



مجلة سوهاج لعلوم وفنون
التربية البدنية والرياضة



جامعة سوهاج
كلية التربية الرياضية

واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري للهوكي

ا.م.د / مصطفى طه محمود

ا.د / عبد الحق سيد عبد الباسط

م.م / احمد عبد الفتاح على

د / عبد الله حسين رضا

مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة - العدد الثالث عشر - يوليو ٢٠٢٤م
الترقيم الدولي: (ISSN 2682-3748) print (ISSN 2682-3837) online

(*) د.ا / عبد الحق سيد عبد الباسط

(**) م.ا / مصطفى طه محمود

(***) د / عبد الله حسين رضا

(****) م.ا / احمد عبد الفتاح علي

المقدمة ومشكلة البحث:

أن الإدارة هي أساس كل عمل وشرط أساسي في نجاح الهيئات والمؤسسات والمشروعات ولذلك اهتم العلماء بالتطوير المستمر في العمل الإداري للوصول إلى أفضل النتائج وتحقيق الهدف المنشود. ويعتبر العنصر البشري من أهم العناصر والموارد التي تعتمد عليها المؤسسات الرياضية، لتحقيق أهدافها ورؤيتها الاستراتيجية في ظل المتغيرات العالمية والمحلية التي تفرض علينا نوعا من التأمل والتفكير الجاد والمبتكر في كيفية الحفاظ على هذا المورد الهام وتطويره وتنميته حتى يؤدي واجباته الحالية والمستقبلية بكل فاعليه واقتدار. (١١ : ٦٢)

ويشير أحمد صلاح (٢٠٠٥م) إلى أن الأداء الوظيفي هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاث أبعاد جزئية يقاس بناء عليها أداء الفرد وهي "كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء". (١ : ٢٦)

ويشير James Becker (٢٠٠٨م) إلى أن الأداء الفردي أو الأداء الوظيفي هو أهم محاور فاعلية الأداء الكلي للمنظمة، وذلك يتطلب ضرورة اهتمام واعتناء كافة المديرين في جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرؤوسين من حيث الكمية والجودة حيث ينعكس ذلك بالضرورة على أداء جماعات العمل والنتيجة أو المحصلة النهائية هي فاعلية أداء المنظمة ككل. (١٤ : ٨٩ - ٩٠)

ويرى محمد عبد الفتاح (٢٠١٦م) أن موضوع تطوير الأداء الوظيفي يعد من المواضيع الأكثر تشعبا وغموضا وأكثر تعقيدا بالنسبة للمنظمات لاختلاف نتائج الدراسات في هذا المجال بالإضافة إلي وجود عوامل متعددة وعدم وضوح دور علاقة كل من هذه العوامل بمستوى الأداء الوظيفي، ولا تحقق هذه الأهداف إلا بالطاقات الكامنة المتمثلة في الموارد البشرية الموجودة بهذه المنظمات، الأمر الذي يستوجب

* استاذ الإدارة الرياضية وعميد كلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادي.

** استاذ مساعد بقسم نظريات وتطبيقات الرياضات الجماعية ورياضات المضرب كلية التربية الرياضية جامعة بنها

*** درس بقسم الإدارة الرياضية والترويج كلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادي.

**** مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج كلية التربية الرياضية جامعة جنوب الوادي

قيام تلك المؤسسات بإعادة ترتيب أولوياتها وتبني بعض الاتجاهات الحديثة المرتبطة بعلم الإدارة كإدارة المفتوحة التي تعتبر العقل البشري والأفكار الخلاقة والابتكارية مصادر رئيسية للأبداع والتفوق. (٦:١٠)

ويباشر الاتحاد المصري للهوكي نشاطه في ضوء السياسة العامة للدولة والتخطيط الذي يضعه المجلس القومي للرياضة، ومن أهم اختصاصاته وضع السياسة العامة التي تحقق نشر رياضة الهوكي في مصر ورفع مستواها، وإدارة شئونها من جميع النواحي الفنية والمالية والتنظيمية، ووضع البرامج التدريبية لأفرع الاتحاد المصري للهوكي، والإشراف على تنفيذ هذه البرامج، والمحافظة على القواعد التي يضعها الاتحاد الدولي، ويقوم الاتحاد المصري للهوكي بتنظيم البطولات العامة بجمهورية مصر العربية. (١١٧:٦)

ومن خلال إجراء الباحث بعض المقابلات الشخصية (غير مقننه) مع بعض العاملين بالاتحاد المصري للهوكي لاحظ الباحث أن الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد لا يتماشى مع المتغيرات الحديثة في الأساليب الإدارية مثل تعقد وكثرة الإجراءات، عدم توافر البيانات والمعلومات اللازمة، مما يقف عائقا أمام تقدمه وتطوره بالإضافة إلى بطء العمليات الإدارية وكذلك صعوبة الحصول على أية أوراق إدارية خاصة بالاتحاد، ولاحظ الباحث أيضا أن الأسلوب الإداري التقليدي البيروقراطي لا يزال هو المسيطر على بعض الجوانب الإدارية في الاتحاد وهو أسلوب يتسم بالجمود والتقييد الشديد بالأنظمة والقوانين مما لا يتيح فرص التغيير والتجديد والابتكار داخل الاتحاد.

مما استثار دافعية الباحث نحو البحث والتنقيب عن أفضل الأساليب لرفع كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري للهوكي.

ومن خلال العرض السابق - وفي حدود علم الباحث - وما أطلع عليه من الأبحاث والدراسات السابقة التي تتطرق إلى هذا المجال البحثي لم يجد من الأبحاث والدراسات العلمية المرجعية التي تتناول واقع الأداء الوظيفي بالاتحاد المصري للهوكي.

أهمية البحث والحاجة إليه:

يمكن تحديد أهمية البحث والحاجة إليه في النقاط التالية:

- ١- الحاجة الى القاء الضوء على مفهوم الأداء الوظيفي بالاتحاد المصري للهوكي، على اعتبار انه من المفاهيم الحديثة والهامة في مجال الإدارة الرياضة في الهيئات الرياضية.
- ٢- يعتبر الأداء الوظيفي اليوم من اهم المداخل والأدوات المؤثرة في نجاح المؤسسات، مما يبرز الحاجة الى الكشف عن اهم الوسائل والطرق لرفع كفاءته.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري للهوكي.

تساؤلات البحث:

ما واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري للهوكي.

المصطلحات الواردة بالبحث:

الأداء الوظيفي:

هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة. (٧٦:٩)

الاتحاد الرياضي:

هو هيئة رياضية لها شخصية اعتبارية مستقلة وتعتبر من الهيئات الخاصة ذات النفع العام ومقرها القاهرة ويهدف الاتحاد الرياضي إلى نشر اللعبة والارتقاء بمستواها وتنظيم وتنسيق النشاط بين أعضائه. (١٧:٥)

إجراءات البحث:

مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث العاملين بالاتحاد المصري للهوكي والمتمثل في " أعضاء مجلس إدارة الاتحاد وأفرعه، وكذلك أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، ومديري الاتحاد وأفرعه المختلفة (مالي- تنفيذي)، وإداري الاتحاد والأفرع" للموسم الرياضي ٢٠٢٢م/٢٠٢٣م والبالغ عددهم (١٢٤) فرد.

عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين بالاتحاد المصري للهوكي والمتمثل في " أعضاء مجلس إدارة الاتحاد وأفرعه، وكذلك أعضاء لجان الاتحاد المختلفة، ومديري الاتحاد وفروعه المختلفة (مالي- تنفيذي)، وإداري الاتحاد والأفرع" للموسم الرياضي ٢٠٢٢م/٢٠٢٣م والبالغ عددهم (٨٥) فرد بنسبة مئوية (٦٨.٥)، كما قام الباحث باختيار عينة البحث الاستطلاعية بواقع (٢٠) فرد وبنسبة مئوية (١٦.١).

جدول رقم (١)

توصيف مجتمع عينة البحث

م	تصنيف عينة البحث	مجتمع البحث	عينة البحث الأساسية	عينة البحث الاستطلاعية
١	أعضاء مجلس إدارة الاتحاد والأفرع.	٢٦	١٦	٥
٢	أعضاء لجان الاتحاد وأفرعه المختلفة.	٧٥	٥٥	٨
٣	مديري الاتحاد وأفرعه (مالي- تنفيذي).	١٠	٦	٢
٤	إداريو الاتحاد والأفرع.	١٣	٨	٥
٥	المجموع.	١٢٤	٨٥	٢٠
٦	النسبة	%١٠٠	%٦٨.٥	%١٦.١

أدوات جمع البيانات:

استعان الباحث في جمع بيانات هذا البحث بالأدوات التالية:

المقابلة الشخصية:

قام الباحث بأجراء بعض المقابلات الشخصية الغير مقننة مع بعض أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للهوكي وبعض أعضاء لجان الاتحاد وفروعه المختلفة، ومديري الاتحاد والأفرع، وبعض أعضاء مجلس إدارات الأفرع وبعض إداريو الاتحاد وفروعه لجمع معلومات متعلقة بموضوع البحث.

الاستبانة:

قام الباحث بتصميم استبانة خاصة بالواقع الفعلي للأداء الوظيفي كما يلي:

أولاً: استبانة الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بالاتحاد المصري للهوكي

للتعرف على الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بالاتحاد المصري للهوكي. (من إعداد الباحث).

وقد تم تصميم هذه الاستبانة في ضوء هدف البحث والغرض منه، حيث قام الباحث بتحديد ستة

محاور رئيسية مرفق (٢) وهي كالآتي:

- المحور الأول (إنجاز المهام).
- المحور الثاني (الإلمام الوظيفي).
- المحور الثالث (العلاقات الإنسانية).
- المحور الرابع (اتخاذ القرار).
- المحور الخامس (الابتكار والإبداع).
- المحور السادس (العمل الجماعي).

مرفق (٢) توصل إليها من خلال ما جمعه من معلومات وما أطلع عليه من دراسات ومراجع متخصصة مثل دراسة "أسعد احمد" (٢٠٠٨م) (٣)، دراسة توفيق عطية توفيق (٢٠٠٩م) (٤)، دراسة "شامى صليحة" (٢٠١٠م) (٨)، دراسة ولاء أحمد السيد (٢٠١٤م) (١٢)، أحمد عبد الفتاح على (٢٠١٩م) (٢)، دراسة "AL-Mashari et al" (٢٠٠٢م) (١٣)، قام الباحث بعرض المحاور المقترحة على (٨) من الخبراء مرفق (١) لإبداء الرأي عن مدى مناسبتها ومدى كفايتها لتصميم استبانة الاستبيان، وقد أرتضى الباحث البقاء على المحاور التي تحوز على نسبة (٧٠٪) فأكثر جدول (٢).

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور استبانة الأداء الوظيفي (ن=٨)

م	المحور	رأى الخبير		نسبة الموافقة
		مناسب	غير مناسب	
١	إنجاز المهام	٨	-	%١٠٠
٢	الإلمام الوظيفي	٨	-	%١٠٠
٣	العلاقات الإنسانية	٥	٣	%٦٢.٥
٤	اتخاذ القرار	٨	-	%١٠٠
٥	الابتكار والإبداع	٧	١	%٨٧.٥
٦	العمل الجماعي	٦	٢	%٧٥

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لموافقة السادة الخبراء على محاور الأداء الوظيفي تراوحت ما بين (%٦٢.٥ : %١٠٠)، وقد ارتضى الباحث نسبة %٧٠ من آراء السادة الخبراء كحد أدنى لقبول تلك المحاور، وعلى ذلك فقد تم حذف محور (العلاقات الإنسانية) ليكون عدد المحاور المقبولة (٥) محاور.

٢- إعداد عبارات الاستبانة:

فى ضوء نتائج آراء الخبراء حول المحاور المقترحة، قام الباحث بدراسة كل محور على حده دراسة تفصيلية وذلك لتحديد العبارات الخاصة بكل محور، مسترشداً ببعض المراجع العلمية والدراسات السابقة الخاصة بالأداء الوظيفي وهى دراسة "أسعد احمد" (٢٠٠٨م) (٧)، دراسة توفيق عطية توفيق (٢٠٠٩م) (١٤)، دراسة "شامى صليحه" (٢٠١٠م) (٢٤)، دراسة ولاء أحمد السيد (٢٠١٤م) (٦٨)، أحمد عبد الفتاح على (٢٠١٩م) (٣)، دراسة "AL-Mashari et al" (٢٠٠٢م) (٧١).

وتم إعداد الاستبانة في صورتها المبدئية مرفق (٣)، ثم عرضها على السادة الخبراء وذلك للتأكد من صلاحية استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والتعرف على مدى مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحاور وحذف أو تعديل العبارات غير المناسبة وأيضاً إضافة أية عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة بالاستبانة، وقد روعي عند صياغة العبارات أن يكون للعبارة معنى واحد محدد وان تكون لغة كل عبارة صحيحة، والابتعاد عن العبارات الصعبة، وتجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى، والجدول (٣) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة.

جدول (٣)

آراء السادة الخبراء في العبارات المقترحة لاستبانة الأداء الوظيفي (ن=٨)

العمل الجماعي		الابتكار والإبداع		اتخاذ القرار		الإلمام الوظيفي		إنجاز المهام		الفرعي	العبارات المقترحة لاستبانة الأداء الوظيفي
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	الرئيسي	
%١٠٠	١	%٨٧.٥	١	%١٠٠	١	%١٠٠	١	%١٠٠	١		
%١٠٠	٢	%١٠٠	٢	%٨٧.٥	٢	%١٠٠	٢	%١٠٠	٢		
%١٠٠	٣	%٥٠	٣	%١٠٠	٣	%٦٢.٥	٣	%٧٥	٣		
%١٠٠	٤	%١٠٠	٤	%١٠٠	٤	%٧٥	٤	%١٠٠	٤		
%١٠٠	٥	%٥٠	٥	%٦٢.٥	٥	%٨٧.٥	٥	%٥٠	٥		
		%١٠٠	٦	%١٠٠	٦	%١٠٠	٦	%٨٧.٥	٦		
								%٨٧.٥	٧		

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء لعبارات استبانة الأداء الوظيفي تراوح ما بين (٥٠٪ : ١٠٠٪)، وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية ٧٠٪ فأكثر، وبذلك تم استبعاد عدد (٥) عبارات من الاستبيان ككل حيث أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة بالنسبة للمحور الأول "إنجاز المهام" تراوحت ما بين (٥٠٪ : ١٠٠٪)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحث نسبة موافقة من ٧٠٪ فأكثر وعلى ذلك تم حذف العبارة رقم (٥) لأنها لم تحصل على هذه النسبة، بالإضافة إلى تعديل صياغة بعض العبارات وحذف العبارات المكررة وغير المفهومة بناءً على آراء السادة الخبراء.

كما أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للمحور الثاني "الإلمام الوظيفي" تراوحت ما بين (٦٢.٥٪ : ١٠٠٪)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحث نسبة موافقة من ٧٠٪ فأكثر، وعلى ذلك تم حذف العبارة رقم (٣) لأنها لم تحصل على هذه النسبة. بالإضافة إلى تعديل صياغة بعض العبارات وحذف العبارات المكررة وغير المفهومة بناءً على آراء السادة الخبراء.

وتراوحت النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للمحور الثالث "اتخاذ القرار" ما بين (٦٢.٥٪ : ١٠٠٪)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحث نسبة موافقة من ٧٠٪ فأكثر وبناءً على ذلك تم حذف العبارة رقم (٥) لأنها لم تحصل على هذه النسبة، بالإضافة إلى تعديل صياغة بعض العبارات وحذف العبارات المكررة وغير المفهومة بناءً على آراء السادة الخبراء.

كما يتضح أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للمحور الرابع " الابتكار والإبداع" تراوحت ما بين (٥٠٪ : ١٠٠٪)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحث نسبة موافقة من ٧٠٪ فأكثر وعلى ذلك تم حذف العبارة رقم (٥،٣) لأنها لم تحصل على هذه النسبة، بالإضافة إلى تعديل صياغة بعض العبارات وحذف العبارات المكررة وغير المفهومة بناءً على آراء السادة الخبراء .

كما يتضح أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للمحور الخامس " العمل الجماعي" تراوحت ما بين (١٠٠٪ : ١٠٠٪)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحث نسبة موافقة من ٧٠٪ فأكثر وعلى ذلك لم يتم حذف أي عبارة من عبارات هذا المحور .

والجدول التالي يوضح عدد وأرقام العبارات التي تم حذفها في كل محور بالإضافة الى عدد العبارات النهائية لكل محور .

جدول (٤)

عدد العبارات التي تم حذفها من الصورة المبدئية للاستبانة

المحاور	عدد العبارات في الصورة المبدئية	عدد العبارات المحذوفة	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات النهائية
إنجاز المهام	٧	١	٥	٦
الإلمام الوظيفي	٦	١	٣	٥
اتخاذ القرار	٦	١	٥	٥
الابتكار والإبداع	٦	٢	٥،٣	٤
العمل الجماعي	٥	-	-	٥
الإجمالي	٣٠	٥		٢٥

الصورة النهائية للاستبانة:

قام الباحث بكتابة شكل الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها مرفق (٤).

المعاملات العلمية للاستبانة:

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي:

١ - صدق المحتوى:

إنجاز صدق الاستبانة استخدم الباحث صدق المحتوى حيث تم عرض استمارة الاستبيان على مجموعة من السادة الخبراء قوامها (٨) مرفق (١) بهدف إبداء الرأي في أن الاستمارة تقيس ما وضعت من أجله والجدول رقم (٣) يوضح ذلك.

٢- صدق الاتساق الداخلي؛

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبانة في الفترة من ٢٠٢٣/١/١٥م إلى الفترة ٢٠٢٣/١/١٩م وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبانة ، حيث تم تطبيق الاستبانة على مجموعة قوامها (٢٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وذلك بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات وتحديد زمن التطبيق للاستبانة والتعرف على أي صعوبات إن وجدت ومعالجتها بالإضافة لإجراء المعاملات العلمية للاستبانة (الصدق، الثبات)، وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبانة مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات شفوية أو تحريرية توجي بالغموض، وقام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة ، والجدول (٥) ، (٦)، يوضح النتيجة على التوالي وتراوح زمن تطبيق الاستبيان ما بين (١٥:١٠) دقيقة.

٣- وضع الاستبانة في صورتها النهائية بعد إجراء المعاملات الإحصائية (الصدق-الثبات)

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من

محاور استبانة الأداء الوظيفي ومجموع المحور المنتميه إليه (ن=٢٠)

الفرعي		الرئيسي		إجاز المهام		الإلمام الوظيفي		اتخاذ القرار		الابتكار والإبداع		العمل الجماعي	
العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر	العبارة	قيمة ر
١	٠.٧٨	١	٠.٧٩	١	٠.٨٣	١	٠.٨٣	١	٠.٨٣	١	٠.٨٣	١	٠.٨٧
٢	٠.٨٤	٢	٠.٦٤	٢	٠.٨٩	٢	٠.٨٩	٢	٠.٦٨	٢	٠.٦٨	٢	٠.٨٦
٣	٠.٧١	٣	٠.٨٠	٣	٠.٧٤	٣	٠.٧٤	٣	٠.٨١	٣	٠.٨١	٣	٠.٧١
٤	٠.٨٠	٤	٠.٦٧	٤	٠.٧٠	٤	٠.٧٠	٤	٠.٨٧	٤	٠.٨٧	٤	٠.٨٢
٥	٠.٧٦	٥	٠.٨٨	٥	٠.٨٦	٥	٠.٨٦	٥		٥		٥	٠.٨٤
٦	٠.٩٠	٦		٦		٦		٦		٦		٦	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٢٥

واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري للهوكي

د.د / عبد الحق سيد عبد الباسط / د.م.ا / مصطفى طه محمود / د / عبد الله حسين رضا / م.م / احمد عبد الفتاح علي

يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور استبانة الأداء الوظيفي ومجموع المحور المنتمية إليه تراوحت ما بين (٠.٦٤ : ٠.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٦)

معامل الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبانة (ن = ٢٠)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	إنجاز المهام	٠.٨٥
٢	الإلمام الوظيفي	٠.٨٣
٣	اتخاذ القرار	٠.٨٩
٤	الابتكار والإبداع	٠.٨٦
٥	العمل الجماعي	٠.٨٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي دلالة (٠.٠٥) = ٠.٤٢٥

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٣ : ٠.٨٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستبانة ككل.

٣- ثبات الاستبانة: لحساب ثبات الاستبانة قام الباحث باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٢٠) فرداً من مجتمع البحث الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية والجدول رقم (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧)

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للاستبانة (ن = ٢٠)

م	المحاور	معامل ألفا
١	إنجاز المهام	٠.٨٨
٢	الإلمام الوظيفي	٠.٩١
٣	اتخاذ القرار	٠.٨٧
٤	الابتكار والإبداع	٠.٩٠
٥	العمل الجماعي	٠.٨٩
٦	الاستبانة ككل	٠.٩٠

يتضح من جدول رقم (٧) أن معاملات الفا للاستبانة تراوحت ما بين (٠.٨٩ : ٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستبانة.

الأسلوب الإحصائي المستخدم:

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية. معامل الارتباط. الوزن النسبي.
- معامل الفا لكرو نباخ. الدرجة المقدرة.

وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥)، كما استخدم الباحث برنامج Spss

لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

عرض ومناقشة وتفسير نتائج الواقع الفعلي للأداء الوظيفي بالاتحاد المصري للهوكي المحور الأول: إنجاز المهام

جدول (٨)

الدرجة المقدرة والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الأول إنجاز المهام (ن=٨٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١	أسعى جاهداً لتحقيق أهداف الاتحاد.	٨١	٠	٤	٩٦.٨٦	١	
٢	لدي القدرة علي تحمل أعباء العمل المكلف بها.	٤٩	٧	٢٩	٧٤.٥١	٥	
٣	تتناسب قدراتي مع مهام الوظيفة الموكلة الي.	٥٩	١١	١٥	٨٣.٩٢	٢	
٤	أقوم بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد.	٤٥	٢٣	١٧	٧٧.٦٥	٤	
٥	يوجد تخطيط جيد وإعداد سليم للعمل بالاتحاد.	٢١	٥١	١٣	٦٩.٨٠	٦	
٦	امتلك الدقة والإتقان عند القيام بالعمل.	٥١	١٥	١٩	٧٩.٢٢	٣	
الدرجة الكلية للمحور					١٢٢٩	٨٠.٣٣	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٨) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الأول لاستبانة الأداء الوظيفي "إنجاز المهام" تراوحت ما بين (٦٩.٨٠ : ٩٦.٨٦%)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (١٢٢٩) وكان الوزن النسبي (٨٠.٣٣%)
ويتضح من الجدول أن المحور الأول فرعي وهو (إنجاز المهام) أن أعلى عبارة هي عبارة رقم (١) "أسعى جاهداً لتحقيق أهداف الاتحاد" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٤٧)، بوزن نسبي (٩٦.٨٦%)،

واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري للهوكي

د.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط / م.د/ مصطفى طه محمود / د/ عبد الله حسين رضا / م.م/ احمد عبد الفتاح علي

وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث يرون أن كل فرد من الأفراد العاملين بالاتحاد يبذل قصارى جهده ويقوم بإنجاز أعماله والمهام الموكلة اليه من أجل تحقيق أهداف الاتحاد المرجوة. ويرى الباحث انه لابد من أن تكون هناك مجموعة من الأهداف يسعى الاتحاد لتحقيقها ويجب ان تكون هذه الأهداف معلنة وواضحة لجميع العاملين حتى يستطيع كل فرد من أفراد المؤسسة العمل في ضوء هذه الأهداف.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة "keller" (٢٠٠٢م) (٨٠) والتي توصلت الى أنه عندما يكون العاملين على دراية كاملة بأهداف المؤسسة التي يعملون بها فان ذلك يحقق نوع من الرضا الوظيفي لديهم ويجعلهم يسعون الى تحقيق هذه الأهداف.

واقل عبارة رقم (٥) " يوجد تخطيط جيد واعداد سليم للعمل بالاتحاد " حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٧٨) وبوزن نسبي (٦٩.٨٠) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث انه لا يوجد يوجد تخطيط جيد واعداد سليم للعمل بالاتحاد.

ويرى الباحث انه لابد من وجود تخطيط وتنظيم جيد للعمل بالاتحاد من خلال وضع استراتيجيات واضحة وخطط مستقبلية واعداد جيد للأعمال والتخطيط المسبق لها.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة "أسعد أحمد" (٢٠٠٨م) (٧) والتي توصلت الى عدة نتائج من أهمها ان هناك تأثير إيجابي للثقافة التنظيمية والتخطيط الجيد للعمل على مستوى الأداء الوظيفي، دراسة "شامي صليحة" (٢٠١٠م) (٢٤) والتي توصلت الى أن جودة المناخ التنظيمي داخل الاتحاد لها تأثير إيجابي كبير على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد، فكلما كان هناك مناخ تنظيمي ملائم داخل الاتحاد كلما ساعد ذلك على رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد.

المحور الثاني: الإلمام الوظيفي

جدول (٩)

الدرجة المقدرة والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في محور الإلمام الوظيفي (ن=٨٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١	لدي إلمام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته.	٤١	١٦	٢٨	١٨٣	٧١.٧٦	٣
٢	لدي دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	٩	٧١	٥	١٧٤	٦٨.٢٤	٥
٣	لدي إلمام بالنواحي الإدارية الخاصة بالعمل.	٥٧	١٣	١٥	٢١٢	٨٣.١٤	٢
٤	أعلم حدود سلطاتي ومسئولياتي الوظيفية.	٨٢	٠	٣	٢٤٩	٩٧.٦٥	١

٤	٧٠.٩٨	١٨١	٣٣	٨	٤٤	لدى القدرة علي كتابة التقارير الخاصة بالعمل.
	٧٨.٣٥	٩٩٩	الدرجة الكلية للمحور			

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (٩) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني لاستبانة الاداء الوظيفي " الإلمام الوظيفي " تراوحت ما بين (٦٨.٢٤٪: ٩٧.٦٥٪)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٩٩٩) وكان الوزن النسبي (٧٨.٣٥٪).

ويتضح من الجدول أن المحور الثاني فرعى وهو (الإلمام الوظيفي) أن أعلى عبارة رقم (٤) "أعلم حدود سلطاتي ومسئولياتي الوظيفية" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٤٩)، وبوزن نسبي (٩٧.٦٥) وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث غالبية العاملين بالاتحاد على دراية كاملة بسلطاتهم ومسئولياتهم الوظيفية.

ويرى الباحث انه لا بد من أن يكون كافة العاملين بالاتحاد على دراية كاملة بحدود سلطاتهم ومسئولياتهم الوظيفية لأن ذلك يمكنهم من إنجاز المهام والأعمال الموكلة اليهم ويمنع حدوث مشكلة التضارب والتداخل في العمل.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة "Adegoke" (٢٠٠٩م) (٦٧) والتي توصلت الى أن تحديد سلطات ومسئوليات كافة العاملين بالمنظمة يتناسب تناسب طردي مع مستوى الاداء الوظيفي للعاملين فكلما كان هناك تحديد واضح للسلطات والمسئوليات كلما أدى ذلك الى رفع كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين، دراسة "ولاء أحمد" (٢٠١٤م) (٦٧) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرار فكلما زادت عملية تفويض السلطة من الرؤساء الى المرؤسين زادت فاعلية اتخاذ القرار وانعكس ذلك على تحسين مستوى الاداء الوظيفي لدى كافة العاملين بالاتحاد.

واقل عبارة رقم (٢) "لدى دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل" حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٧٤) وبوزن نسبي (٦٨.٢٤). وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث أن غالبية العاملين بالاتحاد ليسوا على دراية كاملة بكافة اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالاتحاد.

ويرى الباحث انه لا بد من أن يكون جميع العاملين بالاتحاد على معرفة ودراية كاملة لكافة اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالاتحاد لان ذلك يقيهم من الوقوع في المشاكل الإدارية التي دائما ما تنتج عن عدم معرفة القوانين واللوائح التي تنظم العمل.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة "أسعد أحمد" (٢٠٠٨م) (٧) والتي توصلت الى انه عندما يكون العاملين على دراية بكافة القوانين واللوائح المنظمة للعمل الخاص بالمنظمة التي يعملون بها فان ذلك يعمل على رفع مستوى الاداء الوظيفي وتلاشي المشكلات الإدارية التي تعيق سير العمل.

المحور الثالث: اتخاذ القرار

واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري للهوكي

د.م.أ / عبد الحق سيد عبد الباسط / د.م.أ / مصطفى طه محمود / د / عبد الله حسين رضا / م.أ / احمد عبد الفتاح علي

جدول (١٠)

الدرجة المقدره والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في محور اتخاذ القرار (ن=٨٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١	لدي القدرة علي اتخاذ القرارات الصائبة وتحمل المسؤولية في معظم المواقف المختلفة.	٣٧	٢٥	٢٣	١٨٤	٧٢.١٦	٣
٢	أكون حازماً في اتخاذ القرارات في بعض المواقف المرتبطة بالعمل.	٥٥	٧	٢٣	٢٠٢	٧٩.٢٢	٢
٣	يتم اتخاذ القرارات وفقاً للحقائق والبيانات.	٣٠	١٦	٣٩	١٦١	٦٣.١٤	٥
٤	تعتمد ادارة الاتحاد في اتخاذ القرارات الوظيفية علي أسس تخدم الاتحاد.	٧٩	٠	٦	٢٤٣	٩٥.٢٩	١
٥	أشرح لفريق العمل مبررات اتخاذ القرارات.	١٧	٦٣	٥	١٨٢	٧١.٣٧	٤
الدرجة الكلية للمحور					٩٧٢	٧٦.٢٤	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١٠) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث لاستبانة الأداء الوظيفي " اتخاذ القرار " تراوحت ما بين (٦٣.١٤٪:٩٥.٢٩٪)، بينما كانت الدرجة المقدره لمجموع المحور (٩٧٢) وكان الوزن النسبي (٧٦.٢٤٪)

ويتضح من الجدول أن المحور الثالث فرعى وهو (اتخاذ القرار) أن أعلى عبارة رقم (٤) "تعتمد إدارة الاتحاد في اتخاذ القرارات الوظيفية علي أسس تخدم الاتحاد." حيث جاءت بدرجة مقدره (٢٤٣)، وبوزن نسبي (٩٥.٢٩)، وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث لأن إدارة الاتحاد عند اتخاذ اي قرار فانها تراعى ان تكون هذه القرارات وفق أسس ومعايير تخدم الاتحاد.

ويرى الباحث انه لابد قبل اتخاذ اي قرار خاص بالاتحاد دراسة هذا القرار مع الوضع في الاعتبار ان يكون هذا القرار يصب في مصلحة الاتحاد.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة"محمد أحمد) (٢٠١٥م) (٤٧) والتي توصلت الى أن مجلس إدارة الاتحاد يقوم باتخاذ قرارات تسهم في تحقيق أهداف الاتحاد بالإضافة الى أن عملية صنع القرار تتم وفق أسس ومعايير تخدم الاتحاد، دراسة"ولاء أحمد) (٢٠١٤م) (٦٧) والتي توصلت الى أن إدارة الاتحاد تعمل على اتخاذ قرارات تخدم الاتحاد وتزيد من كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد.

واقل عبارة رقم (٣) " يتم اتخاذ القرارات وفقا للحقائق والبيانات. " حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٦١) وبوزن نسبي (٦٣.١٤) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث انه ليست كل القرارات التي يتم اتخاذها في الاتحاد تتم وفقا للحقائق والبيانات المتوفرة.

ويرى الباحث أن عملية صنع القرار واتخاذها بالاتحاد لا بد أن تتم وفقا للمعلومات والبيانات والحقائق المتاحة لان ذلك يساعد على اتخاذ القرار بشكل سليم وواقعي.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "أحمد عبد الفتاح" (٢٠١٩م) (٣) والتي توصلت الي أن عملية توافر البيانات والمعلومات بالاتحاد تساعد بشكل كبير في عملية اتخاذ القرارات، دراسة "فينج واخرون" "Feng et al" (٢٠٠٥م) (٧٤) والتي توصلت الي أنه عندما تتوافر البيانات والمعلومات الكافية بالمنظمة فان ذلك يسهم في عملية اتخاذ القرارات بالمنظمة.

المحور الرابع: الابتكار والإبداع

جدول (١١)

الدرجة المقدرة والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في محور الابتكار والإبداع (ن=٨٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١	توجد أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل.	٤١	١١	٣٣	١٧٨	٦٩.٨٠	٢
٢	أنجز الأعمال الموكلة إلي بأسلوب متطور.	٨	٧٢	٥	١٧٣	٦٧.٨٤	٣
٣	أحرص علي التميز في عملي.	٧٨	٠	٧	٢٤١	٩٤.٥١	١
٤	أحرص علي تقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق.	٣٢	١٦	٣٧	١٦٥	٦٤.٧١	٤
الدرجة الكلية للمحور					٧٥٧	٧٤.٢٢	

* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول السابق (١١) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع لاستبانة الأداء الوظيفي "الابتكار والإبداع" تراوحت ما بين (٦٤.٧١٪: ٩٤.٥١٪)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٧٥٧) وكان الوزن النسبي (٧٤.٢٢٪)

ويتضح من الجدول أن المحور الرابع فرعى وهو (الابتكار والإبداع) أن أعلى عبارة رقم (٣) "أحرص على التميز في عملي" حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٤١)، وبوزن (٩٤.٥١). وكانت هذه العبارة

واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري للهوكي

د.د / عبد الحق سيد عبد الباسط / م.د / مصطفى طه محمود / د / عبد الله حسين رضا / م / م / احمد عبد الفتاح علي

أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث انه غالبية العاملين بالاتحاد يحرصون على تحقيق التميز في عملهم وأداء المهام الموكلة إليهم على أكمل وجه.

ويرى الباحث انه يجب على كافة العاملين بالاتحاد أن يسعون الى تحقيق التميز في الأعمال الموكلة اليهم والمهام المطلوبة منهم وذلك من خلال تقديم أفكار جديدة في العمل وإنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبشكل متطور.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "توفيق عطية" (٢٠٠٩م) (١٤) والتي توصلت الي عدة نتائج منها أن غالبية المدراء يحرصون على أداء مهامهم الوظيفية داخل الوزارات بشكل متميز ومتطور من خلال الإبداع وابتكار أساليب جديدة في العمل وطرح الأفكار الإبداعية.

واقبل عبارة رقم (٤) " أحرص علي تقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق." حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٦٥) وبوزن نسبي (٦٤.٧١) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث أن غالبية العاملين بالاتحاد لا يحرصون على تقديم أفكار جديدة ومستحدثة للعمل بالاتحاد بسبب عدم الأخذ بهذه الأفكار أو حتى محاولة تطبيقها.

ويرى الباحث أن السبب الحقيقي وراء عدم تقديم أفكار جديدة للعمل من قبل العاملين بالاتحاد هو عدم تطبيق هذه الأفكار التي يتم تقديمها لإدارة الاتحاد.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "عبد الرحمن محمد" (٢٠١٠م) (٢٩) والتي توصلت الى وجود قصور في عملية تقديم أفكار جديدة ومستحدثة في العمل يرجع الى عدم تطبيق معظم هذه الأفكار مما يقلل من دافعية مديري المدارس نحو تقديم أفكار إبداعية متطورة للعمل.

المحور الخامس: العمل الجماعي

جدول (١٢)

الدرجة المقدرة والأهمية النسبية لاستجابات عينة البحث في محور العمل الجماعي (ن=٨٥)

م	العبارات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	الوزن النسبي	الترتيب
		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق			
١	يهتم الاتحاد بالعمل الجماعي للارتقاء بمستوى العاملين.	٥٣	٧	٢٥	١٩٨	٧٧.٦٥	٢
٢	يتم توزيع العمل بشكل عادل بين أفراد الفريق.	١٧	٤٨	٢٠	١٨١	٧٠.٩٨	٤
٣	يحرص الاتحاد على تحميل المسؤولية لجميع العاملين بالفريق.	١٥	٦٦	٤	١٦٧	٦٥.٤٩	٥
٤	يساعد العمل الجماعي في التنسيق الجيد بين اللجان المختلفة.	٧٦	٣	٦	٢٤٠	٩٤.١٢	١

٥	يؤدي العمل في فريق الي إنتاج الكثير ممن الأفكار الناجحة للاتحاد.	٥٠	٧	٢٨	١٩٢	٧٥.٢٩	٣
	الدرجة الكلية للمحور	٩٧٨	٧٦.٧١				
	الدرجة الكلية للاستبيان	٤٩٣٥	٧٧.٤١				

* دال عند مستوى ٠.٠٥ .

يتضح من الجدول السابق (١٢) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس لاستبانة الأداء الوظيفي " العمل الجماعي" تراوحت ما بين (٦٥.٤٩٪: ٩٤.١٢٪)، بينما كانت الدرجة المقدرة لمجموع المحور (٩٧٨) وكان الوزن النسبي (٧٦.٧١٪) وكانت الدرجة المقدرة لمجموع الاستبيان ككل (٤٩٣٥) وكان الوزن النسبي (٧٧.٤١٪)

ويتضح من الجدول أن المحور الرابع فرعى وهو (العمل الجماعي) أن أعلى عبارة رقم (٤) " يساعد العمل الجماعي في التنسيق الجيد بين اللجان المختلفة." حيث جاءت بدرجة مقدرة (٢٤٠)، وبوزن (٩٤.١٢)، وكانت هذه العبارة أكثر إيجابية لدى عينة البحث حيث أن العمل الجماعي بالاتحاد يعمل على تحقيق التنسيق الجيد بين اللجان المختلفة بالاتحاد.

ويرى الباحث انه لا بد من تحقيق التناسق والتكامل والترابط بين اللجان المختلفة في الاتحاد وأن ذلك يتحقق فقط من خلال العمل الجماعي.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "شامي صليحة" (٢٠١٠م) (٢٤) والتي توصلت الي عدة نتائج من أهمها أن مجلس إدارة الاتحاد يحرص على تحقيق التناسق والتكامل بين جميع وحدات ولجان العمل المختلفة بالاتحاد وذلك من خلال العمل الجماعي.

واقبل عبارة رقم (٣) " يحرص الاتحاد على تحميل المسؤولية لجميع العاملين بالفريق." حيث جاءت بدرجة مقدرة (١٦٧) وبوزن نسبي (٦٥.٤٩) وحصلت هذه العبارة على درجة أقل لدى عينة البحث حيث أن مجلس إدارة الاتحاد دائما ما يقوم بتحميل مسؤولية العمل لأفراد بعينهم دون الآخرين.

ويرى الباحث انه لا بد أن يتحمل الجميع مسؤولية العمل بالاتحاد حتى يشارك الجميع في إنجاز المهام بصورة متقنة لأنهم يعرفون انهم هم من سيتحملون مسؤولية ما يقومون به من أعمال.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة "اسعد احمد" (٢٠٠٨م) (٧) والتي توصلت إلى عدة نتائج أهمها أن إشراك جميع العاملين بالمنظمة في تحمل مسؤولية الأعمال التي يقومون بها فان ذلك يجعل الجميع حريصون على تقديم أفضل ما لديهم في العمل وإنجاز مهامهم بشكل متميز، دراسة "عبد الله حسين" (٢٠٢٠م) (٣١) والتي توصلت إلى وجود تأثير دلالة إحصائية للإدارة بالمشاركة بمحاوره في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدي العاملين برعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي.

ومن خلال العرض السابق يكون الباحث قد استطاع الإجابة على التساؤل الأول الخاص بالواقع الفعلي للأداء الوظيفي بالاتحاد المصري للهوكي.

الاستخلاصات والتوصيات

الاستخلاصات:

في ضوء نتائج البحث يستخلص الباحث الآتي:

- ١- كافة العاملين بالاتحاد يبذلون قصارى جهدهم للمساهمة في تحقيق الأهداف العامة للاتحاد.
- ٢- يوجد قصور في عملية التخطيط الجيد والمسبق للعمل في الاتحاد.
- ٣- وجود قصور في عملية إتمام وإنجاز الأعمال في الوقت المحدد.
- ٤- غالبية العاملين بالاتحاد على دراية كاملة بسلطاتهم ومسئولياتهم الوظيفية.
- ٥- غالبية العاملين بالاتحاد ليسوا على دراية كاملة بكافة اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالاتحاد.
- ٦- إدارة الاتحاد عند اتخاذ أي قرار فإنها تراعى أن تكون هذه القرارات وفق أسس ومعايير تخدم الاتحاد.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه الباحث يوصى الباحث بالآتي:

- ١- يجب أن يكون جميع العاملين بالاتحاد على دراية كاملة بالأهداف العامة التي يسعى الاتحاد لتحقيقها وأن تكون هذه الأهداف واضحة ومفهومة.
- ٢- لا بد أن يكون هناك إعداد سليم وتخطيط مسبق للعمل بالاتحاد وذلك من خلال وضع الخطط والاستراتيجيات لكافة جوانب العمل.
- ٣- يجب تحديد اليات للعمل ووضع برامج زمنية محددة لإنجاز الأعمال في الوقت المحدد.
- ٤- العمل على نشر الثقافة الإلكترونية والمعلوماتية بين العاملين بالاتحاد
- ٥- يجب على مجلس إدارة الاتحاد اتخاذ قرارات تتعلق بتوقيع الجزاءات على أي فرد يتعدى حدود سلطاته ومسئوليته الوظيفية.
- ٦- يجب أن يكون كافة العاملين بالاتحاد على دراية كاملة بكافة اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.

مراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد صلاح صقر (٢٠٠٥م): "السلوك الإنساني في المنظمات"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- ٢- أحمد عبد الفتاح علي (٢٠١٩م): "إدارة المعرفة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري للهوكي"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة جنوب الوادي.
- ٣- أسعد أحمد عكاشة (٢٠٠٨م): "أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٤- توفيق عطية توفيق (٢٠٠٩م): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٥- الجريدة الرسمية (٢٠١٧م): "قانون الرياضة"، العدد ٢١ مكرر (ب)، في ٣١ مايو سنة ٢٠١٧م.
- ٦- حسن أحمد الشافعي (٢٠٠٤م): "التشريعات في التربية البدنية والرياضية، القوانين واللوائح التنظيمية والإدارية للنقابة والمؤسسات الرياضية"، الجزء الأول، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، الزقازيق.
- ٧- شارلز هل، جاريت جونز (٢٠٠٨م): "الإدارة الاستراتيجية مدخل متكامل" ترجمة محمد سيد احمد وإسماعيل على بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض.
- ٨- شامي ابراهيم صليحة ٢٠١٠م: المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة بومرداس، الجزائر
- ٩- كامل بدير احمد (٢٠٠٨م): "إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء الوظيفي، ط١، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
- ١٠- محمد عبد الفتاح إبراهيم (٢٠١٦م): "معوقات إدارة المعرفة بالجامعات الفلسطينية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين"، بحث منشور، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية الفلسطينية، العدد ٧، مجلد ١٩، ١٨: ١١٣ فلسطين.

١١- محمود محمد عيسى (٢٠٠٧م): استراتيجية إدارة الموارد البشرية ودورها في إنجاز استراتيجية

المنظمة، بحث منشور، القاهرة.

١٢- ولاء أحمد السيد (٢٠١٤م) "العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرار وأثرها على الأداء

الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لكرة الطائرة"، رسالة ماجستير، كلية

التربية الرياضية، جامعة أسيوط.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

13- Al-mashari, m.& zairi, m. and al-athari, a (2002): an empirical study of the

الملخص:

يهدف البحث الى التعرف على واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري للهوكي، اشتمل مجتمع البحث على (١٢٤) فرد من العاملين بالاتحاد المصري للهوكي، واشتملت عينة البحث على (٨٥) فرد من مجتمع البحث، كما قام الباحث باختيار عينة البحث الاستطلاعية بواقع (٢٠) فرد، واستعان الباحث في جمع بيانات هذه الدراسة ببعض الأدوات وهي المقابلة الشخصية والاستبيان الخاص بواقع الأداء الوظيفي (من اعداد الباحث)، واستعان الباحث في معالجة البيانات الخاصة بالبحث احصائيا النسبة المئوية ومعامل الارتباط والوزن النسبي ومعامل الفا لكرو نباخ والدرجة المقدره، وتوصلت الدراسة الى ان الأداء الوظيفي هو أهم محاور فاعلية الأداء الكلي للمنظمة، وذلك يتطلب ضرورة اهتمام واعتناء كافة المديرين في جميع المستويات التنظيمية بتطوير وتنمية أداء المرؤوسين من حيث الكمية والجودة حيث ينعكس ذلك بالضرورة على فاعلية أداء المنظمة ككل- وفي حدود علم الباحث - وما أطلع عليه من الأبحاث والدراسات السابقة التي تتطرق إلى هذا المجال البحثي لم يجد من الأبحاث والدراسات العلمية المرجعية التي تتناول واقع الأداء الوظيفي بالاتحاد المصري للهوكي، استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة البحث.

Abstract:

The research aims to identify the reality of the functioning of the employees of the Egyptian Hockey Federation. The research community included (124) A member of the Egyptian Hockey Federation (EHU), the sample of the research included: 85 members of the research community, and the researcher selected the survey sample in reality (20) Individual, and the researcher used the data collection of this study with some tools, namely personal interview and job performance reality questionnaire (prepared by the researcher), the researcher used data processing for statistical research percentage, correlation coefficient, relative weight, Alfa Krobach coefficient and estimated grade, The study found that functional performance is the most important focus of the effectiveness of the organization's total performance This requires the attention and care of all managers at all organizational levels to develop and develop the performance of subordinates in terms of quantity and quality, as this necessarily reflects the effectiveness of the organization's performance as a whole - and within the knowledge of the researcher - Previous research and studies on this field of research have not found...