

” إدارة تنوع الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم”

أ.د. حسن أحمد الشافعي (*)

د. أحمد حسنى خليل (**)

مقدمة البحث:

تعتبر الأندية الرياضية من الهيئات الرياضية الحيوية التي تهتم بحركة المجتمع وإدارته، كما أنه يجب علي القائمين بها وضع السياسات التي تساهم في النهوض بها من خلال وضع الخطط والبرامج للأعضاء والعاملين بهذه الأندية في مختلف المجالات، ولكي تحقق الأندية أهدافها المرجوة لابد وان تهتم بالعنصر البشري والذي يعتبر دعامة أساسية في عمليات التنمية الشاملة. (٤ : ٣)

وأصبحت الأندية تمتلك قوي عاملة متنوعة من حيث أعمار الموظفين، وقدراتهم الجسدية ودياناتهم فضلا عن الاختلافات الثقافية، والاختلاف في المستوي الاجتماعي والعرق، حيث وصل إجمالي اللاعبين الأجانب في الدوري المصري موسم ٢٠١٧/٢٠١٨م إلي ٦٦ لاعب من ٢٠ جنسية ما بين قارات إفريقيا وآسيا وأوروبا وأمريكا اللاتينية، كما تسمح لوائح الاتحاد المصري لكرة القدم بتسجيل ٣ لاعبين اجانب بقائمة كل مباراة، وحرية التعاقد مع اجهزة فنية اجنبية. (٨ : ١) (١٥)

هذا التنوع يتطلب إدارة فاعلة وواعية تعترف بالفروق الموجودة بين العاملين وتقدرها وتؤمن أن كل شخص منفرد في ذاته، كما تعمل على استكشاف هذه الاختلافات في ظل بيئة تتسم بالأمان و الإيجابية والرعاية، بالإضافة إلى أن هذا المفهوم يعني فهم كل منا للآخر وتجاوز التسامح البسيط إلى تعظيم الأبعاد الغنية للتنوع في كل فرد والاحتفاء بها. (١٠ : ٢)

فإدارة التنوع تعني الأسلوب الذي يستخدم في التعامل مع الموارد البشرية بهدف تطوير القوى العاملة وتمكينها، وتغيير الثقافة التنظيمية، وهي نهج واقعي، وخطة للتغيير، يتم من خلالها استغلال الاختلافات البشرية وتنوعها لزيادة كفاءة عمل الفرد والارتقاء بمهاراته وأدائه، كما أن إتباع إدارة التنوع داخل المؤسسات يساعدها على مواكبة التغيرات الحديثة والمتسارعة، غير أنه يمكن أن تواجه هذه المؤسسات العديد من الصعوبات المتمثلة في تلبية احتياجات المجتمع من الكوادر المؤهلة، نظرا لكونها مهمة شاقة تستلزم مثابرة والتزام وتفان، وتوفير سياسات أفضل كصنع القرار وتعزيز الإبداع والابتكار. (٩ : ٥٨)

(*) أستاذ متفرغ بقسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية.

(**) مدرس بقسم الادارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة./ ليسانس الحقوق - كلية الحقوق - جامعة المنصورة.

وفي ظل تزايد حدة المنافسة بين مختلف الأندية الرياضية، أصبحت هذه الاندية مطالبة بتبني أساليب وأدوات إدارية حديثة وفعالة تمكنها من اكتساب المزايا التنافسية والاحتفاظ بها لأطول فترة ممكنة، وتساعدنا في اختيار وتطبيق وتقييم الاستراتيجيات التي تتبناها. (٧: ٣)

لذا يعتبر الأداء الاستراتيجي هو أكثر من كونه أداء مالي موجه نحو المخرجات بل له منظور أوسع من ذلك مع أخذ مؤشرات الأداء غير المالي في الاعتبار، حيث يعتمد الأداء الاستراتيجي على فلسفة بطاقة الأداء المتوازن لقياس أدائه. (٢: ٢٦)

من كل هذا يتضح أن الأداء الاستراتيجي هو الدالة الكلية للأداء المالي والتشغيلي ومعدل الإبداع والتعليم ورضا العميل من خلال السعي الى ترجمة رؤية المؤسسة ورسالتها إلى أهداف استراتيجية، ثم ترجمة هذه الأهداف إلى أهداف تشغيلية على مستوى الأعمال ثم المستوي الوظيفي لخلق التكامل في القيم المضافة ويمكن توضيح أبعاد الأداء الاستراتيجي المستخدمة في (العنصر المالي، عنصر المستفيدين، عنصر التعليم والنمو، عنصر العمليات الداخلية، العنصر الاجتماعي). (٣: ١٤)

مشكلة البحث:

يعد تنوع الموارد البشرية في أماكن العمل أحد أهم التحديات التي تشهدها المنظمات الرياضية، حيث ينعكس على سلوكياتهم، ويسهم في بناء شخصياتهم وأساليب تفكيرهم، لذا يجب على المنظمة أن تقوم بمراعاته وتوظيفه لصالحها؛ من خلال إدارة واعية لهذا التنوع تراعي من خلالها فكر كل فئة، والعمل على دمجهم وخلق نسيج متكامل يزيد من فاعلية أداء المنظمة. (٢: ٥)

ولعلي هروب بعض اللاعبين الاجانب من الاندية المصرية مثل مهاجم النادي الأهلي السابق ساليف كوليبالي موسم ٢٠١٦/٢٠١٧م، حيث نشر اللاعب كوليبالي على موقعه الرسمي بأن السبب الرئيسي وراء ترك اللاعب للنادي الأهلي هو "عدم الراحة النفسية" في النادي الاهلي، حيث يشير لتعرض للاضطهاد الديني الشديد في مصر، لذا كان علي إدارة النادي الأهلي التعامل السريع مع هذا التنوع في الموارد البشرية وحل الازمة قبل تفاقمها حتي يحصل النادي علي النتائج المرجوة من إدارة التنوع في العناصر البشرية في الفريق الاول للنادي لكرة القدم، وخصوصا بعد تألق اللاعب وإحرازه ٦ اهداف بطريقة رائعة، في ما لا يقل عن ٧ لقاءات لعبها مع الفريق في الدوري الممتاز المصري.

ومن خلال إطلاع الباحثين علي توصيات الدراسات السابقة في مجال المشروعات الرياضية الصغيرة، فقد أوصت دراسة كل من نسرين شاكر (٢٠١٧) (١٠) ومحمد سليم ومحمد بن سالم (٢٠١٥) (٩) علي ضرورة نشر ثقافة التنوع والاختلاف بين الموظفين، وإدراك ميزات تنوع الموارد البشرية والاستفادة من المساهمات الفردية التي يمكن أن تحصل عليها من

قوة العمل المتنوعة، وضرورة تبني التنوع علي مستوي استراتيجي كأساس للثقافة التنظيمية، وضرورة تطبيق برامج التدريب الإداري لتطبيق إدارة التنوع بشكل فعال.

لذا سعت هذه الدراسة إلى كشف تأثير إدارة هذا التنوع في الموارد البشرية داخل المنظمة الرياضية على الأداء الاستراتيجي، هذا وقد رأي الباحثان أن أفضل مجال لتطبيق الدراسة هو أندية الدرجة الثانية لكرة القدم المصرية، نظراً لوجود التنوع الكبير في الموارد البشرية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين إدارة تنوع الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم، من خلال الاهداف الفرعية التالية:

١. دراسة العلاقة بين إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره.
٢. توضيح العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية للعينه وكلّ من إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره.
٣. الكشف عن طبيعة الفروق بعينه البحث في كلّ إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره. تبعاً لـ (المستوي الوظيفي - نوع النادي الرياضي)
٤. التعرف على الاختلافات بين عينه البحث في كلّ من إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره، تبعاً لـ (عدد سنوات الخبرة).

فروض البحث:

١. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين كلا من إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره.
٢. توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المتغيرات الديمغرافية للعينه وكلّ من إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره.
٣. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينه البحث في كلّ من إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره. تبعاً لـ (المستوي الوظيفي - نوع النادي الرياضي).

٤. يوجد تباين دال إحصائياً بين درجات عينه البحث في كلّ من إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره. تبعاً لـ (عدد سنوات الخبرة).

مصطلحات البحث:

- إدارة تنوع الموارد البشرية: (المتغير المستقل)، هي قدرة إدارة المنظمة على التعامل مع تباين الموارد البشرية من أجل الاستفادة من المميزات الممكنة للتنوع لتحسين أداء الأفراد والمجموعات وتقليل السلبيات المحتملة للتنوع. (٨ : ١٠)
- الأداء الاستراتيجي: (المتغير التابع)، يعبر عن الأهداف المنشودة التي تسعى المنظمات لتحقيقها من خلال العاملين بها. (٣ : ٤)

الدراسات المرجعية:

أولاً: الدراسات المرجعية باللغة العربية:

١- دراسة يعمر عبد اللطيف (٢٠١٧) (١١) دراسة بعنوان أثر تنوع الموارد البشرية على أداء المنظمات : دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة في الاردن ، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة تنوع الموارد البشرية على أداء المنظمات في المستشفيات الخاصة في شمال الاردن، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٤) فرداً من إجمالي المجتمع والبالغ عددهم (٢٩٥) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الأداء في تنوع الموارد البشرية في المستشفيات جاء مرتفعاً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، كما أن مستوى الاداء في المستشفيات جاء مرتفعاً.

٢- دراسة سارة كساب عبد الله (٢٠١٧) (٦) دراسة بعنوان إدارة التنوع في الموارد البشرية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية - الدور الوسيط للتمكين الإداري : دراسة ميدانية في المناطق الصناعية المؤهلة في سحاب ، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة التنوع في الموارد البشرية على سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالشركات في المناطق الصناعية المؤهلة في سحاب في ظل وجود التمكين الإداري كمتغير وسيط ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، حيث اشتملت العينة على (٤٠٠) عاملاً في الإدارات الوسطى والدنيا في مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لإدارة التنوع في الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة على سلوك المواطنة التنظيمية بدلالة أبعادها مجتمعة في المناطق الصناعية المؤهلة في مدينة سحاب الصناعية.

٣- دراسة نسرين شاكر (٢٠١٧) (١٠) بعنوان واقع إدارة التنوع وأثرها علي الثقافة التنظيمية بالجماعات الفلسطينية بمحافظة غزة، وتهدف الدراسة إلي التعرف علي أثر إدارة التنوع علي الثقافة التنظيمية في الجامعات المصرية، وقد اعتمدت الباحثة علي المنهج الوصفي التحليلي، أستخدم عينة عشوائية طبقية وبلغت عينة الدراسة ٣٣٢ موظف وقد توصلت الدراسة الي وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد إدارة التنوع والثقافة التنظيمية.

٤- دراسة إيناس أحمد (٢٠١٦) (٢) دراسة بعنوان أثر الأداء الاستراتيجي للمنظمة علي إدارة تنوع الموارد البشرية بالتطبيق علي البنوك الخاصة بمصر ، وتهدف الدراسة إلي دراسة وتحليل العلاقة بين الاداء الاستراتيجي للبنوك الخاصة وادارة التنوع للموارد البشرية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، واشتملت عينة الدراسة علي (٣١) بنك تم سحب منها ٣١٠ استمارة ، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية إحصائياً بين جميع ابعاد متغير الأداء الاستراتيجي وأبعاد متغير إدارة التنوع وذلك بالبنوك الخاصة المصرية.

٥- دراسة أثير عبدالله (٢٠١٤) (١) دراسة بعنوان تأثير معالجات التنوع في الموارد البشرية في الأداء التشغيلي ، وهدفت الدراسة إلي تقييم مستوى معالجات تنوع الموارد البشرية بأبعادهما، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، واشتملت عينة البحث علي (٥٠) فردا في المستويات الإدارية الثلاثة من العاملين في محطات الكهرباء، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة وأثر بين معالجات التنوع في الموارد البشرية والأداء التشغيلي لمحطات الكهرباء.

ثانيا: الدراسات المرجعية باللغات الأجنبية:

١- دراسة ديشباندي (Deshpande: 2015) (١٣): عنوان الدراسة تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في التعليم العالي مع التركيز بشكل خاص في كلية إدارة الأعمال استهدفت الدراسة استخدام بطاقة الأداء المتوازن موجود في الولايات المتحدة وبريطانيا منذ زمن ولكن لا يوجد في الهند في الواقع العملي وتقديم نموذج مفاهيمي يمكن تطبيقه لبطاقة الأداء المتوازن في الهند كأداة استراتيجية ولتحقيق التنمية الشاملة المساعد كل مؤسسه علي ترجمة بيان الرسالة والرؤية الخاصة بها.

٢- دراسة ابو وايتال (Ogbo& Etal : 2014) (١٤): عنوان الدراسة تأثير تنوع القوى العاملة علي الأداء التنظيمي لشركات مختارة في نيجيريا استهدفت الدراسة تحديد ما إذا

كان تنوع القوى العاملة لدية تأثير إيجابي على قضايا العملاء ذات الصلة وأثر ذلك على أداء المؤسسة ومدى تأثير التعليم على إدارة تنوع القوى العاملة لتعزيز مؤثر الربحية العالية وتوصلت الى أن تنوع القوى العاملة له تأثير إيجابي على القضايا المتعلقة بالعملاء في المؤسسة وأن التعليم يعتبر أداة فعالة يمكن استخدامها في إدارة تنوع القوى العاملة لتعزيز الربحية الحالية وله ايضا تأثيرا ايجابيا على الأداء التنظيمي.

٣- دراسة دينتو وايتال (Dnetto : 2014) (١٢) عنوان الدراسة ممارسات إدارة التنوع في الموارد البشرية في قطاع التصنيع الأسترالي استهدفت الدراسة تحليل قصور إدارة المؤسسات حول فوائد وتحديات تنوع القوى العاملة وممارسات إدارة الموارد البشرية الخاصة بالتنوع وتوصلت الدراسة الى أن التميز العلني غير موجود وأن اصحاب الاعمال يتبنون نهج الامتثال القانوني ولا ينتظرون الى تنوع القوى العاملة كمصدر للميزة التنافسية ، وجود عديد من التحديات التي يجب على المؤسسات أن تعالجها لإنجاح إدارة التنوع بها وهي عدم الاعتراف بالمهارات المختلفة والاتصالات غير الفعالة وزيادة تكاليف التدريب والعزلة الاجتماعية والخلفيات المختلفة لقوي العمل بين الموظفين متعددة الثقافات.

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم:

استخدم الباحثين المنهج الوصفي، الاسلوب المسحي لتناسبه مع طبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

أندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم موسم ٢٠١٧م - ٢٠١٨م، مقسمة الي ثلاثة مجموعات.

- عينة البحث الاستطلاعية:

تم تحديد عينه اجراء المعاملات العلمية لتقنين اداة البحث، والتي بلغ عددها (٣٠) فردا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث، من (٢٠١٨/٣/٢) الي (٢٠١٨/٣/٢٦).

- عينة البحث الأساسية:

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية الطبقيّة، وقد بلغ قوامها (٤١٣) فردا، بواقع (١٤) نادي، (٨) أهلي، (٦) خاص، من مجالس الإدارات والعاملين بأندية القسم الثاني من مجتمع البحث، من (٢٠١٨/٤/١٢) الي (٢٠١٨/٤/٢٢). كما هو موضح بجدول (١):

جدول (1) بيان عددي ونسبي بالعينة قيد البحث

م	اسم النادي	نوع النادي	المجموعة	أعضاء مجالس الإدارات		العاملون بالأندية الإهلية		إجمالي	
				%	ن	%	ن	%	ن
1	الجونة	خاص	المجموعة الأولى	١٧,٢	٥	٨٢,٧	٢٤	٧	٢٩
٢	نادي بني سويف	أهلي		٢٧,٧	٥	٧٢,٢	١٣	٤,٣	١٨
٣	الألومنيوم	خاص		١٣	٦	٨٦,٩	٤٠	١١,١	٤٦
٤	نادي ديروط	أهلي		٢٣,٥	٤	٧٦,٤	١٣	٤,١	١٧
٥	نادي الترسانة	أهلي	المجموعة الثانية	١٠,٧	٣	٨٩,٢	٢٥	٥,٨	٢٨
٦	نادي الزرقا	أهلي		٧,٣	٣	٩٢,٦	٣٨	٩,٩	٤١
٧	نجوم المستقبل	خاص		١٦	٤	٨٤	٢١	٦	٢٥
٨	نادي القناه	أهلي		٣٥,٢	٦	٦٤,٧	١١	٤,١	١٧
٩	اف سي مصر	أهلي		١٠,٨	٤	٨٩,١	٣٣	٨,٩	٣٧
١٠	فاركو	خاص	المجموعة الثالثة	١٤,٢	٣	٨٥,٧	١٨	٥	٢١
١١	كوكاكولا	خاص		١٩	٤	٨٠,٩	١٧	٥	٢١
١٢	نادي بني عبيد	أهلي		١٢,٥	٤	٨٧,٥	٢٨	٧,٧	٣٢
١٣	غزل المحلة	خاص		١٣,٦	٣	٨٦,٣	١٩	٥,٣	٢٢
١٤	نادي المنصورة	أهلي		١٠,١	٦	٨٩,٨	٥٣	١٤,٢	٥٩
			إجمالي		١٤,٥	٦٠	٨٥,٤	٣٥٣	١٠٠

أدوات جمع البيانات:

- المقابلة الشخصية المقننة لعدد من أعضاء مجالس الإدارات والعاملين لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم عينة البحث.
- استبيان " إدارة تنوع الموارد البشرية". من اعداد الباحثين، مرفق (٨).
- استبيان " الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم ". من اعداد الباحثين، مرفق (٩).

خطوات البحث:

- بعد تحديد عينة البحث وإعداد أداة جمع البيانات قام الباحثان بالخطوات التالية:
- المعاملات الإحصائية للاستبيان.
- حساب معامل الصدق:
- استعان الباحثان بالطرق الآتية لحساب معامل صدق المقياس وهي:
- صدق المحكمين.
 - صدق الاتساق الداخلي.

١. صدق المحكمين:

قام الباحثان بعرض محاور الاستبيان المقترحة مرفق (٢)،(٤)، وكذلك عبارات كل محور من المحاور مرفق (٣)،(٥)، على (٩) خبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول مناسبة وكفاية المحاور والعبارات ومناسبة صياغتها لعينة البحث، ويوضح مرفق (٦)،(٧) آراء الخبراء.

٢. صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من مدى ملائمة عبارات الاستبيان، قام الباحثين بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فردا من مجالس الإدارات والعاملين بالأندية عينه البحث. واستخدم الباحثين صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق محاور وعبارات الاستبيان من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات ومحاورها، كما يتضح من الجداول من (٢)،(٣).

جدول (٢) معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان إدارة تنوع الموارد البشرية، عينه البحث (المتغير المستقل) (ن=٣٠)

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
١	**٠,٤٧٤	٨	**٠,٦١٥	١٥	**٠,٦٥٣	٢٢	**٠,٦٩٧
٢	**٠,٥٧٧	٩	**٠,٦٤٠	١٦	**٠,٦٢٠	٢٣	**٠,٨٥٧
٣	**٠,٤٧٣	١٠	**٠,٦٨٠	١٧	**٠,٦٥٤	٢٤	**٠,٦٧٦
٤	**٠,٨٥٢	١١	**٠,٥٧٥	١٨	**٠,٧٤٨	٢٥	**٠,٦٧٧
٥	**٠,٨١٤	١٢	**٠,٦٢٤	١٩	**٠,٧١١	٢٦	**٠,٧٨٤
٦	٠,٥٦٩	١٣	**٠,٦٣٥	٢٠	**٠,٦٩٠	٢٧	**٠,٦٥٢
٧	**٠,٦٣٨	١٤	**٠,٤٩١	٢١	**٠,٧٥٥	٢٨	**٠,٥٨٤

(**) قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ٢٨ عند مستوي دلالة (٠,٠١) = ٠,٤٦٣

(*) قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ٢٨ عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

جدول (٣) معامل الارتباط بين محاور وعبارات استبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم. (المتغير التابع) (ن=٣٠)

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
٢٩	**٠,٧٥٤	٣٨	**٠,٣٨٩	٤٧	**٠,٥٦٨	٥٦	**٠,٥٨٠
٣٠	**٠,٦٤٢	٣٩	**٠,٤٦٣	٤٨	**٠,٦٣٥	٥٧	**٠,٧٣٣
٣١	**٠,٥٣٦	٤٠	**٠,٥٣٩	٤٩	**٠,٥١٨	٥٨	**٠,٥٧٩
٣٢	**٠,٥٥٠	٤١	**٠,٥٦٤	٥٠	**٠,٧٠٧	٥٩	**٠,٧٤٩
٣٣	**٠,٦٩٦	٤٢	**٠,٥٤١	٥١	**٠,٨٠٥	٦٠	**٠,٨٥٧
٣٤	**٠,٤٦٧	٤٣	**٠,٥٩٥	٥٢	**٠,٨٣٣	٦١	**٠,٦٠٢
٣٥	**٠,٦٥٣	٤٤	**٠,٦٠٤	٥٣	**٠,٦٩٠	٦٢	**٠,٦٤٠
٣٦	**٠,٥٨٢	٤٥	**٠,٧٤٥	٥٤	**٠,٧٠٩	٦٣	**٠,٦٦٢
٣٧	**٠,٥٨١	٤٦	**٠,٦٢٠	٥٥	**٠,٦٤٦		

ويتضح من الجدول (٢)، (٣) أن:

وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، بين استبيان إدارة تنوع الموارد البشرية والعبارات الخاص به، كما توجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١)، بين محاور استبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم والعبارات الخاصة به، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين محاور و عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي ينتمي إليها.

جدول (٤) معامل الارتباط بين المحاور استبيان إدارة تنوع الموارد البشرية (المتغير المستقل) (ن=٣٠)

م	المحاور	الاستبيان
١	مفهوم إدارة التنوع بالمؤسسات الرياضية.	**٠,٨٩٤
٢	أهمية إدارة التنوع بالمؤسسات الرياضية.	**٠,٨٩٤
٣	برامج إدارة التنوع بالمؤسسات الرياضية.	**٠,٧٧٤

(**) قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ٢٨ عند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٤٦٣

(*) قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ٢٨ عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

جدول (٥) معامل الارتباط بين المحاور واستبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم عينه البحث (المتغير التابع) (ن=٣٠)

م	المحاور	الاستبيان
١	البعد المالي .	**٠,٧٠٥
٢	بعد المستفيدين (العملاء).	**٠,٨٩٨
٣	بعد العمليات الداخلية.	**٠,٨٠٠
٤	بعد النمو والتعلم.	**٠,٨٨٤

(**) قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ٢٨ عند مستوى دلالة (٠,٠١) = ٠,٤٦٣

(*) قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية ٢٨ عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

ويتضح من جدول (٤)، (٥): وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠١) بين المحاور واستبيان إدارة تنوع الموارد البشرية، وكذلك استبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم.

- حساب معامل الثبات:

سوف يستخدم الباحث طريقتين لحساب الثبات:

١. طريقه الفا كرونباخ. ٢. طريقه التجزئة النصفية.

١. طريقه الفا كرونباخ:

استخدم الباحثين معامل ألفا كرونباخ و دلالة الاتساق الداخلي لحساب معامل ثبات محاور الاستبيان، حيث قام الباحثين بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فرداً، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيان كما يتضح من الجدول رقم (٦)، (٧) أن:

جدول (٦) اختبار معامل ارتباط الفا كرونباخ لاستبيان إدارة تنوع الموارد البشرية (المتغير المستقل) (ن=٣٠)

م	المحور	الثبات
١	مفهوم إدارة التنوع بالمؤسسات الرياضية.	٠,٨٢٩
٢	أهمية إدارة التنوع بالمؤسسات الرياضية.	٠,٨٢٤
٣	برامج إدارة التنوع بالمؤسسات الرياضية.	٠,٨٥٧
	إدارة تنوع الموارد البشرية	٠,٩١٤

* دال

جدول (٧) اختبار معامل ارتباط الفا كرونباخ لاستبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم (المتغير التابع) (ن=٣٠)

م	المحور	الثبات
١	البعد المالي .	٠,٧٧٩
٢	بعد المستفيدين (العملاء).	٠,٨٠٤
٣	بعد العمليات الداخلية.	٠,٨٦٠
٤	بعد النمو والتعلم.	٠,٨١٦
	الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم	٠,٩٢٤

* دال

ويتضح من الجدول رقم (٦)، (٧) أن:

ثبات محاور الاستبيان، حيث بلغ معامل الثبات (٠,٩١٤) لاستبيان إدارة تنوع الموارد البشرية، و (٠,٩٢٤) لاستبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة

القدم، وكان معامل الاتساق الداخلي لكل محور دال مما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيان.

- طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات الاستمارتين:

استخدم الباحثين معامل ارتباط التجزئة النصفية ومعادلة ارتباط سبيرمان - براون وجتمان لحساب معامل ثبات محاور الاستمارتين، وذلك بتطبيقهما على مجموعة الدراسة الاستطلاعية وعددهم (٣٠) من أعضاء مجالس الإدارات والعاملين لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم عينه البحث، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستمارتين، كما يتضح من الجدول رقم (٨)،(٩):

جدول (٨) اختبار معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان إدارة تنوع الموارد البشرية المتغير المستقل (ن=٣٠)

م	المحور	سبيرمان - براون	ارتباط جتمان
١	مفهوم إدارة التنوع بالمؤسسات الرياضية.	٠,٧٢١	٠,٧١٦
٢	أهمية إدارة التنوع بالمؤسسات الرياضية.	٠,٧٩٢	٠,٧٩١
٣	برامج إدارة التنوع بالمؤسسات الرياضية.	٠,٧٤٥	٠,٧٣٤
	إدارة تنوع الموارد البشرية	٠,٧٤٤	٠,٧٤٣

جدول (٩) اختبار معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم (المتغير التابع) (ن=٣٠)

م	المحور	سبيرمان - براون	ارتباط جتمان
١	البعد المالي.	٠,٥٦٣	٠,٥٤٦
٢	بعد المستفيدين (العملاء).	٠,٧٥٧	٠,٧٤٨
٣	بعد العمليات الداخلية.	٠,٧٠٧	٠,٧٠٦
٤	بعد النمو والتعلم.	٠,٧٣٧	٠,٧٠٠
	الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني	٠,٨٨٠	٠,٨٧٦

ويتضح من الجدول رقم (٨)،(٩) أن: معامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان إدارة تنوع الموارد البشرية هو (٠,٧٤٤) لسبيرمان - براون و (٠,٧٤٣) عند جتمان، بينما معامل ارتباط التجزئة

النصفية لاستبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم هو (٠,٨٨٠) لسبرمان - براون و (٠,٨٧٦) عند جتمان.

مناقشة وتفسير الدلالات الإحصائية: (أولاً: النتائج الوصفية لعينه البحث)

- استبيان إدارة تنوع الموارد البشرية (المتغير المستقل).

جدول (١٠) توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو مفهوم إدارة تنوع الموارد البشرية (ن=٤١٣)

م	اوافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	٢كا
	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن			
١	١٣,٦	٥٦	١٢,٨	٥٣	٢١,٨	٩٠	٢٨,٣	١١٧	٢٣,٥	٩٧	٢,٦٤	١,٣٣	٣٦,٦٧
٢	١٠,٧	٤٤	٢٠,٦	٨٥	٢٦,٢	١٠٨	٢٩,١	١٢٠	١٣,٦	٥٦	٢,٨٥	١,٢٠	٥١,٤١
٣	١٣,٣	٥٥	١٠,٤	٤٣	٣١,٢	١٢٩	٢٠,٣	٨٤	٩,٩	٤١	٣,١١	١,١٧	٦١,٨٠
٤	١٢,١	٥٠	٢٠,١	٨٣	٢٥,٢	١٠٤	٢٨,٣	١١٧	١٤,٣	٥٩	٢,٨٧	١,٢٣	٣٩,٤٨
٥	١٤,٥	٦٠	١٠,٥	٤٣	٢٧,٤	١١٣	٢٠,١	٨٣	١٢,٦	٥٢	٣,٠٩	١,٢٣	٣٤,٧٨
٦	١٥	٦٢	١٠,١	٤٣	٢٩,١	١٢٠	٢٠,٨	٨٦	١٠,٧	٤٤	٣,١٢	١,٢١	٤٤,٣٤
٧	٢٠,٨	٨٦	٢٣,٥	٩٧	٢٦,٦	١١٠	١٩,٩	٨٢	٩,٢	٣٨	٣,٢٦	١,٢٥	٣٥,٨٢
٨	١٤	٥٨	٢٠,٣	٨٤	٢٧,٨	١١٥	٢٢,٣	٩٢	١٥,٥	٦٤	٢,٩٥	١,٢٦	٢٥,٣١
٩	١٨,٩	٧٨	٣٢	١٣٢	٢٧,١	١١٢	١٢,٣	٥١	٩,٧	٤٠	٣,٣٨	١,٢٠	٧٤,٣٢
١٠	١٥,٧	٦٥	١٠,٢	٤٣	٢٩,١	١٢٠	١٨,٤	٧٦	١٢,١	٥٠	٣,١٣	١,٢٣	٣٨,٦٣
١١	٢٣	٩٥	١٠,٣	٤٣	٢١,٨	٩٠	١٩,٤	٨٠	١٠,٩	٤٥	٣,٢٩	١,٣٠	٢٤,٧٦

* قيمة (٢كا) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٩,٤٩

أوضحت نتائج جدول (١٠) أن: قيمة (٢كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩,٤٩)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (٢كا) المحسوبة ما بين (٦١,٨٠ - ٢٤,٧٦)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠٥) لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (٩ - ١١)، وأيضاً لصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارات (٣ - ٥ - ٦ - ٧ - ٨ - ١٠)، ولصالح الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارات (١ - ٢ - ٤)، حيث كانت (٢كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول (١١) توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو أهمية إدارة التنوع (ن=٤١٣)

م	اوافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	٢كا
	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن			
١٢	٢٠,١	٨٣	٢٦,٢	١٠٨	١٩,٩	٨٢	٢٢,٥	٩٣	١١,٤	٤٧	٣,٢١	١,٣٠	٢٤,٤٧
١٣	٢٠,٣	٨٤	٢٤,٥	١٠١	٢٧,١	١١٢	١٦,٩	٧٠	١١,١	٤٦	٣,٢٥	١,٢٦	٣٢,٧٢
١٤	١٥,٥	٦٤	٢٤,٥	١٠١	٢٩,١	١٢٠	١٩,٦	٨١	١١,٤	٤٧	٣,١٣	١,٢٢	٤٠,٥٩
١٥	١٢,٦	٥٢	٢٣,٥	٩٧	٢٧,٤	١١٣	١٩,٩	٨٢	١٦,٧	٦٩	٢,٩٥	١,٢٦	٢٧,٢٧
١٦	١٥,٥	٦٤	٢٠,٣	٨٤	٢٦,٦	١١٠	٢٦,٢	١٠٨	١١,٤	٤٧	٣,٠٢	١,٢٤	٣٦,٤٥
١٧	١١,٤	٤٧	١٨,٩	٧٨	٣١,٧	١٣١	٢٤,٧	١٠٢	١٣,٣	٥٥	٢,٩٠	١,١٩	٥٧,٧٣
١٨	١٧,٤	٧٢	١٥	٦٢	٢٤	٩٩	٢٠,٨	٨٦	٢٢,٨	٩٤	٢,٨٣	١,٣٩	١١,٤٦

م	اوافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن			
١٩	٤٨	١١,٦	٨٨	٢١,٣	١٠,٥	٢٥,٤	١,٠٦	٢٥,٧	٦٦	١٦	٢,٨٩	١,٣٨	١١٨,٢
٢٠	٨٦	٢٠,٨	١٢٠	٢٩,١	٨٨	٢١,٣	٦٩	١٦,٧	٥٠	١٢,١	٣,٢٩	١,٣٠	٣٢,٥٣

* قيمة (كا) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٩,٤٩

أوضحت نتائج جدول (١١) أن: قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩,٤٩)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٥٧,٧٣ : ١١,٤٦)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠٥) لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (١٢ - ٢٠)، ولصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارات (١٣ - ١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٧ - ١٨)، ولصالح الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارة (١٩)، حيث كانت (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول (١٣) توزيع نسبي لاستجابات العينة نحو برامج إدارة التنوع (ن=٤١٣)

م	اوافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن			
٢١	٦١	١٤,٨	٨٦	٢٠,٨	١٣٣	٣٢,٢	٧٨	١٨,٩	٥٥	١٣,٣	٣,٠٤	١,٢٣	٤٦,٠١
٢٢	٨٢	١٩,٩	٨٨	٢١,٣	١٢٣	٢٩,٨	٦٢	١٥	٥٨	١٤	٣,١٧	١,٣٠	٣٢,٥٨
٢٣	٦٨	١٦,٥	٨٤	٢٠,٣	١٣٧	٣٣,٢	٦٦	١٦	٥٨	١٤	٣,٠٩	١,٢٥	٤٩,٠٩
٢٤	٤١	٩,٩	٩٠	٢١,٨	١٠٤	٢٥,٢	٧٣	١٧,٧	١٠٥	٢٥,٤	٢,٧٣	١,٣١	٣٤,٣٤
٢٥	٣٨	٩,٢	٨٩	٢١,٥	١٠٥	٢٥,٤	١١٧	٢٨,٣	٦٤	١٥,٥	٢,٨٠	١,٢٠	٤٩,١٦
٢٦	٣٢	٧,٧	٧٢	١٧,٤	٩٢	٢٢,٣	١١٠	٢٦,٦	١٠٧	٢٥,٩	٢,٥٤	١,٢٥	٤٩,٧٢
٢٧	٤٣	١٠,٤	٩٢	٢٢,٣	١١٢	٢٧,١	١٠٦	٢٥,٧	٦٠	١٤,٥	٢,٨٨	١,٢١	٤٣,٣٣
٢٨	٦٦	١٦	٨٨	٢١,٣	٩٣	٢٢,٥	٨٧	٢١,١	٧٩	١٩,١	٢,٩٣	١,٣٥	١٥,٣٩٠

* قيمة (كا) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٩,٤٩

أوضحت نتائج جدول (١٢) أن: قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩,٤٩)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٤٩,٧٢ : ١٥,٣٩٠)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠٥) لصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارات (٢١ - ٢٢ - ٢٣ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٨)، ولصالح الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارة (٢٦)، ولصالح الاختيار (غير موافق بشده) بالنسبة للعبارة (٢٤)، حيث كانت (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

– استبيان الاداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني (المتغير التابع).

جدول (١٣) توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو البعد المالي (ن=٤١٣)

م	اوافق بشدة		أوافق		أحيانا		أوافق		متوسط حسابي		انحراف معياري	كا	
	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن			
٢٩	٥٢	١٢,٦	٩٩	٢٤	٣٠,٣	١٢٥	٧٦	١٨,٤	٦١	١٤,٨	٣,٠١	١,٢٣	٤٢,٥٣
٣٠	٥٦	١٣,٦	٩٧	٢٣,٥	٣٢	١٣٢	٧٩	١٩,١	٤٩	١١,٩	٣,٠٧	١,٢٠	٥٤,٤٤
٣١	٦٦	١٦	٩٦	٢٣,٢	٢٥,٢	١٠٤	٩٠	٢١,٨	٥٧	١٣,٨	٣,٠٥	١,٢٨	١٩,٦٥
٣٢	٦٤	١٥,٥	٩٤	٢٢,٨	٢٨,٦	١١٨	٨٢	١٩,٩	٥٥	١٣,٣	٣,٠٧	١,٢٥	٣٠,١٦
٣٣	٧٨	١٨,٩	١٠٤	٢٥,٢	٢٦,٤	١٠٩	٦٧	١٦,٢	٥٥	١٣,٣	٣,٢٠	١,٢٩	٢٦,٤٠
٣٤	٧٧	١٨,٦	١٠٠	٢٤,٢	٢٨,١	١١٦	٦٢	١٥	٥٨	١٤	٣,١٨	١,٢٩	٣٠,٠١
٣٥	٧٥	١٨,٢	٨٨	٢١,٣	٢٧,١	١١٢	٧٩	١٩,١	٥٩	١٤,٣	٣,٠٩	١,٣٠	١٨,٤١
٣٦	٧٦	١٨,٤	١١٢	٢٧,١	٢٤,٥	١٠١	٦٧	١٦,٢	٥٧	١٣,٨	٣,٢٠	١,٢٩	٢٥,٩٧
٣٧	٦٥	١٥,٧	٧٥	١٨,٢	٣٠,٨	١٢٧	٨٩	٢١,٥	٥٧	١٣,٨	٣,٠٠	١,٢٥	٣٦,٧٤

* قيمة (كا) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٩,٤٩

أوضحت نتائج جدول (١٣) أن: قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩,٤٩)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٥٤,٤٤) (١٨,٤١)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠٥) لصالح الاختيار (موافق) بالنسبة للعبارة (٣٦)، ولصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارة (٢٩ - ٣٠ - ٣١ - ٣٢ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٥ - ٣٧)، ولصالح الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارة (٢٦) حيث كانت (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول (١٤) توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو بعد المستفيدين أو العملاء (ن=٤١٣)

م	اوافق بشدة		أوافق		أحيانا		أوافق		متوسط حسابي		انحراف معياري	كا	
	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن			
٣٨	٦١	١٤,٨	٧٨	١٨,٩	٢٤,٥	١٠١	٨٨	٢١,٣	٨٥	٢٠,٦	٢,٨٥	١,٣٤	١٠,٤٢
٣٩	٦٤	١٥,٥	٨٠	١٩,٤	٢٠,٣	٨٤	١١٢	٢٧,١	٧٣	١٧,٧	٢,٨٧	١,٣٣	١٥,٨٧
٤٠	٥٣	١٢,٨	٨١	١٩,٦	٢٧,١	١١٢	١٠٤	٢٥,٢	٦٣	١٥,٣	٢,٨٩	١,٢٥	٣١,٢٩
٤١	٥٦	١٣,٦	٨٣	٢٠,١	٢٦,٢	١٠٨	١٠٣	٢٤,٩	٦٣	١٣,٦	٢,٩١	١,٢٦	٢٦,٠٦
٤٢	٤٦	١١,١	٩٤	٢٢,٨	٣٤,١	١٤١	٧٩	١٩,١	٥٣	١٢,٨	٣,٠٠	١,١٧	٦٩,٨٤
٤٣	٦٤	١٥,٥	٧٨	١٨,٩	٢٦,٢	١٠٨	٩٧	٢٣,٥	٦٦	١٦	٢,٩٤	١,٢٩	١٨,١٠
٤٤	٨٣	٢٠,١	١٠٢	٢٤,٧	٢٦,٦	١١٠	٥٨	١٤	٦٠	١٤,٥	٣,٢١	١,٣١	٢٧,١٥
٤٥	٣٨	٩,٢	٥٨	١٤	٢١,٥	٨٩	٩٠	٢١,٨	١٣٨	٣٣,٤	٢,٤٣	١,٣٢	٦٩,٧٢
٤٦	٤٢	١٠,٢	١٠٠	٢٤,٢	٢٥,٩	١٠٧	١١٠	٢٦,٦	٥٤	١٣,١	٢,٩٧	١,١٩	٤٩,٨٢

* قيمة (كا) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٩,٤٩

أوضحت نتائج جدول (١٤) أن: قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩,٤٩)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٦٩,٨٤) (١٠,٤٢)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور

يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠٥) لصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارة (٣٨ - ٤٠ - ٤١ - ٤٢ - ٤٣ - ٤٤)، ولصالح الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارة (٣٩)، ولصالح الاختيار (غير موافق بشدة) بالنسبة للعبارة (٤٥)، حيث كانت (٢كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول (١٥) توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو بعد العمليات الداخلية (ن=٤١٣)

م	اوافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	٢كا
	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن			
٤٧	١٣,٨	٥٧	١٦,٢	٦٧	٢٩,١	١٢٠	٢٤,٥	١٠١	٦٨	١٦,٥	٢,٨٦	١,٢٦	٣٤,٤٩
٤٨	١٢,١	٥٠	٢٦,٩	١١١	٢٥,٤	١٠٥	٢٣,٢	٩٦	٥١	١٢,٣	٣,٠٣	١,٢١	٤٢,٩٦
٤٩	١٧,٢	٧١	٢٠,٨	٨٦	٢٧,٨	١١٥	٢٢	٩١	٥٠	١٢,١	٣,٠٨	١,٢٦	٢٨,١٩
٥٠	١٨,١	٧٥	٢٦,٢	١٠٨	٢٥,٧	١٠٦	١٧,٧	٧٣	٥١	١٢,٣	٣,١٩	١,٢٧	٢٨,٦٠
٥١	١٧,٩	٧٤	٢٢,٨	٩٤	٣١,٥	١٣٠	١٥,٧	٦٥	٥٠	١٢,١	٣,١٨	١,٢٤	٤٦,٢٨
٥٢	١٠,٧	٤٤	١٨,٢	٧٥	٢٧,١	١١٢	٢٥,٧	١٠٦	٧٦	١٨,٤	٢,٧٧	١,٢٤	٣٦,٣٥
٥٣	١٣,٦	٥٦	٢٠,٣	٨٤	٢٤,٧	١٠٢	٢٦,٤	١٠٩	٦٢	١٥	٢,٩١	١,٢٦	٢٦,٧٢
٥٤	٩,٧	٤٠	١٨,٩	٧٨	٢٧,٦	١١٤	٢٥,٩	١٠٧	٧٤	١٧,٩	٢,٧٦	١,٢٢	٤٢,٢٦
٥٥	١٠,٤	٤٣	٢٢	٩١	٣١	١٢٨	٢٣,٢	٩٦	٥٥	١٣,٣	٢,٩٢	١,١٨	٥٦,١٨
٥٦	١٦,٩	٧٠	٢٠,٨	٨٦	٢٧,٦	١١٤	٢١,٨	٩٠	٥٣	١٢,٨	٣,٠٧	١,١٨	٢٥,٢٦

* قيمة (٢كا) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٩,٤٩

أوضحت نتائج جدول (١٥) أن: قيمة (٢كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩,٤٩)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (٢كا) المحسوبة ما بين (٥٦,١٨) (٢٥,٢٦)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠٥) لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارة (٤٨ - ٥٠)، و لصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارة (٤٧ - ٤٩ - ٥١ - ٥٢ - ٥٤ - ٥٥ - ٥٦)، و لصالح الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارة (٥٣)، حيث كانت (٢كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول (١٦) توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو بعد النمو والتعلم (ن=٤١٣)

م	اوافق بشدة		أوافق		أحيانا		غ موافق		غ موافق بشدة		متوسط حسابي	انحراف معياري	٢كا
	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن			
٥٧	١٥,٥	٦٤	١٩,٤	٨٠	٢٥,٧	١٠٦	١٩,٩	٨٢	٨١	١٩,٦	٢,٩١	١,٣٣	١٠,٩٣
٥٨	١١,١	٤٦	١٣,٦	٥٦	٢٤	٩٩	٢٦,٦	١١٠	١٠٢	٢٤,٧	٢,٥٩	١,٢٩	٤١,٦٨
٥٩	٩,٤	٣٩	١٤,٥	٦٠	٢٧,٨	١١٥	٣٣,٢	١٣٧	٦٢	١٥	٢,٧٠	١,١٧	٨٢,٨٧
٦٠	٨	٣٣	١٤,٣	٥٩	٣١	١٢٨	٢٨,١	١١٦	٧٧	١٨,٦	٢,٦٤	١,١٧	٧٥,٣٦
٦١	١٣,٨	٥٧	١٤,٢	٦٠	٣٠,٣	١٢٥	٢٧,١	١١٢	٥٩	١٤,٣	٢,٨٦	١,٢٣	٥٣,٠٩
٦٢	١٨,٤	٧٦	٢٧,١	١١٢	٢٤,٥	١٠١	١٦,٢	٦٧	٥٧	١٣,٨	٣,٢٠	١,٢٩	٢٥,٩٧
٦٣	١٥,٧	٦٥	١٨,٢	٧٥	٣٠,٨	١٢٧	٢١,٥	٨٩	٥٧	١٣,٨	٣,٠٠	١,٢٥	٣٦,٧٤

* قيمة (٢كا) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٩,٤٩

أوضحت نتائج جدول (١٦) أن: قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٩,٤٩)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٨٢,٨٧): (١٠,٩٣)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠٥) لصالح الاختيار (أوفق) بالنسبة للعبارة (٦٢)، ولصالح الاختيار (أحيانا) بالنسبة للعبارات (٥٧ - ٦٠ - ٦١ - ٦٣)، ولصالح الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارات (٥٨ - ٥٩)، حيث كانت (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ثانيا: نتائج عينه الدراسة الأساسية في ضوء فروض الدراسة:

الفرض الأول: "توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين إدارة تنوع الموارد البشرية

بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره." وللتحقق من صحة الفرض الأول إحصائياً قام الباحثين بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالبحث المتمثلة في إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره، كما بجدول (١٧).

جدول (١٧) معاملات الارتباط بين إدارة تنوع الموارد البشرية، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم (ن=٤١٣)

إدارة تنوع الموارد البشرية				المتغيرات	
إجمالي	برامج إدارة التنوع	أهمية إدارة التنوع	مفهوم إدارة التنوع		
**٠,٧٧٩	**٠,٧٣٧	**٠,٧٢٥	**٠,٦٨٨	البعد المالي	الأداء الاستراتيجي لأندية الرياضية
**٠,٨٣٩	**٠,٨٣٢	**٠,٧٦٤	**٠,٧٢٥	بعد المستفيدين	
**٠,٧٩٩	**٠,٧٦١	**٠,٧٣٠	**٠,٧١١	بعد العمليات الداخلية	
**٠,٨١٢	**٠,٧٩٣	**٠,٧٤١	**٠,٧١١	بعد النمو والتعلم	
**٠,٨٧٨	**٠,٨٤٨	**٠,٨٠٥	**٠,٧١١	إجمالي	

يتضح من جدول (١٧) ما يلي:

توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره. ويتفق هذا مع نتائج دراسة أثير عبدالله (٢٠١٤م) والتي توصلت الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تنوع الموارد البشرية، و الأداء التشغيلي للمؤسسات المختلفة.

ويري الباحثين وجود علاقة طردية بين إدارة تنوع الموارد البشرية بالأندية الرياضية والاداء الاستراتيجي للأندية، وبالتالي فهناك علاقة ارتباطية بين كل من إدارة تنوع الموارد البشرية بالأندية الرياضية والاداء الاستراتيجي. **مما يعني أن الفرض تم قبوله كليا.**

الفرض الثاني: "توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين المتغيرات الديمغرافية للعيته وكل من إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره".

للتحقق من صحة الفرض الثاني إحصائياً قام الباحثين بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالدراسة المتمثلة في إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره وبعض المتغيرات الديموغرافية للبحث والمتمثلة في (المستوي الوظيفي- عدد سنوات الخبرة - نوع النادي الرياضي)، كما بجدول (١٨).

جدول (١٨) معاملات الارتباط إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره وبعض متغيرات الدراسة الديموغرافية (ن=٤١٣)

نوع النادي الرياضي	عدد سنوات الخبرة	المستوي الوظيفي	المتغيرات	
* * ٠,١٣٧-	٠,٠٣٥	٠,٠٤٩	مفهوم إدارة التنوع	إدارة تنوع الموارد البشرية
* ٠,١٠٩-	٠,٠٠٧-	* ٠,١٠٩-	أهمية إدارة التنوع	
* ٠,١١٣-	٠,٠٢٧-	٠,٠٤٧	برامج إدارة التنوع	
* * ٠,١٣٢-	٠,٠٠٥	٠,٠٥٧	إجمالي	
* ٠,١٠٥-	٠,٠٢٣-	٠,٠١٧	البعد المالي	الأداء الاستراتيجي للأندية
* * ٠,١٣٦-	٠,٠٢٩-	٠,٠٢٩	بعد المستفيدين	
٠,٠٧٣-	٠,٠٠٤	٠,٠٢٠	بعد العمليات الداخلية	
* * ٠,١٣٧-	٠,٠١٨	٠,٠٢٠	بعد النمو والتعلم	
* ٠,١٢٠-	٠,٠٠٩-	٠,٠٢٣	إجمالي	

(*) دالة عند مستوى ٠,٠١ (*) دالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من جدول (١٨):

١. وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين أهمية إدارة التنوع و المستوى الوظيفي لعينة البحث.

٢. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوي (٠,٠١)، (٠,٠٥)، بين إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاورة و نوع النادي الرياضي، كما توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة

احصائياً عند مستوي (0,01)(0,05) الاداء الاستراتيجي للاندية ومحاورة، عدا محور العمليات الداخلية حيث لم يظهر أي ارتباط. **مما يعني أن الفرض تم قبوله جزئياً.**

الفرض الثالث: " توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينه البحث في كل من إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاورة، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاورة تبعا لـ (المستوي الوظيفي - نوع النادي) ".

أولاً: المستوي الوظيفي: (العليا- التنفيذية)

للتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب قيمة (ت) بين متوسط درجات عينة البحث من الادارة العليا والتنفيذية في استبيان إدارة تنوع الموارد البشرية، و استبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم. ويوضح ذلك جدول (١٩):

جدول (١٩) الفروق بين الادارة العليا والتنفيذية في إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاورة، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاورة (ن=٤١٣)

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	مستوي الدلالة
إدارة تنوع الموارد البشرية	مفهوم إدارة التنوع	العليا (ن=٦٠)	٣٢,٢٦	١٠,٦٤	١,٦٢١-	غير دال
		التنفيذية(ن=٣٥٣)	٣٣,٨٨	١٠,٢٣		
	أهمية إدارة التنوع	العليا (ن=٦٠)	٢٦,٠٤	٧,٧٤	١,٦٠٩-	غير دال
		التنفيذية(ن=٣٥٣)	٢٧,٦٥	٨,٢٢		
	برامج إدارة التنوع	العليا (ن=٦٠)	٢٢,٢٢	٦,١١	١,٠٨٢-	غير دال
		التنفيذية(ن=٣٥٣)	٢٣,٣٠	٧,٣٧		
	الدرجة الكلية	العليا (ن=٦٠)	٨٠,٥٣	٢٢,٤٥	٤,٣١٤-	غير دال
		التنفيذية(ن=٣٥٣)	٨٤,٨٤	٢٣,٦٥		
الأداء الاستراتيجي للأندية الرياضية	البعد المالي	العليا (ن=٦٠)	٢٧,٤٤	٩,٠٥	٠,٤٧٩-	غير دال
		التنفيذية(ن=٣٥٣)	٢٧,٩٢	٨,٨٩		
	بعد المستفيدين	العليا (ن=٦٠)	٢٥,٣١	٨,٦٦	٠,٨٠٨-	غير دال
		التنفيذية(ن=٣٥٣)	٢٦,١١	٨,٥٦		
	العمليات الداخلية	العليا (ن=٦٠)	٢٩,٢٤	٩,٨٢	٠,٥٩٢-	غير دال
		التنفيذية(ن=٣٥٣)	٢٩,٨٣	٩,٢٧		
	النمو والتعلم	العليا (ن=٦٠)	١٩,٥١١	٧,٤٦	٠,٤٣٤-	غير دال
		التنفيذية(ن=٣٥٣)	١٩,٩٤	٦,٨٢		
	الدرجة الكلية	العليا (ن=٦٠)	١,٠١٥	٣٢,٨٤	٢,٣١٤-	غير دال
		التنفيذية(ن=٣٥٣)	١,٠٣٨	٣٠,٨٥		

يتضح من جدول (١٩): عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الادارة العليا والادارة التنفيذية في استبيان إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و استبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره. مما يعني أن الفرض تم رفضه كليا.

ويرجع عدم وجود فروق بين الادارة العليا والتنفيذية إلى اشتراك كل العاملين بالأندية الرياضية بالأداء الاستراتيجي لتحقيق الاهداف باختلاف مستويات الادارة.

ويتفق هذا مع نتائج يعمر عبداللطيف حسين (٢٠١٧م) والتي توصلت الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تنوع الموارد البشرية وإدارات المؤسسات المختلفة.

ثانيا: نوع النادي الرياضي: (أهلي - خاص)

للتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب قيمة (ت) بين متوسط درجات عينة البحث من الاندية الاهلية والخاصة، في إدارة تنوع الموارد البشرية، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم. ويوضح ذلك جدول (٢٠):

جدول (٢٠) الفروق بين الاندية الاهلية والخاصة في إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره (ن=٤١٣)

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين المتوسطات	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
إدارة تنوع الموارد البشرية	مفهوم إدارة التنوع	الاهلي (ن=٣٤٩)	٣٤,٥٨	١٠,٤٥٨	٣,١٤١	غير دال
		الخاص (ن=١٦٤)	٣١,٤٣	٩,٤٨٠		
	أهمية إدارة التنوع	الاهلي (ن=٣٤٩)	٢٨,٠٢	٨,٤٩٢	١,٩٨٢	٠,٠٥
		الخاص (ن=١٦٤)	٢٦,٠٤	٧,١٥٦		
	برامج إدارة التنوع	الاهلي (ن=٣٤٩)	٢٣,٦٩	٧,٤٤٩	١,٨٢٢	٠,٠٥
		الخاص (ن=١٦٤)	٢١,٨٦	٦,٥٦١		
	الدرجة الكلية	الاهلي (ن=٣٤٩)	٨٦,٢٩	٢٤,٣٢٣	٦,٩٤٧	٠,٠٥
		الخاص (ن=١٦٤)	٧٩,٣٥	٢٠,٦٣٥		
الأداء الاستراتيجي لأندية الرياضة	البعد المالي	الاهلي (ن=٣٤٩)	٢٨,٤٤	٩,١١١	٢,٠٧٧	غير دال
		الخاص (ن=١٦٤)	٢٦,٣٦	٨,١٩١		
	بعد المستفيدين	الاهلي (ن=٣٤٩)	٢٦,٧٥	٨,٨٠٥	٢,٦٢٦	غير دال
		الخاص (ن=١٦٤)	٢٤,١٣	٧,٩٥٨		
	العمليات الداخلية	الاهلي (ن=٣٤٩)	٣٠,١٩	٩,٦٠٣	١,٥٢٧	٠,٠٥
		الخاص (ن=١٦٤)	٢٨,٦٦	٨,٥٠٨		
	النمو والتعلم	الاهلي (ن=٣٤٩)	٢٠,٤٧	٦,٩٨٨	٢,١٠٢	غير دال
		الخاص (ن=١٦٤)	١٨,٣٧	٦,٤٠٥		
الدرجة الكلية	الاهلي (ن=٣٤٩)	١,٠٥٨	٣١,٩٣٣	٨,٣٣٥	٠,٠٥	
	الخاص (ن=١٦٤)	٩٧,٥٤٣	٢٧,٨٤٢			

يتضح من جدول (٢٠): توجد فروق بين متوسطات درجات الادارة العليا والتنفيذية ٠,٠٥ في محاور أهمية إدارة التنوع، برامج ادارة التنوع، والدرجة الكلية لاستبيان المتغير المستقل، كما تبين وجود فروق بين متوسطات درجات الذكور والاناث عند مستوي ٠,٠٥ في محور العمليات الداخلية والدرجة الكلية لاستبيان المتغير التابع.

ويرجع وجود فروق بين مستوي الادارة في إدارة التنوع والاداء الاستراتيجي، اهتمام الاندية الاهلية بالأداء الاستراتيجي والعمل على ادارة تنوع الموارد البشرية بأسلوب يخدم الادارة الاستراتيجية ككل وتحقيق اهدافها. مما يعني أن الفرض تم قبوله جزئياً.

الفرض الرابع: " يوجد تباين دال إحصائياً بين عينه البحث في كل من إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره تبعا لـ (المستوي التعليمي - عدد سنوات الخبرة) "

أولاً: المستوى التعليمي (مرتفع - متوسط - منخفض)

استخدم الباحثين أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه ONE WAY ANOVA للتحقق من صحة الفرض إحصائياً لمعرفة التباين في كل من في إدارة تنوع الموارد البشرية، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم ، تبعا للمستوي التعليمي، ويوضح جدول (٢١) هذه الدلالات.

جدول (٢١) الفروق بين عينة الدراسة في كل من إدارة تنوع الموارد البشرية، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم تبعا للمستوي التعليمي (ن = ٤١٣)

الاستبيان	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	مستوى الدلالة
إدارة تنوع الموارد البشرية	مفهوم إدارة التنوع	بين المجموعات	٥٥,٥٩٣	٢	٢٧,٧٩٦	٠,٢٦٢	غير دال
		داخل المجموعات الكلي	٤٣٤٠٣,٠٣٦	٤٠٩	١٠٦,١٢٠		
	أهمية إدارة التنوع	بين المجموعات	٩٩,٧٤٨	٢	٤٩,٨٧٤	٠,٧٤٤	غير دال
		داخل المجموعات الكلي	٢٧٤٣٣,٠٥٦	٤٠٩	٦٧,٠٧٣		
برامج إدارة التنوع	بين المجموعات	٤٠,٩٧٤	٢	٢٠,٤٨٧	٠,٣٨٨	غير دال	
	داخل المجموعات الكلي	٢١٥٧٩,٦٣٦	٤٠٩	٥٢,٧٦٢			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٩٨,١٢٣	٢	٩٩,٠٦١	٠,١٧٨	غير دال	
	داخل المجموعات الكلي	٢٢٧٦١٦,٥٦٤	٤٠٩	٥٥٦,٥٢٠			
تأنيدي	البعد المالي	بين المجموعات	٨٠,٢٩٩	٢	٤٠,١٥٠	٠,٥٠٥	غير دال
	داخل المجموعات	٣٢٥١٣,٨٨٣	٤٠٩	٧٩,٤٩٦			

الاستبيان	المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
		الكلى	٣٢٥٩٤,١٨٢	٤١١			
بعد المستفيدين	بين المجموعات		١٣٧,٣٦٠	٢	٦٨,٦٨٠	٠,٩١٨	غير دال
	داخ المجموعات		٣٠٦١٥,٢٣٠	٤٠٩	٧٤,٨٥٤		
	الكلى		٣٠٧٥٢,٥٩٠	٤١١			
الهليات الداخلية	بين المجموعات		١٠,٣٤٨	٢	٥,١٧٤	٠,٠٥٩	غير دال
	داخل المجموعات		٣٥٧٥٤,٢٠٦	٤٠٩	٨٧,٤١٩		
	الكلى		٣٥٧٦٤,٥٥٣	٤١١			
النمو والتعلم	بين المجموعات		٣٦,٢٣٥	٢	١٨,١١٨	٠,٣٨١	غير دال
	داخل المجموعات		١٩٤٧١,٤٨٣	٤٠٩	٤٧,٦٠٨		
	الكلى		١٩٥٠٧,٧١٨	٤١١			
الدرجة الكلية	بين المجموعات		٧٧٠,٥٠٥	٢	٣٨٥,٢٥٢	٠,٣٩٨	غير دال
	داخل المجموعات		٣٩٥٤١٨,٣١١	٤٠٩	٩٦٦,٧٩٣		
	الكلى		٣٩٦١٨٨,٨١٦	٤١١			

يتضح من جدول (٢١): عدم وجود تباين دال احصائياً بين درجات عينة الدراسة في إدارة تنوع الموارد البشرية، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم ، تبعا للمستوي التعليمي لعينه البحث.

ويتفق هذا مع نتائج سارة كساب عبدالله (٢٠١٧م) والتي توصلت الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين تنوع الموارد البشرية و المستويات التعليمية المختلفة لعينه البحث.

نتائج وتوصيات البحث:

أولاً: نتائج البحث الوصفية:

وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠,٠٥) لصالح الاختيار (أوافق) بالنسبة للعبارات (٩ - ١١) والتي تنص بالتوالي على (تقع مسؤولية الاهتمام بتنوع القوى العاملة على عاتق الإدارة العليا - يوجد تزايد في الفرص المعطاة للموظفين غير المدعومين مجتمعياً)، ولصالح الاختيار (أحياناً) بالنسبة للعبارات (١٣ - ١٤)، والتي تنص على (يستفيد جميع الموظفين من حالة التنوع الموجودة - تعتبر المعلومات الواردة حول تحقيق كفاءة العمل في بيئة عمل متنوعة مرحباً بها)، ولصالح الاختيار (غير موافق) بالنسبة للعبارة (١٩)، والتي تنص على (يحظى جميع الافراد بفرص عادلة عند التقدم لأي وظيفة داخل المؤسسة الرياضية)، حيث كانت (٢٤) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث:

١. توجد علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره.
٢. توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائياً عند مستوي ٠,٠٥ بين أهمية إدارة التنوع و المستوى الوظيفي لعينة البحث.
٣. عدم وجود فروق بين متوسطات درجات الادارة العليا والادارة التنفيذية في استبيان إدارة تنوع الموارد البشرية بمحاوره، و استبيان الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم بمحاوره.
٤. توجد فروق بين متوسطات درجات الادارة العليا والتنفيذية عند مستوي ٠,٠٥ في كلا من محور أهمية إدارة التنوع، وبرامج ادارة التنوع، والدرجة الكلية لاستبيان المتغير المستقل، كما تبين وجود فروق بين متوسطات درجات الذكور والاناث عند مستوي ٠,٠٥ في محور العمليات الداخلية والدرجة الكلية لاستبيان المتغير التابع.
٥. عدم وجود تباين دال احصائياً بين درجات عينة الدراسة في إدارة تنوع الموارد البشرية، و الأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم ، تبعا للمستوي التعليمي لعينه البحث.

ثالثاً: توصيات البحث:

- استنادا الي ما توصل اليه نتائج البحث، وفي ضوء فروض البحث، يقدم الباحثين هذه التوصيات لكلا من الاندية الاهلية والخاصة بالدقهلية ما يلي:
١. ضرورة دعم إدارة المؤسسة التنوع التي تجسدها رسالة المؤسسة من خلال اقامه ورش عمل بصفه دوية للعاملين.
 ٢. اقامة برامج لزيادة وعي الادارة العليا بأهيمه بتنوع القوى العاملة.
 ٣. العمل على عدم التمييز من إدارة الاندية الرياضية بين العاملين.
 ٤. توفير قنوات اتصال بين الادارة العليا والعاملين بالأندية لتوصيل رؤيتهم بوضوح.
 ٥. تهيئة فرص التدريب لجميع العاملين على اختلاف خلفياتهم بالأندية الرياضية.
 ٦. قيام الادارة العليا بالأندية بتحديد تعويضات بغض النظر عن جنسياتهم وأعمارهم أو جنسهم.
 ٧. تصميم برامج واضحة لتوعية العاملين بالأهداف المالية المراد تحقيقها مسبقاً.

مستخلصا البحث:

أولاً: المستخلص باللغة العربية:

” إدارة تنوع الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني

بالاتحاد المصري لكرة القدم ”

يهدف هذا البحث إلى التعرف على علاقة إدارة تنوع الموارد البشرية بالأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم "

وأجري البحث على عينه استطلاعية قوامها (٣٠)، وعينه أساسية مكونه من (٤١٣)، من أعضاء مجالس الإدارات والعاملين بالأندية ، واشتملت أدوات البحث على استمارة البيانات الأولية للعينة، واستبيان إدارة تنوع الموارد البشرية، واستبيان الاداء الاستراتيجي للأندية. وكانت أهم نتائج الدراسة أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين تنوع الموارد البشرية والأداء الاستراتيجي لأندية القسم الثاني بالاتحاد المصري لكرة القدم "

ثانياً: المستخلص باللغة الانجليزية:

" Management of the diversity of human resources and its relation to the strategic performance of clubs in the second section of the Egyptian Football Federation "

This research aims to identify the relationship between managing the diversity of human resources and the strategic performance of clubs in the second section of the Egyptian Football Federation "

The research was conducted on a sample of 30 members and a basic sample of 413 board members and club staff. The research tools included the preliminary sample data form, the human resource diversity management questionnaire, and the clubs' strategic performance questionnaire.

The most important results of the study was that there is a significant correlation between the diversity of human resources and the strategic performance of the clubs of the second section of the Egyptian Football Federation "

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. **أثير عبدالله:** تأثير معالجات التنوع في الموارد البشرية في الأداء التشغيلي دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري محطة كهرباء القدس الغازية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الرابعين، ٢٠١٤م.
٢. **إيناس أحمد:** أثر إدارة التنوع في العلاقة بين الأداء الاستراتيجي للمنظمة والمزايا التنافسية للموارد البشرية - دراسة تطبيقية على البنوك الخاصة بمصر، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية، ٢٠١٦م.
٣. **إيناس جابر:** أثر الأداء الاستراتيجي للمنظمة علي إدارة التنوع الموارد البشرية بالتطبيق علي البنوك الخاصة بمصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد ٢، جمهورية مصر العربية، ٢٠١٦م.
٤. **توانا محمد:** دور الموارد البشرية في تطوير فرص الاستثمار بالأندية الرياضية بإقليم كردستان العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية، ٢٠١٤م.
٥. **جمال علي:** "الحديث في الإدارة الرياضية"، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩م.
٦. **سارة كساب:** إدارة التنوع في الموارد البشرية وأثرها في سلوك المواطنة التنظيمية - الدور الوسيط للتمكين الإداري : دراسة ميدانية في المناطق الصناعية المؤهلة في سحاب، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، الاردن، ٢٠١٧م.
٧. **علاء محمد:** تقييم الأداء الاستراتيجي للشركات الصناعية المساهمة السعودية من خلال تطوير بطاقة الأداء المتوازن كمدخل مقترح لتفعيل المسؤولية الاجتماعية - دراسة ميدانية، جامعة الامير سلطان بن عبدالعزيز، ٢٠١٦م.
٨. **علي محمد:** أثر إدارة تنوع الموارد البشرية في قطاع التمريض علي الالتزام التنظيمي، رسالة دكتوراه، كلية الاعمال، جامعة عمان العربية، الاردن، ٢٠١١م.

٩. محمد سليم ومحمد بن سالم: برنامج تدريبي إداري مقترح لتطبيق إدارة التنوع في الجامعات السعودية الحكومية، مجلة دراسات لجامعة الاغواط، عدد٤٣، جانفي، ٢٠١٥م.

١٠. نسرين شاكر: واقع إدارة التنوع وأثرها علي الثقافة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية بغزة، دولة فلسطين، ٢٠١٧م.

١١. يعمر عبداللطيف: أثر تنوع الموارد البشرية على أداء المنظمات : دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة في الاردن، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة آل البيت، الاردن، ٢٠١٧م.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

12. Deshpande, Bharati(2015):” Application of Balanced Score Card in Highr Education with special emphasis in a Business School:, International Conference on Technology Business Management March. Vol. 23,Pp 201-205.
13. Ogbo, Ann I., Kifordu Anyibuofu Anthony, & Wilfred I.Ukpere.(2014), “The Effect of Workforce Diversity on Organizational Performance of Selected Firms in Nigeria”. Mediterranean Journal Of Social Sciences, Vol.5, No.10,p231.
14. Brian D’Nettoa, Jie Shenb, John Chelliahc & Manjit Monga(2014),”Human resource diversity management practices in the Australian manufacturing sector”. The International Journal of Human Resource Management, Vol.25, Issue 9, Pp 1243-1266.

ثالثاً: شبكة المعلومات:

15. <http://gate.ahram.org.eg/News/1582766.aspx>