

استراتيجية تطبيق سيجما ستة بالاتحاد المصري للوشوكونغ فو

* د. / عادل محمد عبد المنعم مكي

** * أ.م.د. / عبد الحق سيد عبد الباسط

*** أسامة الضبع عبده الضبع

أولاً: المقدمة ومشكلة البحث:

تتطلع الإدارة في الوقت الحالي من خلال هيئاتها العامة والخاصة والأهلية ومنظماتها بجميع أنواعها إلى تطوير وتحديث أساليبها لكي تواكب التغير والتطور الإداري على مستوى العالم، فقد لحق التغير بكل أبعاد وعناصر العمل في متطلبات الأعمال واتجهت الممارسة الإدارية نحو الأخذ بالأساليب التكنولوجية المتقدمة لكي تستطيع المنافسة والصمود في السوق العالمي المفتوح الذي لا يقبل التفوق والامتياز .

تعد عملية تحديث الإدارة الرياضية أساس لكل تطور ونواة وتغيير، ولكونها عملية مستمرة وغير متوقفة عند حد معين، لذا ينبغي على جميع العاملين والمختصين في مؤسساتنا الرياضية إدخال كل ما يتوافق مع ما يطرأ على الإدارة الرياضية من إضافات وتغييرات، ودراسة الأوضاع والمؤثرات والاختيار من بينها على ضوء تصورات واتجاهات تحدد واقع ومستقبل الحركة الرياضية. (١٢:٥)

والأجهزة والهيئات الرياضية شأنها شأن باقي الأجهزة والهيئات الأخرى تخضع إلى مبادئ الإدارة وقواعدها وللإدارة في ميادين التربية الرياضية دورها في العديد من المنظمات مثل الاتحادات الرياضية ومراكز رعاية الشباب والأندية وغيرها من المنظمات الرياضية التي تعتمد على الإدارة العلمية في تطوير نظم الإدارة بها وكذلك في تنظيم المنافسات الرياضية الراغبة في تحقيق أهدافها من خلال تنسيق جهود الأفراد محددة تساعدها على تحقيق ميزه تنافسية competitive advantage ونجد أن المنافسة في ظل ثقافة العولمة السائدة والاهتمام الكبير بإنتاج السلع لا تقتصر على مجال الأعمال أو الصناعة والإنتاج، ولكنها تمتد إلى القطاع الرياضي الذي لن يكون منعزلاً عن تلك المنافسة (٥ : ٤).

هنا جاءت ضرورة الإهتمام الجاد بتحديث الأساليب الإدارية الحديثه التي تدار بها تلك المؤسسات فلا بد من تحقيق عناصر محددة تساعدها على تحقيق ميزه تنافسية competitive advantage، ومن هذه الأساليب الحديثه أسلوب سيجما ستة والتي بدأ ظهورها في الثمانينات من القرن العشرين في شركة موتورولا الأمريكية في عام ١٩٨٣م حيث توصل مهندس الجودة بل سميث إلى أن الفحوصات والاختبارات لا تكتشف جميع عيوب المنتج وأن العملاء كانوا يكتشفون تلك العيوب،

*أستاذ الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة أسوان.

**أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي.

*باحث بقسم الإدارة الرياضية - جامعة جنوب الوادي

قرر سميث أن أفضل طريقة لحل مشكلة العيوب هي تحسين العمليات من أجل خفض احتمالات وجود عيوب أو التخلص منها في المقام الأول، وضع سميث معيار سيجما ٦ شبه الكمال ٩٩٩٧ و ٩٩ % أي ٣،٤ خطأ لكل مليون فرصة ووضع اسم الطريقة " ص ب". (٧)

أما عن مفهوم سيجما ستة (six sigma) فقد ذكر الشمان " إن سيجما ستة ليست نظاما يعالج الجودة فقط مثل الأيزو أو نظام شهادة الجودة ولا ترتبط فقط بتجويد المخرجات، ولكنها تهتم بالمنظمة كمنظومة من أبسط العمليات بالمنظمة إلى أعقدها، فلا بد أن ترقى جميع الخدمات إلى مستوى معايير الجودة لسيجما ستة (٣٦:٤).

ويعرفه الباحثون إجرائيا: بأنه ذلك الأسلوب الذي نسعي لتطبيقه للوصول إلي درجة من الكمال النسبي، وتحسين جودة المخرجات. (*)

فرياضة الووشو كونغ فو تعتبر من أهم رياضات الدفاع عن النفس وذلك لشمولها جميع الحركات الفنية، وذلك في قسمها الأول الساندا وقسمها الثاني أساليب الووشو متعدد الفنون ويشمل جميع حركات الدفاع والهجوم بما تتضمنه من انسيابية الحركة وجمال الأداء وما تتطلبه من قدرات عالية المستوي بذلك تعتبر من أهم الرياضات التنافسية علي الساحة العالمية. (١١:١)

وهذه تشغل الرياضة القدرات الجسمية والحركية الكافية بعد تطويرها وتطويعها بالأسلوب والتكنيك الذي يمكن ممارستها من الدفاع عن نفسه والحاق الهزيمة بأي منافس بغض النظر عن تفوق الخصم. (١:٢).

فإذا كانت ألعاب القوي أم الألعاب فإن الووشو أم رياضات الدفاع، ولقد تأسس الاتحاد المصري للوشو كونغ فو في ١٩٩٠/٩/٢٠ بينما تأسس الاتحاد الدولي في ١٩٩٠/١٠/٣ في مدينة بكين، وأقيمت أول بطولة عالمية لألعاب الووشو ١٩٩٠ م. (٤١:٢).

ومن خلال قراءات الباحثون وما توصلت إليه الدراسات والبحوث المشابهة من نتائج وهي دراسة كل من: وليد رزق بدر (٢٠١٤)(٣٧)، ودراسة هاني مصطفى عبد الموجود(٢٠١٠)(٣٦)، ودراسة جمال الدين عبد المقصود الجزائر(٢٠١٠) (١١)، ودراسة أحمد محمد جلال(٢٠١٥) (٢)، وبحث مني عبد المنعم عبد المعبود(٢٠٠٥)(٣٤)، ومن خلال خبرة الأول والثاني العلمية، وخبرة الثالث العملية التي اكتسبها من عمله كحكم بمنطقة قنا للوشو كونغ فو والملاحظة الميدانية بإجراء بعض الزيارات مع عدد من القائمين علي رياضة الووشو كونغ فو) تبين للباحث وجود قصور في الأداء الإداري لدى الاتحاد المصري للوشو كونغ فو ويتضح ذلك في عدة نقاط منها: غياب التواصل والتنسيق بين الاتحاد والمناطق المختلفة، ووجود العديد من الضغوط والمشكلات ونقاط الضعف في أسلوب الإدارة خاصة في تنظيم وإدارة البطولات الرياضية والدورات الذي يحتاج للتطوير، وعدم وجود أسلوب علمي لتقييم الأداء بدرجة مناسبة، ولذلك فهو في حاجة إلي أن يأخذ بنظام إداري حديث كأسلوب سيجما ستة كمدخل لتطوير برامجه وتحسين أسلوب وجودة أدائه، ومن هنا ظهرت الحاجة إلي تطوير أساليب العمل

الإداري وتحسين جودة الخدمات الرياضية في جميع المؤسسات الرياضية ومنها الاتحادات الرياضية التي تعتبر من أهم المؤسسات التي يعهد إليها المجتمع والدولة بمهمة نشر الرياضة في جمهورية مصر العربية ورفع مستواها، وإدارة شئونها من جميع النواحي الفنية والمالية والتنظيمية، ومن هنا تبدو الحاجة الماسة إلى الدراسة الموضوعية لأسلوب سيجما ستة وأدواته وكيفية تطبيقه في من خلال تشخيص واقع الاتحاد، وكذلك الكشف عن مقومات هذا الأسلوب الإداري في بيئة الاتحاد المصري للوشو كونغ فو، والتوصل إلى وسيلة عملية حديثة يتم من ضوئها تحسين جودة المنتج من الاتحاد المصري للوشو كونغ فو الذي من المفترض أن يقدم للمجتمع في صورة متميزة تتضمن مواصفات ذات جودة عالية تتمشي مع طبيعة وقدرات ممارسي اللعبة والعاملين عليها كمطلب لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو، لإحداث التغيير والتطوير الجوهري.

ثانياً: أهمية البحث والحاجة إليه:

١- يستمد هذا البحث أهميته من حيوية هذا الموضوع نظراً لحدائته في الفكر الإداري الرياضي العربي، وندرة التطرق إليه في الأدبيات العربية، وكونه أسلوب تطويري يسعى إلى رفع مستوى كفاءة وجودة الأداء ومعالجة الأخطاء وسرعة الإنجاز.

٢- وتبرز هذه الأهمية فيما هذا الأسلوب من إضافة معرفية من خلال تزويد المكتبات العربية بالمعلومات التي توضح المتطلبات والمبادئ والأسس والأساليب التي يستند إليها أسلوب سيجما ستة، وإمكانية تطبيقه لتطوير العمل الإداري، وكذلك المساهمة في عمل دراسات مستقبلية لتوسيع دائرة الاهتمام في المجتمعات العربية عامة ومصر خاصة .

٣- كما تبرز أهميته أيضاً في النتائج التي يأمل الباحثون أن يسفر عنها هذا البحث، والتي سوف تسهم في تحقيق التميز الإداري بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو، لإحداث التغيير والتطوير الجوهري بالاتحاد وكسب ثقة المستفيدين منه.

٤- قد يساهم البحث في تسليط الإعلام علي رياضة الوشو كونغ فو، وخاصة في الصعيد.

ثالثاً: هدف البحث يهدف البحث إلى التعرف علي:

١- متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو .

٢- مدى توافر متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو .

رابعاً تساؤلات البحث يهدف البحث للإجابة عن التساؤلات الآتية:

١- ما هي متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو؟

٢- ما مدى توافر متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو؟

المصطلحات الواردة بالبحث:

أسلوب سيجماسة (Six sigma) :

هو نظام إداري متكامل علي درجة عالية من الهيكلية لتحسين أنشطة العمليات المختلفة، فهي تمثل تنظيماً إدارياً يزود القادة بالأساليب والأدوات التحليلية اللازمة لحل المشكلات والوصول بالعلمية إلي أعلى مستوي من الجودة.(٦٦:٣)

التطوير الإداري(Administrative development) :

هو الجهد المخطط الشامل الذي يهدف إلي رفع كفاءة وفاعلية الجهاز الإداري من خلال تطبيق المفاهيم والنظريات السلوكية والآليات والتقنيات المعاصرة لإحداث التغيير الجذري والشامل في إدارة المؤسسات بهدف رفع كفاءتها وفعاليتها.(٣٢:٦)

كونغ فو : (Kung Fu)

يذكر يحيي فوزي(٢٠٠٥):الووشو رياضة صينية وتعد إحدى تراث حضارة الصين الهامة حيث تهتم بها علي المستوي المحلي الدولي بالتدريبات الداخلية والخارجية فهي تحظى باهتمام كبير في الصين إذا يتواكب تاريخ الووشو كونغ فو مع بداية القومية الصينية.(١٦ : ٧)

خامسا الدراسات السابقة:

١_دراسة أحمد محمد جلال(٢٠١٥)(٢) بعنوان"الإبداع الإداري وعلاقته باتخاذ القرار بالاتحاد المصري للووشوكونغ فو":

هدفت الدراسة تحليل واقع العمل الإداري في الاتحاد المصري للووشو كونغ فو ، ودراسة مشكلاته كذلك دراسة العلاقة بين الإبداع الإداري وفاعلية اتخاذ القرار بالاتحاد المصري للووشو كونغ فو، واستخدم المنهج الوصفي، وعينة البحث كانت بالطريقة العشوائية الطبقية من بعض أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للووشو كونغ فو، وبعض أعضاء مجالس إدارات أفرع ومناطق الاتحاد المصري للووشو كونغ فو، وبعض مدربي وحكام وإداري رياضة الووشوالمسجلين بالاتحاد المصري للووشو كونغ فو،وأهم النتائج: التعرف علي العلاقة بين الإبداع الإداري وفاعلية اتخاذ القرار بالاتحاد بهدف زيادة كفاءة وفاعلية أداء العاملين بالاتحاد المصري للووشو كونغ فو .

٢_دراسة وليد رزق بدر(٢٠١٤) (١٧) وعنوانها " سيجماسة كنموذج مقترح لتطوير العمل الإداري للرعاية

الشباب بجامعة أسوان وجنوب الوادي"هدفت الدراسة بحث بعض أسباب القصور في الأداء الإداري وأسلوب التنظيم لجهاز رعاية الشباب للمجتمع البحث الذي يتكون من:مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والأخصائيين، والبالغ عددهم (٩٩) مديراً وأخصائياً رياضياً بكلية جامعتي جنوب الوادي وأسوان، استخدم الباحث المنهجين الوصفي باستخدام الدراسات المسحية لواقع العمل الإداري ومتطلبات تطبيق أسلوب سيجماسة برعاية الشباب

بجامعتي جنوب الوادي وأسوان / والتجريبي بطريقة المجموعة الواحدة لتطبيق البرنامج التدريبي لأسلوب سيجما ستة برعاية الشباب بجامعتي جنوب الوادي وأسوان، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية وعددهم (٦٩)، وكان من أهم النتائج: التوصل إلى نموذج مقترح لأسلوب سيجما ستة لتطوير العمل الإداري أفاد العاملين في مجتمع البحث.

٣_ دراسة هاني عبدالموجود مصطفى (٢٠١٠م) (١٥): بعنوان " نموذج لإدارة التميز لتطوير الأداء الإداري بالاتحادات الرياضية والأولمبية بجمهورية مصر العربية" واستهدفت الدراسة وضع " نموذج لإدارة التميز لتطوير الأداء الإداري بالاتحادات الرياضية والأولمبية بجمهورية مصر العربية، من خلال التعرف علي المناخ المحيط بالاتحادات الرياضية الأولمبية والبناء الإستراتيجي المناسب لتمييز الأداء والمتجهات المستقبلية للإدارة الرياضية بها ، واستخدام المنهج الوصفي، وكانت العينة (١١٤) فرد كعينة أساسية و (١٠) أفراد كعينة استطلاعية، واستخدم الباحث استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات ومن أهم النتائج التوصل إلى نموذج لإدارة التميز لتطوير الأداء الإداري بالاتحادات الرياضية والأولمبية بجمهورية مصر العربية.

٤_ دراسة مني عبدالمنعم عبد المعبود (٢٠١٠) (١٤): بعنوان متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري لتنس الطاولة" هدفت الدراسة التعرف على متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري لتنس الطاولة من خلال معرفة مدى إسهام الإدارة العليا وتوافر التدريب وملائمة نظم المعلومات ومدى وجود فرق عمل ومدى تعاون الإدارات والأقسام ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين تعزى لاختلاف العمر، المؤهل العلمي، المرتبة، مسمى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة بالاتحاد المصري لتنس الطاولة نحو تطبيق سيجما ستة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ومن أدوات جمع البيانات (استمارة الاستبيان - المقابلات الشخصية - المراجع علمية والدراسات السابقة) ومن أهم النتائج: هناك تجانس وتفاوت وتفاوت وتجانس وتجانس ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين وموافقة أفراد الدراسة علي تساؤلات وأهداف الدراسة.

الدراسات الأجنبية :

٥_ دراسة (Francisco Ribesi) (٢٠١٤م) (١٩) بعنوان "مشروع بحثي عن تنفيذ سيجما ستة داخل مبنى صناعة البناء والبحوث". هدفت الدراسة إلي الكشف عن الأخطاء في معايير الجودة من حيث إدارة الوقت وبالتالي تحسين المشاريع التي تم تنفيذها بالفعل مع ستة سيجما، علاوة على ذلك، هذا النظام يمكن أيضا أن يقلل من الأخطاء، وهذا يعني أقل حوادث العمل وأقل اضافة النفقات المال، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكان من أهم النتائج: التوصل لنموذج لصناعة تكنولوجيا السيارات أو المعلومات ساعد في تحسين الوقت والجودة في صناعة وبحوث البناء.

٦- دراسة (Antony) (2004) (١٨) بعنوان " سيجما ستة سيجما في تنظيم الخدمات في المملكة المتحدة الناتجة عن المسح التجريبي "

قام الباحث بعمل مسح على الشركات سيجما ستة في قطاع الخدمات في المملكة العربية المتحدة وتحديد مستوى سيجما ستة حيث ركزت الدراسة على المتغيرات المستقلة التالية :-

- التزام الادارة العليا.
- ربط مفهوم سيجما ستة بالاستراتيجيات.
- التعرف على نموذج ديماك DAMIC
- التعلم والتدريب.
- التغيير بالثقافة التنظيمية.
- تفاعل سيجما ستة مع المالية والمحاسبة.
- البنية التنظيمية.
- التركيز على العميل.

والمتغير التابع مستوى سيجما لشركات التي طبقت سيجما ستة واعتمد علي المنهج الوصفي الدراسات المسحية، واستخدم الباحث المقابلة الشخصية وتوزيع الاستبيانات على الموظفين في الشركات ليصل إلي أعماق تطبيق سيجما ستة في استراتيجيات الشركات. وتوصلت الدراسة الى ان (%٦٠) من الشركات عند مستوى (٣) الى (٣,٥) سيجما وأن ١٥% من الشركات يعمل عند مستوى (٣,٥) الى (٤) سيجما و(٢٥% من الشركات لا يعمل عند مستوى من مستويات سيجما .

٧_دراسة (motwani,AshokandAntony,) (2004) (٢٢) بعنوان "إطار تغيير العمليات التجارية لدراسة تنفيذ سيجما ستة : دراسة حالة شركة داو كيميكال "

هدفت الدراسة لاختبار العوامل التي تساعد علي تطبيق سيجما ستة في Dow chemicals حيث قام الباحثون بعمل مقابلات وتوزيع استبيانات علي المسؤولين عن تطبيق سيجما ستة في المنشأة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي دراسة الحالة.

وتناولت الدراسة العوامل التي تساعد في تطبيق سيجما ستة: _

- الإستراتيجية التمهيديّة
- التدريب
- التغيير الثقافي
- نظم المعلومات
- الاتصالات

وتوصلت الدراسة أن استخدام ديماك (DmAc) و Dfss له أثر ايجابي علي تحسين العمليات.

التعليق على الدراسات السابقة:

اعتمدت الباحثون على عدد (٤) دراسات عربية، وعدد (٣) دراسات أجنبية في مجال أسلوب سيجماسة، والتطوير الإداري وسوف تتناول الباحثون التعليق على هذه الدراسات من خلال إلقاء الضوء على بعض النقاط الهامة:

- الأهداف:

هدفت جميع الدراسات المرجعية إلى دراسة التطوير الإداري وتنظيمه ووضع إستراتيجية مقترحة له من خلال استخدام الأساليب الإدارية الحديثة وأستمارات استبيان له.

- المنهج:

اتفقت جميع الدراسات المرجعية على استخدام المنهج الوصفي، وسوف يستخدم الباحثون المنهج الوصفي لمناسبته وطبيعة الدراسة الحالية.

- العينة:

تنوعت الدراسات المرجعية في نوع العينات المستخدمة (المدرسين والإداريين والحكام، مديري الأندية الرياضية، العاملين) كما تباينت أعداد العينات المستخدمة في الدراسات المرجعية وفقاً لطبيعة وأهداف كل دراسة.

- وسائل جمع البيانات:

استخدمت الدراسة المرجعية وسائل جمع البيانات متنوعة منها المقياس، الاستبيانات.

- المعالجات الإحصائية:

استخدمت معظم الدراسات المرجعية الأساليب الإحصائية الآتية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، الدرجة المقدر، الوزن النسبي) واختلقت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات لكل دراسة على حدة وذلك طبقاً لطبيعة وأهداف كل دراسة.

- سادسا إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بإستخدام الدراسات المسحية لواقع متطلبات تطبيق أسلوب سيجماسة بالاتحاد المصري للوشوكونغ فو وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة .

مجتمع البحث :

يمثل أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للوشو كونغ فو وأعضاء مجلس إدارة الأفرع، وأعضاء لجنة الحكام والمدربين والإداريين بجمهورية مصر العربية، وتم توزيع العينة كالتالي: أعضاء مجلس إدارة الإتحاد (٧)، وأعضاء مجلس إدارة الأفرع (٤٧)، وأعضاء لجنة الحكام وعددهم (٣٩) والمدربين (٣١) و (٣٣) إداري والعدد الإجمالي لعينة البحث (١٦٧) فرد.

عينة البحث لقد اختيرت عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من :

١_ بعض أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري للوشو كونغ فو .

٢_ بعض أعضاء مجالس إدارات أفرع ومناطق الاتحاد المصري للوشو كونغ فو . -

٣- _ بعض مدربي وحكام واداري رياضة الوشو المسجلين بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو ذلك بخلاف العينة الاستطلاعية وعددها (٣٣) فرد من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية بهدف التعرف على مدى مناسبة صياغة العبارات لمستوى فهم العينة، التأكد من عدم وجود أى عبارات يصعب فهمها، ولقد صممت عينة البحث بحيث شكل عددا مقبولا على المستوي الإحصائي لتمثيل

مجتمع البحث، وقد استلزم ذلك توزيع عينة البحث الميدانية طبقا لأهداف البحث والادوات المستخدمة في جمع البيانات.

جدول (١) توصيف مجتمع وعينة البحث

م	الفئة	المجتمع		العينة الأساسية		العينة الإستطلاعية	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	أعضاء مجلس إدارة الاتحاد	٩	%٠,٠٠٦	٧	%٠,٠٠٤٠	٢	%٠,٠٠٦٠
٢	أعضاء مجلس إدارة الأفرع للاتحاد	٥٤	%٠,٠٣٦	٤٧	%٠,٠٢٧	٤	%٠,٠١٢
٣	الحكام	٤٢٠	٠,٠٢٨ %	٣٩	%٠,٠٢٢	٥	%٠,٠١٥
٦	إداري رياضة الوشوكونغ فوبالأندية المسجلة بالاتحاد	٣٢٦	%٠,٠٢٢	٣٣	%٠,٠٢٣	٩	%٠,٠٢٧
٧	مدربين رياضة الوشوكونغ فو بالأندية المسجلة بالاتحاد	٦٤٣	%٠,٠٤٣	٣١	%٠,٠١٩	١١	%٠,٠٢٧
	الإجمالي	١٤٥٢	%١٠٠	١٥٧	%١٠٠	٣١	%١٠٠

وسائل وأدوات جمع البيانات:

أدوات جمع البيانات

(استمارة الاستبيان - المقابلات الشخصية - المراجع علمية والدراسات السابقة)

الاستبيان .

قام الباحثون بتصميم استمارة استبيان موزعه كالتالي :-

التعرف على متطلبات تطبيق سجا ستة داخل الاتحاد المصري للوشو كونغ فو .

وقد اتبع الباحثون الخطوات التالية في بنائهما:

قام الباحثون بالرجوع إلى مجموعة من الدراسات والبحوث السابقة المتصلة بالدراسة الراهنة وقام بالإطلاع

على الاستمارات والمقاييس الخاصة بهذه الدراسات واستفاد منها في الحصول على بعض المتغيرات المتصلة

بموضوع الدراسة.

متطلبات تطبيق سجا سة داخل الاتحاد المصري للوشو كونغ فو كما يلي:

- دعم وإسهام الإدارة العليا
- التركيز علي المستفيدين
- تعاون الأفرع والمناطق
- *التدريب
- *الإمكانات المالية

قام الباحثون بانتقاء مجموعة من العبارات التي يمكن أن يقيسها كل بعد من أبعاد الاداتين والتي وجد أنها ترتبط بموضوع البحث الراهنة ثم قام الباحثون بتصنيف وصياغة العبارات التي جمعتها وقد اخذ في اعتباره عند صياغة هذه العبارات ما يلي:

_ألا تعبر العبارة إلا عن متغير واحد .

_أن تكون العبارة واضحة اللفظ ومفهومة ومرتبطة بموضوع البحث ومصاغة باللغة العربية صياغة صحيحة.

-أن تكون العبارة محددة المعني ومختصرة .

إجراءات ثبات و صدق الاستبيان.

إجراءات صدق الاستبيان

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): قام الباحثون باجراء الصدق الظاهري الذي يعتمد على المراجعة الظاهرية لمحتويات الأداة للتأكد من وضوحها ودقتها وصحة ترتيبها وسهولة إدراك المبحوثين لها.

وفي ضوء ذلك تم عرض العبارات المنتقاة مرفقة بالتعريف بالاستبيان وأبعاده على مجموعة من المحكمين عددها (١٠) محكما من أساتذة كلية التربية الرياضية بجامعة جنوب الوادي وجامعة إسكندرية وجامعة المنصورة وجامعة حلوان وكلية التربية البدنية والتعليم التطبيقي بدولة الكويت ، وذلك لإبداء الرأي في صلاحية الاستبيان للتطبيق ومدى ملاءمتها.

بعد عرض الاداتين في صورتها الأولية على المحكمين قام الباحثون بحساب نسب اتفاق المحكمين على عبارات الاستبيان ، وأتضح مما سبق أن معظم العبارات حققت اتفاقاً قدرة (٨٨٪)، كما يوضح جدول (١ و ٢) وقد استبعد الباحثون العبارات التي لم تحقق هذا القدر من الاتفاق وفقاً للمعادلة التالية:-

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{الاتفاق}}{100 \times (\text{الاتفاق} + \text{الاختلاف})}$$

جدول (٢) يوضح عدد عبارات أبعاد استبيان متطلبات تطبيق سجا ستة داخل الاتحاد المصري للوشو كونغ فو قبل وبعد التحكيم

عدد العبارات بعد التحكيم	عدد العبارات قبل التحكيم	الأبعاد
٦	٧	دعم وإسهام الإدارة العليا
٦	٦	التدريب
٤	٥	التركيز علي المستفيدين
٥	٦	نظم المعلومات
٤	٦	الإمكانات المالية
٦	٦	تعاون الأفرع والمناطق
٣١	٣٦	المجموع

الاتساق الداخلي:

ويقصد به مدى توافق كل بعد من أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان ، وقد قام الباحث بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان، حيث قام بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (٣٣) مفردة من الافراد لهم نفس ظروف عينه البحث الاصيله، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للاستبيان، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS v23) والجدول (٢) يوضح ذلك ووفقا للمعادلة التالية:

$$r = \frac{N \text{ مجـ (س} \times \text{ص) - مجـ س} \times \text{مجـ ص}}{\sqrt{[N \text{ مجـ س}^2 - \text{مجـ س}^2] \times [N \text{ مجـ ص}^2 - \text{مجـ ص}^2]}}$$

جدول (٣) يوضح الاتساق الداخلي للأبعاد الفرعية وللاستبيان متطلبات تطبيق سجما ستة داخل الاتحاد المصري للوشو كونغ ككل

م	أبعاد الاستبيان	معامل الارتباط
١	دعم وإسهام الإدارة العليا	** ٠,٨٦
٢	التدريب	** ٠,٨٤
٣	التركيز علي المستفيدين	** ٠,٨٤
٤	نظم المعلومات	** ٠,٨٦
٥	الإمكانات المالية	** ٠,٨٥
٦	تعاون الأفرع والمناطق	** ٠,٨٦
	الدرجة الكلية للاستبيان	** ٠,٨٥

** دالة عند (٠,٠١).

يتضح من الجدول (٢ و ٣) أن قيم الاتساق الداخلي للأبعاد الفرعية وللاستبيان ككل دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث تراوحت ما بين (٠,٨٤ - ٠,٨٦) وهذا يؤكد أن استبيان واقع العمل الإداري داخل الاتحاد المصري للوشو كونغ فو واستبيان متطلبات تطبيق سجما ستة داخل الاتحاد المصري للوشو كونغ يتمتعان بدرجة مرتفعة من الصدق والاتساق الداخلي.

إجراءات ثبات الاستبيان

طريقة إعادة الاختبار تم حساب ثبات استبيان متطلبات تطبيق سجما ستة داخل الاتحاد باستخدام طريقة إعادة الاختبار حيث تم تطبيق الاستبيانان على عينة قوامها (٣١) من الافراد لهم نفس ظروف عينه البحث الاصلية وبعد فاصل زمني قدره (١٥) يوم من إجراء التطبيق الأول تم تطبيق الاستبيانان علي نفس الافراد وتم حساب معامل ارتباط سبيرمان بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية للاستبيان، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS v23) والجدول (٤ و ٥) يوضح ذلك ووفقا للمعادلة التالية:

$$r = \frac{N_1 - N_2}{N_1 + N_2}$$

معامل ارتباط سبيرمان = ١ -

$$N_1 = (N - 1)$$

جدول (٤) يوضح معاملات الثبات لاستبيان متطلبات تطبيق سجا ستة داخل الاتحاد المصري للوشو كونغ فو بطريقة إعادة الاختبار

الأبعاد	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	البعد السادس	الدرجة الكلية
معامل الثبات	** ٠,٨٣	** ٠,٨٣	** ٠,٨٦	** ٠,٨٣	** ٠,٨٧	** ٠,٨٤	٠,٨٦ **

** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من جدول (٤ و ٥) ان معاملات الثبات تراوحت ما بين (٠,٨٣ - ٠,٨٧) مما يشير (٠,٠١) ، وهو معامل موجب ودالة عند مستوى إلى أن استبيان متطلبات تطبيق سجا ستة داخل الاتحاد المصري للوشو كونغ على قدر مناسب من الثبات ، وبالتالي إمكانية استخدامهما للعينة موضوع البحث.

طريقة ألفا كرونباخ:

استخدم الباحثون طريقة أخرى من طرق حساب الثبات، وذلك لإيجاد معامل ثبات الأدوات، حيث حصل على قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٥) وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثون إلى تطبيقهما على عينة البحث.

جدول رقم (٥) يوضح قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان متطلبات تطبيق سجا ستة داخل الاتحاد المصري للوشو كونغ فو

م	أبعاد الاستبيان	معامل الثبات
١	دعم وإسهام الإدارة العليا	** ٠,٨٤
٢	التدريب	** ٠,٨٤
٣	التركيز على المستفيدين	** ٠,٨٦
٤	نظم المعلومات	** ٠,٨٥
٥	الإمكانات المالية	** ٠,٨٦
٦	تعاون الأفرع والمناطق	** ٠,٨٦
	الدرجة الكلية للاستبيان	** ٠,٨٥

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من جدول (٤ و ٥) ان معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا - كرونباك تراوحت ما بين (٠,٨٤ - ٠,٨٦) وهو معامل موجب ودالة عند مستوى (٠,٠١) ، مما يشير أيضا إلى أن الاداتين على قدر مناسب من الثبات ، وبالتالي إمكانية استخدامهما للعينة موضوع الدراسة.

المعالجات الإحصائية :

للإجابة على تساؤلات البحث تمت المعالجة الإحصائية للبيانات - التي تم جمعها من خلال الاستبيانات - باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد استخدم الباحثون الأساليب الإحصائية الآتية:-

- المتوسطات، النسبة المئوية، الانحراف المعياري، الأوزان النسبية، معامل ارتباط بيرسون، معامل ارتباط سبيرمان، كا^٢، وقد ارتضى الباحثون مستوى دلالة (٠,٠١) فأقل للتأكد من معنوية النتائج الإحصائية للبحث.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

تحقيقاً لأهداف البحث وللإجابة عن تساؤلاته وفي حدود ما توصل إليه الباحثون من بيانات من خلال التحليل الإحصائي يحاول الباحثون عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

- وللإجابة على التساؤل الأول والثاني؟

ماهي متطلبات تطبيق أسلوب سيجمما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو ؟

ما مدي توافر متطلبات تطبيق أسلوب سيجمما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو؟

يشير عرض ومناقشة الاستبيان الاول للإجابة على التساؤل الاول الذي يستعرض الباحثون نتائجه ومناقشتها من خلال عرض محاور الاستبيان والتكرارات والمجموع التكراري والنسبة المئوية بكل محور وفقا لأراء العينة.

اولا: تساؤل متطلبات تطبيق أسلوب سيجمما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو

جدول رقم (٦) يوضح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات محور دعم وإسهام الإدارة العليا كأحد متطلبات

تطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو

م	العبارات	موافق	إلي حد ما	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت ك	الدلالة	النسبة المئوية	الرتبة
١	تتوفر للإدارة العليا خطة إستراتيجية واضحة لعمليات التطوير	٥٠	٨٢	٣٩	٢,٠٦	٠,٧٢١	١٧,٥١	**.....	٦٨,٧	٢
٢	الإدارة العليا لديها الاستعداد لربط ودعم برامج التحسين والتطوير بالإستراتيجية	٤٨	٦٧	٥٦	١,٩٥	٠,٧٨١	٣,١٩٣	**.....	٦٥	٣
٣	الإدارة العليا لديها الاستعداد لتحفيز العاملين بالاتحاد مادياً ومعنوياً	٣٧	٥٣	٨١	١,٧٤	٠,٧٩٢	١٧,٤	**.....	٥٨	٤
٤	تعمل الإدارة العليا علي دعم أنشطة الاتحاد المصري للوشو كونغ فو بشكل مستمر	٤٤	٧٥	٥٢	١,٩٥	٠,٧٥	٩,٠٨٨	**.....	٦٥	٣
٥	الإدارة العليا لديها الاستعداد لتوفير التسهيلات والوقت والأدوات لإستخدام برامج التحسين	٣٨	٩١	٤٢	١,٩٨	٠,٦٨٦	٣٠,٥٦	**.....	٦٦	٢
٦	يتم منح العاملين بالاتحاد الفرصة للمشاركة في جهود تحسين الأداء	٥٥	٨٥	٣١	٢,١٤	٠,٦٩٧	٢٥,٦٨	**.....	٧١,٣	١
	المحور ككل	٢٧٢	٤٥٣	٣٠١	١,٩٧	٠,٤٩٨	٣٠,٥	**.....	٦٥,٧	

** قيمة ت ك الجدولية دال عند مستوي معنوي ٠,٠٥ = ٥,٩٩

من خلال نتائج الجدول رقم (٦) يتضح أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجة متوسطة علي محور دعم وإسهام الإدارة العليا للاتحاد المصري للوشو كونغ فو بمتوسط (١,٩٧ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (١,٥ إلي ٢,٤)، وهي الفئة التي تشير إلي خيار تسهم إلي حد ما علي أداة الدراسة

ويتضح أيضا من نتائج الجدول السابق أن قيمة كا^٢ الجدولية دال عند مستوي معنوي $\alpha = 0,05$ ، مما يبين تباين وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول هذه العبارات.

كذلك يتضح من الجدول السابق أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة البحث علي محور دعم وإسهام الإدارة العليا حيث وافق أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة علي عبارات محور دعم وإسهام الإدارة العليا حيث تراوحت موافقتهم ما بين (١,٧٤ إلى ٢,٤) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي والتي تشير إلي الموافقة بدرجة متوسطة علي عبارات محور دعم وإسهام الإدارة العليا مما يوضح التجانس في موافقة أفراد البحث علي عينة محور دعم وإسهام الإدارة العليا، والتي تم ترتيبها تنازليا حسب متوسط إجابات أفراد العينة كالتالي:ـ

ـ جاءت العبارة رقم (٦): "يتم منح العاملين بالاتحاد المصري للوشوكونغ فو الفرصة للمشاركة في جهود تحسين الأداء" بنسبة (٧١,٣ %) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط حسابي (٢,١٤ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أنه يتم إلي حد ما منح للعاملين بالاتحاد فرصة للمشاركة في جهود تحسين الأداء.

ـ جاءت العبارة (٥): "الإدارة العليا لديها الإستعداد لتوفير التسهيلات والوقت والأدوات لاستخدام برامج التحسين" بنسبة (٦٦ %) والعبارة (١): "تتوفر للإدارة العليا خطة إستراتيجية واضحة لعمليات التطوير" بنسبة (٦٣,٣ %) جاءت بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط حسابي (١,٩٨ من ٣) بالنسبة للعبارة (٥) ومتوسط حسابي (٢,٠٦ من ٣) بالنسبة للعبارة (١) وترجع النتيجة في العبارة (٥) إلي أن الإدارة العليا ليس لديها الإستعداد إلي حد ما لتوفير التسهيلات والوقت والأدوات لإستخدام برامج التحسين، أما النتيجة في العبارة (١) فجاءت إلي وجود إلي حد ما خطة إستراتيجية للتطوير من نظر عينة الدراسة.

ـ جاءت العبارة (٤): "تعمل الإدارة علي دعم أنشطة الاتحاد المصري للوشوكونغ فو بشكل مستمر"

بنسبة (٦١,٧ %) بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (١,٨٥ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم الإهتمام الإدارة العليا إلي حد ما بالدعم الكافي بالأنشطة بالاتحاد، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة جمال عبد المقصود الجزار (٢٠١٠) (٧) عدم توفير العلاج للاعبين الفرق القومية والمصابين في بعض الأحيان، عدم تنظيم دورات صقل متقدمة لإداري الفرق القومية .

ـ جاءت العبارة (٣): "الإدارة العليا لديها الإستعداد لتحفيز العاملين بالاتحاد المصري للوشوكونغ فو بشكل مستمر" بنسبة (٦٦ %) والعبارة (٢): "الإدارة العليا لديها الإستعداد لربط ودعم برامج التحسين والتطوير بالإستراتيجية" بنسبة (٧٩,٣ %) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (١,٧٤ من ٣) بالنسبة للعبارة (٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم استعداد الإدارة العليا لتحفيز العاملين بالاتحاد إلي حد ما بشكل مستمر، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة جمال عبد المقصود الجزار (٢٠١٠) (٧)، أما العبارة (٢) فجاءت بمتوسط حسابي (١,٩٥ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أن الإدارة العليا ليس لديها الإهتمام لتطبيق برامج التحسين والتطوير، وربطها بالإستراتيجية مما لا يساهم في تطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد في الوقت الحالي.

* هنا نستنتج مما سبق من نتائج البحث أن دعم وإسهام الإدارة العليا لا يتوفر بدرجة جيدة كمتطلب لتطبيق أسلوب سيجما ستة في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو، وهذا ما أكدته دراسة جمال الدين عبد المقصود الجزار (٢٠١٠) (٧)، وأشارت إليه دراسة أحمد محمد جلال (٢٠١٥) (٢) في عدم إعطاء العاملين فرصة المشاركة في اتخاذ القرار، كما اختلفت مع دراسة خالد حسين العسيري (٢٠١٠) (٩)، ودراسة وليد رزق بدر (٢٠١٤) (١٧) التي أشارت نتائجهم إلي أن حماس ودعم الإدارة العليا واستعدادها لدعم البرامج المتنوعة لأسلوب سيجما ستة من أهم العناصر والمتطلبات التي تساعد علي تطبيق أسلوب سيجما ستة، كما أنها اختلفت مع دراسة خالد حسين العسيري (٢٠١٠) (٩) التي توصلت نتائجها إلي أن الإدارة تؤكد علي مشاركة العاملين في اتخاذ القرار الخاص بالعمل .

جدول رقم (٧) يوضح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات محور التدريب كأحد متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد

م	العبارات	موافق	إلي حد ما	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢	الدلالة	النسبة	الرتبة
١	يتم تدريب العاملين بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو علي أساليب تحسين جودة الأداء	٣٨	٧٨	٥٥	١,٩	٠,٧٣٣	١٤,١٤	**.....	٦٣,٣	٣
٢	الأساليب والبرامج التدريبية لها علاقة مباشرة بطبيعة العمل	٧٥	٨٦	١٠	٢,٣٨	٠,٥٩٦	٥٩,١٩	**.....	٧٩,٣	١
٣	يتم توفير مدربين أكفاء لتدريب العاملين بالاتحاد علي رأس العمل	٤١	٨٦	٤٤	١,٩٨	٠,٧٠٧	٢٢,٢١	**.....	٦٦	٢
٤	يوفر التدريب فرصة للعاملين لتطوير أنفسهم وتحسين مستواهم الوظيفي	٥٢	٤١	٧٨	١,٨٥	٠,٨٦١	١٢,٦٧	**.....	٦١,٧	٤
٥	الإدارة العليا لديها الاستعداد لتدريب العاملين بالاتحاد علي أسلوب سيجما ستة	٤٠	٥٢	٧٩	١,٧٧	٠,٨٠٥	١٤	**.....	٥٩	٥
٦	يتم ربط الترقيات بمهارة تحسين جودة الأداء	٣٤	٢٧	١١٠	١,٥٦	٠,٨٠٥	٧٤,٣٥	**.....	٥٢	٦
	المحور ككل	٢٨٠	٣٧٠	٣٧٦	١,٩١	٠,٥٠٧	٣٢,٧٦	**.....	٦٣,٧	

** قيمة كا^٢ الجدولية دال عند مستوي معنوي = ٠,٠٥ = ٥,٩٩

من خلال نتائج الجدول (٧) يتضح أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجة متوسطة علي محور التدريب في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو بمتوسط من (٩١,١ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (٥,١ إلى ٤,٢) وهي الفئة التي تشير إلي حد ما علي أداة البحث.

يتضح أيضا من نتائج الجدول السابق أن قيمة كا ٢ الجدولية دال عند مستوي معنوي $0,05 = 0,99$ ، مما يبين تباين وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول هذه العبارات.

كذلك يتضح من الجدول السابق أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة البحث علي عبارات محور التدريب بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو حيث تراوحت موافقتهم ما بين (٩,١ إلى ٣,٢) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي والتي تشير إلي الموافقة بدرجة متوسطة علي عبارات محور التدريب بالاتحاد مما يوضح التجانس في أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلي حد ما علي عبارات محور التدريب، والتي تم ترتيبها تنازليا حسب متوسط إجابات أفراد العينة كالتالي:

- جاءت العبارة (٢): "الأساليب والبرامج التدريبية لها علاقة مباشرة بطبيعة العمل" بنسبة (٣,٧٩ %) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (٣,٣٨ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أن برامج وأساليب التدريب أن وجدت فأنها إلي حد ما لها علاقة مباشرة بطبيعة العمل.

جاءت العبارة (٣): "يتم توفير مدربين أكفاء لتدريب العاملين بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو علي رأس العمل" بنسبة (٦٦ %) بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط حسابي (١,٩٨ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم الإهتمام إلي حد ما بالبرامج التدريبية وبالتالي المدربين القائمين عليها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جمال عبد المقصود الجزار (٢٠١٠) (٧).

جاءت العبارة (١): "يتم تدريب العاملين بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو علي أساليب تحسين جودة الأداء" بنسبة (٦٣,٣ %) بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط حسابي (١,٩ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم اقتناع الإدارة بأهمية التدريب في تطوير العمل والأداء، وعدم وجود مخصصات مالية كافية لذلك، تتفق هذه النتيجة مع دراسة جمال عبد المقصود الجزار (٢٠١٠) (٧) في عدم توفر برامج تدريبية مقننة للعاملين بالاتحاد.

جاءت العبارة (٤): "يوفر التدريب فرصة للعاملين لتطوير أنفسهم وتحسين مستواهم الوظيفي" بنسبة (٦١,٧ %) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط حسابي (١,٨٥ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم توفر برامج تدريبية مقننة توفر فرصة للعاملين لتطوير أنفسهم وتحسين مستواهم.

جاءت العبارة (٥): "الإدارة العليا لديها الاستعداد لتدريب العاملين بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو علي أسلوب سيجما ستة" بنسبة (٥٩ %) بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي

(١٧،٧٧ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم إقتناع الإدارة في الوقت الحالي ببرامج التحسين، بالإضافة إلي عدم توفر الإمكانيات اللازمة لتدريب العاملين، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة وليد رزق بدر (٢٠١٤)(١٧)، ودراسة صالح الزهراني (٢٠١٠)(١٣)، خالد العسيري (٢٠١٠)(٩) أن الإدارة العليا علي استعداد لتدريب العاملين علي أسلوب سيجما ستة.

جاءت العبارة (٦) : "يتم ربط الترقيات بمهارة تحسين جودة الأداء" بنسبة (٥٢ %) في المرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط حسابي (١,٥٦ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي قد لا يتم إلي حد ما ربط الترقيات بمهارة تحسين جودة الأداء.

نستنتج مما أسفرت عنه نتائج البحث أن التدريب لا يتوفر بدرجة مناسبة كمتطلب لتطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو، حيث يري العاملون بالاتحاد أنه لا يتوفر التدريب الذي يقوم به مدربون أكفاء يساعدهم علي تطوير وتحسين مستواهم الوظيفي، وكما لا يوجد استعداد لدي الإدارة العليا لتدريب العاملين بالاتحاد علي أسلوب سيجما ستة ، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلي أن أغلب البرامج التدريبية بالاتحاد لا تكون لجميع العاملين باختلاف تخصصاتهم دون إرتباطها بطبيعة العمل في الاتحاد، كالبرامج الخاصة بالتعامل مع الحاسب الآلي، وغالباً ما تكون هذه الدورات منحة من شركات ومؤسسات عالمية ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة جمال عبد المقصود الجزار (٢٠١٠)(٧) في عدم توفر برامج تدريبية مقننة للعاملين بالاتحاد، ودراسة أمل سلامة الشامان (٢٠٠٥)(٣) التي تؤكد علي أن تطبيق سيجما ستة في المجال التربوي يحتاج إلي وجود كوادر للتدريب علي درجة عالية من الإقتان، وأشارت إلي أن التدريب يعد عاملاً مهماً في التقدم والتطور الناجح لبرامج سيجما ستة، واختلفت هذه الدراسة مع ما أسفرت عنه دراسة سمر خليل إبراهيم (٢٠١١) (١٠) ودراسة وليد رزق بدر (٢٠١٤)(١٧) التي أشارت نتائجها إلي أن الإدارة العليا لديها الاستعداد لتدريب العاملين والمدربين علي برامج وأدوات سيجما ستة، ودراسة علي أحمد العسيري (٢٠٠٩) (١١) التي أوضحت أنه يتم تطوير أساليب التدريب لتساعد في إنجاز العمل بشكل أفضل، كما اتفقت مع دراسة ايثار عبدالهادي الفيحان وآخرون (٢٠٠٥) (٤) التي أشارت نتائجها إلي وجود نقص في البرامج التدريبية التي تعنى بإدارة الجودة سواء أكانت البرامج للمدربين أم للفنيين أم للعاملين ، واختلفت مع دراسة محمد صالح الزهراني (٢٠١٠) (١٣) التي أشارت نتائجها إلي إستعداد الإدارة لتدريب العاملين علي سيجما ستة.

جدول (٨) يوضح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات محور التركيز علي المستخدمين كأحد متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد.

م	العبارات	موافق	إلي حد ما	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢	الدلالة	النسبة	الرتبة
١	تقوم مناطق الاتحاد المصري للوشو كونغ فو بدورها على الوجه الأكمل تجاه خدمة المجتمع	٣٧	٩٠	٤٤	١,٩٦	٠,٦٨٩	٢٩,٠٩	*٠.٠٠٠٠*	٦٥,٣	٤
٢	تبنى برامج الاتحاد علي احتياجات ورغبات وإتجاهات المستخدمين	٨٥	٧٤	١٢	٢,٤٣	٠,٦٢٢	٥٤,٣٥	*٠.٠٠٠٠*	٨١	١
٣	توجد قاعدة بيانات للممارسين لكل نشاط والمستخدمين من خدمات الاتحاد	٤٦	٧٧	٤٨	١,٩٩	٠,٧٤٤	١٠,٥٦	*٠.٠٠٠٠*	٦٦,٣	٣
٤	تستخدم البيانات لوضع مبادئ لتوجيه الأداء، والعمل علي تحقيق رضا المستخدمين	٥٩	٧٦	٣٦	٢,١٣	٠,٧٣٥	١٤,١٤	*٠.٠٠٠٠*	٧١	٢
	المحور ككل	٢٢٧	٣١٧	١٤٠	٢,١٣	٠,٣٥٣	٢٧,٠٤	*٠.٠٠٠٠*	٧١	

** قيمة كا^٢ الجدولية دال عند مستوي معنوي ٠,٠٥ = ٥,٩٩

من خلال نتائج جدول (٨) يتضح أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجة متوسطة علي محور التركيز علي المستخدمين في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو بمتوسط حسابي (١,٣ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (١,٥ إلي ٢,٤) وهي الفئة التي تشير إلي خيار تسهم إلي حد ما علي أداة البحث.

يتضح أيضا من نتائج الجدول السابق أن قيمة كا^٢ الجدولية دال عند مستوي معنوي ٠,٠٥ = ٥,٩٩، مما يبين تباين وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول هذه العبارات، كذلك يتضح من الجدول السابق أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة البحث بدرجة متوسطة علي عبارات محور التركيز علي المستخدمين في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو حيث تراوحت موافقتهم ما بين (١,٩٦ إلي ٢,١٣) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات

المقياس الثلاثي والتي تشير إلي الموافقة بدرجة متوسطة علي التركيز علي المستفيدين حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة البحث موافقون إلي حد ما علي عبارات محور التركيز علي المستفيدين والتي تم ترتيبها تنازليا حسب متوسط إجابات أفراد العينة كالتالي:

- جاءت العبارة (٢): "تبني برامج بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو علي احتياجات ورغبات واتجاهات المستفيدين " بنسبة (٨١ %)) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (٢,٤٣ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي حرص الاتحاد علي مراعاة احتياجات ورغبات اللاعبين والمستفيدين.

- جاءت العبارة (٤): "تستخدم البيانات لوضع مباديء لتوجيه الأداء، والعمل علي تحقيق رضا المستفيدين"

بنسبة (٧١ %)) بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (٢,١٣ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي الاتحاد إلي حد ما علي الاستفادة من البيانات المحفوظة لديهم في مباديء لتوجيه الأداء، وتلافي الأخطاء في المستقبل.

- جاءت العبارة (٣): "توجد قاعدة بيانات للممارسين لكل نشاط والمستفيدين من الخدمات بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو" بنسبة (٦٦,٣ %)) بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (١,٩٩ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أن حرص عدد من العاملين علي حفظ البيانات الخاصة بالمستفيدين وعلي حفظ البيانات الخاصة بالممارسين والمشاركين في أنشطة الاتحاد علي الحاسب الآلي ليس بالشكل المناسب.

- جاءت العبارة (١): "تقوم مناطق الاتحاد المصري للوشو كونغ فو بدورها علي الوجه الأكمل تجاه خدمة المجتمع"

بنسبة (٦٥,٣ %)) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (١,٩٦ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي التواصل والتنسيق ضعيف إلي حد ما بين الاتحاد والمناطق التابعة له.

*مما أسفرت عنه نتائج البحث نستنتج أن التركيز علي المستفيدين لا يتوفر بدرجة مقبولة كمتطلب لتطبيق أسلوب سيجما ستة في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو، وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه دراسة سمر خليل إبراهيم (٢٠١١) (١٠) التي أوضحت نتائجها تأكيد الإدارة العليا علي أن التميز في خدمة المستفيدين من أهم أهدافها، ومع ما أسفرت عنه دراسة محمد صالح الزهراني (٢٠١٠) (١٣) التي أشارت نتائجها إلي أهمية التركيز علي تلبية احتياجات ومتطلبات العملاء كمتطلب لتطبيق سيجما ستة، كما اتفقت مع ما أسفرت عنه دراسة أمل سلامة الشامان (٢٠٠٥) (٣) التي أوضحت أن التركيز عي العملاء من المبادئ الرئيسية لسيجما ستة التي تبني فلسفتها علي احتياجات ورغبات وإتجاهات العملاء من أجل الحصول علي رضاهم، وكما اختلفت مع دراسة وليد رزق بدر (٢٠١٤) (١٧) في وجود قاعدة بيانات للممارسين لكل نشاط .

جدول (٩) يوضح استجابات افراد عينة البحث علي عبارات محور نظم المعلومات كأحد متطلبات تطبيق أسلوب سيجماستة بالاتحاد .

م	العبارات	موافق	إلي حد ما	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا	الدلالة	النسبة المئوية	الرتبة
١	تتوفر بنية قوية ومتطورة للمعلومات كنظام يربط الإدارة العليا مناطق الاتحاد بالأفرع واللجان المختلفة بها	٤٨	٣٦	٨٧	١,٧٧	٠,٨٦١	٢٤,٩٥	**.....	٥٩	٥
٢	تتوفر قواعد بيانات تساعد في اتخاذ القرارات	٧٣	٧١	٢٧	٢,٢٧	٠,٧١٨	٢٣,٧٢	**.....	٧٥,٧	١
٣	يتوفر اتصال مباشر بالمديرين لتحسين جودة الأداء إلكترونياً	٣٠	٩٣	٤٨	١,٨٩	٠,٦٦٩	٣٦,٩٥	**.....	٦٣	٤
٤	المصادر المعلوماتية المتجددة وإستخدامها عبر شبكة الكترونية تساعد في توجيه الأداء وإنجاز العمل يتم باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة	٦٢	٨٣	٢٦	٢,٢١	٠,٦٨٨	٢٩,١٦	**.....	٧٣,٧	٢
٥	هناك مراجعة مستمرة لأنظمة المعلومات لتصحيح الأخطاء	٣٢	٩٩	٤٠	١,٩٥	٠,٦٤٩	٤٦,٩٨	**.....	٦٥	٣
	المحور ككل	٢٤٥	٣٨٢	٢٢٨	٢,٠٢	٠,٣٧	٣٢,٣٥	**.....	٦٧,٣	

** قيمة كا الجدولية دال عند مستوي معنوي $0,05 = 0,99$

من خلال نتائج الجدول (٩) يتضح أن أفراد البحث موافقون بدرجة متوسطة علي محور نظم المعلومات بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو بمتوسط (٢,٠٢ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (١,٥_٢,٤)، هي الفئة التي تشير إلي خيار تسهم إلي حد ما علي أداة الدراسة ويتضح أيضا من نتائج الجدول السابق أن قيم قيمة كا الجدولية دال عند مستوي معنوي $0,05 = 0,99$ ، مما يبين تباين وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول هذه العبارات، كذلك يتضح من الجدول السابق أن هناك تجانس في موافقة أفراد

عينة البحث علي عبارات محور نظم المعلومات بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو حيث وافق أفراد عينة البحث بدرجة متوسطة علي عبارات هذا المحور، حيث تراوحت موافقتهم ما بين (١,٧٧ إلى ٢,٢٧) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي والتي تشير إلي الموافقة بدرجة متوسطة علي عبارات محور نظم المعلومات بالاتحاد، مما يوضح التجانس في موافقة أفراد البحث موافقون إلي حد ما علي عبارات محور نظم المعلومات، والتي تم ترتيبها تنازليا حسب متوسط إجابات أفراد العينة كالتالي:

- جاءت العبارة (٢): "تتوفر قواعد بيانات تساعد في اتخاذ القرارات" بنسبة (٥٧,٧ %) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط حسابي (٢,٢٧ من ٣) وترجع هذه النتيجة علي حرص العاملين بالاتحاد إلي حد ما بالاستفادة من البيانات في إتخاذ القرارات.

- جاءت العبارة (٤) "المصادر المعلوماتية المتجددة واستخدامها عبر شبكة الكترونية تساعد في توجيه الأداء وإنجاز العمل يتم باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة" بنسبة (٧٣,٧ %) بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة بمتوسط حسابي (٢,٢١ من ٣) وترجع هذه النتيجة إقتناع العاملين بالاتحاد بأهمية المصادر المعلوماتية في توجيه وتحسين الأداء، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة وليد رزق بدر (٢٠١٤) (١٧)

- جاءت العبارة (٥): "هناك مراجعة مستمرة لأنظمة المعلومات لتصحيح الأخطاء" بنسبة (٦٥ %) بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (١,٩٥ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أنها ليس هناك إلي حد ما مراجعة مستمرة لأنظمة المعلومات للحد من الأخطاء.

- جاءت العبارة (٣): "يتوفر إتصال مباشر بالمدرسين لتحسين الأداء الكترونيا" بنسبة (٦٣ %) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد العينة بمتوسط حسابي (١,٨٩ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم توفر اتصال مباشر بالمدرسين لتحسين جودة الأداء، واقتصار فكر الإدارة علي تجميع البيانات وتفرغها وليس عمليات التطوير.

- جاءت العبارة (١): "تتوفر بنية قوية ومتطورة للمعلومات كنظام يربط الإدارة العليا بمناطق الاتحاد المصري للوشو كونغ فو أو الأفرع واللجان المختلفة بها" بنسبة (٥٩ %) بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (١,٧٧ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم توافر الأجهزة والحاسبات بشكل كافي وإتصالها بشبكة الإنترنت في الاتحاد ومناطقه.

هنا نستنتج مما سبق من نتائج البحث أن نظم المعلومات تتوفر، ولكن ليس بالدرجة المناسبة كمتطلب لتطبيق أسلوب سيجما ستة في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو، حيث أرجعت دراسة محمد صالح الزهراني (٢٠١٠) (١٣) أن نظم المعلومات والبيانات المتوفرة بإدارة النشاط الرياضي تساعد في سهولة توقع المشكلات والإستعداد لمواجهتها، كما أوضحت أمل الشامان (٢٠٠٥) (٣) أن التطبيق الفعال لسيجما ستة يتضمن تكنولوجيا المعلومات والذي يعني الإستقبال والتنظيم والمساعدة في اتخاذ قرارات فعالة للمنظمة، وأيضا دراسة علي أحمد العسيري (٢٠٠٩) (١١)، و دراسة وليد رزق بدر (٢٠١٤) (١٧) أوضحت أن توفر بنية قوية ومتطورة للمعلومات

مرتبطة بجميع الإدارات والأقسام، و تساعد في اتخاذ القرار، مما يتيح إمكانية تطبيق أساليب التقنية في العمل وتحسين أدائه ، الأمر الذي لا يلائم تطبيق سيجما ستة بالاتحاد حالياً.

جدول رقم (١٠) يوضح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات محور الإمكانيات المالية كأحد متطلبات

تطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد

م	العبارات	موافق ما	إلي حد ما	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا	الدلالة	النسبة المئوية	الرتبة
١	تتوفر الإمكانيات المالية اللازمة لاستخدام أسلوب سيجما ستة	٥٦	٨٢	٣٣	٢,١٣	٠,٧١١	٢١,٠٩	**.....	٧١	١
٢	تتوفر الأجهزة الحديثة والتقنيات اللازمة لسرعة إنجاز العمل	٣٣	٨٢	٥٦	١,٨٧	٠,٧١١	٢١,٠٩	**.....	٦٢,٣	٢
٣	يتوفر الدعم المالي للاستعانة بخبراء خارجيين للمساعدة في عملية تطبيق سيجما ستة	٣١	٦١	٧٩	١,٧٢	٠,٧٥٤	٢٠,٦٣	**.....	٥٧,٣	٤
٤	يتوفر الدعم المالي لمنح حوافز مادية عند توصل أعضاء فريق سيجما ستة لحل المشكلات (تحقيق الأهداف المطلوبة)	٣٢	٦٠	٧٩	١,٧٣	٠,٧٦	١٩,٦١	**.....	٥٧,٧	٢
	المحور ككل	١٥٢	٢٨٥	٢٤٧	١,٨٦	٠,٣٧٨	٢٠,٦١	**.....	٦٢	

** قيمة كا الجدولية دال عند مستوي معنوي ٠,٠٥ = ٥,٩٩

من خلال نتائج جدول (١٠) يتضح أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجة متوسطة علي محور الإمكانيات المالية بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو بمتوسط من ١,٨٦ من ٣ وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (١,٥ إلي ٢,٤)، هي الفئة التي تشير إلي خيار تسهم إلي حد ما علي أداة البحث ويتضح أيضا من نتائج الجدول السابق أن قيمة كا الجدولية دال عند مستوي معنوي ٠,٠٥ = ٥,٩٩، مما يبين تباين وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول هذه العبارات.

كذلك يتضح من الجدول السابق أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة البحث علي عبارات محور الإمكانات المالية بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو حيث وافق أفراد عينة البحث علي عبارات الإمكانات المالية بدرجة موافقة متوسطة تراوحت ما بين (١,٧٢ إلى ٢,١٣) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي والتي تشير إلي موافقة بدرجة متوسطة علي عبارات محور الإمكانات المالية بالاتحاد مما يوضح التجانس في موافقة أفراد، والتي تم ترتيبها تنازليا حسب متوسط إجابات أفراد العينة كالتالي :

جدول رقم (١١) يوضح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات محور تعاون الأفرع والمناطق كأحد متطلبات تطبيق سيجما ستة بالاتحاد.

م	العبارات	موافق	إلي حد ما	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا ٢	الدلالة	النسبة المئوية	الرتبة
١	يوجد تعاون بين العاملين بالإدارة العليا بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو وزملائهم بالأفرع والمناطق الأخرى	٥١	٣٢	٨٨	١,٧٨	٠,٨٧٨	٢٨,٤٦	**.....	٥٩,٣	٦
٢	يوجد تنسيق بين الإدارة العليا للاتحاد المصري للوشو كونغ فو والأفرع والمناطق الأخرى	٤٦	٧٦	٤٩	١,٩٨	٠,٧٤٧	٩,٥٧٩	**.....	٦٦	٤
٣	يشارك المديرون في إعداد وتنفيذ الأنشطة المختلفة	٣٤	٧٠	٦٧	١,٨١	٠,٧٤٦	١٤	**.....	٦٠,٣	٥
٤	هناك تواصل مستمر بين الرؤساء والمرؤسين في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو ويتم تبادل المعلومات	٥٠	٧٧	٤٤	٢,٠٤	٠,٧٤٣	١٠,٨٤	**.....	٦٨	٣
٥	تتوفر روح التنافس بين العاملين في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو مما يحقق الإبداع في العمل	٦٨	٤٦	٥٧	٢,٠٦	٠,٨٥٥	٢٤,٢٤٦	**.....	٦٨,٧	٢
٦	يتحقق معدل رضا مرتفع لدي الإدارة العليا أثناء تعاملها مع إدارات المناطق والأفرع الأخرى	٧٥	٣٦	٦٠	٢,٠٩	٠,٨٨٧	١٣,٥٨	**.....	٦٩,٧	١
	المحور ككل	٣٢٤	٣٣٧	٣٦٥	١,٩٦	٠,٥١٧	١٣,٤٥	**.....	٦٥,٣	

** قيمة كا ٢ الجدولية دال عند مستوي معنوي ٠,٠٥ = ٥,٩٩

- جاءت العبارة (١): "تتوفر الإمكانيات المالية اللازمة لاستخدام أسلوب سيجما ستة" بنسبة (٧١ %) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط (٢,١٣ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أنه تتوفر إلي حد ما الإمكانيات المالية اللازمة "لاستخدام أسلوب سيجما ستة.

- جاءت العبارة (٢): "تتوفر الأجهزة الحديثة والتقنيات اللازمة للسرعة إنجاز العمل " بنسبة (٦٢,٣ %)، والعبارة (٤): " يتوفر الدعم المالي الكافي لإعطاء حوافز مادية لفريق أسلوب سيجما ستة عند التوصل لحل المشكلات وتحقيق الأهداف المطلوبة " بنسبة (٥٧,٧ %) بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (١,٨٧ من ٣) بالنسبة للعبارة (٢) ومتوسط حسابي (١,٧٣ من ٣) بالنسبة للعبارة (٤) وترجع هذه النتيجة إلي توفر الأجهزة الحديثة والتقنيات اللازمة لسرعة إنجاز العمل ولكنها ليست بالشكل الكافي، والتي تعتبر مطلب لتطبيق سيجما ستة.

- جاءت العبارة (٣): "يتوفر الدعم المالي للاستعانة بخبراء خارجيين للمساعدة في عملية تطبيق سيجما ستة " بنسبة (٥٧,٣ %) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها ومتوسط حسابي (١,٧٢ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم وجود دعم مالي كافي للتطبيق سيجما ستة فبالنظر إلي ما يتم الاستعانة بخبراء خارجيين، مما سبق من نتائج البحث نستنتج بالنسبة لمحور الإمكانيات المالية فإن الإمكانيات المالية لا تتوفر بدرجة مقبولة كمطلب لتطبيق أسلوب سيجما ستة في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو، حيث اتفق هذا مع دراسة سمر خليل إبراهيم (٢٠١١) (١٠) التي أشارت إلي عدم توفر الدعم المالي اللازم لشراء تقنيات وبرامج سيجما ستة، والاستعانة بخبراء خارجيين، وتتفق مع نتائج دراسة علي أحمد العسيري (٢٠٠٩) (١١) ، وقد اختلفت مع ما أسفرت عنه دراسة محمد صالح الزهراني (٢٠١٠) (١٣)، ودراسة خالد حسين العسيري (٢٠١٠) (٩) التي أشارت نتائجها إلي توفر الإمكانيات المادية اللازمة لتطبيقها.

من خلال نتائج الجدول (١١): "يتضح أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجة متوسطة علي محور الإدارات والأقسام بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو بمتوسط (١,٩٦ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (١,٥ إلي ٢,٤)، وهي الفئة التي تشير إلي خيار تسهم إلي حد ما في أداة البحث.

يتضح أيضا من نتائج الجدول السابق أن قيمة كا ٢١ الجدولية دال عند مستوي معنوي $0,05 = 0,99$ ، مما يبين تباين وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول هذه العبارات.

كذلك يتضح من الجدول السابق أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة البحث علي عبارات محور تعاون الأفرع والمناطق بالاتحاد حيث وافق أفراد عينة البحث بدرجة متوسطة علي عبارات محور تعاون الأفرع والمناطق بالاتحاد حيث تراوحت موافقتهم ما بين (١,٧٨ إلي ٢,٠٦) وذلك في العبارات (١/٢/٣/٤/٥) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي، والتي تشير إلي الموافقة بدرجة متوسطة علي تلك العبارات، مما يوضح التجانس في موافقة أفراد البحث علي عينة محور تعاون الأفرع والمناطق بالاتحاد، أما

العبارة (٦) فجاءت بدرجة موافقة (٩,٢ من ٣) وهي متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي والتي تشير إلى درجة موافقة مرتفعة علي تلك العبارة من هنا يتضح من النتائج أن أفراد عينة البحث موافقون إلى حد ما علي عبارات محور تعاون الأفرع والمناطق التي تم ترتيبها تنازليا حسب متوسط إجابات أفراد العينة كالتالي:

-جاءت العبارة (٦): "يُحقق معدل رضا مرتفع لدي الإدارة العليا أثناء تعاملها مع إدارات المناطق والأفرع الأخرى. بنسبة (٦٩,٧%) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط (٩,٢ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلى ارتفاع مستوي الأداء إلى حد ما داخل إدارات الأنشطة و المناطق والأفرع الأخرى التابعة للاتحاد.

_جاءت العبارة (٥): "تتوفر روح التنافس بين العاملين في الاتحاد المصري لكونغ فو مما يحقق الإبداع في العمل" بنسبة (٦٨,٧%) بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط (٦,٦ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أن هناك إلى حد ما روح تنافس لدي العاملين في الاتحاد تنصب علي صالح العمل.

-جاءت العبارة (٤): " هناك تواصل مستمر بين الرؤساء والمرؤوسين في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو ويتم تبادل المعلومات " بنسبة (٦٨%) بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد العينة عليها وذلك بمتوسط حسابي (٤,٢ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي العلاقات الطيبة إلي حد ما بين العاملين بالاتحاد.

-جاءت العبارة (٢): " يوجد تنسيق بين الإدارة العليا للاتحاد المصري للوشو كونغ فو والمناطق الأخرى " بنسبة (٦٦%) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد العينة بمتوسط (٩,٨ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم إدراك بعض العاملين أنهم كالحلقة المترابطة، وبالإضافة إلي عدم توفر إلي حد ما آليات التنسيق اللازمة لذلك .

-جاءت العبارة (٣): " يشارك المديرون في إعداد وتنفيذ الأنشطة المختلفة " بنسبة (٦٠,٣%) بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط حسابي (٨,١ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم حرص المديرون علي إعداد وتنفيذ الأنشطة المختلفة.

-جاءت العبارة (١): "يوجد تعاون بين العاملين بالإدارة العليا بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو وزملائهم بالأفرع والمناطق الأخرى" بنسبة (٥٩,٣%) بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد العينة عليها بمتوسط حسابي (٧,٨ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم وجود إلي حد ما آليات وأشكال للتنسيق بين العاملين بالإدارة العليا وزملائهم بالأفرع والمناطق الأخرى، بالإضافة إلي عدم إدراك البعض منهم أنهم كالحلقة المترابطة ونستنتج مما سبق من نتائج الدراسة أن تعاون الأفرع والمناطق لايتوفر بدرجة ملائمة لتطبيق أسلوب سيجما ستة في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو، وقد انقفت هذه النتيجة مع دراسة جمال عبد المقصود الجزار (٢٠١٠) (٧) عدم وجود تعاون وتنسيق بين العاملين في الاتحاد وأعضاء اللجان التابعة للاتحاد في وضع خطة الاتحاد وتحديد السياسات وكذلك اللوائح والقوانين المنظمة لعمل الاتحاد، وكذلك ما أسفرت عنه دراسة علي أحمد العسيري (٢٠٠٩) (١١) التي أشارت إلي أنه لا يتم تبادل المعلومات الجديدة بشكل مناسب بين العاملين مما الفرص في

الارتفاع بمستوي تطوير العمل، وكذلك مع ما أسفرت عنه دراسة محمد صالح الزهراني (٢٠١٠) (١٣) التي أشارت إلي الإفتقار إلي نظام إتصال فعال بين النادي والعملاء والعاملين وأنفسهم داخل النادي، وقد أتفقت هذه النتيجة مع دراسة جمال الدين عبد المقصود الجزائر (٢٠١٠) (١٣) التي أشارت نتائجها إلي ضعف عملية الإتصال بين القيادة العليا والمسؤولين عن تنفيذ الأنشطة بالإدارة الرياضية بمجتمع البحث، بينما اختلفت مع دراسة وليد رزق بدر (٢٠١٤) (١٧) التي أشارت إلي تعاون الأقسام والإدارات والتنسيق والتواصل بينها في العمل داخل مجتمع الدراسة .

ثانيا: الإجابة على التساؤل الثاني ما مدى توافر متطلبات تطبيق اسلوب سيكما سته بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو؟

جدول رقم (١٢) يوضح استجابات أفراد عينة البحث علي محاور متطلبات تطبيق أسلوب سيكما سته ومدى توافرها بالاتحاد.

م	المحور	موافق	إلي حد ما	غير موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة كا	الدلالة	النسبة	الرتبة
١	دعم وإسهام الإدارة العليا	٢٧٢	٤٥٣	٣٠١	١,٩٧	٠,٤٩٨	٣٠,٥	**.....	٦٥,٧	٣
٢	التدريب	٢٨٠	٣٧٠	٣٧٦	١,٩١	٠,٥٠٧	٣٢,٧٦	**.....	٦٣,٧	٤
٣	التركيز علي المستفيدين	٢٢٧	٣١٧	١٤٠	٢,١٣	٠,٣٥٣	٢٧,٠٤	**.....	٧١	١
٤	نظم المعلومات	٢٤٥	٣٨٢	٢٢٨	٢,٠٢	٠,٣٧	٣٢,٣٥	**.....	٦٧,٣	٢
٥	الإمكانات المالية	١٥٢	٢٨٥	٢٤٧	١,٨٦	٠,٣٧٨	٢٠,٦١	**.....	٦٢	٦
٦	تعاون الأفرع والمناطق	٣٢٤	٣٣٧	٣٦٥	١,٩٦	٠,٥١٧	١٣,٤٥	**.....	٦٥,٣	٥
	المتطلبات ككل	١٥٠٠	٢١٤٤	١٦٥٧	١,٩٨	٠,٤٣٧	٢٦,١٢	**.....	٦٦	

** قيمة كا الجدولية دال عند مستوي معنوي ٠,٠٥ = ٥,٩٩

من خلال نتائج الجدول (١٢): يتضح أن أفراد عينة البحث موافقون بدرجة متوسطة علي محاور متطلبات تطبيق سيجما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو بمتوسط (١,٩٨ من ٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (١,٥ إلي ٢,٤) وهي الفئة التي تشير إلي خيار تسهم إلي حد ما علي أداة البحث .

يتضح أيضا من نتائج الجدول السابق أن قيمة كا ٢ الجدولية دال عند مستوي معنوي $0,05 = 0,99$ ، مما يبين تباين وجهات نظر أفراد مجتمع البحث حول هذه العبارات، كذلك يتضح من الجدول السابق أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة علي محاور متطلبات تطبيق سيجما ستة بالاتحاد حيث وافق أفراد عينة البحث بدرجة متوسطة علي متطلبات تطبيق سيجما ستة بالاتحاد حيث تراوحت موافقتهم ما بين (١,٨٦ إلي ٢,١٣) وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي والتي تشير إلي الموافقة بدرجة متوسطة علي محاور متطلبات تطبيق سيجما ستة بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو، حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون إلي حد ما علي متطلبات تطبيق سيجما ستة بالاتحاد، والتي تتم ترتيبها تنازليا حسب متوسط إجابات أفراد العينة كالتالي:

- جاء محور: "التركيز علي المستفيدين" بنسبة (٧١ %) بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة عليه بمتوسط حسابي لكلا منهم (١,٣ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أنه يتم التركيز علي المستفيدين من خدمات الاتحاد إلي حد ما من وجهة نظر عينة الدراسة.

- كما جاء محور: "نظم المعلومات" بنسبة (٦٧,٣ %) بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد العينة عليه وذلك بمتوسط حسابي (٢,٠٢ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أنه يتوفر إلي حد ما نظم معلومات بالاتحاد .

- كما جاء محور: "دعم وإسهام الإدارة العليا" بنسبة (٦٥,٧ %) بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد العينة عليه وذلك بمتوسط حسابي (١,٩٧ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي أن دعم وإسهام الإدارة العليا لا يتوفر بقدر كافي يساعد في عملية تطبيق سيجما ستة، وإلي عدم إستعداد الإدارة إلي عمليات التطوير في الوقت الحالي.

- كذلك جاء محور: "التدريب" بنسبة (٦٣ %) بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد العينة عليه وذلك بمتوسط حسابي (١,٩١ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم توفر التدريب بشكل كافي بالاتحاد والأمر الذي لا يحقق مطلب من متطلبات تطبيق سيجما ستة بالاتحاد، وقد تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة جمال عبد المقصود الجزار (٢٠١٠) (١١) في عدم توفر برامج تدريبية مقننة للعاملين بالاتحاد، ودراسة أمل سلامة الشامان (٢٠٠٥) (٦) التي تؤكد علي أن تطبيق سيجما ستة في المجال التربوي يحتاج إلي وجود كوادرات للتدريب علي درجة عالية من الإتقان.

- فيما جاء محور: "تعاون الأفرع والمناطق" بنسبة (٦٥,٣ %) بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد العينة عليه وذلك بمتوسط حسابي (١,٩٦ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي تعاون الأفرع والمناطق لا يتم بالشكل

المطلوب، الأمر الذي لا يساعد في تطبيق سيجما ستة بالاتحاد، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جمال عبد المقصود الجزار (٢٠١٠) (١١) في عدم وجود تعاون وتنسيق بين العاملين في الاتحاد وأعضاء اللجان التابعة للاتحاد في وضع خطة الاتحاد وتحديد السياسات وكذلك اللوائح والقوانين المنظمة لعمل الاتحاد، ودراسة أحمد محمد جلال (٢٠١٥) (٢) التي أشارت إلي أن ضعف عملية الاتصال بين الأفرع والمناطق يؤثر علي فاعلية إتخاذ القرار بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو، وكذلك ما أسفرت عنه دراسة علي أحمد العسيري (٢٠٠٩) (١١) التي أشارت إلي أنه لا يتم تبادل المعلومات بشكل مناسب الجديدة بين العاملين لتطوير العمل، وكذلك مع ما أسفرت عنه دراسة محمد صالح الزهراني (٢٠١٠) (١٣) التي أشارت إلي الإفتقار إلي نظام إتصال فعال بين النادي والعملاء والعاملين وأنفسهم داخل النادي، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جمال الدين عبد المقصود الجزار (٢٠١٠) (٧) التي أشارت نتائجها إلي ضعف عملية الاتصال بين القيادة العليا والمسؤولين عن تنفيذ الأنشطة بالإدارة الرياضية بمجتمع البحث ، بينما اختلفت مع دراسة وليد رزق بدر (٢٠١٤) (١٧) التي أشارت إلي تعاون الأقسام والإدارات والتنسيق والتواصل بينها في العمل داخل مجتمع الدراسة .

- كما جاء محور "الإمكانات المالية " بنسبة (٦٢ %) بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد العينة عليه بمتوسط حسابي (١,٨٦ من ٣) وترجع هذه النتيجة إلي عدم توفر الإمكانات المالية اللازمة للتطبيق أسلوب سيجما ستة بالاتحاد في الوقت الحالي من نظر أفراد عينة الدراسة، وهنالك نتائج مما سبق من نتائج في الجدول (١٢) نجد أن متطلبات تطبيقات سيجما ستة لا تتوفر بالقدر المناسب بالاتحاد في الوقت الحالي، وأن تطبيق سيجما ستة بالاتحاد مستقبلا قد يساهم في تطوير العمل الاداري وتقليل الأخطاء.

سابعا الإستخلاصات:

في ضوء هدف البحث وتساؤله وفي حدود العينة والمنهج المستخدم والمعالجات الإحصائية والنتائج التي توصل إليها الباحثون أمكن التوصل إلى الإستخلاصات التالية:

١_ أن دعم وإسهام الإدارة العليا لا يتوفر بدرجة جيدة كمتطلب لتطبيق أسلوب سيجما ستة في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو .

٢_ يري العاملون بالاتحاد أنه لايتوفر التدريب الذي يقوم به مدربون أكفاء يساعدهم علي تطوير وتحسين مستواهم الوظيفي ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلي أن أغلب البرامج التدريبية بالاتحاد لا تكون لجميع العاملين باختلاف تخصصاتهم دون إرتباطها بطبيعة العمل في الاتحاد، كالبرامج الخاصة بالتعامل مع الحاسب الآلي، وغالباً ما تكون الدورات منحة من شركات ومؤسسات عالمية.

٣_ أن التركيز علي المستفيدين لا يتم بدرجة مقبولة كمتطلب لتطبيق أسلوب سيجما ستة في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو .

٤_ أن نظم المعلومات تتوفر، ولكن ليس بالدرجة المناسبة كمتطلب لتطبيق أسلوب سيجما ستة في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو .

٥_ لا تتوفر الإمكانيات المالية اللازمة والأجهزة والأدوات ونظم المعلومات المناسبة لتطبيق سيجما ستة بالاتحاد.
٦_ أن تعاون الأفرع والمناطق لا يتوفر بدرجة ملائمة لتطبيق أسلوب سيجما ستة في الاتحاد المصري للوشو كونغ فو.

ثامنا توصيات البحث :

* الجدية والحماس في التخلص من الأساليب القديمة والبحث عن أساليب جديدة متطورة وغير روتينية، وإجراء المزيد من الدراسات العلمية والبحوث المتعلقة بأسلوب سيجما ستة كإتجاه إدارى حديث، والإستعانة بنتائجها في المجال التطبيقي.

- توفير التقنيات الحديثة اللازمة لرفع مستوى الأداء وإنجاز العمل.
- تشجيع العاملين بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو بالعمل كفريق واحد.
- منح العاملين الفرصة للمشاركة في جهود تحسين الأداء.
- وضع معايير دقيقة لقياس مستوى الأداء مثل الوقت وتطبيق النظام.
- ضرورة الاهتمام باعتماد المخصصات المالية اللازمة لتحسين جودة الأداء.
- الإشادة والتشجيع للإنجازات التطويرية في العمل ومكافأة المتميزين.
- فتح باب الحوار أمام العاملين غير المقتنعين بأساليب التطور الحديثة ومحاولة إقناعهم
- تشجيع العاملين في المستويات الإدارية لتطوير مهاراتهم الذاتية، وتطوير أساليب التدريب، وتحفيز ذلك بربط الترقيات بمهارة تحسين جودة الأداء.

قائمة المراجع

أولا :المراجع العربية:

١_ أحمد إبراهيم بكر : أعظم وارقى رياضة عالمية شاملة الكونغ فو وشبح الملائمة الفرعونية العربية، مركز الكتاب للنشر الطبعة الأولى ٢٠٠٧م.

٢_ أحمد محمد جلال بعنوان " الإبداع الإداري وعلاقته باتخاذ القرار بالاتحاد المصري للوشو كونغ فو، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٠م.

٣_ أمل سلامة الشامان :تطبيقات سيجما ستة في المجال التربوي،مجلة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، العدد ١٨٥، ٢٠٠٥م.

٤_ إيثار عبد الهادي الفيحان ، صلاح عبد حمزة ، السيد سعد فارس:تحسين العلمية باستخدام طريقة سيجما ستة _ دراسة حالة في الشركة العامة لتجارة الحبوب، فرع بابل، البحث منشور في مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العدد، ٣٧، ٢٠٠٥ م.

٥_ بيومي محمد سعيد : "تقويم العمل الإداري لأفرع الاتحاد المصري لكرة اليد بمحافظة جنوب الصعيد

بمصر"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط ، ٢٠٠٤ م.

٦_ جمال بلقاس الزوق : "معوقات العمل الإداري في الإتحادات الرياضية بالجمهورية"، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، ٢٠٠٦ م.

٧_ جمال الدين عبد المقصود الجزار: "تقويم الأداء الإداري للاتحاد المصري للوشو كونغ فو"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان ، ٢٠١٠ م.

٨_ خالد سعد عبد العزيز: سيجما ستة_تطبيقات علي المنشآت الخدمية والصناعية، المكتبة الوطنية، الرياض، ٢٠٠٤ م.

٩_ خالد حسين العسيري: تصور مقترح لتطبيق أسلوب سيجما ستة في إدارة برنامج جنوب البنوب البيئي

بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، ٢٠١٠ م.

١٠_ سمر خليل إبراهيم: مدي توفر مقومات تطبيق سيجما ستة في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة ودورها في تحسين جودة الخدمات الصحية من وجهة نظر الإدارة العليا، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة ، ٢٠١١ م.

١١- علي أحمد العسيري :متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة لتطوير الإداري بإمارة عسير، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، ٢٠٠٩ م.

١٢- فيصل معيض القحطاني : إستراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري ودورها في تعزيز الأمن الوطني ،دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات المدنية والعسكرية بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، ٢٠٠٦ م.

١٣- محمد صالح الزهراني : إمكانية تطبيق أسلوب سيجما ستة في نادي ضباط قوي الأمن بمدينة الرياض، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية رسالة ماجستير ٢٠١٠ م.

١٤- مني عبد المنعم عبد المعبود : متطلبات تطبيق أسلوب سيجما ستة لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري لتنس الطاولة، مجلة علوم التربية الرياضية، جامعة بابل، العدد، ٢٠١٠ م.

١٥_ هاني عبد الموجود مصطفى: نموذج مقترح لإدارة التميز لتطوير الأداء الإداري بالاتحادات الرياضية، والاولمبية بجمهورية مصر العربية "رسالة ماجستير غير منشورة القاهرة، جامعة القاهرة، جامعة حلوان، كلية التربية الرياضية بنين بالهرم، ٢٠١٠م.

١٦_ يحيي فوزي: "فن الساندا في الكونغ فو"، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٥م.

١٧_ وليد رزق بدر " سيجما ستة كنموذج مقترح لتطوير العمل الإداري للرعاية الشباب بجامعة بني سويف وجنوب الوادي رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠١٤ م.

ثانياً:المراجع الأجنبية:

18-Antony, J.I.: **Six Sigma in the UK Service Organization Results from NA** _

Pilot Survey, Managerial Auditing Journal, Vol.19, No.8/9 , pp.1006-1013, 2004.

19- Francisco Ribes Garc'ia: **Six Sigma Implementation within the Building Construction Industry.**A Case Study of the Research Buildin Construction: Master's Degree in Building Constructions at the University Polytechnic of Valenc,2014.

20_ Goh, T.N: **Improving on the Six Sigma Paradigm**, TQM Magazine volume 16 number 4. pp.220-250, 2004.

21_ Hendersen, K. and Evans, J.: **Successful Implementation Of Six Sigma**

Benchmarking General Electric Company Benchmarking, An International Journal, Vol. 7 No. 4, pp. 260-281 ,2000.

22_ Mellahi, Kamel: **Critical factor for successful TQM implementation in**

turkey, evidence from the banking sector, TQM, Vol.12, (no.10), issue, 2004.