

تصور مقترح لجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد في ضوء بعض المتغيرات التنظيمية

عماد فتحى عبد اللطيف

أولاً: مقدمة ومشكلة البحث:

يعتبر الأداء الوظيفي من العناصر الهامة في عملية الإدارة حيث حظيت باهتمام بالغ وشهد دراسات مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة به، إذ أنه يعتبر الوسيلة الوحيدة التي تحقق أهداف العمل فضلاً عن أنه يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية علي حد سواء، ومازالت المنظمات تبحث عن قيادات جديدة عن طريق إعادة تصميم هيكلها، ومحاولاتها لإشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة أكبر واستحدثت نظام حلقات الجودة وابتداع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية الملموسة، ومئات الأساليب الأخرى التي تركز على تحقيق غاية واحدة هي تحسين الأداء.(١٢٩:٥٣)

فالأداء الوظيفي هو قدرة الإدارة علي تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلي عدد من المخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة.(١٠٨ : ٥١)
كما يرى **فهد عثمان الصغير (٢٠٠٢م)** أن الأداء الوظيفي يرتبط بمجموعة من العناصر كالمعرفة بمتطلبات الوظيفة، نوعية العمل، كمية العمل المنجز، المثابرة والوثوق.(٩٣ : ٥٥)

وتأتى الجودة لتشمل أحد العناصر الأساسية لتحقيق هذه الميزة التنافسية ذات البعد الاستراتيجي اللازم لنجاح هذه المنظمات وإستمراريتها، فالجودة تعنى مدى تحلى الخدمات أو المنتجات عموماً بخصائص سبق تحديدها في الخطة مع التمسك باستمراريته في التجديد والتحسين والتطوير بما يحقق إشباع احتياجات ورغبات المستفيدين في الوقت المناسب وبالتكلفة المناسبة.(٨٩ : ٤٦)

وترتبط جودة الأداء الوظيفي بالانجاز الذي يحققه الفرد من خلال تعظيم كمية وجودة المخرجات الوظيفية، حيث أن كمية وجودة المخرجات الوظيفية من أهم العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم الأداء الوظيفي للفرد واتخاذ القرارات المترتبة على ذلك، لذا يجب مراعاة الدقة والعدالة في إجراء هذا التقييم. (١٣٨: ٧٧-٧٨)

وتتضمن جودة الأداء الوظيفي الإبداع أو الابتكار في أداء الوظيفة، والإلمام بكل جوانب الوظيفة، والالتزام الوظيفي من حيث المواعيد، والدقة في أداء الوظيفة، وتوافر القدرة على أداء الوظيفة، وحسن إصدار الأحكام أو القرارات الوظيفية. (١٥٠: ١٥٧-١٥٦)

ويذكر صالح مهدي العامري، الغالبي محسن، طاهر محسن منصور (٢٠١١م) أن من أهم العوامل الرئيسية لنجاح أي منظمة وزيادة فاعليتها هو وجود الطاقات الإبداعية من الأفراد العاملين فيها، إذ يعتمد نجاح هذه المنظمات وفعاليتها وكفاءتها على مدى استعداد هؤلاء الأفراد للعمل بكفاءة ودقة وإتقان من أجل نجاح هذا التنظيم، ولهذا فإن فاعلية الأفراد لا تعتمد على الإعداد والتدريب والتطوير فحسب، بل تعتمد أيضاً على درجة ومستوى ولائهم ورضاهم عن التنظيمات التي يعملون فيها (٦٢: ١١٢)

وتعتبر المتغيرات التنظيمية بمثابة مجموعة من العوامل ذات التأثير المتبادل والتي تجعل المؤسسة تختلف باختلافها وتتأثر في ترتيب واجباتها التي تستخدم من أجل تنظيم أعمالها، والتي ينبغي إنجازها مع الأخذ في الاعتبار مجموعة الخصائص التي تنفرد بها المتغيرات التنظيمية للمؤسسة العصرية، حيث تعد ذات تأثير متبادل تسهم في جعل المؤسسة تختلف باختلافها وفي ظل هذا الاختلاف يمكن تناول هذه المتغيرات في إطار عصري ينعكس إيجاباً على أداء العاملين بأي مؤسسة.

وفي مجال الاهتمام بالشباب والرياضة أنشئت الدولة مديريات الشباب والرياضة بمختلف محافظات الجمهورية ضمن الهيكل التنظيمي لرعاية الشباب والرياضة والذي يمثله حالياً "المجلس القومي للشباب والمجلس القومي للرياضة" التي تم إنشاؤها بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٩٧ لسنة ١٩٨٩م بإنشاء المجلس الأعلى للشباب والرياضة

كهيئة عامة تهدف إلى توفير فرص النمو المتكامل والارتقاء بالمستوى المطلوب للنشء والشباب عن طريق الأنشطة الرياضية. (١٩: ٢٩)

وتعتبر الاندية الرياضية من المؤسسات الاجتماعية والتي تهتم بإعداد الشباب، إعداداً ثقافياً وقيماً واجتماعياً وبدنياً ونفسياً من خلال البرامج والأنشطة التي يقدمها الاندية الرياضية المنتشرة في كل المحافظات والمدن والقرى وذلك من خلال مشرفين ومتخصصين في كافة البرامج والأنشطة المتعددة المقدمة للشباب.

ويقصد بمؤسسات الاندية الرياضية بأنها مؤسسات يتجمع فيها الشباب لممارسة الأنشطة المختلفة في سهولة ويسر وارتقاء إلى مستوى المواطنة الصالحة دون تحديد أو تخصيص لنوع معين أو فئة من المواطنين، ولكنها مدرسة شعبية وطنية تمارس فيها شتى الهوايات والألعاب والفنون وبعض المشروعات والبرامج التي تخص البيئة المحيطة ويبرز فيها الأعضاء كمحور أساسي في هذه البرامج. (٧٠: ٣٢٧)

وتعرف الاندية الرياضية على أنها مؤسسات تعمل لخدمة الشباب وتهياً لهم فرص استثمار وقت فراغهم في أنشطة رياضية وثقافية واجتماعية لإشباع حاجاتهم وتنمية ميولهم وهواياتهم تحت إشراف قيادات متخصصة. (١٠٤: ١٤١)

كما تعرف الاندية الرياضية أيضاً بأنها كل هيئة مجهزة بالمباني والإمكانات تقيمها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد في المدن والقرى بقصد تنمية الشباب في مراحل العمر المختلفة واستثمار أوقات فراغهم في ممارسة الأنشطة الترويحية والاجتماعية والرياضية والقومية. (٧٠: ٣٢٥)

ومن خلال إجراء الباحث بعض المقابلات " غير المقننة " ببعض مديري الاندية الرياضية لاحظ الباحث أن جودة الأداء الوظيفي تكاد تكون منعدمة حيث أن المديرين بها يلتزمون بالأعمال المكلفين بها فقط ولا يؤدونها إلا بصورة روتينية، الأمر الذي يرجعه الباحث إلى افتقاد المديرين للشعور بأهمية دورهم في إنجاح المنظمة التي يعملون، بها نظراً لعدة عوامل قد يكون منها نقص ثقافة جودة الأداء لديهم أو بعض العوامل الأخرى التي قد تكون مرتبطة بالمتغيرات التنظيمية للأداء الوظيفي الجيد والتي

تشجع المديرين على التغلب على المشكلات التي قد تواجههم أثناء العمل مما يؤدي إلى ضعف مستوي الإنجاز والقضاء على الشكل الروتيني في العمل، فعلى الرغم من أنه لايعتبر أداء رسمياً بحد ذاته إلا أنه يسمح ويساهم في تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة وإذا تم استغلاله الاستغلال الأمثل يؤدي بدوره إلى زيادة فاعلية وجودة الأداء الوظيفي.

مما سبق يتضح -على حد علم الباحث - أنه إذا أريد لأي منظمة النجاح فلا بد أن تنظر بعين الإعتبار للأداء الوظيفي على أنه احد محاور بل أهم محاور جودة الأداء في المنظمات، وذلك يتطلب ضرورة اهتمام واعتناء كافة المديرين في جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرؤوسين من حيث الكمية والجودة حيث ينعكس ذلك على أداء جماعات العمل والنتيجة أو المحصلة النهائية وهي فاعلية أداء المنظمة، وهذا يتطلب معه دراسة أكثر المتغيرات التنظيمية التي تؤثر وتساهم في الوصول بالأداء الوظيفي إلى الجودة المطلوبة.

وهذا ما دفع الباحث للقيام بتلك الدراسة كمحاولة لوضع تصور مقترح لجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد في ضوء بعض المتغيرات التنظيمية.

ثانياً: هدف البحث:

يهدف البحث إلى وضع تصور مقترح لجودة الأداء الوظيفي لمديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد في ضوء بعض المتغيرات التنظيمية، من خلال الاجابة عن التساؤلات التالية:

١- ما المتغيرات التنظيمية المتوفرة بالاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟

٢- ما مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي

الجديد؟

٣- هل توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية (قيد البحث) وجودة

الأداء الوظيفي لدى مديري مراكز الشباب؟

٤- ما نسبة مساهمة المتغيرات التنظيمية على جودة الأداء الوظيفي لدى مديري

الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟

٥- ما التصور المقترح لجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة

الوادي الجديد في ضوء بعض المتغيرات التنظيمية؟

ثالثاً: خطة وإجراءات البحث:

- منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

- مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث على مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد، تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد وعددهم (٧١)، تم توزيع الاستمارات عليهم وتم استبعاد عدد (٢) غير صالحة بسبب عدم دقة الاستجابات، وبذلك بلغ عدد العينة (٦٩) مدير، كما تم اختيار عينة استطلاعية عددها (١٢) مدير.

- أدوات البحث:

أ- استمارة استبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لرحاب سيد مبروك
٢٠١٢م:

استخدم الباحث استمارة استبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لرحاب سيد مبروك
٢٠١٢م ويتألف من (٦٦) فقرة موزعة على ٤ محاور وهذه المحاور هي:
(جوانب الجودة داخل المؤسسات الرياضية، رضا العاملين عن الوظيفة، تقييم الأداء داخل المؤسسات الرياضية، حسن إصدار الأحكام والقرارات الوظيفية).

تعطى درجة وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (موافق، محايد، غير موافق) على الترتيب (٥، ٣، ١)

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلى لحساب معامل الصدق للاستبيان (بين العبارات ومجموع المحور المنتمية إليه، وأيضاً بين المحاور والمجموع الكلى للاستمارة) وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (١٥) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية.

وأوضح أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الأول والمجموع الكلى للمحور تراوحت ما بين (٠.٧٦ : ٠.٩٥)، كما أوضحت أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني والمجموع الكلى للمحور تراوحت ما بين (٠.٧٤ : ٠.٩٦)، كما أوضحت أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثالث والمجموع الكلى للمحور تراوحت ما بين (٠.٧٦ : ٠.٩٨) وأخيراً اتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الرابع والمجموع الكلى للمحور تراوحت ما بين (٠.٧٨ : ٠.٩٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للمحاور الأربعة.

بينما أوضحت أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلى للمحور تراوحت ما بين (٠.٨٨ : ٠.٩٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للاستمارة ككل.

ولإيجاد معامل الثبات استخدم الباحث طريقة التطبيق وإعادة التطبيق على عينة قوامها (١٢)، والسابق استخدامها في إيجاد الصدق وبفارق زمني قدرة (١٥) يوماً، وأتضح وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين التطبيقين الأول والثاني بمختلف محاور الاستبيان فقد تراوحت قيمة معامل الارتباط المحسوب ما بين (٠.٨٧ : ٠.٩٦) وهى أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ مما يشير إلى ثبات الاستبيان. وبذلك أصبح جاهز للتطبيق.

ب- استبيان المتغيرات التنظيمية: اعداد الباحث

بعد الإطلاع على الدراسات المرجعية قام الباحث بإعداد استمارة استطلاع رأى الخبراء حول محاور الاستمارة لإبداء الرأي في مدى مناسبتها لموضوع البحث، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وعددهم (٩) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة المحاور من عدمه، وأتضح أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول محاور الاستبيان تراوحت ما بين (٥٥.٥٦% : ١٠٠%)، وأرتضى الباحث مع هيئة الإشراف قبول نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء وبذلك تم التوصل إلى المحاور النهائية للاستبيان وعددها ٥ محاور وهي على الترتيب (الثقافة التنظيمية، الابداع الإداري، الاتصال الإداري، الإدارة الإلكترونية، الهيكل التنظيمي).

ومن خلال الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث تم صياغة مجموعة من العبارات التي يحاول عن طريقها كشف الغموض حول التساؤلات موضوع الدراسة، وكذلك تحديد الشكل العام للاستبيان ، وقد راعى الباحث عند صياغة عبارات الإستبيان أن تكون العبارات سهلة وبسيطة ومفهومة وقد بلغ عدد عبارات الإستبيان في صورته المبدئية (٧٠) عبارة.

ثم قام الباحث بعرض تلك العبارات على مجموعة من السادة الخبراء في مجال علم النفس الرياضي قوامها (٩) خبراء وذلك للتعرف على مدى صلاحية العبارات، وأتضح أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة للمحور الأول الثقافة التنظيمية لاستبيان المتغيرات التنظيمية لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين (٥٥.٥٦% ، ١٠٠%)، وأرتضى الباحث مع هيئة الإشراف قبول نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء وبذلك تم حذف العبارة (٩). وللمحور الثاني الابداع الإداري تراوحت ما بين (٦٦.٦٧% ، ١٠٠%) وأرتضى الباحث مع هيئة الإشراف قبول نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء وبذلك تم حذف العبارتين (٨)،(١٣)، وللمحور الثالث الاتصال الإداري تراوحت ما بين (٥٥.٥٦% ، ١٠٠%)، وأرتضى الباحث مع هيئة الإشراف قبول نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء وبذلك تم التوصل إلى تعديل صياغة بعض العبارات وكذلك استبعاد (٣) عبارات وهم

(٧، ١١، ١٣) لم تحصل على النسبة المحددة، وبذلك بلغ عدد عبارات المحور الثالث (١١) عبارة، للمحور الرابع الإدارة الإلكترونية تراوحت ما بين (٧٧.٧٨%، ١٠٠%)، وأرْتضى الباحث مع هيئة الإشراف قبول نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء وعلى ذلك تم قبول جميع العبارات، وبلغ عدد عبارات المحور الرابع (١٥) عبارة، وللمحور الخامس الهيكل التنظيمي تراوحت ما بين (٧٧.٧٨%، ١٠٠%)، وأرْتضى الباحث مع هيئة الإشراف قبول نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء وبذلك تم قبول جميع العبارات، وبلغ عدد عبارات المحور الخامس (١٠) عبارات.

وإستخدم الباحث صدق الإتساق الداخلي لحساب معامل الصدق وذلك بهدف التحقق من صدق إستمارة الإستبيان، حيث تم تطبيق الإستبيان على مجموعة قوامها (١٢) مدير من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، وأتضح أن معاملات الارتباط بين عبارات المحور الأول والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٩٣، ٠.٧٢) والمحور الثاني والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٧٦، ٠.٩٤)، والمحور الثالث والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٦٤، ٠.٩٢) والمحور الرابع والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٦٣، ٠.٩٣) والمحور الخامس والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٧١، ٠.٩٥) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للمحاور الخمسة.

كما يتضح أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستمارة تراوحت ما بين (٠.٩١ : ٠.٩٨) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للاستمارة ككل.

وإستخدم الباحث طريقة الإختبار وإعادة الإختبار لحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان وتم التطبيق على عدد ٢٠ معلماً من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية وإعادة التطبيق على نفس المجموعة من الأفراد بعد فترة زمنية أسبوعين تقريباً وتحت ظروف موحدة وأتضح أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني

تراوحت ما بين (٠.٨٩ : ٠.٩٧) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستمارة، وبذلك يصبح الإستبيان قابل للتطبيق.

رابعاً: الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة عشوائية مكونة من (١٢) مديراً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث وذلك بهدف التعرف على مناسبة العبارات لمستوى فهم العينة، التأكد من عدم وجود أي عبارات يصعب فهمها، تحديد زمن الإجابة عن الإستبيان، إيجاد صدق وثبات الإستبيان.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الإستطلاعية أن العبارات مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالصعوبة أو عدم الفهم. ولقد قام الباحث بشرح الهدف من البحث وأهمية الاستجابة لما تحمله استمارة الإستبيان بداخلها، حتى يمكن الاعتماد على النتائج المستخرجة فيما بعد.

خامساً: تطبيق أدوات البحث:

تم تطبيق استمارة جودة الأداء الوظيفي في الفترة من ٢٠٢٠/٢/١م حتى يوم ٢٠٢٠/٢/٢٦م.

تم تطبيق استبيان المتغيرات التنظيمية في الفترة من ٢٠٢٠/٢/١م حتى يوم ٢٠٢٠/٢/٢٦م.

سادساً: عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفي حدود ما توصل إليه الباحث من بيانات من خلال التحليل الإحصائي يحاول الباحث عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها، وسوف يتم سردها وفقاً لتساؤلات للبحث كما يلي:

نتائج التساؤل الأول: ما المتغيرات التنظيمية المتوفرة بالاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟

أن النسبة المئوية لفقرات المحور الأول الثقافة التنظيمية لاستبيان المتغيرات التنظيمية لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد تراوح ما بين (٥٧.١٠، ٩٢.٤٦)،

والمتوسط الحسابي لاستجابات العينة تراوح ما بين (٢.٨٦، ٤.٦٢)، واتجاه العبارات
تؤاوح من (متوسط: قوي).

كما يتضح أن أعلى نسبة مئوية لاستجابة عينة البحث كانت المفردة "تتطابق أعمال
مجلس الادارة مع قراراته في العمل داخل مراكز الشباب"، والمفردة "تمثل المصارحة
والاتصالات المفتوحة بين مجلس الإدارة والفئات المختلفة العاملة بالاندية
الرياضيةوسيلة جيدة لتدعيم عمليات التغيير داخل المركز" حيث حصلنا على
(٩٢.٤٦%) بينما حصلت المفردة "المساواة هي الأساس الذي يتعامل به مجلس
الادارة مع كل الفئات المختلفة العاملة بالاندية الرياضية بغض النظر عن انتمائهم أو
قربتهم أو مستواهم" على أقل نسبة مئوية بلغت (٥٧.١٠%) ويرى الباحث أن العمل
الإداري داخل أي مؤسسة سواءً كانت انتاجية أو خدمية لا بد وأن يتسم بمجموعة من
القيم التنظيمية التي تساعد على توجيه سلوك العاملين داخل البيئة الإدارية، فنجد أن
الشفافية والمصارحة قد حققت أعلى نسبة مئوية دليلاً على أن المنظمومه الإدارية
داخل الاندية الرياضية تتسم بقدر من القيم على الرغم من أن المساواة قد حصلت على
أقل نسبة مئوية وقد يرجع الباحث إلى طبيعة البيئة في محافظات الوجه القبلي والتي
تتسم بالقبيلية والعصبية ونظام العائلات.

وهذه النتيجة تتفق جزئياً مع ما ذكره بلال سيد هاشم (٢٠١٠م) حيث أشار إلى أن
القيم التنظيمية تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه
سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين
العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء واحترام الآخرين. (٢٤: ١٢)
ويؤكد السيد محمد جاد الرب (٢٠٠٥م) على أهمية الثقافة التنظيمية لما لها من تأثير
فعال على أداء الأفراد والأداء الكلي للمنظمة، فالثقافة التنظيمية الواضحة والقوية في
أي منظمة تمد الموظفين برؤية واضحة وفهم أعمق للطريقة التي تؤدي بها الأشياء،
وأيضاً يوفر الإطار الثقافي المناسب للمنظمة الاستقرار في العمالة ويؤدي إلى
انخفاض معدل دوران العمل، ووجود إستجابة سريعة لقرارات الإدارة العليا. (١٨)

أن الوزن النسبي لفقرات المحور الثاني الإبداع الإداري لاستبيان المتغيرات التنظيمية لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد تراوح ما بين (٨٠.٢٩، ٩٢.٤٦)، والمتوسط الحسابي لاستجابات العينة تراوح ما بين (٤.٠١، ٤.٦٢)، واتجاه العبارات قوي.

كما يتضح أن أعلى نسبة مئوية لاستجابة عينة البحث كانت المفردة " أتمتع بثقة عالية تمكني من مواجهة المشكلات التي تواجهني بحزم"، حيث حصلت على (٩٢.٤٦%) بينما حصلت المفردة "يتمتع مجلس الادارة بمهارة فائقة في النقاش والحوار" على أقل نسبة مئوية بلغت (٨٠.٢٩%) ويرى الباحث أن الإبداع الإداري ما هو إلا حل لمشكلة والعمل الإداري داخل أي منظمة يقوم على سياسات مواجهة المشكلات والعمل على حلها واتخاذ قرارات هامة بشأنها.

ويتفق ذلك مع ما ذكره أحمد عزمي (٢٠١٠) حيث أشار إلى أن الإبداع هو عملية الإحساس بالمشكلات أو الثغرات في المعلومات، وصياغة الأفكار أو الفروض واختيار وتعديل هذه الفروض، وإيصال النتائج، وهذه العملية تقود إلى العديد من الانتاجات المتنوعة اللفظية وغير اللفظية الحسية المجردة. (٩: ٤٣)

ومن خلال النتائج السابقة نرى أن هناك مهارات لدى مديري الاندية الرياضية قد تؤثر على عملية الإبداع الإداري داخل المؤسسات الرياضية بمحافظة الوادي الجديد وهي القدرة على النقاش والحوار رغم حصولها على نسبة عالية (٨٠.٢٩%).

ويتفق ذلك مع ما أشار إليه فهد عايض (٢٠٠٢) في أن الإبداع الإداري هو توظيف أمثل للقدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي إلى تكوين ترابطات واكتشاف علاقات أو أفكار أو أساليب عمل جديدة داخل المنظمات الإدارية (٩٤: ١٨).

أن الوزن النسبي لفقرات المحور الثالث الاتصال الإداري لاستبيان المتغيرات التنظيمية لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد تراوح ما بين (٦٠.٠٠،

٩٢.٤٦)، والمتوسط الحسابي لاستجابات العينة تراوح ما بين (٣.٠٠، ٤.٦٢)، واتجاه العبارات قوي.

كما يتضح أن أعلى نسبة مئوية لاستجابة عينة البحث كانت المفردة "توافر وسائل الإتصال بالمركز يسهم في سرعة إنجاز الأعمال"، حيث حصلت على (٩٢.٤٦%) بينما حصلت المفردة "توافر في مركز الشباب وسائل الاتصال الفعال المختلفة" على أقل نسبة مئوية بلغت (٦٠%) ويرى الباحث أن الاتصال الإداري أحد أهم مكونات العملية الإدارية داخل المؤسسات بصفة عامة والرياضية بصفة خاصة، فهي تعتبر القاسم المشترك بين جميع العمليات الإدارية، فبدون الإتصال لا تتم العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة.

ف نجد مثلاً أن قنوات الاتصال والتي يتم عن طريقها نقل المعلومات والبيانات وكذلك نوعية المعلومات وكميتها وأيضاً الاتصالات المباشرة بين الرئيس والمرؤوسين في مناقشة أمور العمل تؤثر على تنمية قدرات العاملين على التفكير والإبداع.

ويؤكد كاسم محمود (٢٠٠٢) على أن الإتصال يعد وسيلة هادفة من الوسائل الرئيسية التي تستخدمها المنظمة في تحقيق أهدافها إذ أن كافة الأفراد العاملين في المنظمة يتعاملون مع بعضهم من خلال وسائل الإتصال المختلفة من أجل تسيير كافة الأنشطة المراد تحقيقها، إذ أن الإتصال بمثابة الوسيلة الإجتماعية التي يحقق من خلالها الأفراد سبل التفاهم والتفاعل البناء في إطار تحقيق الأهداف المبتغى إنجازها. (٩٨: ١١٦)

أن الوزن النسبي لفقرات المحور الرابع الإدارة الإلكترونية لاستبيان المتغيرات التنظيمية لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد تراوح ما بين (٦٨.٧٠، ٩١.٨٨)، والمتوسط الحسابي لاستجابات العينة تراوح ما بين (٣.٤٣، ٤.٥٩)، واتجاه العبارات قوي.

كما يتضح أن أعلى نسبة مئوية لاستجابة عينة البحث كانت المفردة "استخدام التكنولوجيا في الإدارة يساعد مجلس الإدارة على حسن استخدام موارد مركز لشباب

بفاعلية وكفاءة اقتصادية"، والمفردة "الإدارة الإلكترونية تساعد مجلس الإدارة على استدعاء المعلومات والبيانات بأسرع وقت وأقل تكلفة" حيث حصلنا على (٩١.٨٨%) بينما المفردة "يوفر مجلس الإدارة دورات تدريبية لتأهيل العاملين بمركز الشباب على استخدام التكنولوجيا"، والمفردة "يعمل مجلس الإدارة على استخدام التكنولوجيا في تفعيل الدور الرقابي له على الأداء الإداري بمركز الشباب" حيث حصلنا على أقل نسبة مئوية بلغت (٦٨.٧٠%) ويرى الباحث أن العملية الإدارية اختلفت في العصر الحالي بعد دخول التكنولوجيا ووسائل الإتصال الحديثة وأصبحت أسهل وأوفر في الوقت والجهد.

فإن الإدارة الإلكترونية تقوم بشكل أساسي على توظيف الحواسيب والتكنولوجيا في الأعمال الإدارية وتحويلها من النمط التقليدي اليدوي إلى المؤتمت باستخدام الحواسيب، ومفهوم الحكومة الإلكترونية مرتبط أيضا بثورة الاتصالات، ويقوم بشكل أساسي على تقديم الخدمات عن طريق الانترنت باستخدام شبكات الاتصال الحديثة مما يفرض أسلوب تعامل جديد بين المواطنين وموظفي الحكومة كما يؤثر على تبادل المعلومات بين المؤسسات الحكومية. حيث يعتمد مبدأ الحكومة الإلكترونية على الربط بين المؤسسات الحكومية من جهة والمؤسسات والشركات والمواطن من جهة أخرى، وذلك من خلال استخدام تقنيات المعلومات والاتصال.

ويتفق ذلك مع ما أشار إليه سعد غالب ياسين (٢٠٠٥) في أن التطور السريع لتقنية المعلومات والاتصالات أدى إلى بروز نموذج ونمط جديد من الإدارة في ظل التنافس والتحدي المتزايد أمام الإدارات البيروقراطية، كي تحسن من مستوى أعمالها، وجودة خدماتها، وهو ما اصطلح على تسميته الإدارة الإلكترونية. (٥٣: ٣)

أن الوزن النسبي لنفقات المحور الخامس الهيكل التنظيمي لاستبيان المتغيرات التنظيمية لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد تراوح ما بين (٦٩.٢٨، ٩١.٨٨)، والمتوسط الحسابي لاستجابات العينة تراوح ما بين (٣.٤٦، ٤.٥٩)، واتجاه العبارات قوي.

كما يتضح أن أعلى نسبة مئوية لاستجابة عينة البحث كانت المفردة "يجب أن يوضح الدليل التنظيمي اختصاصات الوظائف بشكل واضح وقاطع"، حيث حصلت على (٩١.٨٨%) بينما المفردة "تحديد نطاق الإشراف الخاص بكل منصب داخل الهيكل التنظيمي للوحدات الإدارية للمركز"، حيث حصلت على أقل نسبة مئوية بلغت (٦٩.٢٨%) ويرى الباحث أن الهيكل التنظيمي يعتبر من أهم مراحل العملية الإدارية ومكوناتها فهي تحدد الاختصاصات والمسئوليات بما يضمن تحقيق العملية الإدارية لأهدافها داخل المنظمة أو الهيئة.

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه جهان سلمان علاوي (٢٠١٧م) في أن الهيكل التنظيمي يلعب دور حيوي في إدراك المنظمة وبلوغها غاياتها وأهدافها بكفاءة وفعالية وتكمن أهميته في ضمان التكيف والموائمة بين مكونات ومتغيرات بيئتها الخارجية. (٣٠) فالهيكل التنظيمي يقلل الغموض للموظف ويساعد على التفسير والتنبأ بالسلوك، فأساس الهيكل التنظيمي هو الموائمة بين غرض المنظمة والموارد اللازمة. والمنظمات التي تنمو بسرعة هي التي تستخدم الموارد استخداماً أفضل بما في ذلك إدارة الكوادر البشرية. (١٤٩: ٢٣٠)

وتتفق أيضاً نتائج هذه الدراسة مع ريجان Rijn (٢٠٠٤م) حيث ذكر أن الهيكل التنظيمي يسهل العمليات المختلفة في الشركة، فالقاعدة العامة هو أن الهيكل التنظيمي يجب أن يعمل على تطوير العمليات وليس توقف التطور للعمليات المهمة بسبب هيكل المنظمة، بل يجب أن يتوفر في الهيكل آلية التنسيق. (١٤٨: ٤) وبذلك يكون الباحث قد حاول الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على "ما المتغيرات التنظيمية المتوفرة بالاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟"

نتائج التساؤل الثاني: ما مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟

أن الوزن النسبي لفقرات المحور الأول جوانب الجودة داخل داخل الهيئات الشبابية والرياضية لاستبيان جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد ترواح ما بين (٥٣.٠٤، ٩١.٣٠)، والمتوسط الحسابي لاستجابات العينة ترواح ما بين (٢.٦٥، ٤.٥٧)، واتجاه العبارات ما بين (متوسط: قوي).

كما يتضح أن أعلى نسبة مئوية لاستجابة عينة البحث كانت المفردة "تقيم الاندية الرياضية أداء العمليات الرئيسية بها في ضوء متطلبات أو احتياجات العاملين"، حيث حصلت على (٩١.٣٠%) بينما المفردة "يتم تصميم البرامج المختلفة بإتباع إجراء رسمي محددة بدقة"، حيث حصلت على أقل نسبة مئوية بلغت (٥٣.٠٤%) وقد يكون ذلك من وجهه نظر الباحث بسبب حث الإدارة العليا على تدريب العاملين على برامج متنوعة ليحصلوا على المعرفة والمهارات اللازمة لانجاز مهامهم الوظيفية ونجد أن العاملين في الاندية الرياضية يبذلوا جهدا لوضع أهدافاً شاملة تتسم بالوضوح للحصول على متطلباتهم وإجبتاجاتهم.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة عمرو محمد عواد (١٩٩٧م) (٩٠) حيث أشار إلى أن هناك عشرة أبعاد للأداء تؤثر في جوانب جودة الأداء حيث تتمثل في كمية الأداء وجودة العمل ودرجة الثقة أو الاعتمادية على الفرد والقدرة على الانسجام مع الآخرين والعناية أو الحرص في أداء العمل والمعرفة بالعمل والقدرة على التخطيط والإبداع أو الابتكار الوظيفي والأداء الكلي.

كما اتفق مع دراسة عبدالله أحمد الكندرى (٢٠٠٣م) (٧٥) حيث أشار إلى أن هناك أربعة أبعاد للأداء تؤثر على جوانب جودة الأداء وهى التخطيط والتعاون والمهارة أو البراعة ودرجة الثقة أو الاعتمادية على الفرد، في حين أكد أحمد عبدالغفار عبدالرحمن (٢٠٠٢م) (٨) أن جوانب جودة الأداء الوظيفي تؤدي من خلال هدف الجودة في إنتاج منتجات تشبع احتياجات ورغبات العملاء.

أن الوزن النسبي لفقرات المحور الثاني رضا العاملين عن الوظيفة لاستبيان جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد ترواح ما بين

(٣٧.٣٩، ٩٠.١٤)، والمتوسط الحسابي لاستجابات العينة تراوح ما بين (١.٨٧، ٤.٥١)، واتجاه العبارات تراوح من (ضعيف: قوي).

كما يتضح أن أعلى نسبة مئوية لاستجابة عينة البحث كانت المفردة "الشعور بالإنجاز عندما تؤدي وظيفتك"، حيث حصلت على (٩٠.١٤%) بينما المفردة "تناسب العائد المادي والمزايا الإضافية التي تحصل عليها مع الجهد الذي تبذله في أداء وظيفتك"، حيث حصلت على أقل نسبة مئوية بلغت (٣٧.٣٩%).

وهذا يتفق مع دراسة عبدالله أحمد الكندري (٢٠٠٣م) (٧٥) حيث أشار أن مدى رضا العاملين يرتبط بشكل جوهري بالعدالة التنظيمية داخل المنظمة ككل كما يتفق مع دراسة كلا من فؤاد فايد الرشيدي (٢٠٠٦ م) (٩٥) ودراسة محمد الرئيس العامري (٢٠٠٥م) (١٠٧)، كما اتفقوا مع على عبدالوهاب خطاب وعائدة سيد خطاب (١٩٩٣م) (٨٨) حيث أشاروا أن الرضا الوظيفي للعاملين يتوقف على عدة عوامل يجب أن يتبعها العامل في المؤسسة وهي العمل الذي يقوم الفرد بأدائه ومدى فهمه له، سلوك العامل في وظيفته، سلوك العامل مع زملائه في العمل ورؤسائه، طرق التحسين والتطوير التي يمكن للعامل أن يؤديها في عمله ليزيد من كفاءة ادائه الوظيفي، الحالة النفسية والمزاجية التي يكون عليها الفرد العامل، الانجازات التي يحققها الفرد ومدى مقابلتها للمعايير الكمية والنوعية والزمنية والموضوعية. (٨٨: ٤٠)

أن الوزن النسبي لفقرات المحور الثالث تقييم الأداء داخل الهيئات الشبابية والرياضية لاستبيان جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد تراوح ما بين (٤٤.٣٥، ٨٨.٩٩)، والمتوسط الحسابي لاستجابات العينة تراوح ما بين (٢.٢٢، ٤.٤٥)، واتجاه العبارات قوي.

كما يتضح أن أعلى نسبة مئوية لاستجابة عينة البحث كانت المفردة "يحسن العاملين في الاندية الرياضية التصرف في المشاكل التي تطرأ فجأة أثناء العمل"، حيث حصلت على (٨٨.٩٩%) بينما المفردة "يحرص العاملين في الاندية الرياضية على التواجد في مواعيد العمل الرسمية"، حيث حصلت على أقل نسبة مئوية بلغت (٤٤.٣٥%).

وهذا ما يؤكد جاي ديسلر (٢٠٠٥م) أنه يمكن تقييم مديري الإدارات الوسطى من خلال نموذج قياس الأداء البشرى حيث أن هذا النموذج يربط بين ما يفعله العاملين في أي منظمة وبين إستراتيجيتها كما يسمح بالمشاركة الإيجابية في تحقيق الأهداف الموضوعية. (٢٨: ١-٨)

وهذا يتفق مع ما يقابله مديري الإدارات الوسطى من مشاكل أثناء عملية تقييم الأداء من خلال تأثير أحد العناصر عليا، الميل إلى التشدد أو التساهل في عملية التقييم، العلاقات الشخصية المتداخلة، التأثيرات التنظيمية.

أن الوزن النسبي لفقرات المحور الرابع معايير جودة الاداء لاستبيان جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظه الوادي الجديد تراوح ما بين (٦٠.٠٠٠، ٨٩.٥٧)، والمتوسط الحسابي لاستجابات العينة تراوح ما بين (٣.٠٠٠، ٤.٤٨)، واتجاه العبارات قوي.

كما يتضح أن أعلى نسبة مئوية لاستجابة عينة البحث كانت المفردة "تساعد الاندية الرياضية على تحسين مهارات وامكانيات العاملين لديها على استخدام الحاسب الآلى"، حيث حصلت على (٨٨.٩٩%) بينما المفردة "يتم اتخاذ القرارات داخل الاندية الرياضية بناء على الحقائق والبيانات ويتوافر نظام للمعلومات يساعد على ذلك"، حيث حصلت على أقل نسبة مئوية بلغت (٤٤.٣٥%).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة كلا من سعيد غالب وحسين الحرامى (٢٠٠١م) حيث أشاروا إلى أنه يوجد اختلاف في الأهمية النسبية التي يوليها المديرين لمعايير جودة المعلومات الفندقية حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأهمية النسبية يوليها المديرين لمعايير قياس جودة المعلومات الفندقية. (٥٦)

جدول (١)

القيم التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمفردات
استبيان جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد
($n = 13$)

المتوسط الحسابي للعينة	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة حرية
٢٤٥.٥١	٩١.٢٤	٢٦٤	١.٦٨	١.٩٨	٦٨

يتضح من جدول (١) وجود فروق غير دالة إحصائياً بين المتوسط الحسابي للعينة والوسط الفرضي في جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد، حيث بلغ المتوسط الحسابي للعينة (٢٤٥.٥١) بانحراف معياري قدره (٩١.٢٤)، كما بلغ الوسط الفرضي (٢٦٤)، كما بلغت القيمة التائية المحسوبة (١.٦٨) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تشير إلى أن الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد بصفة عامة تفتقر إلى الجودة في الأداء الوظيفي وقد يكون ذلك بسبب ضعف الإمكانيات المادية والبشرية داخل المراكز وقد يكون أيضاً بسبب عدم توافر أسلوب رقابة فعال وعدم وجود معايير تقييم تحدد مدى جودة البيئة الإدارية داخل الهيئة. فجودة الأداء الوظيفي هي مجموعة من السلوكيات التي تعبر عن قيام الفرد بعمله بشكل مميز، ويتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية، والإبداع، والالتزام باللوائح والقوانين الخاصة بالعمل، وأخيراً الاتصال والقدرة على التفاعل مع الآخرين داخل المنظمة.

وبذلك يكون الباحث قد حاول الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على "ما مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟"

التساؤل الثالث: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية (قيد البحث) وجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟

جدول (٢)

معامل الارتباط بين المتغيرات التنظيمية (قيد البحث)

وجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد (ن ١٣)

م	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ر المحسوبة
١	المتغيرات التنظيمية.	٢٤٥.٥١	٩١.٢٤	٠.٩٧
٢	جودة الأداء الوظيفي.	٢٧٠.٤٣	٨٩.٠٠	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى $(٠.٠٥) = ٠.١٦٧$

يتضح من جدول (٢) أن هناك علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرات التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد حيث بلغت قيمة ر المحسوبة (٠.٩٧) وهي أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية حيث أن جودة الأداء الوظيفي لا تأتي إلا من خلال بيئة تتمتع بمجموعة من المتغيرات التنظيمية التي تضمن بيئة إدارية جيدة كما أن ذلك قد يرجع إلى أن جودة الأداء الوظيفي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمستحدثات في المجال المهني وتقنية المعلومات كأحد هذه المستحدثات ترفع من شأن الأداء داخل المنظمات.

أي أنه كلما كانت البيئة الإدارية تتمتع بمتغيرات تنظيمية جيدة كلما ارتفع مستوى جودة الأداء داخل الاندية الرياضية تؤكد دراسة رفعت السيد بسيوني (٢٠٠٤م) (٤٥) التي أشارت إلى أن عدم وجود نظام معلومات (كأحد مخرجات الإدارة الإلكترونية) يعتمد على الحاسب الآلى لإدارة شؤون العاملين يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى كفاءة الأداء بهذه الإدارة مما يعوق تحقيق أهدافها وأن سياسات إدارة الموارد البشرية لا تتم بأسلوب علمي سليم.

وبذلك يكون الباحث قد حاول الإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على "هل توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية (قيد البحث) وجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟"

التساؤل الرابع: ما نسبة مساهمة المتغيرات التنظيمية على جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟

جدول (٣)

معاملات الإحذار باستخدام الخطوة المتدرجة إلى الأمام Stepwise مع المتغيرات التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٣)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	نسبة المساهمة	قيمة ف	مستوى الدلالة	معامل الإحذار B	قيمة ت	مستوى الدلالة
جودة الأداء الوظيفي	المتغيرات التنظيمية	٠.٩٧	٠.٩٥	٣٠٧.٧٩	٠.٠٠٠	٠.٩٥	٣٦.١٦	٠.٠٠٠

يتضح من جدول (٣) أن المتغيرات التنظيمية تؤثر على جودة الأداء الوظيفي ، حيث اتضح أنها تؤثر بنسبة ٩٥%.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة طبيعية ومنطقية فجودة الأداء الوظيفي تتأثر بالمتغيرات التنظيمية فكما تحسنت المتغيرات التنظيمية كلما كان هناك جودة في الأداء الوظيفي.

فجودة حياة العمل تعد من المفاهيم الادارية التي تشير إلى الظروف البيئية التي يعمل فيها الأفراد وتأثيرها على أدائهم ونتاجيتهم، وبما أن منظمات الأعمال تعمل في بيئة شديدة المنافسة ولكي تتمكن من زيادة قابليتها أو قدرتها على المنافسة فإنها تركز على الاهتمام بالموارد البشرية المتوفرة لديها لتدفعهم لبذل جهود إضافية لتحقيق الأهداف التنظيمية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه كل من نفرين عارف حجي، شلير عبدالرحمن علي محمد (٢٠١٩م) في أن قدرة المنظمة ترتبط على البقاء والاستمرار بممارسة نشاطاتها وقدرتها على التكيف مع التغييرات التي تحدث في بيئتها الداخلية والخارجية على حد سواء، وتشمل البيئة الداخلية للمنظمة على العديد من العوامل

المتداخلة والمتشابكة، والتي تؤثر بمجملها على نوعية حياة العمل، ونظراً لأن المورد البشري من أهم الموارد التنظيمية التي تمتلكها ولكونه هو المحرك الأساسي لجميع الموارد التنظيمية الأخرى (المادية والمالية والمعلوماتية) ولغرض الاستفادة القصوى من جميع هذه الموارد لابد من الاهتمام بالمورد البشري وجعله يستثمر كامل طاقته، ويسعى لدفع عجلة الأهداف التنظيمية إلى الأمام. (١٣٢)

وبذلك يكون الباحث قد حاول الإجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على "ما نسبة مساهمة المتغيرات التنظيمية على جودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد؟"

التساؤل الخامس: ما التصور المقترح لجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد في ضوء بعض المتغيرات التنظيمية؟
تم التوصل إلى التصور المقترح
سابعاً: الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته وفي حدود العينة والمنهج المستخدم والمعالجات الإحصائية والنتائج التي توصل إليها الباحث أمكن التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

استنتاجات التساؤل الأول:

١- المتغير التنظيمي الإبداع الإداري حصل على الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت ٨٦.٧٨%.

٢- المتغير التنظيمي الاتصال الإداري حصل على الترتيب الثاني بنسبة مئوية بلغت ٨٢.٩٨%

٣- المتغير التنظيمي الهيكل التنظيمي حصل على الترتيب الثالث بنسبة مئوية بلغت ٨٠.٥٨%

٤- المتغير التنظيمي الثقافة التنظيمية حصل على الترتيب الرابع بنسبة مئوية بلغت ٨٠.٢٩%.

٥- المتغير التنظيمي الإدارة الإلكترونية حصل على الترتيب الخامس بنسبة مئوية بلغت ٧٨.٩٤%.

٦- اتجاه عبارات استبيان المتغيرات التنظيمية تراوح بين الاتجاه المتوسط والقوي.

استنتاجات التساؤل الثاني:

١- حصل المحور الرابع معايير جودة الأداء على الترتيب الأول بنسبة مئوية بلغت ٧٩.٦٨%.

٢- حصل المحور الأول جوانب الجودة داخل المؤسسات الشبابية والرياضية على الترتيب الثاني بنسبة مئوية بلغت ٧٤.٦٢%.

٣- حصل المحور الثالث تقييم الأداء داخل المؤسسات الشبابية والرياضية على الترتيب الثالث بنسبة مئوية بلغت ٧٤.٦٢%.

٤- حصل المحور الثاني رضا العاملين عن الوظيفة على الترتيب الرابع بنسبة مئوية بلغت ٦٨.١٦%.

٥- اتجاه عبارات استبيان جودة الأداء الوظيفي تراوح بين الاتجاه الضعيف والقوي.

٦- وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى جودة الأداء الوظيفي بالنسبة للوسط الفرض.

استنتاجات التساؤل الثالث:

١- وجود علاقة غير دالة إحصائياً بين المتغيرات التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي.

استنتاجات التساؤل الرابع:

١- المتغيرات التنظيمية تساهم بنسبة ٩٥% في جودة الأداء الوظيفي.

استنتاجات التساؤل الخامس:

١- تم التوصل إلى التصور المقترح لجودة الأداء الوظيفي لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد في ضوء بعض المتغيرات التنظيمية
ثامناً: التوصيات.

في ضوء ما أظهرته نتائج هذه الدراسة يوصي الباحث بالتوصيات التالية:

١- ضرورة الاهتمام بالثقافة التنظيمية لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد.

٢- ضرورة الاهتمام بالابداع الإداري لدى مديري الاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد.

٣- ضرورة الاهتمام بالادارة الإلكترونية بالاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد.

٤- ضرورة الاهتمام بالاتصال الإداري بالاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد.

٥- ضرورة الاهتمام بالهيكل التنظيمي بالاندية الرياضية بمحافظة الوادي الجديد

٦- إجراء العديد من الدراسات التي تهتم بمتغيرات تنظيمية أخرى ومعرفة تأثيرها على جودة الأداء الوظيفي.

٧- بناء برامج تدريبية لمديري الاندية الرياضية في الحديث في المجال الإداري.

٨- إجراء دراسة مشابهة لفئات وظيفية أخرى تضم جوانب الدراسة الحالية.

٩- العمل دائماً على تحسين جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئات الرياضية والشبابية.

المراجع

- ١- إبراهيم سلطان: نظم المعلومات الإدارية (مدخل النظم)، الدار الجامعية، مصر، ٢٠٠٥م.
- ٢- إبراهيم عثمان: مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤م،
- ٣- أبو بكر محمد يوسف: إطار مقترح لدور الثقافة التنظيمية فى تطبيق الأساليب لخفض التكلفة، المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٢م.
- ٤- أحمد السيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية منظور القرن الحادي والعشرون، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ٥- أحمد السيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية، رؤية إستراتيجية معاصرة، دار الفكر العربى، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ٦- نظام ضبط ومراقبة جودة الإنتاج في قطاع الصناعات الغذائية، رسالة دكتوراه، أحمد بري: تطبيقات الإدارة الالكترونية في العمليات المنظومة، دار المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥م.
- ٧- أحمد سعد غالب ياسين: أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار المناهج، الأردن، ٢٠٠٧م.

٨- أحمد عبدالخالق العوضى: أثر الحكومة الإلكترونية على الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الدوائر المحلية بحكومة دبي، رسالة ماجستير، كلية التجاره، جامعه عين شمس، ٢٠٠٨م.

٩- أحمد عبدالغفار: تقويم المعهد القومي للإدارة العليا، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٢م.

أحمد عزمي إمام: تأثير برنامج تنمية بشرية مقترح على الإبداع الإداري لدي طلاب كلية التربية الرياضية، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠١١م.

10- Al-Kharusi, B., Aldhafri, S., Al-Kharusi, H., AlBusaidi, S., Ambosaidi, A., Al-Hosani, K., & Alrajhi, M.: **Measuring the quality of working life of teachers: Theoretical models and results of exploratory factor analysis.** A paper presented at the 4th International Conference of the College of Education, Muscat, Sultanate of Oman, 2016.

11- Bemett.T: **Anew Vision Of Performance Evolution Process: Afield Study and laboratory Experiment** "Organizational V.59, 2000.

12- Brynjolfsson E. & Yang S.: **Information Technology Productivity A review of the literature advances in computers, Academic press, Cambridge, Volume 43, P 50, 1996**

13- Cengiz Yilmaz: **Sales Person Performance and job attitudes Revisited: An extended model and effects of**

potentid Moderators European Journal of Marketing;
volume: 36 issue: 11/1, 2002

Chang, Tsung- Ling: **Six Sigma A Framework for small and
Medium-Sized Enterprises to Achieve Total Quality**
Unpublished Ph.D. Thesis U.S.A –Ohio Cleveland State
University, 2005