

متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالاتحاد المصري للمصارعة

أ.د/ كوثر سعيد محمود الموجي

استاذ الإدارة الرياضية ورئيس قسم الإدارة الرياضية الأسبق

كلية علوم الرياضة للبنين - جامعه حلوان

أ.د/ بهجت عطية راضي بهجت

استاذ الإدارة الرياضية قسم الإدارة الرياضية

كلية علوم الرياضة للبنين - جامعه حلوان

الباحث/ محمد عادل السيد حسن

مدرس منتدب بقسم الإدارة الرياضية

كلية التربية الرياضية - جامعة الأزهر

Doi: 10.21608/jsbsh.2025.423594.3122

مقدمة البحث

يعيش العالم فترة انتقالية وتعتبر من الفترات بالغة الأهمية التي تشهد العديد من التغيرات والتحويلات التي ترتبط بالإطار الدولي والإقليمي، ومن أهم هذه التغيرات التطور المتزايد للثورة العلمية والتكنولوجية والتطور الاقتصادي والذي تواجهه المنظمات في الأوقات الحالية بضغوط وتحديات تتمثل في الزيادة المستمرة للقوى الداخلية والخارجية والمؤثرة على استقرارها، مما يحتم على الحكومات وإدارة المنظمات اتخاذ الترتيبات اللازمة لمواجهة مثل هذه التحديات، وبذلك أصبحت الإدارة الحديثة جزءاً لا يتجزأ من المنظمات والمجتمعات المعاصرة يجب عليها أن تتفاعل مع مشكلات واحتياجات تلك المنظمات والمجتمعات، ولذا فإن إلزاماً عليها أن تتميز بالقدرة على التكيف مع التغير المستمر والتطور المتنامي في مختلف مجالات الحياة في المجتمعات والمنظمات المختلفة، وذلك من خلال اكتسابها لأنماط منظمة مرنة ومتداخلة وبما يتناسب مع طبيعة العمليات والأدوار التي تؤديها.

أوضحت أيمن محمد أحمد (٢٠٠٦) أن الاتحادات الرياضية تعتبر من أهم الهيئات التي توجد بالمجتمع وترتبط ارتباطاً وثيقاً بميدان التربية الرياضية مما يستدعي الاهتمام بكل ما يخص هذه الهيئات للوصول إلى أفضل مستوى من الخدمات وتحقيق المستويات والإنجازات في البطولات العالمية والدولية، كما تشهد الاتحادات الرياضية كثيراً من التغيرات في شتى المجالات التي تفرض على منظماتها الإدارية تغيير أساليبها التقليدية في الإدارة الحديثة، وتبنى المفاهيم الإدارية لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، لهذا تبرز أهمية التزام إدارات الاتحادات الرياضية بفلسفة شاملة لتحسين التواصل من أجل الوصول إلى الجودة الشاملة في الاتحادات الرياضية، التي تحتاج إلى مشاركة وتفاعل من الجميع لضمان البقاء والاستمرار للحركة الرياضية، ويعتمد مجال الجودة في الاتحادات

الرياضية على نظام متكامل للمعلومات داخل الاتحادات من جهة، ومن جهة أخرى إجراء الدراسات المتعددة للتعرف إلى أفضل الأساليب لتطبيق مبادئ الجودة الشاملة للوصول إلى مستقبل أفضل ومشرق للحركة الرياضية والأجيال القادمة. (٣ : ٨)

ووفقاً لمدخل إدارة الجودة الشاملة فقد أشار إبراهيم نزيه محمد (٢٠٠٤) أن هناك العديد من النظم التي أصبحت تقليدية في توجهها لإدارة الموارد البشرية حيث أصبحت لا تتناسب مع الفلسفة التي تهدف إلى تحقيق التحسين المستمر في الأداء في ضوء فلسفة إدارة الجودة الشاملة ومن أهم هذه النظم هو نظام تقويم الأداء الوظيفي، ويرى رواد الجودة ضرورة تطوير نظام تقويم الأداء الوظيفي ليتناسب مع مدخل إدارة الجودة الشاملة ويعكس مبادئه وأهدافه (١٠:١)

وأوضح حاتم أبو الجدايل بن صلاح (٢٠٠٨) أن العديد من المؤسسات الإدارية قد بدأ في تطبيق هذا المفهوم، لتطوير نوعية الخدمات والمساعدة في مواجهة التحديات الصعبة وقد حققت المؤسسات الإدارية نجاحات كبيرة أثر تطبيق هذا المفهوم حيث أصبح مفهوم إدارة الجودة الشاملة أسلوباً إدارياً مهماً من خلال ما حققه هذا النمط الجديد من نجاحات ملموسة في الإدارة. إذ تم وصف هذا المفهوم بأنه الموجه الثورية الثالثة بعد الثورة الصناعية وثورة الحواسيب (٦ : ٢٣)

مشكلة البحث :

تعد إدارة الجودة الشاملة من أبرز الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تسعى المؤسسات بمختلف أنواعها إلى تبنيها من أجل تحقيق التميز المؤسسي، ورفع كفاءة الأداء، وضمان استدامة التطوير والتحسين المستمر. وقد امتدت أهمية هذا المدخل إلى القطاع الرياضي لما له من دور في رفع مستوى الخدمات الرياضية وتحسين الأداء الإداري والفني داخل الاتحادات والأندية. ومع ذلك، تشير الملاحظات الميدانية والتقارير الإدارية إلى أن العديد من الاتحادات الرياضية المصرية، ومن بينها الاتحاد المصري للمصارعة، ما زالت تواجه صعوبات في تطبيق نظم الجودة الشاملة بصورة متكاملة ومنهجية.

ويعود ذلك إلى مجموعة من العوامل، من أبرزها ضعف الوعي بمفهوم إدارة الجودة الشاملة ومبادئها، وقصور التدريب والتأهيل للعاملين على تطبيق أساليب التحسين المستمر، إضافة إلى غياب التخطيط الاستراتيجي القائم على الجودة، ونقص أدوات المتابعة والتقويم التي تتيح قياس الأداء وفق مؤشرات واضحة. كما أن البيئة التنظيمية والإدارية داخل الاتحاد ما زالت بحاجة إلى تطوير في مجالات التنسيق، وتوزيع الأدوار، وإدارة العمليات بما يضمن التكامل بين الإدارات المختلفة لتحقيق أهداف الجودة.

ومن هذا المنطلق، تتحدد مشكلة البحث في محاولة تحديد وتحليل متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الاتحاد المصري للمصارعة، للكشف عن مدى توافر مقومات التطبيق، وتحديد أوجه

القصور التي تحول دون تحقيقها، واقتراح سبل تطوير الأداء الإداري والفني في ضوء مبادئ الجودة الشاملة. وبذلك يسعى البحث إلى تقديم إطار علمي يساعد الاتحاد على تبني ممارسات إدارية حديثة تضمن تحسين جودة الأداء وتعزيز القدرة التنافسية للرياضة المصرية على المستويين المحلي والدولي.

أهداف البحث

يهدف البحث إلى التعرف على متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالاتحاد المصري للمصارعة في جمهورية مصر العربية وذلك من خلال التالي:

- القيادة والالتزام الإداري .
- التركيز على العملاء .
- مشاركة وتحفيز الموظفين .
- اتخاذ القرارات المستندة الى الحقائق.
- التحسين المستمر .
- تطوير الثقافة التنظيمية

تساؤل البحث

- ما متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالاتحاد المصري للمصارعة في جمهورية مصر العربية؟

الدراسات السابقة

١- دراسة " سماح صلاح الدين احمد (٢٠١٦) بعنوان: متطلبات تطبيق الجوده الشاملة كمدخل لتطوير الاتحاد المصري للجيمباز " :

- هدف البحث: التعرف على متطلبات تطبيق الجودة الشاملة كمدخل لتطوير الاتحاد المصري للجيمباز.

- المنهج المستخدم : المنهج المسحي الوصفي.
- أدوات البحث : إستمارة الاستبيان، والمقابلة.
- عينة البحث: عينة قوامها (١٣٣) فرد من الاتحاد المصري للجيمباز وفروعه الخمسة
- أهم النتائج : خلص البحث إلى وجود وعي وإدراك لدى المسؤولين بالاتحاد المصري للجيمباز حول مفهوم الجودة الشاملة المتمثلة في إكساب العاملين بالاتحاد العديد من المهارات وتشجيعهم على الفهم الجيد لأداء أعمالهم

٢- دراسة عادل مكي محمد عبد المنعم (٢٠١٧) بعنوان تطوير الاتحاد المصري لرفع الأثقال في ضوء معايير ادارة الجوده الشامله:

- هدف البحث: وضع تصور المقترح لتطوير الاتحاد المصري لرفع الأثقال في ضوء مفهوم الجودة الشاملة
- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي.
- أدوات البحث : إستمارة الاستبيان
- عينة البحث: بلغت عينة الدراسة (٥٤) مفردة من العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال والأفرع التابعة له وتم اختيارهم بالطريقة العينة العشوائية العمدية
- أهم النتائج : عدم وجود تطبيق فعلى لجودة الشاملة وعدم الإدراك الكافي للعاملين بمفاهيم ومبادئ الجودة الشاملة، وكانت أهم توصيات الدراسة ضرورة تطبيق النموذج المقترح لتطوير الاتحاد المصري لرفع الأثقال في ضوء إدارة الجودة الشاملة والعمل على تنفيذ الدورات التدريبية اللازمة للعاملين لتطبيق الجودة الشاملة.
- ٣- دراسة ديمر **Demir, A., & Sertbaş, K.** (٢٠١٨) بعنوان : تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في المجال الرياضي وتطبيقها على اتحاد أندية الرياضة للهواة في كوجالي.
- هدف البحث: تحديد مدى تطبيق ممارسات إدارة الجودة الشاملة في الأندية الرياضية الهاوية (amateur sports clubs) التابعة لاتحاد نوادي كوجالي
- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي
- أدوات البحث : إستمارة الاستبيان
- عينة البحث: تكونت العينة من ١٢٣ مديراً للأندية
- أهم النتائج : كانت لدى الأندية الهاوية اتجاه إيجابي تجاه إمكانية تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، ما يدل على قبول عام لفكرة إدخال نظم الجودة في العمل الرياضي على مستوى الأندية ، تبين أن الخلفية الرياضية للمديرين (وجود تاريخ/خبرة رياضية) كانت متغيراً مؤثراً في التصور الإيجابي تجاه قابلية تطبيق نظم الجودة الشاملة.
- ٤- دراسة **Martínez-Moreno, A., & González-Reviriego, A.** (2024) بعنوان : مستوى إدارة الجودة في الخدمات الرياضية البلدية.
- هدف البحث: قياس مستوى إدارة الجودة والالتزام بمعايير الجودة في خدمات الرياضة البلدية وكيف تؤثر على جودة الخدمة المقدمة للمواطنين.
- المنهج المستخدم : المنهج الوصفي
- أدوات البحث : إستمارة الاستبيان
- عينة البحث: عينة من مسؤولي الخدمات الرياضية والمستفيدين في البلديات المشمولة بالدراسة
- أهم النتائج : تفاوت واضح في مستوى إدارة الجودة بين البلديات؛ وجود علاقة إيجابية بين تبني

ممارسات الجودة ورضا المستفيدين؛ وأهمية التخطيط والتدريب في رفع مستوى الخدمة

إجراءات البحث

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث .

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث: يشتمل مجتمع البحث على كل من (أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للمصارعة ، أعضاء مجالس إدارات أفرع الاتحاد المصري للمصارعة فى المحافظات ، الإداريين بالاتحاد المصري للمصارعة ، الإداريين بأفرع الاتحاد المصري للمصارعة فى المحافظات) وعددهم (٣٨٠) فرد

عينة البحث

قام الباحث بإختيار عينة عشوائية قدرها (٢٣٥) فرد بنسبة (٦١.٨٤٪) من مجتمع البحث من الآتى :

- أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للمصارعة وعددهم (٩) أفراد
- أعضاء مجالس إدارات أفرع الاتحاد المصري للمصارعة فى المحافظات وعددهم (٩٦) فرداً
- الإداريين بالاتحاد المصري للمصارعة وعددهم (٢٦) فرداً
- الإداريين بأفرع الاتحاد المصري للمصارعة فى المحافظات وعددهم (١٠٤) فرداً

وقد قام الباحث بتقسيم عينة البحث كالتالى:

- **عينة الدراسة الاستطلاعية :** قوامها (٣٠) فرداً بغرض تقنين استمارة الاستبيان من مجتمع البحث الاصلى ومن خارج عينة الدراسة الاساسية .
- **عينة الدراسة الأساسية :** قوامها (٢٠٥) فرداً بغرض تطبيق استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث وهذا ما يوضحه جدول (١)

جدول رقم (١) التوزيع العددي لمجتمع وعينة البحث

فئات عينة البحث	مجتمع البحث	عينة البحث		العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية	
		ت	%	ت	%	ت	%
أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للمصارعة	١٢	٩	٪٧٥.٠٠	١	٪١١.١١	٨	٪٨٨.٨٩
أعضاء مجالس إدارات أفرع الاتحاد المصري للمصارعة فى المحافظات	١٨٩	٩٦	٪٥٠.٧٩	١٢	٪١٢.٥٠	٨٤	٪٨٧.٥٠
الإداريين بالاتحاد المصري للمصارعة	٣٧	٢٦	٪٧٠.٢٧	٣	٪١١.٥٤	٢٣	٪٨٨.٤٦
الإداريين بأفرع الاتحاد المصري للمصارعة فى المحافظات	١٤٢	١٠٤	٪٧٣.٢٤	١٤	٪١٣.٤٦	٩٠	٪٨٦.٥٤
الإجمالي	٣٨٠	٢٣٥	٪٦١.٨٤	٣٠	٪١٢.٧٧	٢٠٥	٪٨٧.٢٣

أداة جمع البيانات .

قام الباحث بتصميم استمارة استبيان لافراد وفئات مجتمع البحث الموضحة بجدول رقم (١) كأداة أساسية لجمع البيانات بهدف التعرف على متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالاتحاد المصري للمصارعة في جمهورية مصر العربية ، ومن خلال الاطلاع على المراجع العملية والدارسات السابقة المرتبطة بموضع البحث قام الباحث بوضع عدد(٤) محاور لاستمارة الاستبيان والمتمثلين في الآتي :

المحور الأول: وعى الإدارة بفلسفة الجودة

المحور الثاني: التمرکز حول العنصر البشري (اللاعبون/المدربون / الجمهور)

المحور الثالث: الادارة الفعالة للعنصر البشري

المحور الرابع : تدريب العاملين

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

-الصدق:

لكي يتوصل الباحث إلى صدق استمارة الاستبيان قام بالاعتماد على:

- صدق المحتوى (صدق المحكمين):

قام الباحث بعرض المحاور والابعاد على مجموعة من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الادارة الرياضية والذي تتوافر فيهم شروط الحصول على درجة الدكتوراة فى مجال الادارة الرياضية والبالغ عددهم (١٠) خبراء مرفق رقم (١) لاستطلاع آراءهم حول مناسبة المحاور المقترحة لإبداء الرأي في مدى ملائمتها لتحقيق اهداف البحث ، وإتفق السادة الخبراء على صلاحية المحاور الموضوعية من قبل الباحث بنسبة (١٠٠٪)، وبالتالي لا يوجد أى تعديلا على محاور إستمارة الاستبيان، ثم قام الباحث بوضع العبارات المناسبة الخاصة بكل محور:

ثم تم عرض المحاور والعبارات لاستمارة الاستبيان في صورتها الاولى مرفق(٢) على السادة الخبراء وقد تم تسليم الاستمارة الى السادة الخبراء شخصا من قبل الباحث لإبداء آراءهم في :-

- مدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمى إليه لتحقيق هدفه

- صحة الصياغة اللغوية لكل عبارة.

- حذف او دمج او نقل او تعديل ما ترونة مناسباً

وبعد عرض العبارات على السادة الخبراء إتضح موافقة السادة الخبراء حول الصورة الأولية لاستمارة الاستبيان حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٨٠٪ : ١٠٠٪) ، وبالتالي لا يوجد أى تعديل على عبارات استمارة الاستبيان

- صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وكذلك حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات والدرجة الكلية للاستبيان ، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان ، والجداول التالية توضح النتيجة علي التوالي .

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٣٠)

وعى الإدارة بفلسفة الجودة		التمركز حول العنصر البشري (اللاعبون/ المدربين/ الجمهور)		الإدارة الفعالة للعنصر البشري		تدريب العاملين	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	0.65	١	0.57	١	0.52	١	0.56
٢	0.78	٢	0.57	٢	0.75	٢	0.76
٣	0.77	٣	0.77	٣	0.83	٣	0.66
٤	0.81	٤	0.83	٤	0.80	٤	0.64
٥	0.56	٥	0.72	٥	0.62	٥	0.79
٦	0.73	٦	0.74	٦	0.77	٦	0.68
٧	0.76	٧	0.61	٧	0.57	٧	0.79
٨	0.79	٨	0.62	٨	0.80	٨	0.76
٩	0.57	٩	0.80	٩	0.57	٩	0.77
١٠	0.64			١٠	0.72	١٠	0.66

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٢) تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٥٢ : ٠.٨٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمحور .

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

وعى الإدارة بفلسفة الجودة		التمركز حول العنصر البشري (اللاعبون/ المدربين/ الجمهور)		الإدارة الفعالة للعنصر البشري		تدريب العاملين	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	0.62	١	0.65	١	0.54	١	0.53
٢	0.71	٢	0.56	٢	0.76	٢	0.76
٣	0.76	٣	0.79	٣	0.79	٣	0.63
٤	0.74	٤	0.79	٤	0.78	٤	0.67
٥	0.59	٥	0.71	٥	0.60	٥	0.78
٦	0.72	٦	0.71	٦	0.78	٦	0.72

0.75	٧	0.58	٧	0.65	٧	0.75	٧
0.75	٨	0.78	٨	0.55	٨	0.77	٨
0.77	٩	0.58	٩	0.78	٩	0.65	٩
0.70	١٠	0.75	١٠			0.64	١٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٣) تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للاستبيان ما بين (٠.٥٣ : ٠.٧٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمحور.

-الثبات :

للتأكد من ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث قام الباحث بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية للبحث ، والجدول التالي يوضح ذلك .

جدول (٤) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (ن = ٣٠)

معامل الفا	المحور
٠.٨٩	وعى الإدارة بفلسفة الجودة
٠.٨٧	التمركز حول العنصر البشري (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور)
٠.٨٨	الإدارة الفعالة للعنصر البشري
٠.٩٠	تدريب العاملين

يتضح من جدول (٤) تراوحت معاملات ألفا ما بين (٠.٨٧ : ٠.٩٠) وهي معاملات علي درجة مقبولة من الثبات ، مما يشير إلى ثبات الاستبيان .

خطوات البحث :

- **الدراسة الاستطلاعية :** قام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية لأدوات جمع البيانات حيث قام بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٧/٤/٢٠٢٥م إلى ١٣/٥/٢٠٢٥م وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبتها وعلاقتها بالتطبيق على تلك العينة
- **تطبيق البحث :** بعد تحديد العينة واختبار أدوات جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحث بتطبيقه على جميع أفراد العينة قيد البحث وكانت فترة التطبيق من ٢٥/٦/٢٠٢٥م إلى ٢٨/٧/٢٠٢٥م .
- **تصحيح استمارات الاستبيان :** بعد الانتهاء من التطبيق قام الباحث بتصحيح الاستمارات طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة سابقاً وبعد الانتهاء من عملية التصحيح قام الباحث برصد الدرجات وذلك تمهيداً لمعالجتها إحصائياً .

-الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية :

- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط .
- معامل الفا لكرونباخ .
- الدرجة المقدرة .
- مربع كا .

وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما استخدم الباحث برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض النتائج ومناقشتها

جدول (٥) التكرار والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات المحور الاول (وعى الإدارة بفلسفة الجودة)
(ن = ٢٠٥)

م	العبارات	الاستجابة						النسبة المنوية %	قيمة كا ^٢
		موافق		إلى حد ما		غير موافق			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تحقيق احتياجات العاملين بالاتحاد وفروعه تعتبر احدي مسؤوليات الإدارة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	166	80.98	36	17.56	3	1.46	93.17%	217.36
٢	تتبنى الإدارة العليا مفاهيم الجودة الشاملة كإستراتيجية داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	175	85.37	25	12.20	5	2.44	94.31%	252.68
٣	يدرك مجلس الإدارة العلاقة بين الجودة ونجاح الأداء الرياضي داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	148	72.20	55	26.83	2	0.98	90.41%	159.87
٤	يخصص مجلس الإدارة موازنة كافية لمشاريع تحسين الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	144	70.24	56	27.32	5	2.44	89.27%	144.71
٥	يشارك مجلس الإدارة فعلياً في مبادرات الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	152	74.15	48	23.41	5	2.44	90.57%	167.19
٦	يكافئ مجلس الإدارة الأفرع المتميزة في تطبيق معايير الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	175	85.37	19	9.27	11	5.37	93.33%	250.22
٧	يعقد مجلس الإدارة اجتماعات دورية لمتابعة خطط الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	154	75.12	41	20.00	10	4.88	90.08%	168.13
٨	توجد خطة إستراتيجية واضحة لتطبيق مبادئ الجودة الشاملة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	167	81.46	24	11.71	14	6.83	91.54%	214.43
٩	تقوم مجلس الإدارة بتقييم تأثير تطبيق الجودة على الأداء العام داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	140	68.29	49	23.90	16	7.80	86.83%	120.71

م	العبارات	الاستجابة						النسبة المنوية %	قيمة كا ^٢
		موافق		إلى حد ما		غير موافق			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١٠	يتبنى مجلس الإدارة سياسة "التحسين المستمر" في جميع المجالات والخدمات التي يقدمها الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	151	73.66	36	17.56	18	8.78	88.29%	152.38
	الدرجة الكلية للبعد							90.78%	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات (المحور الاول : وعى الإدارة بفلسفة الجودة) ما بين (٨٦.٨٣% : ٩٤.٣١%) ، كما بلغت النسبة المئوية للبعد (٩٠.٧٨%) .
 - كما توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفى اتجاه الموافقة .
- وقد حازت جميع عبارات المحور الاول (وعى الإدارة بفلسفة الجودة) العبارات أرقام (١ الى ١٠) على نسبة تراوحت ما بين (٨٦.٨٣% : ٩٤.٣١%) فى الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى تتبنى الإدارة العليا مفاهيم الجودة الشاملة كإستراتيجية داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يكافئ مجلس الإدارة الأفرع المتميزة في تطبيق معايير الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، تقوم مجلس الإدارة بتقييم تأثير تطبيق الجودة على الأداء العام داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، توجد خطة إستراتيجية واضحة لتطبيق مبادئ الجودة الشاملة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يشارك مجلس الإدارة فعلياً في مبادرات الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يعقد مجلس الإدارة اجتماعات دورية لمتابعة خطط الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يدرك مجلس الإدارة العلاقة بين الجودة ونجاح الأداء الرياضي داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يخصص مجلس الإدارة موازنة كافية لمشاريع تحسين الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يتبنى مجلس الإدارة سياسة "التحسين المستمر" في جميع المجالات والخدمات التي يقدمها الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، تحقيق احتياجات العاملين بالاتحاد وفروعه تعتبر احدي مسؤوليات الإدارة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه. وذكر قاسم نايف المحياوي (٢٠٠٦) أن هناك مجموعة من المتطلبات الواجب توافرها لإنجاح إدارة الجودة الشاملة ومنها إيمان الإدارة العليا بالمؤسسة وادراكها مسؤولياتها اتجاه التغيرات العالمية الجديدة، وجود أهداف محددة تسعى المؤسسة إلى تحقيقها باعتبار تحديد الأهداف هو المدخل الأول في إدارة الجودة الشاملة. (١٢ : ٥)

أشارت نتائج دراسة عادل مكي عبد المنعم (٢٠١٧) (٨) إلى أن تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات

الرياضية لا يتحقق إلا بوجود وعي إداري عميق وقيادة فعّالة قادرة على تبني سياسات التحسين المستمر وتوفير الموارد اللازمة، وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة تتسق مع ما أكدته الأدبيات من أن التزام الإدارة العليا ووعيها يمثلان نقطة البداية لأي عملية تطوير مستدام.

وقد أوصى عادل مكي محمد عبد المنعم (٢٠١٧) (٨) في دراسته بضرورة تطبيق النموذج المقترح لتطوير الاتحاد المصري لرفع الأثقال في ضوء إدارة الجودة الشاملة والعمل على تنفيذ الدورات التدريبية اللازمة للعاملين لتطبيق الجودة الشاملة.

وأكدت نتائج دراسة محمد حسين إبراهيم (٢٠٢٢) (١٣) على حرص إدارة الاتحاد المصري للتنس على أخذ زمام المبادرة في تلبية احتياجات ورغبات العملاء حيث يسعى الاتحاد إلى أن يكون هو المحرك الأول نحو السوق في طرح خدمات جديدة كما أنها تعمل على توفير خطط للطوارئ للتعامل مع السيناريوهات المختلفة.

ويرى الباحث أن النتائج تعكس مستوى إيجابي من إدراك الإدارة العليا بالاتحاد المصري للمصارعة لأهمية الجودة الشاملة، وهو مؤشر مهم نحو إمكانية تطبيق فعال لمبادئ الجودة داخل الاتحاد وفروعه.

جدول (٦) التكرار والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات

(المحور الثاني : التمرکز حول العنصر البشري (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور)) (ن = ٢٠٥)

م	العبارات	الاستجابة						النسبة النئوية %	قيمة كا ^٢
		موافق		إلى حد ما		غير موافق			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	يتوافر لدى مجلس الإدارة طرق علمية للتأكيد عملية التطوير والتحسين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	165	80.49	31	15.12	9	4.39	92.03%	208.66
٢	يُجرى استطلاع رأي دوري لقياس رضا العملاء (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	147	71.71	43	20.98	15	7.32	88.13%	141.58
٣	توجد معايير محددة لقياس جودة الخدمات المقدمة (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	164	80.00	22	10.73	19	9.27	90.24%	200.97
٤	يُقدم الاتحاد الرياضي للمصارعة خدمات تتجاوز توقعات العملاء (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	153	74.63	42	20.49	10	4.88	89.92%	164.85
٥	توجد قنوات اتصال فعالة للاستماع لملاحظات العملاء (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	118	57.56	69	33.66	18	8.78	82.93%	73.18
٦	يتم تحليل شكاوى العملاء(اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه لتحسين الخدمات	145	70.73	41	20.00	19	9.27	87.15%	132.57
٧	توجد سياسة واضحة للتعامل مع شكاوى الجمهور المتابع داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	151	73.66	42	20.49	12	5.85	89.27%	156.60

م	العبارات	الاستجابة						قيمة كا ^٢	النسبة المنئوية %
		موافق		إلى حد ما		غير موافق			
		ك	%	ك	%	ك	%		
٨	يُقاس مستوى رضا المدربين عن الدعم المقدم لهم داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	152	74.15	46	22.44	7	3.41	164.79	%90.24
٩	تُقدم خدمات مخصصة للاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	145	70.73	45	21.95	15	7.32	135.61	%87.80
الدرجة الكلية للبعد									%88.63

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات (المحور الثاني : التمرکز حول العنصر البشري (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور)) ما بين (٨٢.٩٣% : ٩٢.٠٣%) ، كما بلغت النسبة المئوية للبعد (٨٨.٦٣%) .

- كما توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة . وقد حازت جميع عبارات (المحور الثاني : التمرکز حول العنصر البشري (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) العبارات أرقام (١ الى ٩) على نسبة تراوحت ما بين (٨٢.٩٣% : ٩٢.٠٣%) في الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى يتوافر لدى مجلس الإدارة طرق علمية للتأكيد عملية التطوير والتحسين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، توجد معايير محددة لقياس جودة الخدمات المقدمة (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، توجد قنوات اتصال فعالة للاستماع لملاحظات العملاء (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يُقدم الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة خدمات تتجاوز توقعات العملاء (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، توجد سياسة واضحة للتعامل مع شكاوى الجمهور المتابع داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يُجرى استطلاع رأي دوري لقياس رضا العملاء (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه، تُقدم خدمات مخصصة للاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يتم تحليل شكاوى العملاء (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه لتحسين الخدمات ، يُقاس مستوى رضا المدربين عن الدعم المقدم لهم داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه.

وفي هذا الصدد ذكر عصام بدوى (٢٠٠١) أن الإدارة السليمة لابد من أن تبذل جهداً لتوفير إمكانيات ملائمة ومتزايدة، بالإضافة إلى أن التخطيط الجيد يمكن أن يعمل الكثير للتعويض عن نقص

الإمكانات وأن البرامج تضعف نتيجة نقص الإمكانات والأدوات والنجاح أي مشروع يحاول أقره يجب توفير الإمكانات وتحديدها سواء مادية أم بشرية (١٠ : ٢٥)

وأشارت نتائج دراسة احمد سعيد الاشوح (٢٠٢٤)(٢) أن أسوأ معايير إدارة الجودة الشاملة تطبيقاً في الاتحاد العام الرياضي للشركات جاءت في مجال إدارة الموارد البشرية بنسبة مئوية (٧٦.٨) وأن أفضل معايير إدارة الجودة الشاملة تطبيقاً في الاتحاد العام الرياضي للشركات جاءت في مجال التحسين المستمر بنسبة مئوية.

يرى الباحث أن إدراك مجلس إدارة الاتحاد المصري للمصارعة لأهمية العنصر البشري باعتباره المحرك الأساسي لتحقيق التميز الرياضي وتطبيق الجودة الشاملة. فوجود معايير واضحة لقياس رضا اللاعبين والمدربين والجمهور، وتبني سياسة للتعامل مع الشكاوى، يعزز من بناء الثقة بين الاتحاد وأطرافه المختلفة، ويدعم مسار التحسين المستمر.

جدول (٧) التكرار والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات

(المحور الثالث : الإدارة الفعالة للعنصر البشري) (ن = ٢٠٥)

م	العبارات	الاستجابة						النسبة المنوية %	قيمة كا ^٢
		موافق		إلى حد ما		غير موافق			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	يتم اختيار الموظفين العاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه بناءً على كفاءات محددة	158	77.07	40	19.51	7	3.41	91.22%	184.46
٢	توجد خطة واضحة لتطوير العمل الإداري داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	144	70.24	45	21.95	16	7.80	87.48%	131.83
٣	يُطبق نظام عادل لتقييم الأداء الوظيفي داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	139	67.80	45	21.95	21	10.24	85.85%	113.83
٤	يوجد ارتباط بين سياسة الترقية وتقويم أداء العاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	151	73.66	47	22.93	7	3.41	90.08%	161.72
٥	توجد حوافز للموظفين المتميزين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	166	80.98	24	11.71	15	7.32	91.22%	209.98
٦	توجد قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارات والأفرع التابعة للاتحاد الرياضي المصري للمصارعة	164	80.00	29	14.15	12	5.85	91.38%	203.01
٧	يتمتع الموظفون داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ببيئة عمل محفزة	171	83.41	31	15.12	3	1.46	93.98%	237.11
٨	تحدد المسؤوليات والصلاحيات بشكل واضح داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	182	88.78	18	8.78	5	2.44	95.45%	284.85
٩	توجد سياسات واضحة للترقيات الوظيفية داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	173	84.39	24	11.71	8	3.90	93.50%	242.35
١٠	يُقاس مستوى رضا الموظفين دورياً داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	173	84.39	29	14.15	3	1.46	94.31%	245.42
الدرجة الكلية للبعد								91.45%	

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات (المحور الثالث : الإدارة الفعالة للعنصر البشري) ما بين (٨٥.٨٥ : ٩٥.٤٥) % ، كما بلغت النسبة المئوية للبعد (٩١.٤٥) %
 - كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفى اتجاه الموافقة .
- وقد حازت جميع عبارات (المحور الثالث : الإدارة الفعالة للعنصر البشري) العبارات أرقام (١ الى ١٠) على نسبة تراوحت ما بين (٨٥.٨٥ : ٩٥.٤٥) % فى الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى تحدد المسؤوليات والصلاحيات بشكل واضح داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يقاس مستوى رضا الموظفين دورياً داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يتمتع الموظفون داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ببيئة عمل محفزة ، توجد سياسات واضحة للترقيات الوظيفية داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، توجد قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارات والأفرع التابعة للاتحاد الرياضي المصري للمصارعة ، يُطبق نظام عادل لتقييم الأداء الوظيفي داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، توجد حوافز للموظفين المتميزين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يوجد ارتباط بين سياسة الترقية وتقييم أداء العاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، توجد خطة واضحة لتطوير العمل الإداري داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يتم اختيار الموظفين العاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه بناءً على كفاءات محددة.
- وفى هذا الصدد ذكر كل من عبداللطيف البخارى ، وحماة عيد العنتبلى (٢٠١٣) أن هناك حاجة ماسة لتبني أسلوب إدارة الجودة الشاملة في إدارة المؤسسات الرياضية وذلك لمواكبة ثورة الإدارة الرياضية الحادثة على مستوى العالم في القرن الحادي والعشرين، بحيث تعمل على استمرار المنافسة في مجال الأنشطة الرياضية وإدارة المؤسسات الرياضية المختلفة بفاعلية، وهذا يحترم علينا ضرورة تبني فلسفة إدارية جديدة تتماشى مع متطلبات المجتمع. (٩ : ٣٦)
- وأكدت نتائج دراسة عمرو محمد احمد محمد (٢٠٢٠) (١١) أن شعور العاملين بالاتحاد بقيمة العمل ويشعرون بالرضا ويمكنهم ذلك من إنجاز أعمالهم بالشكل المطلوب، ويهتم الاتحاد المصري لرياضة الملاكمة بإعطاء العاملين قدر من حرية الاختيار في عملهم وكيفية إدارته والطرق التي يروها مناسبة لهم، ويعمل رئيس الاتحاد على التشجيع المستمر للعاملين ولكنهم يحتاجون مزيداً من السلطات والصلاحيات.
- تتوافق هذه النتائج مع ما أشار إليه ايهاب احمد خيرى (٢٠٢١) (٤) أن وضوح المسؤوليات وتطبيق أنظمة عادلة للتقييم والتحفيز من أهم عوامل رفع كفاءة الأداء المؤسسي، أن سياسات الترقيات المبنية على الكفاءة والإنجاز تعزز من انتماء الموظفين وتزيد من مستوى الرضا الوظيفي.

وأشارت نتائج دراسة جوزيف اديب ناجي (٢٠٢٣) (٥) أن الاتحاد يقوم بإعداد كوادرات للعمل في المجال، ووضع لوائح داخلية للجزاءات والمكافآت للعاملين بالاتحاد. يرى الباحث أن النتائج تعكس توجهاً إدارياً واعياً لدى الاتحاد المصري للمصارعة في التعامل مع العنصر البشري كركيزة أساسية لنجاح تطبيق الجودة الشاملة. فالتركيز على وضوح المهام والصلاحيات، وقياس الرضا، وربط الترقيات بالأداء، يشكل منظومة متكاملة تؤدي إلى رفع كفاءة الموظفين وتحفيزهم، وهو ما ينعكس بدوره على جودة الخدمات المقدمة للرياضيين والجمهور. جدول (٨) التكرار والنسبة المئوية ومربع كا لآراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الرابع : تدريب العاملين)

(ن = ٢٠٥)

م	العبارات	الاستجابة						قيمة كا ^٢	النسبة المئوية %
		موافق		إلى حد ما		غير موافق			
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تُحدد احتياجات التدريب بناءً على تحليل الأداء للعاملين بالاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	175	85.37	23	11.22	7	3.41	251.63	93.98%
٢	تنظم دورات تدريبية دورية في مجال الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	156	76.10	45	21.95	4	1.95	181.00	91.38%
٣	يُقاس أثر التدريب على أداء الموظفين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	156	76.10	44	21.46	5	2.44	179.83	91.22%
٤	يتم تدريب المدربين بالاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه على أحدث الأساليب الرياضية	148	72.20	53	25.85	4	1.95	156.89	90.08%
٥	توجد برامج تدريبية للقيادات الإدارية للعاملين بالاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	158	77.07	44	21.46	3	1.46	188.79	91.87%
٦	يُخصص وقت كافٍ للتدريب خلال أوقات العمل الرسمية للعاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	178	86.83	24	11.71	3	1.46	267.23	95.12%
٧	يتم تقييم مدربين الدورات من قبل المتدربين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	143	69.76	59	28.78	3	1.46	145.33	89.43%
٨	توجد خطة سنوية للتدريب والتطوير للعاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	143	69.76	59	28.78	3	1.46	145.33	89.43%
٩	يُشجع الموظفون على الحصول على شهادات في الجودة من قبل مجلس الإدارة الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه	144	70.24	58	28.29	3	1.46	147.81	89.59%
١٠	يتم توفير تدريبات متخصصة في إدارة المنشآت الرياضية لمجلس إدارة الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة ومجلس إدارة فروع	176	85.85	24	11.71	5	2.44	257.10	94.47%
الدرجة الكلية للبعد									91.66%

قيمة (كا) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٨) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات (المحور الرابع : تدريب العاملين) ما بين (٨٩.٤٣% : ٩٥.١٢%) ، كما بلغت النسبة المئوية للبعد (٩١.٦٦%) .

- كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في جميع العبارات وفي اتجاه الموافقة .
وقد حازت جميع عبارات (المحور الرابع : تدريب العاملين) العبارات أرقام (١ الى ١٠) على نسبة تراوحت ما بين (٨٩.٤٣٪ : ٩٥.١٢٪) في الاتجاه السائد (موافق) والتي تشير الى يُخصص وقت كافٍ للتدريب خلال أوقات العمل الرسمية للعاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه، يتم توفير تدريبات متخصصة في إدارة المنشآت الرياضية لمجلس إدارة الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة ومجلس إدارة فروعه ، تُحدد احتياجات التدريب بناءً على تحليل الأداء للعاملين بالاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، توجد برامج تدريبية للقيادات الإدارية للعاملين بالاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه، تُنظم دورات تدريبية دورية في مجال الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يُقاس أثر التدريب على أداء الموظفين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يتم تدريب المدربين بالاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه على أحدث الأساليب الرياضية ، يُشجع الموظفون على الحصول على شهادات في الجودة من قبل مجلس الإدارة الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يتم تقييم مدربين الدورات من قبل المتدربين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، توجد خطة سنوية للتدريب والتطوير للعاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه.

وأشارت نتائج دراسة محمد حسين ابراهيم (٢٠٢١)(١٣) أن التدريب المستمر يسهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنافسي في المؤسسات الرياضية، وأهمية ربط التدريب باحتياجات العاملين الفعلية من خلال تحليل الأداء، مما ينعكس على تحسين الكفاءة الإنتاجية وتطوير رأس المال البشري.

وأكدت نتائج دراسة محمد خليل العلي (٢٠٢٣)(١٤) أن الاستثمار في التدريب المستمر للعاملين يعد من أبرز محددات النجاح في تطبيق الجودة الشاملة بالمؤسسات الرياضية، حيث يضمن تكوين كوادر قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات في بيئة العمل.

وأوصى محمد حسين ابراهيم (٢٠٢١)(١٣) في دراسته بضرورة تشجيع العاملين بإدارات وأفرع الاتحاد المصري للتنس على تنمية مهاراتهم وقدراتهم الشخصية وإفساح المجال أمامهم للابتكار والإبداع.

يرى الباحث أن ارتفاع نسب الموافقة على هذا البعد يعكس توجهًا إيجابيًا لدى الاتحاد المصري للمصارعة نحو الاستثمار في العنصر البشري عبر برامج تدريبية ممنهجة، وهو ما يشكل خطوة جوهرية في تحقيق الجودة الشاملة، فالتدريب المستمر لا يقتصر على رفع كفاءة الأفراد فقط، بل يسهم أيضاً في بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم المستمر والابتكار، مما يعزز من القدرة التنافسية للاتحاد محلياً ودولياً.

الاستخلاصات والتوصيات

- الاستخلاصات

فى ضوء ما توصل اليه الباحث من نتائج توصل اليه الباحث الى الاستخلاصات الآتية:

المحور الأول : وعى الإدارة بفلسفة الجودة

- تتبنى الإدارة العليا مفاهيم الجودة الشاملة كإستراتيجية داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه
- يكافئ مجلس الإدارة الأفرع المتميزة في تطبيق معايير الجودة داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه
- تقوم مجلس الإدارة بتقييم تأثير تطبيق الجودة على الأداء العام داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه

المحور الثاني : التمرکز حول العنصر البشري (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور)

- يتوافر لدى مجلس الإدارة طرق علمية للتأكيد عملية التطوير والتحسين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه
- توجد معايير محددة لقياس جودة الخدمات المقدمة (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه
- توجد قنوات اتصال فعالة للاستماع لملاحظات العملاء (اللاعبون/ المدربون/ الجمهور) داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه

المحور الثالث : الإدارة الفعالة للعنصر البشري

- تُحدد المسؤوليات والصلاحيات بشكل واضح داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه
- يقاس مستوى رضا الموظفين دورياً داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه
- يتمتع الموظفون داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ببيئة عمل محفزة

المحور الرابع : تدريب العاملين

- يُخصص وقت كافٍ للتدريب خلال أوقات العمل الرسمية للعاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه
- يتم توفير تدريبات متخصصة في إدارة المنشآت الرياضية لمجلس إدارة الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة ومجلس إدارة فروع
- تُحدد احتياجات التدريب بناءً على تحليل الأداء للعاملين بالاتحاد الرياضي المصري

للمصارعة وفروعه

- التوصيات

في ضوء نتائج البحث يوصى الباحث الاتحاد المصري للمصارعة بالآتي:

- ضرورة توسيع نطاق نشر ثقافة الجودة الشاملة بين جميع المستويات الإدارية داخل الاتحاد وفروعه من خلال الندوات وورش العمل والدورات التوعوية.
- وضع خطة إستراتيجية متكاملة للجودة تشمل الأهداف والسياسات والإجراءات التنفيذية وآليات المتابعة والتقويم.
- العمل على تطوير منظومة خدمات الاتحاد بما يتوافق مع احتياجات وتوقعات اللاعبين والمدربين والجمهور لضمان رضاهم المستمر.
- إنشاء وحدة متخصصة لرصد وتحليل آراء المستفيدين من خدمات الاتحاد، بما يتيح الاستفادة من التغذية الراجعة في تطوير الأداء.
- وضع هيكل تنظيمي مرن يساهم في وضوح المهام والمسؤوليات ويعزز من سرعة اتخاذ القرار.
- اعتماد خطة تدريب سنوية شاملة للعاملين والإداريين بالاتحاد وفروعه تتضمن برامج متخصصة في إدارة الجودة والتميز المؤسسي.
- توسيع نطاق التدريب ليشمل كافة مستويات العاملين، مع التركيز على التدريب التطبيقي والعملية في بيئة العمل.
- تشجيع التعاون مع الجامعات والمراكز البحثية المتخصصة في إدارة الجودة لتبادل الخبرات وتطبيق أفضل الممارسات الإدارية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم نزيه محمد (٢٠٠٤) : تطبيق أسلوب الفجوة في قياس جودة الخدمة بمراكز الشباب، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، القاهرة.
٢. احمد سعيد محمد امين الاشوح (٢٠٢٤): تصور مقترح لتطوير العمل الاداري بالاتحاد العام الرياضي للشركات في ضوء مفهوم الجودة الشاملة ، بحث منشور ، مجلة نظريات وتطبيقات التربية البدنية وعلوم الرياضة، مج ٤٢، ع٣٦، كلية التربية الرياضية ، جامعة مدينه السادات
٣. أيمن محمد أحمد (٢٠٠٦): تقويم الإتحاد المصري لكرة اليد في ضوء الجودة الشاملة، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية العدد الرابع والعشرون الجزء الثاني، ديسمبر.
٤. ايهاب احمد خيرى (٢٠٢١) :الجوده الشامله كمدخل لتعزيز الأداء المالي بالأندية الرياضيه المصريه ، بحث منشور، المجله العلميه للتربيه البدنيه وعلوم الرياضه، ع٩٣ ، ج ٣، كليه التربيه الرياضيه للبنين، جامعه حلوان
٥. جوزيف اديب ناجي(٢٠٢٣): تقويم أداء الاتحاد المصري لتنس الطاولة في ضوء معايير الجودة الشاملة، بحث منشور ، مجله نظريات وتطبيقات التربيه البدنيه وعلوم الرياضه، مج ٣٩ ، ع ٦ ، كليه التربية الرياضية، جامعه مدينه السادات
٦. حاتم أبو الجدايل بن صلاح (٢٠٠٨) : الإدارة الاستراتيجية في صناعة النقل الجوي- المفاهيم- الأسس، مركز الخبرات المهنية بيمك، القاهرة، مصر
٧. حامد حسين أحمد، عبد الله فرغلي أحمد(٢٠٠٤) : تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في الاتحاد المصري لألعاب القوى، بحث منشور، المؤتمر العلمي لكليات التربية، جامعة المنصورة.
٨. سماح صلاح الدين احمد (٢٠١٦): متطلبات تطبيق الجوده الشامله كمدخل لتطوير الاتحاد المصري للجمباز ، بحث منشور ، المجله العلميه للتربيه البدنيه والرياضه ع ٥٤ ، كليه التربيه الرياضيه للبنات ، جامعه الاسكندريه
٩. عادل مكي محمد عبد المنعم (٢٠١٧): تطوير الاتحاد المصري لرفع الأثقال في ضوء معايير اداره الجوده الشامله ، بحث منشور ، المجله العلميه للعلوم والتكنولوجيا للنشاطات البدنيه والرياضيه ، معهد التربيه البدنيه والرياضيه ، جامعه عبد الحميد بن باديس مستغانم
١٠. عبداللطيف البخارى ، وحامدة عيد العنتبلى (٢٠١٣): تطبيقات الجودة الشاملة فى المجال الرياضى (الاتحادات ، الانديه ، الأكاديميات ، المدارس) منشأة المعارف ، الاسكندرية ، مصر
١١. عصام بدوى (٢٠٠١): التنظيم والإدارة فى التربية البدنية والرياضة ، تنظيم وإدارة الالعاب

الألمبية ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة

١٢. عمرو محمد احمد محمد (٢٠٢٠): تأثير تمكين العاملين علي تحقيق الميزه التنافسية بالاتحاد المصري للملاكمه ، بحث منشور، مجله اسبوط لعلوم وفنون التربيه الرياضيه ، كليه التربيه الرياضيه، جامعه اسبوط

١٣. قاسم نايف المحياوي (٢٠٠٦) : إدارة الجودة في الخدمات، دار الشروق للنشر، عمان، الأردن

١٤. محمد حسين ابراهيم (٢٠٢٢): اليقظه الاستراتيجيه وعلاقتها بتحقيق الميزه التنافسية بالاتحاد المصري للتنس , بحث منشور مجله بني سويف - كليه التربيه الرياضيه ، المجلد مج ٥ ، ع ١٠ كليه التربيه الرياضيه - جامعه بني سويف

١٥. مسعد علي محمود (٢٠٠٣) : موسوعة المصارعة الرومانية والحره للهواة (تعليم - تدريب - إدارة - تحكيم ، دار الكتب القوميّة ، المنصورة.

ثانيا: المراجع الاجنبية

16.Demir, A., & Sertbaş, K. (٢٠١٨): Total quality management applications in sports and an application on Kocaeli amateur sports club federation sports clubs. SHS Web of Conferences, ٤٨, ٠١٠١٨.

17.Martínez-Moreno, A., & González-Reviriego, N. (٢٠٢٤). Level of quality management in the Municipal Sports Services. International Journal of Environmental Research and Public Health, ١٣(١٠), ١٠٢٧.

ملخص البحث

متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالاتحاد المصري للمصارعة

أ.د/ كوثر سعيد محمود الموجي

أ.د/ بهجت عطية راضي بهجت

الباحث/ محمد عادل السيد حسن

يهدف البحث إلى التعرف على متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالاتحاد المصري للمصارعة في جمهورية مصر العربية وذلك من خلال التعرف على (وعى الإدارة بفلسفة الجودة ، التمرکز حول العنصر البشري (اللاعبون/المدرّبون / الجمهور) ، الادارة الفعالة للعنصر البشري ، تدريب العاملين) ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي (أسلوب الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق أهداف البحث ، وقد قام الباحث بإختيار عينة عشوائية قدرها (٢٣٥) فرد من كل من (أعضاء مجلس ادارة الاتحاد المصري للمصارعة وعددهم (٩) أفراد ، أعضاء مجالس ادارات أفرع الاتحاد المصري للمصارعة في المحافظات وعددهم (٩٦) فرداً ، الاداريين بالاتحاد المصري للمصارعة وعددهم (٢٦) فرداً ، الاداريين بأفرع الاتحاد المصري للمصارعة في المحافظات وعددهم (١٠٤) فرداً ، وإعتمد الباحث على إستمارة الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات ، وكان من أهم الاستخلاصات تتبنى الإدارة العليا مفاهيم الجودة الشاملة كإستراتيجية داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يتوافر لدى مجلس الإدارة طرق علمية للتأكيد عملية التطوير والتحسين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، تُحدد المسؤوليات والصلاحيات بشكل واضح داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه ، يُخصص وقت كافٍ للتدريب خلال أوقات العمل الرسمية للعاملين داخل الاتحاد الرياضي المصري للمصارعة وفروعه، وكان من أهم التوصيات ضرورة توسيع نطاق نشر ثقافة الجودة الشاملة بين جميع المستويات الإدارية داخل الاتحاد وفروعه من خلال الندوات وورش العمل والدورات التوعوية ، وضع خطة إستراتيجية متكاملة للجودة تشمل الأهداف والسياسات والإجراءات التنفيذية وآليات المتابعة والتقويم.

Abstract**Requirements for Implementing Total Quality Management
in the Egyptian Wrestling Federation****Prof. Kawthar Saeed Mahmoud Al-Mougy****Prof. Bahjat Attia Rady Bahjat****Researcher. Mohamed Adel El-Sayed Hassan**

The research aims to identify the requirements for applying Total Quality Management in the Egyptian Wrestling Federation in the Arab Republic of Egypt through identifying (management awareness of the philosophy of quality, focusing on the human element (players/coaches/audience), effective management of the human element, and training of employees). The researcher used the descriptive approach (survey studies method) with its steps and procedures, as it is appropriate to achieve the research objectives. The researcher selected a random sample of (235) individuals from each of (members of the Board of Directors of the Egyptian Wrestling Federation, numbering (9) individuals, members of the boards of directors of the branches of the Egyptian Wrestling Federation in the governorates, numbering (96) individuals, administrators of the Egyptian Wrestling Federation, numbering (26) individuals, administrators of the branches of the Egyptian Wrestling Federation in the governorates, numbering (104) individuals. The researcher relied on the questionnaire form as a basic tool in collecting data. One of the most important conclusions was that senior management adopts the concepts of total quality as a strategy within the Egyptian Wrestling Sports Federation and its branches. The Board of Directors has scientific methods to confirm the development process. And improvement within the Egyptian Wrestling Sports Federation and its branches, responsibilities and authorities are clearly defined within the Egyptian Wrestling Sports Federation and its branches, sufficient time is allocated for training during official working hours for employees within the Egyptian Wrestling Sports Federation and its branches, and one of the most important recommendations was the necessity of expanding the scope of spreading the culture of comprehensive quality among all administrative levels within the Federation and its branches through seminars, workshops and awareness courses, and developing an integrated strategic plan for quality that includes objectives, policies, executive procedures and monitoring and evaluation mechanisms.