

المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بإدارات النشاط الرياضي وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي بأندية محافظة الدقهلية

د/ أحمد حسني السيد خليل *

د/ هدير عثمان عبدالحليم أحمد **

المخلص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بإدارات النشاط الرياضي وجودة الأداء الوظيفي بأندية محافظة الدقهلية، وأجري البحث على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) من العاملين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث، وعينه أساسية مكونه من (٦٧) من العاملين بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الدقهلية، واشتملت أدوات البحث على استمارة البيانات الأولية للعينة، واستبيان المسؤولية الاجتماعية، واستبيان جودة الأداء الوظيفي. وكانت أهم نتائج الدراسة أنه وجود ارتباط طردي دال إحصائياً بين المسؤولية الاجتماعية للعاملين بإدارات النشاط الرياضي بمحاوره، وجودة الأداء الوظيفي بأندية محافظة الدقهلية بمحاوره.

Abstract

This research aims to identify the relationship between social responsibility and the quality of job performance among workers in the sports activity departments in the Dakahlia Governorate clubs. In Dakahlia Governorate clubs, the research tools included the sample's primary data form, the social responsibility questionnaire, and the job performance quality questionnaire. The most important results of the study were that there was a direct statistically significant correlation between social responsibility with its axes, and the quality of job performance for managers and workers in sports activity departments in clubs with its axes.

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية- كلية التربية الرياضية- جامعة المنصورة.

** مدرس بقسم علم النفس الرياضي- كلية التربية الرياضية- جامعة المنصورة.

مقدمة البحث:

تعتبر الأندية الرياضية من الهيئات الرياضية الحيوية التي تهتم بحركة المجتمع وإدارته، كما أنه يجب علي القائمين بها وضع السياسات التي تساهم في النهوض بها من خلال وضع الخطط والبرامج للأعضاء والعاملين بهذه الأندية في مختلف المجالات، ولكي تحقق الأندية أهدافها المرجوة لابد وان تهتم بالعنصر البشري والذي يعتبر دعامة أساسية في عمليات التنمية الشاملة. (٥ : ٣)

ومن هنا تظهر أهمية الاهتمام بالعاملين القائمين على الأنشطة الرياضية وعلى وجه الخصوص إداري النشاط الرياضي حيث تقع عليهم مسئولية حماية شباب الوطن ومسايرة التقدم والتطور الذي يشهده العالم باستمرار كذلك مساعدة الشباب في التكيف مع المجتمع الخارجي (١٥ : ٢).

وتتضاعف الحاجة إلي إداري النشاط الرياضي مع التزايد المطرد في الإقبال علي النشاط البدني وتزايد الوعي بقيمة مناشط تنمية الصحة واللياقة البدنية، وطبيعة هذا العمل تتطلب إماماً عريضاً بعدد من الخبرات الأساسية المرتبطة، فهي تحتاج إلي معلومات وخبرات في مجال الإدارة (تخطيط وتصميم البرامج وتنفيذها) علي مستوى جيد في المجالات التي تتصل بالنشاط البدني. (٦ : ٣٣١)

لذا يعتبر العاملين من الموارد البشرية الهامة التي تساعد في نجاح أي منظمة رياضية، ولذا فلا بد من الأهتمام به لما له من أثار حاسمة في تحقيق الأهداف وأنجاز المهمة الإدارية وذلك من خلال التخطيط والإعداد الجيد له حتي يمكن الوصول به إلي النتائج المرغوب تحقيقها لمقابلة تلك الفلسفة الجديدة. (١٣ : ٨١)

يقوم العاملون بأى منظمة بأداء أعباء وواجبات ومسئوليات وظيفية لتحقيق هدف أو أهداف محددة وفقاً لأساليب إجراءات عمل معروفة، وفي إطار أخلاقيات استقرت سياسات المنظمة عليها، ويحدد أداء هؤلاء العاملين مستوى الكفاءة العامة للمنظمة، وقدرتهم علي القيام بالأنشطة والأعمال المخطط لها، أو تحقيق الأهداف الموضوعه لها، ومن ثم فإن أداء العاملين وتقييمه يعتبر من الموضوعات التي توليها الإدارة قدراً كبيراً من الأهتمام في كافة المنظمات. (١٦ : ٢٣، ٢٤)

فأداء العاملين يعتبر انعكاساً لأداء المؤسسة التي ينتمي إليها، كما أن كفاءة وفعالية العاملين ما هو إلا تعبير عن درجة كفاءة المؤسسة التي يعملون فيها، وأن اهتمام الفرد بمستوي أداءه ينعكس إيجابياً في تحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة الي تحقيقها، ولذلك نجد

ان الكثير من مؤسسات التعليم العالي اولت أهمية كبيرة لتحسين أداء موظفيها من خلال عدة مداخل واليات، واهم هذه الاليات تطبيق إدارة الجودة الشاملة. (١٧ : ١٥٧)

أن جودة الأداء الوظيفي هي عملية تحقيق متطلبات وأهداف المستفيد (اللاعب، المدرب، الإداري، المدير الفني) في مجال الأداء الرياضي والإداري في المؤسسات الرياضية، وهي شكل جماعي لأداء الأعمال تركز على التطوير فقط سواء في الهياكل التنظيمية أو في الأساليب والإجراءات المستخدمة، فهي فلسفة إدارية حديثة، تأخذ شكل نهج أو نظام إداري شامل قائم على أساس إحداث تغييرات إيجابية جذرية لكل شئ داخل المنظمة، بحيث تشمل هذه التغييرات: الفكر، السلوك، المعتقدات التنظيمية، المفاهيم الإدارية، نمط القيادة الإدارية، نظم وإجراءات العمل والأداء، وذلك من أجل تحسين وتطوير كل مكونات المنظمة، والتي تسعى اليها القيادات للوصول إلى أعلى جودة للأداء الوظيفي. (١٢ : ١٤)

وتعد المسؤولية الاجتماعية قضية حيوية لأرتباطها بمهمة تنظيم الأفعال والممارسات الإنسانية وما يترتب على هذه الأفعال والممارسات من نواتج إيجابية أو سلبية داخل الكيان الاجتماعي؛ فالتركيز على المسؤولية والوفاء بالتزاماتها تعد في غاية الأهمية بالنسبة لتنظيم حياة الفرد والجماعة على حد سواء إذ ينتج على ذلك شعور أبناء المجتمع بالطمأنينة والأمن مما يدفعهم للأهتمام بما يقومون به من أفعال؛ فالمشاركة في بناء المجتمع، والمحافظة على الممتلكات وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة تتطلب وجود أفراد يمتلكون ويتمتعون بمستوى عال من المسؤولية الاجتماعية. (٢٠ : ٥٥٣)

حيث يعد الفرد المسئول اجتماعياً هو الفرد الذي يؤدي أدواره الوظيفية كما هو محدد له، ويكون علي دراية بشئون المؤسسة التي ينتمي إليها، ويشارك بفاعلية في كل القضايا سواء طلب منه أو لم يطلب فهو يدرك جيداً دوره ومسئوليته وإرتباطها بمسئوليات الآخرين فيتعامل معهم ويشاركهم للحفاظ علي صورة المؤسسة، فشعور الفرد بالمسؤولية الاجتماعية تجاه مجتمعة، إنما يتوقف علي مدى شعوره بالولاء والانتماء إلي المجتمع، وكلما زاد الشعور بالولاء للمجتمع كلما زاد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع، فالشعور بالمسؤولية الاجتماعية يدل على مدى إستعداد الفرد للقيام بما يوكل إليه من أدوار ومسئوليات في المواقف المختلفة. (١٠ : ١٠٨)

ويمكن القول أن تبني المسؤولية الاجتماعية كآلية فعالة في تطوير جودة الأداء الوظيفي للعاملين تساهم في تكريس الإلتزام المعياري لديهم من خلال تحمل المسؤولية تجاه أدائهم بالإنضباط وإتقان العمل، وتلعب المسؤولية الاجتماعية دوراً هاماً في إستقرار الحياة

للأفراد والمؤسسات والمجتمعات، حيث تعمل علي صيانة نظم المجتمع، ويقوم كل فرد بواجبه ومسئولية نحو نفسه ونحو مجتمعة ويعمل ما عليه في سبيل النهوض بأمانته الملقاة علي عاتقه، حيث أن الفرد بالنسبة للمجتمع كالخلية بالنسبة للبدن، فذلك المجتمع لا يكون سليماً إلا إذا سلم جميع أفرادة وقاموا بأداء جميع أدوارهم وواجباتهم نحو وظائفهم، كما تعتبر عنصراً هاماً من عناصر المسؤولية الاجتماعية لمواجهة مشكلات وسلبات جودة الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات. (٨ : ٣)

مشكلة البحث:

في ظل التزايد المستمر في عدد الأندية بجمهورية مصر العربية وبخاصة بمحافظة الدقهلية، أصبحت الأندية الرياضية تواجه مجموعة من التحديات الكبيرة في الوقت الراهن، مما أدى إلى زيادة حدة المنافسة بين تلك الأندية، وبالتالي سعي كثير من الأندية بتقديم العديد من الخدمات الرياضية لأعضائها، وذلك بهدف جذب المزيد من الأعضاء وتحقيق الرضا لدي الكثير منهم، ولمواجهة هذه التحديات اتجهت معظم الأندية الرياضية إلى الاهتمام بالجودة والتميز في خدماتها تجاه زبائنها وذلك لتحقيق رضاهم وصولاً للولاء.

ومن خلال عمل الباحثان بالعديد من الأندية بمحافظة الدقهلية لاحظ اهتمام مجالس إدارات الأندية بالدور المجتمعي والمسؤولية المجتمعية للأندية في المجتمع وجودة الأداء المقدم من الجانب الإداري للنادي؛ وذلك للتأكد من التزام العاملين بالأندية بالمعايير والقواعد والتعليمات الوظيفية المرتبطة بالقيم المجتمعية وعلى الرغم من هذا الاهتمام الملحوظ بالأداء الوظيفي إلا أن هناك بعض الدلالات التي تشير إلى وجود بعض التجاوزات التي تؤثر على كفاءة وأداء هؤلاء العاملين، ولذلك شعر الباحثان بضرورة الاهتمام في الآونة الأخيرة بدراسة بعض العوامل المؤثرة على كفاءة وأداء العاملين وخاصة المرتبطة بالمسؤولية المجتمعية للجهاز الإداري، وذلك لوعي المختصين إلى أن هناك بعض العوامل التي تؤثر سلباً على الفرد والمنظمة على حد سواء، والتي تعوق الطرفين من تحقيق الأهداف المرجوة منهما.

حيث تشير نتائج دراسة **حنان زكريا السيد (٢٠٢١م)** (١٠) إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين المستقل "أبعاد المسؤولية الاجتماعية ككل" والمتغير التابع "أبعاد جودة الأداء الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين"، كما أن المسؤولية الاجتماعية تؤثر بنسبة ١٨,٢% من المتغيرات في تطوير جودة الأداء الوظيفي، مما دفعنا إلي محاولة دراسة العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للعاملين بإدارات النشاط الرياضي وجودة الأداء الوظيفي لهم بالأندية.

كما أوصت دراسة كل من ندى عبد باقر (٢٠١٢م) (١٩) ودراسة بدر عايش العتيبي وآخرون (٢٠٢٢م) (٤) علي ضرورة التوعية بالمسؤولية الاجتماعية لأهميتها في النهوض بالرياضة، وضرورة إجراء دراسات مشابهة في باقي القيم الاجتماعية، وضرورة استخدام مقياس المسؤولية الاجتماعية لدي الرياضيين، ضرورة تنشيط الفعاليات الاجتماعية لدي الهيئات الرياضية بما يتيح لهم معرفة الذات والآخرين، توفير فرصة للتدريسيين في الجامعة المستنصرية بإجراء تبادلات الثقافية والعلمية من خلال الزيارات المتكررة، إيجاد المحفزات المادية والمعنوية للتدريسيين الجامعيين وتشجيعهم علي الإكثار من الممارسات الجماعية التي تنمي فيهم المسؤولية الاجتماعية والالتزام بها.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بإدارات النشاط الرياضي وجودة الأداء الوظيفي بأندية محافظة الدقهلية.

تساؤلات البحث:

١. ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الدقهلية؟
٢. ما مستوي جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الدقهلية؟
٣. ما الفرق بين مستوى المسؤولية الاجتماعية وجودة الأداء الوظيفي بين العاملين بأندية محافظة الدقهلية؟
٤. ما العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بأندية محافظة الدقهلية؟

الدراسات المرجعية:

- ١- دراسة "إيمان أبوفريخة وآخرون" (٢٠٢٢م) (٣) بعنوان "السلوك التنظيمي وتأثيره علي الأداء الوظيفي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ"، ويهدف البحث إلى التعرف علي السلوك التنظيمي وتأثيره علي الأداء الوظيفي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة كفر الشيخ، واستخدم الدراسة المنهج الوصفي الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٥) من العاملين بمديرية الشباب

والرياضة بمحافظة كفرالشيخ، وتم إختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم استخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت من أهم توصيات البحث ضرورة أن تضع مديرية الشباب والرياضة بكفر الشيخ السلوك التنظيمي موضع الاهتمام لما له من نفع يعود علي المدربين والمرؤوس ويجعل المدير اكثر تركيزا في العمل، وتعديل اللوائح التنظيمية للعمل الداخلي بقدر يساعد علي تشجيع الابتكار مع تطوير نظم الاتصالات الداخلية وضرورة تقييم أداء العاملين بمديرية الشباب والرياضة بشكل مستمر.

٢- دراسة حنان زكريا السيد (٢٠٢١م) (١٠) بعنوان "المسؤولية الاجتماعية وتطوير الأداء الوظيفي للأخصائيين الإجتماعيين في قطاع التضامن الإجتماعي"، يهدف البحث لمعرفة المسؤولية الاجتماعية وتطوير الأداء الوظيفي للأخصائيين الإجتماعيين في قطاع التضامن الإجتماعي، واستخدم منهج المسح الاجتماعي، وكانت عينة البحث ٤٤ من الاخصائيين الاجتماعيين من وزارة التضامن الاجتماعي، واستخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية، وكانت من أهم نتائج البحث هي وجود إرتباط طردي بين المتغيرين المستقل "أبعاد المسؤولية الاجتماعية ككل" والمتغير التابع " أبعاد الأداء الوظيفي للأخصائيين الإجتماعيين"، كما أن المسؤولية الاجتماعية تؤثر بنسبة ١٨,٢% من المتغيرات في تطوير الأداء الوظيفي للأخصائيين.

٣- دراسة ندى عبد باقر (٢٠١٢م) (١٩) بعنوان " المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريسيين في كلية التربية الأساسية"، ويهدف البحث إلي التعرف علي العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريسيين في كلية التربية الأساسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١١٢) من اعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية التربية الاساسية، وتم إختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم استخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت من أهم توصيات البحث ضرورة تنشيط الفعاليات الاجتماعية لدي الهيئات التدريسيه الجامعية بما يتيح لهم معرفة الذات والآخرين، توفير فرصة للتدريسيين في الجامعة المستنصرية باجراء تبادلات الثقافية والعلمية من خلال الزيارات المتكررة، إيجاد المحفزات المادية والمعنوية للتدريسيين الجامعيين وتشجيعهم علي الاكثار في الممارسات الجماعية التي تنتمي فيهم المسؤولية الاجتماعية والالتزام بها.

إجراءات البحث:

المنهج المستخدم:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي، الأسلوب المسحي لتناسبه مع طبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث من العاملين (مدير - إداري) بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الدقهلية وعددهم (٤٨) نادي بمحافظة الدقهلية.

العينة الاستطلاعية:

تم إختيار العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (٣٠) من العاملين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث، ويوضح جدول (١) تصنيف العينة الاستطلاعية.

عينة البحث الأساسية وحدودها:

قام الباحثان بإختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، وبلغ حجم العينة التي طبق عليها الإستبيان (١٠٠) فرداً من العاملين (مدير - إداري) بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الدقهلية، وتم استبعاد (٣٣) استمارة لعدم استيفائها شروط التطبيق والتسرب من عينة البحث، وبذلك بلغ حجم العينة (٦٧) فرداً من العاملين بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الدقهلية، ويوضح جدول (١) تصنيف عينة الدراسة الأساسية.

- **الحدود البشرية:** تتكون من العاملين بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الدقهلية حيث تم تقسيمهم إلي مدير واداري، وسيتم اختيارهم بطريقة عشوائية من مستويات إجتماعية وإقتصادية مختلفة. وتم الإلتزام بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية أثناء إجراء البحث.

- **الحدود المكانية:** سيتم التطبيق الميداني على عينة من العاملين بإدارات النشاط الرياضي بأندية محافظة الدقهلية.

- **الحدود الزمنية:** تم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية من (٢٠٢١/١٢/١٥م) إلى (٢٠٢٢/٢/١٢م).

جدول (١)

بيان عددي ونسبي للعينة الاستطلاعية والأساسية قيد البحث

م	اسم النادي	نوع النادي	العينة الأساسية		إجمالي		عينة التقنيين		إجمالي	
			مدير	إداريين	ن	%	مدير	إداريين	ن	%
١	نادي بايونير	أندية خاصة	١	٣	٤	٢,٦٨	٠	٢	٢	٠,٦
٢	نادي ميغا		١	٣	٤	٢,٦٨	٠	١	١	٠,٣
٣	نادي شيكو		٠	٣	٣	٢,٠١	١	٠	١	٠,٣
٤	نادي بروكس ورك		٠	٢	٢	١,٣٤	١	٠	١	٠,٣
٥	نادي القوات المسلحة	أندية شركات	٠	٣	٣	٢,٠١	١	١	٢	٠,٦
٦	نادي النيل		١	٣	٤	٢,٦٨	٠	١	١	٠,٣
٧	نادي الشرطة		١	٢	٣	٢,٠١	٠	١	١	٠,٣
٨	نادي السماد		١	٢	٣	٢,٠١	٠	١	١	٠,٣
٩	نادي الكهرباء		٠	٣	٣	٢,٠١	١	١	٢	٠,٦
١٠	نادي الحوار	أندية أهلية	١	٤	٥	٣,٣٥	٠	٢	٢	٠,٦
١١	نادي المنصورة		٠	٣	٣	٢,٠١	١	٢	٣	٠,٩
١٢	نادي الجزيرة		١	٤	٥	٣,٣٥	٠	٢	٢	٠,٦
١٣	نادي بني عبيد		١	٤	٥	٣,٣٥	٠	١	١	٠,٣
١٤	نادي الجمالية		١	٣	٤	٢,٦٨	٠	١	١	٠,٣
١٥	نادي ميت غمر		١	٢	٣	٢,٠١	٠	١	١	٠,٣
١٦	نادي أجا		١	٣	٤	٢,٦٨	٠	١	١	٠,٣
١٧	نادي السنبلوين		٠	٣	٣	٢,٠١	١	١	٢	٠,٦
١٨	نادي شربين		١	٢	٣	٢,٠١	٠	٢	٢	٠,٦
١٩	نادي الشال والمنشية		٠	٠	٠	٠	١	١	٢	٠,٦
٢٠	نادي الصيد		٠	٣	٣	٢,٠١	١	١	٢	٠,٦
	الإجمالي		١٢	٥٥	٦٧	١٠٠%	٨	٢٢	٣٠	١٠٠%

أدوات جمع البيانات:

- ١- تحليل الوثائق.
- ٢- إستبيان البيانات الأساسية للعينة.
- ٣- إستبيان "المسؤولية الإجتماعية". من إعداد الباحثان، مرفق (٨).
- ٤- إستبيان "جودة الأداء الوظيفي". من إعداد الباحثان، مرفق (٩).

خطوات إعداد أدوات جمع البيانات:

أولاً: استمارة البيانات الأولية العامة لعينة البحث: تم إعداد استمارة البيانات الأولية بهدف الحصول على بعض المعلومات لتحديد بعض الخصائص الفنية والإجتماعية والإقتصادية

لعينة البحث، وقد إشمتمت على البيانات التالية: (إسم النادي - نوع النادي - الوظيفة - المستوى الوظيفي).

ثانياً: المسؤولية الإجتماعية: قام الباحثان بالإطلاع على بعض أدوات جمع البيانات في الكتب العلمية والأبحاث والدراسات المرتبطة بالمسؤولية الإجتماعية مثل حلا يوسف عدنان (٢٠٢١م) (٧) حمزة بن الزين (٢٠١٣م) (٩) وروان عودة خلف (٢٠١٤م) (١١)، ثم قام الباحثان بتحديد عدد (٥) محاور للإستبيان وهم (البعد الاقتصادي - البعد الإجتماعي - البعد القانوني - البعد البيئي - البعد الأخلاقي)، ثم قام الباحثان بوضع العبارات المناسبة لكل محور من محاور الإستبيان وعددهم (٥٠) عبارة، ثم تم وضع مقياس لتحديد استجابات عينة البحث وفقاً للتقدير الثلاثي (موافق - إلى حد ما - غير موافق) على مقياس متصل (١ - ٢ - ٣) للعبارات، وقد تم إعتبار المتوسط الحسابي الذي يقع بين (١ - ١,٦٦) يمثل مستوى منخفضاً من المسؤولية الإجتماعية، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (١,٦٧ - ٢,٣٣) يمثل مستوى متوسطاً من المسؤولية الإجتماعية، والمتوسط (٢,٣٤) فأكثر يمثل مستوى مرتفعاً من المسؤولية الإجتماعية.

ثالثاً: جودة الأداء الوظيفي: قام الباحثان بالإطلاع على بعض أدوات جمع البيانات في الكتب العلمية والأبحاث والدراسات المرتبطة بجودة الأداء الوظيفي مثل عائشة عبدالله المحجوب (٢٠١٩م) (١٤) أماني سليمان أحمد (٢٠٢١م) (٢) ونادر أحمد حمدي وآخرون (٢٠٢١م) (١٨)، ثم قام الباحثان بتحديد عدد (٤) محاور للإستبيان وهم (الكفايات المهنية للفرد - متطلبات العمل الوظيفي - المناخ الوظيفي - جودة العمل المنجز)، ثم قام الباحثان بوضع العبارات المناسبة لكل محور من محاور الإستبيان وعددهم (٢٩) عبارة، ثم تم وضع مقياس لتحديد استجابات عينة البحث وفقاً للتقدير الثلاثي (موافق - إلى حد ما - غير موافق) على مقياس متصل (١ - ٢ - ٣) للعبارات، وقد تم إعتبار المتوسط الحسابي الذي يقع بين (١ - ١,٦٦) يمثل مستوى منخفضاً من جودة الأداء الوظيفي، والمتوسط الحسابي الذي يقع بين (١,٦٧ - ٢,٣٣) يمثل مستوى متوسطاً من جودة الأداء الوظيفي، والمتوسط (٢,٣٤) فأكثر يمثل مستوى مرتفعاً من جودة الأداء الوظيفي.

خطوات البحث:

بعد تحديد عينة البحث وإعداد أدوات جمع البيانات قام الباحثان بتطبيق أدوات البحث على عينة التقنين قوامها (٣٠) من العاملين بأندية محافظة الدقهلية من خارج عينة الدراسة

الأساسية ومن داخل مجتمع البحث في الفترة من (٢٠٢١/١٢/١٥م) إلى (٢٠٢٢/١/١م)، واستهدفت التعرف على مدى وضوح ومناسبة صياغة المفردات لمستوى فهم العينة وإجراء المعاملات العلمية. وقد أظهرت نتائجها وضوح التعليمات الخاصة بأدوات جمع البيانات، ومناسبة صياغة المفردات لمستوى فهم العينة، ثم تم إجراء المعاملات العلمية الخاصة بإيجاد صدق وثبات استمارة الإستبيان.

المعاملات العلمية للإستبيان:

حساب معامل الصدق:

استعان الباحثان بالطرق الآتية لحساب معامل صدق الإستبيان وهي:

١- صدق المحتوى:

قام الباحثان بعرض محاور الإستبيان المقترحة، وكذلك عبارات كل محور من المحاور، على (٧) من أساتذة الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي من الخبراء في المجال لإبداء الرأي حول مناسبة وكفاية المحاور والعبارات ومناسبة صياغتها لعينة البحث، ويوضح مرفق (٣)، (٥) آراء السادة المحكمين وقد راعا الباحثان ان يكون المحكمين من المتخصصين في متغيرات البحث وان يكون مر عليهم علي الاقل ٥ سنوات خبرة في مجال التخصص.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من مدى ملائمة عبارات إستبيان المسؤولية الإجتماعية وإستبيان جودة الأداء الوظيفي، قام الباحثان بتطبيق الإستبيانان على عينة تقنين قوامها (٣٠) من العاملين بأندية محافظة الدقهلية من خارج عينة الدراسة الأساسية ومن داخل مجتمع البحث، واستخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق محاور وعبارات إستبيان (المسؤولية الاجتماعية- جودة الأداء الوظيفي) من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات ومحاورها، كما يتضح من الجدول رقم (٢) ورقم (٣).

جدول (٢)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات إستبيان المسؤولية الإجتماعية (ن=٣٠)

المحور الأول البعد الاقتصادي		المحور الثاني البعد الاجتماعي		المحور الثالث البعد القانوني		المحور الرابع البعد البيئي		المحور الخامس البعد الأخلاقي	
العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط
١	*٠,٨٥٦	١١	*٠,٧٧٩	٢١	*٠,٦١٩	٣١	*٠,٧٠٩	٤١	*٠,٥٩٠
٢	*٠,٦٣٦	١٢	*٠,٨٠٩	٢٢	*٠,٨٢٩	٣٢	*٠,٧٧٩	٤٢	*٠,٥٧١
٣	٠,٢٩٠	١٣	*٠,٨٤٩	٢٣	*٠,٨٠٩	٣٣	*٠,٨٠٩	٤٣	*٠,٥٧٣
٤	*٠,٨٣٩	١٤	*٠,٨٧٩	٢٤	٠,٢٣٩	٣٤	*٠,٥٥٨	٤٤	*٠,٦٤٣
٥	*٠,٥٨٧	١٥	*٠,٨٠٩	٢٥	*٠,٧٦٩	٣٥	*٠,٧٦٣	٤٥	*٠,٥٨٣

تابع جدول (٢)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات إستبيان المسؤولية الإجتماعية (ن=٣٠)

المحور الخامس البعد الأخلاقي		المحور الرابع البعد البيئي		المحور الثالث البعد القانوني		المحور الثاني البعد الاجتماعي		المحور الأول البعد الاقتصادي	
الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات
*٠,٦٩٣	٤٦	*٠,٦٩٧	٣٦	*٠,٥٨٧	٢٦	*٠,٦٩٩	١٦	*٠,٥٨٩	٦
*٠,٦٩٣	٤٧	*٠,٦٨٦	٣٧	*٠,٥٨٩	٢٧	*٠,٧٤٩	١٧	*٠,٦٥٩	٧
*٠,٧٦٣	٤٨	*٠,٥٦٧	٣٨	*٠,٦٥٩	٢٨	*٠,٦٦٩	١٨	*٠,٥٩٩	٨
*٠,٧٧٣	٤٩	*٠,٥٨٩	٣٩	*٠,٥٩٩	٢٩	*٠,٧٠٩	١٩	*٠,٧٠٩	٩
*٠,٧٩٣	٥٠	*٠,٨٥٦	٤٠	*٠,٧٠٩	٣٠	*٠,٧٦٩	٢٠	*٠,٧٠٩	١٠

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,٣٠٦

جدول (٣)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات إستبيان جودة الأداء الوظيفي (ن=٣٠)

المحور الرابع: جودة العمل المنجز.		المحور الثالث: المناخ الوظيفي.		المحور الثاني: متطلبات العمل الوظيفي		المحور الأول: الكفايات المهنية لل فرد	
الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات
*٠,٨٥٦	٢٣	*٠,٧٠٩	١٧	*٠,٧٨٦	٩	*٠,٥٦٧	١
*٠,٧٨٦	٢٤	*٠,٧٧٩	١٨	*٠,٨١٦	١٠	*٠,٥٦٤	٢
*٠,٦٧٦	٢٥	*٠,٨٠٩	١٩	*٠,٧٤٦	١١	*٠,٥٦٦	٣
*٠,٧٩٩	٢٦	٠,٢٥٨	٢٠	*٠,٥٦٤	١٢	*٠,٦٣٦	٤
*٠,٨٤٩	٢٧	*٠,٧٠٩	٢١	*٠,٥٦٦	١٣	*٠,٥٧٦	٥
*٠,٧٦٩	٢٨	*٠,٧٦٩	٢٢	*٠,٥٥٨	١٤	*٠,٦٨٦	٦
*٠,٨٣٩	٢٩			*٠,٥٧٥	١٥	٠,٢٨٦	٧
				*٠,٥٧٧	١٦	*٠,٨٥٦	٨

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,٣٠٦

ويتضح من الجدول (٢-٣) أن وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين إستبيان المسؤولية الإجتماعية، والعبارات الخاصة به، عدا العبارة رقم (٣-٢٤)، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة أقل من القيمة الجدولية عند مستوى معنويه (٠,٠٥)، بينما توجد علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنويه (٠,٠٥)، بين محاور إستبيان جودة الأداء الوظيفي والعبارات الخاصة به، عدا العبارة رقم (٧-٢٠)، حيث كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين محاور وعبارات الإستبيان ودرجة المحور التي ينتمي إليها.

ثم قام الباحثان بإيجاد معامل الارتباط بين محاور استبيان المسؤولية الاجتماعية والإستبيان ككل، كما يتضح من الجدول رقم (٤) ورقم (٥).

جدول (٤)

معامل الارتباط بين محاور إستبيان المسؤولية الاجتماعية والإستبيان ككل (ن=٣٠)

م	المحاور	الإستبيان
١	المحور الأول : البعد الاقتصادي.	*٠,٩٢٨
٢	المحور الثاني: البعد الإجتماعي.	*٠,٨٤١
٣	المحور الثالث: البعد القانوني.	*٠,٨١٧
٤	المحور الرابع: البعد البيئي.	*٠,٧٩٥
٥	المحور الخامس: البعد الأخلاقي.	*٠,٨٨٠

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,٣٠٦

جدول (٥)

معامل الارتباط بين محاور إستبيان جودة الأداء الوظيفي والإستبيان ككل (ن=٣٠)

م	المحاور	الإستبيان
١	المحور الأول: الكفايات المهنية للفرد	*٠,٨٣٥
٢	المحور الثاني: متطلبات العمل الوظيفي.	*٠,٨٦٤
٣	المحور الثالث: المناخ الوظيفي.	*٠,٧٨٩
٤	المحور الرابع: جودة العمل المنجز.	*٠,٨٢٤

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠,٠٥) = ٠,٣٠٦

ويتضح من جدول (٤)، (٥) أن: وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنويه (٠,٠٥) بين محاور استبيان المسؤولية الاجتماعية والإستبيان ككل، ومحاور إستبيان جودة الأداء الوظيفي والاستبيان ككل.

حساب معامل الثبات:

سوف يستخدم الباحثان طريقتين لحساب الثبات:

١- طريقه ألفا كرونباخ:

استخدم الباحثان معامل ألفا كرونباخ و دلالة الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية، لحساب معامل ثبات محاور الإستبيان، حيث قام الباحثان بتطبيق الإستبيان على عينة التقنين وقوامها (٣٠) من العاملين باندية محافظة الدقهلية من خارج عينة الدراسة الأساسية ومن داخل مجتمع البحث، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الإستبيان كما يتضح من الجدول رقم (٦)، (٧):

جدول (٦)

إختبار معامل إرتباط ألفا كرونباخ والتجزئه النصفية لإستبيان المسؤولية الإجتماعية
(ن=٣٠)

م	المحور	ألفا كرونباخ	التجزئه النصفية	
			سبيرمان - براون	جتمان
١	المحور الأول: البعد الاقتصادي.	٠,٩٥٥	٠,٩٦٣	٠,٩٦٢
٢	المحور الثاني: البعد الإجتماعي.	٠,٩٣٦	٠,٩١٣	٠,٩٠٧
٣	المحور الثالث: البعد القانوني.	٠,٩٤٢	٠,٨٩٩	٠,٩٠٠
٤	المحور الرابع: البعد البيئي.	٠,٩٨٩	٠,٨٨٦	٠,٨٨٠
٥	المحور الخامس: البعد الأخلاقي.	٠,٩٤٨	٠,٩٣٦	٠,٩٣٤
	إستبيان المسؤولية الإجتماعية	٠,٩٨٥	٠,٩٢٤	٠,٩٠٢

جدول (٧)

إختبار معامل إرتباط ألفا كرونباخ والتجزئه النصفية لإستبيان جودة الأداء الوظيفي
(ن=٣٠)

م	المحور	ألفا كرونباخ	التجزئه النصفية	
			سبيرمان - براون	جتمان
١	المحور الأول: الكفايات المهنية للفرد	٠,٩٠٢	٠,٩١٠	٠,٨٨٦
٢	المحور الثاني: متطلبات العمل الوظيفي	٠,٩١٩	٠,٩٢٧	٠,٩٠٣
٣	المحور الثالث: المناخ الوظيفي	٠,٨٧٦	٠,٨٨٢	٠,٨٥٨
٤	المحور الرابع: جودة العمل المنجز	٠,٨٩٦	٠,٩٠٤	٠,٨٨٠
	إستبيان جودة الأداء الوظيفي	٠,٩١٨	٠,٨٨٦	٠,٨٦٢

ويتضح من الجدول رقم (٦)، (٧) أن: ثبات محاور الإستبيان، حيث تراوحت قيم الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين ٠,٨٣٨ : ٠,٩٨٩ وهي معاملات مرتفعة للثبات لإستبيان المسؤولية الإجتماعية، وكما تراوحت قيم الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين ٠,٨٧٦ : ٠,٩١٨ وهي معاملات مرتفعة للثبات لإستبيان جودة الأداء الوظيفي، وكان معامل الاتساق الداخلي لكل محور دال مما يشير لإرتفاع معامل ثبات محاور الإستبيانين.

بعد إجراء المعاملات العلمية لأدوات جمع البيانات، تم حذف العبارات الغير داله ليصبح إجمالي عبارات استمارة إستبيان المسؤولية الإجتماعية (٤٨) عبارة موزعه على (٥) محاور في الصورة النهائية، مرفق (٨)، بينما بلغ إجمالي عبارات استمارة إستبيان جودة الأداء الوظيفي (٢٧) عبارة موزعه على (٤) محاور في الصورة النهائية، مرفق (٩).

الدراسة الأساسية:

بعد الإطمئنان للمعاملات العلمية الخاصه بالصدق والثبات قام الباحثان بتطبيق استمارة الإستبيان وذلك في الفترة من (٢٠٢٢/١/١٠م) إلى (٢٠٢٢/٢/١٥م)، وبعد الإنتهاء من تطبيق الإستبيان تم تجميعه وتنظيمه وتفرغ البيانات وجدولتها لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

المعالجات الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام برنامج الحزمه الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد استخدم الباحثان:

- النسبة المئوية.
- الانحراف المعياري.
- المتوسط الحسابي.
- اختبار(ت) لدلالة الفروق.

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

تحقيقاً لهدف البحث ورداً على ما طرح من تساؤلات وفي حدود عينة البحث والمنهج المستخدم، يعرض الباحثان ما توصلوا إليه من نتائج مصنفة على النحو التالي:

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى المسؤولية الإجتماعية لدى العاملين بالاندية بمحافظة الدقهلية؟

تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الإجتماعية لدى العاملين باندية محافظة الدقهلية، وذلك على مستوى كل محور من محاور الإستبيان والدرجة الكلية، ويوضح ذلك جدول رقم (٨):

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث لمستوى المسؤولية

الإجتماعية لدى العاملين بأندية محافظة الدقهلية (ن=٦٧)

المستوى	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور	٥
مرتفع	٨٥%	٠,٤٧	٢,٥٥	المحور الأول : البعد الاقتصادي.	١
مرتفع	٨٨%	٠,٣٤	٢,٦٤	المحور الثاني: البعد الإجتماعي.	٢
مرتفع	٨٤,٦%	٠,٤٧	٢,٥٤	المحور الثالث: البعد القانوني.	٣
مرتفع	٨٢,٣%	٠,٤٥	٢,٤٧	المحور الرابع: البعد البيئي.	٤
متوسط	٧٤,٣%	٠,٣٨	٢,٢٣	المحور الخامس: البعد الأخلاقي.	٥
مرتفع	٨٣%	٠,٣٧	٢,٤٩	إستبيان المسؤولية الإجتماعية	

يتضح من جدول (٨): أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بأندية محافظة الدقهلية مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإستبيان المسؤولية الاجتماعية ككل (٢,٤٩) بنسبة ٨٣%، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث نحو محاور إستبيان المسؤولية الاجتماعية بين (٢,٦٤) وبنسبة ٨٨% لمحور "البعد الإجتماعي" إلى (٢,٢٣) وبنسبة ٧٤,٣% لمحور "البعد الأخلاقي".

ويتبين من نتائج هذا الإستبيان إرتفاع مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين بأندية محافظة الدقهلية، حيث تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة أحمد سعيد زيدان (٢٠٢٢م) (١) والتي كشفت نتائجها أن درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أبناء الشبيبة كانت متوسطة في جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية، وهذه نتيجة مقبولة فالمسؤولية الاجتماعية تأخذ مساراً تطوري من مرحلة الطفولة حتى النضج والبلوغ، وطبيعة الشباب والفترة العمرية، كما تشير دراسة ندى عبد باقر (٢٠١٢م) (١٩) إلى أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى اعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً لذا تربي ضرورة تنشيط الفعاليات الاجتماعية لدى الهيئات التدريسية الجامعية بما يتيا لهم معرفة الذات والآخرين، ايجاد المحفزات المادية والمعنوية لتشجيعهم علي الممارسات الجماعية التي تنمي فيهم المسؤولية الاجتماعية.

ويعزي الباحثان إرتفاع مستوى المسؤولية الاجتماعية العاملين بأندية محافظة الدقهلية إلى إهتمام الكثير من مجالس إدارات الاندية بإعداد وتأهيل هؤلاء العاملين من خلال مجموعة من البرامج التدريبية، والخاصة في كيفية التعامل مع العميل والمستفيد من الخدمات المقدمة بتلك المراكز، وبذلك يكون الباحثان قد حققا الإجابة عن التساؤل الأول للبحث.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

ما مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بأندية محافظة الدقهلية؟

تم إحتساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين باندية محافظة الدقهلية، وذلك على مستوى كل محور من محاور الإستبيان والدرجة الكلية، ويوضح ذلك جدول رقم (٩):

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث لمستوى جودة الأداء
الوظيفي لدى العاملين بأندية محافظة الدقهلية (ن=٦٧)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١	المحور الأول: الكفايات المهنية للفرد	٢,٠٩	٠,٣٢	٦٩,٦%	متوسط
٢	المحور الثاني: متطلبات العمل الوظيفي	٢,٣٧	٠,٤٣	٧٩%	مرتفع
٣	المحور الثالث: المناخ الوظيفي	٢,٣٨	٠,٤١	٧٩,٣%	مرتفع
٤	المحور الرابع: جودة العمل المنجز	٢,٤٩	٠,٤٨	٨٣%	مرتفع
	إستبيان جودة الأداء الوظيفي	٢,٣٤	٠,٣٥	٧٨%	مرتفع

يتضح من جدول (٩): أن مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بأندية محافظة الدقهلية مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإستبيان ككل (٢,٣٤) بنسبة ٧٨%، كما تراوحت متوسطات استجابات عينة البحث نحو محاور الإستبيان بين (٢,٤٩) وبنسبة ٨٣% لمحور "جودة العمل المنجز" إلى (٢,٠٩) وبنسبة ٦٩,٦% لمحور "الشعور والحساسية للمشكلة".

ويتبين من نتائج هذا الإستبيان إرتفاع مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بأندية محافظة الدقهلية، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة عائشة عبدالله المحجوب (٢٠١٩م) (١٤) والتي كشفت نتائجها إنخفاض مستوى جودة الأداء الوظيفي نتيجة لارتفاع ضغط العمل علي الموظفين بشكل كبير، بينما تشير نتيجة دراسة أماني سليمان أحمد (٢٠١٢م) (٢) إلي أن مستوي التمكين الإداري له أثر كبير علي جودة الأداء الوظيفي لدي العاملين بالجامعة.

لذا يعزي الباحثان إرتفاع مستوى جودة الأداء الوظيفي العاملين بأندية محافظة الدقهلية إلى إهتمام الأندية بمحافظة الدقهلية والعاملين بها في التطوير المستمر وتقديم كل ما هو جديد لمجابهة المنافسة الشرسة من قبل المراكز الأخرى والسرعة في الإبتكار والإبداع المستمر في تقديم خدمات جديدة للأعضاء، ويظهر ذلك من خلال الخدمات المبتكرة الجديدة مثل خدمات المدرب الشخصي وخدمات العناية بالتغذية وصحة الفرد وغيرها من الخدمات الجديدة المقدمة بتلك المراكز، وبذلك يكون الباحثان قد حققا الإجابة عن التساؤل الثاني للبحث.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث:

ما الفروق بين مستوى المسؤولية الإجتماعية وجودة الأداء الوظيفي بين العاملين بأندية محافظة الدقهلية؟

للتحقق من إجابة التساؤل الثالث للبحث إحصائياً تم حساب قيمة (ت) بين متوسط درجات عينة البحث من العاملين بأندية محافظة الدقهلية في إستبيانان (المسؤولية الإجتماعية - جودة الأداء الوظيفي). ويوضح ذلك جدول (١٠ - ١١):

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية وقيمة (ت) لدرجة المسؤولية الإجتماعية (ن=٦٧)

المحاور	الوظيفة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	
المسؤولية الإجتماعية	البعد الاقتصادي	مدير (ن=٢٦)	٢,٣٦	٠,٢٥	-٢,٧٦	دال
		إداري (ن=٤١)	٢,٦٧	٠,٣٩		
	البعد الإجتماعي	مدير (ن=٢٦)	٢,٥٤	٠,٣٨	-١,٩٢	غير دال
		إداري (ن=٤١)	٢,٧١	٠,٣٠		
	البعد القانوني	مدير (ن=٢٦)	٢,٣٨	٠,٥٠	-٢,٣٨	دال
		إداري (ن=٤١)	٢,٦٥	٠,٤٣		
	البعد البيئي	مدير (ن=٢٦)	٢,٣١	٠,٥٨	-٢,٤٢	دال
		إداري (ن=٤١)	٢,٥٨	٠,٣١		
	البعد الأخلاقي	مدير (ن=٢٦)	٢,٣٤	٠,٥٤	١,٧٨	غير دال
		إداري (ن=٤١)	٢,١٧	٠,٢٢		
	الدرجة الكلية	مدير (ن=٢٦)	٢,٣٩	٠,٤٩	-١,٨٢	غير دال
		إداري (ن=٤١)	٢,٥٦	٠,٢٧		

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية وقيمة (ت) لدرجة جودة الأداء الوظيفي
(ن=٦٧)

المحاور	الوظيفة	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	
جودة الأداء الوظيفي	الكفايات المهنية للفرد	مدير (ن=٢٦)	٢,١٩	٠,٣٧	٢,١٠	
		إداري (ن=٤١)	٢,٠٢	٠,٢٧		
	متطلبات العمل الوظيفي	مدير (ن=٢٦)	٢,٤١	٠,٦٢	٠,٣٩	غير دال
		إداري (ن=٤١)	٢,٣٦	٠,٢٦		
	المناخ الوظيفي	مدير (ن=٢٦)	٢,٦٠	٠,٤٧	٣,٦٧	دال
		إداري (ن=٤١)	٢,٢٥	٠,٢٩		
	جودة العمل المنجز	مدير (ن=٢٦)	٢,٥٦	٠,٥٥	١,٠١	دال
		إداري (ن=٤١)	٢,٤٤	٠,٤٣		
	الدرجة الكلية	مدير (ن=٢٦)	٢,٤٤	٠,٤٨	١,٩٣	غير دال
		إداري (ن=٤١)	٢,٢٧	٠,٢٢		

يتضح من جدول (١٠-١١): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الكلية بالنسبة لإستبيان المسؤولية الإجتماعية وجودة الأداء الوظيفي بالنسبة للعاملين (مدير - إداري) بأندية محافظة الدقهلية.

يتفق ذلك مع نتائج دراسة ندى عبد باقر (٢٠١٢م) (١٩) والتي تشير إلى ان معامل ارتباط درجة المسؤولية الإجتماعية بدرجات الأداء الوظيفي بلغ ٠,٨٩٥ وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة ٠,١٢٩ وهي علاقة طردية اي كلما زادت المسؤولية الإجتماعية زادت كفاءة الأداء الوظيفي وبالعكس، بينما يختلف ذلك مع دراسة بدر عايض العتيبي وآخرون (٢٠٢٢م) (٤) والتي تشير إلى إن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لدي موظفي الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت من شأنه أن يعمل على تحسين مناخ العمل السائد من خلال بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف داخل الهيئة..

ويعزي الباحثان ذلك إلى سعي الكثير من العاملين تنمية قدراتهم من خلال البرامج والدورات التدريبية المختلفة وذلك بغرض التفكير في الإنتقال من مستوى إداري أقل إلى

مستوى إداري أعلى وهو التطور المستمر للعاملين للوصول للمستويات الإدارية العليا وذلك من خلال تطور الفكر الإبداعي وتنمية المسؤولية الإجتماعية لديهم كعناصر ناجحة للوصول لتحقيق الأهداف.

وبذلك يكون الباحثان قد حققا الإجابة عن التساؤل الثالث للبحث.

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الرابع:

ما العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية وجودة الأداء الوظيفي لدى العاملين بأندية محافظة الدقهلية؟

للإجابة على التساؤل الرابع للبحث إحصائياً قام الباحثان بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالدراسة المتمثلة في المسؤولية الإجتماعية بمحاوره وجودة الأداء الوظيفي بمحاوره، كما موضح بجدول (١٢).

جدول (١٢)

العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية للعاملين بإدارات النشاط الرياضي بمحاوره، وجودة الأداء الوظيفي بأندية محافظة الدقهلية بمحاوره (ن = ٦٧)

جودة الأداء الوظيفي					المسؤولية الإجتماعية
الدرجة الكلية للمقياس	جودة العمل المنجز	المناخ الوظيفي	متطلبات العمل الوظيفي	الكفايات المهنية للفرد	
٠,٧٢٩	٠,٥٦٤	*٠,٦٨٥	*٠,٥٣٢	*٠,٥٧٦	البعد الاقتصادي
٠,٧٦٥	٠,٩١٣	*٠,٥٣٠	*٠,٥٢٣	*٠,٧٢٠	البعد الإجتماعي
٠,٥٤٣	٠,٧٢٦	*٠,٨٧١	*٠,٧٧٨	*٠,٤٧٠	البعد القانوني
٠,٥١١	٠,٨٠٦	*٠,٧٠٩	*٠,٥٨٧	*٠,٧٢٣	البعد البيئي
٠,٥٧٢	٠,٢٦٤	*٠,٦٣٧	*٠,٦٤٦	*٠,٥٢٠	البعد الأخلاقي
٠,٦٦٦	٠,٦٨٩	*٠,٧١١	*٠,٥٦٠	*٠,٦٢٦	الدرجة الكلية للمقياس

قيمة " ر " الجدوليه عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤ * دال

يتضح من الجدول (١٢) وجود ارتباط دال إحصائياً طردي بين المسؤولية الإجتماعية للعاملين بإدارات النشاط الرياضي بمحاوره، وجودة الأداء الوظيفي بأندية محافظة الدقهلية بمحاوره حيث جميع القيم أكبر من قيمة (ر) الجدوليه عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

يتفق ذلك مع نتائج دراسة بدر عايض العتيبي وآخرون (٢٠٢٢م) (٤) والتي تشير إلى تواجد علاقة دالة موجبة طردية ما بين محور الأداء الوظيفي ومحور المسؤولية الأخلاقية ومحور المسؤولية الاجتماعية ومحور المسؤولية الوطنية لمواليد الهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، كما تشير دراسة نتائج دراسة ندى عبد باقر (٢٠١٢م) (١٩) والتي تشير إلى أن معامل ارتباط درجة المسؤولية الاجتماعية بدرجات الأداء الوظيفي بلغ ٠,٨٩٥، وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة ٠,١٢٩، وهي علاقة طردية أي كلما زادت المسؤولية الاجتماعية زادت كفاءة الأداء الوظيفي وبالعكس، كما تشير دراسة نادر أحمد حمدي وآخرون (٢٠٢١م) (١٨) إلى وأن هناك ارتفاع في جودة الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة الدقهلية، حيث أوصت الدراسة بضرورة وضع معايير للأداء إلى مراقبة الأداء بصفة دائمة للتعرف على أي تذبذب في مستوى الأداء، بغرض التدخل في الوقت المناسب لمعالجة السلبيات وأوجه القصور، تستخدم هذه المعايير للفرقة بين فعالية الأداء وكفاءة الأداء، ففعالية الأداء تشير إلى قيام الأفراد بتحقيق أهداف المنظمات وتنفيذ الأعمال والمهام المطلوبة منهم، أما كفاءة الأداء فتشير إلى استخدامهم الموارد المتاحة بشكل اقتصادي ودون إسراف في تنفيذ مهام العمل وتحقيق أهداف المنظمة، وتتحصر أهم معايير الأداء فيما يلي.

ويعزي الباحثان ذلك الارتباط القوي بين المسؤولية الاجتماعية وجودة الأداء الوظيفي للعاملين بإدارات النشاط الرياضي، إلى أن الذكاء يعتبر القدرة على حل المشكلات وفهم البديهيّات وإنتاج الفكر التأملي، وكل هذه العناصر تساهم في تحقيق جودة الأداء الوظيفي بشكل كبير، كما أنه يؤدي إلى تقديم خدمات متطورة ومبدعة للأعضاء المستفيدين.

وبذلك يكون الباحثان قد حققا الإجابة عن التساؤل الرابع للبحث.

نتائج البحث وتوصياته:

أولاً: نتائج البحث:

انطلاقاً من نتائج هذا البحث وفي ضوء المنهج المستخدم وفي حدود العينة وأداة جمع البيانات، يستخلص الباحثان ما يلي:

- إرتفاع مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين (مدير - إداري) بإدارات النشاط الرياضي بالأندية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإستبيان ككل (٢,٤٩) بنسبة ٨٣%.

العلمية لعلوم الرياضة، العدد ٦، كلية التربية الرياضية، جامعة كفر الشيخ،
٢٠٢٢م.

٤- **بدر عايض العتيبي وآخرون:** المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للرياضة بدولة الكويت، بحث منشور، العدد ٩٥،
اجملة العلمية للترتبية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين،
جامعة حلوان، مصر، ٢٠٢٢م.

٥- **توانا محمد:** دور الموارد البشرية في تطوير فرص الاستثمار بالاندية بإقليم كردستان العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة،
جمهورية مصر العربية، ٢٠١٤م.

٦- **حازم محمد يوسف:** احتياجات أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنصورة من التدريب اثناء الخدمة، بحث منشور، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة،
العدد ٦٩، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠١٣م.

٧- **حلا يوسف عدنان:** ريادة الأعمال أثرها في المسؤولية الاجتماعية : دراسة حالة علي شركة زين الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا،
جامعة مؤتة، الأردن، ٢٠٢١م.

٨- **حمدي عبدالله عبدالعال:** الممارسة العامة للخدمة الإجتماعية وتنمية المسؤولية الاجتماعية لدي الأحداث تحت الإختبار القضائي، بحث منشور، مجلة دراسات في
الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٣٧، كلية الخدمة الإجتماعية،
جامعة حلوان، ٢٠١٤م.

٩- **حمزة بن الزين:** المسؤولية البيئية والاجتماعية للشركات البترولية: دراسة حالة مجمع المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ensp) بحاسي مسعود خلال فترة مارس
٢٠١٣، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، ٢٠١٣م.

١٠- **حنان زكريا السيد:** المسؤولية الاجتماعية وتطوير الأداء الوظيفي للأخصائيين الإجتماعيين في قطاع التضامن الإجتماعي، بحث منشور، مجلة كلية

- الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية، العدد ٢٥، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم، ٢٠٢١م.
- ١١- **روان عودة خلف:** أثر القيادة الاستراتيجية على المسؤولية الاجتماعية للشركات: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، ٢٠١٤م.
- ١٢- **شوقي السعيد أحمد:** التنمية الإدارية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للقيادات بالاندية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الأسكندرية، ٢٠١٩م.
- ١٣- **عادل حسن سيد:** خطة مقترحة لتأهيل وتدريب الأخصائي الرياضي بقطاعي الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية للعمل في ظل العولمة، بحث منشور، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، العدد ١٦، مجلد ١، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٣م.
- ١٤- **عائشة عبدالله المحجوب:** ضغوط العمل وتأثيرها علي جودة الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية، بحث منشور، العدد ٦٦، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة اسيوط، مصر، ٢٠١٩م.
- ١٥- **ماهر السعيد محمود:** أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، ٢٠١٦م.
- ١٦- **محمد سيد بشير:** أثر العدالة التنظيمية علي فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات صعيد مصر، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط، ٢٠١٢م.
- ١٧- **مني يحي محمد وسليم برشيد عبدالقادر:** أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية - دراسة تطبيقية علي جامعة الملك خالد بأبها، بحث منشور، المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ٣١، كلية العلوم النفسية والاجتماعية، ٢٠٢٢م.

- ١٨- نادر أحمد حمدي وآخرون: تقييم جودة الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة الدقهلية، بحث منشور، العدد ٤١، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، مصر، ٢٠٢١م.
- ١٩- ندى عبد باقر: المسؤولية الإجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية، بحث منشور، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد ٧٣، كلية التربية الأساسية، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٢م.
- ٢٠- وسيلة زروالي وأمال العدوالي: علاقة المسؤولية المجتمعية لدى طلبة جامعة أم البواقي ببعض المتغيرات، بحث منشور، مجلة المحترف، مجلد ٨، العدد ٢، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة زيان عاشور الجلفة، ٢٠٢١م.