

تقييم مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال

*أ.د/احمد عبدالحميد قطب

* * م.م/ عبدالله حسين رضا

المقدمة ومشكلة الدراسة:

تعتبر الفاعلية ذات أهمية بالغة للمنظمات وذلك لارتباطها بجميع عناصر العملية الإدارية إلا أن كثير من الخلط الذي يقع به البعض عند الحديث عن الفاعلية والكفاءة حيث يتم تناول المصطلحين غالبا للدالة على نفس المعنى، علما بان هناك حدود واضحة وفرق كبير بينهما فالفاعلية تعني تحقيق الأهداف أو المخرجات النهائية والنتائج المرغوبة بينما تتعلق الكفاءة بالمدخلات وعلاقتها بالمخرجات ويمكن قياسها من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة من رأس مال والآلات ومواد خام وموارد بشرية بالمقارنة مع الموارد المخطط لها من نفس عناصر المدخلات. (٥: ٢٢٨)

إن الفاعلية الإدارية مسألة مقرونة بتحقيق النتائج والمخرجات التي ينجزها المدير بحكم المنصب الذي يشغله وذلك من خلال ممارسته لسلوكيات تؤدي به إلى تحقيق أهدافه وأهداف التنظيم مع التأكيد على الإنجاز الفعلي وليس على السلوك ويجرى الحديث عن ضرورة توافر مجموعة من القدرات والمهارات التي تساعد على وصول المدير إلى درجة عالية من الفاعلية الإدارية . (٤: ٥٢)

ويرى الباحثان أن الفاعلية الإدارية تتحقق من خلال فهم السلوك الإنساني والتنظيمي في المنظمة الناجم عن تفاعل المتغيرات الإنسانية مع المتغيرات التنظيمية الأمر الذي يسهم في إنجاز الأهداف المشتركة والمرغوبة للأفراد والمنظمة.

رياضة رفع الأثقال من الرياضات الفردية الرقمية التي يستخدم فيها ممارستها البار والأثقال وهي تمارس على طبلية من الخشب مربعه الشكل طول ضلعها ٤م وارتفاعها عن الأرض لا يزيد عن ١٠ سم ولا يقل عن ٥ سم ويمارسها اللاعبون رجال وسيدات وهم مرتدين مايوه قطعة واحده وحذاء لا يزيد كعبه عن ارتفاع ٥ سم ويسمح بأداء ثلاث رفعات في كل من الخطف باليدين والكليين والنظر. (٣: ٢٧)

ويمكن تعريف الاتحاد المصري لرفع الأثقال بأنه "هيئة رياضية لها شخصية اعتبارية مستقلة، وتعتبر من الهيئات الخاصة ذات النفع العام ومقرها القاهرة، ويهدف الاتحاد الرياضي إلى نشر اللعبة والارتقاء بمستواها وتنظيم وتنسيق النشاط بين أعضائه تأسس عام ١٩٣٠م ومقره القاهرة". (٢: ١)

وتكمن مشكلة الدراسة في أن الباحثين وجدوا انه في ظل تعرض الاتحادات الرياضية عامة للاتحاد المصري لرفع الأثقال خاصة لقوى داخلية وخارجية أدت إلى ضرورة قيام هذا الاتحاد بالتغيير

* استاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة اسيوط

* * مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي

(زيادة المنافسة- الانفتاح العالمي - انتشار مفهوم العولمة الرياضية- تطور التكنولوجيا)، فادى الاتحاد بإجراء التغييرات في الهيكل التنظيمي والاستراتيجية ونظم وإجراءات العمل والوسائل التكنولوجية اللازمة لتحقيق متطلبات بيئة العمل المتجددة، وبذلك فقد سعى هذا الاتحاد إلى إحداث التغيير المنشود لمواكبة التغييرات الداخلية والخارجية من أجل تحقيق درجة فاعلية مناسبة تسمح له بالاستمرار في تديم الخدمة في ظل وجود بيئة تنافسية قوية حيث تتمثل الفاعلية الادخارية في (تحقيق الأهداف المنشودة- التطوير الذاتي- توظيف الموارد المتاحة- التكيف مع البيئة المحيطة- جودة المنتجات والخدمات المتاحة، لذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال.

ومن خلال العرض السابق وفي حدود علم الباحث وما أتطلع عليه من الأبحاث والدراسات السابقة المرتبطة التي تتطرق إلى هذا المجال البحثي وجد ندرة في الأبحاث والدراسات العلمية المرجعية التي تتناول التعرف على تقييم مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال. وكان في حد ذاته من أحد الدوافع الحقيقية لأجراء هذه الدراسة.

أهمية الدراسة والحاجة إليها:

- قد تعود الاستفادة من خلال الارتقاء بالاتحاد المصري لرفع الأثقال، وتعزيز كفاءة وفاعلية العاملين فيه، حيث أن الاتحاد اذا ما أراد التغيير بصورة منهجية وعلمية ينعكس ذلك على الأداء ومستوى الخدمات التي تُقدم للمجتمع وجمهور الاتحاد.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تقييم مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال.

تساؤل الدراسة:

- ١- ما مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال؟

مصطلحات الدراسة:

١- الفاعلية الإدارية:

استخدام المديرين للموارد التنظيمية (الآلات، الخامات، الأفراد، الأموال) لتحقيق الأهداف التنظيمية وفي حالة نجاح الإدارة باستخدام الموارد المتاحة في تحقيق أهداف المنظمة، فإنها تعتبر إدارة فعالة. (٤: ٥٨)

الدراسات المرتبطة:

في حدود علم الباحث قام بمسح للدراسات والبحوث المرتبطة بهذا المجال البحثي وقام الباحث بترتيبها تصاعدياً من الأقدم إلى الأحدث

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة كل من اكثم الصرايرة وعبدالله صفران الرشيدى (٢٠٠٨م) (١)هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق إدارة التغيير فى تعزيز فاعلية الشركات الصناعية بدولة الكويت، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث العينة العشوائية من الموظفين العاملين فى الشركات المدرجة فى السوق الكويتي والبالغ عددهم (١٢٠٠) موظف، وكانت من اهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى وجود اثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير (التغيير فى الاستراتيجية- التغيير فى التكنولوجيا)فى فاعلية الشركات الصناعية.

٢- دراسة معتصم عبدالوهاب المجالي (٢٠١٠م) (٧)هدفت الدراسة الى معرفة أثر منظمات الظل على الفاعلية الإدارية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث العينة العشوائية من الموظفين العاملين فى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي فى المملكة الأردنية الهاشمية، وكانت من اهم أدوات جمع البيانات الاستبيان، وتوصلت الدراسة الى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فى تصورات المبحوثين نحو الفاعلية الإدارية تعود لمتغير الخبرة العملية، وهذا يعزى إلى خبرة الموظف فى فهم العوامل التي تؤثر فى العمل الإداري من الاتصالات والقرارات وغير ذلك، كما ويدل ذلك على أن المؤسسة المبحوثة تتصف بعلاقات إنسانية قوية ذات فاعلية كبيرة وهذا بدوره يساعد فى إيجابية منظمات الظل الموجودة فى تحقيق معظم أهداف المؤسسة بسهولة وتسد الخلل التنظيمي فيها.

٣- دراسة يوسف صالح الحمد(٢٠١٣م) (٨) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة التغيير فى تعزيز فعالية الشركات المساهمة العامة فى دولة الكويت، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث العينة العشوائية لعدد(١٨٠) شركة، وكانت من اهم أدوات جمع البيانات الاستبيان والمقابلات الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذات داله إحصائية للتغيير فى التأثير على تعزيز فاعلية الشركة وتحسين دور الأداء الوظيفي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

٤- دراسة براون Brown(٢٠٠٠م) (٩) هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير أداء مجلس الإدارة على الفاعلية التنظيمية فى منظمات الخدمة الإنسانية غير الربحية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث العينة العشوائية لعدد(١٠٧) من أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين يمثلون (٦٢) منظمة غير ربحية، وكانت من اهم أدوات جمع البيانات الاستبيان والمقابلات الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين أداء مجلس الإدارة وثلاثة أبعاد للفاعلية التنظيمية (نتائج المخرجات- اكتساب الموارد المالية- القيادة الإدارية التنفيذية).

٥-دراسة فلامر Flamer (٢٠٠٠م) (١٠) هدفت الدراسة إلى إعطاء تعريف للفاعلية التنظيمية من وجهة نظر الإداريين في مؤسسات التعليم العالي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث العينة العشوائية لعدد (١٣) إدارة تربية عليا، وكانت من اهم أدوات جمع البيانات الاستبيان والمقابلات الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى أن معظم المستجيبين عرفوا الفاعلية التنظيمية بمفهوم المهام وتحقيق الهدف وصحة الأعمال الداخلية والوفاء بمتطلبات العملاء.

٦-دراسة هوانج Huang (٢٠٠٠م) (١١) هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والفاعلية التنظيمية في منظمات الخدمات الإنسانية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الباحث العينة العشوائية لعدد (١٥٠) من أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين يمثلون (٣٠) منظمة إنسانية في ولاية تكساس، وكانت من اهم أدوات جمع البيانات الاستبيان والمقابلات الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات والفاعلية التنظيمية.

إجراءات الدراسة :

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال والمتمثل في " أعضاء مجلس إدارة أفرع الاتحاد، أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، مديري أفرع الاتحاد(مالي- تنفيذي)، أدارى الأفرع والاتحاد وذلك للعام ٢٠١٧م/٢٠١٨م والبالغ عددهم (٢٥٨) فرد، حيث قام الباحث باختيار عينة الدراسة الأساسية بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الأصلي والبالغ قوامها (١٦٥) فرداً وبنسبة مئوية قدرها (٦٣.٩٥%) وجدول (١) يوضح ذلك:

جدول رقم (١)

توصيف عينة الدراسة

م	تصنيف عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة الأساسية	عينة الدراسة الاستطلاعية
١	أعضاء لجان الاتحاد المختلفة	١٠٠	٧٠	١٢
٢	مديري أفرع الاتحاد(مالي- تنفيذي)	٤٢	٣٠	٥
٣	أعضاء مجلس إدارات أفرع الاتحاد	٩٠	٥٠	٨
٤	ادارى الأفرع والاتحاد	٢٦	١٥	٥
٥	المجموع	٢٥٨	١٦٥	٣٠
٦	النسبة المئوية	%١٠٠	%٦٣.٩٥	%١١.٦٣

أدوات جمع البيانات :

استعان الباحث في جمع بيانات هذه الدراسة بالأدوات التالية:

المقابلة الشخصية:

- قام الباحث بإجراء بعض المقابلات الشخصية مع بعض أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري لرفع الأثقال وبعض أعضاء مجالس إدارات الأفرع وبعض أعضاء لجان الاتحاد وأفرعه بغرض الحصول علي البيانات التي تفيد الدراسة.

الاستبانة:

قام الباحث بتصميم الاستبانة كما يلي:

استبانة مستوى للفاعلية الإدارية:

للتعرف على مستوى للفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال (من إعداد الباحث)، وقد تم تصميم هذه الاستبانة في ضوء هدف الدراسة والغرض منه وذلك من خلال:

❖ تحديد المحاور الرئيسية للاستبانة:

- قام الباحث بتحديد خمسة محاور رئيسية توصل إليها من خلال ما جمعه من معلومات وما أطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة .
- قام الباحث بعرض المحاور المقترحة على (٩) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم الاستبانة، وقد أرتضى الباحث البقاء على المحاور التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استبانة الفاعلية الإدارية (ن=٩)

م	المحاور الأساسية	رأى الخبير		النسبة المئوية
		مناسب	غير مناسب	
١	تحقيق الأهداف	٧	٢	%٧٧.٧٨
٢	التطوير الذاتي	٨	١	%٨٨.٨٩
٣	توظيف الموارد	٩	٠	%١٠٠
٤	التكيف	٨	١	%٨٨.٨٩
٥	منتجات وخدمات ذات جوده عالية	٨	١	%٨٨.٨٩

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور استبانة مستوى الفاعلية الإدارية تراوحت ما بين (٧٧.٧٨%:١٠٠%)، وقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% كحد أدنى لقبول تلك المحاور، وعلى ذلك فقد لم يتم حذف أي محور ليكون عدد المحاور المقبولة عدد (٥) محاور.

❖ صياغة عبارات استبانة الفاعلية الإدارية

١- الصورة المبدئية لاستبانة الفاعلية الإدارية

تم صياغة عبارات الاستبانة في ضوء المحاور المستخلصة من آراء السادة الخبراء في صورتها المبدئية مرفق (٢) وتم عرضها على الخبراء مرفق (١) وذلك في الفترة من ٢٠١٨/٣/٣م إلى ٢٠١٨/٣/٢٠م وجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (٣)

آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية (ن=٩)

الفرعي الرئيسي	تحقيق الأهداف	التطوير الذاتي		توظيف الموارد		التكيف		منتجات وخدمات ذات جوده عالية	
		العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%
العبارات المقترحة لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية	١	%١٠٠	١	%١٠٠	١	%٧٧.٧٨	١	%١٠٠	١
	٢	%٢٢.٢٢	٢	%١٠٠	٢	%٨٨.٨٩	٢	%١٠٠	٢
	٣	%٨٨.٨٩	٣	%١٠٠	٣	%٨٨.٨٩	٣	%١٠٠	٣
	٤	%١٠٠	٤	%٨٨.٨٩	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠	٤
	٥	%١٠٠	٥	%٥٥.٥٦	٥	%١٠٠	٥	%١٠٠	٥
	٦	%١٠٠	٦	%٧٧.٧٨	٦	%٧٧.٧٨	٦	%٧٧.٧٨	٦
	٧	%٨٨.٨٩	٧	%٨٨.٨٩	٧	%٨٨.٨٩	٧	%٨٨.٨٩	٧

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية تراوحت ما بين (٢٢.٢٢%:١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على وزن نسبي ٧٠% فأكثر، وبذلك تم استبعاد عدد (٢) عبارات ليصبح عدد عبارات الاستبانة ككل (٢٤) عبارة.

الصورة النهائية لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية:

قام الباحث بكتابة شكل الاستبانة في صورتها النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور مع بعضها مرفق (٣) والجدول رقم (٤) يوضح عدد العبارات الخاصة بكل محور من محاور استبانة الفاعلية الإدارية.

جدول (٤)

بيان بعدد عبارات استبانة مستوى الفاعلية الإدارية قبل وبعد العرض على الخبراء

م	المحور	عدد العبارات قبل العرض على الخبراء	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات المضافة	عدد العبارات بعد العرض على الخبراء
١	تحقيق الأهداف	٧	١	-	٦
٢	التطوير الذاتي	٦	١	-	٥
٣	توظيف الموارد	٤	-	-	٤
٤	التكيف	٥	-	-	٥
٥	منتجات وخدمات ذات جودة عالية	٤	-	-	٤
	الإجمالي	٢٦	٢	-	٢٤

❖ المعاملات العلمية لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية:

أولاً: صدق الاستبانة:

١- صدق المحتوى:

لإيجاد صدق الاستبانة استخدم الباحث صدق المحتوى حيث تم تطبيق الاستبانة على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٩) خبراء بهدف إيداء الرأي في أن الاستبانة تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من ٢٠١٨/٣/٣ م إلى ٢٠١٨/٣/٢٠ م وجدول (٤) يوضح ذلك.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبانة وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة حيث تم تطبيق الاستبانة على عدد (٣٠) فرد من مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية في الفترة من ٢٠١٨/٤/١ م إلى ٢٠١٨/٤/١٥ م ، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبانة مناسبتها من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توجي بالغموض، وتراوح زمن تطبيق الاستبانة ما بين (١٥:٢٠) دقيقة وهو زمن يراه الباحث مناسباً وجدول (٥) يوضح ذلك.

ثانياً: ثبات الاستبانة:

لحساب الثبات لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية، استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ للعينة السابق استخدامها في حساب صدق الاتساق الداخلي، وجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارات ومجموع محاور

الواقع الفعلي لاستبانة الفاعلية الإدارية ومعامل الثبات ألفا كرونباخ (ن=٣٠)

المحور الرئيسي	المحاور الفرعية	العبارات المعالجات	١	٢	٣	٤	٥	٦
الفاعلية الإدارية	تحقيق الأهداف	المتوسط الحسابي	٣.٨	٤.٥	٣.٧	٣.٧	٣.٣	٣.١
		الانحراف المعياري	١.٦٤	٠.٨٩	١.٧٥	١.٦٣	١.٧٥	١.٦٥
		قيمة ر المحسوبة	٠.٩٧	٠.٨٩	٠.٩٨	٠.٩٦	٠.٩٥	٠.٩٢
		معامل ألفا كرونباخ	٠.٧٨	٠.٧٩	٠.٧٨	٠.٧٨	٠.٧٨	٠.٧٩
	التطوير الذاتي	المتوسط الحسابي	٣.٥	٣.٧	٣	٣.٥	٣.٨	
		الانحراف المعياري	١.٧	١.٦٣	١.١٢	١.٧	١.٦٤	
		قيمة ر المحسوبة	٠.٩٧	٠.٩٨	٠.٧٧	٠.٩٧	٠.٩٦	
		معامل ألفا كرونباخ	٠.٧٨	٠.٧٩	٠.٨٣	٠.٧٨	٠.٧٩	
	توظيف الموارد	المتوسط الحسابي	٣.٥	٤	٣.٦	٣		
		الانحراف المعياري	١.٧	١.٠٣	١.٦	١.٩٥		
		قيمة ر المحسوبة	٠.٩٧	٠.٩٦	٠.٩٧	٠.٩٦		
		معامل ألفا كرونباخ	٠.٨	٠.٨٤	٠.٨	٠.٧٩		
	التكيف	المتوسط الحسابي	٣.٣	٣.٣	٣.١	٤	٣.١	
		الانحراف المعياري	١.٦٣	١.٨٧	٢	١.٠٣	٢	
		قيمة ر المحسوبة	٠.٩	٠.٩٨	٠.٩٩	٠.٩٧	٠.٩٩	
		معامل ألفا كرونباخ	٠.٨	٠.٧٩	٠.٧٨	٠.٨٢	٠.٧٨	
منتجات وخدمات ذات جودة عالية	المتوسط الحسابي	٢.٧	٣.٩	٣.٨	٤			
	الانحراف المعياري	١.٨٧	١.٥٢	١.٦٤	١.٣٨			
	قيمة ر المحسوبة	٠.٨٥	٠.٩٦	٠.٩٦	٠.٩٥			
	معامل ألفا كرونباخ	٠.٨١	٠.٨	٠.٧٩	٠.٨١			

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط عبارات استبانة مستوى الفاعلية الإدارية ومحاورها قد تراوحت ما بين (٠.٧٧ : ٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمحور، كما تراوحت معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) ما بين (٠.٧٨ : ٠.٨٤) مما يشير إلى أن المحور يتمتع بثبات عالي.

جدول (٦)

صدق الاتساق الداخلي بين المحاور ومجموعها

لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية ومعامل الثبات ألفا كرونباخ (ن=٣٠)

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ر"	معامل الفا
١	تحقيق الأهداف	٣.٦٨	١.٤٧	٠.٩٨	٠.٨٠
٢	التطوير الذاتي	٣.٥٠	١.٤٧	٠.٩٩	٠.٨١
٣	توظيف الموارد	٣.٥٣	١.٥٢	٠.٩٨	٠.٨٥
٤	التكيف	٣.٣٦	١.٦٥	٠.٩٧	٠.٨٣
٥	منتجات وخدمات ذات جوده عالية	٣.٦٠	١.٤٨	٠.٩٨	٠.٨٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٦

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين المحاور ومجموعها تراوحت ما بين (٠.٩٧ : ٠.٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، كما تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠.٨٠ : ٠.٨٥) مما يشير إلى أن الاستبانة تتمتع بثبات عالي.

❖ تطبيق الدراسة:

بعد أن تأكد الباحث من صدق وثبات الاستبانة تم التطبيق على عينة الدراسة الأساسية في الفترة من ١٢ / ٦ / ٢٠١٨م إلى ٢٧ / ٩ / ٢٠١٨م حيث تم تطبيق الاستبانة عدد (١٦٥) فرد من إجمالي (٢٥٨) من المجتمع الكلي للعينة .

❖ تصحيح الاستبانة:

بعد الانتهاء من تطبيق الاستبانة تم جمعها وتنظيمها وتفرغ البيانات لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، حيث توصل الباحث من خلال رأى الخبراء الى وضع ميزان تقديري ثلاثي لتصحيح العبارات كالتالي:

- موافق (٥) خمسة درجات
- إلى حد ما (٣) ثلاث درجات
- غير موافق (١) درجة واحده

❖ المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية الآتية:

- معامل الارتباط. - النسبة المئوية. - معامل الفا لكرونباخ. - الدرجة المقدره. - مربع كا.
وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدم البرنامج الإحصائي spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

❖ عرض ومناقشة نتائج تساؤل الدراسة "ما مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال؟".
المحور الأول: تحقيق الأهداف

جدول (٧)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية ومربع كا والاتجاه

لاستجابات عينة الدراسة في المحورالاول (تحقيق الأهداف) (ن=١٦٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبة المئوية	كا	الاتجاه	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق					
١	يعتمد الاتحاد على استراتيجية	١٠٣	٣٩	٢٣	٦٥٥	٧٩.٣٩%	*٦٥.١٦	موافق	٥
٢	تعتبر المشاركة القاعدة الأساسية	١٠٦	٢٢	٣٧	٦٣٣	٧٦.٧٣%	*٧٢.٩٨	موافق	٦
٣	جميع الأهداف التي يتبناها الاتحاد	١٤٢	١٥	٨	٧٦٣	٩٢.٤٨%	*٢٠٦.٨٧	موافق	١
٤	هناك تطابق مدروس بين أهداف الاتحاد العامة وأهداف العاملين	١١٩	٣٠	١٦	٧٠١	٨٤.٩٧%	*١١٣.٤٩	موافق	٤
٥	يعمل الاتحاد على وضع الأهداف	١٣٦	٢٠	٩	٧٤٩	٩٠.٧٩%	*١٨٠.٠٤	موافق	٢
٦	تعمل إدارة الاتحاد على التأثير الإيجابي من أجل زيادة معدل اداء	١٣٠	٢٦	٩	٧٣٧	٨٩.٣٣%	*١٥٦.٠٤	موافق	٣
					٤٢٣٨	٨٥.٦٢%	موافق		

* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند درجة حرية= ١٦٤ ومستوى دلالة ٠.٠٥

٣.٤=

يتضح من الجدول السابق (٧) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة في المحور الأول لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية تراوحت ما بين (٧٦.٧٣% : ٩٢.٤٨%)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع المحور (٤٢٣٨) وكانت النسبة المئوية (٨٥.٦٢%).
ويتضح من الجدول أن المحور الأول فرعى وهو (تحقيق الأهداف) أن أعلى عبارة رقم (٣) "جميع الأهداف التي يتبناها الاتحاد تحظى بقبول العاملين فيه" حيث جاءت بدرجة مقدره (٧٦٣) والنسبة المئوية (٩٢.٤٨%)، حيث يرى الباحث أن السبيل الحقيقي لضمان نجاح الاتحاد في تحقيق أهدافه هو أن تحظى هذه الأهداف بدعم العاملين أنفسهم، وذلك للتقليل من مقاومتهم لها، وضمان أن يسعى العاملون أنفسهم إلى تحقيق أهداف الاتحاد وانفق مع ذلك نتائج دراسة "أكثم الصرايرة"، "عبدالله الرشيدى" (٢٠٠٩م) (٧).

وجاءت اقل عبارة رقم (٢) "تعتبر المشاركة القاعدة الأساسية في بلورة الأهداف الجديدة" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٦٣٣) والنسبة المئوية (٧٦.٧٣%)، حيث يرى الباحث ضرورة أن تكون المشاركة القاعدة الأساسية في تحديد أهداف الاتحاد المرغوب في تحقيقها. وفي هذا الصدد تشير دراسة "أكثم الصرايرة"، "عبدالله الرشيدى" (٢٠٠٩م) (٧) إلى انه لابد من اهتمام الشركات الصناعية بمشاركة العاملين في تحديد أهدافها على أن تكون قابلة للتطبيق، وضمن إمكانات وقدرات العاملين لديها لضمان تحقيق هذه الأهداف على نحو المتوقع وبفاعلية عالية.

المحور الثاني: التطوير الذاتي

جدول (٨)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا والاتجاه

لاستجابات عينة الدراسة في المحور الثاني (التطوير الذاتي) (ن=١٦٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	كا	الاتجاه	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق					
١	يحرص الاتحاد على صنع مركزه الذاتي والتنافسي بين	١٣٨	٢١	٦	٧٥٩	%٩٢.٠٠	*١٨٩.٩٣	موافق	٢
٢	للاتحاد ثقافة تنظيمية تعمل على إحلال التغيير المناسب.	١٤٨	١٠	٧	٧٧٧	%٩٤.١٨	*٢٣٥.٩٦	موافق	١
٣	يصنع الاتحاد خطط استراتيجية متطورة لمواجهة الأزمات بثقة.	١٣٩	١٢	١٤	٧٤٥	%٩٠.٣٠	*١٩٢.٤٧	موافق	٤
٤	يسعى الاتحاد للعمل على ما	١٣٥	١٤	١٦	٧٣٣	%٨٨.٨٥	*١٧٤.٥٨	موافق	٥
٥	يسعى الاتحاد اللي استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة	١٤٤	٩	١٢	٧٥٩	%٩٢.٠٠	*٢١٦.١١	موافق	٢
		الدرجة الكلية للمحور			٣٧٧٣	%٩١.٤٧		موافق	

* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند درجة حرية = ١٦٤ ومستوى دلالة ٠.٠٥

٣.٤=

يتضح من الجدول السابق (٨) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة في المحور الثاني لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية تراوحت ما بين (٨٨.٨٥% : ٩٤.١٨%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٣٧٧٣) وكانت النسبة المئوية (٩١.٤٧%). ويتضح من الجدول أن المحور الثاني فرعى وهو (التطوير الذاتي) أن أعلى عبارة رقم (٢) "للاتحاد ثقافة تنظيمية تعمل على إحلال التغيير المناسب" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٧٧٧) والنسبة

المئوية (٩٤.١٨%)، وقل عبارة رقم (٤) "يسعى الاتحاد للعمل على ما يعزز أدائه التنظيمي" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٧٣٣) والنسبة المئوية (٨٨.٨٥%).

يعزو الباحث ذلك ربما إلى أن سعى الاتحاد إلى خلق ثقافة تنظيمية تسهم في دعم جهود التغيير فيه، وتحقق درجة عالية من التناغم والتوافق مع ثقافة العاملين في الاتحاد، حيث يرى الباحث ضرورة ربط الثقافة التنظيمية بمستويات أداء العاملين بالاتحاد، وذلك لتحفيز العاملين على تغيير ثقافتهم بما يتلاءم وثقافة الاتحاد.

المحور الثالث: توظيف الموارد

جدول (٩)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا والاتجاه

لاستجابات عينة الدراسة في المحور الثالث (توظيف الموارد) (ن=١٦٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	كا	الاتجاه	الترتيب
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق					
١	للاتحاد استراتيجية فاعلة لتحقيق أقصى الفوائد من	١٤٣	١١	١١	٧٥٩	%٩٢.٠٠	*٢١١.٢٠	موافق	١
٢	يحاول الاتحاد إيجاد بدائل	١٣٢	١٩	١٤	٧٣١	%٨٨.٦١	*١٦١.٩٣	موافق	٢
٣	للاتحاد المقدرة الكافية المحققة لتشغيل عملياته	١٠٨	٤٤	١٣	٦٨٥	%٨٣.٠٣	*٨٥.٣٥	موافق	٤
٤	يتفاعل الاتحاد مع التحولات	١١٤	٣٩	١٢	٦٩٩	%٨٤.٧٣	*١٠١.٥٦	موافق	٣
		الدرجة الكلية للمحور			٢٨٧٤	%٨٧.٠٩		موافق	

* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند درجة حرية = ١٦٤ ومستوى دلالة ٠.٠٥

= ٣.٤

يتضح من الجدول السابق (٩) أن النسبة المئوية عينة الدراسة في المحور الثالث لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية تراوحت ما بين (٨٣.٠٣% : ٩٢.٠٠%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٢٨٧٤) وكانت النسبة المئوية (٨٧.٠٩%).

ويتضح من الجدول أن المحور الثالث فرعى وهو (توظيف الموارد) أن أعلى عبارة رقم (١) "للاتحاد استراتيجية فاعلة لتحقيق أقصى الفوائد من الموارد المتاحة" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٧٥٩)، والنسبة المئوية (٩٢.٠٠%)، وقل عبارة رقم (٣) "للاتحاد المقدرة الكافية المحققة لتشغيل عملياته الإدارية" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٦٨٥) والنسبة المئوية (٨٣.٠٣%).

ويعزو الباحث ذلك ربما إلى يسعى إلى توظيف كافة موارده وإمكاناته البشرية والمادية من أجل تحقيق أهدافه المنشودة، وذلك من خلال تبنى استراتيجية تضمن تحقيق أقصى عائد من هذه الموارد والإمكانات المتاحة.

وفي هذا الصدد تشير دراسة أكثم الصرايرة، "عبدالله الرشيدى" (٢٠٠٩م) (٧) ان الشركات الصناعية الكبرى بدولة الكويت ربطت درجة توفر مواردها بالتغييرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للحفاظ على استمرار إنتاج الشركة وبقائها.

المحور الرابع: التكيف

جدول (١٠)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية ومربع كا

والاتجاه لاستجابات عينة الدراسة في المحور الرابع (التكيف) (ن=١٦٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبة المئوية	كا	الاتجاه	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق					
١	يتكيف الاتحاد مع المتغيرات	١٠٩	٣٨	١٨	٦٧٧	%٨٢.٠٦	*٨٣.١٦	موافق	٢
٢	يتكيف الاتحاد مع المتغيرات	١٠٠	٣٠	٣٥	٦٢٥	%٧٥.٧٦	*٥٥.٤٥	موافق	٥
٣	يتكيف الاتحاد مع المتغيرات	١٠٢	٣٨	٢٥	٦٤٩	%٧٨.٦٧	*٦١.٧٨	موافق	٣
٤	يتكيف الاتحاد مع متطلبات	١٣٨	١٥	١٢	٧٤٧	%٩٠.٥٥	*١٨٧.٩٦	موافق	١
٥	يملك الاتحاد القدرة على	١١٠	٢٠	٣٥	٦٤٥	%٧٨.١٨	*٨٤.٥٥	موافق	٤
الدرجة الكلية للمحور					٣٣٤٣	%٨١.٠٤		موافق	

يتضح من الجدول السابق (١٠) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة في المحور الرابع لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية تراوحت ما بين (٧٥.٧٦% : ٩٠.٥٥%)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع المحور (٣٣٤٣) وكانت النسبة المئوية (٨١.٠٤%).

ويتضح من الجدول أن المحور الرابع فرعى وهو (التكيف) أن أعلى عبارة رقم (٤) "يتكيف الاتحاد مع متطلبات السوق" حيث جاءت بدرجة مقدره (٧٤٧) وبوزن نسبي (٩٠.٥٥%)، وأقل عبارة رقم (٢) "يتكيف الاتحاد مع احتياجات العاملين" حيث جاءت بدرجة مقدره (٦٢٥) والنسبة المئوية (٧٥.٧٦%).

وفي هذا الصدد يرى الباحث أن الاتحاد المصري لرفع الأثقال سعى جاهداً إلى محاولة التكيف مع متطلبات السوق واحتياجاته، لاسيما البيئة التنافسية والظروف الطارئة والتي من الممكن أن تسبب جمود الاتحاد وعدم قدرته على المنافسة والاستمرار.

حيث اتفق مع ذلك نتائج دراسة "أكثم الصرايرة"، "عبدالله الرشيدى" (٢٠٠٩م) (٧) والتي أشارت إلى أن الشركات الصناعية الكبرى بدولة الكويت سعت إلى امتلاك القدرة على التكيف مع تغيرات البيئة الداخلية والخارجية بثتى الوسائل المتاحة من اجل البقاء والاستمرار، إلا انه اهمل جانب العاملين داخل الاتحاد حيث قام بتهميش احتياجاتهم الخاصة.

المحور الخامس: منتجات وخدمات ذات جوده عالية

جدول (١١)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية ومربع كا والاتجاه

لاستجابات عينة الدراسة في المحور الخامس (منتجات وخدمات ذات جوده عالية) (ن=١٦٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	النسبة المئوية	كا	الاتجاه	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق					
١	يقدم الاتحاد منتجاته بجودة	١٤٧	٣	١٥	٧٥٩	%٩٢.٠٠	*٢٣٢.١	موافق	١
٢	يقوم الاتحاد باستطلاع رأى	١٠٣	١٦	٤٦	٦٠٩	%٧٣.٨٢	*٧١.٠	موافق	٤
٣	يُخضع الاتحاد منتجاته	١٤١	١١	١٣	٧٥١	%٩١.٠٣	*٢٠١.٧	موافق	٣
٤	يحقق الاتحاد متطلبات الخدمة	١٣٩	١٧	٩	٧٥٥	%٩١.٥٢	*١٩٣.٠	موافق	٢
		الدرجة الكلية للمحور			٢٨٧٤	%٨٧.٠٩		موافق	
		الدرجة الكلية للاستثمار			١٧١٠٢	%٨٦.٤٦		موافق	

* دال عند مستوى ٠.٠٥ قيمة كا الجدولية عند درجة حرية= ١٦٤ ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ٣.٤

يتضح من الجدول السابق (١١) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة الدراسة في المحور الخامس لاستبانة مستوى الفاعلية الإدارية تراوحت ما بين (٧٣.٨٢% : ٩٢.٠٠%)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع الاستثمار (١٧١٠٢) وكانت النسبة المئوية (٨٦.٤٦%).

ويتضح من الجدول أن المحور الخامس فرعى وهو (منتجات وخدمات ذات جوده عالية) أن أعلى عبارة رقم (١) "يقدم الاتحاد منتجاته بجودة منافسة" حيث جاءت بدرجة مقدره (٧٥٩) والنسبة المئوية (٩٢.٠٠%)، وأقل عبارة رقم (٢) "يقوم الاتحاد باستطلاع رأى العملاء حول جودة منتجاته" حيث جاءت بدرجة مقدره (٦٠٩) والنسبة المئوية (٧٣.٨٢%).

يرى الباحث من خلال نتائج عينة الدراسة أن الاتحاد المصري لرفع الأثقال سعى الى تقديم خدمات ومنتجات ذات جودة عالية ترقى إلى جودة المنافسة.

ومن خلال العرض السابق يكون الباحث قد استطاع الإجابة على تساؤل الدراسة والخاص

بالتعرف على مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال؟

الاستخلاصات و التوصيات :

أولاً: الاستخلاصات :

- أن مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال مرتفع .
- أن مستوى تحقيق الأهداف لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال مرتفع.
- أن مستوى التطوير الذاتي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال مرتفع.
- أن مستوى توظيف الموارد بالاتحاد المصري لرفع الأثقال مرتفع.
- أن مستوى التكيف لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال مرتفع.
- أن مستوى المنتجات والخدمات ذات الجودة العالية بالاتحاد المصري لرفع الأثقال مرتفع.

ثانياً: التوصيات :

- الاهتمام ببناء ثقافة تنظيمية ومعايير جديدة تتسم بالعدالة والموضوعية وتطبيق مبادئ الحوكمة والتي بدورها تساهم فى زيادة الثقة بين الإدارة والعاملين.
- الاهتمام برفع الروح المعنوية للعاملين من خلال تعزيز الاتجاهات الإيجابية لدى الأفراد نحو بيئة العمل، وذلك عن طريق مساندة الأفراد وكسب تأييدهم وتحفيزهم معنوياً، وتقدير الجهد الذى يبذلونه.
- تعزيز ثقافة الولاء للاتحاد والانتماء للعمل والتي بدورها تزيد ايمان العاملين بالاتحاد ومن ثم تحقيق أهداف الاتحاد.

المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

- ١- اكنم الصرايرة، عبدالله صفوان الرشيدى (٢٠٠٩م): "اثر تطبيق إدارة التغيير في تعزيز فاعلية الشركات الصناعية بدولة الكويت"، بحث منشور، العدد الأول، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.
- ٢- الاتحاد المصري لرفع الأثقال (٢٠٠٨م): "لائحة النظام الأساسي للاتحاد المصري لرفع الأثقال"، القاهرة، مصر.
- ٣- جمال عبدالحميد محمد(٢٠٠٤م): "استخدام أسلوب النظم للارتقاء برياضة رفع الأثقال فى جمهورية مصر العربية"، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة طنطا.
- ٤- سيد محمود الهوارى(٢٠٠٠م): " المدير الفعال للقرن ال ٢١ "، ط٥، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر.

٥- محفوظ احمد جودة (٢٠٠٦م): "إدارة الجودة الشاملة: مفاهيم وتطبيقات"، ط٢، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٦- محمد حامد محمد حسن (٢٠١٦م): "إدارة التغيير وعلاقتها بالانحراف الإداري لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا

٧- معتصم عبدالوهاب المجالى (٢٠١٠م): " أثر منظمات الظل على الفاعلية الإدارية: دراسة تطبيقية على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

٨- يوسف صالح الحمد(٢٠١٣م): " أثر إدارة التغيير فى تعزيز فعالية الشركات المساهمة العامة فى دولة الكويت"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، مصر.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

9- **Brown. W.A(2000):** Organizational Effectiveness in nonprofit human service Organizations: The influence of the board of directors. DAI-B60/12.P.6403.

10- **Flamer. K.R(2000):** An Organizational existentialist exploration of the Effectiveness of the higher education institutions and their leaders. DAI-A60/90.P.3287.

11- **Huang. C. C. D.(2000):** The impacts of information technology on Organizational Effectiveness in human service Organizations. DAI-A61/01.P.365.

ملخص البحث باللغة العربية

تقييم مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال

* م.م/ عبدالله حسين رضا

المقدمة ومشكلة الدراسة

في ظل تعرض الاتحادات الرياضية عامة الاتحاد المصري لرفع الأثقال خاصة لقوى داخلية وخارجية (زيادة المنافسة- الانفتاح العالمي - انتشار مفهوم العولمة الرياضية- تطور التكنولوجيا)، فأدى الاتحاد بإجراء التغييرات في الهيكل التنظيمي والاستراتيجية ونظم وإجراءات العمل والوسائل التكنولوجية اللازمة لتحقيق متطلبات بيئة العمل المتجددة، وبذلك فقد سعى هذا الاتحاد إلى إحداث التغيير المنشود لمواكبة التغييرات الداخلية والخارجية من أجل تحقيق درجة فاعلية مناسبة تسمح له بالاستمرار في تديم الخدمة في ظل وجود بيئة تنافسية قوية حيث تتمثل الفاعلية الإدارية في (تحقيق الأهداف المنشودة- التطوير الذاتي- توظيف الموارد المتاحة- التكيف مع البيئة المحيطة- جودة المنتجات والخدمات المتاح) ، لذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال.

هدف الدراسة:

تهدف إلى تقييم مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع البحث العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال والمتمثل في " أعضاء مجلس إدارة أفرع الاتحاد، أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، مديري أفرع الاتحاد(مالي- تنفيذي)، إداري الأفرع والاتحاد وذلك للعام ٢٠١٧م/٢٠١٨م والبالغ عددهم(٢٥٨) فرد، حيث قام الباحث باختيار عينة الدراسة الأساسية بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المجتمع الأصلي والبالغ قوامها (١٦٥) فرداً.

الاستخلاصات :

- أن مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي(٤.٣٢).

التوصيات :

- العمل على بناء ثقافة تنظيمية ومعايير جديدة تتسم بالعدالة والموضوعية وتطبيق مبادئ الحوكمة والتي بدورها تساهم في زيادة الثقة بين الإدارة والعاملين.

Abstract in English

Evaluation of the Level of administrative efficiency of the employees of the Egyptian Federation of Weightlifting

* Assistant Lecturer / **Abdullah Hussein Reda**

Presented and the problem of the study:

Under the exposure General of the Egyptian Federation of sports federations to raise private internal and external (increase to compete-global openness - the spread of the concept of globalization Sports - technology development), Union This led make the changes in the organizational and strategic structure, systems and work procedures and technological means necessary to achieve the renewable work environment requirements, so that the Union has sought to bring the desired change to keep up with the internal and external changes in order to achieve an appropriate degree of effectiveness allow him to continue to sustain the service in the presence of a competitive environment s The priority in terms of administrative efficiency in (achieving the goals desired - development available - employ resources available - adapt to the environment Surrounding- quality products and services available, so this study was to identify the actual reality of the effectiveness of the administrative staff of the Egyptian Federation of weightlifting.

The objectives of the study:

Aims to identify "the reality of the administrative efficiency of the staff of the Egyptian Federation of weightlifting."

Methodology of the study:

the researcher used the descriptive approach and his procedures and procedures so as to relevance to the nature of the study.

Society and the study sample:

represents the research community workers of the Egyptian Federation of weightlifting and of "members of the branches of the management of the Union, members of the committees of the various Union, the branches of Union managers (Mala- executive), administrative branches of the Union , and that for the year 2017/2018 totaling 258 individual, where the researcher choose the basic study sample stratified random way from the original community-strong (165) personnel.

Conclusions:

- The level of administrative efficiency of the staff of the Egyptian Federation of weightlifting high as the value of the arithmetic mean (4.32).

Recommendations:

- work building a new organizational culture and standards that are fair, objective and application of the principles of governance, which in turn contribute to increased trust between management and employ.