

إستراتيجيات إدارة المواهب وعلاقتها بتحسين الأداء المؤسسى بالتطبيق على اللجنة الأولمبية المصرية

أ.م.د/ سارة إسماعيل محمد إسماعيل
أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج
كلية التربية الرياضية للبنات . جامعة حلوان

المقدمة ومشكلة البحث :

الإدارة تمثل الأساس والقوة الرئيسية الدافعة للتحسين والتطوير ، كما أن الإدارة الفعالة هي الدليل على أن المؤسسة قد أنجزت الأهداف التي أنشئت من أجلها ، والوصول إلى ذلك بطريقة فعالة يتطلب خبرة وفهماً للعلاقات الإنسانية ، والمقدرة على التنبؤ بالمستقبل ، ووضع تخطيط لة ، كما يتطلب أيضاً القدرة على توجيه وتنظيم جهود أفراد مختلفين فى معارفهم وخبراتهم ، والإدارة الناجحة هي التي توجه الجهود المشتركة إلى إنتاج ملموس ، ولتحقيق ذلك يجب أن تتوفر للإدارة المقدرة على تشجيع الموهوبين على بذل الجهود وإظهار الناحية الإبداعية .

تعيش الهيئات والمنظمات حالة من التغير والتطور السريع مما ألزمها مواكبة تلك التغيرات والتطورات ، لذا أصبح الإستثمار فى العنصر البشرى جزءاً هاماً من إستراتيجيات المؤسسات حتى تكون قادرة على إستقطاب المواهب المتميزة للمنافسة ، ويتجسد هذا الإستثمار فى أعلى مراحلها فى إدارة المواهب وتنمية القدرات الكامنة لدى العاملين (12 : 2018 ، Gleister et al) ، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (عبد المحسن ، 2016) والتي أشارت أهم نتائجها إلى أن رأس المال البشرى هو مفتاح نجاح أى مؤسسة وأن المؤسسات بحاجة إلى إظهار وتنمية كافة ممارسات نظم إدارة المواهب البشرية بكل أبعادها ، وهو ما أكدته أيضاً نتائج دراسة (عبد الله ، 2018) على أن إستقطاب المواهب المتميزة يمثل خياراً إستراتيجياً للمؤسسة وهو أولوية من أولويات أهداف المؤسسة ، ودراسة (عابدين ، 2019) والتي أكدت أهم نتائجها إلى أن الموهبة تعتبر رأس مال بشرى عالى القيمة بالنسبة للمؤسسات .

لا شك أن إدارة الموهبة أهمية كبيرة من خلال عملياتها الجادة للإستفادة من خبرات الآخرين وتناقلها لتشكل جزء من مخزون المنظمة المعرفية ، وأن إدارة الموهبة دور كبير في تفعيل الأداء المؤسسى والفاعلية التنظيمية وعملية إتخاذ القرارات من خلال ما تسهم به في دعم مقومات التميز ، ونقل ونشر المعرفة في جميع أرجاء المنظمة .

وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة (عبد المنعم ، 2016) على أن هناك أثر كبير لإدارة المواهب

البشرية في تحقيق الميزة التنافسية ، ودراسة (حسن ، 2018) والتي كانت من أهم نتائجها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعدها (إستقطاب المواهب ، إختيار المواهب ، الإحتفاظ بالمواهب ، نشر المواهب) على أداء المؤسسات .

وقد ربط (21 : 2013 ، Kristina) بين إدارة الموهبة وعملية التغيير السريع والمتساعد التي تشهدها بيئة الأعمال ، إذ يرى أن منظمات اليوم تتعامل مع مناخ عام يسوده التغيير السريع والدينامية التنافسية العالية ، التي تركز على متطلبات العملاء والتوجه نحو إشباع الحاجات الشخصية وتسويق العلاقات ، وأن المقياس العام لحاجة المنظمة إلى إدارة الموهبة وتنميتها يكون بذات السرعة التي تتغير فيها الظروف على الأقل ، إذا ما أرادت أن تكون منظمة فاعلة .

حيث أن الموهبة تشكل مصدراً محورياً في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وهي التي تمثل القوى الفاتكة التي تؤثر على الكيفية التي تتنافس بها المؤسسات ، وعلى الكيفية التي ستحدد بها إستراتيجية إدارة المواهب ، ونحن يجب أن نفهم أن أداء الموهوبين يشكل أهمية لنمو العمل في تحديد الفارق الحاسم للتنافس العالمي القوي ، وأن الموهبة تشكل المصدر المحوري لتوليد الميزة التنافسية (87 : 2008 ، Van Digk) .

ويتفق هذا مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (حجى ، 2015) التي كانت أهم نتائجها أن رأس المال البشرى هو المحرك الرئيسى لرفع كفاءة أى نادى ، ودراسة (فرغلى ، 2013) التي كانت أهم نتائجها أن البعد الإستراتيجى لجهود التنمية البشرية والتدريب يساعد فى تنمية طاقات الإبداع والإبتكار لدى العاملين فى المؤسسات الرياضية .

حيث يعتبر الأفراد الموهوبين فى المؤسسات الرياضية هم العاملين والقادة الذين يقودون أعمال المؤسسة ، فهم أفضل المنجزين والذين يحثوا الآخرين على أعلى أداء ، فالموهوبين هم الكفاءات الأساسية فى المؤسسة والذين يمثلون نسبة صغيرة من العاملين ودائماً ما كانت تسعى إدارة الموارد البشرية إلى إيجاد العمالة المناسبة لشغل المكان المناسب فى الوقت المناسب ، ولكن اليوم مع نقص العمالة المؤهلة وندرة المواهب الحقيقية وزيادة الإحتياج للعاملين الكفاء أصبح ذلك من الصعوبة المتزايدة ، ولكن فى ظل إدارة المواهب أصبح ذلك ممكناً من خلال إيجاد أفراد هناك إمكانية لتحويلهم إلى موهوبين .

إن التطورات الإدارية المتسارعة فى أداء المنظمات بمختلف مكوناتها ومسمياتها لم يعتمد فقط على ربحية المنظمات ومركزها المالى فحسب ، فقد ظهرت مفاهيم حديثة تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة فى الجوانب الإقتصادية والتكنولوجية والإدارية لا سيما

في زيادة الأعمال وأداء تلك المنظمات (جاد الرب ، 2009 : 15) ، حيث تطلب ذلك سعياً جاداً من المسؤولين عن العمل المؤسسي في البحث عن سبل تطوير أدائهم ، من خلال تطبيق نظريات الإدارة الحديثة التي تعزز مكانة المنظمات ، وأن تعمل على المحافظة عليها ، وتسعى للرقى بها والتغلب على كل التحديات التي تعترضها (Al.Shetehy, 2013 : 4) .

يعتبر الأداء المؤسسي القاسم المشترك لجميع الجهود المبذولة من قبل الإدارة والعاملين في إطار المؤسسات ، لذا يعد الأداء مفهوماً هاماً وجوهرياً بالنسبة للمنظمات بشكل عام ، بل يكاد يكون الظاهرة الشمولية لكافة فروع وحقول المعرفة الإدارية (سيد ، 2019 : 3) ، وإن عملية تحسين الأداء المؤسسي عملية متكاملة تتطوي على أنشطة مخططة وشاملة للمؤسسة ككل ، وتتم بناء على إستراتيجيات واضحة ، وخطط محددة المعالم ، وتحتوي هذه العملية على محاور أساسية تتعلق بالعمليات الداخلية ، والهياكل التنظيمية ، والموارد البشرية والتكنولوجيا .

يعد الأداء المؤسسي مفهوماً مهماً بالنسبة للمنظمات بشكل عام ، وذلك لما طرأ مؤخراً من تطورات علمية وتكنولوجية أسرع بكثير من ذي قبل ، مما انعكس على نشاط المنظمات المختلفة وتطلب مهارات متطورة ومستويات أعلى من الأداء حتى تستطيع المنظمات مواكبة تلك التغيرات المتسارعة في العالم (راشد ، 2015 : 22) .

الأداء المؤسسي المتميز للمنظمة ككل هو نتاج يعكس مدى إستجابة المنظمة بفاعلية لظروف ومتغيرات وتطورات البيئة الداخلية والخارجية وتوقعات الأطراف ذات العلاقة في هذه البيئة (الخليفة ، 2015 : 73) ، وهذا ما أوصت به دراسة (Eglelaar ، 2014) على أهمية تحديد المجالات الحيوية اللازمة للتحسين وتحقيق التميز في الأداء من خلال إستخدام نماذج التميز المؤسسي وتطبيقها داخل المنظمة وبحثها لتحديد مواصفات نموذج تميز الأداء الذي من شأنه يعزز الأداء المؤسسي للمنظمة .

تأتى أهمية اللجنة الأولمبية المصرية لما تقدمه من مشروعات قومية على مستوى البطولة الرياضية وعلى مستوى الأفراد العاملين بالمجال الرياضى بإعتبارها المحرك الأساسى لشئون الرياضة المصرية (حسانين وجبر ، 2013 : 56) ، ونظراً لما يمر به قطاع الرياضة من مراحل تغيير ديناميكية ، بالإضافة لإعادة الهيكلة الإدارية التي أحدثت كثيراً من المتغيرات فى بيئة العمل والعنصر البشرى العامل ومدى الإستقرار الإدارى الحادث ، لذا فالإهتمام بتنمية العنصر البشرى ما هو إلا خطوة نحو تطوير الرياضة المصرية .

تدار اللجنة الأولمبية المصرية من خلال عناصر بشرية والتي تعتبر أحد المحركات القوية التى

يمكن أن تؤثر على مستوى الأداء ، لذلك يجب أن تدار من خلال المواهب البشرية التي تتميز عن غيرها في إدارة المنظمات الإدارية ، الأمر الذي يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على أدائها ، مما يتطلب أهمية كبرى في الإهتمام بمفهوم إدارة العناصر الموهوبة بما ينعكس على تحسين مستوى الأداء المؤسسي ، وهو ما أشارت إليه دراسة (العنزي والدليمي ، 2016) على أنه الرغم من الأهمية المتزايدة لإدارة الموهوبة ، إلا أن هذا المفهوم ما زال غير واضح وقيّد التطور ، كما أن الواقع الحالي لفكر إدارة الموهوبة يثير حقيقة مفادها أن هنالك إفتقاراً مقلقاً حول التطور النظري والفكري في هذا المجال .

حيث لاحظت الباحثة أن العمل داخل اللجنة الأولمبية نمطي ويفتقر إلي روح الإبداع والإبتكار والموهوبة في تنفيذ الأعمال المتمثلة في القيام بالأنشطة المختلفة وضعف مفهوم إدارة الموهوبة ، كما أن التعيينات تتم وفقاً لسنوات الأقدمية أو الدرجة الوظيفية وليس عن طريق قدرات إبداعية وإبتكارية ، كما أن خطط تنفيذ الأنشطة والأعمال لا يتم بنظام مخطط وواضح يكفل ويحقق الإبداع والتميز وليس النقص أو العجز أو تحقيق المستوي المقبول ، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (نافع ، 2020) على أنه لا يزال هناك غموض في مفهوم إدارة المواهب لدي العاملين بالمؤسسات الرياضية وخصوصاً فيما يتعلق بالعمليات ، حيث تتوافر بعض المبادئ الأساسية ولكن الممارسة الفعلية لم تكن ظاهرة .

وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (Kokesto & Rust,2012) على أن أهم التحديات التي تواجه إدارة المواهب البشرية هي عدم القدرة على جذب المواهب ، وعدم القدرة على الإحتفاظ بالمواهب ، وعدم ملائمة مهارات وقدرات المواهب البشرية لمتطلبات العمل ، ودراسة (Kaliannan et al , 2016) والتي أكدت على وجود فجوة بين العاملين وأصحاب العمل من حيث توقعات ممارسات إدارة المواهب البشرية ، وأن بيئة العمل مهمة للعاملين بغية أن يكونوا مبتكرين وتقديم أداء أفضل في العمل ، ودراسة (فارس ، 2014) التي كانت أهم نتائجها وجود قصور في مستوى التنمية البشرية لدى العاملين بالأندية الرياضية .

كما لاحظت الباحثة كثرة المشكلات وأوجه القصور في منظومة اللجنة الأولمبية والتي تتمثل في تدنى مستوى الكفاءة والإنتاجية المؤسسية ، ومشكلات خاصة بقلّة الإهتمام بتحديث دورها في وضع الإستراتيجيات والخطط والبرامج ، ومشكلات ترتبط بتدعيم وتعزيز قدرتها على التحسين والتطوير ، ودفع اللجنة الأولمبية إلى مستوى متقدماً وجعل لها مكانتها العالمية ، فيما يتصل بدعم قدرتها البشرية وتحسين مستواها المهني والفني والإداري .

وهذا يتفق مع ما أكدته نتائج دراسة (عبد الحليم ، 2015) على ضعف مستوى الأداء المؤسسي بشكل عام على مستوى الإتحادات الرياضية ، وقصور وسائل التقويم التي تسهم في تحسين مستوى الأداء المؤسسي بالإتحادات الرياضية .

لذا ترى الباحثة ضرورة إجراء هذه الدراسة وخاصة داخل اللجنة الأولمبية المصرية لكونها المنظمة التي تترجع على قمة الإهتمام بالرياضة التنافسية الدولية وذلك من خلال تبني المفاهيم الحديثة ، والإهتمام بالعناصر البشرية الموهوبة بما ينعكس على تحسين مستوى الأداء المؤسسي ، لذا جاء هذا البحث ليتناول موضوع " إستراتيجيات إدارة المواهب وعلاقتها بتحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على اللجنة الأولمبية المصرية " .

هدف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف على إستراتيجيات إدارة المواهب وعلاقتها بتحسين الأداء المؤسسي باللجنة الأولمبية المصرية .

تساؤلات البحث :

في ضوء هدف البحث تضع الباحثة التساؤلات التالية :

1. ما مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة المواهب باللجنة الأولمبية المصرية ؟
2. ما مستوى الأداء المؤسسي باللجنة الأولمبية المصرية ؟
3. هل توجد علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين إستراتيجيات إدارة المواهب وتحسين مستوى الأداء المؤسسي باللجنة الأولمبية المصرية ؟

المصطلحات الرئيسية :

إستراتيجيات إدارة المواهب : عملية تطبيق الأنظمة المتكاملة المصممة بهدف تحسين عمليات التعيين والتنمية والتطوير والإحتفاظ بالأفراد ذوي المهارات والقدرات المطلوبة والإستعداد لتلبية الإحتياجات التنظيمية المستقبلية (Snell, 2017 : 245) .

إستراتيجيات تستند إلى تحسين إدارة عمليات الإستقطاب والتعيين والتطوير للعاملين والإحتفاظ بهم ما أمكن (Tarique, & Schuler, 2012 : 25) .

الأداء المؤسسي : هو مجموع المدخلات والمخرجات التي تنتج عن تفاعل المنظومة المتكاملة لعمليات الإدارة ومكوناتها مع البيئة الداخلية والخارجية داخل المؤسسة لتحقيق أهدافها التنظيمية بكفاءة وفعالية (كوفيل، 2015 : 134) .

اللجنة الأولمبية :

هيئة رياضية تتمتع بالشخصية الاعتبارية الخاصة وتتكون من إتحادات اللعاب الرياضية المدرجة في البرنامج الأولمبي (الجريدة الرسمية ، 2017 : 4) .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بإسلوب " الدراسات المسحية " ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته بوصف ما هو كائن وتحليله وإستخلاص الحقائق منه وتحديد العلاقات بين الأشياء وكذلك الممارسات الشائعة لدى الأفراد .

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث فى العاملين باللجنة الأولمبية المصرية وأعضاء الجمعية العمومية والأجهزة الفنية والإدارية للمنشآت القومية والبالغ عددهم (174) مائة وأربعة وسبعون فرد ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث بلغ قوامها (101) مائة وواحد فرد بنسبة مئوية قدرها (58,04%) ، وبعد توزيع الإستهيبان تم إستبعاد الإستهيبانات غير الصحيحة وبذلك بلغت عدد عينة البحث (87) سبعة وثمانون فرد بنسبة مئوية قدرها (50,00%) من مجتمع البحث ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (24) أربعة وعشرون فرد للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية ، وجدول (1) يوضح توزيع مجتمع وعينة البحث .

جدول (1)

توزيع مجتمع وعينة البحث

التوصيف	المجتمع	العينة الأساسية	الإستمارات الغير صحيحة	الإستمارات الصحيحة	العينة الإستطلاعية
العاملين باللجنة	46	34	4	30	24
أعضاء الجمعية العمومية	29	17	3	14	
الأجهزة الفنية والإدارية	99	50	7	43	
الإجمالى	174	101	14	87	

أدوات البحث :

أولاً : الإستهيبان : قامت الباحثة بتصميم عدد (2) إستهيبان :

إستهيبان مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة المواهب باللجنة الأولمبية المصرية .

إستهيبان مستوى الأداء المؤسسى باللجنة الأولمبية المصرية .

- إستهيبان " مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة المواهب " (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بإعداد إستهيبان يهدف للتعرف على مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة المواهب باللجنة

الأولمبية المصرية ، وتم تحديد (6) ستة محاور (ملحق 2) ، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق 1) ، قوامها (7) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدي مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التي حصلت على نسبة (70%) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم حذف محور (إستراتيجية التناوب الوظيفي) ، والموافقة على باقى محاور الإستبيان .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (38) ثمانية وثلاثون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق 3) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (70%) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (2) عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق 4) مكونة من (36) ستة وثلاثون عبارة ، ولتصحیح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثى ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي : نعم (3) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (2) درجتان ، لا (1) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي :

أ. الصدق : لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(1) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (7) خبراء (ملحق 1) ، وذلك لإبداء الرأي فى معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وجدولى (2 ، 3) يوضحان النسب المئوية لآراء الخبراء فى محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (2)

النسبة المئوية لآراء الخبراء فى محاور إستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب (ن = 7)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	غير موافق	موافق		
86%	1	6	إستراتيجية جذب وإستقطاب المواهب	-1
100%	-	7	إستراتيجية التدريب والتنمية	-2
100%	-	7	إستراتيجية الإحتفاظ بالمواهب	-3
57%	3	4	إستراتيجية التناوب الوظيفي	-4
100%	-	7	إستراتيجية إدارة المواهب	-5
100%	-	7	إستراتيجية تفويم أداء المواهب	-6

يتضح من جدول (2) :

تراوحت النسب المئوية لآراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الإستبيان ما بين (57%)

100%): ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم حذف محور (إستراتيجية التناوب الوظيفي) وذلك لحصوله على نسبة أقل من (70%) ، والموافقة على باقي محاور الإستبيان ، وذلك لحصولهم على نسبة أكبر من (70%) من آراء الخبراء .

جدول (3)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات إستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب (ن = 7)

إستراتيجية جذب وإستقطاب المواهب		إستراتيجية إدارة المواهب		إستراتيجية الإحتفاظ بالمواهب		إستراتيجية التدريب والتنمية		إستراتيجية تقييم أداء المواهب	
العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%
-1	%86	-25	%71	-16	%100	-8	%86	-32	%100
-2	%100	-26	%71	-17	%100	-9	%86	-33	%71
-3	%100	-27	%86	-18	%29	-10	%71	-34	%71
-4	%86	-28	%100	-19	%86	-11	%100	-35	%86
-5	%71	-29	%100	-20	%100	-12	%100	-36	%100
-6	%71	-30	%86	-21	%86	-13	%71	-37	%86
-7	%86	-31	%100	-22	%100	-14	%100	-38	%100
				-23	%86	-15	%43		
				-24	%100				

يتضح من جدول (3) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لآراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (29% : 100%) ، وبذلك تم حذف عدد (2) عبارة أرقام (15 ، 18) ، لحصولهما على نسبة أقل من (70%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (36) عبارة .

(2) صدق الإتساق الداخلي :

لحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (24) أربعة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وبين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ككل ، وبين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان ككل والجداول (4 ، 5 ، 6) يوضح ذلك .

جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = 24)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
-1	0,65	-8	0,68	-15	0,81	-23	0,72	-30	0,68
-2	0,81	-9	0,79	-16	0,64	-24	0,77	-31	0,70
-3	0,76	-10	0,66	-17	0,66	-25	0,80	-32	0,67
-4	0,73	-11	0,80	-18	0,75	-26	0,61	-33	0,64
-5	0,59	-12	0,71	-19	0,71	-27	0,77	-34	0,80
-6	0,62	-13	0,74	-20	0,72	-28	0,62	-35	0,66
-7	0,69	-14	0,71	-21	0,63	-29	0,71	-36	0,70
				-22	0,68				

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (22) ومستوي دلالة (0,05) = 0,404

يتضح من جدول (4) :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمة إليه ما بين (0,59 : 0,83) ، وهي معاملات ارتباط جميعها دالة إحصائياً .

جدول (5)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لإستمارة الإستبيان (ن = 24)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
-1	0,62	-9	0,65	-17	0,76	-25	0,65	-33	0,62
-2	0,63	-10	0,73	-18	0,73	-26	0,70	-34	0,69
-3	0,78	-11	0,79	-19	0,70	-27	0,69	-35	0,73
-4	0,75	-12	0,65	-20	0,69	-28	0,70	-36	0,73
-5	0,73	-13	0,70	-21	0,72	-29	0,71		
-6	0,69	-14	0,75	-22	0,68	-30	0,68		
-7	0,79	-15	0,71	-23	0,77	-31	0,72		
-8	0,70	-16	0,64	-24	0,79	-32	0,75		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (22) ومستوي دلالة (0,05) = 0,404

يتضح من جدول (5) :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لإستمارة الإستبيان ما بين (0,62) ، وهي معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً .

جدول (6)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان (ن = 24)

م	المحاور	معامل الارتباط
-1	إستراتيجية جذب وإستقطاب المواهب	0,73
-2	إستراتيجية التدريب والتنمية	0,79
-3	إستراتيجية الإحتفاظ بالمواهب	0,84
-4	إستراتيجية إدارة المواهب	0,78
-5	إستراتيجية تقويم أداء المواهب	0,74

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (22) ومستوي دلالة (0,05) = 0,404

يتضح من جدول (6) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (0,73) ، وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (24) أربعة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، و جدول (7) يوضح ذلك .

جدول (7)

معاملات إرتباط الثبات بإستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = 24)

م	المحاور	معامل ألفا
-1	إستراتيجية جذب وإستقطاب المواهب	0,80
-2	إستراتيجية التدريب والتنمية	0,79
-3	إستراتيجية الإحتفاظ بالمواهب	0,74
-4	إستراتيجية إدارة المواهب	0,80
-5	إستراتيجية تقويم أداء المواهب	0,82
الدرجة الكلية للإستبيان = (0,73)		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (22) ومستوي دلالة (0,05) = 0,404

يتضح من جدول (7) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (0,74 : 0,82) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (0,73) ، وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

- إستبيان " مستوى الأداء المؤسسي " (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بإعداد إستبيان يهدف للتعرف على مستوى الأداء المؤسسى باللجنة الأولمبية المصرية ، وتم تحديد (6) ستة محاور (ملحق 5) ، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق 1) ، قوامها (7) سبعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التى حصلت على نسبة (70%) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (41) واحد وأربعون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق 6) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (70%) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (2) عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق 7) مكونة من (39) تسعة وثلاثون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثى ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالى : نعم (3) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (2) درجتان ، لا (1) درجة واحدة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالى :

أ. الصدق : لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(1) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء قوامها (7) خبراء (ملحق 1) ، وذلك لإبداء الرأى فى معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذى تمثله ، وجدولى (8 ، 9) يوضحان النسب المئوية لآراء الخبراء فى محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (8)

النسبة المئوية لآراء الخبراء فى محاور إستبيان مستوى الأداء المؤسسى (ن = 7)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	غير موافق	موافق		
%100	-	7	القيادة والحوكمة	-1
%86	1	6	التخطيط الإستراتيجى	-2
%100	-	7	الأداء التشغيلى	-3
%86	1	6	الموارد البشرية	-4
%100	-	7	الأداء الخدمى	-5
%100	-	7	الموارد المالية	-6

يتضح من جدول (8) :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور الإستبيان ما بين (86% : 100%) ، وبناءً على أراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان .

جدول (9)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات إستبيان مستوى الأداء المؤسسى (ن = 7)

الموارد المالية		الأداء الخدمى		الموارد البشرية		الأداء التشغيلى		التخطيط الإستراتيجى		القيادة والحوكمة	
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة
71%	-35	100%	-28	71%	-22	86%	-15	71%	-8	86%	-1
71%	-36	71%	-29	71%	-23	100%	-16	71%	-9	86%	-2
86%	-37	100%	-30	86%	-24	100%	-17	100%	-10	71%	-3
100%	-38	86%	-31	86%	-25	100%	-18	86%	-11	100%	-4
86%	-39	100%	-32	86%	-26	86%	-19	100%	-12	71%	-5
100%	-40	86%	-33	71%	-27	57%	-20	86%	-13	100%	-6
100%	-41	100%	-34			100%	-21	86%	-14	43%	-7

يتضح من جدول (9) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (43% : 100%) ، وبذلك تم حذف عدد (2) عبارة أرقام (7 ، 20) ، لحصولهما على نسبة أقل من (70%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (39) عبارة .

(2) صدق الإتساق الداخلى :

لحساب صدق الإتساق الداخلى للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (24) أربعة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن غير العينة الأصلية ، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه ، وبين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ككل ، وبين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان ككل والجداول (10 ، 11 ، 12) يوضحا ذلك .

جدول (10)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = 24)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0,71	-1	0,79	-7	0,81	-14	0,72	-20	0,80	-26	0,78	-33
0,78	-2	0,75	-8	0,62	-15	0,74	-21	0,81	-27	0,69	-34
0,69	-3	0,66	-9	0,66	-16	0,79	-22	0,79	-28	0,72	-35
0,82	-4	0,80	-10	0,77	-17	0,61	-23	0,64	-29	0,70	-36
0,72	-5	0,74	-11	0,72	-18	0,62	-24	0,76	-30	0,80	-37
0,79	-6	0,66	-12	0,69	-19	0,77	-25	0,81	-31	0,79	-38
		0,80	-13					0,78	-32	0,65	-39

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (22) ومستوي دلالة (0,05) = 0,404

يتضح من جدول (10) :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه ما بين (0,61 : 0,82) ، وهي معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً .

جدول (11)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لإستمارة الإستهيبان (ن = 24)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0,71	-1	0,68	-25	0,72	-17	0,78	-9	0,71	-1
0,70	-2	0,73	-26	0,77	-18	0,80	-10	0,70	-2
0,69	-3	0,71	-27	0,74	-19	0,71	-11	0,69	-3
0,81	-4	0,78	-28	0,65	-20	0,77	-12	0,81	-4
0,63	-5	0,76	-29	0,78	-21	0,81	-13	0,63	-5
0,75	-6	0,79	-30	0,79	-22	0,74	-14	0,75	-6
0,71	-7	0,71	-31	0,74	-23	0,69	-15	0,71	-7
0,69	-8	0,74	-32	0,74	-24	0,70	-16	0,69	-8

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (22) ومستوي دلالة (0,05) = 0,404

يتضح من جدول (11) :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لإستمارة الإستهيبان ما بين (0,63 : 0,82) ، وهي معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً .

: (0,82) ، وهي معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً .

جدول (12)

معاملات الإرتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان (ن = 24)

م	المحاور	معامل الإرتباط
-1	القيادة والحوكمة	0,80
-2	التخطيط الإستراتيجي	0,82
-3	الأداء التشغيلي	0,78
-4	الموارد البشرية	0,75
-5	الأداء الخدمي	0,71
-6	الموارد المالية	0,81

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (22) ومستوي دلالة (0,05) = 0,404

يتضح من جدول (12) ما يلي :

تراوحت معاملات الإرتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (0,71)

: (0,82) ، وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الإتساق .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (24) أربعة وعشرون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، و جدول (13) يوضح ذلك .

جدول (13)

معاملات إرتباط الثبات بإستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = 24)

م	المحاور	معامل ألفا
-1	القيادة والحوكمة	0,77
-2	التخطيط الإستراتيجي	0,80
-3	الأداء التشغيلي	0,79
-4	الموارد البشرية	0,72
-5	الأداء الخدمي	0,79
-6	الموارد المالية	0,75

الدرجة الكلية للإستبيان = (0,77)

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (22) ومستوي دلالة (0,05) = 0,404

يتضح من جدول (13) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاور الإستبيان ما بين (0,72 : 0,80) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة

الكلية للإستبيان (0,77) ، وهي معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان .

خطوات البحث :

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية حيث قامت بتطبيقها على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية في الفترة من 2022/1/8م إلى 2022/1/20م ، وبعد تحديد العينة وإختبار أداة جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها قامت الباحثة بتطبيقها على جميع أفراد العينة وكانت فترة التطبيق من 2022/2/1م إلى 2022/3/5م .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

الإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على :

- ما مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة المواهب باللجنة الأولمبية المصرية ؟

جدول (14)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب (ن = 87)

م	العبارات	الإستجابة			متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا	
المحور الأول : إستراتيجية جذب وإستقطاب المواهب : تعتمد اللجنة على :					
0.39	إحداث تغييرات جوهرية في إستراتيجيتها لجذب المواهب لتحقيق الأهداف	4	7	76	102
0.40	تحديد إحتياجاتها من الموارد على النوعية والكفاءة وليس فقط على الكمية	7	2	78	103
0.47	إستخدام طرق متعددة تعمل على مطابقة كفاءة الفرد مع الوظيفة	11	14	62	123
0.50	البحث بإستمرار عن الأفراد الموهوبين وإستقطابهم وترغيبهم بالعمل	21	1	65	130
0.39	تقديم مختلف سبل التحفيز المشجعة للمواهب داخل وخارج اللجنة	7	0	80	101
0.48	معايير محددة لإكتشاف مواهب العاملين لديها من خلال مساهماتهم الإبداعية	11	17	59	126
0.44	آلية واضحة لجذب وإستقطاب المواهب فى ضوء الإحتياجات	14	0	73	115
0.44	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				800
المحور الثاني : إستراتيجية التدريب والتنمية : تعتمد اللجنة على :					
0.43	توفير فرص التعلم من خلال مواقف حقيقية فى بيئة العمل	10	4	73	111
0.39	إستخدام تقنيات تدريبية وتكنولوجية حديثة لتحسين مستوى أداء المواهب	6	2	79	101
0.58	إحياء روح المنافسة بين العاملين بهدف العمل على تطوير الذات	20	26	41	153
0.35	وضع معايير مرجعية لقياس أداء المواهب لتحثهم على التحسين المستمر	1	3	83	92
0.55	ربط إستراتيجية تنمية العاملين الموهوبين بإستراتيجية العمل داخل اللجنة	18	21	48	144
0.47	إعداد خطط مستقبلية لتدريب المواهب البشرية إستناداً إلى إحتياجاتهم	13	10	64	123
0.40	رؤية واضحة لأهداف ونتائج تطوير المواهب	9	0	78	105
0.45	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور				829
المحور الثالث : إستراتيجية الإحتفاظ بالمواهب : تعتمد اللجنة على :					
0.52	الحرص على شغل المواهب أصحاب الكفاءات للمناصب القيادية	23	2	62	135

0.40	103	79	0	8	إتاحة الفرصة للعاملين للإبداع الشخصي وإكتساب المعرفة والخبرة
0.40	104	78	1	8	توفير نظام للترقيات خاص للمواهب البشرية
0.37	97	82	0	5	السعي لجعل بيئة العمل أكثر ملائمة لإظهار المواهب وصقلها
0.48	125	68	0	19	وضع خطة للحفاظ على العاملين الموهوبين
0.53	137	51	22	14	الإهتمام بالمسار الوظيفي للموهوبين كوسيلة لتحسين أداؤهم
0.33	87	87	0	0	العمل بشكل مستمر على الإستثمار في تطوير المواهب
0.47	122	63	13	11	تقديم حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الفكر والسلوك المهني المبدع
0.44	910	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور			

تابع جدول (14)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب (ن = 87)

م	العبارة	الإستجابة			متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا	
المحور الرابع : إستراتيجية إدارة المواهب : تعتمد اللجنة على :					
0.46	119	71	0	16	دراسة القدرات المميزة للمواهب البشرية بشكل دقيق لتوظيفها مستقبلاً
0.52	136	53	19	15	توزيع مهام تطوير موظفيها للعمل وفقاً للتخصص والكفاءة
0.44	114	66	15	6	وضع إدارة المواهب بين الأولويات المؤسسية
0.54	142	44	31	12	التحديد الدقيق للإحتياجات الحالية والمستقبلية من المواهب بشكل دوري
0.36	95	83	0	4	رسم خريطة توزيعات العاملين الموهوبين داخل الوحدات الإدارية المختلفة
0.40	105	74	8	5	توفير اللوائح التنظيمية لإدارة المواهب
0.42	109	76	0	11	وضع رؤى مستقبلية للإستفادة القصوى من قدرات المواهب البشرية
0.45	820	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور			
المحور الخامس : إستراتيجية تقييم أداء المواهب : تعتمد اللجنة على :					
0.51	132	56	17	14	تقييم إمكانات وقدرات العاملين الموهوبين الحالية لتحديد فجوات المواهب
0.47	123	69	0	18	بناء قاعدة بيانات عن العاملين الموهوبين حتى يسهل تقييم أداؤهم
0.54	141	46	28	13	قياس مستوى أداء المواهب البشرية بشكل دوري لتنفيذ الإحلال
0.46	119	65	12	10	وضع خطة ومراجعة دورية لتقييم أداء العاملين الموهوبين
0.43	113	71	6	10	أن يوفر التقييم مقياساً لمدى نجاح اللجنة في تحقيق أهدافها
0.52	136	62	1	24	متابعة معدلات الغياب ودوران العمل قياساً بالسنة الأولى من العمل
0.50	131	56	18	13	إستخدام أسلوب التغذية الراجعة لتقييم العاملين الموهوبين
0.49	895	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور			
0.45	4254	متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للإستبيان			
		الحد الأدنى للثقة = 0,57		الحد الأعلى للثقة = 0,77	

يتضح من جدول (14) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة المواهب باللجنة الأولمبية المصرية ما بين (0,33 : 0,58) ، كما تراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما

بين (0,44 : 0,49) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (0,45) . وترجع الباحثة تلك النتيجة إلى الإغفال الشديد من قبل الإدارة والقادة المسؤولين لمفهوم وأهمية إدارة المواهب بإعتباره المورد الرئيسي والمؤثر في تحقيق كفاءة وقيمة عالية ، والدور الرئيسي الذي يلعبه في عملية الإبتكار والتجديد ، فهو المورد القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة إقتصادية ، وفي عدم إمكانية تحديد الأثر الناتج عن هذا الإغفال الذي يجعل من أداء اللجنة وإنجازاتها موقفاً ضعيفاً . وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (نافع ، 2020) على أنه لا يزال هناك غموض في مفهوم إدارة المواهب لدي العاملين بالمؤسسات الرياضية وخصوصاً فيما يتعلق بالعمليات ، حيث تتوافر بعض المبادئ الأساسية ولكن الممارسة الفعلية لم تكن ظاهرة .

كذلك أيضاً ضعف القدرة على تحديد آلية واضحة لجذب وإستقطاب العناصر الموهوبة في ضوء الإحتياجات ، وعدم وضع معايير واضحة لإختيار الكفاءات البشرية الموهوبة في مختلف المستويات ، وضعف سبل التحفيز المشجعة والجاذبة للمواهب البشرية داخل وخارج اللجنة .

وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة (Kokesto & Rust,2012) على أن أهم التحديات التي تواجه إدارة المواهب البشرية هي عدم القدرة على جذب المواهب ، وعدم القدرة على الإحتفاظ بالمواهب ، ودراسة (فارس ، 2014) التي كانت أهم نتائجها وجود قصور في مستوى التنمية البشرية لدى العاملين بالأندية الرياضية .

كما ترجع الباحثة ذلك أيضاً إلى ضعف قدرة المسؤولين على تطوير المواهب البشرية والذي يظهر في قلة توفير فرص التعلم من خلال مواقف حقيقية في بيئة العمل ، وعدم وجود معايير مرجعية لقياس أداء المواهب البشرية للتحسين المستمر ، وضعف إستخدام تقنيات تدريبية وتكنولوجية حديثة لتحسين مستوى أداء المواهب البشرية ، بالرغم من وجود برنامج زمني سنوي لتدريب الموارد البشرية بشكل عام ولكنه قد لا يراعى الإحتياجات التدريبية للمواهب البشرية .

وترى الباحثة أن أهمية إدارة المواهب كأداة إدارية حديثة لتنمية المورد البشري في ظل التطور التكنولوجي والمتغيرات الحديثة ، ففي العصر الحديث أصبح للموهبة دوراً حيوياً في تحقيق النجاح في عالم الأعمال والمنظمات الرياضية وبعد أن كان رأس المال المادي له الحظ الكبير من الإهتمام ، حيث أصبحت المنظمات تتجه وبقوة إلى تنمية العناصر البشرية الموهوبة ، وهو ما أكدت نتائج دراسة (عابدين ، 2019) والتي أكدت أهم نتائجها إلى أن الموهبة تعتبر رأس مال بشري عالي القيمة بالنسبة للمؤسسات .

حيث يتضح من خلال ذلك أن العاملين يحتاجون إلى التعلم المستمر لتحقيق الفاعلية في مواجهة

التغييرات والتحديات التي تعوق العمل ، الأمر الذي يوضح تماماً أنه لا سبيل إلى ملاحقة المتغيرات الحديثة والمشاركة في جنى ثمار التقدم في جميع المجالات عامة والمجال الرياضي خاصة إلا من خلال تنمية العناصر الموهوبة من الناحيتين العملية والتدريبية ، وهو ما أكدت نتائج دراسة (عبد الله ، 2018) على أن إستقطاب المواهب المتميزة يمثل خياراً إستراتيجياً للمؤسسة وهو أولوية من أولويات أهداف المؤسسة .

وهذا ما أكدت عليه أيضاً نتائج دراسة (حسن ، 2018) والتي كانت من أهم نتائجها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها (إستقطاب المواهب ، إختيار المواهب ، الإحتفاظ بالمواهب ، نشر المواهب) على أداء المؤسسات .

الإجابة على التساؤل الثاني والذي ينص على :

- ما مستوى الأداء المؤسسي باللجنة الأولمبية المصرية ؟

جدول (15)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان مستوى الأداء المؤسسي (ن = 87)

م	العبارات	الإستجابة			متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا	
المحور الأول : القيادة والحوكمة : تعمل اللجنة على :					
0.46	121	62	16	9	تعزير الثقافة المؤسسية والدعم المستمر على الإبداع والتطوير
0.57	149	39	34	14	ممارسة فن التفويض الفعال
0.41	108	75	3	9	الإعلان عن الإنجازات المجتمعية لها ودعم الجهود والمبادرات التطوعية
0.43	111	73	4	10	وضع أنظمة فعالة لتطبيق الإستراتيجيات وتطويرها
0.42	109	71	10	6	بناء الشخصيات القيادية ذات المهارات العلمية والعملية
0.40	105	78	0	9	الإلتزام بمعايير التميز القيادي
0.45	703				متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور
المحور الثاني : التخطيط الإستراتيجي : تعمل اللجنة على :					
0.43	111	75	0	12	وضع بدائل إستراتيجية وسيناريوهات بديلة لمواجهة التغييرات
0.41	108	75	3	9	شمول الخطة على أهداف التنمية المستدامة ووضع أهداف قابلة للقياس
0.44	116	66	13	8	تحديد عناصر القوة والضعف الداخلية والفرص والمهددات الخارجية
0.53	137	51	22	14	الحرص على عمل شراكات مؤسسية مع الجهات الخارجية
0.42	109	76	0	11	وضع خطط بما يتناسب وإحتياجات العاملين والمجتمع والإعلان عنها
0.39	101	80	0	7	التخطيط للسياسات المستقبلية وضع سياسات فاعلة لإدارة المخاطر
0.41	107	74	6	7	إعداد ونشر الخطة الإستراتيجية وصياغة رؤية واضحة ومحددة ومعلنة
0.43	789				متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور
المحور الثالث : الأداء التشغيلي : تعمل اللجنة على :					
0.53	137	53	18	16	وضع منظومة متكاملة من المبادئ التي تحكم العمل وتنظمه
0.40	103	79	0	8	وضع نظام محدد وواضح لإدارة العمليات يوثق أنظمة العمل

0.47	123	69	0	18	وضع سياسات وإستراتيجيات للعمل في ضوء إحتياجات المعنيين
0.47	122	63	13	11	قياس مدى كفاءة الأنظمة التكنولوجية وتحديثها باستمرار
0.35	92	83	3	1	تفعيل نظم المراجعة الداخلية والإستفادة من التغذية الراجعة في التطوير
0.58	152	40	29	18	إعداد دليل واضح لكافة الإجراءات والعمليات الإدارية المختلفة
0.47	729				متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور
المحور الرابع : الموارد البشرية : تعمل اللجنة على :					
0.41	106	77	1	9	إشراك العاملين في إتخاذ القرار من خلال التمكين بالعمل
0.46	121	62	16	9	مراعاة الإحتياجات الحالية والمستقبلية للموارد البشرية
0.55	144	48	21	18	تطوير المهارات التكنولوجية وتنمية القدرات والمعارف للعاملين
0.49	127	60	14	13	التطوير الوظيفي والمهني المستمر للعاملين وللأجهزة الفنية والإدارية
0.40	104	74	9	4	مشاركة الجميع في تقديم مقترحات التطوير وفي برامج التطوير والتدريب
0.40	103	78	2	7	الإرتقاء بالمعرفة الإدارية والفنية والتنظيمية للعاملين
0.45	705				متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور

تابع جدول (15)

الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة لإستبيان مستوى الأداء المؤسسي (ن = 87)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الخامس : الأداء الخدمي : تعمل اللجنة على :						
0.45	117	71	2	14	قياس رضا العملاء من خلال مؤشرات واضحة وتعزيز الشفافية في الأداء	
0.51	132	56	17	14	سرعة إجراءات تقديم الخدمة والرقابة المستمرة على عمليات تقديم الخدمة	
0.37	96	80	5	2	رصد ميزانية لخدمة المجتمع والإلتزام بالعمل كمنظمة مسنولة مجتمعياً	
0.47	122	63	13	11	الإبداع في تصميم الخدمات المقدمة وتقديم خدمات تتميز بالكفاءة	
0.58	152	41	27	19	تنوع وسائل التواصل مع المستفيدين	
0.44	114	71	5	11	الضبط والتحسين المستمر على عمليات تقديم الخدمة	
0.59	155	53	0	34	إجراء إستطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات العملاء المتنوعة	
0.49	888				متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور	
المحور السادس : الموارد المالية : تعمل اللجنة على :						
0.44	115	69	8	10	توفير برامج لترشيد النفقات ووجود نظام محاسبي آلي	
0.54	141	49	22	16	توفير موارد مالية كافية لتغطي الإحتياجات المطلوبة	
0.48	126	59	17	11	الإلتزام بالنظم واللوائح المالية	
0.44	114	67	13	7	الإلتزام بالموازنة وترشيد النفقات وإستثمار الموارد	
0.47	123	64	10	13	إعداد ميزانية معلنة وواضحة	
0.39	102	74	11	2	أن يكون هناك متابعة دورية لتكاليف تقديم الخدمة	
0.36	95	83	0	4	توفير نظام واضح للتقارير المالية وتحديد قواعد صرف واضحة	
0.45	816				متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للمحور	
0.46	4630				متوسط الوزن النسبي ومتوسط الإستجابة للإستبيان	
					الحد الأدنى للثقة = 0,57	الحد الأعلى للثقة = 0,77

يتضح من جدول (15) ما يلي :

تراوحت متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان مستوى الأداء المؤسسى باللجنة الأولمبية المصرية ما بين (0,35 : 0,59) ، كما تراوحت متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (0,43 : 0,49) ، بينما بلغ متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (0,46) .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى عدم وجود مستوى مناسب من الأداء المؤسسى داخل اللجنة الأولمبية ، مما يشير إلى ضعف مستوى الأداء المؤسسى ككل بمفرداته المختلفة داخل اللجنة وذلك نظراً لعدم قيام اللجنة بوضع خطط وتصورات مستقبلية دقيقة وعدم وضوح اللائحة الخاصة لتنظيم العمل لإيضاح الواجبات والمسئوليات المختلفة وأنة لا تتضمن سياسات وإجراءات العمل الحالية خلق المعرفة الجديدة بشكل مستمر .

كما ترجع الباحثة هذه النتيجة إلى عدم كفاءة القائمين على العمل ، وإفتقارهم للرؤية والتفكير القادر على إدارة شئونه ، وعدم توافر القدرات والمهارات اللازمة للقيام بممارسات الإدارة الإستراتيجية في إدارة جميع الشئون الفنية والمالية والإدارية ، بالشكل الذي يسهم في تطوير مستوى الأداء ، وذلك من خلال عدم إمتلاك توجه إستراتيجي واضح وخطة إستراتيجية محدثة ، كما أن ثقافتها والهيكل التنظيمي لا يعكس الأهمية النسبية للأنشطة بدقة عالية ولا يمثل وسيلة تسهل عملياً بلوغ الأهداف المراد تحقيقها .

كذلك عدم الإهتمام بغرس الثقافة التنظيمية المحفزة لقياس وتقويم الأداء بشكل قوى وناجح وفعال ، ويمكن الإشارة أيضاً إلى أن الثقافة الداعمة لتطبيق مؤشرات قياس الأداء لا تحظى بالثقة والقبول من جميع أعضاءه الذين يشتركون في القيم والمعتقدات التي تحكم سلوكهم وإتجاهاتهم نحو التحسين المستمر وتطوير الأداء والنتائج المتفقة مع الأهداف ، وهذا يتفق مع ما أكدته نتائج دراسة (عبد الحليم ، 2015) على ضعف مستوى الأداء المؤسسى بشكل عام على مستوى الإتحادات الرياضية ، وقصور وسائل التقويم التي تسهم فى تحسين مستوى الأداء المؤسسى بالإتحادات الرياضية .

الإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على :

- هل توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين إستراتيجيات إدارة المواهب وتحسين مستوى الأداء المؤسسى باللجنة الأولمبية المصرية ؟

جدول (16)

معاملات الارتباط بين إستراتيجيات إدارة المواهب وتحسين مستوى الأداء المؤسسى باللجنة الأولمبية المصرية (ن = 87)

المتغيرات	مستوى الأداء المؤسسى
إستراتيجيات إدارة المواهب	0,59

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (85) ومستوى دلالة $0,05 = 0,217$

يتضح من جدول (16) ما يلي :

توجد علاقة ارتباطيه طردية دالة إحصائياً بين جميع محاور إستراتيجيات إدارة المواهب وتحسين مستوى الأداء المؤسسى باللجنة الأولمبية المصرية عينة البحث .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن تطبيق إستراتيجيات إدارة المواهب يرتبط ارتباطاً كاملاً ووثيقاً بمستوى الأداء المؤسسى ، وما يشمله من مكونات رئيسية تعد من المحكات الرئيسية الذى يضمن توافرها تحقيق أهداف ومصالح العاملين وأهداف وإدارة اللجنة ككل والتي تعكس بدورها أهداف القيادات المسؤولة .

وهذا ما أكدته نتائج دراسة (عبد المحسن ، 2016) والتي أشارت إلى أن رأس المال البشرى هو مفتاح نجاح أى مؤسسة وأن المؤسسات بحاجة إلى إظهار وتنمية كافة ممارسات نظم إدارة المواهب البشرية بكل أبعادها ، ودراسة (عبد الله ، 2018) والتي أكدت على أن إستقطاب المواهب البشرية المتميزة يمثل خياراً إستراتيجياً للمؤسسة وهو أولوية من أولويات أهداف المؤسسة ، ودراسة (عابدين ، 2019) والتي أكدت أهم نتائجها إلى أن الموهبة تعتبر رأس مال بشرى عالى القيمة بالنسبة للمؤسسات .

فتطبيق إستراتيجيات إدارة المواهب داخل اللجنة الأولمبية يعتبر المحرك الأساسى للنمو بما يجعلها فى مركز قوة حقيقى ، فالعناصر البشرية الموهوبة وما تملكه من معارف وخبرات عملية وقدرة إبداعية ولديها قدرة متميزة على التخطيط الإستراتيجى وتطوير الهيكل التنظيمى بما يتماشى مع مستحدثات العمل المتغيرة وما تملكه من أنماط قيادية فى العمل وقيم وظيفية وأخلاقية مثالية وحسن إستغلال للإمكانات المادية والموارد المالية المتاحة ، لذا لابد وأن تسعى اللجنة الأولمبية إلى تحقيق مستوى عالى من الأداء المؤسسى من خلال الإعتماد على إستراتيجيات إدارة المواهب بإعتبارها العامل الرئيسى فى تحقيق فعالية الأداء المؤسسى .

وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة (عبد المنعم ، 2016) على أن هناك أثر كبير لإدارة المواهب

البشرية فى تحقيق الميزة التنافسية ، ودراسة (حسن ، 2018) والتي كانت من أهم نتائجها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها (إستقطاب المواهب ، إختيار المواهب ، الإحتفاظ بالمواهب ، نشر المواهب) على أداء المؤسسات .

ويتفق هذا مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (حجى ، 2015) التي كانت أهم نتائجها أن رأس المال البشرى هو المحرك الرئيسى لرفع كفاءة أى نادى ، ودراسة (فرغلى ، 2013) التي كانت أهم نتائجها أن البعد الإستراتيجى لجهود التنمية البشرية والتدريب يساعد فى تنمية طاقات الإبداع والإبتكار لدى العاملين فى المؤسسات الرياضية .

الإستنتاجات :

فى ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى الإستنتاجات التالية:

1. ضعف مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة المواهب داخل اللجنة الأولمبية المصرية .
2. ضعف مستوى الأداء المؤسسى ككل بمفرداته المختلفة داخل اللجنة الأولمبية المصرية .
3. توجد علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين محاور إستراتيجيات إدارة المواهب وكذلك درجته الكلية وبين تحسين مستوى الأداء المؤسسى داخل اللجنة الأولمبية المصرية .

التوصيات :

فى ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي :

1. ضرورة تبنى ثقافة إدارة وإستثمار العناصر البشرية الموهوبة من خلال المحافظة عليه وتطويره بشكل مستمر بإعتباره مورداً إستراتيجياً لا ينضب أبداً .
2. إعتداد إستراتيجية إدارية تستخدم لحث جميع الإدارات على تشجيع الأفراد العاملين على إستخدام مهاراتهم وخبراتهم فى العمل عن طريق إمتلاكهم المعلومات وتطوير قابلياتهم وتزويدهم بالمعارف لتحقيق أهداف المؤسسات وغاياتها .
3. الإهتمام بالموهبة البشرية داخل المؤسسات والهيئات الرياضية المختلفة من خلال تفعيل الإستراتيجيات الخاصة بها بشكل مقنن فى ضوء إحتياجات تلك المؤسسات والهيئات الرياضية لتحسين مستوى الأداء المؤسسى .
4. العمل على إزالة جميع التحديات والعقبات التي تضعف من إمكانية تحسين وتطوير الأداء المؤسسى فى المجال الرياضى بشكل عام واللجنة الأولمبية المصرية بشكل خاص من أجل تحقيق أهداف العمل المؤسسى .
5. ضرورة تعاون وزارة الشباب والرياضة مع اللجنة الأولمبية المصرية فى ظهور دورها بالإهتمام

بالمواهب الرياضية وتنميتها لتحسين مستوى الأداء المؤسسي .

قائمة المراجع

أولاً : المراجع باللغة العربية :

1. الجريدة الرسمية (2017) : قانون الرياضة رقم 71 لسنة 2017 , العدد 21 مكرر (ب) في 31 مايو .
2. الخليفة ، محمد الجيلاني (2015) : أثر إدارة المعرفة على الأداء المؤسسي فى المنشأة الخدمية : دراسة حالة على المنسقية العامة للخدمة الوطنية (الخرطوم) ، رسالة ماجستير ، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامى ، جامعة أم درمان الإسلامية .
3. العنزي ، سعد علي والدليمي ، عماد علي (2016) : دور إدارة الموهبة القيادية في عملية التغيير التنظيمي (دراسة تطبيقية في عدد من الكليات الحكومية والأهلية في العراق) ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة بغداد .
4. جاد الرب ، سيد محمد (2009م) : إستراتيجية تطوير وتحسين الأداء (الأطر المنهجية والتطبيقات العملية) ، مطبعة العشري ، جامعة قناة السويس .
5. حجي ، حسن فريج عبد الفتاح (2015م) : رأس المال الفكرى كمدخل لتنمية الموارد البشرية فى بعض الأندية الرياضية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الإسكندرية .
6. حسانين ، محمد صبحى وجبر ، عمرو أحمد (2013) : إقتصاديات الرياضة (الرعاية والتسويق والتمويل) ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
7. حسن ، إسرائء عبد الهادي (2018) : أثر إدارة المواهب على أداء مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة فى الأردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الأعمال ، جامعة عمان ، الأردن .
8. راشد ، هالة ميرغني (2015) : أثر تبني معايير نموذج التميز المؤسسي في تطوير الأداء بالمؤسسات الحكومية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .

9. سيد ، محمود محمد (2019) : آليات تفعيل الإقتصاد الرقوى فى تحسين الأداء المؤسسى وزيادة العائد الإقتصادى بوزارة الشباب والرياضة فى ضوء رؤية مصر 2030 ، مجلة علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، المجلد (32) ، الجزء الثالث عشر ، ديسمبر .
10. عابدين ، شيرين حسين (2019) : أثر إستراتيجية إدارة المواهب البشرية على فاعلية الأداء الوظيفى للعاملين فى الشركات متعددة الجنسيات ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة .
11. عبد الحليم ، حسين محمد (2015) : تقويم الأداء المؤسسى ببعض الإتحادات الرياضية الأولمبية المصرية بإستخدام التحليل البيئى ، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة حلوان ، العدد (فبراير) .
12. عبد الله ، عبد الفتاح عيسى (2018) : الإحتفاظ بذوى المواهب المتميزة وأثره على فاعلية أداء المؤسسات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية ، الخرطوم ، السودان .
13. عبد المحسن ، شروق أحمد (2016) : تأثير إدارة المواهب على تحقيق التفوق التنافسى للمنظمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
14. عبد المنعم ، شيماء جمال (2016) : أثر الأبعاد الإستراتيجية لإدارة المواهب فى تحقيق الميزة التنافسية للتعليم الجامعي الخاص ، رسالة دكتوراه ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة.
15. فارس ، محمد فهمى (2014م) : نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية بالأندية الرياضية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة .
16. فرغلى ، مروة جابر (2013م) : إستثمار الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية بكلية التربية الرياضية بنات جامعة الإسكندرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
17. كوفيل ، دانيال (2015) : إدارة المؤسسات الرياضية ، ترجمة قسم الترجمة بدار الفاروق ، دار الفاروق للاستثمارات الثقافية ، القاهرة .
18. نافع ، عمرو جمال (2020) : نموذج مقترح لإدارة المواهب البشرية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

19. Al.Shetehy, Amr Mostafa, ,(2013) : Evaluation of Administrative Planning in Popular sport clubs in Egypt, , AJSSA, Assiut Journal

- of Sport Science and Arts , Faculty of Physical Education , Assiut University , Egypt .
- .20 Egelaar, S. (2014) : The Applection of the Excellence Model to Enhance Military Health Service Delivery and Performance Excellence, Doctoral Dissertation, South Africa, Rand Afrikaans University.
- .21 Gleister, A., & Bauer T., & Choi, S.,(2018) : HRM and performance-The Rule of Talent Management as Transmission Mechanism in an Emerging Market Context, Human Resource Management Journal.
- .22 Kaliannan M., Abraham M., & ponnusamy, V.,(2016) : Effective talent management in Malaysian smes , A proposed framework , the journal of developing areas , 50 (5) , 393-401
- .23 Kokesto,L., & Rust,A., (2012) : B,perceived challenges to talent management in the south African public service: An exploratory study of the city of cape Town municipality, African journal of Business Management.
- .24 Kristina, Nystrom, (2013) : Talent management –Retaining and managing technical specialists in a technical career, Master of Science Thesis Stockholm, Sweden.
- .25 Snell, A.,(2017) : Strategic Talent management, Human Resource management, Black Nell Publishing, United Kingdom.
- .26 Tarique, I., and Schuler, R. (2012) : Global Talent Management Literature Review, Integrative Framework, and Suggestions for Further Research. Journal of world business, 45(2): 105-196.
- .27 Van Digk, H.G (2008) : The Talent Management approach to human resource Management: Attracting and retaining the right people. South African Association of Public Administration and Management, 9th Annual Conference, University of the Free State, Blcemfontein .

ملخص البحث

إستراتيجيات إدارة المواهب وعلاقتها بتحسين الأداء المؤسسى بالتطبيق على اللجنة الأولمبية المصرية

د/ سارة إسماعيل محمد إسماعيل

يهدف البحث إلى التعرف على إستراتيجيات إدارة المواهب وعلاقتها بتحسين الأداء المؤسسى باللجنة الأولمبية المصرية ، إستخدمت الباحثة المنهج الوصفى بإسلوب "الدراسات المسحية" ، وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته .

يتمثل مجتمع البحث فى العاملين باللجنة الأولمبية المصرية وأعضاء الجمعية العمومية والأجهزة الفنية والإدارية للمنتخبات القومية والبالغ عددهم (174) مائة وأربعة وسبعون فرد ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث بلغ قوامها (101) مائة وواحد فرد بنسبة مئوية قدرها (58,04%) ، وبعد توزيع الإستبيان تم إستبعاد الإستبيانات غير الصحيحة وبذلك بلغت عدد عينة البحث (87) سبعة وثمانون فرد بنسبة مئوية قدرها (50,00%) من مجتمع البحث ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (24) أربعة وعشرون فرد للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأصلية .

إستخدمت الباحثة عدد (2) إستبيان الأول يهدف إلى التعرف على مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة المواهب باللجنة الأولمبية المصرية ، والثانى يهدف إلى التعرف على مستوى الأداء المؤسسى باللجنة الأولمبية المصرية (إعداد الباحثة) .

كانت من أهم النتائج التى توصلت إليها الباحثة ضعف مستوى ممارسة إستراتيجيات إدارة المواهب داخل اللجنة الأولمبية المصرية ، وضعف مستوى الأداء المؤسسى ككل بمفرداته المختلفة داخل اللجنة الأولمبية المصرية ، وجود علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين محاور إستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب وكذلك درجته الكلية وبين تحسين مستوى الأداء المؤسسى داخل اللجنة الأولمبية المصرية .

كان من أهم التوصيات الإهتمام بالموهبة البشرية داخل المؤسسات والهيئات الرياضية المختلفة من خلال تفعيل الإستراتيجيات الخاصة بها بشكل مقنن فى ضوء إحتياجات تلك المؤسسات والهيئات الرياضية لتحسين مستوى الأداء المؤسسى .

Abstract**Talent management strategies and their relationship to improving organizational performance Applying to the Egyptian Olympic Committee*****Dr. Sarah Ismail Mohamed***

The research aims to identify talent management strategies and their relationship to improving institutional performance in the Egyptian Olympic Committee, The researcher used the descriptive approach in the manner of "survey studies", for its suitability to achieve the goal of the research and its relevance to the nature of its procedures .

The research community is represented in the employees of the Egyptian Olympic Committee, members of the General Assembly and the technical and administrative bodies of the national teams, whose number is (174) one hundred and seventy-four individuals, The researcher selected the sample in a stratified random manner from the research community, which consisted of (101) one hundred and one individuals, with a percentage of (58.04%), and after distributing the questionnaire, the incorrect questionnaires were excluded, thus the number of the research sample reached (87) eighty-seven individuals with a percentage of (50.00%) of the research community, The researcher has chosen (24) twenty-four individuals for the survey sample and from outside the original research sample .

The researcher used (2) questionnaires, the first aims to identify the level of practice of talent management strategies in the Egyptian Olympic Committee, and the second aims to identify the level of institutional performance in the Egyptian Olympic Committee (prepared by the researcher).

Among the most important findings of the researcher was the weak level of practice of talent management strategies within the Egyptian Olympic Committee, and the weak level of institutional performance as a whole with its various vocabulary within the Egyptian Olympic Committee, and the existence of a direct, statistically significant correlation between the axes of the talent management strategies questionnaire as well as its total degree and improving the level of performance Institution within the Egyptian Olympic Committee.

One of the most important recommendations was to pay attention to human talent within the various sports institutions and bodies by activating their strategies in a codified manner in light of the needs of those sports institutions and bodies to improve the level of institutional performance