

تقويم مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة

أ.د/مجدي حسنى أبو فريخة (*)
أ.م.د/ثروت محمد أبو السبح (**)
ندا حمدي متولي عاشور (***)

إن مشروع (هي HER) لكرة السلة قائم على تمكين الفتيات داخل وخارج الملعب كوسيلة بناءة لإعطاء الثقة واحترام الذات والتنمية الاجتماعية للفتيات، وذلك بتنمية حب كرة السلة كواحدة من أسرع الرياضات الجماعية انتشارا للفتيات من سن ٦ إلى ١٨ عامًا. لذا يهدف البحث الى تقويم دور الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي وذلك من خلال التعرف على الدور الإداري للعاملين والدور التنظيمي والفني والتكنولوجي للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد قيد البحث ، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، على عينة اساسية لتطبيق الاستبيان وعددها ٥٠ فرد من العاملين بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة لمحافظة (الاسكندرية - الغربية - المنوفية - المنصورة - البحيرة)، كما قام الباحثون باختيار عينة استطلاعية قوامها ٣٠ فرد من العاملين بالأفرع كعينة استطلاعية وذلك لتأكد من صلاحية استبيان تقويم مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة لتطبيق على عينة البحث الاساسية وبعد التطبيق قد توصل الباحثون الى وجود دور ايجابي للعاملين بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة قيد البحث من حيث:

- وجود استجابات ايجابية حول الدور الإداري للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.
- وجود استجابات ايجابية حول الدور التنظيمي للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.
- وجود استجابات ايجابية حول الدور الفني للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.
- وجود استجابات ايجابية حول الدور التكنولوجي للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.
- الكلمات الدالة: الإدارة التنظيمية - الإدارة الفنية - الإدارة التكنولوجية - مشروع HER

Project calendar (She is HER) in the Egyptian Basketball Federation

Prof. Dr. Magdy Hosny Abu Freikha^(*)

Prof. Dr. Tharwat Muhammad Abu Al-Sabbah^()**

Researcher/ Nada Hamdi Metwally Ashour^(*)**

The HER Basketball project is based on empowering girls on and off the court as a constructive way to give confidence, self-esteem and social development to girls, by cultivating a love for basketball as one of the fastest growing team sports for girls aged 6-18 years. Therefore, the induction aims to evaluate the role of the Egyptian Basketball Association in implementing the Heya project, by identifying the administrative role of the employees and the organizational, technical and technological role of the project workers in the branches of the union under consideration.

The Egyptian Basketball Association for the governorate (Alexandria - Gharbia - Menoufia - Mansoura - Beheira), and the researchers chose an exploratory sample of 30 employees in the branches as an exploratory sample in order to ensure the validity of the project evaluation questionnaire (HER) in the Egyptian Basketball Federation to apply to the basic research sample. After the application, the researchers concluded that there is a positive role for the employees of the branches of the Egyptian Basketball Association under consideration in terms of:

- The presence of positive responses about the administrative role of workers in implementing the Heya project.
- The presence of positive responses about the organizational role of workers regarding the implementation of the Heya project.
- The presence of positive responses about the technical role of workers in the implementation of the Heya project.
- There are positive responses about the technological role of workers in implementing the Heya project.

Keywords: organizational management - technical management - technological management - HER . project

مقدمة ومشكلة البحث:

^(*) Professor of Sports Training, Faculty of Physical Education - Tanta University.

^(**) Assistant Professor Sports Management, Faculty of Physical Education - Tanta University.

^(***) Researcher, PhD Dept, Sports Management, Faculty of Physical Education, Tanta University.

أن المجال الرياضي هو أحد أهم المجالات الحيوية للإدارة حيث يمثل استثماراً حقيقياً للثروة البشرية بما يحتويه من متغيرات ومواقف تربية لها عظيم الأثر في تحقيق التكامل والتوازن في الشخصية وما يتبعها من مجتمع أفضل، والهيئات الرياضية تعمل على تحقيق الأهداف الرياضية والإنسانية (محروس، ٢٠٠٤، ص ٢). وأنه تعد الاتحادات الرياضية هي الأساس في تطور وتقدم الألعاب الرياضية المختلفة في الأندية ومراكز الشباب، ومن هنا نرى اهتماماً بالغاً في التحضير والإعداد لهذه الاتحادات من أجل النجاح في مهماتها، ومن أجل الوصول إلى منتخبات وطنية قادرة على حسن التمثيل في المحافل الرياضية الدولية (عبد الحق، رفعت، ٢٠١٠).

وفى إطار سعى الاتحاد المصري لتطوير كرة السلة المصرية بصفة عامة وللفتاة المصرية بصفة خاصة فقد سعى إلى الاستفادة من إعلان الاتحاد الدولي لكرة السلة "FIBA" عن البدء في تنفيذ الخطة الاستراتيجية الخاصة بالاتحاد به في الفترة المفترض تنفيذها في الفترة من ٢٠١٩ - ٢٠٢٣ على أن يكون الاتحاد المصري لكرة السلة (EBBFED) Egyptian Basketball Federation أول المشاركين لبناء أساس أقوى في كرة السلة الإفريقية للفتيات وتنفيذ هذه الاستراتيجية من خلال (حملة هي) كمبادرة ينظمها الاتحاد الدولي لتطوير اللعبة أكثر بين السيدات والبنات وذلك ضمن الاستراتيجية التي ينتهجها الاتحاد الدولي في الفترة من ٢٠١٩-٢٠٢٣ لذلك تم إطلاق هذه الحملة بين الاتحادات الوطنية كجزء من دعمها في تطوير كرة السلة للسيدات ومساعدة للاتحادات الوطنية في تطوير اللعبة للسيدات والبنات في المرحلة السنية من ٦ الى ١٥ سنة الذين لا يمارسون كرة السلة بشكل رسمي (غير مسجلين بسجلات الاتحاد). وتهدف هذه الاستراتيجية الى زيادة شعبية واشتراك البنات في لعبة كرة السلة لضمان ان كرة السلة هي اللعبة رقم ١ ضمن البنات صغيرة السن من خلال السعي الى تطوير نظام الحياة الصحية واستخدام نماذج حية كدليل على اهمية العمل الجاد وممارسة اللعبة والعمل الجماعي واللعب النظيف وتشجيع البنات على ممارسة كرة السلة جنبا الى جنب مع الدراسة وتشجيع البنات على ممارسة اللعبة ونبذ فكرة التمييز وعدم المساواة بين الجنسين. (FIBA, 2021)

لذا سعى الاتحاد المصري الى خطة لتنفيذ حملة(هي) بالتعاون مع وزارة الشباب والرياضة من اجل المشاركة في تنفيذ المشروع على مستوى الجمهورية، وقد تم الاتفاق على تنفيذ الحملة في ٧ محافظات وهي (القاهرة، الإسكندرية، بورسعيد، الغربية، الشرقية، الدقهلية، قنا) ويقوم بتدريب الفتيات في مراكز التدريب مجموعة من المدربين التابعين للاتحاد المصري لكرة السلة وسيتم عمل دراسات صقل لهم للمساهمة في تطوير أداء الفتيات. (EBBFED, 2021)

فيما أشار عضو اللجنة التنفيذية للاتحاد الدولي لكرة السلة ورئيس الاتحاد الإفريقي أنيبال ماناف Anibal Manave، الذي يرأس أيضاً فريق عمل الاتحاد الدولي لكرة السلة المعني بتطوير الاتحاد الوطني أن أحد مجالات التركيز الرئيسية للاتحاد الدولي لكرة السلة للدورة الحالية من ٢٠١٩-٢٠٢٣ هو تطوير الاتحادات الوطنية، بالإضافة إلى برنامج الاستراتيجية والتخطيط، البرنامج سوف يزود الاتحاد المصري لكرة السلة بمستوى عالٍ من الخبرة والمعرفة والتوجيه العملي في كل خطوة من خطوات عملية التخطيط الاستراتيجي. (FIBA, 2021)

يعتبر التقييم مقوماً أساسياً من مقومات العملية الإدارية، حيث أن تقييم وتقييم الأداء يعد بمثابة فرصة للأفراد ومجموعات العمل المراجعة أنشطتهم اليومية والتي تنعكس على أداء مؤسستهم في ضوء مجالات التحسين ونقاط القوة التي تظهرها نتائج عملية التقييم، والتي تكون مقيدة لإيجاد لغة مشتركة ونظام تحليلي وتحديد أولويات التحسين وتوفير مقومات التخطيط الاستراتيجي والتغيير المؤسسي (Brent, 2007, P231).

ويتفق كلاً من (طلحة حسام الدين، ٢٠٠٩، ص ٦٤؛ Turman, 2003. P102؛ Toogood & Martin, 2003, P100) إلى أن هناك بعض المهارات الواجب توفرها عند للإدارة الفنية للعاملين من أجل المساعدة الإدارية في نجاح المؤسسة، ومن أجل البناء الإداري بطريقة علمية وسليمة من مختلف النواحي البدنية والفنية والتخطيطية، والشخصية وزيادة مستوى قدراتهم على تحمل أعباء المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم.

يشمل الاهتمام بالأداء المؤسسي لكل مكونات المنظمة، فلا يكتفى فقط بالتطرق إلى أداء العاملين بمعزل عن توجهات المنظمة، ولا احتواء المنظمة فقط بكافة عناصرها بمعزل عن نطاق البيئة الخارجية المحيطة بها، لذا فإن الاهتمام بالأداء المؤسسي ينبغي أن يراعي كافة الجوانب المتعلقة بعمليات قياس الأداء والمتعلقة بالبيئة الداخلية التي تحقق لها الكفاءة والفاعلية، وبالبيئة الخارجية التي تحقق لها الميزة التنافسية وتقديم الخدمة الجيدة التي تحقق الرضا لجمهور المستفيدين. (السيد، ٢٠٠٩، ص ١٧)، كما يركز الأداء المؤسسي على العناصر الفريدة التي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، والتي تكون محور للتقييم وبالتالي تشمل المؤشرات الموارد المادية وقياس الأشياء الملموسة وغير الملموسة، وتشمل الجوانب العريضة للأداء المؤسسي على الاستراتيجية والعمليات التشغيلية والموارد البشرية. (جاد الرب، ٢٠٠٩، ص ٣٣)

وتأسيساً على ما سبق من ثم فالاتحادات الرياضية بحاجة إلى مدخل لتقييم وتقويم الأداء، بحيث يقف في مداخل التطوير الأخرى موقفاً منفرداً، ويساعد في مواجهة تلك المشكلات التي ارتبطت بغياب المرجعيات والمعايير المنضبطة للأداء في جميع مستوياته، وعدم الأخذ بالنظم الإدارية الحديثة، وكثرة القيود الإدارية والمالية والتنظيمية، لذلك فتحتاج الاتحادات الرياضية إلى أساليب تستطيع من خلالها الحكم على فعالية أدائها، لتحقيق الأهداف المنشودة، والتوصل إلى ما قد يكون هناك من تباين بين النتائج المستهدفة والنتائج التي تحققت فعلاً. وإن الاتحادات الرياضية عامة واتحاد كرة السلة خاصة يؤدي دور هام في المجتمع وهذا يعني أن هذه الاتحادات ستعمل مستقبلاً في ظل منافسة شديدة، تستوجب توفير قاعدة كبيرة من الممارسين من البنين والبنات، حتى تتمكن من المنافسة لذا أصبح من الضروري إدراك أهمية الاستفادة من الأنظمة والأساليب الإدارية الحالية لمحاولة الاستفادة من المشروعات للاستفادة من أهداف الاتحاد الدولي للسلة نشر وممارسة رياضة السلة وهو نفس الهدف للاتحاد المصري FIBA and the Egyptian Basketball Federation (EBBFED) وما يترتب عليه من عائد على اللعبة وعلى الممارسين بديناً، وصحياً، ونفسياً، واجتماعياً. مادياً وهذا ما يستلزم دور للاتحاد في هذا الاتجاه. انطلاقاً من هذا الهدف والدور فالبحت يسعى لنشر اللعبة وزيادة عدد الممارسين وجعل كرة السلة للبنات اللعبة الجماهيرية الأولى وهي أهل لذلك لما يتخللها من مواقف اللعب والمنافسة المثيرة والتي تجعل اللاعبين والمشاهدين مستغرقين في أحداث المباراة حتى الثواني الأخيرة، لذا يسعى الباحثون إلى دراسة مشروع (هي) الخاص بتشجيع ممارسة الفتاة المصرية لكرة السلة.

هدف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى تقييم دور الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي HER وذلك من خلال التعرف على الدور (الإداري - التنظيمي - الفني - التكنولوجي) للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد.

تساؤلات الدراسة:

- ما الدور الإداري للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي؟
- ما الدور التنظيمي للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي؟
- ما الدور الفني للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي؟
- ما الدور التكنولوجي للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي؟

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

اشتمل مجتمع البحث على (٤٢) من القائمين على تنفيذ المشروع من العاملين ببعض أفرع الاتحاد المصري لكرة السلة وهي (القاهرة، الاسكندرية، الغربية) وقد اشتملت عينة الدراسة الأساسية على (٣٠) من العاملين بالمشروع بتلك الأفرع الثلاثة للاتحاد، واشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية على (١٢) من العاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد قيد البحث وهم من خارج عينة البحث الأساسية.

أدوات جمع بيانات البحث:

استخدم الباحثون في جمع بيانات البحث استمارة استبيان (تقويم مشروع هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة) من تصميمهم وقد اتبعوا الخطوات التالية في إعدادها:

- القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث.
 - المقابلة الشخصية المفتوحة.
 - تحديد المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان.
 - عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء.
 - صياغة مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستمارة.
 - عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء.
 - صياغة الصورة النهائية للإستمارة.
- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان:

الصدق المنطقي لإستمارة الإستبيان :

إستخدم الباحثون الصدق المنطقي بعرض إستمارة الإستبيان على عدد (٩) خبراء من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الإدارة الرياضة والخبراء في كرة السلة مرفق (١)، وذلك بغرض التحقق من أن الإستمارة تقيس بالفعل الهدف الذي وضعت من أجله وقد تفضلوا بإبداء الرأي سواء بالتعديل أو الحذف أو الإضافة إلى أن إنتهت الإستمارة إلى صورتها النهائية.

جدول (١)

آراء السادة الخبراء حول محاور استمارة الاستبيان قيد البحث

ن = ٩

م	المحاور	أوافق		لا أوافق		الوزن النسبي	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
١	الدور الإداري للعاملين بالمشروع	٩	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٩	١٠٠.٠٠٠
٢	الدور التنظيمي للعاملين بالمشروع	٩	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٩	١٠٠.٠٠٠
٣	الدور الفني للعاملين بالمشروع	٩	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٩	١٠٠.٠٠٠
٤	الدور التكنولوجي للعاملين بالمشروع	٩	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٩	١٠٠.٠٠٠

يوضح جدول (١) آراء السادة الخبراء حول محاور استمارة الاستبيان قيد البحث واجماع السادة الخبراء على اهمية المحاور بأهمية نسبية قدرها (١٠٠.٠٠٠%) وبناءً على آراء الخبراء قام الباحثون بصياغة مجموعة من العبارات بكل محور حيث بلغ عدد العبارات (٦٣) عبارة، تم عرضها على السادة الخبراء لإبداء الرأي فيها مرفق (٤)، ويوضح الجدول (٢) خلاصة آراء السادة الخبراء حول عبارات الإستبيان.

جدول (٢)

العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة والمعدلة لاستمارة استبيان قيد البحث

م	المحاور	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	عدد العبارات المعدلة	أرقام العبارات المعدلة	العدد النهائي للعبارات
١	الدور الإداري للعاملين بالمشروع	١٩	٢	١٤، ٥	-	-	١٧
٢	الدور التنظيمي للعاملين بالمشروع	١٥	١	٨	-	-	١٤
٣	الدور الفني للعاملين بالمشروع	١٤	-	-	-	-	١٤
٤	الدور التكنولوجي للعاملين بالمشروع	١٥	٣	٩، ٥، ٢	-	-	١٢
	الإجمالي	٦٣	٦	-	٣	٧، ٤، ١	٥٧

يوضح جدول (٢) العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة والمعدلة لاستمارة الاستبيان قيد البحث ويتضح اتفاق السادة الخبراء على استبعاد عدد (٦) عبارات مع عدم تعديل أي عبارة من إجمالي عبارات الاستبيان ليصلح العدد النهائي لعبارات الاستبيان (٥٧) عبارة مرفق (٥).

صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان:

قام الباحثون بحساب معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان عن طريق تطبيق الإستبيان على عينة من العاملين بالمشروع، وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الإستبيان وقد تم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور وبين كل عبارة والمجموع الكلي للمحاور وبين المحور والمجموع الكلي للمحاور، علماً بأن هذه العينة استخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط، والجدول (٣) يوضح معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان.

جدول (٣)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور استمارة الاستبيان قيد البحث

ن=١٢

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع		
م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع
١	٠.٨٨	٠.٨٣	١	٠.٨٧	٠.٩٢	١	٠.٨٩	٠.٨٤	١	٠.٩٠	٠.٨٦
٢	٠.٨٧	٠.٨٥	٢	٠.٧٦	٠.٨٤	٢	٠.٩٢	٠.٨٦	٢	٠.٨١	٠.٨٤
٣	٠.٩١	٠.٨٢	٣	٠.٨٩	٠.٩١	٣	٠.٩٠	٠.٨٢	٣	٠.٨٧	٠.٨٣
٤	٠.٨٦	٠.٨١	٤	٠.٨٣	٠.٨٩	٤	٠.٨٨	٠.٨٥	٤	٠.٨٨	٠.٨٣
٥	٠.٨٧	٠.٩١	٥	٠.٩٢	٠.٨٧	٥	٠.٨٥	٠.٩٢	٥	٠.٩٠	٠.٨٦
٦	٠.٩٢	٠.٨٦	٦	٠.٨٣	٠.٨٨	٦	٠.٨٨	٠.٩٢	٦	٠.٩١	٠.٨٩
٧	٠.٨٠	٠.٨٩	٧	٠.٨٦	٠.٩٠	٧	٠.٨٧	٠.٩٢	٧	٠.٨٦	٠.٩١
٨	٠.٨٢	٠.٨٤	٨	٠.٨٤	٠.٨٨	٨	٠.٨٩	٠.٨٤	٨	٠.٩٠	٠.٨٣
٩	٠.٨٩	٠.٨٤	٩	٠.٩٢	٠.٨٩	٩	٠.٨٩	٠.٨٤	٩	٠.٨٤	٠.٨٧
١٠	٠.٨٨	٠.٨٣	١٠	٠.٩٠	٠.٨٦	١٠	٠.٩١	٠.٨٤	١٠	٠.٨٥	٠.٨٨
١١	٠.٨٠	٠.٨٩	١١	٠.٨٩	٠.٨٦	١١	٠.٩٢	٠.٨٨	١١	٠.٨٧	٠.٨٣
١٢	٠.٨٩	٠.٨٤	١٢	٠.٨٣	٠.٨٩	١٢	٠.٨٦	٠.٩٢	١٢	٠.٨٦	٠.٩١
١٣	٠.٨٨	٠.٧٨	١٣	٠.٨٤	٠.٨٦	١٣	٠.٨٧	٠.٨٢			
١٤	٠.٨٥	٠.٩٠	١٤	٠.٩١	٠.٨٦	١٤	٠.٨٤	٠.٨٩			
١٥	٠.٨٦	٠.٩٢									
١٦	٠.٨٩	٠.٨٤									
١٧	٠.٨٣	٠.٨٩									

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥=٠.٥٧

يوضح جدول (٣) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٧٦ - ٠.٩٢) وكذلك وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمجموع الكلي للإستبيان حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٧٨ - ٠.٩٢) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥ مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للإستبيان قيد البحث.

جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلى بين المحور والمجموع الكلى للمحاور لاستمارة الاستبيان قيد البحث

ن = ١٢

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الدور الإداري للعاملين بالمشروع	٠.٨٨
٢	الدور التنظيمي للعاملين بالمشروع	٠.٩١
٣	الدور الفني للعاملين بالمشروع	٠.٩٠
٤	الدور التكنولوجي للعاملين بالمشروع	٠.٨٩

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٥٧

يوضح جدول (٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلى لاستمارة الاستبيان قيد البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٨٨ الى ٠.٩١) ذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

ثبات إستمارة الإستبيان:

قام الباحثون بحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان عن طريق إعادة التطبيق Test - Retest على عينة من العاملين بالمشروع قوامها (١٢) فرد ممثلين لمجتمع البحث ومن خارج العينة الاساسية، وتم إعادة التطبيق على نفس العينة بفاصل زمنى بين التطبيقين (١٥) يوم للتأكد من ثبات الإستمارة.

جدول (٥)

معامل الارتباط بين التطبيق واعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لاستمارة الاستبيان قيد البحث

ن = ١٢

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠.٨٥	١	٠.٨٦	١	٠.٩٢	١	٠.٨٨
٢	٠.٨٦	٢	٠.٩٢	٢	٠.٨٤	٢	٠.٩١
٣	٠.٨٧	٣	٠.٨٨	٣	٠.٩١	٣	٠.٨٧
٤	٠.٩١	٤	٠.٨٢	٤	٠.٨٨	٤	٠.٨٨
٥	٠.٨٤	٥	٠.٩٠	٥	٠.٨٦	٥	٠.٨٤
٦	٠.٩١	٦	٠.٧٩	٦	٠.٨٧	٦	٠.٨٦
٧	٠.٨٧	٧	٠.٨٦	٧	٠.٨٩	٧	٠.٨٩
٨	٠.٨٢	٨	٠.٨٩	٨	٠.٨٣	٨	٠.٨٥
٩	٠.٩١	٩	٠.٨٧	٩	٠.٨٥	٩	٠.٩٢

٠.٨٤	١٠	٠.٩٢	١٠	٠.٩٠	١٠	٠.٨٦	١٠
٠.٨٨	١١	٠.٨٣	١١	٠.٨٨	١١	٠.٨٧	١١
٠.٨٦	١٢	٠.٩١	١٢	٠.٨٥	١٢	٠.٨٥	١٢
		٠.٨٥	١٣	٠.٨٩	١٣	٠.٩١	١٣
		٠.٩١	١٤	٠.٩٠	١٤	٠.٧٩	١٤
						٠.٩٠	١٥
						٠.٨٦	١٦
						٠.٩١	١٧

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية $0.05 = 0.057$

يوضح جدول (٧-٣) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لاستمارة الاستبيان حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠.٧٩-٠.٩٢) وهي معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات استمارة الاستبيان.

جدول (٦)

معامل الفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور البحث لاستمارة الاستبيان قيد البحث

ن = ١٢

معامل الفا		
٠.٨٦٨		
Deleted Cronbach's Alpha if Item	المحاور	م
*٠.٨٦٢	الدور الإداري للعاملين بالمشروع	١
*٠.٨٦٤	الدور التنظيمي للعاملين بالمشروع	٢
*٠.٨٥٦	الدور الفني للعاملين بالمشروع	٣
*٠.٨٦٢	الدور التكنولوجي للعاملين بالمشروع	٤

يوضح جدول (٦) معامل ألفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور البحث الأربعة لاستمارة استبيان "تقويم مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة" ويتضح دلالة معامل ألفا لمحاور البحث الأربعة.

تطبيق الاستبيان:

تم تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الأساسية بعد التأكد من صلاحية الاستبيان لتطبيق على العاملين ببعض أفرع في ٣ محافظات وهي (القاهرة، الاسكندرية، الغربية)، لتي يطبق بها المشروع.

المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحثون المعالجات الإحصائية بالبرنامج الإحصائي SPSS وكانت كالتالي:

المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط - معامل الصدق (صدق الاتساق الداخلي) - معامل الثبات (إعادة التطبيق Test - Retest) - معامل الثبات (ألفا كرونباخ) - النسبة المئوية - الوزن النسبي - الأهمية النسبية - إختبار كا^٢.

عرض ومناقشة النتائج:
عرض النتائج:

جدول (٧)

آراء عينة البحث في المحور الاول الخاص بالدور الإداري للعاملين حول تنفيذ مشروع

ن=٣٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١	٢٧	٩٠.٠٠٠	٢	٦.٦٧	١	٣.٣٣	٨٦	٩٥.٥٦	٤٣.٤٠
٢	٢	٢١	٧٠.٠٠٠	٦	٢٠.٠٠٠	٣	١٠.٠٠٠	٧٨	٨٦.٦٧	١٨.٦٠
٣	٣	١٧	٥٦.٦٧	١٢	٤٠.٠٠٠	١	٣.٣٣	٧٦	٨٤.٤٤	١٣.٤٠
٤	٤	٢٠	٦٦.٦٧	٨	٢٦.٦٧	٢	٦.٦٧	٧٨	٨٦.٦٧	١٦.٨٠
٥	٥	٢٣	٧٦.٦٧	٣	١٠.٠٠٠	٤	١٣.٣٣	٧٩	٨٧.٧٨	٢٥.٤٠
٦	٦	٢١	٧٠.٠٠٠	٦	٢٠.٠٠٠	٣	١٠.٠٠٠	٧٨	٨٦.٦٧	١٨.٦٠
٧	٧	٢١	٧٠.٠٠٠	٧	٢٣.٣٣	٢	٦.٦٧	٧٩	٨٧.٧٨	١٩.٤٠
٨	٨	٢٢	٧٣.٣٣	٦	٢٠.٠٠٠	٢	٦.٦٧	٨٠	٨٨.٨٩	٢٢.٤٠
٩	٩	٢٠	٦٦.٦٧	٦	٢٠.٠٠٠	٤	١٣.٣٣	٧٦	٨٤.٤٤	١٥.٢٠
١٠	١٠	٢٥	٨٣.٣٣	٤	١٣.٣٣	١	٣.٣٣	٨٤	٩٣.٣٣	٣٤.٢٠
١١	١١	٢١	٧٠.٠٠٠	٦	٢٠.٠٠٠	٣	١٠.٠٠٠	٧٨	٨٦.٦٧	١٨.٦٠
١٢	١٢	٢١	٧٠.٠٠٠	٥	١٦.٦٧	٤	١٣.٣٣	٧٧	٨٥.٥٦	١٨.٢٠
١٣	١٣	٢٣	٧٦.٦٧	٥	١٦.٦٧	٢	٦.٦٧	٨١	٩٠.٠٠٠	٢٥.٨٠
١٤	١٤	٢١	٧٠.٠٠٠	٧	٢٣.٣٣	٢	٦.٦٧	٧٩	٨٧.٧٨	١٩.٤٠
١٥	١٥	١٨	٦٠.٠٠٠	١٠	٣٣.٣٣	٢	٦.٦٧	٧٦	٨٤.٤٤	١٢.٨٠
١٦	١٦	٢٤	٨٠.٠٠٠	٤	١٣.٣٣	٢	٦.٦٧	٨٢	٩١.١١	٢٩.٦٠
١٧	١٧	٢٤	٨٠.٠٠٠	٥	١٦.٦٧	١	٣.٣٣	٨٣	٩٢.٢٢	٣٠.٢٠

*قيمة (كا^٢) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٧) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة (كا^٢) لآراء عينة البحث المحور الاول الخاص بالدور الإداري للعاملين حول تنفيذ مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة أن قيمة (كا^٢) الجدولية (٥.٩٩) أقل من قيمة (كا^٢) المحسوبة والتي انحصرت ما بين (٢٠.٨٠ او ٤٣.٤٠).

جدول (٨)

آراء عينة البحث في المحور الثاني الخاص بالدور التنظيمي للعاملين حول تنفيذ مشروع هي

ن=٣٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١	٢٥	٨٣.٣٣	٣	١٠.٠٠	٢	٦.٦٧	٨٣	٩٢.٢٢	٣٣.٨٠
٢	٢	٢٧	٩٠.٠٠	٢	٦.٦٧	١	٣.٣٣	٨٦	٩٥.٥٦	٤٣.٤٠
٣	٣	١٧	٥٦.٦٧	٧	٢٣.٣٣	٦	٢٠.٠٠	٧١	٧٨.٨٩	٧.٤٠
٤	٤	١٧	٥٦.٦٧	٩	٣٠.٠٠	٤	١٣.٣٣	٧٣	٨١.١١	٨.٦٠
٥	٥	٢٠	٦٦.٦٧	٨	٢٦.٦٧	٢	٦.٦٧	٧٨	٨٦.٦٧	١٦.٨٠
٦	٦	٢٢	٧٣.٣٣	٥	١٦.٦٧	٣	١٠.٠٠	٧٩	٨٧.٧٨	٢١.٨٠
٧	٧	٢٤	٨٠.٠٠	٥	١٦.٦٧	١	٣.٣٣	٨٣	٩٢.٢٢	٣٠.٢٠
٨	٨	٢٤	٨٠.٠٠	٥	١٦.٦٧	١	٣.٣٣	٨٣	٩٢.٢٢	٣٠.٢٠
٩	٩	٢٢	٧٣.٣٣	٨	٢٦.٦٧	٠	٠.٠٠	٨٢	٩١.١١	٢٤.٨٠
١٠	١٠	٢٥	٨٣.٣٣	٣	١٠.٠٠	٢	٦.٦٧	٨٣	٩٢.٢٢	٣٣.٨٠
١١	١١	٢٤	٨٠.٠٠	٥	١٦.٦٧	١	٣.٣٣	٨٣	٩٢.٢٢	٣٠.٢٠
١٢	١٢	٢١	٧٠.٠٠	٨	٢٦.٦٧	١	٣.٣٣	٨٠	٨٨.٨٩	٢٠.٦٠
١٣	١٣	١٩	٦٣.٣٣	٩	٣٠.٠٠	٢	٦.٦٧	٧٧	٨٥.٥٦	١٤.٦٠
١٤	١٤	١٨	٦٠.٠٠	٦	٢٠.٠٠	٦	٢٠.٠٠	٧٢	٨٠.٠٠	٩.٦٠

*قيمة (كا^٢) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩

يتضح من جدول (٨) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة (كا^٢) لآراء عينة البحث المحور الثاني الخاص بالدور التنظيمي للعاملين حول تنفيذ مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة أن قيمة (كا^٢) الجدولية (٠.٩٩) أقل من قيمة (كا^٢) المحسوبة والتي انحصرت ما بين (٧.٤٠ و ٤٣.٤٠).

جدول (٩)

آراء عينة البحث في المحور الثالث الخاص بالدور الفني للعاملين حول تنفيذ مشروع هي

ن=٣٠

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١	٢٣	٧٦.٦٧	٧	٢٣.٣٣	٠	٠.٠٠	٨٣	٩٢.٢٢	٢٧.٨٠
٢	٢	١٩	٦٣.٣٣	١١	٣٦.٦٧	٠	٠.٠٠	٧٩	٨٧.٧٨	١٨.٢٠
٣	٣	٢٤	٨٠.٠٠	٣	١٠.٠٠	٣	١٠.٠٠	٨١	٩٠.٠٠	٢٩.٤٠
٤	٤	٢٣	٧٦.٦٧	٣	١٠.٠٠	٤	١٣.٣٣	٧٩	٨٧.٧٨	٢٥.٤٠
٥	٥	٢٣	٧٦.٦٧	٥	١٦.٦٧	٢	٦.٦٧	٨١	٩٠.٠٠	٢٥.٨٠
٦	٦	١٩	٦٣.٣٣	٧	٢٣.٣٣	٤	١٣.٣٣	٧٥	٨٣.٣٣	١٢.٦٠
٧	٧	٢٢	٧٣.٣٣	٦	٢٠.٠٠	٢	٦.٦٧	٨٠	٨٨.٨٩	٢٢.٤٠
٨	٨	٢٠	٦٦.٦٧	٦	٢٠.٠٠	٤	١٣.٣٣	٧٦	٨٤.٤٤	١٥.٢٠
٩	٩	٢٠	٦٦.٦٧	٦	٢٠.٠٠	٤	١٣.٣٣	٧٦	٨٤.٤٤	١٥.٢٠
١٠	١٠	٢٠	٦٦.٦٧	٦	٢٠.٠٠	٤	١٣.٣٣	٧٦	٨٤.٤٤	١٥.٢٠
١١	١١	١٧	٥٦.٦٧	١٠	٣٣.٣٣	٣	١٠.٠٠	٧٤	٨٢.٢٢	٩.٨٠
١٢	١٢	٢٢	٧٣.٣٣	٦	٢٠.٠٠	٢	٦.٦٧	٨٠	٨٨.٨٩	٢٢.٤٠
١٣	١٣	٢٤	٨٠.٠٠	٤	١٣.٣٣	٢	٦.٦٧	٨٢	٩١.١١	٢٩.٦٠
١٤	١٤	١٦	٥٣.٣٣	١٢	٤٠.٠٠	٢	٦.٦٧	٧٤	٨٢.٢٢	١٠.٤٠

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩

يتضح من جدول (٩) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة (كا) لأراء عينة البحث المحور الثالث الخاص بالدور الفني للعاملين حول تنفيذ مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكره السلة أن قيمة (كا) الجدولية (٠.٩٩) أقل من قيمة (كا) المحسوبة والتي انحصرت ما بين (٩.٨٠ و ٢٩.٦٠).

جدول (١٠)

أراء عينة البحث في المحور الرابع الخاص بالدور التكنولوجي للعاملين حول تنفيذ مشروع هي

ن=٣٠

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا	الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
---	---------	-----	-----------	----	--------------	-----------------	----

			%	ك	%	ك	%	ك		
١٥.٢٠	٨٤.٤٤	٧٦	١٣.٣٣	٤	٢٠.٠٠	٦	٦٦.٦٧	٢٠	١	١
٧.٤٠	٧٨.٨٩	٧١	٢٠.٠٠	٦	٢٣.٣٣	٧	٥٦.٦٧	١٧	٢	٢
١٢.٦٠	٨٣.٣٣	٧٥	١٣.٣٣	٤	٢٣.٣٣	٧	٦٣.٣٣	١٩	٣	٣
٩.٨٠	٨٢.٢٢	٧٤	١٠.٠٠	٣	٣٣.٣٣	١٠	٥٦.٦٧	١٧	٤	٤
١٢.٦٠	٨٣.٣٣	٧٥	١٣.٣٣	٤	٢٣.٣٣	٧	٦٣.٣٣	١٩	٥	٥
٢٢.٢٠	٩٠.٠٠	٨١	٠.٠٠	٠	٣٠.٠٠	٩	٧٠.٠٠	٢١	٦	٦
٢١.٨٠	٨٥.٥٦	٧٧	١٦.٦٧	٥	١٠.٠٠	٣	٧٣.٣٣	٢٢	٧	٧
٢١.٦٠	٨٦.٦٧	٧٨	١٣.٣٣	٤	١٣.٣٣	٤	٧٣.٣٣	٢٢	٨	٨
١٣.٤٠	٨٤.٤٤	٧٦	٣.٣٣	١	٤٠.٠٠	١٢	٥٦.٦٧	١٧	٩	٩
٧.٤٠	٧٨.٨٩	٧١	٢٠.٠٠	٦	٢٣.٣٣	٧	٥٦.٦٧	١٧	١٠	١٠
٣١.٢٠	٩٣.٣٣	٨٤	٠.٠٠	٠	٢٠.٠٠	٦	٨٠.٠٠	٢٤	١١	١١
٧.٤٠	٧٨.٨٩	٧١	٢٠.٠٠	٦	٢٣.٣٣	٧	٥٦.٦٧	١٧	١٢	١٢

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٠) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة (كا) (٢) لأراء عينة البحث المحور الرابع الخاص بالدور التكنولوجي للعاملين حول تنفيذ مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة أن قيمة (كا) (٢) الجدولية (٥.٩٩) أقل من قيمة (كا) (٢) المحسوبة والتي انحصرت ما بين (٧.٤٠ و ٣١.٢٠).

مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج التساؤل الأول " ما الدور الإداري للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي؟"

يتضح من جدول (٧) وجود فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات عينة البحث من العاملين حول عبارات المحور الاول الخاص بالدور الإداري للعاملين حول تنفيذ مشروع باستبيان تقويم مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة حيث اشارت النتائج الى أن قيمة (كا) (٢) الجدولية (٥.٩٩) أقل من قيمة (كا) (٢) المحسوبة والتي انحصرت ما بين (٢.٨٠ و ٤٣.٤٠)، كما انحصرت الأهمية النسبية ما بين (٨٤.٤٤% و ٩٥.٥٦%) مما يشير إلى قبول نتائج كل استجابات العينة قيد البحث، وأن اراء العينة أشارت الى وجود استجابات ايجابية حول الدور الإداري للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.

لذا يتضح أنه يجب تطوير أداء الكوادر الإدارية الرياضية بما يتواءم مع التطور في المجال الرياضي حتى يمتلكوا المهارات اللازمة التي تعينهم على تحسين أدائهم وتطويره لتحقيق الأهداف المرغوبة، وهذا يتطلب وجود التدريب والتحسين المستمر أثناء الخدمة، ويتم تصميم البرامج التدريبية بالمنشأة الرياضية من خلال التعرف على الاحتياجات التدريبية وفقاً للتخصصات المختلفة للكوادر العاملة (Dyreson, M., & Trumbour, 2013, pp127-18).

وتشير دراسة (Rezaei et al, 2015) أن طبيعة الدور الإداري للعاملين تتضح بنوعية العامل البشرية وارتباطه بالكفاءة والقناعات عالية بأهمية سرية العمل بارتفاع إنتاجية المنشأة، وفي مجال الإدارة والتخطيط كانت مؤهلات المدراء الأكاديمية مرتبطة بشكل قوى للغاية بإنتاجية المنشأة، ودراسة (O'Boyle & Hassan, 2014) والتي قامت على دراسة الأداء الإداري وقياسه على المستوى القومي في المؤسسات الرياضية غير الساعية للربح. أشارت نتائج التحليل إلى أن المؤسسات الرياضية الساعية للنجاح تظهر ميلاً أكثر نحو الأخذ بأساليب إدارية غير تقليدية وتنفيذ مجموعة من الأنشطة الإدارية عالية الجودة وفق برامج ومخططات موضوعة على أسس استراتيجية.

كما تشير دراسة كل من (عبد الحليم، ٢٠١٩؛ مبارك، ٢٠١٦، عبد الحق ورفعت، ٢٠١٠) أن تقويم الأداء المؤسسي للاتحاد وكذلك لأفرع الاتحادات الرياضية يوضح أوجه القصور في أدوار الأداء الإداري للعاملين في تنفيذ مشروع (هي) قيد البحث وأنه من الأهمية وجود بناء نظام تقويمي متكامل لتقدير الكوادر الفنية القائمة على الإدارة كما تشير دراسة (Bonn, 2001) إلى أن الفكر الإداري الإستراتيجي يجب أن يبحث على مستويين وهما مستوى الفرد ومستوى المنظمة حيث أن المنظمات التي تحقق التكامل بين هذين البعدين سوف توجد الأساس لتحقيق ميزة تنافسية مستمرة. من خلال تطوير الأداء الداخلي لها. لذا من خلال ما توصل اليه الباحثون يكون قد تم الاجابة على تساؤل البحث الأول.

مناقشة نتائج التساؤل الثاني " ما الدور التنظيمي للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي؟"

يتضح من جدول (٨) وجود فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات عينة البحث من العاملين حول عبارات المحور الثاني الخاص بالدور التنظيمي للعاملين حول تنفيذ مشروع باستبيان تقويم مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة حيث اشارت النتائج الى أن قيمة (كا) الجدولية (٥.٩٩) أقل من قيمة (كبا) المحسوبة والتي انحصرت ما بين (٧.٤٠ و ٤٣.٤٠)، كما انحصرت الأهمية النسبية ما بين (٧٨.٨٩ % و ٩٥.٥٦ %) مما يشير إلى قبول نتائج كل استجابات العينة قيد البحث، وأن اراء العينة أشارت الى وجود استجابات ايجابية حول الدور التنظيمي للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.

لذا يتضح أن أهداف التنمية الإدارية قائم على تنمية القوى البشرية حيث إن الإنسان هو جوهر العملية التنموية، كما أن تحقيق التنمية مرهون بوجود إدارة مؤهلة وقادرة على استيعاب العنصر البشري، والتأكيد على الدور الحضاري للتنمية، بالإفادة الواعية من التجارب الإنسانية المعاصرة وبعيداً عن النقل العشوائي لأنماط الناجمة من البيئات الأخرى، وتنمية وتطوير البناء التنظيمي والوظيفي، وترشيد التنظيمات واللوائح، بما يتلاءم مع البيئة وروح العصر وإدارة الموارد المتاحة بأكبر قدر من الكفاءة والفعالية وتطوير البناء التنظيمي والهيكل التنظيمية للأجهزة الإدارية وترشيد وتطوير الأساليب والنظم الإدارية والمالية. وتطوير القوانين واللوائح والتشريعات المنظمة للعمل. وتوفير وتأهيل القيادات والمتخصصة في شتى مستويات العمل وتوفير الإمكانيات المادية والتكنولوجية المتطورة للعمل الإداري وتنمية قدرات ومهارات العاملين وإكسابهم مزيد من الخبرات وربط سياسة التعليم والمؤسسات التنموية بالخطط في ضوء المتغيرات العصرية الحديثة (على، ٢٠٠٨، ص ١٥٦؛ حبتور، ٢٠٠٥، ص ٢٩٧؛ حسن، ٢٠٠٥).

وفي هذا الصدد اتفقت دراسة (Wicker & Breuer, 2014) والتي قامت على دراسة القدرات التنظيمية والمعوقات الإدارية لأندية المعاقين في ألمانيا توصلت الى أنه تتمثل القدرات التنظيمية في القدرة على استيعاب أعداد كبيرة والقدرة على تقديم أنشطة متنوعة والقدرة على التخطيط الاستراتيجي للأنشطة بينما جاءت أخطر المعوقات لهذه الأندية ممثلة في غياب الرؤية الاستراتيجية لتطوير أداء النادى ورفع سعته الاستيعابية وغياب التخطيط المناسب لرفع الكفاءة المهنية للعاملين وغياب البنية الإدارية واضحة المعالم والداعمة للتطوير والجودة. دراسة (Luthans & Avolio, 2009) والتي تناولت هذه الدراسة مدخل السلوك التنظيمي الايجابي، كما أبرزت العلاقة بينه وبين القيادة الجديرة بالثقة وأشارت إلى أن مدخل السلوك التنظيمي الإيجابي يساهم بفعالية في تنمية وتطوير القيادة الجديرة بالثقة. ويشير (Carter, 2008) أنه يجب أن توفر عملية إدارة الأداء فرصة للموظف ومدير الأداء لمناقشة أهداف التطوير وإنشاء خطة مشتركة لتحقيق هذه الأهداف، ويجب أن تساهم خطط التطوير في الأهداف التنظيمية والنمو المتخصص للموظف وأن وتطور مفهوم الأداء في الآونة الأخيرة وتوسع ليشمل مهام وعلاقات وإجراءات تتخذ ضمن كافة أنشطة العملية الإدارية. لذا، من خلال ما توصل اليه الباحثون يكون قد تم الاجابة على تساؤل البحث الثاني.

مناقشة نتائج التساؤل الثالث " ما الدور الفني للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي؟"

يتضح من جدول (٩) وجود فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات عينة البحث من العاملين حول عبارات المحور الثالث الخاص بالدور الفني للعاملين حول تنفيذ مشروع باستبيان تقويم مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكره السلة حيث اشارت النتائج الى أن قيمة (كا ٢)

الجدولية (٥.٩٩) أقل من قيمة (٢كا) المحسوبة والتي انحصرت ما بين (٩.٨٠ و ٢٩.٦٠)، كما انحصرت الأهمية النسبية ما بين (٨٢.٢٢ % و ٩٢.٢٢ %) مما يشير إلى قبول نتائج كل استجابات العينة قيد البحث، وأن آراء العينة أشارت إلى وجود استجابات إيجابية حول الدور الفني للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.

مما يوضح أنه يجب أن يكون المدير متمكناً لنجاح الإداري من المهارات الفنية وتمثل في المقدرة على استخدام الأدوات والإجراءات (Lee, 2010). حيث أن المهارات اللازمة والضرورية لنجاح المدير ومنها المهارات الفنية والتي تتعلق بالأساليب والطرق، وتحويل الأفكار النظرية إلى ممارسات عملية وإدراكية لاختصاصات المدير وهذه المهارات تتمثل في رسم السياسات، والتخطيط وتنظيم الأعمال. (مشعان، ٢٠٠٦، ص ٨٣)، وأن من أهم ما يميز المهارة الفنية في أنها أكثر تحديداً من المهارات الأخرى، بمعنى أنه يمكن التحقق من توافرها لدى القائد بسهولة وفي أنها أسهل في اكتسابها وتتميتها من المهارات الأخرى (كنعان، ٢٠٠٥، ص ٣٢٧).

وقد اتفق كل من دراسة (Brylinsky, 2006؛ Gilbert & Trudel, 1999) أن من يمارس الإدارة أو قيادة الآخرين نحو رؤية وهدف بحاجة إلى مجموعة من المهارات والإمكانات، وتمثل هذه المهارات قاسماً مشتركاً بين المستويات الإدارية المختلفة بدءاً من المستويات التشغيلية مروراً بالإدارة الوسطى والمستوى الأعلى والاستراتيجي. وقد أشاروا إلى أن هذه المهارات مكتسبة ويمكن تتميتها بالتعليم وأن هذا النوع من المهارات مألوف لدى أغلبية الناس، وتعني المهارة الإدارية لديه قدرة القائد على التعامل مع الأفراد والجماعات، بعكس المهارة الفنية التي تعكس القدرة على التعامل مع الأشياء وأشار كذلك إلى أن المهارة الإدارية تتطلب الفهم المتبادل بين القائد والأفراد والجماعات وفهم ميول واتجاهات النفس والآخرين، وأنها أكثر المهارات استعمالاً باعتبار أن أهميتها تبرز من خلال عمليات الاتصال المستمرة. لذا من خلال ما توصل إليه الباحثون يكون قد تم الإجابة على تساؤل البحث الثالث.

مناقشة نتائج التساؤل الرابع " ما الدور التكنولوجي للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع هي؟"

من خلال نتائج جدول (١٠) يتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات عينة البحث من العاملين حول عبارات المحور الرابع الخاص بالدور التكنولوجي للعاملين حول تنفيذ مشروع باستبيان تقويم مشروع (هي HER) بالاتحاد المصري لكرة السلة حيث أشارت النتائج إلى أن قيمة (٢كا) الجدولية (٥.٩٩) أقل من قيمة (٢كا) المحسوبة والتي انحصرت ما بين (٧.٤٠ و ٣١.٢٠)، كما انحصرت الأهمية النسبية ما بين (٧٨.٨٩ % و ٩٣.٣٣ %) مما يشير إلى قبول نتائج كل استجابات العينة قيد البحث، وأن آراء العينة أشارت إلى وجود استجابات إيجابية حول الدور التكنولوجي للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.

لذا يتضح أنه من الضروري إدراك التأثير الهائل للتطورات المتلاحقة في تكنولوجيا ونظم المعلومات على الأجهزة الإدارية الحكومية، وانعكاس ذلك على الأنشطة المختلفة حيث أدى ذلك إلى تغيير الكثير من أساليب تأدية تلك الأجهزة لأعمالها- ومن وسائل تحقيق تلك الأجهزة لأهدافها- ومن المعتقدات التنظيمية السائدة. وأصبح لزاماً في ظل التطور المتلاحق لتكنولوجيا ونظم المعلومات أن تعيد الأجهزة الإدارية الحكومية اكتشاف نفسها، حيث تعتبر مصدراً لقوة تلك الأجهزة الإدارية مما يساهم في تحسين كفاءتها وفعاليتها في الأداء. وعلى ذلك يجب على الأجهزة الإدارية الحكومية أن تقوم بتطوير سياسات واستراتيجيات موارد المعلومات لديها وتحفيز عملية الانتقال من أنظمة المعلومات بما يتماشى وينسجم مع التطورات الحادثة (النحاس ٢٠٠٩، ص ٦).

ولقد اتفقت الدراسات العلمية على أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فقد أصبحت مصدراً أساسياً للمعلومات وتبادلها ما بين أصحاب القرار في المجال الرياضي عامة وفي مجال إدارة الاتحاد المصري لكرة السلة لمشروع (هي) كدراسة (كساب، ٢٠١٥) قد توصلت إلى أنه يجب أن يراعى وضع الخطة الاستعانة بأحدث الأساليب التكنولوجية الحديثة التي تسهل ممارسة النشاط الرياضي للطلاب متحدي الإعاقة البدنية. ودراسة (Esmaeili, 2014) والتي توصلت إلى أنه لم تظهر أي فروق دالة بين وجهات نظر واضعي الخطة وأفراد العينة في أهمية معايير التقييم والثقافة وتكنولوجيا المعلومات ومدى تطبيق الخطط الفترية، مما يشير إلى أنه نتائج هذه الدراسة مخالفة لدراسة الحالية، ودراسة (متولي، ٢٠١٢) التي هدفت إلى التعرف على نشأة وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتعرف على ماهية نظام المعلومات الإداري ومكوناته، والتعرف على كيفية تطبيق تكنولوجيا المعلومات بالمدارس ومتطلبات تفعيلها لتطوير الأداء.

يرى الباحثون أهمية تكنولوجيا المعلومات للمساهمة لتفعيل التطوير الإداري بمشروع هي حيث إنها تتيح لمستخدميها إمكانيات عظيمة وقدرات هائلة لتخزين البيانات التي يحتاجها الإدارة الفنية للمشروع لاستخراج المعلومات اللازمة للتغذية الراجعة لمخرجات المشروع ، حيث أن تكنولوجيا المعلومات عامل هام عند التخطيط الاستراتيجي لتطوير الأداء الإداري والفني بالمشروع، وخاصة وأن نتائج الاستبيان أشارت إلى وجود اتجاه إيجابي لدى نحو تكنولوجيا المعلومات بإدارة مشروع هي، ومما تقدم يكون الباحثون قد أجابوا ا عن التساؤل الرابع .

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة تمكن الباحثون استخلاص ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ لاستجابات عينة البحث من العاملين حول دور الاتحاد المصري لكرة السلة في تنفيذ مشروع (هي) فى الدور (الإداري - التنظيمي - الفني - التكنولوجي) للعاملين بالمشروع بأفرع الاتحاد.
 - وجود استجابات ايجابية حول الدور الإداري للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.
 - وجود استجابات ايجابية حول الدور التنظيمي للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.
 - وجود استجابات ايجابية حول الدور الفني للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.
 - وجود استجابات ايجابية حول الدور التكنولوجي للعاملين حول تنفيذ مشروع هي.
- التوصيات:

فى ضوء الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة تمكن الباحثون بالتوصية ما يلي:

- ضرورة قيام الاتحاد المصري لكرة السلة بعمل تقييم وتحسين مستمر للعمل الإداري والفني والتنظيمي والتكنولوجي للعاملين في تنفيذ مشروع (هي).
- ضرورة تطوير المهارات الإدارية للأجهزة الفنية في توفير الوقت لابتكار أفكار جديدة لتأدية المهام.
- ضرورة قيام إدارة اتحاد كرة السلة بخطة تنظيمية لتطوير العمل الإداري في تنفيذ مشروع (هي).
- ضرورة وضع معايير الأداء المطلوب الالتزام بها من قبل الأجهزة الإدارية الفنية.
- ضرورة أن يلتزم العاملين بالمشروع بالخطة الزمنية لبرنامج المشروع بشكل مناسب.
- ضرورة إدارى رياضى في الفريق يزيد من التفكير السليم في كيفية أداء المهام الخاصة بالجهاز الفني.
- ضرورة إدارى رياضى في الفريق يزيد على عدم تعطيل الأعمال بسبب غياب المدير الفني.
- ضرورة إدارى رياضى في الفريق يعمل على دعم التجديد والابتكار والتحفيز على الإبداع.
- ضرورة إدارى رياضى في الفريق يعمل على تحديد الأهداف الإدارية بشكل محدد ومواعيد الانتهاء منها.
- ضرورة انشاء قاعدة بيانات الكترونية للمشروع
- ضرورة تطوير المهارات الإدارية للعاملين لاستغلال كافة البيانات الالكترونية للمشروع لتحليلها واستخدامها في التغذية الراجعة لتقويم المشروع.
- ضرورة أن تعمل المهارات الإدارية للأجهزة الفنية على الاستفادة من التطور التكنولوجي لإنجاز المهام بشكل أفضل.
- ضرورة دراسة مشاكل اللاعبين المشتركات في المشروع

المراجع:

المراجع العربية:

- ١- جاد الرب، سيد محمد (٢٠٠٩). استراتيجية تطوير وتحسين الأداء " الأطر المنهجية والتطبيقات العملية"، مطبعة العشري، جامعة قناة السويس.
- ٢- حبتور، عبد العزيز صالح (٢٠٠٥). الإدارة العامة المقارنة، الدار العلمية الدولية، عمان.
- ٣- حسام الدين، طلحة. (٢٠٠٩). مقدمة في الإدارة الرياضية، ط٣، القاهرة: مركز الكتاب.
- ٤- حسن، راوية محمد (٢٠٠٥). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية.
- ٥- السيد، رضا أحمد (٢٠٠٧). قياس وتطوير أداء المؤسسات العربية، الشركة العربية المتحدة للتسويق، القاهرة.

- ٦- **عبد الحق، عماد ورفعت، بدر (٢٠١٠).** دور الاتحادات الرياضية الفلسطينية في تفعيل مشاركة الفرق بالبطولات الرياضية من وجهة نظر المدربين، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية - فلسطين، مج ٢٤، ع ٦٤، ص ص ١٧٦٣-١٧٩٠.
- ٧- **عبد الحق، عماد ورفعت، بدر (٢٠١٠).** دور الاتحادات الرياضية الفلسطينية في تفعيل مشاركة الفرق بالبطولات الرياضية من وجهة نظر المدربين، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية - فلسطين، مج ٢٤، ع ٦٤، ص ص ١٧٦٣-١٧٩٠.
- ٨- **عبد الحليم، حسين محمد (٢٠١٩).** تقويم الأداء المؤسسي ببعض الاتحادات الرياضية الأولمبية المصرية باستخدام التحليل البيئي. بحث منشور، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، جامعة حلوان - كلية التربية الرياضية للبنات، مج ٥٢، نعم، فبراير، ٢٠٩-٢٨١.
- ٩- **على، جمال محمد (٢٠٠٨).** التنمية الإدارية في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ١٠- **كساب، محمد محمود فريد (٢٠١٥).** معوقات ممارسة بعض الرياضات الجماعية ورياضات المضرب لذوي الاحتياجات الخاصة بمحافظة المنوفية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها.
- ١١- **كنعان، نواف (٢٠٠٥).** القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة، عمان.
- ١٢- **مبارك، أحمد صلاح أحمد (٢٠١٦).** دراسة تقييمية لأفرع الاتحادات الرياضية بقطاع شمال الصعيد، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- ١٣- **متولي، لبنى عبد الرحمن السيد (٢٠١٢).** تطوير الأداء الإداري للمدارس باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإدارية تخصص أصول التربية، مجلة كلية التربية ببورسعيد - مصر، ١٢٤.
- ١٤- **محروس، يحيى فكرى (٢٠٠٤).** الوعي التشريعي لدى متخذي القرار بالأندية الرياضية الكبرى، بحث منشور، المجلة العلمية، كلية التربية الرياضية، العدد الرابع، جامعة طنطا.

- ١٥- مشعان، هادي (٢٠٠٦). المدير المدرسي الناجح، مكتبة المجتمع العربي، عمان
- ١٦- النحاس، صفوت (٢٠٠٩). الجهاز الاداري وتكنولوجيا المعلومات، الإدارة - مصر، مج ٤٧، ع ١ : ٦.

المراجع الأجنبية:

- 17- **Boon, Ingrid** (2001). Strategic Thinking as Core Competency, Management Division, Vol.39(1).
- 18- **Brent D. Ruben, et. al.,** (2007). Evaluating the Impact of organizational self-Assessment in Higher Education : The Malcolm Baldrige/Excellence in Higher Education Framework, leadership,organizationDevelopment,Journal,Vol.28,No.3,P, 231.
- 19- **Brylinsky, J** (2006). Meeting the competency needs of global leaders: A partnership approach. Human resources management, 45 (3).
- 20- Carter McNamara, MBA, PhD (2008). Authenticity Consulting, LLC, Basic Guide to Program Evaluation, Copyright.
- 21- **Dyreson, M., & Trumpbour, R.** (2013). The rise of stadiums in the modern United States: Cathedrals of sport. Routledge., Sport in the Global Society, Taylor & Francis Group
- 22- **Esmaeili, S.** (2014). A Study of the Strategic Plan for the Development of Physical Education and Sport: A Case of Iran's Ministry of Education .Bull. Env. Pharmacol. Life Sci., Vol 3 (Spl

issue I) 2014: 31-39

- 23- **Gilbert, W., & Trudel, P.** (1999). An evaluate on strategy for coach education programs. *Journal of Sport Behavior*, 22(2), 234-250.
- 24- **Lee, Chi-Lung (2010)**. A process-Based Knowledge Management System For Schools: a case study in Taiwaan The Turkish Online Journal of Educational Technology. October . v 9. Issue 4.
- 25- **Luthans. F. & Avolio. B.** (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 30 No. 2. P. 291.
- 26- **Omar, A. T., Leach, D., & March, J.** (2014). Collaboration between nonprofit and business sectors: a framework to guide strategy development for nonprofit organizations. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 25(3), 657-678.
- 27- **Rezaei, Z., Niknahad, S., Kargar, G., & Shahlai, J.** (2015). The relationship between human source, management and planning with productivity of sport facilities Golestan .*International Journal of Sport Studies*. Vol., 5 (4), 497-501.
- 28- **Toogood, A., & Martin, G.** (2003). Do coaches know the mental skills of their athletes? Assessments from volleyball and track. *Journal of Sport Behavior*, 26(1), 56-69.
- 29- **Turman, P.D.** (2003). Athletic coaching from an instructional communicati on perspective. The influence of coach experience on high school wrestlers' preferences and perceptions of coachi ng behavi ors across a season. *Communication Educa tion*, 52(2), 73-86.
- 30- **Wicker, P., & Breuer, C.** (2014). Exploring the organizational capacity and organizational problems of disability sport clubs in Germany using matched pairs analysis. *Sport Management Review*, 17(1), 23-

مواقع شبكة المعلومات الدولية:

- 31- <http://www.fiba.basketball/news/fiba-and-egypt-launch-fiba-plus-strategy-and-planning-program> FIBA,(2021)FIBA and Egypt launch FIBA PLUS Strategy and Planning Program online at: 23/04/2021

- 32– <http://www.fiba.basketball/news/fiba-and-egypt-launch-fiba-plus-strategy-and-planning-program> FIBA and Egypt launch FIBA PLUS Strategy and Planning Program online at: 23/04/2021
- 33– <https://egypt.basketball/> EBBFED (2021)Egyptian Basketball Federation (EBBFED)