

دور الادارة الرشيفة في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في مجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية

د / دعاء قاعود اسما عيل محمد

مدرس بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة سوهاج

المقدمة ومشكلة البحث :

يشهد العصر الحالي تطوراً هائلاً في كافة مجالات الحياة بصفة عامة والإدارة الحديثة بصفة خاصة ، حيث تعد الإدارة الحديثة جزء لا يتجزأ من نجاح المنظمات والمجتمعات المعاصرة في الوقت الحالي ، فالإدارة تعد وظيفة أساسية لكل مجتمع من المجتمعات حيث أنها تسهم في عملية توجيه كافة الموارد الموجودة به لتحقيق رفاهيته وتقدمه ، حيث يتوقف مدي تقدم الأمم والمجتمعات حالياً علي مدي قدرتها علي استخدام الأساليب الإدارية الحديثة وتوجيهها الوجهة السليمة نحو تحقيق الأهداف بأقل جهد ممكن .

وبالتالي فإن علم الإدارة قد أصبح ضرورة حتمية لا يمكن الاستغناء عنه ، حيث أنه يسهم في إدارة العمل بشكله الجماعي والتعاون والتنسيق بين مختلف وظائف العمل ، كما انه يساعد في توجيه المؤسسات والمنظمات على اختلاف مجالاتها وتخصصاتها ؛ لذا أصبح لزاماً عليها أن تتميز بالقدرة على التكيف مع التغير المستمر والتطور المتنامي في مختلف مجالات الحياة في المجتمعات المختلفة ، وذلك من خلال اكتسابها لأنماط تنظيمية مرنة ، بما يتناسب مع طبيعة العمليات والأدوار التي يؤديها ، حيث تهدف منظومة الإدارة حديثاً إلى الربط بين مختلف جوانب الإنتاج من خلال التنظيم الشامل للعلاقات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، والوصول إلى تنمية روح الفريق في تحقيق الأهداف ومن ثم أصبحت الإدارة عملية تستند إليها مختلف الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق الأهداف اعتماداً على الجوانب القانونية السياسات العلمية والخبرات المتباينة التي ترتبط بالعمل الإداري وتحقيق أهدافه (١٤ : ١٦)

ولقد ظهر مؤخراً العديد من الأساليب والانماط الإدارية الحديثة التي صممت لكي تواكب مختلف تغيرات العصر، والتي من أهمها أسلوب الإدارة الرشيفة والتي اتجهت مختلف المؤسسات وعلي رأسها المؤسسات الرياضية نحو تطبيق مبادئها ، فهي تعتمد في جوهرها الرئيسي على السعي نحو مواكبة التطور، والتأقلم الفعال مع الظروف المتغيرة باستمرار، وكذلك تحقيق الأهداف

المرجوة بكفاءة وفعالية ، بالإضافة الي تقديم مختلف الخدمات علي درجة عالية من الجودة. (١٨ : ٢٤)

وتعد الادارة الرشيقة أحد أهم الاساليب الادارية الحديثة التي يتم استخدامها لتلبية احتياجات المؤسسات بما يسهم في زيادة الإنتاج وتحسين جودة الخدمات وتقليل التكاليف كذلك قدرة المؤسسة علي لنجاح في الوصول الي المعرفة السليمة في الوقت المناسب ، وبالتالي فإن الإدارة الرشيقة انما هي نظام متكامل يبحث عن كيفية الاستخدام الأمثل لمختلف الموارد المادية والبشرية داخل المؤسسة بما يسهم في نجاح المؤسسة ومن ثم القدرة علي تحقيق أهدافها . (٢٢ : ٧)

ويشير كلاً من " سوسن يوسف ، رامي ابراهيم " (٢٠٢١) الي أن الإدارة الرشيقة تتمثل في قدرة المدراء بالمؤسسات على الحد من هدر الأفكار والعلاقات الغير منتجة بالإضافة الي القدرة علي اتخاذ القرارات الإدارية الصحيحة المرنة والسريعة لتقادي الوقوع في مختلف المشكلات ، مع ضرورة تشجيع الممارسات التعاونية بين العاملين لتحقيق التميز التنظيمي . (١٠ : ٥٣) .

وبالنظر الي استخدام الادارة الرشيقة في مختلف العمليات الادارية وما يتعلق بها من مهمات سوف يسهم في إيجاد نتائج جامعة الكويت ككل جاء متميزة للعمل الإداري وبخاصة ما يرتبط بحل مشكلات الهدر المالي بالإضافة إلى توفير عامل الوقت، وبالتالي فإن استخدام أسلوب الإدارة الرشيقة يتطلب توفير العديد من المقومات الرئيسة اللازمة لنجاح العمل الاداري بالمؤسسة ، وهذا يتطلب التزام الأطراف ذات العلاقة بالعملية الإدارية، بالإضافة إلى العمل على تغيير ثقافة المؤسسة في نشر واستخدام الإدارة الرشيقة في العمليات الإدارية، بما يسهم في نجاح هذا الأسلوب الإداري . (٢٣ : ١٢)

هذا وبالإضافة الي أن الإدارة الرشيقة من الآليات التي يمكن للمؤسسة من خلالها تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في ظل بيئة تتسم بالتغيرات السريعة في التكنولوجيا وتنوع حاجات ورغبات العملاء وأيضاً زيادة حدة المنافسة بين المؤسسات لارتباطها بمجموعة من العناصر والمبادئ والأبعاد التي تهدف إلى استبعاد كافة أشكال الهدر التي لا تضيف قيمة للمنتج أو الخدمة النهائية . (٣٠٤ : ١) .

لذا فقد أصبحت ممارسة الإدارة الرشيقة ضرورة وأمرأ في بالغ الاهمية ، وذلك لضمان تحقيق التطور المؤسسي ، حيث تكمن أهميتها في ما تؤديه من أدوار جوهرية تسهم في تحسين مستوى الأداء، وتحقيق الأهداف وكذلك تقديم مختلف الخدمات بأعلى كفاءة وبأقل جهد ووقت ممكن، وذلك من خلال العمل على تنمية القادة، وتعزيز قدراتهم على حل مختلف المشكلات التي

تواجههم ، وتوقع المخاطر والفرص البيئية، وسرعة اتخاذ القرارات المناسبة وتنفيذها تجاه مختلف المشكلات وبما يسهم في تحقيق الاهداف . (١٩ : ٢) (٢٠ : ٦٣)

ومن ثم ترى الباحثة أن نجاح أي مؤسسة رياضية سواء كانت حكومية أو اهلية انما يتوقف علي مدي قدرتها علي مواكبة كافة المستجدات والتعرف علي أحدث الاساليب الادارية التي يمكن استخدامها في تحقيق الالتزام التنظيمي بين العاملين ، وهذا لا يتأتى الا من خلال استخدام الادارة الرشيقة وذلك لدورها الكبير في حل المشكلات وتقديم مختلف الخدمات بما يسهم في تحقيق الاهداف علي اتم وجه ممكن .

ويري " عمرو أحمد " (٢٠٢٢) أن الالتزام الوظيفي يعد من الأمور الهامة التي لاقت اهتمام العديد من الباحثين في مختلف المجالات وذلك نظرا لأهميته في زيادة الكفاءة والفاعلية حيث يعد من المصطلحات الحديثة الاستخدام في مجال العلوم الإنسانية ، حيث يصفه البعض على أنه نوع من الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته أو هو العملية التي تصبح فيها أهداف المنظمة وقيمها والأفراد أكثر اندماجا وتطابقا ، وعليه فان الفرد في المنظمة كلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة وكلما تولدت الرغبة القوية في المحافظة على عمله وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيه ويظهر ذلك جلياً في أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله . (١٣ : ١٣٢)

كما أن الالتزام التنظيمي يعد المفتاح الرئيسي لمعالجة مدى انسجام أفراد المؤسسة ، فالأفراد ذوي الالتزام المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية في أعمالهم بصورة دائمة إلى المحافظة على استمرار ارتباطهم لمنظمتهم والتزامهم بالقوانين، ويطبقون ما تمليه عليه من خلال حصوله على علاوات ومكافآت نتيجة تحقيقه عائد كبير للمؤسسة، حيث تزيد الثقة بين العاملين إضافة إلى زيادة ولائهم للمنظمة، وانضباطهم بمواقيت العمل بمعنى أن الالتزام التنظيمي هو الإخلاص والمحبة والاندماج والاستعداد لبذل جهد لتحقيق أهداف المؤسسة . (١٢ : ٣٥٤ - ٣٥٥)

ويشير " بلال سيد " (٢٠١٨) الي ان الالتزام التنظيمي يتمثل في مدي تماسك الفرد بمؤسسته واقتناعه بأهدافها وطرق ادارتها ، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى النجاح هذه المؤسسة، وبذل قصارى جهده لتحقيق ذلك، وهو عنصر مهم في الربط بين المؤسسة الرياضية والعاملين بها وعاملاً مهماً في ضمان نجاح المؤسسة واستمراريتها وزيادة إنجازاتها، كما تمكن العاملين بالمؤسسة الرياضية من ترجمة رغباتهم واعتقاداتهم تجاه مؤسستهم إلى سلوك إيجابي يدفع بالمؤسسة إلى التقدم والرقى . (٥ : ٣٩١)

ويعد المورد البشري الدعامه الأساسية في منظومة العمل التنظيمي حيث يحدد نجاح المنظمات أو فشلها في تحقيق أهدافها من خلال ارتباط ذلك بمستوى الكفاءة والفعالية للعاملين بها ، ولما يمثله المورد البشري من أهمية في قيادة المنظمات نحو نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها وذلك من خلال استخدام الموارد البشرية استخداماً عقلانياً ورشيداً . (١٢ : ٣٥٥)

وبالتالي فإن العنصر البشري في المنظمات العنصر الأساس لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف التنظيمية وذلك لأن مدى فاعلية هذه المنظمات في تحقيق رسالتها يعتمد إلى حد كبير على مواردها البشرية وما يتمتع به أفرادها من مهارات وقدرات وما لديهم من طاقات ودوافع وطموحات فهم الذي يرسمون الاستراتيجيات والسياسات والخطط وهم الذين يضعون البرامج وهم الذين يقومون بتنفيذها (٧ : ٨)

ومن ثم فإن نجاح وتقدم المؤسسات الرياضية بصفة عامة انما يتطلب ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري ، فهي تعتبر ميزة تنافسية بالنسبة لها لما يمتلكه من معرفة وخبرة ومهارة ، حيث تسعى تلك المؤسسات الي التنافس والتميز من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين فيها مما ينعكس علي رفع مستوي وجودة أدائهم . (٢ : ٣٦٣ - ٣٦٤)

ومن خلال الاطلاع المرجعي للباحثة علي العديد من المراجع والدراسات السابقة سواء العربية أو الاجنبية التي تناولت كلاً من الإدارة الرشيقة والالتزام الوظيفي لدي مختلف العاملين بالمؤسسات بصفة عامة والرياضية بصفة خاصة مثل دراسة كلاً من " أمل محمد ، عزيزة أبكر " (٢٠٢٤) ، " Neamah adel " (٢٠٢٤) ، " رضا حسين " (٢٠٢٣) ، " اسلام غلاب " (٢٠٢٢) ، " عبد الحق قرصان ، توفيق طراد " (٢٠٢٢) ، " عز الدين زاوي ، عبد الله ناس " (٢٠٢٢) ، " عمرو أحمد " (٢٠٢٢) ، " بسمة ابراهيم " (٢٠٢٠) ، " سالم خلف وآخرون " (٢٠٢٠) .

ومن خلال عمل الباحثة واهتمامها بالمجال الرياضي بصفة عامة والعروض الرياضية بصفة خاصة لاحظت ان مختلف المؤسسات الرياضية الآن انما تواجه العديد من التحديات التي تتعلق بتنظيم بيئة العمل وذلك بما يتناسب مع التغيرات والمستحدثات الحالية في مختلف المجالات وخاصة مجال الإدارة الرياضية ، وفي ظل مثل هذه التغيرات فإن مختلف المؤسسات الرياضية انما تحتاج الي تبني أساليب وسياسات إدارية حديثة من شأنها تسهم في تخسن مستوي الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدي العاملين ومن ثم القدرة علي تحقيق الأهداف المنشودة علي اتم وجه ممكن ، وتأتي في مقدمة الأساليب الإدارية الحديثة أسلوب الإدارة الرشيقة التي أصبحت مطلب

هام وحيوي داخل كافة المؤسسات الرياضية ، حيث أنها تسهم في تحسين المستوى الإداري وتوحيد كافة جهود العاملين وبالتالي فإن ذلك سينعكس ايجابياً علي مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين ومن ثم القدرة علي تحقيق الأهداف .

ورغم ما تشير إليه الأدبيات من أهمية الإدارة الرشيدة في تعزيز ثقافة العمل، وتحفيز العاملين، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تناولت هذا الدور تحديداً في سياق المؤسسات الرياضية، وخاصة فيما يتعلق بالعروض الرياضية التي تتطلب مستويات عالية من الالتزام والتنظيم.

ومن هنا نجد أن الادارة الرشيدة تعد أحد أهم الأساليب الإدارية الحديثة التي يمكن للمؤسسات الرياضية من خلالها تحقيق ميزة تنافسية مستدامة عن طريق الالتزام التنظيمي من قبل العاملين وبما ينعكس ذلك ايجابياً علي مستوى جودة أدائهم ، حيث أن الإدارة الرشيدة من الأساليب الإدارية التي تركز علي تقليل الهدر وسرعة الاستجابة للعملاء من خلال التركيز علي مرونة الأداء بما يسهم في تحسين مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين قيد البحث .

وايماناً من الباحثة بفكرة أن لتحقيق الالتزام التنظيم للعاملين في مجال العروض الرياضي لا يتأتى إلا من خلال ضرورة مواكبة كافة المستجدات والمستجدات في مجال الادارة الرياضية وذلك من خلال البحث عن الاساليب الادارية الحديثة ، الأمر الذي دعا الباحثة الي محاولة اجراء هذا البحث بهدف التعرف علي دور الإدارة الرشيدة في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالعروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية .

هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلي التعرف علي دور الادارة الرشيدة في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي العاملين في مجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية .

تساؤلات البحث :

- ١- ما واقع استخدام الإدارة الرشيدة ببعض المؤسسات الرياضية ؟
- ٢- ما واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية ؟
- ٣- هل للإدارة الرشيدة دور في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية ؟

مصطلحات البحث :

- الإدارة الرشيقة : lean management :

هي قدرة المؤسسة على التعامل الفعال مع المشكلات بهدف التحسين المستمر لما تقوم به من أعمال، وحرصها على توفير بيئة عمل منظمة تضمن التنسيق الجيد بين الجهود داخل المؤسسة، وتوفير كادر عمل متعدد المهام يعمل في مناخ عمل قياسي ومرن بما يحقق للمؤسسة أهدافها ويضمن رضا وثقة العملاء عما تقدمه من خدمات. (٢١ : ١٢٣)

- الالتزام التنظيمي (organisational commitment):

يعرفه " بلال سيد " (٢٠١٨) هو توجه يتسم بالفاعلية والايجابية نحو المؤسسة، أو قوة تطابق واندماج الفرد مع مؤسسته وارتباطه بها، كما هو الحالة التي يكون فيها العامل معروفا من خلال مؤسسة معينة وأهدافها ويرغب الاستمرار فيها، كما يعبر عن قوة إيمان الفرد بالأهداف المؤسسة وقيمها والرغبة في بذل قصارى الجهود لصالحها والمحافظة على عضويته فيها، كما يتمثل في التقييم الإيجابي لها والتفاني في العمل من أجل تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها . (٥ : ٣٩١)

- المؤسسات الرياضية :

يعرفها كلاً من " كمال درويش ، أشرف عبد المعز " (٢٠٠٨) بأنها " تتكون من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين لا تستهدف الكسب المادي والغرض منها تحقيق الرعاية للشباب ، وإتاحة الظروف لتنمية ملكاتهم عن طريق توفير الخدمات الرياضية والقومية والاجتماعية والترفيهية والصحية في اطار الساسة العامة للدولة " . (١٥ : ١٣٠)

الدراسات السابقة :

١- قامت كلاً من " أمل محمد ، عزيزة أبكر " (٢٠٢٤) التعرف عن دور الإدارة الرشيقة في تحقيق التميز التنظيمي في إدارة التعليم بمنطقة جازان، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من المديرين والإداريين بإدارة التعليم بمنطقة جازان بلغت (٢٦٠) عضواً ، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة للبحث ، وكانت من اهم النتائج التي توصل اليها الباحثان أن هناك اتفاق من قبل أفراد عينة البحث حول دور الإدارة الرشيقة في تحقيق أبعاد التميز التنظيمي (تميز القيادة، وتميز المرؤوسين، وتميز الثقافة التنظيمية) في إدارة التعليم بمنطقة جازان بدرجة موافقة (كبيرة) ، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث حول دور الإدارة

الرشيقة في تحقيق أبعاده (تميز القيادة، وتميز المرؤوسين، وتميز الثقافة التنظيمية) في إدارة التعليم بمنطقة جازان تعزى لمتغير الوظيفة الحالية، وسنوات الخبرة .

٢- أجري " رضا حسين " (٢٠٢٣) بحث استهدف التعرف على أبعاد الإدارة الرشيقة وانعكاسها على تحسين السمعة التنظيمية في المعاهد الإدارية العليا في مصر ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تم اختيار عينة عشوائية قوامها (١٠٠) عضو هيئة تدريس من العاملين بالمعاهد عينة الدراسة ، واعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمكونة من محورين المحور الأول، للكشف عن درجة ممارسة القيادات الجامعية للإدارة الرشيقة، وبلغ عدد فقراته (٣٥) فقرة موزعة على (٥) أبعاد، والمحور الثاني لتحديد مستوى السمعة التنظيمية بالمعاهد الإدارية، واشتمل على (٢١) فقرة موزعة على (٣) أبعاد ، وكانت من اهم النتائج التي توصل اليها الباحث هي ارتفاع مستوى ممارسة القيادات الإدارية في المعاهد عينة الدراسة الأبعاد الإدارة الرشيقة، اهتمام المعاهد الإدارية عينة الدراسة بتحسين سمعتها أمام أصحاب المصالح، بالإضافة إلى وجود تأثير ذات دلالة إحصائية الأبعاد الإدارة الرشيقة على تحسين السمعة التنظيمية للمعاهد الإدارية، وكانت أكثر الأبعاد تأثيراً بعد ستة سيجما يليه التحسين المستمر ثم تنظيم موقع العمل.

٣- أجري " Cano et all " (٢٠٢٢) بحث استهدف التعرف علي تصميم إطار مقترح للإدارة الرشيقة في مؤسسات التعليم العالي يركز على خلق قيمة لأصحاب المصلحة بدلاً من خفض التكاليف بالإضافة إلى دراسة السمات الرئيسية والنجاحات والدروس المستفادة من البرامج الحالية ، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي باتباع الأسلوب المسحي ، وتكونت عينة البحث من العاملين ببعض مؤسسات التعليم العالي والبالغ عددهم (٤٥٠) ، وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ، وكانت من اهم النتائج التي توصل اليها الباحثون أن قطاع التعليم العالي يعاني بشدة بحدة مشاكل مزمنة مرتبطة بالإدارة، مدفوعة بضغط خفض التمويل وجداول التصنيف والبيئة التنافسية المرتبطة بها. وقد اتمت مؤسسات التعليم العالي هيئات القطاع العام الأخرى في تبني مبادئ الإدارة الرشيقة.

٤- أجري " عمرو أحمد " (٢٠٢٢) بحث استهدف التعرف علي مستوى الالتزام التنظيمي لدي موجهي التربية الرياضية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة القليوبية وللتحقق من صحه هدف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة هذا

البحث وتم تطبيق البحث على موجهي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية بواقع (٨٠) موجه وموجهه تم اختيار عينه استطلاعية من خارج العينة الأساسية وعددهم (٢٠) موجه بنسبة ٢٠% وتم اختيار عينه البحث الأساسية بعدد ٦٠ موجه بنسبة ٧٥% ، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وكانت من اهم النتائج التي توصل اليها البحث أن ان الالتزام التنظيمي لموجهي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية تروح بين الالتزام التنظيمي العالي والالتزام التنظيمي المتوسط حيث جاء الالتزام التنظيمي عالي المستوى في بعد الالتزام المعياري ويحتل الترتيب الأول وجاء متوسط في الالتزام العاطفي ويحتل الترتيب الثاني والالتزام الاستمراري ويحتل الترتيب الثالث ، وبشكل عام جاء مستوى الالتزام التنظيمي لموجهي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية متوسطا .

٥- أجري كلاً من " عبد الحق قرصان ، توفيق طراد " (٢٠٢٢) بحث استهدف التعرف علي أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسات الرياضية ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي باتباع أسلوب الدراسات المسحية ، وتكونت عينة البحث من أعضاء الرابطة الولائية للرياضة المدرسية لولاية المدية والبالغ عددهم (١٦) عضو ، وكانت من اهم النتائج التي توصل اليها الباحثان أن للثقافة التنظيمية دور إيجابي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالمؤسسات الرياضية قيد البحث .

٦- أجري " اسلام غلاب " (٢٠٢٢) بحث استهدف التعرف علي متطلبات تحقيق الالتزام التنظيمي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من المديرين التنفيذيين ومديرو الإدارات والاختصاصيين الرياضيين ببعض الأندية الرياضية بمحافظة المنوفية والبالغ عددهم (١٨٥) فرد للدراسة الأساسية و(٢٥) فرد للدراسة الاستطلاعية ، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وكانت من اهم النتائج التي توصل اليها الباحث أن معظم العاملين يقضوا وقتهم بسعادة وفخر في العمل داخل النادي ، يشعر العاملين بالنادي بالراحة والاستقرار ، يوجد بعض توافق بين قيم المؤسسة وقيم الافراد داخل النادي .

٧- أجري " سالم خلف وآخرون " (٢٠٢٠) بحث استهدف التعرف على مساهمة الالتزام التنظيمي في تحديد مستوى الإبداع الإداري لدى الاختصاصيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملائمته لطبيعة

البحث واشتملت عينة البحث على عدد (١٥٠) من الأخصائيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة، وقد استخدم الباحثون كأداة لجمع البيانات استمارتي استبيان (الالتزام التنظيمي للأخصائيين الرياضيين - الإبداع الإداري للأخصائيين الرياضيين) من تصميم الباحثون ، وتوصلت نتائج البحث إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري مستوى عالي لدى الأخصائيين الرياضيين وكذلك وجود ارتباط طردي ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري وأخيراً حصول البُعد الأول (الالتزام العاطفي) على أعلى نسبة مساهمة يليه البُعد الثاني (الالتزام المعياري) في تحديد مستوى الإبداع الإداري لدى الأخصائيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة وذلك وفقاً لآراء عينة البحث.

إجراءات البحث :

- منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي باتباع أسلوب " الدراسات المسحية " ، دراسات العلاقات المتبادلة ، ذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته بوصف ما هو كائن وتحليله وإستخلاص الحقائق منه .

- مجتمع البحث :

اشتمل مجتمع البحث علي العاملين بالعروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية (الأندية ومراكز الشباب) بجمهورية مصر العربية .

- عينة البحث :

تكونت عينة البحث الأساسية من بعض الإداريين والعاملين في مجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية (الأندية ومراكز الشباب) بجمهورية مصر العربية ، حيث تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية والبالغ عددهم (٢٠٠) عامل بنسبة مئوية قدرها (٨٧.٣٣%) ، كما تم اختيار العينة الاستطلاعية من نفس مجتمع البحث ولكن من خارج عينة البحث الأساسية حيث بلغ عددها (٢٥) عامل وبنسبة مئوية قدرها (١٠.٩٢%) ، كما تم استبعاد عدد (٤) استمارات بنسبة مئوية قدرها (١.٧٥%) وذلك لعدم استكمال اجابتهم ، والجدول (١) يوضح التوزيع العددي لعينة البحث الأساسية والاستطلاعية .

جدول (١)

التوزيع العددي لمجتمع وعينة البحث الأساسية والاستطلاعية (ن = ٥١٧)

النسبة المئوية	العدد	العينة
٨٧.٣٣%	٢٠٠	عينة البحث الأساسية
١٠.٩٢%	٢٥	عينة البحث الاستطلاعية
١.٧٥%	٤	ما تم استبعاده
١٠٠%	٢٢٩	المجموع

أدوات جمع البيانات :

أولاً : استبيان واقع استخدام الإدارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية (اعداد الباحثة) :

استخدمت الباحثة استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية (من إعداد الباحثة) كأداة رئيسية لجمع بيانات هذا البحث ، وقد قامت الباحثة باتباع عدد من الخطوات عند تصميمه للاستبيان وهي كالتالي :

١- تحديد الهدف من الاستبيان والذي تمثل في التعرف علي واقع استخدام الادارة الرشيقة ودورها في تحسين الالتزام التنظيمي لدي العاملين في مجال العروض الرياضية بجمهورية مصر العربية .

٢- الاطلاع المرجعي علي العديد من المراجع والدراسات السابقة سواء العربية أو الاجنبية والتي تناولت الادارة الرشيقة بالدراسة والبحث مثل دراسة كلاً من " أمل محمد ، عزيزة أبكر " (٢٠٢٤) ، " رضا حسين " (٢٠٢٣) ، " لبنى محمود " (٢٠٢١) ، " بسمة ابراهيم " (٢٠٢٠) وذلك للاستفادة منها في تحديد محاور الاستبيان قيد البحث .

٣- في ضوء الاطلاع المرجعي للباحثة علي العديد من الدراسات والبحوث المرتبطة العربية والأجنبية تم تحديد محاور استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية (ملحق ٢) .

٤- بعد تحديد محاور الاستبيان قامت الباحثة باستطلاع رأي مجموعة من الخبراء بلغ قوامها (٩) خبراء في مجال الادارة الرياضية (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في المحاور قيد البحث (ملحق ٢) ، والجدول (٢) يوضح الأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول مدي مناسبة محاور استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية قيد البحث.

جدول (٢)

الاهمية النسبية لآراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية (ن = ٩)

م	المحاور	رأي الخبير		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١	تنظيم بيئة العمل	٩	—	%١٠٠
٢	العمل القياسي وحل المشكلات	٨	١	%٨٨.٨٨
٣	التركيز علي العملاء	٢	٧	%٢٢.٢٢
٤	سنة سيجما	٩	—	%١٠٠
٥	الابداع والابتكار	٣	٦	%٣٣.٣٣
٦	التحسين المستمر للخدمات	٨	١	%٨٨.٨٨

يتضح من الجدول (٢) أنه تراوحت الأهمية النسبية لآراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية قيد البحث ما بين (٢٢.٢٢% : ١٠٠%) وفي ضوء ذلك تم حذف (٢) محورين من محاور الاستبيان لحصولهم علي نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق آراء الخبراء ، وبذلك بلغت المحاور التي تم الاتفاق عليها من قبل الخبراء (٤) محاور وهي كالتالي :

- تنظيم بيئة العمل .
- العمل القياسي وحل المشكلات .
- سنة سيجما .
- التحسين المستمر للخدمات .

٥- في ضوء ما اتفق عليه الخبراء من محاور استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية قامت الباحثة بوضع وصياغة مجموعة من العبارات لكل محور من المحاور وقد روعي عند صياغة العبارات أن تكون واضحة وبسيطة ومفهومة .

٦- قامت الباحثة بعرض المحاور التي تم الاتفاق عليها والعبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الادارة الرياضية وعددهم (٩) تسع خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) عشرة سنوات (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدي مناسبة العبارات لمحاور الاستبيان (ملحق ٣) ، والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

عدد العبارات التي تم حذفها أو إضافتها أو تعديلها من الصورة الأولية لاستبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية طبقاً لآراء الخبراء

عدد العبارات النهائية	ارقامت العبارات التي تم تعديلها	ارقامت العبارات المستبعدة	عدد العبارات المستبعدة	عدد العبارات الأولية	المحاور
٧	٧ ، ١	-	-	٧	المحور الأول : تنظيم بيئة العمل.
٨	١٣ ، ١٢ ، ١٠ ،	١٦	١	٩	المحور الثاني : رشاقة التطبيق والممارسة .
٧	١٨	-	-	٧	المحور الثالث : ستة سيجما .
٧	٢٤	-	-	٧	المحور الرابع : التحسين المستمر للخدمات .
٢٩	٧	١		٣٠	المجموع

يتضح من جدول (٣) أنه تم حذف (١) عبارة من عبارات استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية وذلك لحصولها علي نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء ، كما لم يتم إضافة أي عبارة ، وبالتالي تصبح الصورة النهائية للاستبيان مكونة من (٢٩) عبارة .

٧- قامت الباحثة بكتابة الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها (ملحق ٤).

٨ - ولتصحيح الاستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثي بناءً علي استطلاع آراء الخبراء ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي : (نعم ، أحياناً ، لا) مع توزيع الدرجات (٣ ، ٢ ، ١) .

المعاملات العلمية لاستبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية :

أ . الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة التالي :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الاستبيان في صورته المبدئية (ملحق ٣) والذي يتكون من (٤) محاور و (٣٠) عبارة علي مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) خبراء (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة الاستبيان لما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تنتمي اليه ، وقد تبين أن النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول عبارات الاستبيان قيد البحث تراوحت ما بين (٣٣.٣٣) % : (١٠٠) % وبذلك تم حذف (١) عبارة لحصولها علي نسبة أقل من (٧٠%) من اتفاق الخبراء ، كما تم

تعديل (٧) عبارات وفقاً لآراء الخبراء ، ولم يتم اضافة أي عبارة لتصبح الصورة النهائية للاستبيان مكونة من (٢٩) عبارة (ملحق ٤) .

(٢) صدق التكوين الفرضي :

لحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة صدق التكوين الفرضي بطريقة الاتساق الداخلي ، حيث قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢٥) عامل من العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية ، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان واقع استخدام الادارة الرشيدة بالمؤسسات الرياضية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه (ن = ٢٥)

تنظيم بيئة العمل		العمل القياسي وحل المشكلات		سنة سيجما		التحسين المستمر للخدمات	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٨٠	٨	٠.٧٥	١٦	٠.٨٤	٢٣	٠.٩٢
٢	٠.٧٥	٩	٠.٩٠	١٧	٠.٥٣	٢٤	٠.٦٩
٣	٠.٦٨	١٠	٠.٨٤	١٨	٠.٧٠	٢٥	٠.٧٣
٤	٠.٨٦	١١	٠.٦٢	١٩	٠.٧٧	٢٦	٠.٨٩
٥	٠.٩٤	١٢	٠.٨١	٢٠	٠.٩٢	٢٧	٠.٨٢
٦	٠.٧٠	١٣	٠.٨٨	٢١	٠.٦٣	٢٨	٠.٦٤
٧	٠.٦٨	١٤	٠.٦٥	٢٢	٠.٧٠	٢٩	٠.٨٨
		١٥	٠.٨٥				

* دالة عند مستوى ٠.٠٥ ** دالة عند مستوى ٠.٠١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٩٦ ، (٠.٠١) = ٠.٥٠٥

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان واقع استخدام الادارة الرشيدة بالمؤسسات الرياضية والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٥٣ : ٠.٩٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٢٥)

تنظيم بيئة العمل		العمل القياسي وحل المشكلات		سنة سيجما		التحسين المستمر للخدمات	
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
١	٠.٧٥	٨	٠.٧٠	١٦	٠.٨١	٢٣	٠.٨٦
٢	٠.٦٨	٩	٠.٨٥	١٧	٠.٥٠	٢٤	٠.٦٤
٣	٠.٦٢	١٠	٠.٨٠	١٨	٠.٦٥	٢٥	٠.٥٩
٤	٠.٨٠	١١	٠.٥٦	١٩	٠.٧٣	٢٦	٠.٨٢
٥	٠.٩١	١٢	٠.٧٣	٢٠	٠.٨٧	٢٧	٠.٧٣
٦	٠.٦٥	١٣	٠.٨٢	٢١	٠.٦٣	٢٨	٠.٦٥
٧	٠.٦٢	١٤	٠.٦٠	٢٢	٠.٦٠	٢٩	٠.٧٩
		١٥	٠.٨٠				

* دالة عند مستوى ٠.٠٥ ** دالة عند مستوى ٠.٠١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٩٦ ، (٠.٠١) = ٠.٥٠٥

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية والمجموع الكلي للاستبيان ما بين (٠.٥٠ : ٠.٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين المجموع الكلي لكل محور من محاور استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية والمجموع الكلي له (ن = ٢٥)

م	المحاور	معامل الارتباط
١.	المحور الأول : تنظيم بيئة العمل.	٠.٨٥
٢.	المحور الثاني : رشاقة التطبيق والممارسة .	٠.٧٩
٣.	المحور الثالث : سنة سيجما .	٠.٩٠
٤.	المحور الرابع : التحسين المستمر للخدمات .	٠.٨٣

* دالة عند مستوى ٠.٠٥ ** دالة عند مستوى ٠.٠١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٩٦ ، (٠.٠١) = ٠.٥٠٥

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من محاور استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية والمجموع الكلي له ما بين (٠.٧٩ : ٠.٩٠) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

ب . الثبات :

لحساب ثبات استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك على عينة قوامها (٢٥) عامل من العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث ، والجدول (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معامل الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لاستبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية (ن = ٢٥)

م	المحاور	معامل ألفا
١.	المحور الأول : تنظيم بيئة العمل.	٠.٧٨
٢.	المحور الثاني : رشاقة التطبيق والممارسة .	٠.٨٣
٣.	المحور الثالث : ستة سيجما .	٠.٦٨
٤.	المحور الرابع : التحسين المستمر للخدمات .	٠.٩٢
الدرجة الكلية للمقياس		٠.٩٤

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

- تراوحت قيم معاملات ألفا لكرونباخ لمحاور استبيان واقع استخدام الادارة الرشيقة بالمؤسسات الرياضية والدرجة الكلية له ما بين (٦٨ : ٠.٩٤) وهى معاملات دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات .

ثانياً : استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية (اعداد الباحثة) :

استخدمت الباحثة استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية (من إعداد الباحثة) كأداة رئيسية لجمع بيانات هذا البحث ، وقد قامت الباحثة باتباع عدد من الخطوات عند تصميمها للاستبيان وهي كالتالي :

١- تحديد الهدف من الاستبيان والذي تمثل في التعرف علي مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية قيد البحث .

الاطلاع المرجعي علي العديد من المراجع والدراسات السابقة سواء العربية أو الاجنبية والتي تناولت الالتزام التنظيمي بالدراسة والبحث مثل دراسة كلاً من " اسلام غلاب " (٢٠٢٢) ، " عبد الحق قرصان ، توفيق طراد " (٢٠٢٢) ، " عز الدين زاوي ، عبد الله ناس " (٢٠٢٢) ، " عمرو أحمد " (٢٠٢٢) ، " سالم خلف وآخرون " (٢٠٢٠) ، وذلك للاستفادة منها في تحديد محاور الاستبيان قيد البحث .

٢- في ضوء الاطلاع المرجعي للباحثة علي العديد من الدراسات والبحوث المرتبطة العربية والأجنبية تم تحديد محاور استبيان استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية (ملحق ٥) .

٣- بعد تحديد محاور الاستبيان قامت الباحثة باستطلاع رأي مجموعة من الخبراء بلغ قوامها (٩) خبراء في مجال الادارة الرياضية (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في المحاور قيد البحث (ملحق ٥) ، والجدول (٨) يوضح الأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول مدي مناسبة محاور استبيان الالتزام الوظيفي قيد البحث.

جدول (٨)

الاهمية النسبية لآراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية (ن = ٩)

م	المحاور	رأي الخبير		النسبة المئوية
		موافق	غير موافق	
١	الالتزام الشعوري	٨	١	٨٨.٨٨
٢	الالتزام المعياري	٩	-	%١٠٠
٣	الالتزام الاستمراري	٩	-	%١١.١١

يتضح من الجدول (٨) أنه تراوحت الأهمية النسبية لآراء الخبراء حول مدي مناسبة محاور استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية قيد البحث ما بين (٨٨.٨٨% : ١٠٠%) وفي ضوء ذلك لم يتم حذف أي محور من محاور الاستبيان وذلك لحصولهم علي نسبة أعلى من ٧٠% من اتفاق آراء الخبراء ، وبذلك بلغت المحاور التي تم الموافقة علي من قبل الخبراء (٣) محاور .

٤- في ضوء ما اتفق عليه الخبراء من محاور استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية ، قامت الباحثة بوضع وصياغة مجموعة

من العبارات لكل محور من المحاور وقد روعي عند صياغة العبارات أن تكون واضحة ومفهومة وبسيطة من حيث المعني والصياغة والمضمون .

٥- قامت الباحثة بعرض المحاور التي تم الاتفاق عليها والعبارات على مجموعة من الخبراء في مجال الادارة الرياضية وعددهم (٩) تسع خبراء بحيث لا تقل مدة خبرتهم في المجال عن (١٠) عشرة سنوات (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات لمحاور الاستبيان (ملحق ٦) ، والجدول (٩) يوضح ذلك .

جدول (٩)

عدد العبارات التي تم حذفها أو إضافتها أو تعديلها من الصورة الأولية لاستبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية طبقاً لآراء الخبراء

المحاور	عدد العبارات الأولية	عدد العبارات المستبعدة	ارقام العبارات المستبعدة	ارقام العبارات التي تم تعديلها	عدد العبارات النهائية
المحور الأول : الالتزام الشعوري .	٨	-	-	٢ ، ٤	٨
المحور الثاني : الالتزام المعياري .	٩	-	-	١٠	٩
المحور الثالث : الالتزام المستمر .	٧	-	-	١٨ ، ١٩	٧
المجموع	٢٤	-	-	٥	٢٤

يتضح من جدول (٩) أنه لم يتم حذف أي عبارة من عبارات استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية وذلك لحصولها علي نسبة أكبر من ٧٠% من اتفاق الخبراء ، كما لم يتم إضافة أي عبارة ، في حين أنه تم تعديل عدد (٥) عبارات وبالتالي تصبح الصورة النهائية للاستبيان مكونة من (٢٤) عبارة .

٧- قامت الباحثة بكتابة الاستبيان في صورته النهائية وذلك بترتيب العبارات تبعاً للمحور المنتمية إليه بحيث تجمع العبارات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان مع بعضها (ملحق ٧).

٨ - ولتصحيح الاستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثي بناءً علي استطلاع آراء الخبراء ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالي : (نعم ، أحياناً ، لا) مع توزيع الدرجات (٣ ، ٢ ، ١) .

المعاملات العلمية لاستبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية :
أ . الصدق :

لحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة التالي :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الاستبيان في صورته المبدئية (ملحق ٦) والذي يتكون من (٣) محاور و(٢٤) عبارة علي مجموعة من الخبراء في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) خبراء (ملحق ١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة الاستبيان لما وضع من أجله سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تنتمي اليه ، وقد تبين أن النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول عبارات الاستبيان قيد البحث تراوحت ما بين (٧٧.٧٧% : ١٠٠%) وبذلك لم يتم حذف أي عبارة لحصولها علي نسبة اكبر من (٧٠%) من اتفاق الخبراء ، كما تم تعديل عدد (٥) عبارات وفقاً لآراء الخبراء ، ولم يتم اضافة أي عبارة لتصبح الصورة النهائية للاستبيان مكونة من (٢٤) عبارة (ملحق ٧) .

(٢) صدق التكوين الفرضي :

لحساب صدق الاستبيان استخدمت الباحثة صدق التكوين الفرضي بطريقة الاتساق الداخلي ، حيث قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢٥) عامل من العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية ، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان والجدول (١٠) يوضح ذلك .

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه (ن = ٢٥)

الالتزام المستمر		الالتزام المعياري		الالتزام الشعوري	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠.٩٠**	١٨	٠.٨٢**	٩	٠.٦٧**	١
٠.٦١**	١٩	٠.٧٨**	١٠	٠.٨٢**	٢
٠.٨٠**	٢٠	٠.٩٢**	١١	٠.٧٣**	٣
٠.٩٢**	٢١	٠.٨٥**	١٢	٠.٩١**	٤
٠.٨٧**	٢٢	٠.٧٠**	١٣	٠.٦٣**	٥
٠.٦٨**	٢٣	٠.٨٤**	١٤	٠.٧٩**	٦
٠.٧٣**	٢٤	٠.٩٠**	١٥	٠.٩٣**	٧
		٠.٨٥**	١٦	٠.٦٥**	٨
		٠.٦٣**	١٧		

* دالة عند مستوي ٠.٠٥ ** دالة عند مستوي ٠.٠١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٩٦ ، (٠.٠١) = ٠.٥٠٥

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

. تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٦١ : ٠.٩٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية والدرجة للاستبيان (ن = ٢٥)

الالتزام المستمر		الالتزام المعياري		الالتزام الشعوري	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٨٦	١٨	**٠.٧٢	٩	**٠.٦٥	١
**٠.٥٥	١٩	**٠.٦٩	١٠	**٠.٨٠	٢
**٠.٧٢	٢٠	**٠.٨٨	١١	**٠.٦٦	٣
**٠.٩٠	٢١	**٠.٨٠	١٢	**٠.٨٧	٤
**٠.٨٠	٢٢	**٠.٦٢	١٣	**٠.٥٧	٥
**٠.٦١	٢٣	**٠.٧٨	١٤	**٠.٧٢	٦
**٠.٧١	٢٤	**٠.٨٥	١٥	**٠.٩٠	٧
		**٠.٧٣	١٦	**٠.٥٩	٨
		**٠.٦٠	١٧		

* دالة عند مستوى ٠.٠٥ ** دالة عند مستوى ٠.٠١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.٣٩٦ ، (٠.٠١) = ٠.٥٠٥

يتضح من جدول (١١) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية والمجموع الكلي للاستبيان ما بين (٠.٥٥ : ٠.٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين المجموع الكلي لكل محور من محاور استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية والمجموع الكلي له (ن = ٢٥)

م	المحاور	معامل الارتباط
١.	المحور الأول : الالتزام الشعوري.	**٠.٧٧
٢.	المحور الثاني : الالتزام المعياري .	**٠.٨٢
٣.	المحور الثالث : الالتزام المستمر .	**٠.٩٤

* دالة عند مستوى ٠.٠٥ ** دالة عند مستوى ٠.٠١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة $(0.05) = 0.396$ ، $(0.01) = 0.505$.
يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من محاور استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية والمجموع الكلي له ما بين $(0.77 : 0.94)$ وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق .

ب . الثبات :

لحساب ثبات استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك على عينة قوامها (٢٥) عامل من العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث ، والجدول (١٣) يوضح ذلك .

جدول (١٣)

معامل الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ لاستبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية (ن = ٢٥)

م	المحاور	معامل ألفا
١.	المحور الأول : الالتزام الشعوري.	0.88^{**}
٢.	المحور الثاني : الالتزام المعياري .	0.75^{**}
٣.	المحور الثالث : الالتزام المستمر .	0.60^{**}
	الدرجة الكلية للمقياس	0.90^{**}

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

- تراوحت قيم معاملات ألفا لكرونباخ لمحاور استبيان واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية والدرجة الكلية له ما بين $(0.60 : 0.88)$ وهى معاملات دالة إحصائياً مما يدل على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات .

خطوات البحث :

أ- الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بإجراء الدراسة الاستطلاعية في الفترة من ٢٠٢٤/٤/١٦ م إلي ٢٠٢٤/٤/٢٤ م وذلك للتأكد من مدي مناسبة الاستبيانات المستخدمة للتطبيق علي العينة قيد البحث ، وقد تم تطبيق الاستبيانات علي عينة قوامها (٢٠) عامل من العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث ، وقد أوضحت نتائج تلك الدراسة أن الاستبيانات تتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات وكذلك فهم العينة للاستبيانات المستخدمة وكذلك تعليمات التطبيق.

ب- تطبيق البحث :

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيانات علي العينة الأساسية المتمثلة في العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية في الفترة من ٢٧/٤/٢٠٢٤م إلي ٢٧/٥/٢٠٢٤م .

ج- الأسلوب الإحصائي المستخدم :

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً ، ولحساب نتائج البحث استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية :

- معامل الارتباط لبيرسون . - معامل ألفا لكرونباخ . - المتوسط الحسابي .

- الانحراف المعياري . - النسبة المئوية . - كا ٢ .

وقد ارتضت الباحثة مستوى دلالة عند مستوى (٠.٠٥) ، كما قام باستخدام برنامج Spss الإحصائي (إصدار ٢٧) لحساب بعض المعاملات الإحصائية .

عرض ومناقشة النتائج :

سوف يستعرض الباحث نتائج البحث وفقاً للترتيب التالي :

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول : والذي ينص علي :

١- ما واقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية ؟

جدول (١٤)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لواقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية

بالنسبة للمحور الأول (تنظيم بيئة العمل) (ن = ٢٠٠)

م	المحور الأول : تنظيم بيئة العمل	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	كا
		نعم	الي حد ما	لا			
١	تمتلك المؤسسات الرياضية منهجية واضحة لتنظيم بيئة العمل بما يسهم في تحقيق الاهداف.	١٢٠	٥٠	٣٠	٤٩٠	%٨١.٦٧	**٦٧.٠٠
٢	تسعي مختلف المؤسسات الرياضية الي تطوير وتجديد بيئة العمل .	١٠٠	٦٠	٤٠	٤٦٠	%٧٦.٦٧	**٢٨.٠٠
٣	تمتلك المؤسسات الرياضية العديد من الخطط السريعة لمواجهة المشكلات التي تواجه بيئة العمل .	٨٩	١٠١	١٠	٤٧٩	%٧٩.٨٣	**٧٣.٣٣
٤	توفر المؤسسات الرياضية أدوات السلامة المهنية ببيئة العمل .	٦٥	١١٥	٢٠	٤٤٥	%٧٤.١٧	**٦٧.٧٥
٥	تمتلك المؤسسات الرياضية دليل ارشادي يوضح التدرج الاداري للعاملين بها.	١٣٠	٤٥	٢٥	٥٠٥	%٨٤.١٧	**٩٣.٢٥
٦	تمتلك المؤسسات الرياضية العديد من الاستراتيجيات للكشف عن التغيرات الحاصلة داخل بيئة العمل بتلك المؤسسات .	٩٢	١٠٠	٨	٤٨٤	%٨٠.٦٧	**٧٧.٩٢
٧	تحرص الادارة علي نظافة بيئة العمل بما يسهم في تحقيق الاهداف .	١١٠	٧٥	١٥	٤٩٥	%٨٢.٥٠	**٦٩.٢٥
الدرجة الكلية لمحور (تنظيم بيئة العمل)					٣٣٥٨	%٧٩.٩٥	

قيمة كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات المحور الأول : واقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة (للمحور الأول : تنظيم بيئة العمل) ما بين (٧٤.١٧% : ٨٤.١٧%).

- كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث فى عبارات (١ ، ٢ ، ٥ ، ٧) وفى اتجاه الموافقة.

- كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث فى عبارات (٣ ، ٤ ، ٦) وفى اتجاه الموافقة الي حد ما .

وتعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (تمتلك المؤسسات الرياضية منهجية واضحة لتنظيم بيئة العمل بما يسهم في تحقيق الاهداف ، تسعى مختلف المؤسسات الرياضية الي تطوير وتجديد بيئة العمل ، تمتلك المؤسسات الرياضية دليل ارشادي يوضح التدرج الاداري للعاملين بها ، تحرص الادارة علي نظافة بيئة العمل بما يسهم في تحقيق الاهداف) وفي اتجاه الموافقة ، الي مدي حرص مختلف المؤسسات الرياضية علي تبني سياسة الإدارة الرشيقة كأحد الأساليب الإدارية المسهمة في قدرة المؤسسات علي تحقيق أهدافها بأعلي كفاءة وبأقل جهد ممكن ، ويتضح ذلك جلياً في الاهتمام بعملية تنظيم بيئة العمل وذلك من خلال العمل وفق منهجية واضحة تسهم في تسيير بيئة العمل بسهولة ويسر ، بالإضافة الي العمل علي تطوير وتحسين بيئة العمل من خلال توفير كافة المقومات التي تساعد في تحقيق ذلك وذلك عن طريق توفير دليل ارشادي يوضح التدرج الإداري للعاملين وموقع كل عامل في المؤسسة وأدواره ومسئوليته تجاه بيئة العمل مع ضرورة الرقابة والتوجيه لهم للتأكد من أنهم يقومون بكافة الاعمال المكلفين بها علي اتم وجه ممكن وبما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة ومن ثم تحقيق التميز المؤسسي .

كما تعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (تمتلك المؤسسات الرياضية العديد من الخطط السريعة لمواجهة المشكلات التي تواجه بيئة العمل ، توفر المؤسسات الرياضية أدوات السلامة المهنية ببيئة العمل ، تمتلك المؤسسات الرياضية العديد من الاستراتيجيات للكشف عن التغيرات الحاصلة داخل بيئة العمل بتلك المؤسسات) وفي اتجاه الموافقة الي حد ما ، الي أن نجاح المؤسسات الرياضية في تحقيق أهدافها انما يتوقف بدرجة كبيرة علي مدي قدرة المدراء علي الالمام بكافة الأساليب الإدارية الحديثة التي تسهم في تسيير بيئة العمل بنجاح ومن ثم القدرة علي تحقيق الأهداف ، حيث يعد أسلوب الإدارة الرشيقة من الأساليب الإدارية الحديثة الذي يقوم علي قدرة

المدرء علي سرعة اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب تجاه مختلف المشكلات التي تواجه بيئة العمل ، وبالتالي فإن تطبيق الإدارة الرشيقة بمختلف المؤسسات الرياضية انما يعتمد في المقام الأول علي القدرة علي تنظيم بيئة العمل بكفاءة وفاعلية وذلك من خلال وجود خطط لحل مختلف المشكلات التي تواجه بيئة العمل بالإضافة الي توفير مختلف الاستراتيجيات التي تهدف للكشف عن مختلف التغيرات التي تحدث داخل بيئة العمل سواء بين العاملين والمديرين أو بين العاملين بعضهم البعض وذلك بما يسهم في تعزيز قدرة المؤسسة ورفع كفاءة العاملين بها نحو تحقيق التميز والتفرد في مختلف المجالات .

جدول (١٥)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لواقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة للمحور الثاني (العمل القياسي وحل المشكلات) (ن = ٢٠٠)

م	المحور الثاني : العمل القياسي وحل المشكلات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	كا
		نعم	الي حد ما	لا			
٨	تسعي ادارة المؤسسات الرياضية الي محاولة تقليل الوقت الذي تستلزمه أداء المهام بما يسهم في تقديم الخدمات في اسرع وقت وبأقل جهد ممكن .	٩٥	٤٥	٦٠	٤٣٥	%٧٢.٥٠	**١٩.٧٥
٩	تسعي الادارة الي ازالة كافة العقبات التي تحد من انجاز الاعمال .	١١٥	٥٥	٣٠	٤٨٥	%٨٠.٨٣	**٥٧.٢٥
١٠	تسهم الادارة في حل المشكلات التي تواجه العاملين بما يسهم في انجاز المهام المطلوبة .	٤٠	١٢٥	٣٥	٤٠٥	%٦٧.٥٠	**٧٦.٧٥
١١	تحت الادارة العاملين بها علي ضرورة اتمام العمل في الوقت المناسب .	٦٥	١١٥	٢٠	٤٤٥	%٧٤.١٧	**٦٧.٧٥
١٢	تسعي الادارة الي محاولة التعرف علي العقبات والتحديات التي تواجه العاملين ومحاولة حلها بسهولة ويسر .	١٠٠	٦٦	٣٤	٤٦٦	%٧٧.٦٧	**٣٢.٦٨
١٣	تشجع الادارة العاملين علي الابداع والابتكار في أداء مهامهم ودوارهم المختلفة .	١١١	٧٧	١٢	٤٩٩	%٨٣.١٧	**٧٥.٩١
١٤	الحلول التي تقدمها الادارة تجاه مختلف المشكلات تتسم بالحدائة .	١٢٠	٣٠	٥٠	٤٧٠	%٧٨.٣٣	**٦٧.٠٠
١٥	تستجيب المؤسسة لشكاوي العاملين بها وتعمل علي حلها .	٧٠	١٢٠	١٠	٤٦٠	%٧٦.٦٧	**٩١.٠٠
١٦	تدعم المؤسسة العاملين وتحثهم علي العمل.	١٤٠	٣٠	٣٠	٥١٠	%٨٥.٠٠	**١٢١.٠٠
الدرجة الكلية لمحور (العمل القياسي وحل المشكلات)							
					٤٦٤٥	%٧٧.٤٢	

قيمة كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٥) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث فى عبارات المحور الثاني : واقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة (للمحور الثاني : العمل القياسي وحل المشكلات) ما بين (٦٧.٥٠ % : ٨٥.٠٠ %) .
- كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث فى عبارات (٨ ، ٩ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٦) وفى اتجاه الموافقة .
- كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث فى عبارات (١٠ ، ١١ ، ١٥) وفى اتجاه الموافقة الي حد ما .

وتعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (تسعي ادارة المؤسسات الرياضية الي محاولة تقليل الوقت الذي تستلزمه أداء المهام بما يسهم في تقديم الخدمات في اسرع وقت وبأقل جهد ممكن ، تسعي الادارة الي ازالة كافة العقبات التي تحد من انجاز الاعمال ، تسعي الادارة الي محاولة التعرف علي العقبات والتحديات التي تواجه العاملين ومحاولة حلها بسهولة ويسر ، تشجع الادارة العاملين علي الابداع والابتكار في أداء مهامهم وادوارهم المختلفة ، الحلول التي تقدمها الادارة تجاه مختلف المشكلات تتسم بالحدثة ، تدعم المؤسسة العاملين وتحثهم علي العمل) وفي اتجاه الموافقة ، الي أن نجاح المؤسسات في قدرتها علي تحقيق أهدافها انما يتوقف بدرجة كبيرة علي مدي قدرتها علي العمل بجدية واجتهاد وكذلك القدرة علي حل مختلف المشكلات سواء الخاصة بالعاملين بها أو الخاصة بالعملاء ، حيث أن سعي المؤسسات الرياضية الي محاولة أداء الخدمات والمهام في أقل وقت وبأقل جهد ممكن مع العمل علي إزالة كافة التحديات التي تقف حائلاً أمام العاملين في أداء مهامهم وواجباتهم المؤسسية ، بالإضافة الي حرص إدارة المؤسسة الرياضية علي تشجيع العاملين علي الابداع والابتكار في أداء أدوارهم مع تقديم الدعم المادي والمعنوي لهم ، كل ذلك من شأنه يسهم في نجاح بيئة العمل ومن ثم تحقيق التميز المؤسسي والتفرد بين مختلف المؤسسات .

كما تعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (تسهم الادارة في حل المشكلات التي تواجه العاملين بما يسهم في انجاز المهام المطلوبة ، تحت الادارة العاملين بها علي ضرورة اتمام العمل في الوقت المناسب ، تستجيب المؤسسة لشكاوي العاملين بها وتعمل علي حلها) وفي اتجاه الموافقة الي حد ما ، الي أن الإدارة الناجحة انا تحرص كل الحرص علي التعرف علي مختلف المشكلات التي تواجه العاملين وتسعي جاهدة نحو العمل علي حلها وبما يسهم في انجاز

الاعمال والمهام المطلوبة علي اتم وجه ممكن ، بالإضافة الي حث العاملين علي ضرورة إتمام العمل في الوقت المناسب مع توفير كافة الإمكانيات والمقومات التي تسهم في أداء تلك الأعمال ، كل ذلك من شأنه يسهم نجاح سير العملية الإدارية مع القدرة علي التنبؤ بمختلف الازمات والمشكلات التي يمكن أن تحدث مع توفير خطط استراتيجية لحلها وتلافي تكرار حدوثها مرة أخرى .

جدول (١٦)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لواقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية

بالنسبة للمحور الثالث (سنة سيجما) (ن = ٢٠٠)

م	المحور الثالث : سنة سيجما	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	كا
		نعم	الي حد ما	لا			
١٧	تعتمد المؤسسات في تطوير خططها علي تجارب المؤسسات الرياضية المتميزة الاخرى.	٧٠	١١٥	١٥	٤٥٥	%٧٥.٨٣	**٧٥.٢٥
١٨	تقوم مختلف المؤسسات الرياضية بادخال تحسينات مستمرة بهدف تطوير بيئة العمل.	٨٩	١٠٠	١١	٤٧٨	%٧٩.٦٧	**٧٠.٦٣
١٩	تتبع المؤسسات الاسلوب العلمي في ادارة مختلف القضايا والموضوعات .	١٢٠	٦٥	١٥	٥٠٥	%٨٤.١٧	**٨٢.٧٥
٢٠	تقوم الادارة بتحليل الفجوة بين الاداء المتوقع والاداء الفعلي للعاملين .	٥٥	٩٠	٥٥	٤٠٠	%٦٦.٦٧	**١٢.٢٥
٢١	تقوم الادارة بعمليات الرقابة للتأكد من أن العمل يسير وفقاً للخطة الموضوعية.	١٢٠	٤٧	٣٣	٤٨٧	%٨١.١٧	**٦٥.٤٧
٢٢	تسعي الادارة الي توفير بيئة عمل مشجعة نحو الالتزام بمعايير الجودة التميز المؤسسي.	١٢٥	٦٥	١٠	٥١٥	%٨٥.٨٣	**٩٩.٢٥
٢٣	تقوم الادارة بمحاولة التقليل من التحديات التي تعيق العمل بما يسهم في تطوير بيئة العمل المؤسسي .	١١٣	٦٧	٢٠	٤٩٣	%٨٢.١٧	**٦٤.٨٧
الدرجة الكلية لمحور (سنة سيجما)					٣٣٣٣	%٧٩.٣٦	

قيمة كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٦) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث : واقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة (للمحور الثالث : سنة سيجما) ما بين (٦٦.٦٧% : ٨٥.٨٣%) .

- كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في عبارات (١٩ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣) وفي اتجاه الموافقة .

- كما توجد فروق دالة إحصائياً بين آراء عينة البحث في عبارات (١٧ ، ١٨ ، ٢٠) وفي اتجاه الموافقة الي حد ما .

وتعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (تتبع المؤسسات الاسلوب العلمي في ادارة مختلف القضايا والموضوعات ، تقوم الادارة بعمليات الرقابة للتأكد من أن العمل يسير وفقاً للخطط الموضوعة ، تسعى الادارة الي توفير بيئة عمل مشجعة نحو الالتزام بمعايير الجودة التميز المؤسسي ، تقوم الادارة بمحاولة التقليل من التحديات التي تعيق العمل بما يسهم في تطوير بيئة العمل المؤسسي) وفي اتجاه الموافقة ، الي أن اتباع المؤسسات الرياضية للإدارة الرشيقة انما تعد أحد أهم المبادئ الرئيسية لنجاح تلك المؤسسات وقدرتها علي تحقيق الأهداف بسهولة ويسر ، حيث أن اتباع المؤسسات الرياضية للاسلوب العلمي في إدارة مختلف القضايا والموضوعات الخاصة بها بالإضافة الي التشجيع المستمر من قبل الإدارة للعاملين بها مع العمل علي إزالة التحديات التي تواجه العاملين كل ذلك من شأنه يسهم في تطوير بيئة العمل المؤسسي من خلال التحسين المستمر لكافة موارد المؤسسة مع تقليل الهادر ومن ثم تحسين مستوي جودة الأداء بين العاملين ومن ثم تحقيق التمكين الإداري .

كما تعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (تعتمد المؤسسات في تطوير خططها علي تجارب المؤسسات الرياضية المتميزة الأخرى ، تقوم مختلف المؤسسات الرياضية بادخال تحسينات مستمرة بهدف تطوير بيئة العمل ، تقوم الادارة بتحليل الفجوة بين الاداء المتوقع والاداء الفعلي للعاملين) وفي اتجاه الموافقة الي حد ما ، الي نجاح المؤسسات الرياضية وقدرتها علي تحقيق التميز المؤسسي انما يتوقف علي مدي قدرة تلك المؤسسات علي تطوير الخطط الخاصة بها مع الاستفادة من تجارب المؤسسات الأخرى من أجل العمل علي ادخال مختلف جوانب التحسين المستمر علي مختلف نواحي بيئة العمل بما يسهم في تطويرها وبالتالي القدرة علي تحقيق الأهداف المنوط تحقيقها في أقل وقت ممكن .

جدول (١٧)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لواقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة للمحور الرابع (التحسين المستمر للخدمات) (ن = ٢٠٠)

م	المحور الرابع : التحسين المستمر للخدمات	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	كا
		نعم	الي حد ما	لا			
٢٤	تهتم الإدارة بتطوير مختلف الخدمات الادارية بما يسهم في تحقيق الاهداف بفعالية .	١٢٠	٤٠	٤٠	٤٨٠	%٨٠.٠٠	**٦٤.٠٠
٢٥	توفر الإدارة الآليات اللازمة لنجاح خطط التحسين المستمر للخدمات .	١٣٦	٣٤	٣٠	٥٠٦	%٨٤.٣٣	**١٠٨.٢٨
٢٦	تسعى الإدارة الي التقليل من نسب الهدر في كل ما تقوم به من اعمال .	٨٨	١٠٠	١٢	٤٧٦	%٧٩.٣٣	**٦٨.٣٢
٢٧	تستمع الإدارة لمقترحات العاملين بما يسهم في تحسين الخدمات .	١٢٥	٢٥	٥٠	٤٧٥	%٧٩.١٧	**٨١.٢٥
٢٨	تمتلك الإدارة القدرة علي استحداث العديد من الأنشطة والخدمات .	١١١	٥٩	٤٠	٤٩١	%٨١.٨٣	**٤١.٠٣
٢٩	تقوم الإدارة بتقديم مختلف الامكانيات التي تسهم في التحسين المستمر للخدمات .	٨٥	١٠٠	١٥	٤٧٠	%٧٨.٣٣	**٦١.٧٥
٣٠	تسعى الإدارة الي ازالة كافة العقبات التي تحول دون التحسين المستمر للخدمات .	١٣٠	٤٠	٣٠	٥٠٠	%٨٣.٣٣	**٩١.٠٠
الدرجة الكلية لمحور (التحسين المستمر للخدمات)							
					٣٣٩٨	%٨٠.٩٠	

قيمة كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٧) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات المحور الرابع : واقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة (للمحور الرابع : التحسين المستمر للخدمات) ما بين (%٧٨.٣٣ : %٨٤.٣٣) .

- كما توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في عبارات (٢٤ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٣٠) وفي اتجاه الموافقة .

- كما توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في عبارات (٢٦ ، ٢٩) وفي اتجاه الموافقة الي حد ما .

وتعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (تهتم الإدارة بتطوير مختلف الخدمات الادارية بما يسهم في تحقيق الاهداف بفعالية ، توفر الإدارة الآليات اللازمة لنجاح خطط التحسين المستمر للخدمات ، تستمع الإدارة لمقترحات العاملين بما يسهم في تحسين الخدمات ،

تمتلك الإدارة القدرة علي استحداث العديد من الأنشطة والخدمات ، تسعى الإدارة الي ازالة كافة العقبات التي تحول دون التحسين المستمر للخدمات) وفي اتجاه الموافقة ، إلي أن تفهم العاملين جودة الأداء الإدارة بمختلف المؤسسات الرياضية وقدرتها علي تحقيق رسالتها انما يتوقف علي مدي قدرة الإدارة بتطوير كافة الخدمات الإدارية مع توفير كافة الاليات اللازمة لنجاح خطط التحسين المستمر لكافة نواحي المؤسسة ، بالإضافة الي ضرورة مراعاة العاملين من كافة النواحي والاستماع لمقترحاتهم والاخذ بما يسهم في تحسين وتطوير الخدمات مع ضرورة وضع العديد من الخطط الإدارية التي من شأنها تسهم في مواجهة كافة المشكلات والعقبات بما يسهم في تحسين مستوي أداء المؤسسات ومن ثم تحقيق التميز المؤسسي .

كما تعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (تسعى الإدارة الي التقليل من نسب الهدر في كل ما تقوم به من اعمال ، تقوم الإدارة بتقديم مختلف الامكانات التي تسهم في التحسين المستمر للخدمات) وفي اتجاه الموافقة الي حد ما ، أن مواظبة مختلف المؤسسات الرياضية علي تحسين وتطوير مختلف خدماتها انما يسهم ذلك في تحقيق التطور والتقدم لها بل وتكون قادرة علي تحقيق مكانة مرموقة في المجتمع ، حيث أن تقدم المؤسسات الرياضية انما يتوقف علي مدي قدرتها علي التقليل من نسب الهدر من خلال ما تقدمه من خدمات بالإضافة الي توفير كافة الطرق والسبل المادية والمعنوية التي تساعد في التحسين المستمر لمختلف الخدمات التي تقدمها تلك المؤسسات وبما يسهم في تحسين مستوي الأداء ومن ثم تحقيق جودة بيئة العمل ، ومن ثم فإن نجاح المؤسسات الرياضية انما يتوقف علي قدرتها علي تقديم كافة الخدمات مع اجراء التحسينات المستمر لكافة عناصرها حتي تكون قادرة علي تحقيق أهدافها .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه نتائج دراسة كلاً من " أمل محمد ، عزيزة أبكر " (٢٠٢٤) ، " رضا حسين " (٢٠٢٣) ، " لبنى محمود " (٢٠٢١) ، " بسمة ابراهيم " (٢٠٢٠) والتي أشارت اهم نتائجها الي استخدم مختلف المؤسسات الرياضية لأسلوب الإدارة الرشيقة وذلك لدورها الكبير في تحقيق التميز المؤسسي وجودة الاداء بها .

وبذلك نجد أن الباحثة قد أجابت علي التساؤل الأول والذي ينص علي : ما واقع استخدام الإدارة الرشيقة ببعض المؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية ؟

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثاني : والذي ينص علي :

٢- ما واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية ؟

جدول (١٨)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لواقع لدي العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة للمحور الأول (الالتزام الشعوري) (ن = ٢٠٠)

م	المحور الأول : الالتزام الشعوري	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	كا
		نعم	الي حد ما	لا			
١	ينتابني الشعور بالفخر كلما تحدثت عن طبيعة عملي أمام الآخرين .	١٤٣	٤٧	١٠	٥٣٣	%٨٨.٨٣	**١٤١.٣٧
٢	اسعي الي توطيد العلاقات الانسانية بيني وبين زملاء العمل من الادارة .	١١٣	٤٥	٤٢	٤٧١	%٧٨.٥٠	**٤٨.٣٧
٣	اشعر بقوة انتمائي الي وظيفتي .	١٥٠	٣٠	٢٠	٥٣٠	%٨٨.٣٣	**١٥٧.٠٠
٤	اشعر بالسعادة عند مساعدتي لزملائي في حل مشاكلهم بالعمل .	١٢٥	٢٥	٥٠	٤٧٥	%٧٩.١٧	**٨١.٢٥
٥	اميل الي احترام وتقدير مشاعر زملائي في بيئة العمل .	١٠٠	٤٣	٥٧	٤٤٣	%٧٣.٨٣	**٢٦.٤٧
٦	ينتابني الشعور بأني جزء من الادارة .	٩٠	٦٠	٥٠	٤٤٠	%٧٣.٣٣	**١٣.٠٠
٧	أميل الي الاخلاص والولاء لزملائي في بيئة العمل .	١٤٠	٤٤	١٦	٥٢٤	%٨٧.٣٣	**١٢٦.٨٨
٨	اقضي دائماً أوقات ممتعة في عملي .	١١٥	٦٥	٢٠	٤٩٥	%٨٢.٥٠	**٦٧.٧٥
الدرجة الكلية لمحور (الالتزام الشعوري)					٣٩١١	%٨١.٤٨	

قيمة كا الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٨) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الأول : واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة (المحور الأول : الالتزام الشعوري) ما بين (%٧٣.٣٣ : %٨٨.٨٣).

- كما توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول وفي اتجاه الموافقة.

وتعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (ينتابني الشعور بالفخر كلما تحدثت عن طبيعة عملي أمام الآخرين ، اسعي الي توطيد العلاقات الانسانية بيني وبين زملاء العمل من الادارة ، اشعر بقوة انتمائي الي وظيفتي ، اشعر بالسعادة عند مساعدتي لزملائي في حل مشاكلهم بالعمل ، اميل الي احترام وتقدير مشاعر زملائي في بيئة العمل ، ينتابني الشعور بأني

جزء من الإدارة ، أميل الي الاخلاص والولاء لزملائي في بيئة العمل ، اقضي دائماً أوقات ممتعة في عملي وفي اتجاه الموافقة ، الي أن نجاح المؤسسات الرياضية في تحقيق أهدافها انما يتوقف بدرجة كبيرة علي مدي الالتزام التنظيمي لدي العاملين ، حيث يتضح ذلك من خلال قدرة العاملين بالعروض الرياضية علي توطيد العلاقات الإنسانية والاجتماعية فيما بينهم مع القدرة علي حل مشاكلهم واخذ اراء بعضهم البعض في مختلف القضايا والموضوعات الخاصة بهم كل ذلك يسهم في توليد الشعور بالسعادة والرضا والفخر بين العاملين ومن ثم تحقيق الانتماء والولاء لبيئة العمل ، كل ذلك من شأنه يساعد المؤسسات الرياضية في تحقيق مكانة مرموقة بين كافة مؤسسات المجتمع الأخرى والذي سينعكس ذلك ايجابياً علي تقدم المجتمعات ورفقها .

جدول (١٩)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لواقع لدي العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة للمحور الثاني (الالتزام المعياري) (ن = ٢٠٠)

م	المحور الثاني: الالتزام المعياري	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	كا
		نعم	الي حد ما	لا			
٩	ابذل قصاري جهدي لمساعدة الإدارة في تحقيق اهدافها .	١١٠	٧٠	٣٠	٥٠٠	%٨٣.٣٣	**٤٨.٥٠
١٠	اقوم بمهامي وواجباتي بفاعلية دون الحاجة الي اشراف من قبل الاخرين .	١٢٥	٥٥	٢٥	٥١٠	%٨٥.٠٠	**٧٩.١٣
١١	اساعد في تنظيم العمل بما يسهم في تحقيق جودة الاداء .	١٣٥	٣٥	٣٠	٥٠٥	%٨٤.١٧	**١٠٥.٢٥
١٢	عملي يستحق اخلاصي وولائي له .	١١٨	٦٢	٢٠	٤٩٨	%٨٣.٠٠	**٧٢.٥٢
١٣	الالتزام اخلاقياً تجاه زملائي في العمل مما يدفعني للبقاء في عملي .	١١٣	٥٩	٢٨	٤٨٥	%٨٠.٨٣	**٥٥.٥١
١٤	اساعد في سلامة سير العمل وإنجازه .	١٢٣	٤٤	٢٣	٤٨٠	%٨٠.٠٠	**٨٣.٩١
١٥	أرك مهامي وواجباتي جيداً داخل المؤسسة.	١٥٣	٢٠	٢٧	٥٢٦	%٨٧.٦٧	**١٦٨.٠٧
١٦	أميل الي أن اكون في مكانة تتطلب مني جهوداً كثيرة تسهم في نجاح الإدارة.	١٠٠	٣٠	٧٠	٤٣٠	%٧١.٦٧	**٣٧.٠٠
١٧	الالتزام بأوقات عملي واعتبر ذلك من صميم أولوياتي تجاه الإدارة .	١٢٩	٤١	٣٠	٤٩٩	%٨٣.١٧	**٨٨.٣٣
الدرجة الكلية لمحور (الالتزام المعياري)					٤٤٣٣	%٨٢.٠٩	

قيمة كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٩) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لأراء عينة البحث في عبارات المحور الثاني : واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة (للمحور الثاني : الالتزام المعياري) ما بين (%٧١.٦٧ : %٨٧.٦٧).
- كما توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني وفي اتجاه الموافقة.

وتعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (ابذل قصاري جهدي لمساعدة الادارة في تحقيق اهدافها ، اقوم بمهامي وواجباتي بفاعلية دون الحاجة الي اشراف من قبل الاخرين ، اساعد في تنظيم العمل بما يسهم في تحقيق جودة الاداء ، عملي يستحق اخلاصي وولائي له ، التزام اخلاقياً تجاه زملائي في العمل مما يدفعني للبقاء في عملي ، اساعد في سلامة سير العمل وانجازه ، أدرك مهامتي وواجباتي جيداً داخل المؤسسة ، أميل الي أن اكون في مكانة تتطلب مني جهوداً كثيرة تسهم في نجاح الإدارة ، التزام بأوقات عملي واعتبر ذلك من صميم أولوياتي تجاه الإدارة) وفي اتجاه الموافقة الي أن الالتزام التنظيمي يعد جزءاً رئيسياً في نجاح المؤسسات الرياضية وقدرتها علي تحقيق التمكين المؤسسي بين مختلف المؤسسات الأخرى ، حيث يتوقف ذلك علي مدي تمتع العاملين بمعايير الالتزام المعياري القائم علي قدرة العاملين علي القيام بمهامهم وواجباتهم المنوطين بها علي اتم وجه ممكن دون الحاجة الي اشراف من قبل المرؤوسين ، بالإضافة الي قدرتهم علي الإخلاص والولاء للمؤسسة والتزامهم اخلاقياً تجاه زملائهم في العمل مع القدرة علي مساعدة الاخرين في انجاز عملهم بما يسهم في تحقيق سلامة سير العمل ومن ثم تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها تلك المؤسسات .

جدول (٢٠)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية ومربع كا لواقع لدي العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة للمحور الثالث (الالتزام المستمر) (ن = ٢٠٠)

م	المحور الثالث : الالتزام المستمر	الاستجابة			الدرجة المقدرة	النسبة المئوية	كا
		نعم	الي حد ما	لا			
١٨	اعمل وبجدية من أجل الحصول علي مكانة مرموقة داخل المؤسسة .	١٤١	٤٩	١٠	٥٣١	%٨٨.٥٠	**١٣٥.٧٣
١٩	اميل الي العمل بالاستمرار في المؤسسة حتي بلوغي سن التقاعد .	١٣٤	٤٧	١٩	٥١٥	%٨٥.٨٣	**١٠٧.٨٩
٢٠	احافظ علي العلاقة التي بيني وبين زملائي في العمل .	١٥٣	٥١	١٦	٥٧٧	%٩٦.١٧	**١٥٣.٩٩
٢١	بقياتي في عملي هي مسألة ضرورية مثلما هي رغبة أيضاً .	١٠٠	٣٣	٦٧	٤٣٣	%٧٢.١٧	**٣٣.٦٧
٢٢	أقبل أي مهام أكلف بها في ضوء استمراري في العمل بالمؤسسة .	١٢٠	٤٩	٣١	٤٨٩	%٨١.٥٠	**٦٦.٤٣
٢٣	ارغب بالبقاء في تلك المؤسسة مهما توافرت لدي فرص أخرى .	١١٥	٤٠	٤٥	٤٧٠	%٧٨.٣٣	**٥٢.٧٥
٢٤	عندي رغبة في بذل جهد أكبر يسهم في نجاح المؤسسة .	١٣٠	٣٦	٣٤	٤٩٦	%٨٢.٦٧	**٩٠.٢٨
الدرجة الكلية لمحور (الالتزام المستمر)					٣٥١١	%٨٣.٦٠	

قيمة كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٠) ما يلي :

- تراوحت النسبة المئوية لآراء عينة البحث في عبارات المحور الثالث : واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية بالنسبة (للمحور الثالث : الالتزام المستمر) ما بين (٧٢.١٧% : ٩٦.١٧%).
- كما توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثالث وفي اتجاه الموافقة.

وتعزو الباحثة نتيجة اتفاق آراء غالبية عينة البحث في عبارات (اعمل وبجدية من أجل الحصول علي مكانة مرموقة داخل المؤسسة ، اميل الي العمل بالاستمرار في المؤسسة حتي بلوغي سن التقاعد ، احافظ علي العلاقة التي بيني وبين زملائي في العمل ، بقائي في عملي هي مسألة ضرورية مثلما هي رغبة أيضاً ، أقبل أي مهام أكلف بها في ضوء استمراري في العمل بالمؤسسة ، ارجب بالبقاء في تلك المؤسسة مهما توافرت لدي فرص أخرى ، عندي رغبة في بذل جهد أكبر يسهم في نجاح المؤسسة) وفي اتجاه الموافقة الي أن استمرار نجاح المؤسسات الرياضية بصفة عامة انما يتوقف بدرجة كبيرة علي العاملين بها ودرجة الالتزام المستمر لديهم في القدرة علي العمل باستمرار دون أي ملل بالإضافة الي إتمام كافة المهام المنوط القيام بها مع بذل أكبر جهد ممكن بما يسهم في انجاز الاعمال المطلوبة علي اتم وجه ممكن وبما يسهم في نجاح تلك المؤسسات ، وهذا يدل علي مدي أهمية العنصر البشري ودوره في نجاح تلك المؤسسات ، وبالتالي يجب علي كافة المؤسسات الرياضية دورة تقديم يد العون للعاملين والعمل علي حل مشاكلهم والاستماع الي مقترحاتهم والاخذ بآرائهم تجاه مختلف القضايا والموضوعات ، كل ذلك يسهم في توفير جو اداري مناسب للعاملين قائم علي المحبة والود بين العاملين والمدراء ، حيث أن تلك العلاقات الإنسانية تساعد العاملين في أداء ادوارهم علي أتم وجه ممكن ومن ثم سينعكس ذلك ايجابياً علي قدرة تلك المؤسسات علي تحقيق التطور والتميز ومنافسة مختلف المؤسسات الرياضية الأخرى .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه نتائج دراسة كلاً من " اسلام غلاب " (٢٠٢٢) ، " عبد الحق قرصان ، توفيق طراد " (٢٠٢٢) ، " عز الدين زاوي ، عبد الله ناس " (٢٠٢٢) ، " عمرو أحمد " (٢٠٢٢) ، " سالم خلف وآخرون " (٢٠٢٠) ، والتي اشارت الي أن غالبية العاملين بالمؤسسات بصفة عامة والرياضية بصفة خاصة يتمتعون بمستوي مقبول من الالتزام التنظيمي تجاه بيئة عملهم .

عرض ومناقشة نتائج التساؤل الثالث : والذي ينص علي :

٣- هل توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين كلاً من الإدارة الرشيدة والالتزام التنظيمي لدي بعض العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية ؟

جدول (٢١)

معاملات الارتباط بين كلاً من الإدارة الرشيدة والالتزام التنظيمي لدي بعض العاملين بالعروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية قيد البحث (ن = ٢٠٠)

الالتزام التنظيمي				
المحاور	الالتزام الشعوري	الالتزام المعياري	الالتزام المستمر	الدرجة الكلية للاللتزام التنظيمي
الإدارة الرشيدة	تنظيم بيئة العمل	**٠.٨٢	**٠.٧٢	**٠.٩٠
	رشاقة التطبيق والممارسة	**٠.٩٢	**٠.٦٩	**٠.٧٨
	سنة سيجما	**٠.٧١	**٠.٩٠	**٠.٦٨
	التحسين المستمر للخدمات	**٠.٥٧	**٠.٨٨	**٠.٥٩
	الدرجة الكلية للإدارة الرشيدة	**٠.٨٠	**٠.٦٣	**٠.٧٥

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٩٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٣٨

يتضح من جدول (٢١) ما يلي :

- توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين جميع محاور إستبيان الادارة الرشيدة والدرجة الكلية له وبين جميع محاور إستبيان الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية له لدي بعض العاملين بمجال العروض الرياضية بالمؤسسات الرياضية قيد البحث .

وتعزو الباحثة تلك النتيجة الي أنه في ظل الظروف والمتغيرات الي يشهدها المجتمع حالياً بصفة عامة والهيئات والمؤسسات الرياضية بصفة خاصة انما يتطلب ضرورة مواكبة كافة المستحدثات في مجال الإدارة للتعرف علي كل ما هو جديد في العملية الإدارية وكذلك الأساليب الإدارية الحديثة التي تسهم في نجاح تلك المؤسسات في تحقيق أهدافها علي أتم وجه ممكن ، حيث تعد الإدارة الرشيدة أحد أهم الأساليب الإدارية الحديثة التي تقوم علي مدي قدرة المديرين في الحد من هدر مختلف الأفكار والمعلومات الغير منتجة مع سرعة اتخاذ القرارات الإدارية الرشيدة لحل مختلف تلك المشكلات بما يسهم في تشجيع بيئة العمل التعاونية بين كلاً من المديرين العاملين لتحقيق التميز المؤسسي ، وذلك يتم من خلال ضرورة تنظيم بيئة العمل بما يتلائم مع مختلف التغيرات الإدارية الحاصلة في المؤسسة مع ضرورة الاهتمام بحل مشكلات مختلف

العاملين بها علي أن يتم ذلك جنباً الي جنب مع التحسين المستمر لمختلف الخدمات التي يتم تقديمها ، حيث أن مراعاة مثل هذه العوامل انما تساعد في خلق بيئة عملة آمنة منظمة قادرة علي تحقيق العديد من النجاحات المختلفة في العديد من النواحي ، وذلك لن يتم الا من خلال وجود عاملين يتمتعون بمستوي عالي من الالتزام التنظيمي بمختلف أنواعه سواء الشعوري أو المعياري أو الاستمراري ، حيث أن حب العامل لمؤسسته وانتمائه لها وإخلاصه في كافة اعماله مع الالتزام بأداء مهامه وواجباته بأعلي دقة وكفاءة وفي أقل وقت ممكن مع الاستمرار في العمل دون عناء أو شكوي حباً في المؤسسة أو رغبة في الاقتراب من الإدارة وكذلك التعاون مع مختلف العاملين في حل مشاكلهم والتنسيق بينهم لانجاز الاعمال والمهام المنوط بإنجازها في أقل وقت ممكن ، كذلك ذلك انما يدل علي مدي الالتزام التنظيمي لدي العاملين في مجال العروض الرياضية وحبهم لعملهم وإخلاصهم لمؤسساتهم بما يسهم في نجاح العملية الإدارية بتلك المؤسسات ومن ثم قدرتها علي تحقيق التميز المؤسسي .

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه نتائج دراسة كلاً من " أمل محمد ، عزيزة أبكر " (٢٠٢٤) ، " Neamah adel " (٢٠٢٤) ، " رضا حسين " (٢٠٢٣) ، " اسلام غلاب " (٢٠٢٢) ، " عبد الحق قرصان ، توفيق طراد " (٢٠٢٢) ، " عز الدين زاوي ، عبد الله ناس " (٢٠٢٢) ، " عمرو أحمد " (٢٠٢٢) ، " بسمة ابراهيم " (٢٠٢٠) ، " سالم خلف وآخرون " (٢٠٢٠) والتي أشارت اهم نتائجها الي أن للإدارة الرشيدة دور هام ورئيسي في تحقيق الالتزام التنظيمي وتحسين بيئة العمل وجودة الاداء المؤسسي لدي مختلف المؤسسات وخاصة المؤسسات الرياضية .

الاستنتاجات والتوصيات :

أولاً : الاستنتاجات :

استناداً إلى ما أظهرته نتائج البحث وفي ضوء هدف وتساؤلات البحث توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية :

- ١- تستخدم العديد من المؤسسات الرياضية العديد من الأساليب الإدارية الحديثة وعلي رأسها الإدارة الرشيقة .
- ٢- تسعى مختلف المؤسسات الرياضية الي تنظيم بيئة العمل بما يسهم في تحقيق التميز المؤسسي ومن ثم القدرة علي تحقيق الأهداف المرجوة .
- ٣- تقوم المؤسسات الرياضية بتقديم يد العون لمختلف العاملين بها بما يسهم في انجاز الاعمال المطلوبة علي اتم وجه ممكن .
- ٤- تمتلك مختلف المؤسسات الرياضية استراتيجيات واضحة لحل مختلف المشكلات التي تعوق سير العمل وكذلك العملية الإدارية بها .
- ٥- تسعى كافة المؤسسات الرياضية الي ادخال التحسينات المستمرة علي بيئة العمل بها بما يسهم في نجاحها .
- ٦- يتمتع بمختلف العاملين بالعروض الرياضية بمستوي مقبول من الالتزام التنظيمي .
- ٧- يقوم العاملين بمجال العروض الرياضية بمختلف المؤسسات الرياضية بمساعدة بعضهم البعض في حل مشاكلهم بما يسهم في تطوير بيئة العمل .
- ٨- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين جميع أبعاد استبيان الإدارة الرشيقة والدرجة الكلية له وبين جميع ابعاد الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية له .

ثانياً : التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي :

- ١- ضرورة حث مختلف المؤسسات الرياضية علي استخدام الإدارة الرشيدة كأحد الأساليب الإدارية الحديثة وذلك لما لها من دور إيجابي في تحسين بيئة العمل ومن ثم تحقيق الإنجاز .
- ٢- ضرورة قيام المديرين بتبني سياسة حل المشكلات لكافة العاملين في مجال العروض الرياضية وبما يسهم في تحسين جودة الأداء .
- ٣- ضرورة عقد البرامج التدريبية وورش العمل للتعرف علي كيفية استخدام الإدارة الرشيدة ودورها في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي العاملين بمجال العروض الرياضية بمختلف المؤسسات الرياضية .
- ٤- ضرورة مراعاة احتياجات العاملين وحل كافة مشاكلهم بما يسهم في نجاح بيئة العمل بصفة عامة.
- ٥- ضرورة تبني الادارة لثقافة الالتزام التنظيمي والعمل علي نشره وتعزيزه بين العاملين بما يسهم في توفير بيئة عمل ناجحة قادرة علي تحقيق أهدافها بسهولة ويسر .
- ٦- ضرورة تعزيز العمل القياسي من خلال تحديد معايير واضحة للخدمات المقدمة، وذلك للتخلص من أي أنشطة غير ضرورية بما يسمح بتحسين مستوى جودة الخدمات سواء للعاملين أو للعملاء المترددين علي المؤسسات الرياضية المختلفة .

قائمة المراجع :

أولاً : المراجع العربية :

- ١- أحمد محمد محمد (٢٠١٦) : مقومات تطبيق الستى سيجما LSS كمدخل إستراتيجي لدعم القدرة التنافسية المستدامة للجامعات المصرية ، مجلة دراسات تربوية ونفسية ، العدد (٩) ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .
- ٢- اسلام غلاب ابراهيم (٢٠٢٢) : متطلبات تحقيق الالتزام التنظيمي في الاندية الرياضية بمحافظة المنوفية ، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية المتخصصة ، المجلد (١٢) ، العدد الاول ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسوان .
- ٣- أمل محمد حسن ، عزيزة أبكر أحمد (٢٠٢٤) : دور الادارة الرشيقة في تحقيق التميز التنظيمي في ادارة التعليم بمنطقة جازان ، مجلة كلية التربية ، العدد (١٢٦) ، جامعة المنصورة .
- ٤- بسمة ابراهيم عبد البصير (٢٠٢٠) : تعزيز ممارسات الإدارة الرشيقة وأثرها على الأداء الإستراتيجي بالمؤسسات الرياضية ، مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية ، المجلد (٣) ، العدد (٦) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بني سويف .
- ٥- بلال السيد هاشم (٢٠١٨) : السلوك التنظيمي داخل المؤسسات الرياضية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية .
- ٦- تغريد العتيبي (٢٠٢٢م) : تنظيم الأحداث الرياضية الكبرى و دوره في تحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة تنظيم المونديال في قطر ٢٠٢٢م)، بحث منشور، كلية السياسة و الاقتصاد، جامعة الدوحة، قطر.
- ٧- رشيد مازن فارس (٢٠٠١) : ادارة الموارد البشرية ، ، دار العبيكان للنشر ، الرياض .
- ٨- رضا حسين محمد (٢٠٢٣) : دور الادارة الرشيقة في تحسين السمعة التنظيمية للمعاهد الادارية العليا في مصر ، المجلة العلمية للبحوث التجارية ، العدد الرابع ، الجزء الاول ، جامعة القاهرة .
- ٩- سالم خلف فهد ، ابراهيم فيصل خلف ، طه غافل عبد الله (٢٠٢٠) : الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى الابداع الإداري لدى الأخصائيين الرياضيين بمديرات الشباب والرياضية بمحافظة صلاح الدين ، مجلة ميسان لعلوم التربية البدنية ، المجلد (٣١) ، العدد (٢٢) ، جامعة تكريت ،
- ١٠- سوسن يوسف السليحات ، رامي ابراهيم الشقران (٢٠٢١) : مستوى تطبيق القيادة الرشيقة لدى مديري المدارس في العاصمة عمان وعلاقتها بالتميز المدرسي من وجهة نظر

المعلمين ، مجلة رماح للبحوث والدراسات ، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية ، المجلد (٥٧) ، ص ٥١ : ٨٤.

١١- عبد الحق قرصان ، توفيق طراد (٢٠٢٢) : أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في المؤسسات الرياضية ، مجلة معارف ، المجلد (١٧) ، العدد (٢) ، مخبر العلوم الحديثة في الأنشطة البدنية والرياضية ، جامعة الجزائر .

١٢- عز الدين زاوي ، عبد الله ناس (٢٠٢٢) : الأنماط القيادية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال الإدارة الرياضية: دراسة ميدانية لمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة ، مجلة الإبداع الرياضي ، المجلد (١٣) ، العدد الاول ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، جامعة المسيلة .

١٣- عمرو أحمد هادي (٢٠٢٢) : الالتزام التنظيمي لموجهي التربية الرياضية بمديرية التربية والتعليم بمحافظه القليوبية ، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة ، المجلد (٣٠) ، العدد (٥) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة نهبها .

١٤- كمال درويش ، محمد الحماحمي ، سهير المهندس (٢٠٠٩) : الأسس العلمية للإدارة الرياضية ، مركز الكتاب والنشر ، القاهرة .

١٥- كمال درويش ، أشرف عبد المعز (٢٠٠٨) : المنظمات الرياضية الاهلية ، مكتبة الأصدقاء ، القاهرة .

١٦- لبنى محمود سنوسي (٢٠٢١) : الادارة الرشيقة وانعكاسها علي تحسين جودة الاداء الوظيفي باللجنة الاولمبية المصرية ، مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية ، المجلد (٨) ، العدد (٤) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بني سويف .

ثانياً : المراجع الاجنبية :

١٧- Cano, M., Murray, R., & Kourouklis, A. (٢٠٢٢). Can lean management change the managerial culture in higher education?. *Studies in Higher Education*, Vol.٤٧, No(٤), P:P ٩١٥-٩٢٧.

١٨- Felipe, C., Roldan, J. & Rodriguez, A. (٢٠١٨). Impact of Organizational

Culture Values on Organizational Agility. *Sustainability*, ٩(١), p.p.٢٢-٥٤.

- ١٩- Harraf, A., Wanasika , I., Tate ,k. & Talbott ,k. (٢٠١٥). Organizational Agility. The Journal of Applied Business Research, ٣١(٢), p.p.٦٧٥-٦٨٦.
- ٢٠- Moshki, M. & Temimouri, H. (٢٠١٣). A Survey On The Level Of Organization Agility And Proposition Of A Comprehensive Model (The Case Of Nir Pars Company). International Journal Of Human Resource Studies, ٣(٣), p.p.٦٢-٧٧ .
- ٢١- Neamah Adel AlDoshan(٢٠٢٤) : The role of lean management in achieving institutional excellence An Empirical Study: Asir Central Hospital in Abha , Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences (JEALS) • Vol ٨, Issue ٧, P: ١٤٩ - ١٢١
- ٢٢- Nylund, J. (٢٠١٣). Improving Processes Through Lean Management. Thesis of Business Administration.
- ٢٣- Olivier ,F & Chassende Baroz (٢٠١٠) : Pratique de lean : reduire les pertesen conception production and industrialization , dunod franceparis .

ملخص البحث

دور الادارة الرشيقة في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي العاملين في مجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية

يهدف البحث إلي التعرف دور الادارة الرشيقة في تحقيق الالتزام التنظيمي لدي العاملين في مجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية ، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب " الدراسات المسحية " وكذلك أسلوب العلاقات المتبادلة وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث ومناسبته لطبيعة إجراءاته بوصف ما هو كائن وتحليله وإستخلاص الحقائق منه .

حيث يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في مجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية ، وتكونت عينة البحث الأساسية من بعض الإداريين والعاملين في مجال العروض الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية بجمهورية مصر العربية ، حيث تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية والبالغ عددهم (٢٠٠) عامل بنسبة مئوية قدرها (٨٧.٣٣%) ، كما تم اختيار العينة الاستطلاعية من نفس مجتمع البحث ولكن من خارج عينة البحث الأساسية حيث بلغ عددها (٢٥) عامل بنسبة مئوية قدرها (١٠.٩٢%) ، كما تم استبعاد عدد (٤) استمارات بنسبة مئوية قدرها (١.٧٥%) وذلك لعدم استكمال اجابتهم ، وقد استخدمت الباحثة استبيان الإدارة الرشيقة وكذلك استبيان الالتزام التنظيمي من اعدادها كأحد أهم أدوات جمع البيانات ، وكانت من أهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة أن العديد من المؤسسات الرياضية تستخدم العديد من الأساليب الإدارية الحديثة وعلي رأسها الإدارة الرشيقة ، كما تسعى مختلف المؤسسات الرياضية الي تنظيم بيئة العمل بما يساهم في تحقيق التميز المؤسسي ومن ثم القدرة علي تحقيق الأهداف المرجوة ، كما تسعى كافة المؤسسات الرياضية الي ادخال التحسينات المستمرة علي بيئة العمل بها بما يساهم في نجاحها ، كما يتمتع بمختلف العاملين بالعروض الرياضية بمستوي مقبول من الالتزام التنظيمي ، كما أن هناك علاقة ارتباطية طردية دالة احصائياً بين جميع أبعاد استبيان الإدارة الرشيقة والدرجة الكلية له وبين جميع ابعاد الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية له .

الكلمات المفتاحية :

الإدارة الرشيقة – الالتزام التنظيمي – العروض الرياضية .

Research Summary

The role of lean management in achieving organizational commitment among workers in the field of sports shows in some sports institutions

The research aims to identify the role of lean management in achieving organizational commitment among workers in the field of sports shows in some sports institutions, as the researcher used the descriptive approach in the style of "survey studies" as well as the method of mutual relations due to its suitability to achieve the goal of the research and its suitability to the nature of its procedures by describing what is present, analyzing it and extracting facts from it. The research community is represented by all workers in the field of sports shows in some sports institutions in the Arab Republic of Egypt. The basic research sample consisted of some administrators and workers in the field of sports shows in some sports institutions in the Arab Republic of Egypt. They were selected using a random stratified method, numbering (٢٠٠) workers, with a percentage of (٨٧.٣٣%). The survey sample was also selected from the same research community, but from outside the basic research sample, numbering (٢٥) workers, with a percentage of (١٠.٩٢%). Also, (٤) questionnaires were excluded, with a percentage of (١.٧٥%), due to their incomplete answers. The researcher used the lean management questionnaire as well as the organizational commitment questionnaire prepared by her as one of the most important data collection tools. The most important results reached by the researcher were the following Many sports institutions use many modern administrative methods, most notably lean management and Various sports institutions seek to organize the work environment in a way that contributes to achieving institutional excellence and thus the ability to achieve the desired goals and All sports institutions seek to introduce continuous improvements to their work environment in a way that contributes to their success and Various workers in sports performances enjoy an acceptable level of organizational commitment and There is a statistically significant direct correlation between all dimensions of the lean management questionnaire and its total score and between all dimensions of organizational commitment and its total score.

Keywords:

Lean management - organizational commitment - sports performances.