

"دور إدارة التميز في تطوير العمل الإداري داخل الإتحاد المصري للمصارعة"

* أ.د/ عادل محمد عبد المنعم مكي

** أ.م.د/ عبد الحق سيد عبد الباسط

*** م/ محمد حسن محمد غانم

المقدمة ومشكلة البحث:

إن البحث عن أساليب حديثه في الادارة كان مطلباً حثيثاً محاوله للتأقلم مع المتغيرات العالميه التي زادت من حدة التنافسية وغيرت من طبيعة انجاز الأعمال كنتيجة للتطور الهائل في عالم التكنولوجيا والاتصالات وسطوه العقل البشرى ،حيث شكل مدخل ادارة التميز نموذجا مهما للادارات باداراتها الحايه وعاملا مساعدا لها لبقاءها واستمراره نجاحه وتطويرها المستقبلى. (١٢ : ٢)

وقد ظهر مفهوم ادارة التميز للتعبير عن الحاجة لمدخل شامل يجمع عناصر ومقومات بناء المنظمات على اسس متفوقة تحقق لها قدرات مثالية فى مواجهة المتغيرات والاضاع الخارجية المحيطة بها، كما تكفل لها تحقيق الترابط والتناسق الكامل بين عناصرها ومكوناتها الذاتية واستثمار قدراتها المحورية والتفوق ، ومن ثم فان ادارة التميز هى القدرة على توفيق وتنسيق عناصر المنظمة وتشكيلها فى تكامل وترابط لتحقيق اعلى معدلات الفاعلية والوصول بذلك الى مستوى المخرجات الذى يحقق رغبات ومنافع وتوقعات اصحاب المصلحة المرتبطة بالمنظمة (٢١،٢٠:١٣)

حيث تعد ادارة التميز احد المفاهيم الادارية الحديثة التى تسعى الى تطوير نظم واساليب العمل والارتقاء به من خلال تفعيل كافة عناصر العملية الادارية وتشغيلها فى تكامل والتنسيق بينهما بما يضمن الوصول الى افضل معدلات الاداء بحيث تكون المخرجات العلمية الادارية متوافقة مع رغبات المستفيدين من المنظمة . (١٣ : ٢٠)

مفهوم التميز او ما يسمى بـ"excellence" فى اللغة الانجليزية ليس حديث الاكتشاف حيث تشير الدراسات الى ان هذا المفهوم كان يستخدمه الاغريق بمفهوم "aristeia" والذى تعنى ترجمته الى الانجليزية "Best, braver, mightter" أى أفضل الأحوال شجاعة وأكثر هولاً ، أما عند الاغريق فقد كان أصل الكلمة يتكون من مقطعين الأول (AR) ويعني تدفق الضوء أو الخير والثاني (ISTON) والتي تعني الاستقرار والتوافق.(٣٠٩:١٩)

و يمكن تعريف التعريفات التالية ادارة التميز :

"تلك الجهود التنظيمية المخططة التى تهدف الى تحقيق الميزات التنافسيه الدئمه للمنظمه". (٥ : ٦)

* استاذ الادارة الرياضية ووكيل كلية التربية الرياضية باسوان لشئون البيئه وخدمة المجتمع

** الأستاذ المساعد ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي

*** معيد بقسم الادارة الرياضية والترويح- كلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي

كما عرفه النموذج الاوروي لعام (٢٠٠٣م) بانها " تلك الممارسه المتأصله فى ادارة المنظمه وتحقيق النتائج، التى تركز على مجموعه من المعايير الجوهرية ". (٣ : ٨)

وتقوم ادارة التميز على مبدا تفويض السلطة للعاملين بكافة المستويات الادارية داخل المنظمة وفيها يتم العمل لتحقيق الجودة من خلال قيادة رشيدة تعمل على تشجيع وتوجيه الافراد. (٢٢: ٨٢)

ويرجع "جريج رود" Gerardo ان المنهج الإداري الذى تستطيع المنظمة من خلاله التميز، يجب ان يدعم السلوكيات الادارية التى من شأنها الارتقاء بمستوى الاداء من اجل تحقيق اهداف المنظمة. (٢١ : ٥٧)

وتعرف " راوية محمد حسن " العمل الادارى انه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة. وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (٦ : ٢١٦)

كما يعرفه "أحمد صقر عاشور" على انه "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ". (١ : ٢٦)

وظهرت فى الاونه الاخيرة زيادة اهتمام المنظمات بما يعرف بادارة التميز سعيا للتكيف مع بيئة الاعمال الجديدة وافرازات العولمة وحدة التنافسية وقد بات لزاما على كل منظمة تسعى الى البقاء والاستمرار امتلاكها نظام ادراى قوى وفعال لمواكبة النجاح والتقدم. (١٧ : ٢٣)

ومن خلال الاحتكاك المباشر بالإتحاد المصرى للمصارعة وفروعه عن طريق الدورات المجمعمة والبطولات المختلفة وإجراء المقابلات الشخصية مع بعض رؤساء أفرع الإتحاد للمصارعة فلقد لاحظ الباحثان أن أسلوب العمل الإداري بالإتحاد وفروعه لا يتماشى مع المتغيرات الحديثة في الأساليب الإدارية مما يقف عائقاً أمام تقدمه وتطوره، ووجود صعوبة في التواصل بين الإدارة العليا والأفرع واللجان المختلفه ونظراً للتطورات الهائلة التي تشهدها الساحة العالمية في شتي المجالات وخاصة مجال الإدارة الرياضية، ذلك الأمر الذي دعا إلى ضرورة الاتجاه إلى مواكبة تلك التطورات وذلك عن طريق استخدام الأساليب الحديثة في إدارة تلك الهيئات والمؤسسات وذلك في سبيل تحقيق الارتقاء والتقدم والنهوض بهذه الهيئات والمؤسسات الرياضية، مما استدعى الباحثان إلى هذه الدراسة للتعرف على الواقع الفعلي للعمل الادارى للاتحاد المصرى للمصارعة ووجود ادارة حديثة تعمل على الارتقاء بمستوى العمل الادارى فى الاتحاد وفروعه من خلال اتجاة ادارى حديث(ادارة التميز).

ومن خلال العرض السابق وفى حدود علم الباحثان وما إطلعا عليه من الأبحاث والدراسات السابقة التى تنطرق إلى هذا المجال البحثى لم يجدا من الأبحاث والدراسات العلمية المرجعية التى تتناول دور إدارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الإتحاد المصرى للمصارعة ، وكان في حد ذاته من أحد الدوافع الحقيقية للإجراء هذا البحث.

أهمية البحث والحاجة إليه:

يتضح أهمية هذا البحث في كونه يطبق على المجتمع المصري حيث تتأدى قطاعات الدولة في تطويره وتنميته والرفع من مستواه الرياضي، ويمكن تحديد أهمية البحث والحاجة إليه في النقاط التالية:

- ١- قد يساهم في تطوير العمل الإداري داخل الاتحاد المصري للمصارعة.
- ٢- قد يساعد هذا البحث في وضع قواعد للعمل داخل الاتحاد المصري للمصارعة من خلال اتباع اتجاه إداري حديث (إدارة التميز).

هدف البحث:

التعرف على دور إدارة التميز في تطوير العمل الإداري داخل الاتحاد المصري للمصارعة من خلال التعرف على:

- ١- الواقع الحالي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة.
- ٢- متطلبات تطبيق إدارة التميز لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة.

تساؤلات البحث:

- ١- ما الواقع الحالي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة؟
- ٢- ما متطلبات تطبيق إدارة التميز لتطوير العمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة؟

مصطلحات البحث:

إدارة التميز (Excellence):

"تلك الجهود التنظيمية المخططة التي تهدف إلى تحقيق الميزات التنافسية الدائمة للمنظمة". (٥: ٦)

العمل الإداري:

ويعرفه آخرون على أنه "قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة". (١٤: ٥١)

الاتحاد المصري للمصارعة:

ولقد أطلق علي هذه الهيئات اسم (الاتحادات الرياضية الدولية) ومنذ قيام هذه الاتحادات لمختلف الألعاب الرياضية انتشرت الاتحادات في معظم دول العالم لتتعاون مع الاتحادات الدولية ، ومنذ هذا التحول انبعثت ألعاب رياضية علي أسس علمية جعلت منها وسيلة هادفة ذات مغزي هام للممارسين وليس مجرد عمل مسلي لشغل وقت الفراغ. (١٥: ٢٣٣)

١. دراسة " تغريد عيد الجعبري" (٢٠٠٩م) (٥) بعنوان " دور إدارة التميز في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية " ، واستهدفت الدراسة التعرف على مدى فاعلية إدارة التميز ومساهمتها في أحداث تطوير لا أداء مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وتم اختيار عينة الدراسة من أفراد مجتمع الدراسة المتمثل في الإدارة العليا ورؤساء

ونواب وحدات الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات كما بينت النتائج ان مستوى الاداء لمؤسسات التعليم العالي متوسط ويوجد تفاوت بين تلك المؤسسات فيما يتعلق بمدى امتلاكها وممارستها لعناصر ادارة التميز.

٢- دراسة "هاني عبد الموجود مصطفى" (٢٠١٠)(١٧): بعنوان "نموذج لادارة التميز لتطوير الاداء الإداري بالاتحادات الرياضية والاولمبية بجمهورية مصر العربية " واستهدفت الدراسة وضع "نموذج لإدارة التميز لتطوير الاداء الإداري بالاتحادات الرياضية والاولمبية بجمهورية مصر العربية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت العينة (١١٤) فرد كعينة اساسية و(١٠) افراد كعينة استطلاعية، واستخدم الباحث استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات وكانت اهم النتائج التوصل الى نموذج لادارة التميز لتطوير الاداء الإداري بالاتحادات الرياضية والاولمبية بجمهورية مصر العربية.

٣. دراسة كلاً من "روبرتو ثيوبالد وجيلسون بريت" "Gilson robrto Theobald Brito" (٢٠٠٧) (٢٤) بعنوان "ادارة التميز كمنهج لادارة العمل البشرى " واستهدفت الدراسة التعرف على امكانية استثمار العوامل البشرية كعنصر اساسى فى العملية الادارية نحو تحقيق التطوير الادارى، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي، وكانت اهم النتائج هو اقتراح "هيكل مفاهيمى " لدمج العامل البشرى سواء العاملين او اصحاب المصلحة المنتفعين من المنظمة فى فاعليات العمليات الادارية لتحقيق التميز الادارى.

٤. دراسة ط بيومان وهيسن كوزى "Pui -mun I and hesan A. Quazi" (٢٠٠٤) م (٢٣) بعنوان " نهج لقياس الاداء بالمؤسسة يعتمد على معايير ادارة التميز " واستهدف تصميم اداة لقياس الاداء بالمؤسسة يعتمد على معايير ادارة التميز، واستخدم الباحثان المنهج المسحى، وكانت اهم النتائج ان استخدام نماذج الجودة فى تصميم وسيلة او اداة للقياس الذاتى (self-assessment) للتحقق من مدى تطبيق ادارة الجودة الشاملة وفق العناصر المحددة بجوائز الجودة يحقق التنمية الادارية بشكل كبير.

٥. دراسة بيومي محمد سعيد احمد. (٢٠٠٤) م (٤) "تقويم العمل الإداري لأفرع الإتحاد المصري لكرة اليد بمحافظة الصعيد بمصر" واستهدفت تقويم العمل الإداري لأفرع الإتحاد المصري لكرة اليد بمحافظة جنوب الصعيد مصر واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة البحث متمثلة فى أعضاء مجالس إدارة أفرع الإتحاد المصري لكرة اليد بمحافظة جنوب الصعيد وكانت اهم النتائج هى ضعف عناصر العملية الإدارية (التخطيط- التوجيه- الرقابة- قياس الأداء) بأفرع الاتحاد المصري لكرة اليد بجنوب الصعيد .

٦. دراسة وفاء عبدالكريم (٢٠٠٤) م (١٨) بعنوان " التعرف على مشكلات العمل الإداري بمراكز الشباب "، واستهدف الدراسة التعرف على مشكلات العمل الإداري بمراكز الشباب، والتي تختص بالتخطيط والتنظيم والرقابة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت عينة البحث متمثلة فى

عينتان، الأولى تشمل مديري مركز الشباب المدن وقوامها (٣٧٧) والعينة الثانية من القيادات الإدارية بوزارة الشباب ومديري مديرية الشباب في (٢٦) محافظة، وكانت اهم النتائج هي، وجود عدة مشكلات للعمل الإداري بمراكز الشباب وهي مشكلات تختص ب (التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة)

خطة وإجراءات البحث:

منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة البحث حيث يسهم في تحقيق أهداف البحث المرجوة من خلال التعرف على الطبيعة الحقيقية للمجتمع الأصلي " قيد البحث " .

مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من اعضاء مجلس الاداره واعضاء الافرع بإتحاد المصارعة وعددهم (١٠٩) فرد.

عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من اعضاء مجلس الاداره واعضاء الافرع (٦٥) فرد.

اولاً: استمارة الاستبيان الاولى:

يهدف التعرف على الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة ، وبعد تحديد الهدف قام الباحث بالخطوات التالية:

١- تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان:

قام الباحثان بتحديد محاور استمارة الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة في صورتها المبدئية وتم عرضها على السادة الخبراء وعددهم (١١) خبيراً بهدف الوصول إلى مدى مناسبة المحاور وكفايتها، حيث لجأ الباحث إلى السادة الخبراء للتعرف على: مدى مناسبة وكفاية المحاور الرئيسية.

تعديل أو حذف أو إضافة ما يراه الخبير من محاور رئيسية.

وبعد عرض الاستمارة على السادة الخبراء، قام الباحثان بحساب النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية المناسبة وفقاً للجدول التالي:

جدول (١)

التكرار والنسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور استمارة الواقع الفعلي الواقع

الفعلي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة (ن=١١)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	إنجاز المهام	٨	٧٢,٧٣
٢	الإلمام الوظيفي	١٠	٩٠,٩١
٣	اتخاذ القرار	٧	٦٣,٦٤
٤	الالتزام الوظيفي	٩	٨١,٨٢
٥	الابتكار	٨	٧٢,٧٣
٦	العمل الجماعي	٣	٢٧,٢٧
٧	الإبداع	٣	٢٧,٢٧
٨	الهيكل التنظيمي	٤	٣٦,٣٦

يتضح من جدول (١) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية لاستمارة الواقع الفعلي الواقع الفعلي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة قد تراوحت ما بين (٢٧,٢٧% : ٩٠,٩١%) ، ولقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء .

إعداد عبارات الاستبيان:

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 بالعمل الادارى .

وتم إعداد استمارة الاستبيان فى صورتها المبدئية مرفق 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 بالاستمارة، والجدول (٢) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة:

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في عبارات إستمارة الواقع الفعلي للعمل الإداري

داخل الاتحاد المصري للمصارعة. (ن=١١)

الابتكار		الالتزام الوظيفي		اتخاذ القرار		الالمام الوظيفي		انجاز المهام		الفرعي الرئيسي
%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	الواقع الفعلي للعمل الإداري
٨١,٨٢	١	٨١,٨٢	١	٧٢,٧٣	١	٨١,٨٢	١	٧٢,٧٣	١	
٩٠,٩١	٢	١٠٠	٢	٢٧,٢٧	٢	٧٢,٧٣	٢	٨١,٨٢	٢	
٧٢,٧٣	٣	٧٢,٧٣	٣	٧٢,٧٣	٣	٩٠,٩١	٣	٩٠,٩١	٣	
٨١,٨٢	٤	٨١,٨٢	٤	٤٥,٤٥	٤	٧٢,٧٣	٤	٨١,٨٢	٤	
٩٠,٩١	٥	٢٧,٢٧	٥	٨١,٨٢	٥	٨١,٨٢	٥	١٠٠	٥	
٢٧,٢٧	٦	٢٧,٢٧	٦	٢٧,٢٧	٦	١٠٠	٦	٧٢,٧٣	٦	
		٧٢,٧٣	٧	٩٠,٩١	٧	٨١,٨٢	٧	٨١,٨٢	٧	
		٨١,٨٢	٨	١٠٠	٨	٢٧,٢٧	٨	٢٧,٢٧	٨	
		٧٢,٧٣	٩	٧٢,٧٣	٩	٣٦,٣٦	٩	٧٢,٧٣	٩	
				٨١,٨٢	١٠	٨١,٨٢	١٠	٨١,٨٢	١٠	
								٧٢,٧٣	١١	
								٩٠,٩١	١٢	
								٨١,٨٢	١٣	
								٩٠,٩١	١٤	
								٣٦,٣٦	١٥	
								٩٠,٩١	١٦	
								٧٢,٧٣	١٧	

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة لاستمارة الواقع الفعلي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة تراوحت ما بين (٢٧,٢٧% إلى

يتضح من جدول (٣) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستمارة الاولى التعرف واقع العمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة والدرجة الكلية للاستمارة تراوحت ما بين (٠,٥٧ : ٠,٩٨) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للاستمارة.

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلى لاستمارة الواقع الفعلي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة (ن=١٢)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ر " المحسوبة
١	الأول	٤٨,٣٣	٢٤,١٣	٠,٩٩
٢	الثاني	٢٥,٥٠	١٠,٩٣	٠,٩٨
٣	الثالث	٢١,٨٣	١٠,٩٠	٠,٩٩
٤	الرابع	٢١,٣٣	١١,٤٤	٠,٩٩
٥	الخامس	١٥,٠٠	٨,٢٢	٠,٩٨

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى $٠,٠٥ = ٠,٥٧$

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستمارة تراوحت ما بين (٠,٩٨ : ٠,٩٩) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلى للاستمارة ككل.

ثبات الاستمارة :

استخدم الباحثان طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان وتم التطبيق على عدد (١٢) فرد من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية ، وجدول (٥) يوضح ذلك:

جدول (٥)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لمحاور استمارة الواقع الفعلي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة (ن=١٢)

م	المحاور	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		قيمة ر
		م	ع	م	ع	
١	المحور الأول	٤٨,٣٣	٢٤,١٣	٤٤,٣٣	٢١,٨٣	٠,٩٩
٢	المحور الثاني	٢٥,٥٠	١٠,٩٣	٢٢,٠٠	٩,٣٤	٠,٩٧
٣	المحور الثالث	٢١,٨٣	١٠,٩٠	١٨,٦٧	٩,١٠	٠,٩٦
٤	المحور الرابع	٢١,٣٣	١١,٤٤	١٨,٣٣	٩,٣٢	٠,٩٧
٥	المحور الخامس	١٥,٠٠	٨,٢٢	١٢,٥٠	٦,٥٠	٠,٩٢
٦	الاستمارة ككل	١٣٢,٠٠	٦٥,٠٠	١١٥,٨٣	٥٥,٠٠	٠,٩٨

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى $٠,٠٥ = ٠,٥٧$

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تراوحت ما بين (٠,٩٢ : ٠,٩٩) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستمارة.

ادوات جمع البيانات:

قام الباحثان بتصميم استمارة استبيان للتعرف على دور ادارة التميز فى تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة من خلال الاتى:

تحديد محاور استمارة استبيان للتعرف على دور ادارة التميز فى تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة.

في صورتها المبدئية وتم عرضها على السادة الخبراء وعددهم (١١) خبيراً بهدف الوصول إلى مدى مناسبة المحاور وكفايتها، حيث لجأ الباحث إلى السادة الخبراء للتعرف على:

- مدى مناسبة وكفاية المحاور الرئيسية.

- تعديل أو حذف أو إضافة ما يراه الخبير من محاور رئيسية.

وبعد عرض الاستمارة على السادة الخبراء، قام الباحث بحساب النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية المناسبة وفقاً للجدول التالى:

جدول (٦)

التكرار والنسبة المئوية لآراء الخبراء في محاور استمارة استبيان التعرف على دور ادارة التميز فى تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة.

(ن=١١)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	السياسات	٨	٧٢,٧٣
٢	الموارد البشرية	١٠	٩٠,٩١
٣	القيادة	٨	٧٢,٧٣
٤	العلاقات	٩	٨١,٨٢
٥	الكفاءة	٤	٣٦,٣٦
٦	التعلم الذاتى	٩	٨١,٨٢
٧	الاتصال واتخاذ القرارات	٨	٧٢,٧٣

يتضح من جدول (٦) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز فى تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة قد تراوحت ما بين (٣٦,٣٦% : ٩٠,٩١%)، ولقد ارتضى الباحث نسبة ٧٠% فأكثر من آراء السادة الخبراء.

٢- إعداد عبارات الاستبيان:

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 بإداره التميز.

وتم إعداد استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية 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 بالاستمارة.

والجدول (٧) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة:

السياسات		الموارد		القيادة		العلاقات		التعلم الذاتي		الاتصال	
العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%	العبرة	%
١	٨١,٨٢	١	١٠٠	١	٨١,٨٢	١	٨١,٨٢	١	٧٢,٧٣	١	٩٠,٩١
٢	٧٢,٧٣	٢	٨١,٨٢	٢	٧٢,٧٣	٢	٧٢,٧٣	٢	٧٢,٧٣	٢	٨١,٨٢
٣	٩٠,٩١	٣	٩٠,٩١	٣	١٠٠	٣	٩٠,٩١	٣	٨١,٨٢	٣	٨١,٨٢
٤	٣٦,٣٦	٤	٧٢,٧٣	٤	٧٢,٧٣	٤	١٠٠	٤	٩٠,٩١	٤	٧٢,٧٣
٥	٧٢,٧٣	٥	٧٢,٧٣	٥	٧٢,٧٣	٥	٧٢,٧٣	٥	٧٢,٧٣	٥	٨١,٨٢
٦	٨١,٨٢	٦	٢٧,٢٧	٦	٩٠,٩١	٦	٢٧,٢٧	٦	٨١,٨٢	٦	٩٠,٩١
٧	١٠٠	٧	٨١,٨٢	٧	٣٦,٣٦	٧	٨١,٨٢	٧	١٠٠	٧	٣٦,٣٦
٨	٨١,٨٢	٨	٧٢,٧٣	٨	٨١,٨٢	٨	٨١,٨٢	٨	٨١,٨٢	٨	٧٢,٧٣
٩	٧٢,٧٣	٩	٨١,٨٢	٩	٨١,٨٢	٩	٨١,٨٢	٩	٧٢,٧٣	٩	٨١,٨٢
١٠	٨١,٨٢	١٠	٩٠,٩١	١٠	٩٠,٩١	١٠	٩٠,٩١	١٠	٤٥,٤٥	١٠	٤٥,٤٥
١١	٩٠,٩١	١١	٧٢,٧٣	١١	٧٢,٧٣	١١	٧٢,٧٣	١١	٧٢,٧٣	١١	٧٢,٧٣
١٢		١٢	١٠٠	١٢	١٠٠	١٢	١٠٠	١٢	١٠٠	١٢	١٠٠
١٣		١٣	٧٢,٧٣	١٣	٧٢,٧٣	١٣	٧٢,٧٣	١٣	٧٢,٧٣	١٣	٧٢,٧٣

دور إدارة التميز في تطوير العمل الإداري

يتضح من جدول (٧) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة لاستمارة " التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة تراوحت ما بين (٢٧,٢٧% إلى ١٠٠%) ، وفي ضوء ذلك ارتضى الباحثان نسبة موافقة من ٧٠%

									١,٨٠	١,٥١	١,٧١	١,٦٧	٠,٥٩	١,٨	انحراف
									٠,٩٤	٠,٩٥	٠,٩٦	٠,٩٨	٠,٩٧	٠,٩	قيمة ر

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين عبارات الاستثمار الثانية التعرف واقع العمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة والدرجة الكلية للاستثمار تراوحت ما بين (٠,٩٣ : ٠,٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستثمار.

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والمجموع الكلي للاستثمار التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الإداري داخل الاتحاد المصري للمصارعة (ن=١٢)

م	المحور	المتوسط	الانحراف	قيمة "ر"
١	الأول	٣٣,٣٣	١٥,٦٢	٠,٩٩
٢	الثاني	٣٧,٨٣	١٧,٨٦	٠,٩٧
٣	الثالث	٢٥,١٧	١٢,٥٥	٠,٩٩
٤	الرابع	١٨,١٧	٩,٩٦	٠,٩٨
٥	الخامس	٢٤,٥٠	١٤,٠٩	٠,٩٦
٦	السادس	٢٩,٠٠	١٤,٢٤	٠,٩٨

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = ٠,٥٧

يتضح من جدول (٩) أن معاملات الارتباط بين مجموع كل محور والدرجة الكلية للاستثمار تراوحت ما بين (٠,٩٦ : ٠,٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للاستثمار ككل.

ثبات الاستثمار :

استخدم الباحثان طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستثمار الاستبيان وتم التطبيق على عدد (١٢) فرد من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية، وجدول رقم (١٠) يوضح ذلك:

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لمحاو استمارة التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الإداري داخل الاتحاد المصري للمصارعة (ن=١٢)

م	المحاو	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		قيمة ر
		ع	م	ع	م	
١	المحور الأول	١٥,٦٢	٣٣,٣٣	١٣,٨٢	٢٩,١٧	٠,٩٩
٢	المحور الثاني	١٧,٨٦	٣٧,٨٣	١٦,٣٣	٣٤,١٧	٠,٩٨
٣	المحور الثالث	١٢,٥٥	٢٥,١٧	١٠,٤١	٢١,٥٠	٠,٩٧

٠,٩٤	٧,٤٦	١٤,٨٣	٩,٩٦	١٨,١٧	المحور الرابع	٤
٠,٩٨	١١,٧٤	٢١,٠٠	١٤,٠٩	٢٤,٥٠	المحور الخامس	٥
٠,٩٨	١٢,٠١	٢٥,١٧	١٤,٢٤	٢٩,٠٠	المحور السادس	٦
٠,٩٨	٧١,٠٢	١٤٥,٨٣	٨٣,٥٦	١٦٨,٠٠	الاستمارة ككل	٧

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى $0,05 = 0,07$

يتضح من جدول (١٠) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تراوحت ما بين (٠,٩٤ : ٠,٩٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستمارة.

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

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

- للإجابة على التساؤل الاول :

ما الواقع الحالي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة؟

يشير عرض ومناقشة الاستبيان الاول للإجابة على التساؤل الاول وسوف يستعرض الباحث النتائج ومناقشتها من خلال عرض محاور الاستبيان والتكرارات والمجموع التكراري والنسبة المئوية بكل محور وفقاً لآراء العينة.

المحور الأول: إنجاز المهام

جدول (١١)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الأول إنجاز المهام
لاستمارة الواقع الحالي للعمل الإداري بالاتحاد المصري للمصارعة (ن=٤٥)

م	العمليات	الدرجة	الوزن
١	أقوم بإنجاز الأعمال في الوقت المحدد.	٢١٥	٩٥,٥٦
٢	لدي القدرة في السيطرة الكاملة علي المواقف المختلفة أثناء العمل.	١٨٥	٨٢,٢٢
٣	لدي القدرة علي تحمل أعباء العمل المكلف بها.	١٨٥	٨٢,٢٢
٤	لدي القدرة علي ضبط النفس عند التعرض لمشاكل العمل.	٢١٥	٩٥,٥٦
٥	تتناسب قدراتي مع مهام الوظيفة الموكلة إلي.	٢٠٥	٩١,١١
٦	لدي إمكانية إنجاز الأعمال دون إشراف من قبل المديرين .	١٦٥	٧٣,٣٣
٧	أسعي جاهداً لتحقيق أهداف المنظمة.	١٥٥	٦٨,٨٩
٨	أقوم بالاهتمام بالأعمال الموجهة إلي والعمل على إنجازها في أسرع وقت.	١٦٥	٧٣,٣٣
٩	أحرص أن يكون العمل بالاتحاد منظم ومرتب.	٢٠٥	٩١,١١
١٠	أحرص علي التخطيط الجيد والإعداد السليم للعمل.	٢٠٥	٩١,١١
١١	امتلك الدقة والإتقان عند القيام بالعمل.	٢٠٥	٩١,١١
١٢	أمتلك القدرة في التعامل مع مختلف المواقف التي تواجهني في العمل.	١٨٥	٨٢,٢٢

٦٨,٨٩	١٥٥	أحدد جداول زمنية للأعمال التي سوف أقوم بإنجازها.	١٣
٧٣,٣٣	١٦٥	أحرص علي استشارة ذوي الخبرة في الاستفادة من قدراتهم العلمية والعملية	١٤
٩١,١١	٢٠٥	أحرص علي أداء مهام وظيفتي بدقة عالية.	١٥
٨٣,٤١	٢٨١٥	المجموع	

يتضح من جدول (١١) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الأول انجاز المهام لاستمارة الواقع الحالي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة تراوح ما بين (٦٨,٨٩% : ٩٥,٥٦%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٣,٤١%) . وقد أظهرت نتائج استجابات عينة البحث ما يلي :

حيث حصلت العبارات (١٥ ، ١١ ، ١٠ ، ٩ ، ٥ ، ٤ ، ١) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٩١,١١ : ٩٥,٥٦) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن حرص العاملين بالاتحاد على التخطيط الجيد والإعداد السليم للمهام الموكلة إليهم داخل الاتحاد، ، بينما حصلت العبارات (١٣ ، ٧ ، ٦ ، ٨ ، ١٤) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٦٨,٨٩ : ٧٣,٣٣) وتشير جداول معنوية النسبة لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور تتناسب إلى حد ما حيث تحديد العاملين جداول زمنية لإنهاء الأعمال المكلفين بها من قبل المشرفين أو المديرين، ولدي العاملين بالاتحاد إلي حد ما القدرة على ضبط النفس عند الوقوع في المشاكل.

مما يدل ذلك علي القصور في وضع جداول زمنية للأعمال التي يجب القيام بها، الأمر الذي يؤدي إلي وجود عشوائية في العمل داخل الاتحاد ويرى الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث بالنسبة لمحور انجاز المهام كانت بنسبة عالية بالاتحاد ويرجع ذلك إلى أن القدرة على أداء الوظيفة المحددة للعاملين بالاتحاد ويقتضي ذلك توافر الرغبة والقدرة لدي الفرد لأداء عمله.

وهذا يتفق مع دراسة نانيس عبدالحافظ (٢٠٠٣)(١٦) حيث أشارت إلى أن عنصري الرغبة والقدرة هما المحددان للكفاءة لانجاز المهام، لان القدرة تستلزم المهارة والمعرفة كما أن الرغبة ترتبط بظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات الأفراد.

المحور الثاني: الإلمام الوظيفي:

جدول (١٢)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني الإلمام الوظيفي
لاستمارة الواقع الحالي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة (ن=٤٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	لدي إلمام كامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته.	١٨٥	٨٢,٢٢
٢	لدي دراية كاملة باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	١٥٥	٦٨,٨٩
٣	لدي سهولة في فهم اللوائح المنظمة للعمل.	١٨٥	٨٢,٢٢
٤	لدي إلمام بالنواحي الإدارية الخاصة بالعمل.	٢١٥	٩٥,٥٦
٥	أعلم حدود سلطاتي ومسئولياتي الوظيفية.	٢١٥	٩٥,٥٦
٦	لدي خبرة في صيانة الأجهزة وتكهن التالف.	١٨٥	٨٢,٢٢
٧	لدي القدرة علي كتابة التقارير الخاصة بالعمل.	١٥٥	٦٨,٨٩
٨	أقوم بتوجيه زملائي الأقل مني في المستوي الإداري.	١٨٥	٨٢,٢٢
	المجموع	١٤٨٠	٨٢,٢٢

يتضح من جدول (١٢) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الثاني إدارة الإلمام الوظيفي لاستمارة الواقع الحالي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة تراوح ما بين (٦٨,٨٩% : ٩٥,٥٦%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٢,٢٢%) . وقد أظهرت نتائج استجابات عينة البحث ما يلي:

حيث حصلت العبارات (١، ٣، ٦، ٨، ٥، ٤) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٢,٢٢ : ٩٥,٥٦) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر أن العاملين بالاتحاد مدركين لحدود السلطات والمسئوليات الوظيفية، كما أن لدي العاملين بالاتحاد الإلمام الكامل لمعظم جوانب العمل ومتطلباته، ولديهم سهولة في فهم اللوائح المنظمة للعمل يدل هذا المحور علي انه هناك دراية من قبل العاملين داخل الاتحاد القدرة علي وضع الأمور والموضوعات حسب أهميتها، مما يدل ذلك علي استيعاب العاملين وفهمهم لجوانب العمل و اللوائح والقوانين المنظمة للعمل واستيعابهم لحدود السلطة الممنوحة لهم.

بينما حصلت العبارات (٧، ٢) بالترتيب على نسبة مئوية (٦٨,٨٩) وتشير جداول معنوية النسبة لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور تتناسب إلى حد ما حيث لدي بعض العاملين بالاتحاد القدرة على كتابة التقارير الخاصة بالعمل كما، يوجد لدي بعض العاملين بالاتحاد دراية باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.

مما يدل علي وجود قصور من بعض العاملين بالاتحاد في القدرة على كتابة التقارير الخاصة بالعمل ، ويرجع الباحث هذا القصور إلي عدم توفير إدارة الاتحاد دورات تدريبية حتى تمكن العاملين بالاتحاد لديها من مواجه أي أمر أو أي مشكلة طارئة داخل الاتحاد .

ويري الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث بالنسبة لمحور الإلمام الوظيفي كانت بنسبة مرتفعة ويرجع الباحث ذلك إلى أن من أهم العوامل المؤثر على الأداء هو الفرد، أي ما يمتلكه الفرد من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات وإلمام بمهام وظيفته يؤثر بشكل ايجابي علي أداءه بالاتحاد كما يتفق ذلك مع دراسة نانيس عبدالحافظ (٢٠٠٣) (١٦).

المحور الثالث: اتخاذ القرار :

جدول (١٣)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث اتخاذ القرار

لاستمارة الواقع الحالي للعمل الاداري بالاتحاد المصرى للمصارعة (ن=٤٥)

م	العبارات	الدرجة	الوزن
١	لدي القدرة علي اتخاذ القرارات الصائبة في معظم المواقف المختلفة.	٢١٥	٩٥,٥٦
٢	أهتم بالحصول علي كافة المعلومات الإدارية عند اتخاذ القرارات.	١٨٥	٨٢,٢٢
٣	أكون حازماً في اتخاذ القرارات في بعض المواقف المرتبطة بالعمل.	١٥٥	٦٨,٨٩
٤	أحكم علي الأمور حكماً واقعياً دون أدني تحيز.	١٨٥	٨٢,٢٢
٥	تعتمد الإدارة في اتخاذ القرارات الوظيفية علي أسس ومعايير تخدم الإدارة.	١٨٥	٨٢,٢٢
٦	لدي القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.	٢١٥	٩٥,٥٦
٧	أشرح لمروسي مبررات اتخاذ القرارات.	١٥٥	٦٨,٨٩
	المجموع	١٢٩٥	٨٢,٢٢

يتضح من جدول (١٣) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الثالث اتخاذ القرار لاستمارة الواقع الحالي للعمل الاداري بالاتحاد المصرى للمصارعة تراوح ما بين (٦٨,٨٩% : ٩٥,٥٦%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٢,٢٢%) . وقد أظهرت نتائج استجابات عينة البحث ما يلي:

حيث حصلت جميع العبارات (٢، ٤، ٥، ١) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٢,٢٢ : ٩٥,٥٦) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر أن المسئول عن العمل داخل الاتحاد يشرح للمرؤوسين مبررات اتخاذ القرار كما أن لدي العاملين القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية ويتم الحكم من العاملين على الأمور حكماً واقعياً دون أدنى تحيز مما يدل على أن هناك قيادة ناضجة تعمل علي احتواء الأمور من خلال إصدار القرارات حيث تعتمد الإدارة في قراراتها علي خدمة المستفيدين بالدرجة الأولى، حيث يتم ذلك من خلال أسس ومعايير واضحة ومحددة

وموضوعة بإحكام ويرى الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث بالنسبة لمحور اتخاذ القرار حيث كانت مرتفعة نسبيا ويرجع الباحث ذلك إلى أن حسن إصدار القرارات الوظيفية وظيفية مهمة من وظائف الإدارة وتأتي أهمية هذه الوظيفة إلى أن نجاح العملية الإدارية مرتبط ارتباطا وثيقا بصنع واتخاذ القرار السليم، وهذا يتفق مع دراسة " عبدالله الكندري" (٢٠٠٣) (١٠) .

المحور الرابع : الالتزام الوظيفي

جدول (١٤)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع الالتزام الوظيفي

لاستمارة الواقع الحالي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة (ن=٤٥)

م	العبارات	الدرجة	الوزن
١	التزم بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقا للخطة الموضوعة من قبل الإدارة في الميعاد	١٦٥	٧٣,٣٣
٢	احترم توقيتات العمل وأحرص على المواظبة عليها.	١٦٣	٧٢,٤٤
٣	أحافظ على النظام أثناء سير العمل.	١٦٩	٧٥,١١
٤	أحرص على عدم التأخير عن المواعيد المحددة لإنجاز العمل.	١٧٧	٧٨,٦٧
٥	التزم بقوانين العمل وإداريته .	١٨٥	٨٢,٢٢
٦	التزم بالجدية والإصرار على القيام بالعمل.	١٢٥	٥٥,٥٦
٧	أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجبات العمل .	١٥٥	٦٨,٨٩
	المجموع	١١٣٩	٧٢,٣٢

يتضح من جدول (١٤) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الرابع الالتزام الوظيفي لاستمارة الواقع الحالي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة تراوح ما بين (٥٥,٥٦% : ٨٢,٢٢%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٢,٣٢%) . وقد أظهرت نتائج استجابات عينة البحث ما يلي:

حيث حصلت جميع العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٢,٤٤ : ٨٢,٢٢) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر أن العاملين بالاتحاد يحترمون توقيتات العمل، يحرصون على المواظبة على ذلك، كما يحرص العاملون على عدم التأخير عن المواعيد المحددة لانجاز العمل، كما يحافظ العاملون على النظام أثناء العمل، مما يدل ذلك على وجود رقابة دائمة من قبل الرؤساء في العمل على أداء العاملين بالاتحاد ، وما يترتب عليه من وصول الاتحاد المصرى للمصارعة إلى مستوي التميز، مما يؤدي ذلك زيادة الخدمات المقدمة من الاتحاد ، وبالتالي زيادة إقبال المستفيدين على الاتحاد الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الأرباح وتقديم الحوافز للعاملين لتشجيعهم على تطوير الأداء.

ويرى الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث بالنسبة لمحور الالتزام الوظيفي كانت مرتفعة نسبيا حيث أن العاملين بالاتحاد يقدرون قيمة الوقت ويحرصون على المواظبة عليه ويرجع

الباحث أن الالتزام الوظيفي لدي العاملون له الأثر الأكبر في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي ، ويتفق ذلك مع دراسة "عبدالله الكندري" (٢٠٠٣) (١٠).

المحور الخامس: الإبداع الوظيفي

جدول (١٥)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس الابداع الوظيفي
لاستمارة الواقع الحالي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة
ن = ٤٥

م	العبارات	الدرجة	الوزن
١	أحرص علي تطبيق أساليب جديدة للعمل لحل أي مشكلة تواجه سير العمل.	١٨٥	٨٢,٢٢
٢	أنجز الأعمال الموكلة إلي بأسلوب متطور.	٢١٥	٩٥,٥٦
٣	أحرص علي تقديم الأفكار الجديدة للعمل.	١٧٥	٧٧,٧٨
٤	أحرص علي التميز في عملي.	١٦٥	٧٣,٣٣
٥	أحرص علي اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة عليه.	١٨٥	٨٢,٢٢
	المجموع	٩٢٥	٨٢,٢٢

يتضح من جدول (١٥) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الخامس الإبداع الوظيفي لاستمارة الواقع الحالي للعمل الادارى بالاتحاد المصرى للمصارعة تراوح ما بين (٧٣,٣٣% : ٩٥,٥٦%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٢,٢٢%) . وقد أظهرت نتائج استجابات عينة البحث ما يلي :

حيث حصلت جميع العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٣,٣٣ : ٩٥,٥٦) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر أن العاملون بالاتحاد

انجاز الاعمال الموكلة اليهم بأسلوب متطور، ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن ثقافة المنظمة تؤدي إلى زيادة القدرات الابتكارية للعاملون بالاتحاد، وهي من أهم مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي، وهذا ما يتفق معه دراسة "عبدالله الكندري" (٢٠٠٣) (١٠).

ثانياً: عرض نتائج التساؤل الثاني:-

ما دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة ؟

وللإجابة على التساؤل قام الباحث بتصميم استمارة استبيان بهدف التعرف على التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة ، وسوف يستعرض الباحث النتائج ومناقشتها من خلال عرض عبارات التعرف على دور ادارة التميز .

جدول (١٦)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الأول السياسات لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز فى تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة. (ن=٤٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	وضوح الأهداف الإستراتيجية والتعرف على مدى تحققها من خلال أدوات القياس وآليات المتابعة والتقييم .	١٦٥	٧٣,٣٣
٢	توافر رؤية واضحة للعاملين تمكنهم من المفاضلة بين الأهداف وبدائل العمل لتحقيق أهداف رعاية الشباب .	١٦٣	٧٢,٤٤
٣	توافر وسائل فائقة الجودة لتقويم أداء الأخصائيين الرياضيين برعاية الشباب والنتائج والانجازات المرهلية والمستقبلية .	١٩٣	٨٥,٧٨
٤	تتوفر برعاية الشباب خطة إستراتيجية معتمدة أو سياسة موثقة .	١٧٣	٧٦,٨٩
٥	عدم اهتمام الإدارة العليا بالسياسات / الاستراتيجيات .	١٤٥	٦٤,٤٤
٦	تعتمد السياسات / الاستراتيجيات على الاحتياجات المستقبلية للمستفيدين .	١٦٥	٧٣,٣٣
٧	تكيف السياسات / الاستراتيجيات برعاية الشباب مع المتغيرات البيئية المحيطة.	١٥٣	٦٨,٠٠
٨	يتم عمل مراجعة دورية للسياسات / الاستراتيجيات برعاية الشباب تهدف إلى التحسين .	١٦٩	٧٥,١١
٩	تناسب السياسات / الاستراتيجيات الموضوعه مع طبيعة العمل برعاية الشباب.	١٨١	٨٠,٤٤
١٠	يتم نشر وتطبيق السياسات / الاستراتيجيات بشكل دائم ومستمر .	١٩١	٨٤,٨٩
	المجموع	١٦٩٨	٧٥,٤٧

يتضح من جدول (١٦) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الأول السياسات لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز فى تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة تراوح ما بين (٦٤,٤٤% : ٨٥,٧٨%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٥,٤٧%).

حيث حصلت العبارات (٨، ٤، ٩، ٣) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٥,١١) : (٨٥,٧٨) بالنسبة للعاملين ، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن أنه يتم نشر وتطبيق السياسات بشكل دائم ومستمر، كما تتوافر وسائل فائقة الجودة لتقويم أداء العاملين بالاتحاد

حيث يدل ذلك على قدرة إدارة الاتحاد على توفير وسائل لتقويم أداء العاملين بالاتحاد بينما حصلت العبارات (٥، ٧، ١، ٦) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٦٤,٤٤) : (٧٣,٣٣) بالنسبة للعاملين وتشير جداول معنوية العبارات المذكورة على دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور الأول يعبر (إلى حد ما) على أنه عدم وجود اهتمام من الادارة العليا بالسياسات مما يدل ذلك انه لا يتم عمل مراجعة دورية بشكل دائم

ومستمر للسياسات والاستراتيجيات وإنما تتم من فترة لآخري، لذا يجب علي إدارة الاتحاد القيام بعمل مراجعات دورية للسياسات والاستراتيجيات ويرى الباحثان أن جميع العناصر الفرعية لهذا المحور تدل على وجود بنية تحتية لإثراء السياسات بالاتحاد المصري للمصارعة بما يخدم سياسة إدارة التميز. وهذا ما اتفقت معه دراسة كلا من " تغريد الجعبري " (٢٠٠٩) (٥)، " هاني عبدالموجود " (٢٠١٠) (١٧) انه لابد من عمل مراجعة دورية للسياسات / الاستراتيجيات بالمؤسسة تهدف إلى التحسين، ، وأن يتم التعرف على مدي تحققها من خلال أدوات القياس واليات المتابعة والتقييم.

جدول (١٧)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثاني الموارد البشرية
لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة
(ن=٤٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	تتناسب أعداد الموظفين مع حجم العمل بالاتحاد المصرى للمصارعة .	١٨٥	٨٢,٢٢
٢	يتناسب مؤهل العاملين بالاتحاد مع طبيعة العمل بالاتحاد.	٢٠٥	٩١,١١
٣	الالتزام بتعيين العاملين الجدد حسب معايير محددة تتناسب مع طبيعة وحجم العمل بالاتحاد.	٢٠٥	٩١,١١
٤	تتوفر برامج تدريبية للعاملين بالاتحاد.	١٨٥	٨٢,٢٢
٥	تتوفر للعاملين بالاتحاد كافة الوسائل التي تمكنهم من أداء أعمالهم على أحسن وجه.	١٢٥	٥٥,٥٦
٦	توافر الرؤية المستقبلية للاتحاد نحو احتياجاته من الموارد البشرية وهيكل الخبرات والمهارات اللازم توافرها لمواجهة متطلبات التحديث والتطوير .	١٣٥	٦٠,٠٠
٧	التطوير والتخطيط والتحديث لرفع كفاءة الأداء واستثمار الطاقة الإبداعية للعاملين بالاتحاد.	١٦٥	٧٣,٣٣
٨	صياغة توجهات ونظم وآليات إدارة الموارد البشرية بالاتحاد بما يتوافق مع متطلبات الوصول لمستوي التميز .	١٥٥	٦٨,٨٩
٩	أعداد بطاقات وصف الوظائف التي توضح مهام الفرد والخبرات والخصائص الضرورية للأداء المتميز لتلك المهام لضمان فاعلية العمل بالاتحاد .	١٥٥	٦٨,٨٩
١٠	توافر هيكل من الخبرات والمهارات والخصائص للموارد البشرية المتناسبة مع متطلبات العمل بالاتحاد.	١٦٣	٧٢,٤٤
١١	توافر الخطط والبرامج لسد فجوة المهارات والقدرات وإحلال العناصر المؤهلة للعمل بالاتحاد.	١٨١	٨٠,٤٤
١٢	تعميق وتكثيف اهتمام القيادات الإدارية بقضايا تنمية الموارد البشرية .	١٨٩	٨٤,٠٠
	المجموع	٢٠٤٨	٧٥,٨٥

يتضح من جدول (١٧) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الثاني الموارد البشرية لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى

للمصارعة تراوح ما بين (٥٥,٥٦% : ٩١,١١%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٥,٨٥%) . وقد أظهرت نتائج استجابات عينة البحث ما يلي:

حيث حصلت العبارات (١٠ ، ٧ ، ١١ ، ١ ، ٤ ، ١٢ ، ٢ ، ٣) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٢,٤٤ : ٩١,١١) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن أنه يتم التطوير والتخطيط والتحديث لرفع كفاءة الأداء واستثمار الطاقة الإبداعية للعاملين بالاتحاد مما يدل على وجود جهود مستمرة من قبل إدارة الاتحاد لرفع كفاءة أداء العاملين بالاتحاد من خلال مشاركتهم في الدورات التدريبية.

بينما حصلت العبارات (٥ ، ٦ ، ٨ ، ٩) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٥٥,٥٦% : ٦٨,٨٩) ، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (إلى حد ما) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن أنه يتناسب إلى حد ما العمل مع العاملين بالاتحاد من حيث طبيعة عملهم بالاتحاد ، وكذلك توافر للعاملين بالاتحاد كافة الوسائل التي تمكنهم من أداء أعمالهم على أحسن وجه ويرى الباحثان انه لا بد على إدارة الاتحاد أن تضع أسس ومعايير محددة وواضحة لتقييم أداء العاملين بالاتحاد للوقوف على أوجه القصور لديهم والعمل على إصلاحها لديهم حتى لا ينعكس الأداء حيث أشارت دراسة " صالح بن سليمان " (٢٠٠٤) (٩) أن العاملين بالاتحاد هم الأساس الأعلى لقيمة للمنظمة، واتفقت النتائج مع دراسة " شلبي السويطي " (٢٠٠٧) (٨) الذي توصل أيضا إلى نتائج ايجابية فيما يتعلق بالتركيز على الاكاديميين ضمن تطبيقات إدارة الجودة الشاملة. جدول (١٨)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الثالث القيادة لاستمارة لاستمارة التعرف على دور

ادارة التميز في تطوير العمل الاداري داخل الاتحاد المصري للمصارعة (ن=٤٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	تعمل القيادة على توضيح الرؤية المستقبلية للاتحاد.	١٩٥	٨٦,٦٧
٢	تتوفر معايير واضحة لاختيار القيادات بالاتحاد تعتمد على (الكفاءة ، الأقدمية ، المؤهل ، الخبرة).	٢١٥	٩٥,٥٦
٣	تحفز القيادة التفكير الابتكاري الخلاق في أداء الأعمال.	٢٠٥	٩١,١١
٤	تسهل القيادة آلية الاتصال بين جميع العاملين بالاتحاد بشكل منظم.	١٤٥	٦٤,٤٤
٥	تشجع القيادة التحول إلى العمل الجماعي التعاوني المستمر.	٢٠٩	٩٢,٨٩
٦	تهتم القيادة باكتساب ولاء العاملين بالاتحاد وتحفيزهم.	١٩٣	٨٥,٧٨
٧	تفعيل مبدأ الثواب والعقاب بين العاملين بالاتحاد.	٢٢٥	١٠٠,٠٠
٨	يوجد اهتمام من القيادة بمشاكل العاملين بالاتحاد المصري للمصارعة.	١٩٣	٨٥,٧٨
	المجموع	١٥٨٠	٨٧,٧٨

يتضح من جدول (١٨) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الثالث القيادة لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز فى تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة. تراوح ما بين (٦٤,٤٤% : ١٠٠%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٧,٧٨%) وقد أظهرت نتائج استجابات عينة البحث ما يلي:

فقد حصلت العبارة (٧) بالترتيب على نسبة مئوية (١٠٠,٠٠) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارة لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن انه هناك تفعيل لمبدأ الثواب والعقاب بين العاملين بالاتحاد

حيث حصلت العبارات (٨، ٦، ١، ٣، ٥، ٢) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٥,٦٧ : ٩٥,٥٦) . وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن أنه تشجع القيادة التحول إلى العمل الجماعي التعاوني و تعمل القيادة على توضيح الرؤية المستقبلية.

بينما حصلت العبارة (٤) بالترتيب على نسبة مئوية (٦٤,٤٤) ، وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارة لصالح الإجابة (إلى حد ما) مما يشير إلى أن محتوى العبارة المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن أنه تتوفر إلى حد ما القيادة آلية الاتصال بين جميع العاملين بالاتحاد المصرى للمصارعة بشكل منظم كما أن لدى إدارة الاتحاد المصرى للمصارعة القدرة علي تبني أي مشكلة تواجه الاتحاد ، و اختيار القيادات يجب أن يتم بناء على أسس ومعايير واضحة مثل (الكفاءة، الاقدمية، المؤهل، الخبرة)، فالقائد.

التميز لابد أن يتصف بسمات معينة منها القدرات الذهنية والقدرة العالية على التخاطب والتفاهم وبناء العلاقات الاجتماعية وقوة الشخصية وغير ذلك من مهارات مميزة. وهذا ما اتفقت معه دراسة (علي أحمد عبود) " (٢٠٠٣) (١١) حيث تلعب القيادة دور المحرك لمعظم المحاور الأخرى وهذا ما اتفقت معه دراسة (Badri&others) (٢٠٠٦) (٢٠) في أن للقيادة الوزن الأكبر في تحقيق إدارة التميز على مستوي المحاور الأخرى. جدول (١٩)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الرابع العلاقات والموارد لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز فى تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة. (ن=٤٥)

م	العبارات	الدرجة المقدره	الوزن النسبي
١	الاهتمام بالتواصل الدائم مع المستفيدين من الاتحاد المصرى للمصارعة.	١٨٥	٨٢,٢٢
٢	الحرص على إقامة أنشطة لزيادة تفعيل العلاقات مع المستفيدين.	١٩٥	٨٦,٦٧
٣	تكفي الموارد المتاحة لتغطية نفقات الاتحاد المصرى للمصارعة.	١٨٥	٨٢,٢٢
٤	الحرص على بناء وتعزيز العلاقات الودية بين جميع العاملين بالاتحاد المصرى للمصارعة.	٢١٥	٩٥,٥٦
٥	توجد اتصالات وعلاقات مستمرة بين العاملين بالاتحاد والمستفيدين من الاتحاد.	٢١٥	٩٥,٥٦
٦	مراجعة وتقييم العلاقات القائمة مع المستفيدين.	١٩٥	٨٦,٦٧
	المجموع	١١٩٠	٨٨,١٥

يتضح من جدول (١٩) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الرابع العلاقات والموارد لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة. تتراوح ما بين (٨٢,٢٢% : ٩٥,٥٦%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٨٨,١٥%). وقد أظهرت نتائج استجابات عينة البحث ما يلي :

حيث حصلت العبارات (٣، ١، ٢، ٦، ٤، ٥) بالترتب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٨٢,٢٢ : ٩٥,٥٦) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن أنه تكفي الموارد المتاحة لتغطية نفقات الاتحاد والحرص على بناء وتعزيز العلاقات الودية بين جميع العاملين بالاتحاد ويرى الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج عبارات هذا المحور حيث تكفي موارد المتاحة لتغطية نفقات الاتحاد ، وهذا ما اتفقت عليه دراسته **تغريد الجعبرى** (٢٠٠٩م) (٥) استهدفت الدراسة توضيح دور ادارة التميز في تنمية العلاقات بين بين العاملين بالاتحاد المصرى للمصارعة والمستفيدين .

جدول (٢٠)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور الخامس "الاتصال واتخاذ القرار" التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة. (ن=٤٥)

م	العبارات	الدرجة	الوزن
١	تشجيع روح العمل الجماعي والتعاون على كافة المستويات الإدارية يساعد على اتخاذ القرارات الصائبة.	١٧٥	٧٧,٧٨
٢	يوجد اتصال وحوار ايجابي بين العاملين بالاتحاد والمستفيدين من الاتحاد لاتخاذ القرارات المناسبة للنهوض بالخدمات المقدمة من الاتحاد المصرى للمصارعة.	١٦٥	٧٣,٣٣
٣	يؤثر اتخاذ القرارات الغير مناسبة بشكل سلبي على العاملين بالاتحاد والمستفيدين من الاتحاد .	٢١٥	٩٥,٥٦
٤	يوجد قنوات اتصال دائمة بين العاملين بالاتحاد والمستفيدين بالاتحاد.	١٨٥	٨٢,٢٢
٥	تتوفر علاقات إنسانية بين العاملين بالاتحاد والمستفيدين من الاتحاد في المناسبات الخاصة .	١٨٥	٨٢,٢٢
٦	توجد لدي العاملين بالاتحاد القدرة على فهم حاجات المستفيدين والحرص على تجاوز توقعاتهم .	١٦٥	٧٣,٣٣
٧	يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالمستفيدين بعد التشاور معهم واخذ الرأي المناسب.	١٥٥	٦٨,٨٩
٨	اعتماد إدارة الاتحاد في اتخاذ القرارات على أسس ومعايير تخدم المستفيدين.	١٥٥	٦٨,٨٩
	المجموع	١٤٠٠	٧٧,٧٨

يتضح من جدول (٢٠) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور الخامس اتصال واتخاذ القرار لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة. تتراوح ما بين (٦٨,٨٩% : ٩٥,٥٦%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٧,٧٨%). وقد أظهرت نتائج استجابات عينة البحث ما يلي:

حيث حصلت العبارات (٥، ٤، ١، ٣) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٧,٧٨ : ٩٥,٥٦) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير

إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن انه تتوفر عناصر الاتصال واتخاذ القرار لدي العاملين بالاتحاد ، كما يجب أن تكون عملية اتخاذ القرار بعد دراسة دقيقة جدا للتعرف على العيوب والمزايا من تنفيذها .

بينما حصلت العبارة (٧،٨) بالترتيب على نسبة مئوية (٦٨،٨٩) وتشير جداول معنوية العبارة المذكورة فيما يتعلق بالمحور يؤثر إلى حد ما اتخاذ القرارات الغير مناسبة بشكل سلبي على العاملين بالاتحاد مما يدل ذلك علي أن إصدار بعض القرارات الغير مرضية أو المتعسفة من قبل الإدارة العليا بالاتحاد التي تتعلق بالعاملين بالاتحاد تؤثر بشكل سلبي علي أداء العاملين بالاتحاد ، مما قد يؤدي إلي حدوث خلل في أنجاز الأعمال الموكلة إليهم .

ويري الباحثان في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذا المحور يجب تشجيع روح العمل الجماعي لدي العاملين بالاتحاد. وهذا ما اتفقت عليه دراسة شامى صليحة (٢٠١٠م) (٧) وتوضيح الأسباب المقنعة لاتخاذ هذا القرار للعاملين بالاتحاد حيث اتخاذ القرارات من قبل الادارة العليا يؤثر سواء بالسلب او الايجاب عليهم .

جدول (٢١)

الدرجة المقدره والوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في المحور السادس التعلم الذاتي لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة. (ن=٤٥)

م	العبـارات	الدرجة	الوزن
١	يحرص العاملين بالاتحاد على الارتقاء بالتحصيل العلمي والتنمية الذاتية للمعرفة	١٦٥	٧٣,٣٣
٢	يقوم العاملين بالاتحاد بالتبادل المعرفي مع زملائهم بالفروع الاخرى .	١٨٥	٨٢,٢٢
٣	يحرص العاملين بالاتحاد على اكتساب المهارات المعرفية بسرعة تتناسب مع احتياجات	١٥٥	٦٨,٨٩
٤	تتوفر أسس متجددة لتقويم أداء العاملين بالاتحاد والنتائج التي يحققها وفقا لأسس	١٤٥	٦٤,٤٤
٥	المشاركة بين العاملين بالاتحاد لوضع خطة العمل للاتحاد .	١٧٥	٧٧,٧٨
٦	تتوافر رؤية واضحة للعاملين بالاتحاد تمكنهم من المفاضلة بين الأهداف ومجالات	١٦٥	٧٣,٣٣
٧	يتم تقييم العاملين بالاتحاد على كافة الإدارات داخل الاتحاد.	١٦٥	٧٣,٣٣
٨	يتم عمل مقارنات لقياس مستوي أداء العاملين بالاتحاد على فترات زمنية معينة .	٢١٥	٩٥,٥٦
٩	مشاركة العاملين بالاتحاد في تقديم الاقتراحات والحلول البديلة بالاتحاد.	١٨٥	٨٢,٢٢
	المجموع	١٥٥٥	٧٦,٧٩

يتضح من جدول (٢١) أن الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور السادس التعلم الذاتي لاستمارة التعرف على دور ادارة التميز في تطوير العمل الادارى داخل الاتحاد المصرى للمصارعة. تراوح ما بين (٦٤,٤٤% : ٩٥,٥٦%) بينما كان الوزن النسبي لمجموع المحور (٧٦,٧٩%) . وقد أظهرت نتائج استجابات عينة الدراسة مايلي:

حيث حصلت العبارات (٥، ٩، ٢، ٨، ١، ٧، ٦) بالترتيب على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٣،٣٣ : ٩٥،٥٦) وتشير جداول معنوية النسبة المئوية لها على دلالة العبارات لصالح الإجابة (موافق) مما يشير إلى أن محتوى العبارات المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن أنه تتوفر أسس متجددة لتقويم أداء العاملين بالاتحاد والنتائج التي يحققها وفقا لأسس علمية

بينما حصلت العبارة (٤، ٣) بالترتيب على نسبة مئوية (٦٤،٤٤ ، ٦،٨٩) وتشير جداول معنوية العبارة المذكورة فيما يتعلق بالمحور يعبر عن أنه يتم إلى حد ما تتوفر اسس متجددة لتقويم أداء العاملين بالاتحاد والنتائج التي يحققها وفقا للأسس العلمية و دل ذلك علي قلة متابعة أداء العاملين بالاتحاد بصورة مستمرة ودورية من قبل إدارة الاتحاد مما قد يؤدي ذلك إلي الهبوط الملحوظ في مستوى العاملين ويرى الباحثان في ضوء نتائج عبارات المحور علي قدرة العاملين بالاتحاد على التعلم الذاتي حيث يعتبر التعلم الذاتي من أهم أساليب التعلم التي تتيح توظيف مهارات العاملين بالاتحاد بفاعلية عالية سلوكيا ومعرفيا ووجدانيا مما ينعكس بالإيجاب على عملهم بالاتحاد.

الاستخلاصات:

- في ضوء الإجابة علي أهداف البحث والمنهج المستخدم توصل الباحث إلي ما يلي:
- تتناسب إلى حد ما الأهداف الموضوعية مع طبيعة العمل بالاتحاد المصري للمصارعة.
 - قلة الخطط الموضوعية من قبل الاتحاد المصري للمصارعة لتحقيق أهداف العمل.
 - تطوير مهارات وقدرات العاملين بالاتحاد مما ينعكس بشكل ايجابي على العمل والمستفيدين.
 - تفويض الصلاحيات الكافية للعاملين بالاتحاد لتمكينهم من انجاز مهام عملهم.
 - يتم تقسيم العمل على العاملين بالاتحاد حسب خبراتهم وقدراتهم في نوع الأزمة.
 - تأخر العاملين بالاتحاد عن أوقات العمل يؤثر بشكل سلبي على سير العمل داخل الاتحاد المصري للمصارعة.
 - قدرة العاملين بالاتحاد علي تحمل أعباء العمل المكلف بها.
 - القصور في وضع جداول زمنية لإنهاء الأعمال المكلف بها العاملين بالاتحاد من قبل الإدارة.

التوصيات:

- ١- ضرورة العمل بأسلوب ادارة التميز داخل الاتحاد المصري للمصارعة.
- ٢- نشر ثقافة إدارة التميز للعاملين بالاتحاد من خلال ورشات العمل والمؤتمرات والدورات التدريبية.
- ٣- وضع معايير محددة لتقييم أداء العاملين بالاتحاد ، وكذلك ضرورة توفير كافة الإمكانيات المادية اللازمة لتحقيق أهداف العمل بالاتحاد.
- ٤- العمل علي توضيح وتوصيل أهداف ورسالة ورؤية الاتحاد للمستفيدين.
- ٥- تشكيل فريق عمل متميز داخل الاتحاد قادر علي تحقيق رغبات واحتياجات المستفيدين وتجاوز توقعاتهم.

- ٦- منح جوائز للعاملين بالاتحاد المصري للمصارعة تحفيزاً لهم على انجازهم للامعمال.
٧- الحرص على تطوير السياسات والاستراتيجيات الداعمة لإدارة التميز.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥م.
- ٢- أحمد محمد أحمد: "القيادة الابداعية وادارة التغيير والتطوير، الادارة الاستراتيجية والتميز الادارى"، المؤتمر العربى السنوى الخامس فى الادارة والابداع والتجديد، دور المدير العربى فى الابداع والتميز ، شرم الشيخ ،جمهورية مصر العربية، ٢٧-٢٩ نوفمبر ٢٠٠٤ م.
- ٣- أسعد محمد احمد: "اثر الثقافه التنظيميه على مستوى الاداء الوظيفى" ، رساله ماجستير غير منشوره، كليه التجارة ، الجامعه الاسلاميه بغزه ، ٢٠٠٨م.
- ٤- بيومي محمد سعيد: " تقويم العمل الإداري لأفرع الإتحاد المصري لكرة اليد بمحافظات جنوب الصعيد بمصر"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٤م.
- ٥- تغريد عيد الجعبرى: "دور ادارة التميز فى تطوير اداء مؤسسات التعليم العالى فى الضفة الغربية" رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا والبحث العلمى ، جامع الخليل، ٢٠٠٩م.
- ٦- راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية المكتب الجامعى الحديث ، الاسكندرية ، ١٩٩٩ م .
- ٧- شامي صليحة: المناخ التنظيمي وأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة بومرداس ٢٠١٠ م.
- ٨- شلبي السويطي: واقع إدارة الجودة الشاملة في جامعة القدس المفتوحة، كتاب بحوث المؤتمر الثالث لاتحاد نقابات أساتذة وموظفي الجامعات الفلسطينية، الجودة والتميز والاعتماد في مؤسسات التعليم العالى، جامعة القدس، ٢٠٠٧م.
- ٩- صالح بن سليمان : " نحو بناء اطاراً منهجياً للابدع وتميز الاعمال فى المنظمات العربية ، المؤتمر العربى السنوى الخامس فى الادارة والابداع والتجديد، دور المدير العربى فى الابداع والتميز ، شرم الشيخ ، جمهورية مصر العربية ، ٢٩، ٢٧ نوفمبر ٢٠٠٤ م.
- ١٠- عبد الله الكندري: أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي (بالنظر على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.
- ١١- علي أحمد عبود : إدارة الجودة الشاملة مدخل متكامل لتطوير الأداء بالدوائر المحلية بحكومة دبي، رسالة دكتوراه في الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، ٢٠٠٣م.
- ١٢- علي محمد السلمى: " ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية" مكتبة دار غريب، القاهرة، ٢٠٠١م.
- ١٣- علي محمد السلمى: " ادارة التميز نماذج وتقنيات الادارة فى عصر المعرفة "، مكتبة دار غريب، القاهرة، ٢٠٠٢م.

- ١٤- محمد بن العزيز : علاقة الجودة الشاملة بالأداء الوظيفي في القطاع الصحي من وجهة نظر العاملين في مركز الأمير سلطان معالجة أمراض وجراحة القلب للقوات المسلحة بمدينة الرياض)، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، ٢٠٠٣م.
- ١٥- محمد كمال أميري وعصام بدوي : "التطور العلمي لمفهوم الرياضة" ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٩٤م.
- ١٦- نانيس عبد الحافظ: علاقة ضغوط العمل بفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة، دراسة تطبيقية علي كليات جامعة القاهرة الكبرى، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.
- ١٧- هانى عبد الموجود مصطفى : " نموذج مقترح لإدارة التميز لتطوير الاداء الإداري بالاتحادات الرياضية والاولمبية بجمهورية مصر العربية " رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، جامعة حلوان، كلية التربية الرياضية بنين بالهرم، ٢٠١٠م.
- ١٨- وفاء عبد الكريم عبد الكريم : " دراسة تحليلية لمشكلات العمل الإداري بمراكز الشباب " ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات ، القاهرة ،جامعة حلوان ، ٢٠٠٤م.

ثانياً المراجع الأجنبية:

- 19-Anninos, LoukasN:"The archetype of excellence in69 universities and TQM " , Journal of management History vol.13 No.4,pp 307:321 2007 .
- 20-. Badri, masood abdlua. selim. hassan , alshare, khaled grandon, Elizabeth e., younis hassan : the baldrige education criteria for proformance excellenceframeworkempirical testand validation Journal of
- 21- Greigrod: managing for excellence2009.
- 22- james c becer :the important Of individual performance from the perspicitive of gnome and ongoingtional performance effectiveness"small group research" vol 32- 2001.
- 23- pui-mun lee and hesan a: Quazi:design methodology to_measure perform by excellence mdles. Tqm magazine vo 1.6.no1 2001.
- 24- Robert H. : Why strategies New York , times , Planning yoes away 1990 . 35. Mathew D. Shank : Sport Marketing , A Strategic Perspective , Prentice Hall , 1999.