودة الأداء التسويقي في
الهيئات الرياضية"، أستهذفت الدراسة التعرف على دور إدارة المعرفة كمدخل لتطوير جودة الأداء
التسويقي في الهيئات الرياضية، وتم اختيار عينة الدراسة من الأندية والاتحادات قيد الدراسة، ومن
اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة توضيح أهمية إدارة المعرفة لتطوير جودة الأداء التسويقي
في الهيئات الرياضية.

٤- دراسة " Surya Kumar.Shani.A, (٢٠١٣م) (١٠) بعنوان قياس جودة الحياه الوظيفية بين
العاملين فى شركة مترو الهندسية الخاصة ذات المسئولية المحدودة، واستهدفت الدراسة التعرف
على قياس جودة الحياه الوظيفية والاداء الوظيفى بين العاملين فى تلك الشركة، واستخدم الباحث
المنهج الوصفى ، وبلغت عينة الدراسة ١٤٧ فرد، واستخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات، ومن
أهم النتائج ان جودة الحياه الوظيفية تؤثر بدرجة كبيرة على الرضا الوظيفي واداء العاملين
وإنتاجهم فى العمل .

٥- دراسة " Kaheradmand et al (٢٠١٠م) (٩) بعنوان: " The Relation Between
Quality Of Work Life and Job Performance "، وأستهذفت الدراسة التعرف على
العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، وإستخدم الباحثون المنهج الوصفي، وبلغت
عينة الدراسة (٣٥) موظف من العاملين بشركة Dadevarz Jooya، إستخدم الباحث الإستبيان
لجمع بيانات هذه الدراسة، وأسفرت الدراسة عن نتائج أهمها، وجود علاقة إيجابية بين جودة
الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، وغموض الدور الوظيفي والأهداف لدى العاملين وعدم
إعتماد الموظفين على القرارات المتخذة من قبل المديرين .

٦- دراسة دراينجتون Darlington (٢٠٠٧م) (٨) بعنوان تمكين الموظفين بوصفه أداة فعالة لزيادة
الفعالية الإدارية في منطقة الحكومة Umunneochi المحلية في نيجريا واستهدفت هذه الدراسة إلى
معرفة أسباب النقص في تنفيذ السياسات وانخفاض الروح المعنوية للعاملين في الحكومة المحلية
والحاجة إلى المزيد من المشاركة الفعالة من الإداريين والموظفين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي
على عينه تألفت مجتمع الدراسة وعينته من (٢٧٠) موظفاً وإستخدم الباحث استمارة الاستبيان
وأظهرت النتائج أنه على الرغم من أن العاملين يرغبون بالمزيد من المشاركة في مجال صنع القرار

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢٠٦ - -المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
والسلطة الإدارية اللامركزية، ولكن المسئولين غير مدركين لمفاهيم التمكين وليس لديهم القدرة على
تنفيذ وتسهيل عملية ممارسة التمكين الإداري للموظفين.

سابعاً: إجراءات البحث:

١ - منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة .

٢ - مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في مديري مديريات الشباب والرياضة (وكلاء الوزارة) بجمهورية مصر
العربية، وكلاء المديرية للشباب ووكلاء المديرية للرياضة، معاوني وكلاء المديرية للشباب ومعاوني
المديرية للرياضة، مديرين العموم (مدير عام الشباب - مدير عام الرياضة) مديري الإدارات المركزية
(ديوان عام المديرية)، مديري الإدارات الفرعية، وقد بلغ الإجمالي (١٧٩) فرداً .

٣ - عينه البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية وقوامها (١٠٠) فرداً بنسبة ٥٥,٨٦% من إجمالي
مجتمع البحث بالإضافة الى عدد (١٠) خبراء كعينة تقنين البحث وكذلك العينة الاستطلاعية جدول (١)
يوضح ذلك.

جدول (١) مجتمع وعينة البحث

الإقليم	المحافظة	وكيل الوزارة	(مدير عام)	(مدير عام)	للرياضة	للشباب	مديري الإدارات المركزية	مديري الإدارات الفرعية	المجموع	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية	%
شمال الصعيد	المنيا	١	١	١	١	١	١١	٩	٢٥	١٢	٢	
وسط الصعيد	أسيوط	١	١	١	١	١	١١	١١	٢٧	١٥	٣	
جنوب الصعيد	سوهاج	١	١	١	١	١	١٢	١١	٢٨	١٥	٧	
القاهرة الكبرى	الجيزة	١	١	١	١	١	١٣	١٠	٢٨	١٥	٥	
إقليم الإسكندرية	مطروح	١	١	١	١	١	١٠	٨	٢٣	١٠	٢	
إقليم الدلتا	المنوفية	١	١	١	١	١	١١	١٠	٢٦	١٦	٢	
إقليم القناة	الإسماعيلية	١	١	١	١	١	١٠	٧	٢٢	١٦	٣	
	الإجمالي								١٧٩	١٠٠	٢٥	٥٥,٨٦%

ثامناً: أدوات جمع البيانات:

استعان الباحث في جمع البيانات على استمارة استبيان الاداء الوظيفي بهدف التعرف على واقع الأداء الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

** خطوات اعداد وتصميم الاستبيان:

١ - تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان:

- قام الباحث بتحديد محاور استمارة الواقع الفعلي في صورتها المبدئية وتم عرضها على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء مرفق (١) بهدف الوصول إلى مدى مناسبة المحاور وكفايتها، حيث لجأ الباحث إلى السادة الخبراء للتعرف على:
- مدى مناسبة وكفاية المحاور الرئيسية.

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢٠٨ - -المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
- تعديل أو حذف أو إضافة ما يراه الخبير من محاور رئيسية.

وبعد عرض الاستمارة على السادة الخبراء، قام الباحث بحساب النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية المناسبة وفقاً للجدول التالي:

جدول (٢) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استبانة الاداء الوظيفي
(ن=١٠)

م	المحاور الأساسية	رأى الخبير		النسبة المئوية
		مناسب	غير مناسب	
١	انجاز المهام	١٠	-	%١٠٠
٢	الالمام الوظيفي	١٠	-	%١٠٠
٣	القدرة على الابداع والابتكار	٩	١	%٩٠
٤	الالتزام الوظيفي	٣	٧	%٣٠
٥	المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرار	٤	٦	%٤٠
٦	تأهيل العاملين	٤	٦	%٤٠
٧	مستوى الاداء الوظيفي	٥	٥	%٥٠
٨	الاتصال الفعال	١٠	-	%١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استبانة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (٣٠%:١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% من آراء السادة الخبراء كحد أدنى لقبول تلك المحاور، وعلى ذلك فقد تم حذف اربعة محاور ليكون عدد المحاور المقبولة (٤) محاور.

٢ - إعداد عبارات الاستبيان:

في ضوء نتائج آراء الخبراء حول المحاور المقترحة، قام الباحث بدراسة كل محور على حده دراسة تفصيلية وذلك لتحديد العبارات الخاصة بكل محور، مسترشداً ببعض المراجع العلمية والدراسات السابقة الخاصة بالاداء الوظيفي.

وتم إعداد استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية، ثم عرضها على السادة الخبراء في الفترة من ١٧ / ٨ / ٢٠٢١م إلى الفترة ٢٠ / ٩ / ٢٠٢١م وذلك للتأكد من صلاحية استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحاور وحذف أو تعديل العبارات غير المناسبة وأيضاً إضافة أية عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة بالاستمارة.

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢٠٩ - - المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
جدول (٣) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبانة الأداء
الوظيفي (ن=١٠)

الفرعي		الامام الوظيفي		انجاز المهام		القدرة على الابداع والابتكار	
الرئيسي		الالاتصال الفعال		انجاز المهام		القدرة على الابداع والابتكار	
العبارات المقترحة لاستبانة الأداء الوظيفي		ع	%	ع	%	ع	%
		١	%١٠٠	١	%١٠٠	١	%١٠٠
		٢	%١٠٠	٢	%١٠٠	٢	%١٠٠
		٣	%٨٠	٣	%٤٠	٣	%٨٠
		٤	%٤٠	٤	%٨٠	٤	%٤٠
		٥	%٨٠	٥	%٨٠	٥	%٨٠
		٦	%٨٠	٦	%٨٠	٦	%٨٠
		٧	%٤٠				

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات استبانة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (٤٠%:١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠ % فأكثر، وبذلك تم استبعاد عدد (٤) عبارات ليصبح عدد عبارات الاستبانة ككل (٢٥) عبارة.

١- المعاملات العلمية لاستبانة الاداء الوظيفي:

أ: صدق الاستبانة:

- صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبانة وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة حيث تم تطبيق الاستبانة على عدد (٢٥) فرد من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٥/٩/٢٠٢١م إلى ٣١/١٠/٢٠٢١م، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبانة مناسبتها من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالغموض، وتراوح زمن تطبيق الاستبانة ما بين (١٥:٢٠) دقيقة وهو زمن يراه الباحث مناسباً .

ب: ثبات الاستبانة:

لحساب الثبات لاستبانة الاداء الوظيفي، استخدم الباحث لمعامل ألفا كرونباخ للعينة السابق استخدامها في حساب صدق الاتساق الداخلي وجدول (٤) توضح ذلك .

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢١٠ - - المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
جدول (٤) معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور استبانة الأداء الوظيفي
ومجموع المحور المنتمية إليه (ن=٢٥)

الفرعي الرئيسي		انجاز المهام		الالمام الوظيفي		الاتصال الفعال		القدرة على الابداع والابتكار	
العبارات المقترحة لاستبانة الأداء الوظيفي	ع	قيمة ر	ع	قيمة ر	ع	قيمة ر	ع	قيمة ر	
	١	٠.٩١	١	٠.٨٤	١	٠.٧٦	١	٠.٨٠	
	٢	٠.٨٥	٢	٠.٩٠	٢	٠.٧٩	٢	٠.٨٨	
	٣	٠.٩٣	٣	٠.٨٧	٣	٠.٩٠	٣	٠.٩١	
	٤	٠.٩٠	٤	٠.٨٤	٤	٠.٨١	٤	٠.٧٨	
	٥	٠.٨٨	٥	٠.٩٠	٥	٠.٨٦	٥	٠.٨٧	
								٠.٨٢	

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول رقم (٤) أن معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستبانة ومجموع كل محور المنتمية اليه تراوحت ما بين (٠.٧٦% : ٠.٩٣%) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٥) معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للاستبانة (ن=٢٥)

م	المحور	قيمة ر المحسوبة
١	المحور الأول (انجاز المهام)	٠.٨٩
٢	المحور الثاني (الالمام الوظيفي)	٠.٨٧
٣	المحور الثالث (الاتصال الفعال)	٠.٨٢
٤	المحور الرابع (القدرة على الابداع والابتكار)	٠.٨٤

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٢% : ٠.٨٩%) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة ككل.

• ثبات الاستبانة:

لحساب ثبات الاستبانة قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٢٥) خمسة وعشرون فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية والجدول رقم(٦) يوضح ذلك:

جدول(٦) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لمحاور الاستبانة (ن=٢٥)

م	المحاور	معامل الفا
١	المحور الأول (انجاز المهام)	٠.٨٩
٢	المحور الثاني (الالمام الوظيفي)	٠.٨٥
٣	المحور الثالث (الاتصال الفعال)	٠.٨٧
٤	المحور الرابع (القدرة على الابداع والابتكار)	٠.٩٠
	الاستبانة ككل	٠.٨٥

قيمة ر الجدولية مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.٤٤

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الفا للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٤ : ٠.٩٢) وهي

معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

* الدراسة الميدانية :

بعد أن تأكد الباحث من صدق الاستمارة تم التطبيق على عينة البحث الأساسية في الفترة من

١٤ / ١٢ / ٢٠٢١ م الى ٨ / ٢ / ٢٠٢٢ م حيث تم تطبيق الاستبانة على عينه البحث، وتم التطبيق على

عدد (١٠٠) فرد من إجمالي (١٧٩) من المجتمع الكلى للعينة وبعد حصر الاستبانات، وبعد الانتهاء من

تطبيق الاستبانة تم جمعه وتنظيمه وتفريغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

* المعالجات الإحصائية:

أستخدم الباحث المعالجات الإحصائية الآتية:

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

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢١٢ - - المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
* عرض وتفسير نتائج استبانة الأداء الوظيفي:

بهدف التعرف على واقع الأداء الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

ما واقع الاداء الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ؟

أ- انجاز المهام

جدول (٧) الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الاول (انجاز

المهام) (ن = ١٠٠)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
			غير موافق	موافق الى حد ما	موافق		
٣	٧٣	٢١٩	٢٥	٣١	٤٤	أقوم بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد.	١
١	٨٥,٦٧	٢٥٧	١٣	١٧	٧٠	لدي القدرة على تحمل أعباء العمل المكلف بها.	٢
٥	٦٨	٢٠٤	١٥	٦٦	١٩	تتناسب قدراتي مع مهام الوظيفة الموكلة الي.	٣
٤	٧٢	٢١٦	١٥	٥٤	٣١	أحرص على التخطيط الجيد والإعداد السليم للعمل.	٤
٢	٧٤	٢٢٢	١٠	٥٨	٣٢	امتلك الدقة والإتقان عند القيام بالعمل.	٥
	٧٤,٥٣	١١١٨	الدرجة الكلية للمحور				

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٧) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الاول لاستبانة

الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (٧٢:٨٥,٦٧) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٤,٥٣).

ويتضح من الجدول السابق (٧)، المحور الاول (انجاز المهام) أن أعلى عبارة (١)، لدي القدرة

على تحمل أعباء العمل المكلف بها، جاءت بدرجة مقدره (٢٥٧) ووزن نسبي (٨٥,٦٧) وكانت هذه

العبارة أكثر ايجابية لدى عينة البحث حيث يرون أن العاملين لديهم القدرة على تحمل ضغوط العمل وكذلك

التعامل بواقعية مع تلك الضغوط في ضوء الفهم الصحيح لتطبيق عمليات المعرفة المختلفة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة ايمن محمد (٢٠١٥م) (٣) ومن أهم النتائج التي توصلت اليها

الدراسة توضيح أهمية إدارة المعرفة تطوير جودة الأداء التسويقي في الهيئات الرياضية.

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢١٣ - - المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
بينما حصلت أقل عبارة (٤) أحرص على التخطيط الجيد والإعداد السليم للعمل، جاءت بدرجة
مقدرة (٢١٦) ويوزن نسبي (٧٢)، وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث ترى أن لابد من
الحرص على الاعداد الجيد للخطط الموضوعية والتي تحقق الاهداف المرجوة منها داخل المؤسسات
المختلفة .

ويرى الباحث حصول تلك العبارة على أقل نسبة نتيجة أن العاملون ليس لديهم معرفة كاملة
ووافية في انجاز المهام الوظيفية الموكلة اليهم، فيجب حث العاملون على إعداد الخطط بصورة واقعية
وعملية وتحديد اهدافها وطريقة تقييمها للوصول الى الاداء الجيد داخل المؤسسات المختلفة .

ب- الالمام الوظيفي

جدول (٨) الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني

(الالمام الوظيفي) (ن = ١٠٠)

الترتيب ب	الوزن النسبي	الدرجة المقدرة	الاستجابة			العبارات	م
			موافق الى حد ما	موافق غير موافق	موافق		
١	٧٤,٣٣	٢٢٣	٢٥	٢٧	٤٨	لدي إمام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته.	١
٣	٦٩,٣٣	٢٠٨	١٩	٥٤	٢٧	لدي دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة	٢
٥	٦٥,٦٧	١٩٧	١٧	٦٩	١٤	لدي القدرة علي كتابة التقارير الخاصة بالعمل.	٣
٤	٦٨	٢٠٤	٢٥	٤٦	٢٩	أعلم حدود سلطاتي ومسئولياتي الوظيفية.	٤
٢	٧٤,٣٣	٢٢٣	١٣	٥١	٣٦	لدي إمام بالنواحي الإدارية الخاصة بالعمل.	٥
	٧٠,٣٣	١٠٥٥	الدرجة الكلية للمحور				

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٨) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني لاستبانة
الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (٦٨ : ٧٤,٣٣) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٠,٣٣).
ويتضح من الجدول السابق (٨)، المحور الثاني (الالمام الوظيفي) أن أعلى عبارة (١) لدي
إمام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته، جاءت بدرجة مقدرة (٢٢٣) ويوزن نسبي (٧٤,٣٣)، وكانت
هذه العبارة أكثر ايجابية لدى عينة البحث حيث يرون أنه يوجد امام شامل بمتطلبات العمل الإداري داخل
المؤسسات والتي في ضوئها تحدد اتجاه الاعمال التي تساعد في سرعة انجاز الاعمال الادارية المختلفة
في ضوء تطبيق عمليات المعرفة.

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢١٤ - المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
وتتفق هذه النتائج مع دراسة ايمن محمد (٢٠١٥م) (٣) اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة
توضيح أهمية إدارة المعرفة تطوير جودة الأداء التسويقي في الهيئات الرياضية.

بينما حصلت أقل عبارة (٤) أعلم حدود سلطاتي ومسئولياتي الوظيفية، جاءت بدرجة مقدرة
(٢٠٤) ويوزن نسبي (٦٨)، وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث ترى أن السلطات
والمسؤوليات الوظيفية بحاجة الى تعريف دائم ومستمر وتأهيل دائم للعاملين الجدد الذين يتم احاقهم بتلك
المؤسسات وكذلك معرفة التدرج الوظيفي والمستويات الوظيفية ومسئولياتها وسلطاتها داخل المؤسسات
المختلفة.

وتتفق هذه النتائج دراسة " محمد سيد بشير" (٢٠١٢م) (٥) وأسفرت الدراسة عن نتائج أهمها
وجود علاقة دالة إحصائيا بين جودة الحياة الوظيفية وفاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات
الشباب والرياضة في صعيد مصر.

ج- الاتصال الفعال

جدول (٩) الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث

(الاتصال الفعال (ن= ١٠٠)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	الاستجابة			العبارات	م
			موافق الى حد ما	موافق	غير موافق		
١	٧٤,٣٣	٢٢	١٣	٥١	٣٦	١	١
٤	٦٥	١٩ ٥	٢٩	٤٧	٢٤	٢	٢
٢	٦٨,٦٧	٢٠	٢٥	٤٤	٣١	٣	٣
٣	٦٨,٣٣	٢٠ ٥	٢٣	٤٩	٢٨	٤	٤
٥	٦٠,٣٣	١٨ ١	٤٧	٢٥	٢٨	٥	٥
	٦٧,٣٣	١٠					الدرجة الكلية للمحور

* دال عند مستوى ٠.٠٥

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢١٥ - -المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
يتضح من الجدول السابق (٩) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث لاستبانة
الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (٦٠,٣٣:٧٤,٣٣) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٦٧,٣٣).
ويتضح من الجدول السابق (٩)، المحور الثالث (الاتصال الفعال) أن أعلى عبارة (١)، تعرض
المديرية مخطط الهيكل التنظيمي في مكان واضح، جاءت بدرجة مقدرة (٢٢٣) وبيوزن نسبي (٧٤,٣٣)،
وكانت هذه العبارة أكثر ايجابية لدى عينة البحث حيث يرون أن المؤسسات تعرض الى حتما مخطط
الهيكل التنظيمي بشكل غير هام للمؤسسة وذلك يوضح أن المؤسسات تتعامل مع النماذج الارشادية
والهياكل التنظيمية بعشوائية في طريقة عرضها لتعريف العاملين بالتسلسل الوظيفي بها .
بينما حصلت أقل عبارة (٥) يوجد صندوق اقتراحات وشكاوى للعاملين ويتم تفعيله باستمرار،
جاءت بدرجة مقدرة (١٨١) وبيوزن نسبي (٦٠,٣٣)، وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة
البحث ترى أن لا يوجد صندوق شكاوى واقتراحات للعاملين لا بداء آرائهم وتسليط الضوء على سلبيات
العمل وحتى وإن وجد غير مفعول الامر الذي ينعكس بصورة سلبية على اداء العاملين.
وتتفق هذه النتائج مع دراسة محمد حامد فتحي " (٢٠١٣) (٥) أهم النتائج أن قلة الخطط
الموضوعة من قبل الإدارة العليا تنعكس بصورة سلبية على تحقيق أهداف العمل.

جدول (١٠) الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع
(القدرة على الابداع والابتكار) (ن = ١٠٠)

الترتيب	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الاستجابة			العبارات	م
			موافق	موافق الى حد ما	غير موافق		
٤	٦٦	١٩ ٨	١٧	٦٨	١٥	استخدم اساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل.	١
٣	٦٧,٣٣	٢٠	٢٦	٤٦	٢٨	أنجز الأعمال الموكلة إلي بأسلوب متطور.	٢
٦	٦٢,٣٣	١٨	٤٤	٢٥	٣١	أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل.	٣
٥	٦٤,٦٧	١٩	٣٢	٤٢	٢٦	أحرص علي تقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو	٤
٢	٧٢	٢١	٢٠	٤٤	٣٦	اهتم بالتدريب على استخدام وسائل حديثة داخل	٥
١	٧٣	٢١ ٩	١٩	٤٣	٣٨	أحرص علي اقتراح أساليب جديدة في العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك.	٦
	٦٧,٥٦	١٢				الدرجة الكلية للمحور	
	٦٩,٨٣	٤٣				الدرجة الكلية للاستبانة	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

ينضح من الجدول السابق (١٠) أن الوزن لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع لاستبانة الاداء الوظيفي تراوحت ما بين (٦٤:٧٤) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٦٧,٥٦). ويتضح من الجدول السابق (١٠)، المحور الرابع (القدرة على الابداع والابتكار) أن أعلى عبارة (١) أحرص علي اقتراح أساليب جديدة في العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك، جاءت بدرجة مقدره (٢١٩) وبيوزن نسبي(٧٣)، وكانت هذه العبارة أكثر ايجابية لدى عينة البحث أنه الى حد ما يتم الحرص على اقتراح أساليب جديدة في العمل نتيجة ضعف التأهيل المهني والإداري للعاملين والخوف من رفض الآراء المقترحة والتعقيب عليها .

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢١٧ - - المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
ويعزو الباحث الى أن تأهيل العاملين بالتفكير العلمي السليم يساهم في المشاركة بالأبداع
والابتكار وابداء الآراء بصورة ايجابية في المشاركة بوضع الخطط المستقبلية للمؤسسة وكذلك تطوير
اللوائح والقوانين ... الخ.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة محمد عبدالمحسن (٢٠٢٠) (٧) ومن أهم النتائج التي توصلت
اليها الدراسة تؤثر القوانين واللوائح المنظمة للأنشطة الجامعية بصورة إيجابية على مستوى الأداء
الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بجامعة سوهاج .

بينما حصلت أقل عبارة (٥) أحرص علي تقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق، جاءت
بدرجه مقدرة (١٩٤) ويوزن نسبي (٦٤,٦٧)، وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث ترى
أن لا يوجد تشجيع أو قبول بالآراء والافكار المستحدثة والتي قد تسهم في تطوير العمل داخل المؤسسات
المختلفة .

وتتفق هذه النتائج مع دراسة أسعد احمد " (٢٠٠٨م) (١) أهم النتائج انه هناك اثر إيجابي
لثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي وأظهرت الدراسة أن العاملين بحاجة الى تطوير مستوى
المهارات والقدرات المتعلقة بالجوانب الإبداعية والابتكارية.

تاسعاً: الاستخلاصات :

أظهرت نتائج دراسة واقع الاداء الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية
الى ما يلي :

١- عدم وجود قاعدة بيانات داخل مديريات الشباب والرياضة بصعيد مصر الأمر الذي أدى إلى عدم معرفة
المديرين والعاملين باللوائح والقوانين المستحدثة ومن ثم وجود قصور في الاداء الوظيفي.

٢- عدم وجود تنسيق بين جهود العاملين داخل مديريات الشباب والرياضة وبين الجهات والهيئات
المختلفة والتي يمكن الاستفادة منها في القدرة على الابداع والابتكار وتحسن مستوى الاداء
الوظيفي بالمديريات المختلفة.

٣- القصور في الدورات التدريبية لمديري المديريات والإدارات المختلفة والتي تتعلق بالتخطيط الاستراتيجي
لما لها من أهمية بالارتقاء بالعملية الإدارية وتحسن مستوى الاداء الوظيفي بشكل عام.

٤- عدم وجود وسائل الاتصال الفعالة التي تؤمن توافر المعلومات بالسرعة المطلوبة في الاداء لمواجهة
المشكلات المختلفة التي قد تحدث داخل مديريات الشباب والرياضة المختلفة.

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢١٨ - -المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
عاشراً: التوصيات:

- ١- ضرورة وجود قاعدة بيانات داخل مديريات الشباب والرياضة يتم من خلالها التعرف على المعلومات والبيانات التي تساهم بشكل كبير في تطوير الاداء الوظيفي بتلك المديريات.
- ٢- العمل على إثارة دوافع العاملين لبذل مزيد من الجهد والتقليل من استخدام الثواب والعقاب وتبنى سياسة التطوير والتجديد في الاداء الوظيفي بشكل عام.
- ٣- ضرورة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب من أجل تخفيف حدة الصراعات التنظيمية وتوزيع المهام بما يتناسب مع الكفاءات والقدرات للموظفين لتنمية مهاراتهم والعمل على تطوير الاداء الوظيفي داخل المديريات.
- ٤- تزويد كل مدير بدليل يتضمن جميع أنواع المشكلات التي قد تحدث وكيفية التعامل معها بفاعلية ودقه في الأداء .

** المراجع العربية:

١. أسعد أحمد عكاشة: أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، ٢٠٠٨م.
٢. أحمد محمد علي: " الادارة المفتوحة كمدخل لتطوير الاداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لألعاب القوى، رساله ماجستير، كلية التربية الرياضية بقنا، جامعة جنوب الوادي، ٢٠٢٢م
٣. أيمن محمد إبراهيم: إدارة المعرفة كمدخل لتطوير جودة الأداء التسويقي في الهيئات الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٥م.
٤. محمد حامد فتحي: "إدارة التميز كمدخل لتطوير الأداء الوظيفي لدى العاملين بحمامات السباحة"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط ، ٢٠١٣م.
٥. محمد سيد بشير: "أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات صعيد مصر"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط ٢٠١٢م.
٦. محمد عبد الفتاح ابراهيم: "معوقات إدارة المعرفة بالجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين"، بحث علمي منشور، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، مجلد ١٩، ٨٥ : ١١٣، فلسطين ، ٢٠١٢م.

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية -- ٢١٩ - -المجلد الثالث والعشرون ابريل ٢٠٢٢ م
٧. محمد عبدالمحسن أحمد: "جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين
بجامعة سوهاج، بحث إنتاج علمي، كلية التربية الرياضية، جامعة سوهاج، ٢٠٢٠ م.

**** المراجع الاجنبية :**

**8-Darlington, W. (2007): Employee Empowerment as an Effective Tool to
Increase Administrative Efficacy in the Local Government Area of
Umunneochi, Nigeria, AAT 3258355.**

**9-Kheradmand , Ebrahim , Valilou , Mohammadreza & Lotfi , Alireza .The
Relation Between Quality Of Work Life And Job Performance .
Middle – East Journal of Scientific Research , vol. 6 , No. 4 2010**

**10-Surya Kumar.Shani.A" Study on Quality of Work Life Among the
Employees at Metro Engineering Private Limited" International
journal of Mangemente Vol4,2013,pp1-5**

*** مراجع من شبكة المعلومات الدولية :**

11- <http://www.wfrrt.org.com> 15/7/20

المستخلص باللغة العربية

" واقع الاداء الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة

بجمهورية مصر العربية"

أ.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط

أ.م.د/ محمد عبد المحسن أحمد

د/ عبد الله حسين رضا

الباحث/ علي جبالي حسن

شهد العالم في الآونة الأخيرة تقدماً كبيراً في جميع العلوم ومجالات الحياة بصفة عامة وعلم الإدارة بصفة خاصة، وكان لزاماً على الإنسان أن يواكب هذا التقدم بالإستعداد له ومسايرته وتوفير المناخ المناسب، ويرى للباحث وجود بعض نواحي القصور في الأداء الوظيفي وكذلك قصور في مفهوم إدارة المعرفة لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة، وكذلك عدم ممارسة عملياتها المختلفة الأمر الذي أدى إلى ضعف مستوى أداء العاملين والقدرة على الإبداع والإبتكار في العمل وصعوبة عمليات إتخاذ القرارات بصورة صحيحة وناجحة، وقد أستخدم الباحث استخدام الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية)، واستخدم الباحث الاستبيان لجمع البيانات تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية وقوامها (١٠٠) فرداً بنسبة ٥٥% من إجمالي مجتمع البحث بالإضافة الى عدد (١٠) خبراء كعينة تقنين البحث، وكانت أهم نتائج دراسة جود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين ادارة المعرفة والاداء الوظيفي والقدرة على اتخاذ القرار حيث كلما كان القرار سليم كلما زادت القدرة في السيطرة على المشكلات التي تواجهه مديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ومن ثمّ تطوير الاداء الوظيفي، وكذلك عدم ممارسة عمليات المعرفة المختلفة الامر الذي أدى الى تدني مستوى الاداء

*أستاذ ورئيس قسم الادارة الرياضية والترويج ووكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع بكلية التربية

الرياضية ج جنوب الوادي

** أستاذ مساعد ورئيس قسم الادارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية ج سوهاج

*** مدرس بقسم قسم الادارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية ج جنوب الوادي

**** اخصائي رياضي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة سوهاج

Abstracts

"The reality of job performance for workers in the directorates of youth and sports in the Arab Republic of Egypt

Prof. Dr. Abdel Haq Sayed Abdel Basset

Prof. Dr. / Mohamed Abdel Mohsen Ahmed

Dr. Abdullah Hussein Reda

Researcher / Ali Jabali Hassan

The world has recently witnessed great progress in all sciences and areas of life in general and the science of Management in particular, and it was imperative for man to keep pace with this progress by preparing for it and keeping pace with it and providing the appropriate climate for it, interviews that are not codified, the researcher has found some shortcomings in the performance of the job as well as a lack of ,the correct concept within different institutions and bodies, especially youth and sports directorates, will lead to the achievement of various administrative processes with minimal effort and speed in performance, as well as the development of the ability to take the right decision at a time when previous studies and scientific references have confirmed the importance of knowledge management and the benefits to different institutions and organizations The research sample was selected by the random stratified method and consists of (100) individuals, 55% of the total research community, in addition to (10) experts as the research rationing sample. Questionnaire forms.

*Professor and Head of the Department of Sports Administration and Recreation and Vice Dean for Environmental Affairs and Community Service, College of Physical Education C South Valley

**Assistant Professor and Head of the Department of Sports Administration and Recreation, Faculty of Physical Education C Sohag

***Instructor, Department of Sports Administration and Recreation, Faculty of Physical Education C South Valley.

****Athletic specialist at the Directorate of Youth and Sports in Sohag Governorate.