

دور الثقافة التنظيمية في جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد

* د / إبراهيم أحمد عبد الوهاب السباعي

تتطلع الإدارة في العصر الحالي من خلال هيئاتها العامة والخاصة والأهلية ومنظماتها بجميع أنواعها إلى تطوير وتحديث أساليبها لكي تواكب التغير والتطور الإداري على مستوى العالم فقد لحق التغيير كل أبعاد عناصر العمل في متطلبات الأعمال واتجهت الممارسة الإدارية نحو الأخذ بالأساليب التكنولوجية المتقدمة لكي تستطيع المنافسة والصمود في السوق العالمي المفتوح الذي لا يقبل إلا التفوق والامتياز. (٢٦ : ٢)

وتعتبر الإدارة الرياضية وسيلة رئيسية لتحقيق أهداف الهيئات الشبابية والرياضية وذلك من خلال الاستفادة الكاملة من الموارد والإمكانات المتاحة بالتخطيط والتنظيم الجيد والاستثمار الكامل للموارد البشرية، والتربية البدنية والرياضية تحتاج في إدارتها إلى متخصصين متمكنين في المجال الرياضي، بالإضافة إلى توافر الخبرة الإدارية من الناحيتين النظرية والعملية حتى تستطيع مواجهة التغيرات والمستحدثات العالمية (٩ : ١٨).

والثقافة التنظيمية هي إحدى المجالات الحيوية في دراسة أنشطة المنظمات ومن أبرز المناهج الإدارية الحديثة في إدارة التغيير والتطوير، فهي تشكل إطار مرجعي ونموذج للسلوك والعلاقات التي يجب أن يحتذي به من جانب العاملين وتحدد السلوك الوظيفي لهم، وبالتالي تؤثر على مستوى أداء وأنجاز الجماعات والأفراد، ومن ثم تحقق أهداف تلك المنظمات (٧ : ٢).

وتشير "عايدة خطاب" (٢٠٠١) إلى أن ثقافة المنظمة هي نسيج من اللغة التي تتعامل بها والعادات التنظيمية الخاصة بها، والقانون الذي ينظم تعاملاتها ونظام القيم الذي ينظم قواعد ووسائل السلوك المقبول اجتماعياً، وتنعكس ثقافة المنظمة في الهيكل التنظيمي القائم وفي النمط الإداري السائد

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية- جامعة الوادي الجديد.

ونظام الاتصال والمعلومات وطريقة الأفراد في معالجة المشكلات واتخاذ القرار وتقييم الأداء ولكل منظمة ثقافتها المميزة لها وقد تكون هذه الثقافة مصدر القوة للمنظمة (٢١ : ١١).

ويرى كلا من "حسن احمد الشافعي، عبد اللطيف البخاري" (٢٠٠٧) أن المؤسسة التي تتمتع بثقافة قوية لديها رسالة ونظام وقواعد عمل واضحة لتحقيق أهدافها لوجود طريقة أو أسلوب يفضله الشخص أو الجماعة لأداء عملهم في ظل المخاطرة بطريقة آمنة (١٠ : ١٧٩)

كما يؤكد "السيد محمد" (٢٠٠٥) على أن ثقافة المنظمة هي تركيبة من العناصر المترابطة التي تتفاعل كل يوم لتشكل ثقافة المنظمة (٣ : ١٦).

ويعتبر الأداء الوظيفي من العناصر الهامة في عملية الإدارة حيث حظيت باهتمام بالغ وشهد دراسات مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة به، إذ أنه يعتبر الوسيلة الوحيدة التي تحقق أهداف العمل فضلاً عن أنه يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية علي حد سواء، وما زالت المنظمات تبحث عن قيادات جديدة عن طريق إعادة تصميم هيكلها، ومحاولاتها لإشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة أكبر واستحدثت نظام حلقات الجودة وابتداع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية الملموسة، ومئات الأساليب الأخرى التي تركز على تحقيق غاية واحدة هي تحسين الأداء. (٣٣ : ٥٣)

فالأداء الوظيفي هو قدرة الإدارة علي تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلي عدد من المخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة. (٢٨ : ٥١)

كما يشير "محمد علي المازم" (٢٠٠٨م) إلي أن الأداء الوظيفي "هو مجموعة من السلوكيات والمواقف التي يستخدمها الفرد في صورة المجهودات المبذولة لأداء عمل معين وبطريقة معينة وفي فترة زمنية معينة". (٣٠ : ٩٠)

وتعتبر الجودة ظاهرة عالمية، لذا زاد الاهتمام بها عالمياً بسبب التغيرات السريعة المتلاحقة، وهي من الأولويات لأي منظمة تسعى للتميز والمنافسة لكي تبقى وتستمر في ظل المتغيرات، والجودة لغة عمل وسلاح استراتيجي هام للمنظمات التي تتطلب توفير مخرجات تتسم بالجودة لا تكلفها الكثير، حتى أصبح مفهوم الجودة يلقي اهتماماً كبيراً من جانب الباحثين والمهتمين بتطبيقها، وذلك باعتبار الإنتاجية والجودة هما ركائز تحقيق الميزة التنافسية والمساهمة في الوصول إلى درجة التمييز والريادة في ظل ما يسوده من منافسة وسيادة إضافة إلى التقدم السريع ورفع وتحسين الأداء. (٢٩: ٣١-٣٢)

وتأتي الجودة لتشمل أحد العناصر الأساسية لتحقيق هذه الميزة التنافسية ذات البعد الاستراتيجي اللازم لنجاح هذه المنظمات وإستمراريتها، فالجودة تعنى مدى تحلى الخدمات أو المنتجات عموماً بخصائص سبق تحديدها في الخطة مع التمسك باستمراريته في التجديد والتحسين والتطوير بما يحقق إشباع احتياجات ورغبات المستفيدين في الوقت المناسب وبالتكلفة المناسبة. (٢٣ : ٤٦)

وترتبط جودة الأداء الوظيفي بالانجاز الذي يحققه الفرد من خلال تعظيم كمية وجودة المخرجات الوظيفية، حيث أن كمية وجودة المخرجات الوظيفية من أهم العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم الأداء الوظيفي للفرد واتخاذ القرارات المترتبة على ذلك، لذا يجب مراعاة الدقة والعدالة في إجراء هذا التقييم. (٣٦ : ٧٧-٧٨)

وتتضمن جودة الأداء الوظيفي الإبداع أو الابتكار في أداء الوظيفة، والإلمام بكل جوانب الوظيفة، والالتزام الوظيفي من حيث المواعيد، والدقة في أداء الوظيفة، وتوافر القدرة على أداء الوظيفة، وحسن إصدار الأحكام أو القرارات الوظيفية. (٣٧ : ١٥٦-١٥٧)

وجاء نص قانون الرياضة رقم ٧١ لسنة ٢٠١٧ صريح ليؤكد على التحسين والتطوير للهيئات الرياضية من خلال توفير آليات للجودة حيث تنص المادة (٣٢) على "تعمل الجهة الإدارية المركزية على تطوير ممارسة الرياضة

وتشجيعها وتحسين جودتها في جمهورية مصر العربية ولها اتخاذ كل ما يلزم من التدابير والإجراءات والقرارات اللازمة لذلك"، وبذلك أصبح من الضروري وضع معايير للرقابة والدعم والتطوير للهيئات الرياضية والتي تعد الدعامة الرئيسية للرياضة والشباب المصري بصفة عامة لتحديد أوجه التميز وتمييزها وتطويرها تحديد أوجه القصور وكيفية معالجتها وتحديد الهيئات التي تستحق الدعم من الدولة وتحديد أنظمة واضحة للرقابة والتطوير وفق معايير واليات واضحة بعيدا عن التحيز الشخصي أو عدم الموضوعية في الرقابة والدعم. (٥ : ٣٢)

والإدارة الحديثة والمعاصرة تحتاج إلى تعديل في نمط اتخاذ القرار، تحسين وتطوير طرق وأساليب تحديد الأولويات والأهداف، وهذا لا يتم إلا عن طريق خلق وإيجاد المناخ الثقافي الملائم في المنظمة الذي تتيح المجال للفكر الإبتكارى في الظهور والتطور والنمو (١٣ : ٦).

وتعد جودة الأداء الوظيفي عنصراً أساسياً تسعى إليه جميع المؤسسات أو المنظمات ولا سيما الرياضية منها والتي تمر بمراحل متعددة فنية وإدارية وتشريعية وهي مراحل متداخلة لا يمكن فصلها عن بعضها ولكن يمكن أن نتعامل معها جزئياً لإكمال الكليات ومن خلال تزجه الدولة في تشريع يحث على الجودة المتكاملة داخل المؤسسات الرياضية والإدارية الرقابية منها مما يتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التكبير في التقليل من الاعتماد الأساليب التقليدية القائمة على المحاولة والخطأ في حل المشكلات وإستخدام الأساليب المسدثة لتجويد الأداء الوظيفي والذي أصبح ضرورة تفرضها التغيرات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والسياسية والثقافية، بالإضافة إلى الظروف المتغيرة والمعقدة التي تعيشها المؤسسات الرياضية.

هذا بالإضافة إلى أن المؤسسات الرقابية والإدارية في المسئولة عن متابعة المؤسسات الرياضية والمساهمة تحسين أساليب ممارسة الأنشطة الرياضية بالهيئات الشبابية والرياضية تعاني من العديد من المشكلات الإدارية

التي تتمثل في البيروقراطية والروتين والجمود وعدم وضوح الرؤية والتأكيد على إتباع الصيغ الرسمية، وعدم إتاحة المجال للعاملين لإقتراح الحلول تدل على جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بتلك الهيئات الرياضية، ومن هنا فإن مواجهة هذه المشكلات يتطلب تغيير الأساليب التقليدية السائدة وإتباع طرائق وأساليب جديدة تقوم على الإبداع والإبتكار وإيجاد الأشخاص القادرين على حل المشكلات المختلفة التي تعاني منها الهيئات الشبابية والرياضية ورفع كفاءتها الإدارية وزيادة قدرتها الإدارية والرقابية.

ومن هنا وجب على المنظمات التي ترغب في الوصول إلى مستويات مرتفعة من جودة الأداء الوظيفي لدى عامليها أن تبذل جهوداً ملحوظة لتوفير الثقافة التنظيمية الملائمة والمشجعة على تحسين الأداء الوظيفي حتى يمكن الإستفادة من الحد الأقصى لقدرات العاملين بها لأن غياب مثل هذه الثقافة الداعمة لتحسين الأداء الوظيفي ينعكس سلباً على أداء المؤسسة الرياضية بصفة عامة.

وفي مجال الإهتمام بالشباب والرياضة أنشئت الدولة المصرية مديريات الشباب والرياضة بمختلف محافظات الجمهورية ضمن الهيكل التنظيمي لرعاية الشباب والرياضة والذي يمثله حالياً " المجلس القومي للشباب والمجلس القومي للرياضة " الذي تم إنشاؤه بقرار رئيس الجمهورية رقم (٤٩٧) لعام (١٩٨٩م) بإنشاء المجلس الأعلى للشباب والرياضة كهيئة عامة تهجف إلى توفير فرص النمو المتكامل والإرتقاء بالمستوى المطلوب للنشئ والشباب عن طريق الأنشطة الرياضية. (٤ : ٢٩)

ومن خلال إطلاع الباحث على الدراسات السابقة التي تناولت الثقافة التنظيمية "حمده عبد الحميد ثابت (٢٠٠٠) (٣٤)، أبو بكر محمد يوسف (٢٠٠٢) (١)، خوله خميس عبيد البند (٢٠٠٣) (١٤)، حسنية محمد محمد حسن (٢٠٠٤) (١١)، جونسون دي بور Johnson Deborah A (٢٠٠٥) (٣٥)، حسين محمد حسين (٢٠٠٦) (١٢)، صالح بن سعد المربع

(٢٠٠٨) (٢٠)، رحاب سيد مبروك" (٢٠١٢) (١٥) والتي تؤكد جميعها على ضرورة الإهتمام بثقافة المنظمة والتي تعد مدخلاً إدارياً مناسباً على تحسين أداء العاملين بالمؤسسات بصفة خاصة وبالتالي ترتفع نتائج أداء المؤسسات التي تهتم بثقافة المنظمة والتي تعد مدخلاً إدارياً مناسباً.

ومن خلال إجراء الباحث لبعض المقابلات الغير مقننة مع بعض العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تبين أنه يتم إغفال إقامة دورات إدارية تسعى للإرتقاء بمستوى العاملين بها، كذلك إغفال الدورات التي تتناول مفهوم الثقافة التنظيمية وما تشمله من قواعد وسلوكيات ونظم وأسلوب للعمل والحياة داخل المنظمة والتي قد تساعد على تحسين أداء العاملين والتي بدورها قد تؤثر على أسلوب أدؤهم للأعمال وعلى كيفية إدارة العمل بالمنظمة لأنها تشمل جميع العاملين بالمنظمة بدءاً من قمة التنظيم حتى أنى مستوى به، وتؤثر على قدراتهم ومهاراتهم وخاصة مع التحديات والتغيرات الحادثة في الآونة الأخيرة نتيجة الصراعات التي تواجه المنظمات الرياضية في معظم الدول اتي نتجت عن العولمة وما أحدثته من تغيير في مختلف المجالات السياسية والإقتصادية والثقافية، الأمر الذي لم تنهياً له منظماتنا وهيئاتنا للإعداد لمجابهة ومسايرة هذه التغيرات.

ولإيمان العاملين بالمنظمات الرياضية بأهمية الثقافة التنظيمية لما له من تأثيرا ايجابيا علي تحقيق الأهداف المرجوة بالمنظمات الرياضية حيث تحتاج هذه المنظمات إلي ثقافة تساعد العاملين علي تدعيم قدراتهم علي الإبداع والتفوق فالثقافة التنظيمية قد تعكس نجاح بعض المنظمات وفشل البعض الأخر أي أن الثقافة التنظيمية قد تكون مصدر قوة أو مصدر ضعف للمنظمة. ومما سبق يرى الباحث ضرورة إجراء هذه الدراسة للتعرف على دور الثقافة التنظيمية في جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد حيث أن التعرف علي طبيعة هذه العلاقة قد يكون مؤشرا ايجابيا للدور الذي تلعبه الثقافة وتحسين أداء العاملين.

أهمية البحث والحاجة إليه :

يمكن تحديد أهمية هذا البحث والحاجة إليه في النقاط التالية :

أولاً : الأهمية النظرية :

- تتبع أهمية البحث في أنه من الدراسات البحثية الحديثة، حيث أن مفهوم الثقافة التنظيمية من المجالات الحيوية المعاصرة تؤدي إلى فهم أنشطة المنظمات.
- قد يساهم هذا البحث في الإثراء الفكري لموضوع الثقافة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية :

- ١- قد تساعد دراسة الثقافة التنظيمية الإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد على فهم طبيعة العاملين وأسلوب عملهم، وكذلك إحتياجات الإتحاد وتحسين طرق الأداء وتحسين الإستراتيجيات وتساعد بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد على الإستمرار والبقاء والنمو.
- ٢- إن جودة الأداء الوظيفي أصبحت من أهم سمات العصر الحالى وجزء من الحياة العملية لايمكن التغاضى عنها، وان إهمالها قد يؤدي إلى إنخفاض مستوى الأداء وشيوع مناخ من عدم الثقة والإستقرار.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى دراسة دور الثقافة التنظيمية في جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد.

تساؤلات البحث :

لتوجيه العمل في هذا البحث تضع الباحثة التساؤلات التالية :

- ١- ما الواقع الفعلى للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد؟
- ٢- ما الواقع الفعلى لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ؟

٣- هل هناك علاقة داله إحصائية بين ثقافة المنظمة وجودة الأداء الوظيفي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ؟
المصطلحات الواردة بالبحث :

تتباين المفاهيم والمصطلحات، ومن ثم تقدم الباحثة بعض المفاهيم والمصطلحات الواردة في مجال هذا البحث.

١- الثقافة التنظيمية (Organization Culture) :

هي "نماذج من القيم والمعايير وأنماط السلوك التي يشترك فيها أعضاء المنظمة والتي توضح معني وقيمة المنظمة بالنسبة لأعضائها" (٣١ : ٢٧).

٢- جودة الأداء الوظيفي (*):

هو "قدرة العاملين على أداء مهامهم الوظيفية بأعلى كفاءة وبأقل جهد في ضوء سياسات المؤسسة العامة متضمنة الدقة والقدرة على إتخاذ القرارات في الوقت المناسب بما تحويه من إبداع وإبتكار في التنفيذ وإيجاد الحلول".

خطة وإجراءات البحث :

منهج البحث :

إستخدم الباحث المنهج الوصفي " الدراسات المسحية " وذلك لمناسبته لطبيعة وهدف البحث* .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة (الوادي الجديد) والبالغ عددهم (١٣٤) فرداً.

عينة البحث :

تم إختيار عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية وقد بلغ عددها (٩٢) فرداً وجدول (١) يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث.

جدول (١)

* تعريف إجرائي.

توصيف مجتمع وعينة البحث

المجموع	أخصائيين الشباب	الأخصائيين الرياضيين	رؤساء الأقسام	مديرين الإدارات	مديرين عموم	مدير عام المديرية	
١٣٤	٦٠	٣٠	٢٣	١٠	١٠	١	المجتمع
٣٥	٢٠	٥	٦	٢	٢	-	العينة الإستطلاعية
٩٢	٣٣	٢٥	١٧	٨	٨	١	العينة الأساسية

أدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحث الأداة الآتية في الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق هدف البحث والإجابة على تساؤلاته :

- الاستبيان :

استخدم الباحث أسلوب الاستبيان (غير البريدي)، لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف البحث عن طريق استمارة وضعت خصيصاً لذلك ويقصد باستمارة البحث عادة مجموعة من الأسئلة والبيانات التي تملأ في حضور الباحث، وكان الاستبيان لبعض من (الأعضاء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد) قام الباحث بإعداد استبيان للتعرف على الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد.

- استمارة الاستبيان :

استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق هدف البحث عن طريق تصميم إستمارة إستبيان لعينة البحث وضعت خصيصاً لذلك، ويقصد باستمارة البحث عادة مجموعة من الأسئلة والبيانات التي تملأ في حضور الباحث وأستخدم الباحث الإجراءات التالية لبناء إستمارة الإستبيان :

- إستمارة الإستبيان الأولى :

- تحليل المراجع والدراسات :

قام الباحث بعمل دراسة تحليلية للمراجع العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث للوقوف على المحاور الرئيسية للثقافة التنظيمية.

- المقابلة (غير المقننة) :

استخدم الباحث المقابلة الشخصية (الغير مقننة) مع ذوى الخبرة من أساتذة كليات التربية الرياضية في مجال الادارة الرياضية للوقوف على المفردات المناسبة للثقافة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي.

- تحديد هدف استمارة الإستبيان :

هدفت هذه الاستمارة إلى تقييم الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد في صورتها الأولية.

- تحديد محاور الإستبيان :

لتحديد محاور إستمارة إستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد اتبع الباحث الخطوات التالية :

- عمل دراسة تحليلية لبعض المراجع العلمية والدراسات السابقة "خوله

خميس عبيد البند (٢٠٠٣) (١٤)، حسنية محمد محمد حسن (٢٠٠٤)

(١١)، جونسون دي بور Johnson Deborah A (٢٠٠٥) (٣٥)،

حسين محمد حسين (٢٠٠٦) (١٢)، صالح بن سعد المربع (٢٠٠٨)

(٢٠)، شامي محمد صليحة (٢٠١٠م) (١٩)، شانج Chang (٢٠٠٥م)

(٣٦)، بلال سيد هاشم حسين (٢٠١٠م) (٧)، رحاب سيد مبروك"

(٢٠١٢م) (١٥) المرتبطة بالاستبانة قيد البحث.

- من خلال الدراسة التحليلية توصل الباحث لمجموعة من المحاور حيث

قام بوضعها في استمارة استطلاع رأى للسادة الخبراء بهدف إبداء الرأي

في مدى مناسبتها لموضوع البحث، وتم عرضها على مجموعة من

الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وإدارة الأعمال وعددهم (١٠) خبراء

مرفق (١) وقد اشترط الباحث في إختيار الخبراء أن تتوفر فيهم الشروط

التالية :

* أن يكون حاصل على درجة إستاذ علي الأقل فى الإدارة أو الإدارة

الرياضية.

* أن يكون قائم بالتدريس الفعلي في الجامعات المصرية.

* لديه خبرة لا تقل عن ٥ سنوات في مجال الإدارة الرياضية.

وفي ضوء آرائهم تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة مئوية ٧٥% فأكثر من مجموع آراء الخبراء (مرفق ٢)، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في المحاور المقترحة لإستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

المحور	التكرارات	النسبة المئوية
جماعية العمل	١٠	١٠٠%
القدرة على التكيف	١٠	١٠٠%
القدرة على الابتكار	١٠	١٠٠%
فلسفة الإدارة	١٠	١٠٠%

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في محاور إستبيان الواقع الفعلي محاور الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد، حيث بلغت (١٠٠%) وقد إرتضى الباحث بالمحاور التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠% فأكثر، وبذلك تمت الموافقة على جميع المحاور، لتتكون الإستمارة من أربع محاور رئيسية فقط.

- إعداد عبارات استبيان الواقع الفعلي لمحاور الثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد :

بعد تحديد محاور استبيان الواقع الفعلي لمحاور الثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد قام الباحث بوضع عدد من العبارات لكل محور من المحاور الرئيسية التي توصل لها الباحث من خلال آراء السادة الخبراء، وبلغ عدد عبارات إستمارة الإستبيان (٤١) عبارة في صورتها الأولية موزعة على المحاور، وقد راعى الباحث عند صياغة عبارات إستمارة الإستبيان في صورتها الأولية أن تكون العبارات سهلة وبسيطة ومفهومة (مرفق ٤)، وجداول (٣) (٤) (٥) (٦) يوضحوا ذلك.

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور جماعية العمل
لاستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب
والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

رأي السادة الخبراء				رقم العبارة
النسبة المئوية	غير مناسب	النسبة المئوية	مناسب	
١٠	١	٩٠	٩	١
٠	٠	١٠٠	١٠	٢
٠	٠	١٠٠	١٠	٣
٠	٠	١٠٠	١٠	٤
٠	٠	١٠٠	١٠	٥
١٠	١	٩٠	٩	٦
٢٠	٢	٨٠	٨	٧
١٠	١	٩٠	٩	٨
١٠	١	٩٠	٩	٩
٠	٠	١٠٠	١٠	١٠
٣٠	٣	٧٠	٧	١١
٠	٠	١٠٠	١٠	١٢

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات
محور جماعية العمل لاستبيان الواقع الفعلي لمحاور الثقافة التنظيمية لدى
العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين
(٧٠%:١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية
٧٠% فأكثر، وبذلك لم يتم استبعاد أي عبارة ليكون عدد العبارات التي تمت
الموافقة عليها من السادة الخبراء عدد (١٢) عبارة.

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور القدرة على التكيف
لاستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب
والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

رأي السادة الخبراء				رقم العبارة
النسبة المئوية	غير مناسب	النسبة المئوية	مناسب	
٠	٠	١٠٠	١٠	١
٢٠	٢	٨٠	٨	٢
٠	٠	١٠٠	١٠	٣
٠	٠	١٠٠	١٠	٤
٠	٠	١٠٠	١٠	٥
١٠	١	٩٠	٩	٦
٠	٠	١٠٠	١٠	٧
٢٠	٢	٨٠	٨	٨
١٠	١	٩٠	٩	٩

يتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات
محور القدرة على التكيف لاستبيان الواقع الفعلي لمحاوور الثقافة التنظيمية لدى
العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين
(٨٠%:١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية
٧٠% فأكثر، وبذلك لم يتم استبعاد أي عبارة ليكون عدد العبارات التي تمت
الموافقة عليها من السادة الخبراء عدد (٩) عبارة.

جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور القدرة على الإبتكار
لاستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب
والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

رأي السادة الخبراء				رقم العبارة
النسبة المئوية	غير مناسب	النسبة المئوية	مناسب	
٠	٠	١٠٠	١٠	١
٢٠	٢	٨٠	٨	٢
٠	٠	١٠٠	١٠	٣
٠	٠	١٠٠	١٠	٤
٠	٠	١٠٠	١٠	٥

تابع جدول (٥)
النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور القدرة على الابتكار
لاستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب
والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

رأي السادة الخبراء				رقم العبارة
النسبة المئوية	غير مناسب	النسبة المئوية	مناسب	
١٠	١	٩٠	٩	٦
٠	٠	١٠٠	١٠	٧
٢٠	٢	٨٠	٨	٨
١٠	١	٩٠	٩	٩
٢٠	٢	٨٠	٨	١٠

يتضح من جدول (٥) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات محور القدرة على الابتكار لاستبيان الواقع الفعلي لمحاور الثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين (٨٠%:١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠% فأكثر، وبذلك لم يتم استبعاد أي عبارة ليكون عدد العبارات التي تمت الموافقة عليها من السادة الخبراء عدد (٩) عبارة.

جدول (٦)
النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور فلسفة الإدارة لاستبيان
الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة
بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

رأي السادة الخبراء				العبارة
النسبة المئوية	غير مناسب	النسبة المئوية	مناسب	
٥٠	٥	٥٠	٥	١
٢٠	٢	٨٠	٨	٢
٩٠	٩	١٠	١	٣
٠	٠	١٠٠	١٠	٤
٨٠	٨	٢٠	٢	٥
٢٠	٢	٨٠	٨	٦
١٠	١	٩٠	٩	٧
٧٠	٧	٣٠	٣	٨
١٠	١	٩٠	٩	٩
٠	٠	١٠٠	١٠	١٠

يتضح من جدول (٦) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات محور فلسفة الإدارة لاستبيان الواقع الفعلي لمحاوَر الثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين (١٠% : ١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠% فأكثر، وبذلك تم استبعاد العبارات (١، ٣، ٥، ٨) ليكون عدد العبارات التي تمت الموافقة عليها من السادة الخبراء عدد (٦) عبارات.

جدول (٧)

بيان بعدد العبارات الأساسية والمحذوفة لاستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد

المحور	عدد العبارات قبل الحذف	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
جماعية العمل	١٢	٠	٠	١٢
القدرة على التكيف	٩	٠	٠	٩
القدرة على الابتكار	١٠	٠	٠	١٠
فلسفة الإدارة	١٠	٠	١، ٣، ٥، ٨	٦

- إستمارة الإستبيان الثانية :

- تحليل المراجع والدراسات :

قام الباحث بعمل دراسة تحليلية للمراجع العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث للوقوف على المحاور الرئيسية لجودة الأداء الوظيفي.

- المقابلة (غير المقننة) :

استخدم الباحث المقابلة الشخصية (الغير مقننة) مع ذوى الخبرة من أساتذة كليات التربية الرياضية في مجال الادارة الرياضية للوقوف على المفردات المناسبة الواقع الفعلى لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد

- تحديد هدف استمارة الإستبيان :

هدفت هذه الاستمارة إلى التعرف على الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد في صورتها الأولى.

- تحديد محاور الإستبيان :

لتحديد محاور إستمارة إستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد في صورتها الأولى اتبع الباحث الخطوات التالية :

- عمل دراسة تحليلية لبعض المراجع العلمية والدراسات السابقة "خوله خميس عبيد البند (٢٠٠٣) (١٤)، حسنية محمد محمد حسن (٢٠٠٤) (١١)، جونسون دي بور Johnson Deborah A (٢٠٠٥) (٣٥)، حسين محمد حسين (٢٠٠٦) (١٢)، صالح بن سعد المريخ (٢٠٠٨) (٢٠)، شامي محمد صليحة (٢٠١٠م) (١٩)، شانج Chang (٢٠٠٥م) (٣٦)، بلال سيد هاشم حسين (٢٠١٠م) (٧)، رحاب سيد مبروك" (٢٠١٢م) (١٥) المرتبطة بالإستبانة قيد البحث.

من خلال الدراسة التحليلية توصل الباحث لمجموعة من المحاور حيث قام بوضعها في استمارة استطلاع رأى للسادة الخبراء بهدف إبداء الرأي في مدى مناسبتها لموضوع البحث، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية وإدارة الأعمال وعددهم (١٠) خبراء (مرفق ١) وقد اشترط الباحث في إختيار الخبراء أن تتوافر فيهم الشروط التالية :

- أن يكون حاصل على درجة إستاذ علي الأقل في الإدارة الرياضية.
- أن يكون قائم بالتدريس الفعلي في الجامعات المصرية.
- لديه خبرة لا تقل عن ٥ سنوات في مجال الإدارة الرياضية.

وفي ضوء آرائهم تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة مئوية ٧٥% فأكثر من مجموع آراء الخبراء مرفق (٣)، وجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

التكرارات والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في المحاور المقترحة
لإستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب
والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

النسبة المئوية	التكرارات	المحور
١٠٠%	١٠	جوانب الجودة داخل مديرية الشباب والرياضة
١٠٠%	١٠	رضا العاملين عن الوظيفة
١٠٠%	١٠	تقييم الأداء داخل مديرية الشباب والرياضة
١٠٠%	١٠	معايير جودة الاداء:
٩٠%	٩	أ- حسن إصدار الأحكام أو القرارات الوظيفية
١٠٠%	١٠	ب- الدقة في أداء العمل
١٠٠%	١٠	ج- الإلمام بكل جوانب العمل

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في محاور إستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد، حيث تراوحت ما بين (٩٠%: ١٠٠%) وقد إرتضى الباحث بالمحاور التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠% فأكثر، وبذلك تمت الموافقة على جميع المحاور، لتتكون الإستمارة من أربع محاور رئيسية فقط وثلاث محاور فرعية.

- إعداد عبارات استبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد:

بعد تحديد محاور استبيان الواقع الفعلي لمحاور جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد قام الباحث بوضع عدد من العبارات لكل محور من المحاور الرئيسية التي توصل لها الباحث من خلال آراء السادة الخبراء، وبلغ عدد عبارات إستمارة الإستبيان (٤٣) عبارة في صورتها الأولية موزعة على المحاور، وقد راعى الباحث عند صياغة عبارات إستمارة الإستبيان في صورتها الأولية أن تكون العبارات سهلة وبسيطة ومفهومة (مرفق ٥)، وجداول (٩)(١٠)(١١)(١٢) توضح ذلك.

جدول (٩)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور جوانب الجودة داخل مديرية الشباب والرياضة لاستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

رأي السادة الخبراء				رقم العبارة
النسبة المناسبة	غير مناسبة	النسبة المئوية	مناسب	
٠	٠	١٠٠	١٠	١
٢٠	٢	٨٠	٨	٢
١٠	١	٩٠	٩	٣
٠	٠	١٠٠	١٠	٤
٣٠	٣	٧٠	٧	٥
٢٠	٢	٨٠	٨	٦
١٠	١	٩٠	٩	٧
٠	٠	١٠٠	١٠	٨
٠	٠	١٠٠	١٠	٩
٢٠	٢	٨٠	٨	١٠

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات محور جوانب الجودة داخل المؤسسات الرياضية لاستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين (٧٠%:١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠ % فأكثر، وبذلك لم يتم استبعاد أي عبارة ليكون عدد العبارات التي تمت الموافقة عليها من السادة الخبراء عدد (١٠) عبارات.

جدول (١٠)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور رضا العاملين عن الوظيفة لاستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

رأي السادة الخبراء				رقم العبارة
النسبة المناسبة	غير مناسبة	النسبة المئوية	مناسب	
٠	٠	١٠٠	١٠	١
٠	٠	١٠٠	١٠	٢
١٠	١	٩٠	٩	٣
٠	٠	١٠٠	١٠	٤

تابع جدول (١٠)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور رضا العاملين عن الوظيفة لاستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

رقم العبارة	رأي السادة الخبراء		
	مناسب	النسبة المئوية	غير مناسب
٥	٩	٩٠	١
٦	٩	٩٠	١
٧	٨	٨٠	٢
٨	٩	٩٠	١
٩	٨	٨٠	٢
١٠	٧	٧٠	٣

يتضح من جدول (١٠) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات محور رضا العاملين عن الوظيفة لاستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين (٧٠%:١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠% فأكثر، وبذلك لم يتم استبعاد أي عبارة ليكون عدد العبارات التي تمت الموافقة عليها من السادة الخبراء عدد (١٠) عبارات.

جدول (١١)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور تقييم الأداء داخل مديريةية الشباب والرياضة لاستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

رقم العبارة	رأي السادة الخبراء		
	مناسب	النسبة المئوية	غير مناسب
١	٩	٩٠	١
٢	٨	٨٠	٢
٣	١٠	١٠٠	٠
٤	٩	٩٠	١
٥	٩	٩٠	١
٦	١٠	١٠٠	٠
٧	١٠	١٠٠	٠
٨	١٠	١٠٠	٠
٩	٩	٩٠	١
١٠	٩	٩٠	١
١١	١٠	١٠٠	٠

يتضح من جدول (١١) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات محور تقييم الأداء داخل الهيئة لاستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي

لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين (٧٠%:١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠ % فأكثر، وبذلك لم يتم استبعاد أي عبارة ليكون عدد العبارات التي تمت الموافقة عليها من السادة الخبراء عدد (١٠) عبارات.

جدول (١٢)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في عبارات محور معايير جودة الاداء لاستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=١٠)

النسبة المئوية	غير مناسب	النسبة المئوية	مناسب	العبارات
١٠	١	٩٠	٩	١
٠	٠	١٠٠	١٠	٢
١٠	١	٩٠	٩	٣
١٠	١	٩٠	٩	٤
ب				
١٠	١	٩٠	٩	١
٢٠	٢	٨٠	٨	٢
٠	٠	١٠٠	١٠	٣
١٠	١	٩٠	٩	٤
ج				
١٠	١	٩٠	٩	١
٢٠	٢	٨٠	٨	٢
٠	٠	١٠٠	١٠	٣
٠	٠	١٠٠	١٠	٤

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات محور معايير جودة الاداء لاستبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين (٨٠%:١٠٠%)، وقد إرتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠ % فأكثر، وبذلك لم يتم استبعاد أي عبارة ليكون عدد العبارات التي تمت الموافقة عليها من السادة الخبراء عدد (١٢) عبارات.

جدول (١٣)

بيان بعدد العبارات الأساسية والمحذوفة لاستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد

إسم المحور	عدد العبارات قبل الحذف	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
------------	------------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------

١٠	٠	٠	١٠	جوانب الجودة داخل مديرية الشباب والرياضة
١٠	٠	٠	١٠	رضا العاملين عن الوظيفة
١١	٠	٠	١١	تقييم الأداء داخل مديرية الشباب والرياضة
معايير جودة الأداء:				
٤	٠	٠	٤	أ- حسن إصدار الأحكام أو القرارات الوظيفية
٤	٠	٠	٤	ب- الدقة في أداء العمل
٤	٠	٠	٤	ج- الإلمام بكل جوانب العمل

- المعاملات العلمية لإستمارتي الإستبيان :

- الصدق :

- صدق المحتوى :

لإيجاد صدق إستمارتي الإستبيان استخدم الباحث صدق المحكمين حيث تم تطبيق إستمارتي الاستبيان على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (١٠) أعضاء هيئة تدريس بهدف إبداء الرأي في أن إستمارتي الإستبيان تقيس ما وضعت من أجله، وذلك في الفترة من ٢٠٢٠/٦/١م إلى ٢٠٢٠/٦/٢٠م وجداول (٣)، (٤)، (٥)، (٦)، (٩)، (١٠)، (١١)، (١٢) توضح ذلك.

- صدق الاتساق الداخلي :

للتحقق من صدق إستمارتي إستبيان (الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية- الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي) لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي من خلال عدد (٣٥) فرداً تم إختيارهم عشوائياً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث خلال الفترة ما بين ٢٠٢٠/٦/٢٥م إلى ٢٠٢٠/٧/٢٥م وجداول (١٤)، (١٥)، (١٦)، (١٧) توضح ذلك.

جدول (١٤)

صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحور لإستمارة إستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن = ٣٥)

العبارات										المحاور	
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	جماعية العمل

٠.٩٥	٠.٩٢	٠.٩٢	٠.٩٥	٠.٩٣	٠.٩٣	٠.٨٤	٠.٩٤	٠.٩٢	٠.٩	قيمة "ز"	
										رقم العارة	
										١٢	١١
										٠.٩٣	٠.٨٧
										قيمة "ز"	
										رقم العارة	
										٩	٨
										٠.٩٤	٠.٨٤
										٠.٩	٠.٨٧
										٠.٨٧	٠.٩١
										٠.٨٦	٠.٩٤
										٠.٩٣	٠.٩٢
										٠.٩٢	٠.٩١
										٠.٩٣	٠.٨٩
										٠.٩٢	٠.٨٩
										رقم العارة	
										٦	٥
										٠.٩١	٠.٨٣
										٠.٩١	٠.٩٢
										٠.٩٢	٠.٨٩

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.35$

يتضح من جدول (١٤) أن معاملات الارتباط عبارات إستمارة استبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ومحاورها قد تراوحت ما بين (٠.٨١ : ٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لمحاور الإستبيان.

جدول (١٥)

صدق الإتساق الداخلي بين المحاور ومجموع إستمارة استبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=٣٥)

قيمة "ز"	المحاور
٠.٩٨	جماعية العمل
٠.٩٢	القدرة على التكيف
٠.٩٥	القدرة على الإبتكار
٠.٩٣	فلسفة الإدارة

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.35$

يتضح من جدول (١٥) أن معاملات الارتباط بين المحاور ومجموع إستمارة استبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستمارة.

جدول (١٦)
صدق الإتساق الداخلي بين العبارات ومجموع المحور لإستمارة إستبيان
الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة
بمحافظة الوادي الجديد (ن=٣٥)

العبارات										المحاور	
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العارة	جوانب الجودة داخل
٠.٧٦	٠.٩٠	٠.٧٧	٠.٨٠	٠.٧٦	٠.٨١	٠.٧٧	٠.٧٦	٠.٧٦	٠.٧٧	قيمة "ر"	مديرية الشباب والرياضة
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العارة	رضا العاملين عن
٠.٧٦	٠.٨٠	٠.٨٣	٠.٩٠	٠.٧٠	٠.٧٩	٠.٨١	٠.٨٨	٠.٨٥	٠.٧٧	قيمة "ر"	الوظيفة
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العارة	تقييم الأداء داخل
٠.٧٤	٠.٧	٠.٧٤	٠.٧٣	٠.٧١	٠.٦٨	٠.٧٤	٠.٧	٠.٦٤	٠.٦٨	قيمة "ر"	مديرية الشباب
										رقم العارة	والرياضة
										١١	
										قيمة "ر"	
										٠.٧٦	
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العارة	معايير جودة الاداء:
٠.٧٤	٠.٧	٠.٧٤	٠.٧٣	٠.٧١	٠.٦٨	٠.٧٤	٠.٧	٠.٩٦	٠.٨٨	قيمة "ر"	
										رقم العارة	
										١٢	
										قيمة "ر"	
										٠.٨١	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.35$

يتضح من جدول (١٦) أن معاملات الارتباط عبارات إستمارة استبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ومحاورها قد تراوحت ما بين (٠.٦٤ : ٠.٩٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي لمحاور الإستبيان.

جدول (١٧)
صدق الإتساق الداخلي بين المحاور ومجموع إستمارة إستبيان
الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة
بمحافظة الوادي الجديد (ن=٣٥)

قيمة "ر"	المحاور
٠.٩١	جوانب الجودة داخل مديرية الشباب والرياضة
٠.٩٥	رضا العاملين عن الوظيفة

٠.٨٩	تقييم الأداء داخل مديرية الشباب والرياضة
٠.٩٠	معايير جودة الأداء.

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.35$

يتضح من جدول (١٧) أن معاملات الارتباط بين المحاور ومجموع إستمارة استبيان الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تراوحت ما بين (٠.٩٢ : ٠.٩٨) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستمارة.

- الثبات:

لحساب الثبات لإستمارتي إستبيان الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد لإستمارة الواقع لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد، إستخدم الباحث طريقة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ للعينة السابق إستخدامها في حساب صدق الاتساق الداخلي، وجداول (١٨)، (١٩) توضح ذلك.

جدول (١٨)

معامل ثبات ألفا كرونباخ بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لإستمارة الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=٣٥)

قيمة ر المحسوبة	المحور
٠.٨٢	جماعية العمل
٠.٨٤	القدرة على التكيف
٠.٨٢	القدرة على الابتكار
٠.٨١	فلسفة الإدارة
٠.٨٥	مجموع الإستبيان

تراوحت معاملات ثبات ألفا كرونباخ بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لإستمارة الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ما بين (٠.٨١ : ٠.٨٤)، كما بلغ مجموع الإستبيان (٠.٨٥) مما يشير إلى أن الإستمارة يتمتع بثبات عالي.

جدول (١٩)

معامل ثبات ألفا كرونباخ بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لإستمارة الواقع لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=٣٥)

قيمة ر المحسوبة	المحور
٠.٧٩	جوانب الجودة داخل مديرية الشباب والرياضة
٠.٧٨	رضا العاملين عن الوظيفة
٠.٧٨	تقييم الأداء داخل مديرية الشباب والرياضة
٠.٨٠	معايير جودة الاداء:
٠.٨٢	مجموع الإستبيان

تراوحت معاملات ثبات ألفا كرونباخ بين مجموع كل محور والمجموع الكلي لإستمارة الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ما بين (٠.٧٨ : ٠.٨٠)، كما بلغ مجموع الإستبيان (٠.٨٢) مما يشير إلى أن الإستمارة يتمتع بثبات عالي.

- تطبيق إستمارة الإستبيان :

بعد إتمام المعاملات العلمية لإستمارتي الإستبيان (الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية - الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي) لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تم تطبيق الإستبيانان في صورتهم النهائية مرفق (٦)، مرفق (٧) على عينة البحث الأساسية وعددهم (٩٢) فرداً وتم التطبيق خلال الفترة من ٢٠٢٠/٨/١م وحتى ٢٠٢٠/٨/٣١م.

عرض النتائج ومناقشتها

إجابة التساؤل الأول : ما الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ؟

جدول (٢٠)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه لآراء عينة قيد البحث في
إستمارة الثقافة التنظيمية لدى العاملين لدى العاملين بمديرية الشباب
والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=٩٢)

رقم العبارات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الإتجاه	الترتيب
المحور الأول: جماعية العمل								
١	٩٢	٠	٠	٢٧٦	١٠٠	٣.٠٠	موافق	١
٢	٦٥	١٧	١٠	٢٣٩	٨٦.٥٩	٢.٦٠	موافق	٣
٣	٦٠	٥	٢٧	٢١٧	٧٨.٦٢	٢.٣٦	موافق	٧
٤	٥٠	٣٥	٧	٢٢٧	٨٢.٢٥	٢.٤٧	موافق	٤
٥	٨٠	١٠	٢	٢٦٢	٩٤.٩٣	٢.٨٥	موافق	٢
٦	٤٠	٥	٤٧	١٧٧	٦٤.١٣	١.٩٢	موافق إلى حد ما	١٠
٧	٣٥	٥	٥٢	١٦٧	٦٠.٥١	١.٨٢	غير موافق	١١
٨	٦٠	١٠	٢٢	٢٢٢	٨٠.٤٣	٢.٤١	موافق	٦
٩	١٥	١٧	٦٠	١٣٩	٥٠.٣٦	١.٥١	غير موافق	١٢
١٠	٤٥	٤٥	٢	٢٢٧	٨٢.٢٥	٢.٤٧	موافق	٤
١١	٢٥	٤٧	٢٠	١٨٩	٦٨.٤٨	٢.٠٥	موافق إلى حد ما	٩
١٢	٣٠	٥٥	٧	٢٠٧	٧٥	٢.٢٥	موافق	٨
مجموع المحور				٢١٢.٤٢	٧٦.٩٦	٢.٣١	موافق	

المحور الثاني: القدرة على التكيف								
١	١٤٤	٥٢.١٧	١.٥٧	١٤٤	٥٢.١٧	١.٥٧	غير موافق	٢
٢	١٢٤	٤٤.٩٣	١.٣٥	١٢٤	٤٤.٩٣	١.٣٥	غير موافق	٦
٣	١٣٦	٤٩.٢٨	١.٤٨	١٣٦	٤٩.٢٨	١.٤٨	غير موافق	٣
٤	١٤٦	٥٢.٩٠	١.٥٩	١٤٦	٥٢.٩٠	١.٥٩	غير موافق	١
٥	١٢٩	٤٦.٧٤	١.٤٠	١٢٩	٤٦.٧٤	١.٤٠	غير موافق	٥
٦	١١٢	٤٠.٥٨	١.٢٢	١١٢	٤٠.٥٨	١.٢٢	غير موافق	٨
٧	١٢١	٤٣.٨٤	١.٣٢	١٢١	٤٣.٨٤	١.٣٢	غير موافق	٧
٨	١٣٦	٤٩.٢٨	١.٤٨	١٣٦	٤٩.٢٨	١.٤٨	غير موافق	٣
٩	١٠٧	٣٨.٧٧	١.١٦	١٠٧	٣٨.٧٧	١.١٦	غير موافق	٩
مجموع المحور				١٥١.٩٤	٥٥.٠٥	١.٦٥	غير موافق	

تابع جدول (٢٠)
النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والإتجاه لآراء عينة قيد البحث في
إستمارة الثقافة التنظيمية لدى العاملين لدى العاملين بمديرية الشباب
والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=٩٢)

رقم العبارات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الدرجة	النسبة	المتوسط	الإتجاه	الترتيب
--------------	-------	--------------------	--------------	--------	--------	---------	---------	---------

		المسابي	المئوية	المقدرة	موافق	إلى حد ما		
المحور الثالث: القدرة على الابتكار								
٧	غير موافق	١.٥١	٥٠.٣٦	١٣٩	٦٠	١٧	١٥	١
٥	غير موافق	١.٧٣	٥٧.٦١	١٥٩	٥٥	٧	٣٠	٢
١	موافق	٢.٤٠	٨٠.٠٧	٢٢١	٢٣	٩	٦٠	٣
٢	موافق	٢.٣٥	٧٨.٢٦	٢١٦	٢٥	١٠	٥٧	٤
٣	موافق	٢.٣٣	٧٧.٥٤	٢١٤	٤	٤٢	٤٢	٥
٤	غير موافق	١.٨٢	٦٠.٥١	١٦٧	٤٧	١٥	٣٠	٦
٦	غير موافق	١.٥٤	٥١.٤٥	١٤٢	٦٧	٠	٢٥	٧
٨	غير موافق	١.٢٤	٤١.٣٠	١١٤	٨١	٠	١١	٨
٨	غير موافق	١.٢٤	٤١.٣٠	١١٤	٨٠	٢	١٠	٩
١٠	غير موافق	١.١٨	٣٩.٤٩	١٠٩	٨٠	٧	٥	١٠
غير موافق		١.٧٣	٥٧.٧٩	١٥٩.٥٠				مجموع المحور
المحور الرابع: فلسفة الإدارة								
٦	غير موافق	١.٤٦	٤٨.٥٥	١٣٤	٨٠	١٢	١٠	١
٥	غير موافق	١.٥٤	٥١.٤٥	١٤٢	٥٧	٢٠	١٥	٢
٤	موافق	٢.٤١	٨٠.٤٣	٢٢٢	١٧	٢٠	٥٥	٣
١	موافق	٢.٨٩	٩٦.٣٨	٢٦٦	٠	١٠	٨٢	٤
٢	موافق	٢.٦٢	٨٧.٣٢	٢٤١	١٠	١٥	٦٧	٥
٣	موافق	٢.٤٧	٨٢.٢٥	٢٢٧	٢	٤٥	٤٥	٦
موافق		٢.٢٣	٧٤.٤٠	٢٠٥.٣٣				مجموع المحور
موافق إلى حد ما		١.٩٨	٦٦.٠٥	١٨٢.٣٠				مجموع الإستبيان

يتضح من جدول (٢٠) ما يلي :

- بالنسبة للمحور الأول:

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٥٠.٣٦% : ١٠٠%)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٦.٩٦%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٥١ : ٣) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور (٢.٣١)، حيث تبين أن العبارة رقم (١) جاء في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (٩) " في المرتبة الأخير، كما جاء إستجابة عينة البحث في المحور ككل بالموافقة.

وهذا يدل على أن الإدارة العليا بالمديرية لديها قناعة بأهمية الدور الجماعي لنجاح الأعمال والمشروعات والجو العام السائد داخل المديرية يدعم مفهوم فريق العمل، كما يتضح من إستجابات العينة أنهم ملتزمون بمواعيد الحضور والإنصراف وقد يرجع الباحث ذلك إلى الإلتزامات المادية للعاملين بالمديرية وأن الوقت الإضافي داخل العمل الحكومي لن يكون مجدي لمتطلباتهم الحياتية مما يجعلهم غير مستعدون للبقاء وقت أطول بالعمل حتى إنتهاءه.

كما تدل إستجابات العينة لعبارات المحور ككل أن هذا المحور متحقق بالمديرية وهو العمل الجماعي هو الأفضل بالنسبة لعينة البحث وهو السائد في تنفيذ الأعمال وهذا يتفق مع "عبد الله بن محمد العواد" (٢٠٠٥م) (٢٢) إن التعامل اليومي بين العاملين والعلاقات التي تنشأ بينهم نتيجة هذا التعامل لها تأثير كبير على خلق بيئة إبداعية؛ فإذا كان التعامل بينهم يقوم على أساس المحبة والمودة والتعاون فإن هذا يفسح المجال لخلق بيئة تنظيمية إبداعية والعكس صحيح. وهنا يبرز دور القائد الإداري الذي يحاول توفير هذه البيئة من خلال خلق التعاون البناء المثمر بين العاملين

- بالنسبة للمحور الثاني:

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٣٨.٧٧% : ٥٢.٩٠%)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٥٥.٠٥%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٥١ : ٣) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور (١.٦٥)، حيث تبين أن العبارة رقم (٤) جاء في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (٩) في المرتبة الأخيرة، كما جاء إستجابة عينة البحث في المحور ككل غير موافق.

ويدل ذلك على أن إستجابة عينة البحث ترى من وجهات نظر متباينة على مدى الإنتماء والولاء لهيئتهم وقد يرجع الباحث ذلك أن العديد من العاملين بالهيئات الحوكمية يهتم بالعائد المادي والأدبي التي تميزه بها المؤسسة أي مدى إستفادة العاملين من عدمه من الهيئة التابعين له كما يدل أيضاً بناءً على إستجابة عينة البحث عدم وجود إدارة متخصصة لإدارة الأزمات التي تواجه المديرية سواء من متغيرات مفاجئة سياسية أو إقتصادية أو صحية كما حدث في الآونة الأخيرة في مواجهة الهيئات الشبابية والرياضية لفيرس كوفيد - ١٩ العالمي مما كان يسوتوجب إدارة مستقلة بالمديرية في التعاون مع الوزارة لمواجهة الأزمة.

وبناءً على إستجابة عينة البحث أن المحور لا يتحقق في قدرة مديرية الشباب والرياضة على التكيف مع مستجدات الأحداث والتغيرات التي يمكن أن تطرأ عليها من المجتمع المحيط والثقافة التنظيمية تسعى لذلك بما يتفق مع ما **تؤكدته " خولة خميس عبيد " (٢٠٠٣) (١٤)** أن من أسباب الإهتمام بمفهوم الثقافة التنظيمية تؤثر قواعد الثقافة السائدة داخل بيئة التنظيم تأثيراً فعالاً في قدرة المنظمة على التكيف مع أي تغيير.

- بالنسبة للمحور الثالث :

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٣٩.٤٩% : ٨٠.٠٧%)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحاور (٥٧.٧٩%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.١٨ : ٢.٤٠) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور (١.٧٣)، حيث تبين أن العبارة رقم (٣) جاء في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (١٠) في المرتبة الأخيرة، كما جاء إستجابة عينة البحث في المحور ككل غير موافق.

وهذا يدل بناءً على إستجابة عينة البحث أن هناك شبه إتفاق من عينة البحث على أن البيروقراطية تخفض من مستوى التفكير الإبداعي والإبتكاري لتنفيذ الأعمال أو التخطيط لها وقد يرجع الباحث ذلك إلى خوف العاملين بمديرية الشباب والرياضة من قانون العمل الذي قد يتسبب له بإعتباره مخالفة قانونية مما يعرضه للمحاسبة والإحالة للشئون القانونية لعدم الإلتزام بحرفية القانون، كما يتضح من خلال إستجابة عينة البحث إن الإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تخشى من تطبيق أساليب إدارية حديثة لعدم درايتهم بها ويرجع الباحث ذلك إلى جمود الدورات التدريبية التي يتعرض لها المديرون العموم كما أن الإلتزام السائد بمديرية الشباب والرياضة بحرفية القانون والتعليمات يجعلهم خائفون من التعرض للمسائلة القانونية في حالة الفشل في تنفيذ الأعمال كما يجب أو خوفاً على المنصب الوظيفي.

ويدل إستجابة عينة البحث على محور القدرة على الإبتكار لم تتحقق وهو أمر يحد من تفوق أداء أعمال المؤسسات والهيئات الرياضية وهو ما تسعى إليه أساليب الإدارة الحديثة وهذا ما تؤكدته " خولة خميس عبيد " (٢٠٠٣) (١٤) حيث يعتبر الإبداع والإبتكار أمراً ليس بالجديد في حد ذاته ولكن يختلف تطبيقه من هيئة إلى أخرى تبعاً للثقافة السائدة إن الإبتكار والإبداع ظاهرة معقدة ذات وجوه وأبعاد متعددة، تمثل أحد المتطلبات الأساسية في الإدارة الحديثة، حيث لا يعتبر الإبتكار مصطلحاً فنياً، بل إنه اصطلاح إقتصادي وإجتماعي، فهو لا يتم قياسه بالعلم أو بالتكنولوجيا، وإنما يقاس بالتغيير الذي يحدث في البيئة الاجتماعية أو الاقتصادية، والتغيير الذي يحدث في سلوك الناس مستهلكين أو منتجين، وبذلك لا يقتصر على الأمور التقنية فقط؛ وإنما يتعداها إلى الأمور التنظيمية والإدارية كما يتفق هذا مع ما ذكره "صالح بن سعد المربع" (٢٠٠٨م) (٢٠) أن الثقافة التنظيمية تولد بيئة فعالة قادرة على الإبتكار.

- بالنسبة للمحور الرابع:

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٤٨.٥٥% : ٩٦.٣٨%)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٤.٤٠%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٤٦ : ٢.٨٩) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور (٢.٢٣)، حيث تبين أن العبارة رقم (٤) جاء في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (١) في المرتبة الأخير، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع للإستبيان ككل (٦٦.٠٥%)، وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث (١.٩٨) كما جاء إستجابة عينة البحث في الإستبيان ككل موافق إلى حد ما.

وهذا يدل على أن مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد تتطلع إلى تقديم أفضل ما لديها من أنشطة ومشروعات رياضية وشبابية بنظرة مستقبلية تتناسب والسياسة العامة لوزارة الشباب والرياضة وإتجاه الدولة العام في الإهتمام بالمستوى الإحترافي للرياضيين من خلال إكتشاف الموهوبين رياضياً، كما يتضح من خلال إستجابة عينة البحث أن الأساليب المستخدمة تقليدية لا تؤدي إلى بلوغ الهدف المنشود من سهولة وتيسير إكتشاف الموهوبين رياضياً من خلال تطبيق أساليب إدارية حديثة منها تعديل الثقافة التنظيمية داخل المديرية وتكون ضمن فلسفة المؤسسة.

وهذا يدل بصفة عامة أن فلسفة الإدارة قريبة جداً من إمكانية تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتعديل الثقافة السائدة داخل مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ولكن ينقصها تواجدها على أرض الواقع وتخوف الإدارة العليا من المخاطرة وإيجاد الأسلوب الإداري الأنسب لتطبيق هذه الأساليب وتقبل العاملين بها لهذه الثقافة لذا يتضح أن محور فلسفة الإدارة يكون متحقق ولكن في إحتياج لتطبيق فعال وهذه النتيجة تتفق ما ذكره "رفعت عبد الحليم الفاعوري" (٢٠٠٥م) (١٦) الذي يؤكد أن الثقافة التنظيمية القوية تعتبر

عنصراً فعالاً ومساعداً للإدارة في تحقيق أهدافها وطموحاتها كما أنها تسهل مهمة الإدارة، فلا يلجئون إلى الإجراءات الرسمية أو الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب.

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الأول والذي ينص على: "ما الواقع الفعلي للثقافة التنظيمية لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد؟"

إجابة التساؤل الثاني: ما الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ؟

جدول (٢١)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والاتجاه لآراء عينة قيد البحث في إستمارة جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن=٩٢)

م	العبارات	موافق	موافقٌ إلي حد ما	غير موافق	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه	الترتيب
المحور الأول: جوانب الجودة داخل مديرية الشباب والرياضة :									
١		٥٠	١٢	٣٠	٢٠٤	٧٣.٩١	٢.٢٢	موافق	٧
٢		٥٥	١٥	٢٢	٢١٧	٧٨.٦٢	٢.٣٦	موافق	٦
٣		٥٠	١٢	٣٠	٢٠٤	٧٣.٩١	٢.٢٢	موافق	٧
٤		٦٠	٢٠	١٢	٢٣٢	٨٤.٠٦	٢.٥٢	موافق	٤
٥		٧٠	١٠	١٢	٢٤٢	٨٧.٦٨	٢.٦٣	موافق	٢
٦		٦٠	١٠	٢٢	٢٢٢	٨٠.٤٣	٢.٤١	موافق	٥
٧		٦٥	١٥	١٢	٢٣٧	٨٥.٨٧	٢.٥٨	موافق	٣
٨		٨٠	١٢	٠	٢٦٤	٩٥.٦٥	٢.٨٧	موافق	١
٩		٤٥	١٢	٣٥	١٩٤	٧٠.٢٩	٢.١١	موافق إلى حد ما	٩
١٠		١٥	١٥	٦٢	١٣٧	٤٩.٦٤	١.٤٩	غير موافق	١٠
مجموع المحور					٢١٥.٣٠	٧٨.٠١	٢.٣٤	موافق	

تابع جدول (٢١)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والاتجاه لآراء عينة قيد البحث في
إستمارة جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة
بمحافظة الوادي الجديد (ن=٩٢)

م	العبارات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه	الترتيب
المحور الثاني: رضا العاملين عن الوظيفة:									
١		١٠	٢٥	٥٧	١٣٧	٤٩.٦٤	١.٤٩	غير موافق	٩
٢		٦٠	٣٢	٠	٢٤٤	٨٨.٤١	٢.٦٥	موافق	٣
٣		١٥	١٠	٦٧	١٣٢	٤٧.٨٣	١.٤٣	غير موافق	١٠
٤		٨٠	١٢	٠	٢٦٤	٩٥.٦٥	٢.٨٧	موافق	١
٥		٥٠	٣٠	١٢	٢٢٢	٨٠.٤٣	٢.٤١	موافق	٥
٦		٣٠	١٠	٥٢	١٦٢	٥٨.٧٠	١.٧٦	غير موافق	٨
٧		٧٠	٢٢	٠	٢٥٤	٩٢.٠٣	٢.٧٦	موافق	٢
٨		٥٠	١٢	٣٠	٢٠٤	٧٣.٩١	٢.٢٢	موافق	٦
٩		٦٢	١٥	١٥	٢٣١	٨٣.٧٠	٢.٥١	موافق	٤
١٠		٣٠	٣٢	٣٠	١٨٤	٦٦.٦٧	٢.٠٠	موافق إلى حد ما	٧
	مجموع المحور					٢٠٣.٤٠	٢.٢١	موافق	
المحور الثالث: تقييم الأداء داخل مديرية الشباب والرياضة :									
١		٥٠	٢٠	٢٢	٢١٢	٧٦.٨١	٢.٣٠	موافق	٥
٢		٧٠	١٢	١٠	٢٤٤	٨٨.٤١	٢.٦٥	موافق	٢
٣		٤٠	٢	٥٠	١٧٤	٦٣.٠٤	١.٨٩	موافق إلى حد ما	٦
٤		٨٠	١٢	٠	٢٦٤	٩٥.٦٥	٢.٨٧	موافق	١
٥		٣٠	٢٠	٤٢	١٧٢	٦٢.٣٢	١.٨٧	موافق إلى حد ما	٧
٦		١٢	٣٠	٥٠	١٤٦	٥٢.٩٠	١.٥٩	غير موافق	٩
٧		٢٥	٧	٦٠	١٤٩	٥٣.٩٩	١.٦٢	غير موافق	٨
٨		٢٠	٠	٧٢	١٣٢	٤٧.٨٣	١.٤٣	غير موافق	١٠

تابع جدول (٢١)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي والاتجاه لآراء عينة قيد البحث في
إستمارة جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة
بمحافظة الوادي الجديد (ن=٩٢)

م	العبارات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه	الترتيب
٩		١٠	١٢	٧٠	١٢٤	٤٤.٩٣	١.٣٥	غير موافق	١١
١٠		٥٥	١٧	٢٠	٢١٩	٧٩.٣٥	٢.٣٨	موافق	٤
١١		٦٦	٦	٢٠	٢٣٠	٨٣.٣٣	٢.٥٠	موافق	٣
	مجموع المحور				١٨٧.٨٢	٦٨.٠٥	٢.٠٠٤	موافق إلى حد ما	

المحور الرابع: معايير جودة الاداء:

حسن إصدار الأحكام أو القرارات الوظيفية :

١		٢٠	٢٠	٥٢	١٥٢	٥٥.٠٧	١.٦٥	غير موافق	٢
٢		٥٠	٢٠	٢٢	٢١٢	٧٦.٨١	٢.٣٠	موافق	١
٣		١٢	١٠	٧٠	١٢٦	٤٥.٦٥	١.٣٧	غير موافق	٤
٤		١٣	١٩	٦٠	١٣٧	٤٩.٦٤	١.٤٩	غير موافق	٣

ب- الدقة في أداء العمل :

١		٧٠	١١	١١	٢٤٣	٨٨.٠٤	٢.٦٤	موافق	٢
٢		٦٥	١٧	١٠	٢٣٩	٨٦.٥٩	٢.٦٠	موافق	٣
٣		٧٠	١٢	١٠	٢٤٤	٨٨.٤١	٢.٦٥	موافق	١
٤		٥	١٠	٧٧	١١٢	٤٠.٥٨	١.٢٢	غير موافق	٤

ج- الإلمام بكل جوانب العمل :

١		٥٠	٢١	٢١	٢١٣	٧٧.١٧	٢.٣٢	موافق	٣
٢		٦٠	١٥	١٧	٢٢٧	٨٢.٢٥	٢.٤٧	موافق	١
٣		٥٥	١٧	٢٠	٢١٩	٧٩.٣٥	٢.٣٨	موافق	٢
٤		١٥	٦٢	١٥	١٨٤	٦٦.٦٧	٢.٠٠	موافق إلى حد ما	٤
	مجموع المحور				١٩٢.٣٣	٦٩.٦٩	٢.٠٠٩	موافق إلى حد ما	
	مجموع الإستبيان				١٩٩.٧١	٧٢.٣٦	٢.١٧	موافق إلى حد ما	

يتضح من جدول (٢١) ما يلي :

- بالنسبة للمحور الأول:

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٤٩.٦٤% : ٩٥.٦٥%)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٨.٠١%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٤٩ : ٢.٨٧) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور (٢.٣٤)، حيث تبين أن العبارة رقم (٨) جاءت في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (١٠) في المرتبة الأخيرة، كما جاء إستجابة عينة البحث في المحور ككل بالموافقة.

وهذا يدل على إهتمام الإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد على جودة الأداء تعبر عنها النتائج وليس المجهود المبذول من القائمين على تنفيذ الأعمال فقط أي كلما كانت النتائج أفضل كان التقييم لأداء العاملين أعلى من سابقه كما يتضح أيضاً من خلال ستجابة عينة البحث لا توجد وحدة متخصصة في لتطبيق آليات الجودة وأن التقييم يعتمد على مهارات الإدارة العليا القيادية بالمديرية والإجتهد الشخصي في معرفة تقييم جودة أداء العاملين بها وهذا ما يوضحه "أحمد عبدالغفار عبدالرحمن" (٢٠٠٢م) (٢) أن جوانب جودة الأداء الوظيفي تؤدي من خلال هدف الجودة في إنتاج منتجات تشبع احتياجات ورغبات العملاء.

ويتضح بشكل عام أن المحور متحقق في بعض جوانبه وهذا يدل على أن هناك ضرورة بتوعية الإدارة العليا بأهمية بوضوح أهمية قياس معايير جودة أداء العاملين من خلال إدارة متخصصة معتمدة على المعلومات والبيانات المحددة ويتم توعية العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد بأهمية عمل هذه الإدارة لتحقيق أهداف الهيئة وهذا يتفق مع دراسة "سامر عبدالمجيد بشاشة" (٢٠٠٥م) (١٧) حيث أشار إلى أن جوانب جودة الأداء الوظيفي تحتاج إلى ضرورة توعية العاملين بأهمية جودة نظم المعلومات وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي.

- بالنسبة للمحور الثاني:

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٤٧.٨٣% : ٩٥.٦٥%)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٣.٧٠%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٤٣ : ٢.٨٧) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور (٢.٢١)، حيث تبين أن العبارة رقم (٤) جاءت في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (٣) في المرتبة الأخيرة، كما جاء إستجابة عينة البحث في المحور ككل بالموافقة.

وذلك يدل على أن المناخ داخل مديريةية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد يسوده الود والتفاهم بين العاملين والإدارة العليا وقد يرجع الباحث ذلك إلى قدرة الإدارة العليا بالمديرية على تجنب الضغوط بين العاملين والتنافس الوظيفي والتوتر الذي قد يؤثر سلباً على أداء العاملين بما لا يحقق أهداف الهيئة، كما يتضح أيضاً أن فرص الترقى في المناصب الإدارية غير متاحة للجميع وقد يرجع الباحث ذلك إلى صغر سن القائمين بالمناصب الإدارية في الإدارة الوسطى مما يقلل من نسب السعي إلى الترقى داخل الهيئة وهذا لما هو جاري في الهيئات الحكومية المصرية إلى أن الأقدمية هي الحاكمة لإعتلاء المناصب الإدارية والتي من شأنها قد تكون محبطة إلى حد ما بين العاملين بمديرية الشباب والرياضة.

ومن خلال إستجابات عينة البحث يتضح أن رضا العاملين عن الوظيفة متحقق ولكن ليس بالقدر الكافي الذي يحقق جودة أداء العاملين داخل الهيئة علماً بأن بيئة العمل تؤثر بشكل مباشر على جودة الأداء ولا بد من القيادة العليا للمديرية أن تأخذ بعين الإعتبار توفيرها بشكل آخر بعيداً عن فرص الترقى في المناصب الإجارية الأعلى والإلتجاه إلى الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع العاملين بشكل أكبر مما هي عليه وهذا يتفق مع ما ذكره " سعود محمد النمر " (٢٠٠٠م) (١٨) تعتبر بيئة العمل اليومية وما يواجهه الفرد من

مؤثرات ذات أثر على العملية الإبداعية حيث نجد أن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي ما يؤدي إلى المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين.

- بالنسبة للمحور الثالث:

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور تراوحت ما بين (٤٤.٩٣% : ٩٥.٦٥%)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٦٨.٠٥%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٣٥ : ٢.٨٧) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور (٢.٠٤)، حيث تبين أن العبارة رقم (٤) جاءت في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (٩) في المرتبة الأخيرة، كما جاء إستجابة عينة البحث في المحور ككل غير موافق.

ويدل ذلك على ضعف إقبال العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد إلى المكوث بالعمل بالهيئة بعد مواعيد الإنصراف الرسمية ويرجع الباحث ذلك إلى عدم وجود حوافز مادية أو أدبية تشجع على القيام بذلك وأن الإدارة العليا تصب إهتمامها على تنفيذ الأعمال ولا تمتلك أسلوباً إبداعياً في جذب العاملين نحو تنمية مشاعر الإلتزام والولاء للهيئة بغض النظر عن الإستفادة العائدة من ذلك، كما يتضح أيضاً أن ذلك يؤدي على ترك مسئوليات تنفيذ الأعمال والتخلي عن روح عمل الفريق والعمل الجامعي مما يؤدي بدوره على تراجع كفاءة أداء وتنفيذ الأعمال.

ويرى الباحث من خلال إستجابات عينة البحث أن محور تقييم الأداء داخل مديريةية الشباب والرياضة يتحقق بصورة ضعيفة وليست مرضية لكفاءة عمل المؤسسات وأنه لا يتم تقييم أداء العاملين بالمديرية بشكل مناسب ولا تهتم الإدارة العليا بالتقييم الدوري للعاملين ويكون الإعتماد على نتائج موسمية تنفيذ

الأعمال ولا بد من وجود آلية واضحة لتقييم الأداء من قبل الإدارة العليا وهذا ما أشار إليه " جاي ديسلر " (٢٠٠٥م) (٨) أنه يمكن تقييم مديري الإدارات الوسطى من خلال نموذج قياس الأداء البشرى حيث أن هذا النموذج يربط بين ما يفعله العاملون في أي منظمة وبين إستراتيجيتها كما يسمح بالمشاركة الايجابية في تحقيق الأهداف الموضوعية.

- بالنسبة للمحور الرابع:

يتضح من الجدول السابق بالنسبة للمحاور الفرعية ما يلي:

- حسن إصدار الأحكام أو القرارات الوظيفية:

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور الفرعي تراوحت ما بين (٤٥.٦٥% : ٧٦.٨١%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٣٧ : ٢.٣٠)، حيث تبين أن العبارة رقم (٢) جاءت في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (٣) في المرتبة الأخيرة.

ويدل ذلك على أهمية إتخاذ القرارات في تقدير عينة البحث للإدارة العليا بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد حيث أن هذا يعتبر مؤشر على مدى فهم وإدراك الإدارة العليا لأهمية القرارات وكيفية إتخاذها وتوقيتها مما يعود بالثقة على العاملين بالهيئة وهذا يتفق مع ما ذكره "محمد الصيرفي" (٢٠٠٣م) (٢٧) العملية التي يتم بها اتخاذ القرارات داخل التنظيم لها أثر في تنمية الإبداع لدى المرؤوسين، فالطريقة التي يتم بها صنع القرار ودرجة الرضا الذي يحققه القرار للعاملين ودرجة مشاركتهم في صنعه، جميعها عوامل تساعد على خلق بيئة إبداعية تتيح للعاملين استخدام قدراتهم الإبداعية من ناحية، وكذلك تدعيم فاعلية القرار من ناحية أخرى.

- الدقة في أداء العمل:

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور الفرعي تراوحت ما بين (٤٠.٥٨% : ٨٨.٤١%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٢٢ : ٢.٦٥)، حيث تبين أن العبارة رقم (٣) جاءت في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (٤) في المرتبة الأخيرة.

ويدل ذلك على إهتمام الإدارة من محاولة توفير الأدوات والأجهزة التي تساعد على أداء الأعمال بالجودة والكفاءة المطلوبة ولكن في المقابل قلة عدد الأخصائيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد يضعها في مأزق عدم القدرة على متابعة وتنفيذ الأعمال ووضعهم دائما تحت ضغط سرعة الإنتهاء من الأعمال وملاحقة تنفيذ خطط الهيئة المنوط بها تنفيذها خلال العام. مما يؤثر على كفاءة أداء الأعمال بالجودة المطلوبة وهذا ما يؤكد "كمال زيتون" (٢٠٠٢م) (٢٥) أن الإدارة الإلكترونية هي تلك الوسيلة التي تستخدم لرفع مستوى الأداء والكفاءة وهي إدارة بلا أوراق لأنها تستخدم الأرشيف الإلكتروني والأدلة والمفكرات الإلكترونية والرسائل الصوتية وهي إدارة تلبي متطلبات جودة أداء المنظمات.

– الإلمام بكل جوانب العمل:

أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في هذا المحور الفرعي تراوحت ما بين (٦٦.٦٧% : ٨٢.٢٥%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢ : ٢.٤٧)، حيث تبين أن العبارة رقم (٢) جاءت في المرتبة الأولى بين محاور الإستبيان كما جاءت العبارة (٤) في المرتبة الأخيرة.

وهذا يدل على أن إدراك عينة البحث للمهارات المطلوبة للإبداع وجودة الأداء الوظيفي متباينة راجعة إلى ثقة العاملين بقدراتهم وإمكانيتهم ومهاراتهم الفنية والإدارية ولكن لا يتم إختبار هذه الإمكانيات والمهارات بصورة حقيقية من

قبل الإدارة العليا في مواقف موحدة للتعرف بدقة على مهارات العاملين وتوظيفها بالشكل المناسب داخل الهيئة مما يدعو الإدارة العليا من ضرورة تقنين ما هي المهارات المطلوبة خادمة لجودة الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ولا بد أن يكون لدى الإدارة العليا ما هية هذه المهارات وهذا ما وضحه "فتحي عبد الرحمن جروان" (٢٠٠٢م) (٢٤) للإبداع الإداري خمس مستويات تعبر عن مدى قدرة الإداري المبدع وفعاليته وقدرته على الاستنباط والاستنتاج والتحليل والربط بين العلاقات، فكل مستوى يعبر عن قدرة المبدع ومدى نضج تفكيره الإبداعي وكيفية استغلاله في التطبيق العملي للأفكار المبدعة مما يعود على جودة أداء العاملين بالهيئة.

وقد بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور الرئيسي (٦٩.٦٩%)، وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور (٢.٠٩) كما جاء إستجابة عينة البحث في المحور ككل موافق إلى حد ما، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع للإستبيان ككل (٧٢.٣٦%)، وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث (٢.١٧) كما جاء إستجابة عينة البحث في الإستبيان ككل موافق إلى حد ما.

وهذا يدل على أن العاملين لدى مديريةية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد بصفة عامة يفتقرون إلى جودة الأداء الوظيفي وقد يكون ذلك بسبب ضعف الإمكانيات المادية والبشرية داخل الهيئة وقد يكون أيضاً بسبب عدم توافر أسلوب رقابة فعال وعدم وجود معايير تقييم تحدد مدى جودة البيئة الإدارية داخلها، فجودة الأداء الوظيفي هي مجموعة من السلوكيات التي تعبر عن قيام الفرد بعمله بشكل مميز، ويتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية، والإبداع، والإلتزام باللوائح والقوانين الخاصة بالعمل، وأخيراً الاتصال والقدرة على التفاعل مع الآخرين داخل المنظمة.

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الثاني والذي ينص على "ما الواقع الفعلي لجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد؟"

إجابة التساؤل الثالث: هل هناك علاقة داله إحصائية بين ثقافة المنظمة وجودة الأداء الوظيفي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ؟
جدول (٢٢)

مصفوفة الإرتباط بين الثقافة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد (ن = ٩٢)

جودة الأداء الوظيفي الثقافة التنظيمية	جوانب الجودة داخلة مديريية الشباب والرياضة	رضا العاملين عن الوظيفة	تقييم الأداء داخلة مديريية الشباب والرياضة	معايير جودة الأداء	الإستبيان ككل
جماعية العمل	٠.٨٢	٠.٧٧	٠.٨٠	٠.٨٩	٠.٩٠
القدرة على التكيف	٠.٩١	٠.٩٠	٠.٧٩	٠.٩٣	٠.٨٨
القدرة على الإبتكار	٠.٩٠	٠.٨٥	٠.٩٤	٠.٩٠	٠.٩١
فلسفة الإدارة	٠.٨٣	٠.٩٠	٠.٩١	٠.٧٩	٠.٨٧
الإستبيان ككل	٠.٩٧	٠.٩١	٠.٨٧	٠.٨٥	٠.٩٠

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٢١

يتضح من جدول (٢٢) وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد في جميع الأبعاد والإستبيان ككل حيث تراوحت قيمة "ر" المحسوبة ما بين (٠.٧٩ : ٠.٩٧) وهم أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥).

ويرى الباحث من خلال هذه النتيجة أن هناك الثقافة التنظيمية تؤثر بما لا يدعو مجالاً للشك على جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد فإذا تغيرت الثقافة التنظيمية لدى الإدارة العليا والعاملين سيتغير المفهوم الكلي عن مقومات جودة الأداء الوظيفي وسيكون هناك محددات واضحة عن مستوى جودة الأداء الوظيفي بمعايير واضحة لا تقبل التأويل لغير غرضها أو بمعايير شخصية تختلف بإختلاف القيادات

المسئولة عن تنفيذ الأعمال مما يساعد على التفكير الإبداعي وروح فريق العمل والقدرة على التكيف مع المتغيرات المجتمعية المستحدثة والطارئة على الهيئة وبالتالي ستكون الهيئة على أتم إستعداد من إدارة أي أزمة بكفاءة عالية نتيجة لرفع روح الإنتماء لدى العاملين وتنمية الفكر الإبداعي لديهم وتنمية مهاراتهم الفنية وإستخدام الأساليب الإدارية الحديثة التي تسعى لتظيري أداء الهيئة بصفة عامة والعاملين بصفة خاصة وهذا يتفق مع ما ذكره "محمد نجيب صبري" (٢٠٠٥م) (٣٢) تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حيوياً في نجاح أو فشل المنظمات، فقد تؤدي إلى نجاح المنظمة إذا ما ساهمت في خلق المناخ الذي يشجع على تحسين وتطوير الأداء، كما ينتج عنها فشل المنظمة إذا ما نتج عنها معوقات تحول دون تحقيق كفاءة النظام وفعاليتها، كما أنها تؤثر على أداء المنظمة وتساهم بدرجة كبيرة في تحقيق الفعالية والكفاءة للمنظمة وحتى يتسنى لها ذلك لا بد أن تكون هذه الثقافة قوية كما أنها تدعم استقرار المنظمة كنظام اجتماعي وذلك من خلال إحساس العاملين بانتمائهم إليها والتزامهم بتحقيق أهدافها مما يساعد على إستقرار المنظمة ونموها.

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الثالث والذي ينص على " هل هناك علاقة دالة إحصائية بين ثقافة المنظمة وجودة الأداء الوظيفي بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ؟

الإستنتاجات :

من خلال نتائج الدراسة توصل الباحث إلى :

- ١- وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد.
- ٢- الفلسفة التي تتبناها الإدارة العليا تؤثر بشكل كبير على قدرة المؤسسات الرياضية في التكيف مع المتغيرات المجتمعية الطارئة.

- ٣- جاهزية العاملين بالمؤسسات الرياضية من مهارات وقدرات (فنية - إدارية) موضوعية خاضعة لمعايير جودة موحدة تمكن المؤسسات الرياضية من تحسين أدائها بالشكل الذي يحقق أهدافها.
- ٤- رضا العاملين الوظيفي يؤثر بدرجة كبيرة في الإلتزام والولاء للمؤسسة الرياضية.
- ٥- لا بد من وجود حافز (أدبي - مادي - معنوي) للعاملين بالمؤسسة الرياضية لتشجيعهم على الإبداع والإبتكار في تنفيذ الأعمال وإيجاد حلول للمشكلات التي تواجههم.
- ٦- يجب إختبار مهارات وقدرات العاملين بالمؤسسة الرياضية في ضوء معايير الجودة.

التوصيات :

- ١- ضرورة تغيير الثقافة التنظيمية بالمؤسسة الرياضية لتحسين جودة الأداء.
- ٢- يجب وضع آلية لتطبيق معايير الجودة بالمؤسسات الرياضية لتحسين مستوى العاملين بها وبالتالي تحسين مخرجات المؤسسة الرياضية وتحقيق الأهداف المنشودة.
- ٣- التوجه لإستخدام الأساليب الإدارية الحديثة وعمل ثورة إدارية بالمؤسسات الرياضية لتمكين التغيير الشامل.
- ٤- تدريب الإدارة العليا بالمؤسسات الرياضية ببرامج تدريبية على أعلى درجة من الكفاءة لإدارة المؤسسات الرياضية بما يتناسب مع متغيرات العصر والقدرة التنافسية مع المؤسسات الرياضية العالمية.

((المراجع))

أولاً : المراجع العربية :

- ١- أبو بكر محمد يوسف: "إطار مقترح لدور الثقافة التنظيمية فى تطبيق الأساليب لخفض التكلفة"، بحث منشور، المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٢م.

- ٢- أحمد عبدالغفار عبد الرحمن: تقويم نظام ضبط ومراقبة جودة الإنتاج في قطاع الصناعات الغذائية، رسالة دكتوراه، المعهد القومي للإدارة العليا، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٢م.
- ٣- السيد محمد جاد الرب: "السلوك التنظيمي - موضوعات وتراجم وبحوث إدارية" الإسماعيلية، مطبعة العشري، ٢٠٠٥م.
- ٤- المجلس الأعلى للشباب والرياضة: إستراتيجية الرياضة المصرية (١٩٩٢-٢٠٠٤م)، مركز المعلومات والتوثيق، إدارة النشر، ١٩٩٦م.
- ٥- الوقائع المصرية: قانون الرياضة المصري -قانون رقم ٧١ العدد ٢١ مكرر (ب)، ٣١ مايو ٢٠١٧م.
- ٦- إيمان صابر عبد الرحمن: "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتطوير التنظيمي لإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية الكبرى بالإسكندرية"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعه الإسكندرية، ٢٠٠٨م.
- ٧- بلال سيد هاشم حسين: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالقدرات الابتكارية لدى بعض الاتحادات الرياضية المصرية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٠م.
- ٨- جاي ديسلر: اداره الموارد البشرية، ترجمه: محمد سيد احمد عبدالمتعال، عبدالمحسن عبدالمحسن جوده، دار المريخ للنشر، الرياض، ٢٠٠٥م.
- ٩- جمال محمد على: "الحديث في الإدارة الرياضية والإدارة العامة"، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٧م.

- ١٠- **حسن احمد الشافعي، عبد اللطيف النجاري:** "المدخل المعاصرة في إدارة الأفراد والتطوير التنظيمي فى التربية الرياضية والبدنية " طبعه أولي، دار الوفاء، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.
- ١١- **حسنيه محمد محمد حسن:** "العلاقة بين ثقافة المنظمة وعملية تطوير الموارد البشرية" رسالة ماجستير، كلية التجارة، إدارة أعمال، جامعة أسيوط، ٢٠٠٤م.
- ١٢- **حسين محمد حسين:** "اثر ثقافة المنظمة على تنميه القدرات ألابتكاريه للعاملين" رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعه عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- ١٣- **حمد بن فرحان الشلوى:** "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين" رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ٢٠٠٥م.
- ١٤- **خوله خميس عبيد:** "أثر الثقافة التنظيمية على تمكين العاملين دراسة تحليلية بين المصارف التجارية الوطنية والأجنبية فى دولة الإمارات العربية المتحدة"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٣م.
- ١٥- **رحاب سيد مبروك عبدالغنى:** تصور مقترح لجودة الأداء الوظيفي باستخدام تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة ببعض محافظات الصعيد، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٢م.
- ١٦- **رفعت عبد الحليم الفاعورى:** "إدارة الإبداع التنظيمي" المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مكتبة الإسكندرية، ٢٠٠٥م.

- ١٧- **سامر عبدالجيد البشاشة**: أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية دراسة ميدانية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، العدد ٢٠٥، ٢٠٠٥م.
- ١٨- **سعود محمد النمر**: "الإبداع الإداري. دراسة سلوكية" مجلة المدير العربي، العدد ١١٧، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ١٩- **شامي محمد صليحة**: المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، ٢٠١٠م.
- ٢٠- **صالح بن سعد المربع**: "القيادة الإستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية في الأجهزة الأمنية" جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ٢٠٠٨م.
- ٢١- **عايدة سيد خطاب**: العولمة ومشكلة ادارة الموارد البشرية، القاهرة، جامعة عين شمس، ٢٠٠١م.
- ٢٢- **عبد الله بن محمد العواد**: "واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره" رسالة ماجستير، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٥م.
- ٢٣- **عماد الدين حرب سلامة**: إدارة الجودة الشاملة كمدخل للتطور التنظيمي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة حلوان، ٢٠٠٠م.
- ٢٤- **فتحي عبد الرحمن جروان**: الإبداع، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٢م.
- ٢٥- **كمال عبد الحميد زيتون**: تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصال، عالم الكتاب، القاهرة، ٢٠٠٢م.

- ٢٦- مؤمن عبد العزيز عبد الحميد، مؤمن طه عبد النعيم: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدي العاملين باتحادات الرياضات المائية، بحث منشور، جائزة الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم مجلة العلوم والتكنولوجيا الاوربية الدولية، ٢٠١٢م.
- ٢٧- محمد الصيرفي: الإدارة الرائدة، دار صفاء، عمان، الأردن، ٢٠٠٣م.
- ٢٨- محمد الصيرفي: الإدارة الحديثة (مدخل مفاهيمي)، مؤسسة حورس الدولية، القاهرة، ٢٠٠٤م.
- ٢٩- محمد عطوة مجاهد، المتولي إسماعيل بدير: الجودة والاعتماد في الجودة في التعليم الجامعي مع التطبيق على كليات التربية، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م.
- ٣٠- محمد علي المأزم: أثر تطبيقه الإدارة المفتوحة على الرضا والأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على مؤسس المواني والجمارك في دبي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م.
- ٣١- متولي السيد متولي: السلوك التنظيمي المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق، مكتبة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٦م.
- ٣٢- محمد نجيب صبري: أثر إدراك الثقافة التنظيمية على ضغوط العمل دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعه الزقازيق، ٢٠٠٥م.
- ٣٣- ناصر محمد إبراهيم: المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٤م.
- ٣٤- نعمده عبد الحميد ثابت: "تأثير بعض متغيرات الثقافة التنظيمية على الاستعداد لمواجهة الأزمات المحتملة لدى ضباط الدفاع

المدني بالعاصمة " المقدسة رسالة ماجستير غير منشوره،
كلية التجارة، جامعه سوهاج، ٢٠٠٠م.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 35- Johnson Deborah A:**" The development and role of organization culture in voluntary associations: A stud of the National Association of Student personal Administrators" the University-of-Toledo (0232) 2005.
- 36 - Chang, Tsung- Ling:** Six Sigma A Framework for small and Medium-Sized Enterprises to Achieve Total Quality Unpublished Ph.D. Thesis U.S.A –Ohio Cleveland State University, 2005.
- 37- Turban E., Mclean E.wethable J.:** Information Technology for Management Improving Quality and productivity, John wiley & Sons Inc, 1996.