

الإدارة الرشيقة وانعكاسها على تحسين جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية

أ.م. د/ لبنى محمود سنوسى .

المقدمة ومشكلة البحث :

تعتبر الإدارة الرشيقة نظام يهتم بإزالة كافة أشكال الهدر الموجودة في عمليات الإنتاج وطريقاً مهماً لتحسين أداء المنظمات ، وهي أيضاً فلسفة تعتمد على المشاركة من جميع العاملين (٢٠:٥١) ، وهي مجموعة من الأفعال التي يجب القيام بها بشكل صحيح وفق تتابع صحيح (١٥ : ٢٩) ، وهي الوقت الصحيح لخلق قيمة من أجل عمل معين واستثمار الوقت المخصص للعمل وبمشاركة جميع العاملين والعمل على تلافي الأخطاء من خلال سياسة التطوير والتحسينات المستدامة وفي مدة زمنية قياسية (١٥:٢٥) .

مفهوم الإدارة الرشيقة يهدف إلى إنتاج خدمات بأقل التكاليف وأسرع وقت ، وإزالة كافة أشكال الهدر التي لا تضيف قيمة للمنتج وتركز على التحسين والكفاءة وتحقيق الحد الأدنى من الهدر وضياع الموارد وهذا يعرف بسرعة وزيادة الإنتاجية (٤ : ١٨) ، حيث يرى (رغد ، ٢٠١٦) أن هدفها أيضاً هو إدارة عمل خالى من العيوب مع التحسين المستمر والقضاء وبشكل ثابت على الهدر ولها هدف إستراتيجى واحد وهو زيادة كفاءة العمل ومواجهة متطلبات السوق (٨ : ٢٣) .

وإذا تحدثنا عن الإدارة الرشيقة فإننا نتحدث عن فلسفة وكأنها مشروع غير منتهي ، يتطلب من كل فرد في المنظمة أن يشارك بشكل كامل في مبادئها (١٤ : ٦) ، حيث تعتبر أحد المداخل الإدارية التي تتفادى مشاكل الهدر فهي تتنبأ بالإستخدام الأمثل للموارد ، وتستخدم مجموعة من الأدوات والتقنيات الأخرى ، وتعتبر تلك الأدوات والتقنيات منهاجاً للسياسات والأساليب التي تجعل تقليل الهدر هدف رئيسي داخل المؤسسة (٩ : ٣٦) .

الإدارة الرشيقة أسلوب لإدارة المؤسسة طويل المدى يتم العمل فيه بشكل منظم ، سعياً لتحقيق التغييرات التدريجية والتغلب على المشكلات التي تعوق عملية التطور والتخلص من الوقت الضائع والجهد والمال بتحديد كل خطوة فى الأداء (٦ : ٥٥) ، وفوائدها تظهر فى

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

Beni-Suef Journal Of Physical Education And Sport Sciences (B.J.P.E.S.S)
Website:- <https://obsa.journals.ekb.eg/>
E-mail:- journal@phed.bsu.edu.eg

تقليل زمن إنتظار العملاء ، وتحسين إدارة المعرفة وبالتالي عمليات أقوى ، وتسريع الخدمات والعمليات وكذلك تحقيق مكاسب فى زمن أقل (١٣:٢١) ، لذا أصبحت الإدارة الرشيقة طريقاً مهماً لتحسين أداء المؤسسات ، الأمر الذى يتطلب مشاركة جميع العاملين وتوفير فرص لتحسين الجودة وخفض التكاليف وتقليص الوقت ، وزيادة حصة المؤسسة فى السوق وتطوير الأعمال والأنشطة والخدمات (١١ : ٩)،(١٦ : ٥) .

تعتبر فلسفة الإدارة الرشيقة بسيطة فى الفهم والتعلم ، ولكن الصعوبات تكمن فى تنفيذها ، لأنه من الصعوبة أن ترى جودة الأداء أثناء عملية التصميم للأعمال ، لذلك يحتاج القادة إلى تغيير أسلوبهم فى العمل وإشراكهم فى استخدام أدوات الإدارة الرشيقة (٧:٢٢) .
يعتبر الأداء الوظيفى من العناصر المهمة فى العملية الإدارية ، حيث حظى باهتمام وشهدت دراسات مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة به ، إذ أنه يعتبر الوسيلة الوحيدة التى تحقق أهداف العمل ، فضلاً عن أنه يعبر عن مستوى التقدم لجميع الهيئات التى تركز على تحقيق غاية واحدة وهى تحسين جودة الأداء (١٣ : ٢٢) .

ترتبط جودة الأداء الوظيفى بالإنجاز الذى يحققه الفرد من خلال تعظيم وجودة المخرجات الوظيفية ، حيث أن كمية هذه المخرجات من أهم العوامل التى يجب أخذها فى الإعتبار عند تقييم الأداء الوظيفى للفرد وإتخاذ القرار ، لذلك يجب مراعاة الدقة فى إجراء هذا التقييم ، فجودة الأداء من الأمور الهامة والتى يجب وضعها فى الإعتبار (١ : ٢٨) .

حيث يتضمن جودة الأداء الوظيفى الإبداع والإبتكار فى أداء الوظيفة ، والإلمام بكل جوانب الوظيفة والإلتزام الوظيفى وتوافر القدرة على أداء الوظيفة وحسن إصدار الأحكام أو القرارات الوظيفية ، وتوفير ظروف عمل وإشراف جيد (١٧ : ٧٧) .

حيث تعاني المؤسسات الرياضية عموماً واللجنة الأولمبية من صعوبة الاندماج مع الواقع الجديد الذى يتطلب السرعة فى إنجاز الأعمال ، والمرونة فى تأديتها ، مرتكزاً على جوانب عدة على تقليل زمن إنجاز المعاملات ، وتقليل الزمن فى تقديم الخدمات ، وتقليل الزمن المهدور فى الوصول للعمل ، فضلاً عن ملاحظة الباحثة لوجود العديد من الأعمال والأنشطة غير الضرورية والتى تتجسد فى العديد من أشكال الهدر بمختلف أنواعه وغيرها من أشكال الأعمال غير الضرورية ، لذلك تسعى الكثير من المنظمات للإرتقاء بمستوى جودة أدائها الوظيفى حتى تصل لدرجة التميز ، إذ تقوم تلك المؤسسات باستخدام العديد من

الإستراتيجيات من أجل تحسين مستوى أدائها ، لذا تعد الإدارة الرشيقة من الآليات التى تتمكن من خلالها المؤسسة تحقيق ميزة تنافسية مستدامة وتحقق مستوى عالى من جودة الأداء الوظيفى .

ومن خلال إستقراء الدراسات السابقة العربية والأجنبية التى تناولت موضوع البحث الحالى والتى منها على سبيل المثال وليس الحصر من إتجة إلى : كدراسة (صفاء ، ٢٠٢٠) ، ودراسة (Ramly, ٢٠١٢) ، ودراسة (Lemahieu, ٢٠١٧) ودراسة (Damrath, ٢٠١٢) ودراسة (أحمد ، ٢٠١٦) دراسة جودة الأداء الوظيفى : كدراسة (إبراهيم ، ٢٠٢٠) ودراسة (رحاب ، ٢٠١٢) ، ودراسة (أحمد وإيمان ، ٢٠١٧) ودراسة (سامر ، ٢٠١٥) ودراسة (محمد ، ٢٠٠٨) .

لذا وجدت الباحثة ضرورة لتوجيه أنظار المسئولين عن إدارة اللجنة الأولمبية المصرية إلى صناعة بيئة أعمال تتناسب مع ذلك التسارع العالمى لإخراج أعمال رياضية ذات كفاءة وجودة عالية وبأقل تكلفة وأقل هدر ممكن من أجل تحقيق مكانة متفردة فى المجال الرياضى ، وتعتبر الإدارة الرشيقة بعناصرها المختلفة أحد أهم المداخل التى تركز على مرونة الأداء مع سياسات تقليل الهدر والإستجابة السريعة للعملاء مما يوجه أداء اللجنة الأولمبية إلى تحسين جودة الأداء الوظيفى من خلال التخلص من الممارسات الإدارية غير الضرورية . من هنا نشأت الفكرة لدى الباحثة للتعرف على الإدارة الرشيقة وإنعكاسها على تحسين جودة الأداء الوظيفى باللجنة الأولمبية المصرية .

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على الإدارة الرشيقة وإنعكاسها على تحسين جودة الأداء الوظيفى باللجنة الأولمبية المصرية .

تساؤلات البحث :

- في ضوء هدف البحث تضع الباحثة التساؤلات التالية :
- ١- ما مستوى تبنى اللجنة الأولمبية المصرية للإدارة الرشيقة ؟
 - ٢- ما مدى جودة الأداء الوظيفى باللجنة الأولمبية المصرية ؟
 - ٣- هل توجد علاقة إرتباطية طردية دالة إحصائياً بين الإدارة الرشيقة وتحسين جودة الأداء الوظيفى باللجنة الأولمبية المصرية ؟

المصطلحات الرئيسية :

الإدارة الرشيقة :

قدرة المؤسسة على الأداء الإداري الذي يتميز بسرعة الإستجابة وسرعة تعديل أسلوب العمل بصورة تتناسب مع متطلبات التغيير وهي الممارسة التي تركز على القيم والإنسياب والإستقطاب والكمال بالإضافة إلى عمل الفريق (٥٥:٢٤) .

جودة الأداء الوظيفي :

قدرة العاملين على أداء مهامهم الوظيفية بأعلى كفاءة وبأقل جهد فى ضوء سياسات المؤسسة العامة متضمنة الدقة والقدرة على إتخاذ القرارات فى الوقت المناسب بما يحوية من إبداع وإبتكار فى التنفيذ وإيجاد الحلول (١٠ : ٦) .

إجراءات البحث :

منهج البحث :

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

مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث فى العاملين باللجنة الأولمبية المصرية وأعضاء الجمعية العمومية والأجهزة الفنية والإدارية للمنتخبات القومية والبالغ عددهم (١٨٢) مائة وإثنان وثمانون فرد ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث بلغ قوامها (٨٥) خمسة وثمانون فرد بنسبة مئوية قدرها (٤٧٪) من مجتمع البحث ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٣٠) ثلاثون فرد للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأساسية ، جدول (١) يوضح مجتمع وعينة البحث .

جدول (١)

توزيع مجتمع وعينة البحث

التوصيف	المجتمع	العينة الإستطلاعية	العينة الأساسية
العاملين	٥٠	٥	٢٨
أعضاء الجمعية العمومية	٢٩	٥	١٦
الأجهزة الفنية والإدارية	١٠٣	٢٠	٤١
الإجمالى	١٨٢	٣٠	٨٥

أدوات البحث :

قامت الباحثة بتحديد أدوات جمع البيانات المستخدمة في البحث كالتالي :

أولاً : تحليل المحتوى والسجلات والوثائق :

قامت الباحثة بحصر الدراسات السابقة وتحليلها والتوصل للإطار النظري المرجعي المناسب لطبيعة البحث بما يحقق أهدافه ، والتعرف على طبيعة وحجم مجتمع وعينة البحث التي يمكن التطبيق عليها .

ثانياً : الإستبيان : قامت الباحثة بتصميم عدد (٢) إستبيان :

- إستبيان مستوى تبنى الإدارة الرشيقة باللجنة الأولمبية المصرية .
- إستبيان جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية .

(١) - إستبيان " مستوى تبنى الإدارة الرشيقة باللجنة الأولمبية المصرية " (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بتصميم إستبيان يهدف للتعرف على مستوى تبنى الإدارة الرشيقة باللجنة الأولمبية المصرية ، وتم تحديد (٦) ستة محاور (ملحق ٢) ، ثم قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاور التي حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان . ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٤٣) ثلاثة وأربعون عبارة موزعة على محاور الإستبيان (ملحق ٣) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٤) مكونة من (٤١) واحد وأربعون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان (ملحق ٨) :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأي فى معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذي تمثله ، وجدولى (٢ ، ٣) يوضحان النسب المئوية لأراء الخبراء فى محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (٢)

النسبة المئوية لأراء الخبراء فى محاور إستبيان الإدارة الرشيقة (ن = ٩)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	موافق	غير موافق		
٪١٠٠	٩	-	تنظيم العمل	١-
٪٨٩	٨	١	التحسين والتطوير المستمر	٢-
٪١٠٠	٩	-	الإبداع والإبتكار	٣-
٪١٠٠	٩	-	العمل القياسى	٤-
٪١٠٠	٩	-	سنة سيجما	٥-
٪١٠٠	٩	-	العاملين متعددى الوظائف	٦-

يتضح من جدول (٢) :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول مدى مناسبة محاور الإستبيان ما بين (٨٩٪ : ١٠٠٪) ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم الموافقة على جميع محاور الإستبيان ، وذلك لحصولهم على نسبة أكبر من (٧٠٪) من آراء الخبراء .

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء فى عبارات إستبيان الإدارة الرشيقة (ن = ٩)

العاملين متعددى الوظائف		سنة سيجما		العمل القياسى		الإبداع والإبتكار		التحسين والتطوير المستمر		تنظيم العمل	
العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%
١-	٪٨٩	١-	٪٨٩	١-	٪١٠٠	١-	٪٨٩	١-	٪١٠٠	١-	٪٨٩
٢-	٪١٠٠	٢-	٪١٠٠	٢-	٪٧٨	٢-	٪١٠٠	٢-	٪٧٨	٢-	٪١٠٠
٣-	٪١٠٠	٣-	٪١٠٠	٣-	٪٨٩	٣-	٪١٠٠	٣-	٪١٠٠	٣-	٪٧٨
٤-	٪٧٨	٤-	٪٧٨	٤-	٪٨٩	٤-	٪١٠٠	٤-	٪٨٩	٤-	٪٥٦
٥-	٪٨٩	٥-	٪٨٩	٥-	٪١٠٠	٥-	٪٧٨	٥-	٪١٠٠	٥-	٪٧٨
٦-	٪١٠٠	٦-	٪١٠٠	٦-	٪١٠٠	٦-	٪١٠٠	٦-	٪٨٩	٦-	٪١٠٠
٧-	٪٧٨	٧-	٪٧٨	٧-	٪١٠٠	٧-	٪١٠٠	٧-	٪١٠٠	٧-	٪٧٨
٨-	٪١٠٠	٨-	٪٦٧	٨-	٪٣٦						٪١٠٠

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٥٦% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارة أرقام (٤ ، ٣٦) ، لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠%) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٤١) واحد وأربعون عبارة .
(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينه قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، والجدول (٤ ، ٥ ، ٦) يوضح ذلك .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه (ن = ٣٠)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٥٩	-٨	٠,٧٥	-١٥	٠,٦٣	-٢٢	٠,٥٧	-٢٨	٠,٦٣	-٣٥	٠,٧٧	-٣٥
٠,٦٢	-٩	٠,٧٦	-١٦	٠,٧٦	-٢٣	٠,٥٨	-٢٩	٠,٦٧	-٣٦	٠,٧٥	-٣٦
٠,٧٠	-١٠	٠,٧٣	-١٧	٠,٨٥	-٢٤	٠,٦٣	-٣٠	٠,٨٥	-٣٧	٠,٨١	-٣٧
٠,٨٥	-١١	٠,٨٩	-١٨	٠,٨٠	-٢٥	٠,٦٣	-٣١	٠,٧٤	-٣٨	٠,٧٩	-٣٨
٠,٦١	-١٢	٠,٨١	-١٩	٠,٧٦	-٢٦	٠,٨٠	-٣٢	٠,٥٨	-٣٩	٠,٨٠	-٣٩
٠,٧٢	-١٣	٠,٧٥	-٢٠	٠,٧٩	-٢٧	٠,٨٢	-٣٣	٠,٥٦	-٤٠	٠,٨١	-٤٠
٠,٧٦	-١٤	٠,٥٧	-٢١	٠,٦٣	-٢٨		-٣٤	٠,٧٨	-٤١	٠,٥٧	-٤١

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٥٦ : ٠,٨٩) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٧٠	-٨	٠,٨٤	-١٥	٠,٧٧	-٢٢	٠,٧٢	-٢٩	٠,٧٧	-٣٦	٠,٨١	-٣٦
٠,٨٧	-٩	٠,٧١	-١٦	٠,٨٢	-٢٣	٠,٨١	-٣٠	٠,٨١	-٣٧	٠,٧٩	-٣٧
٠,٨١	-١٠	٠,٥٨	-١٧	٠,٦٠	-٢٤	٠,٦٠	-٣١	٠,٨٦	-٣٨	٠,٧٦	-٣٨
٠,٦٧	-١١	٠,٧٢	-١٨	٠,٥٦	-٢٥	٠,٦٧	-٣٢	٠,٦٨	-٣٩	٠,٦٨	-٣٩
٠,٧٣	-١٢	٠,٨٤	-١٩	٠,٧٧	-٢٦	٠,٨٥	-٣٣	٠,٨٧	-٤٠	٠,٦٩	-٤٠
٠,٦٨	-١٣	٠,٦٨	-٢٠	٠,٧٧	-٢٧	٠,٦٨	-٣٤	٠,٨١	-٤١	٠,٦٧	-٤١
٠,٧٧	-١٤	٠,٧٢	-٢١	٠,٧٦	-٢٨	٠,٨٧	-٣٥	٠,٧٥			

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٥٦ : ٠,٨٧) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي.

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	المحاور
٠,٧٣	تنظيم العمل
٠,٧٨	التحسين والتطوير المستمر
٠,٧٧	الإبداع والإبتكار
٠,٦٨	العمل القياسي
٠,٦٥	سنة سيجما
٠,٧٤	العاملين متعددي الوظائف

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٥ : ٠,٧٨) ، وهي معاملات ارتباط دالة مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي .
ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

معاملات ارتباط الثبات بإستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = ٣٠)

م	المحاور	معامل ألفا
١-	تنظيم العمل	٠,٧٧
٢-	التحسين والتطوير المستمر	٠,٦٩
٣-	الإبداع والإبتكار	٠,٧٠
٤-	العمل القياسي	٠,٦٦
٥-	سنة سيجما	٠,٧٥
٦-	العاملين متعددي الوظائف	٠,٦٨
الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧٢)		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (٧) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاوِر الإِسْتِبيان ما بين (٠,٦٦ : ٠,٧٧) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإِسْتِبيان (٠,٧٢) ، وهى معاملات إرتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإِسْتِبيان .

الإِسْتِبيان فى صورته النهائية :

يتكون الإِسْتِبيان فى صورته النهائية من (٤١) عبارة ، ولتصحيح الإِسْتِبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثى ، وتم تصحيح العبارات كالتالى : نعم (٣) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (٢) درجتان ، لا (١) درجة واحدة ، وجدول (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨)

إِسْتِبيان الإدارة الرشيقة فى صورته النهائية

المحاوِر	عدد العبارات	أرقام العبارات	الدرجة الدنيا	الدرجة العظمى
١- تنظيم العمل	٧	٧-١	٧	٢١
٢- التحسين والتطوير المستمر	٧	١٤-٨	٧	٢١
٣- الإبداع والإبتكار	٧	٢١-١٥	٧	٢١
٤- العمل القياسى	٦	٢٧-٢٢	٦	١٨
٥- ستة سيجما	٧	٣٤-٢٨	٧	٢١
٦- العاملين متعددى الوظائف	٧	٤١-٣٥	٧	٢١

(٣) - إِسْتِبيان " جودة الأداء الوظيفى باللجنة الأولمبية المصرية " (إعداد الباحثة)

قامت الباحثة بتصميم إِسْتِبيان يهدف للتعرف على مدى توافر جودة الأداء الوظيفى باللجنة الأولمبية المصرية ، حيث تم تحديد (٧) سبعة من المحاوِر (ملحق ٥) ، وقامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء (ملحق ١) ، فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبتها ، وقد تم إختيار المحاوِر التى حصلت على نسبة (٧٠٪) فأكثر من مجموعة آراء الخبراء ، وبناءً على آراء السادة الخبراء تم حذف محور (الجانب الإدارى) وذلك لحصوله على نسبة أقل من (٧٠٪) والموافقة على باقى محاوِر الإِسْتِبيان .

ثم قامت الباحثة بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من محاوِر الإِسْتِبيان النهائية ، وقد بلغ عدد العبارات (٥٠) خمسون عبارة موزعة على محاوِر الإِسْتِبيان (ملحق ٦) ، وتم عرضها على مجموعة من الخبراء ، وقد تم حذف العبارات التى حصلت على نسبة أقل من (٧٠٪) من إتفاق الخبراء ، وقد بلغت عدد العبارات المحذوفة (٢) عبارة لتصبح الصورة النهائية (ملحق ٧) مكونة من (٤٨) ثمانية وأربعون عبارة .

المعاملات العلمية للإستبيان :

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي :

أ . الصدق :

لحساب صدق الإستبيان إستخدمت الباحثة الطرق التالية :

(١) صدق المحتوى :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان فى صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٩) تسعة خبراء (ملحق ١) ، وذلك لإبداء الرأى فى معرفة مدى ملائمة الإستبيان فيما وضع من أجله ، سواء من حيث المحاور والعبارات الخاصة بكل محور ومدى مناسبة تلك العبارات للمحور الذى تمثله ، وجدولى (٩ ، ١٠) يوضحان النسب المئوية لأراء الخبراء فى محاور وعبارات الإستبيان .

جدول (٩)

النسبة المئوية لأراء الخبراء فى محاور إستبيان جودة الأداء الوظيفى (ن = ٩)

النسبة المئوية	رأى الخبير		المحاور	م
	موافق	غير موافق		
٪١٠٠	—	٩	جوانب الجودة داخل اللجنة	-١
٪٥٦	٤	٥	الجانب الإدارى	-٢
٪٧٨	٢	٧	رضا العاملين عن الوظيفة	-٣
٪١٠٠	—	٩	الإلمام الوظيفى	-٤
٪١٠٠	—	٩	الإبداع والإبتكار فى الأداء الوظيفى	-٥
٪٨٩	١	٨	معايير جودة الأداء	-٦
٪٨٩	١	٨	تقييم الأداء	-٧

يتضح من جدول (٩) :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول مدى مناسبة المحاور ما بين (٥٦٪ : ١٠٠٪) ، وبناءً على أراء السادة الخبراء تم حذف محور (الجانب الإدارى) لحصوله على نسبة مئوية أقل من (٧٠٪) والموافقة على باقى محاور الاستبيان وذلك لحصولهم على نسبة أكبر من (٧٠٪) من آراء الخبراء .

جدول (١٠)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في عبارات إستبيان جودة الأداء الوظيفي (ن = ٩)

العبارات										المحاور
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	جوانب الجودة
%٨٩	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٩	%١٠٠	%٧٨	%١٠٠	%٨٩	النسبة المئوية	
	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	رقم العبارة	رضا العاملين
	%٨٩	%٨٩	%١٠٠	%٨٩	%١٠٠	%٧٨	%٨٩	%١٠٠	النسبة المئوية	
٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	رقم العبارة	الإلمام الوظيفي
%١٠٠	%١٠٠	%٨٩	%٨٩	%١٠٠	%٦٧	%١٠٠	%٧٨	%١٠٠	النسبة المئوية	
		٣٣	٣٢	٣١	٣٠	٢٩	٢٨	٢٧	رقم العبارة	الإبداع والإبتكار
		%١٠٠	%٨٩	%١٠٠	%١٠٠	%٨٩	%٧٨	%٧٨	النسبة المئوية	
	٤١	٤٠	٣٩	٣٨	٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	رقم العبارة	معايير جودة الأداء
	%١٠٠	%١٠٠	%٧٨	%٨٩	%٨٩	%١٠٠	%٧٨	%١٠٠	النسبة المئوية	
٥٠	٤٩	٤٨	٤٧	٤٦	٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	رقم العبارة	تقييم الأداء
%٦٧	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٨٩	%٨٩	%٨٩	%٧٨	%١٠٠	النسبة المئوية	

يتضح من جدول (١٠) ما يلي :

تراوحت النسب المئوية لأراء الخبراء حول عبارات الصورة المبدئية للإستبيان ما بين (٦٧٪ : ١٠٠٪) ، وبذلك تم حذف عدد (٢) عبارة رقم (٢١ ، ٥٠) لحصولهما على نسبة أقل من (٧٠٪) ، لتصبح الصورة النهائية للإستبيان مكونة من (٤٨) ثمانية وأربعون عبارة .
(٢) صدق الاتساق الداخلي :

لحساب صدق الاتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينه قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية ، والجدول (١١ ، ١٢ ، ١٣) يوضح ذلك .

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه (ن = ٣٠)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٦٣	١٠	٠,٦٠	١٨	٠,٧٦	٢٦	٠,٦٦	٣٣	٠,٦٨	٤١	٠,٧٩
٢	٠,٦٤	١١	٠,٧٨	١٩	٠,٦٥	٢٧	٠,٧٦	٣٤	٠,٦٦	٤٢	٠,٨٠
٣	٠,٦٨	١٢	٠,٧٥	٢٠	٠,٨١	٢٨	٠,٧٧	٣٥	٠,٧٦	٤٣	٠,٦١
٤	٠,٧٦	١٣	٠,٧٢	٢١	٠,٧٢	٢٩	٠,٦٣	٣٦	٠,٧٣	٤٤	٠,٧٦
٥	٠,٧٨	١٤	٠,٦٣	٢٢	٠,٦٧	٣٠	٠,٧٣	٣٧	٠,٦٢	٤٥	٠,٧٢
٦	٠,٦٢	١٥	٠,٧٣	٢٣	٠,٦٦	٣١	٠,٦٩	٣٨	٠,٧٩	٤٦	٠,٧٥
٧	٠,٧٣	١٦	٠,٦٩	٢٤	٠,٧٧	٣٢	٠,٦٨	٣٩	٠,٦٩	٤٧	٠,٧٩
٨	٠,٧٧	١٧	٠,٦٦	٢٥	٠,٦٢			٤٠	٠,٦٩	٤٨	٠,٦٤
٩	٠,٧٩										

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (١١) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠,٦٠ : ٠,٨١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي .

جدول (١٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان (ن = ٣٠)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٦٢	٩	٠,٧٣	١٧	٠,٨٤	٢٥	٠,٦٦	٣٣	٠,٧٠	٤١	٠,٦٩
٢	٠,٧٥	١٠	٠,٧٢	١٨	٠,٧٣	٢٦	٠,٧٧	٣٤	٠,٨١	٤٢	٠,٦٨
٣	٠,٧٠	١١	٠,٧٨	١٩	٠,٦٨	٢٧	٠,٧٣	٣٥	٠,٧٧	٤٣	٠,٧٢
٤	٠,٨٤	١٢	٠,٧٥	٢٠	٠,٧٠	٢٨	٠,٧٥	٣٦	٠,٦١	٤٤	٠,٦٩
٥	٠,٧٧	١٣	٠,٧٢	٢١	٠,٧٧	٢٩	٠,٧٧	٣٧	٠,٨٢	٤٥	٠,٧٦
٦	٠,٦٢	١٤	٠,٦٦	٢٢	٠,٨٠	٣٠	٠,٦٧	٣٨	٠,٧٠	٤٦	٠,٧٣
٧	٠,٧٧	١٥	٠,٦٩	٢٣	٠,٧٢	٣١	٠,٧٦	٣٩	٠,٧٣	٤٧	٠,٦٥
٨	٠,٦٦	١٦	٠,٨١	٢٤	٠,٦٣	٣٢	٠,٦٠	٤٠	٠,٧٧	٤٨	٠,٧٢

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦١) : (٠,٨٤) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان .

جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للإستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	المحاور
٠,٦٩	جوانب الجودة داخل اللجنة
٠,٧٩	رضا العاملين عن الوظيفة
٠,٦٨	الإمام الوظيفي
٠,٦٥	الإبداع والابتكار في الأداء الوظيفي
٠,٧٠	معايير جودة الأداء
٠,٧٧	تقييم الأداء

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (١٣) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور وبين الدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠,٦٥ : ٠,٧٩) ، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستبيان .

ب . الثبات :

لحساب ثبات الإستبيان إستخدمت الباحثة طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرداً من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية ، وجدول (١٤) يوضح ذلك .

جدول (١٤)

معاملات ارتباط الثبات بإستخدام ألفا لكرونباخ للإستبيان (ن = ٣٠)

معامل ألفا	المحور	م
٠,٧٤	جوانب الجودة داخل اللجنة	-١
٠,٦٨	رضا العاملين عن الوظيفة	-٢
٠,٦٤	الإمام الوظيفي	-٣
٠,٧٣	الإبداع والابتكار في الأداء الوظيفي	-٤
٠,٦٦	معايير جودة الأداء	-٥
٠,٧٧	تقييم الأداء	-٦
الدرجة الكلية للإستبيان = (٠,٧٠)		

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,٣٦١

يتضح من جدول (١٤) ما يلي :

تراوحت معاملات ألفا لمحاوَر الإستبيان ما بين (٠,٦٤ : ٠,٧٧) ، بينما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للإستبيان (٠,٧٠) ، وهى معاملات إرتباط جميعها دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات الإستبيان.

الإستبيان فى صورته النهائية :

يتكون الإستبيان فى صورته النهائية من (٤٨) ثمانية وأربعون عبارة ، ولتصحيح الإستبيان قامت الباحثة بوضع ميزان تقدير ثلاثى ، وقد تم تصحيح العبارات كالتالى : نعم (٣) ثلاثة درجات ، إلى حد ما (٢) درجتان ، لا (١) درجة واحدة ، وجدول (١٥) يوضح ذلك

جدول (١٥)

إستبيان جودة الأداء الوظيفى فى صورته النهائية

الدرجة العظمى	الدرجة الدنيا	أرقام العبارات	عدد العبارات	المحاوَر	
٢٧	٩	٩-١	٩	جوانب الجودة داخل اللجنة	-١
٢٤	٨	١٧-١٠	٨	رضا العاملين عن الوظيفة	-٢
٢٤	٨	٢٥-١٨	٨	الإلمام الوظيفى	-٣
٢١	٧	٣٢-٢٦	٧	الإبداع والإبتكار فى الأداء الوظيفى	-٤
٢٤	٨	٤٠-٣٣	٨	معايير جودة الأداء	-٥
٢٤	٨	٤٨-٤١	٨	تقييم الأداء	-٦

البرنامج الزمنى للبحث :

قامت الباحثة بإجراء الدراسة الإستطلاعية فى الفترة الزمنية من ٢٠١٩/١٢/١٦م إلى ٢٠١٩/١٢/٢٩م على عينة قوامها (٣٠) ثلاثون فرد من العاملين باللجنة الأولمبية المصرية ومن خارج العينة الأساسية ، بينما تم إجراء الدراسة الأساسية فى الفترة الزمنية من ٢٠٢٠/١/١٨م إلى ٢٠٢٠/٢/٢٩م على عينة قوامها (٨٥) خمسة وثمانون فرد من العاملين باللجنة الأولمبية المصرية .

المعالجات الإحصائية :

إستخدمت الباحثة المعالجات الإحصائية التالية :

(معامل إرتباط بيرسون ، معامل ألفا لكرونباخ ، النسبة المئوية ، الوزن النسبى ، نسبة متوسط الإستجابة ، حدود الثقة) ، وإستخدمت الباحثة برنامج (Spss) لحساب بعض المعاملات الإحصائية ، وإرتضت مستوى دلالة (٠,٠٥) .

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها :

للإجابة على التساؤل الأول والذي ينص على : ما مستوى تبني اللجنة الأولمبية المصرية للإدارة الرشيقة ؟

جدول (١٦)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الإستجابة لإستبيان الإدارة الرشيقة (ن = ٨٥)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الإستجابة
		لا	إلى حد ما	نعم		
المحور الأول : تنظيم العمل						
١-	يتناسب مكان العمل مع طبيعة العمل	٥٠	٣٣	٢	١٢٢	٤٧,٨٤
٢-	يوجد دليل عمل واضح لتنظيم ملفات العاملين وطريقة ترتيبهم وتنسيقهم	٥٦	١٧	١٢	١٢٦	٤٩,٤١
٣-	تحفز الإدارة على الإنضباط الذاتي للعاملين للحفاظ على مكان العمل مرتباً	٥١	١٧	١٧	١٣٦	٥٣,٣٣
٤-	توفر اللجنة أدوات السلامة المهنية في موقع العمل	٦٦	١٧	٢	١٠٦	٤١,٥٧
٥-	تتبع الإدارة منهجية واضحة ومحددة لتنظيم مكان العمل	٧٨	٣	٤	٩٦	٣٧,٦٥
٦-	تركز الإدارة على متابعة نظافة مكان العمل لجعلها ملائمة لأداء الأعمال	٧١	١١	٣	١٠٢	٤٠,٠٠
٧-	يتم توزيع مكاتب اللجنة وفق تسلسل سير المعاملات فيها	٧٥	٩	١	٩٦	٣٧,٦٥
متوسط الإستجابة للمحور						
٤٣,٩٢						
المحور الثاني : التحسين والتطوير المستمر						
٨-	تتوافر القدرة على إستحداث أنشطة وخدمات جديدة	٧٧	٥	٣	٩٦	٣٧,٦٥
٩-	يتوافر الإستعداد لدعم ونشر ثقافة التحسين والتطوير المستمر للأداء	٦٢	١٩	٤	١١٢	٤٣,٩٢
١٠-	تتوافر القدرة على التحقق من حاجة الخدمات للتحسين وتطوير الأداء	٧٧	٥	٣	٩٦	٣٧,٦٥
١١-	يتم معرفة إقتراحات العملاء للإستفادة منها في تحسين جودة الخدمات	٦٦	١٥	٤	١٠٨	٤٢,٣٥
١٢-	يتم العمل على تقليل الأخطاء في الإجراءات الإدارية والمالية	٧٤	٢	٩	١٠٥	٤١,١٨
١٣-	يتم توفير إمكانيات تسهل عمليات التدريب والتحسين المستمر	٦٣	٢٠	٢	١٠٩	٤٢,٧٥
١٤-	تتوافر القدرة على إستخدام الحوسبة وإجراء التحسينات على البرامج	٦٥	١٤	٦	١١١	٤٣,٥٣
متوسط الإستجابة للمحور						
٤١,٢٩						
المحور الثالث : الإبداع والإبتكار						
١٥-	تقوم اللجنة بإدخال طرق فريدة لعملياتها الخدمية المقدمه مقارنة بالمنافسين	٧٥	٥	٥	١٠٠	٣٩,٢٢
١٦-	تلجأ اللجنة إلى مراكز إستشارية وبحثية لتحديد التوجهات المستقبلية للعملاء	٦٦	١٣	٦	١١٠	٤٣,١٤
١٧-	تتيح اللجنة للعاملين القدرة على إقتراح أساليب جديدة لأداء العمل	٧٣	٨	٤	١٠١	٣٩,٦١
١٨-	تقوم اللجنة بإستحداث تغيرات جذرية في هيكلها التنظيمية	٤١	٣٢	١٢	١٤١	٥٥,٢٩
١٩-	تسعى اللجنة إلى زيادة المخصصات المالية لبرامج التدريب والتطوير	٨١	٤	٠	٨٩	٣٤,٩٠
٢٠-	تستحدث اللجنة سياسات جديدة في مجال التدريب والتعيين والمكافآت	٧٨	٦	١	٩٣	٣٦,٤٧
٢١-	يتم تدعيم العمل الجماعي وروح الفريق بين العاملين	٧٥	٩	١	٩٦	٣٧,٦٥
متوسط الإستجابة للمحور						
٤٠,٨٩						

تابع جدول (١٦)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الإستجابة لإستبيان الإدارة الرشيقية (ن = ٨٥)

م	العبارات	الإستجابة			نسبة متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا	
المحور الرابع : العمل القياسي					
٢٢-	تتبع اللجنة نظام لمراقبة الجودة الشاملة	٨	١٧	٦٠	١١٨
٢٣-	تنشر الإدارة بين العاملين ثقافة إزالة الضياع من الأنشطة والتحسين المستمر	٥	٨	٧٢	١٠٣
٢٤-	تتخلص اللجنة من الأنشطة التي لا تضيف قيمة	٧	١٤	٦٤	١١٣
٢٥-	تعتمد الإدارة معايير لإجراءات العمل لمنع تكرار مشاكل الجودة	٦	٩	٧٠	١٠٦
٢٦-	تسعى الإدارة إلى إتمام العمل ضمن الوقت القياسي لتجنب تأخير العمل	٤	٣٢	٤٩	١٢٥
٢٧-	تضع الإدارة معايير وإجراءات قياسية لكل عملية تسهل للعاملين أداء أعمالهم	٢	١	٨٢	٩٠
٤٢,٨٠	متوسط الإستجابة للمحور				
المحور الخامس : ستة سيجما					
٢٨-	يتم الإستعداد لتوفير نظام لتقليل العيوب من أجل تطوير أعماله	١٢	١٤	٥٩	١٢٣
٢٩-	تقوم اللجنة بتحديد مشاكل العمل بصورة دقيقة	٤	٣	٧٨	٩٦
٣٠-	يتم الإستعداد لقياس الإحراقات والأخطاء المهنية والعمل على تقليلها	١٢	١٣	٦٠	١٢٢
٣١-	تتوافر بيئة مشجعة نحو الإلتزام بمعايير الجودة والتميز في العمل	٨	٢٢	٥٥	١٢٣
٣٢-	توجد شبكة إلكترونية تساعد في توجيه وسرعة الأداء	٦	١٣	٦٦	١١٠
٣٣-	تقوم اللجنة بإجراء تحسينات مستمرة حتى وإن لم تكن هناك مشاكل	٥	١٨	٦٢	١١٣
٣٤-	تتوافر بنية معلوماتية متطورة ومرتبطة بجميع الهيئات الرياضية	٩	١٥	٦١	١١٨
٤٥,٠٩	متوسط الإستجابة للمحور				
المحور السادس : العاملين متعددي الوظائف					
٣٥-	تسعى الإدارة إلى تنوع مهارات العاملين باعتماد أسلوب التدوير الوظيفي	١٩	١٥	٥١	١٣٨
٣٦-	يزداد أداء العاملين في المؤسسة عند نقلهم إلى أقسام أو وحدات أخرى	١	٧	٧٧	٩٤
٣٧-	توفر الإدارة عاملين لديهم القدرة على العمل في أقسام مختلفة	٨	٥	٧٢	١٠٦
٣٨-	توفر الإدارة مدربين أكفاء للتدريب وأماكن مهنية بشكل متميز	١٥	١٧	٥٣	١٣٢
٣٩-	تحفز الإدارة العاملين على إكتساب مهارات متنوعة في وظائف أخرى	١٠	١٣	٦٢	١١٨
٤٠-	يستجيب العاملون لأسلوب التدوير الوظيفي دون مقاومة	١	١٠	٧٤	٩٧
٤١-	تسعى الإدارة إلى إكساب العاملين مهارات متنوعة من خلال التدريب	٨	٢٩	٤٨	١٣٠
٤٥,٦٥	متوسط الإستجابة للمحور				
٤٣,٢٧	متوسط الإستجابة للإستبيان				
حدود الثقة		أقل من ٥٧%	من ٥٧% : أقل من ٧٧%	من ٧٧% فأكثر	
		لا تتحقق	تتحقق إلى حد ما	تتحقق	

يتضح من جدول (١٦) ما يلي :

تراوحت نسبة متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان مستوى تبني الإدارة الرشيقة باللجنة الأولمبية المصرية ما بين (٣٤.٩٠ : ٥٥.٢٩) ، كما تراوحت نسبة متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٤٠.٨٩ : ٤٥.٦٥) ، بينما بلغ نسبة متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٤٣.٢٧) .

جاءت نسبة متوسطات الإستجابة لجميع عبارات الإستبيان أقل من الحد الأدنى للثقة مما يشير إلى عدم تحققها كمؤشرات لتبني الإدارة الرشيقة باللجنة الأولمبية المصرية .

جاءت نسبة متوسطات الإستجابة لجميع محاور إستبيان مستوى تبني الإدارة الرشيقة والإستبيان ككل أقل من الحد الأدنى للثقة ، مما يشير إلى ضعف تبني الإدارة الرشيقة باللجنة الأولمبية المصرية .

تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أنه لا يتناسب مكان العمل مع طبيعة العمل كذلك عدم وجود دليل عمل واضح لتنظيم ملفات العاملين وطريقة ترتيبهم وتنسيقهم ، كما لا تحفز الإدارة على الإنضباط الذاتي للعاملين للحفاظ على مكان العمل مرتباً ، وكذلك عدم توفير اللجنة لأدوات السلامة المهنية في موقع العمل ولا تتبع الإدارة منهجية واضحة ومحددة لتنظيم مكان العمل وعدم تركيز الإدارة على متابعة نظافة مكان العمل لجعلها ملائمة لأداء الأعمال وأخيراً لا يتم توزيع مكاتب اللجنة وفق تسلسل سير المعاملات .

وتعزو الباحثة تلك النتيجة أيضاً إلى أنه لا يتوافر الإستعداد لدعم ونشر ثقافة التحسين والتطوير المستمر للأداء الذي يؤثر على القدرة على التحقق من حاجة الخدمات للتحسين وتطوير الأداء ، كما أنه لا يتم معرفة إقتراحات العملاء للإستفادة منها في تحسين جودة الخدمات ، ولا تلجأ اللجنة إلى مراكز إستشارية وبحثية لتحديد التوجهات المستقبلية للعملاء ولا تتيح اللجنة للعاملين القدرة على إقتراح أساليب جديدة لأداء العمل من خلال إستحداث تغيرات جذرية في هياكلها التنظيمية لتجنب تأخير العمل .

لذلك يجب إعتبار أى عملية لا تضيف قيمة للعمل شكل من أشكال الهدر ، ويجب على المسؤولين على إدارة اللجنة الأولمبية بذل كل جهد ممكن لتجنب جميع أشكال الهدر ، وهو ما أكدته نتائج دراسة (صفاء ، ٢٠٢٠) والتي أشارت نتائجها إلى أن إستخدام

الإدارة الرشيقة يساعد على السرعة والدقة فى العمل فى وقت واحد ، ودراسة (Ramly, 2012) والتي أشارت أهم نتائجها إلى أن تطبيق الإدارة الرشيقة ساعد فى خفض العمليات الخاصة بالأعمال ، كما أشارت أيضاً نتائج دراسة (أحمد ، 2016) إلى أن هناك تأثير إيجابى للإدارة الرشيقة على تقليل الهدر وخفض التكاليف .
للإجابة على التساؤل الثانى والذي ينص على : ما مدى جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية ؟

جدول (١٧)

الوزن النسبى ونسبة متوسط الإستجابة لإستبيان جودة الأداء الوظيفي (ن = ٨٥)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبى	نسبة متوسط الإستجابة
		نعم	إلى حد ما	لا		
المحور الأول : جوانب الجودة داخل اللجنة						
١-	تضع اللجنة أهدافاً شاملة للجودة	٩	١٢	٦٤	١١٥	٤٥,١٠
٢-	توجد وحدة متخصصة تطبيق آليات الجودة	٤	٣١	٥٠	١٢٤	٤٨,٦٣
٣-	يتم أداء العمليات الرئيسية فى ضوء متطلبات العاملين والمستفيدين	٦	٢٩	٥٠	١٢٦	٤٩,٤١
٤-	يتوافر هيكل لإدارة أنشطة الجودة	١١	٢٦	٤٨	١٣٣	٥٢,١٦
٥-	تتسم أهداف الجودة بتحدى قدرات العاملين	٩	١٥	٦١	١١٨	٤٦,٢٧
٦-	تحرص القيادات الإدارية على التوجيه والتحسين المستمر لجودة الأداء	٧	١٤	٦٤	١١٣	٤٤,٣١
٧-	يتم توصيل أهداف الجودة بوضوح لكافة العاملين	١٠	٢٢	٥٣	١٢٧	٤٩,٨٠
٨-	تخطط اللجنة لإقامة مشروعات لتحسين الجودة	١٢	٣	٧٠	١١٢	٤٣,٩٢
٩-	تضع اللجنة أهداف إستراتيجية لتحسين الجودة من أجل تحسين الأداء	١٥	٩	٦١	١٢٤	٤٨,٦٣
متوسط الإستجابة للمحور						
٤٧,٥٨						
المحور الثانى : رضا العاملين عن الوظيفة						
١٠-	هناك نظام عادل للحوافز والمكافآت	١٣	٢٤	٤٨	١٣٥	٥٢,٩٤
١١-	يشعر العاملون أن وظائفهم توفر لهم فرص لإستثمار طاقاتهم وقدراتهم	٨	١٦	٦١	١١٧	٤٥,٨٨
١٢-	تتوافر الأدوات الضرورية لإتمام العمل	٧	١٩	٥٩	١١٨	٤٦,٢٧
١٣-	تسعى الإدارة إلى تكوين علاقات طيبة وإيجابية مع العاملين	٦	٢٢	٥٧	١١٩	٤٦,٦٧
١٤-	يتبع القيادات الإدارية النمط التشاركي فى القيادة والإشراف	١٧	١٣	٥٥	١٣٢	٥١,٧٦
١٥-	بيئة العمل آمنة وتوفر شروط السلامة المهنية للعاملين	١٠	١٥	٦٠	١٢٠	٤٧,٠٦
١٦-	يوجد إهتمام بتحديد المسئوليات وتوزيع الاختصاصات لكل وظيفة	٩	٢٣	٥٣	١٢٦	٤٩,٤١
١٧-	براعى رغبة العاملين وتصوراتهم وإحتياجاتهم عند وضع البرامج التدريبية	١١	١٤	٦٠	١٢١	٤٧,٤٥
متوسط الإستجابة للمحور						
٤٨,٤٣						
المحور الثالث : الإلمام الوظيفي						
١٨-	تهدف برامج التدريب إلى تحقيق الإثراء الوظيفي	١٩	٣	٦٣	١٢٦	٤٩,٤١
١٩-	يتم دراسة تحليلية لمقومات الوظيفة ونوع العمل الذى تتطلبه كل مرحلة	١٤	١١	٦٠	١٢٤	٤٨,٦٣
٢٠-	تتوافر المعلومات عن الأنشطة التى يتم القيام بها حالياً من خلال الوظائف	٧	١٨	٦٠	١١٧	٤٥,٨٨
٢١-	تهتم الإدارة بتوضيح أهداف العمل لجميع العاملين	١٢	١٧	٥٦	١٢٦	٤٩,٤١
٢٢-	يوجد بيانات تحليلية جيدة عن الوظائف الموجودة باللجنة	١١	٢٣	٥١	١٣٠	٥٠,٩٨
٢٣-	يتم تحديد مضمون الوظائف عند تحليل متطلبات اللجنة من التدريب	١٢	٢٥	٤٨	١٣٤	٥٢,٥٥
٢٤-	يؤدى جميع العاملين أعمالهم وفق جودة محددة	٣	٣٠	٥٢	١٢١	٤٧,٤٥
٢٥-	يتم تحديد المهام والواجبات وبالتالي خطوط السلطة والمسئولية	١٤	٩	٦٢	١٢٢	٤٧,٨٤
متوسط الإستجابة للمحور						
٤٩,٠١						

تابع جدول (١٧)

الوزن النسبي ونسبة متوسط الإستجابة لإستبيان جودة الأداء الوظيفي (ن = ٨٥)

م	العبارات	الإستجابة			الوزن النسبي	نسبة متوسط الإستجابة	
		نعم	إلى حد ما	لا			
المحور الرابع : الإبداع والابتكار في الأداء الوظيفي							
٢٦-	يتم إقامة الحلقات النقاشية بين العاملين لإستثمار طاقاتهم الفكرية	١٥	٧	٦٣	١٢٢	٤٧,٨٤	
٢٧-	تستخدم الإدارة أسلوب العصف الفكري لإثارة القدرات الإبداعية	٧	٢٢	٥٦	١٢١	٤٧,٤٥	
٢٨-	تأخذ الإدارة بأقتراحات العاملين في تطوير سياسات وأساليب العمل	١٠	٩	٦٦	١١٤	٤٤,٧١	
٢٩-	توجد ممارسات حقيقية لمشاركة العاملين في تحديد أهداف العمل	٥	١٢	٦٨	١٠٧	٤١,٩٦	
٣٠-	يتم بحث سبل إستثمار العاملين بالشكل الذي يحقق الأنشطة الإبتكارية	٧	١٧	٦١	١١٦	٤٥,٤٩	
٣١-	تقوم القيادات الإدارية بمشاركة العاملين في حل مشاكل العمل معهم	١٢	١٧	٥٦	١٢٦	٤٩,٤١	
٣٢-	تهدف برامج التدريب إلى تحقيق الإثراء الوظيفي	٩	١٢	٦٤	١١٥	٤٥,١٠	
٤٢,١٣	متوسط الإستجابة للمحور						
المحور الخامس : معايير جودة الأداء							
٣٣-	تعتمد اللجنة في إتخاذ القرارات على أسس ومعايير علمية سليمة	١٧	١٣	٥٥	١٣٢	٥١,٧٦	
٣٤-	تعمل اللجنة على تحسين مهارات العاملين على استخدام التكنولوجيا	١٠	٢٢	٥٣	١٢٧	٤٩,٨٠	
٣٥-	تعمل اللجنة على تجميع المعلومات عن خصائص كل وظيفة مطلوبة	١١	٢٣	٥١	١٣٠	٥٠,٩٨	
٣٦-	يتم تدريب العاملين باللجنة وفق خطة شاملة	١٤	١١	٦٠	١٢٤	٤٨,٦٣	
٣٧-	يساعد النظام الحالي على وجود دراية تامة عن مهام عملهم	٦	٢٩	٥٠	١٢٦	٤٩,٤١	
٣٨-	تتوافر لدى اللجنة خطة سنوية لتدريب العاملين	٣	٣٠	٥٢	١٢١	٤٧,٤٥	
٣٩-	يتم تطوير وتغيير اللوائح الوظيفية بصفة مستمرة لمواكبة التطورات	٣	٣٠	٥٢	١٢١	٤٧,٤٥	
٤٠-	تستند اللجنة في قراراتها على قاعدة معلوماتية	٧	١٨	٦٠	١١٧	٤٥,٨٨	
٤٨,٩٢	متوسط الإستجابة للمحور						
المحور السادس : تقييم الأداء							
٤١-	هناك ربط بين نتائج تقييم الأداء بالمتطلبات والإحتياجات التدريبية	١٩	٣	٦٣	١٢٦	٤٩,٤١	
٤٢-	تتوافر الوسائل المناسبة لقياس الأداء	١٣	٢٤	٤٨	١٣٥	٥٢,٩٤	
٤٣-	يعمل نظام التقييم الحالي على تحقيق الأهداف الإستراتيجية لتنمية العاملين	١٤	٩	٦٢	١٢٢	٤٧,٨٤	
٤٤-	تتوافر التغذية المرتدة النشطة والفعالة بشكل مستمر	١٩	٣	٦٣	١٢٦	٤٩,٤١	
٤٥-	من خلال التقييم يتم إبتكار سياسات جديدة تتناسب مع التغيير	١٥	٧	٦٣	١٢٢	٤٧,٨٤	
٤٦-	يتم تحديد نقاط القوة وتدعيمها ونقاط الضعف ومعالجتها للعاملين	١١	١٤	٦٠	١٢١	٤٧,٤٥	
٤٧-	يتم الإعتماد على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء لتحديد المكافآت	٣	٣٠	٥٢	١٢١	٤٧,٤٥	
٤٨-	يوفر تقييم الأداء مقياساً لمدى نجاح اللجنة في تحقيق أهدافها	٩	٢٣	٥٣	١٢٦	٤٩,٤١	
٤٨,٩٦	متوسط الإستجابة للمحور						
٤٧,٥٠	متوسط الإستجابة للإستبيان						
حدود الثقة		أقل من ٥٧% لا تتحقق		من ٥٧% : أقل من ٧٧% تتحقق إلى حد ما		من ٧٧% فأكثر تتحقق	

يتضح من جدول (١٧) ما يلي :

تراوحت نسبة متوسطات الإستجابة لجميع عبارات إستبيان مستوى جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية ما بين (٤١.٩٦ : ٥٢.٩٤) ، كما تراوحت نسبة متوسطات الإستجابة للمحاور ما بين (٤٢.١٣ : ٤٩.٠١) ، بينما بلغ نسبة متوسط الإستجابة للإستبيان ككل (٤٧.٥٠) .

جاءت نسبة متوسطات الإستجابة لجميع عبارات الإستبيان أقل من الحد الأدنى للثقة مما يشير إلى عدم تحققها كمؤشرات لضعف جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية .

جاءت نسبة متوسطات الإستجابة لجميع محاور إستبيان مستوى جودة الأداء الوظيفي والإستبيان ككل أقل من الحد الأدنى للثقة ، مما يشير إلى ضعف مستوى جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية .

ترجع الباحثة تلك النتيجة إلى أنه لا تضع اللجنة أهدافاً شاملة للجودة ولا توجد وحدة متخصصة تطبق أليات الجودة ، ولا يتم أداء العمليات الرئيسية فى ضوء متطلبات العاملين والمستفيدين ، ولا يتوافر هيكل لإدارة أنشطة الجودة لإتمام العمل ، كذلك قصور سعى الإدارة إلى تكوين علاقات طيبة وإيجابية مع العاملين ، ولا يتم دراسة تحليلية لمقومات الوظيفة ونوع العمل الذى تتطلبه كل مرحلة ، أيضاً لا تتوافر المعلومات عن الأنشطة التى يتم القيام بها حالياً من خلال الوظائف ، ولا تهتم الإدارة بتوضيح أهداف العمل لجميع العاملين .

وترجع الباحثة تلك النتيجة أيضاً إلى أنه لا توجد ممارسات حقيقية لمشاركة العاملين في تحديد أهداف العمل ولا يتم بحث سبل إستثمار العاملين بالشكل الذى يحقق الأنشطة الإبتكارية ، ولا تقوم القيادات الإدارية باللجنة الأولمبية بمشاركة العاملين في حل مشاكل العمل معهم ، كذلك لا يساعد النظام الحالى على وجود دراية تامة عن مهام عمل العاملين ، كذلك لا تتوافر لدى اللجنة خطة سنوية لتدريب العاملين ، ولا يتم تطوير وتغيير اللوائح الوظيفية بصفة مستمرة لمواكبة التطورات ، ولا يتم تحديد نقاط القوة وتدعيمها ونقاط الضعف ومعالجتها للعاملين .

وهو ما أكدته نتائج دراسة (إبراهيم ، ٢٠٢٠) ودراسة (رحاب ، ٢٠١٢) والتي أشارت نتائجهم على عدم توافر العوامل التى تسهم في تحقيق جودة الأداء الوظيفي داخل الهيئات بما يضمن تحقيق الأهداف .

ويتفق هذا مع دراسة (أحمد وإيمان ، ٢٠١٧) ودراسة (سامر ، ٢٠١٥) دراسة (محمد ، ٢٠٠٨) والتي أوصت بضرورة الوضع في الإعتبار أهمية جودة الأداء الوظيفي والتركيز على تطبيقه داخل المؤسسات لما له من قدرة فائقة على الإرتقاء بمستوي الفرد وبالتالي الإرتقاء بالمؤسسة .

للإجابة على التساؤل الثالث والذي ينص على : هل توجد علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الإدارة الرشيقة وتحسين جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية ؟

جدول (١٨)

معاملات الارتباط بين الإدارة الرشيقة وجودة الأداء الوظيفي
باللجنة الأولمبية المصرية
(ن=٨٥)

الدرجة الكلية	الإدارة الرشيقة						المحاور	جودة الأداء الوظيفي
	العاملين متعددي الوظائف	سنة سيجما	العمل القياسي	الإبداع والإبتكار	التحسين والتطوير المستمر	تنظيم العمل		
٠,٨٢	٠,٦٦	٠,٧١	٠,٧٧	٠,٦٩	٠,٨٣	٠,٧١	جوانب الجودة داخل اللجنة	
٠,٧١	٠,٥٢	٠,٧٥	٠,٧٧	٠,٥٧	٠,٥٦	٠,٧٠	رضا العاملين عن الوظيفة	
٠,٦٩	٠,٦٠	٠,٥٦	٠,٦٩	٠,٧٥	٠,٥٤	٠,٤٢	الإلمام الوظيفي	
٠,٧٧	٠,٥٩	٠,٧٣	٠,٧٢	٠,٥٨	٠,٦٦	٠,٦٩	الإبداع والإبتكار في الأداء الوظيفي	
٠,٨٣	٠,٨٢	٠,٧١	٠,٧٨	٠,٦١	٠,٦٦	٠,٧٠	معايير جودة الأداء	
٠,٦٧	٠,٥٨	٠,٨٩	٠,٦٠	٠,٢٨	٠,٦٨	٠,٦٦	تقييم الأداء	
٠,٧٤	٠,٧٦	٠,٨١	٠,٨٢	٠,٦٢	٠,٦٨	٠,٦٩	الدرجة الكلية	

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٨٣) ومستوى دلالة (٠,٠٥) = ٠,٢١٧

يتضح من جدول (١٨) ما يلي :

وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين جميع محارو إستبيان الإدارة الرشيقة وجميع محارو إستبيان جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية .
تعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أهمية تبني الإدارة الرشيقة داخل اللجنة الأولمبية من خلال الإهتمام بكلا من تنظيم العمل ، التحسين والتطوير المستمر ، الإبداع والإبتكار ، العمل القياسي ، سنة سيجما ، العاملين متعددي الوظائف ، وكذلك العمل على توفير وإستخدام عناصر الإدارة الرشيقة بما ينعكس وبشكل إيجابي على تحسين مستوى جودة الأداء الوظيفي داخل اللجنة الأولمبية بهدف إنتاج خدمات بأقل التكاليف وأسرع وقت ، وإزالة كافة أشكال الهدر التي لا تضيف قيمة للمنتج وتركز على التحسين والكفاءة وتحقيق الحد الأدنى من الهدر وضياع الموارد ، لذا فإن أهم المبادئ الأساسية للإدارة الرشيقة هو البحث عن الكمال في أداء الأعمال .
وهو ما أكدته نتائج دراسة (صفاء ، ٢٠٢٠) والتي أشارت نتائجها إلى أن إستخدام الإدارة الرشيقة يساعد على السرعة والدقة في العمل في وقت واحد ، ودراسة (Ramly, ٢٠١٢) والتي أشارت أهم نتائجها إلى أن تطبيق الإدارة الرشيقة ساعد في خفض العمليات الخاصة بالأعمال ، كذلك ساعد على تحسين العمليات من خلال تحديد المشكلات الرئيسية ووضع أفضل

الحلول لها مما يؤثر على رضا المستفيدين ، كما أشارت أيضاً نتائج دراسة (أحمد، ٢٠١٦) إلى أن هناك تأثير إيجابي للإدارة الرشيقة على تقليل الهدر وخفض التكاليف .
لذلك يحتاج القادة إلى تغيير أسلوبهم في العمل وإشراكهم في استخدام أدوات الإدارة الرشيقة ، فعندما تعزز المؤسسات الرياضية المختلفة عناصر الإدارة الرشيقة من خلال إدارة تعمل على التخلص من أشكال الهدر واستخدام أدوات تحافظ على التحسين المستمر الأمر الذي يؤدي إلى تحسين جودة الأداء الوظيفي ، وهو ما أوصت به دراسة (Lemahieu، ٢٠١٧) ودراسة (Damrath، ٢٠١٢) والتي توصلت أهم نتائجها إلى إطار يحتوى على عدد من العناصر والممارسات التي تحتوى على الإدارة الرشيقة والتي يمكن إستعمالها داخل المؤسسات .
وهكذا تتضح أهمية وإنعكاس الإدارة الرشيقة على تحسين مستوى جودة الأداء الوظيفي داخل اللجنة الأولمبية ، نظراً لتأثيرها البالغ على استمرارية واستقرار العمل ، وتنمية الدوافع الإيجابية لديهم تجاه عملهم ، مما يجعل المديرين مطالبين بإستبدال المفاهيم والسلوكيات الإدارية التقليدية بأساليب جديدة قوامها الجودة والإبداع والإنتفاع والتوازن في بيئه شديدة التنافس ، وفي مثل هذا العالم لابد من وجود منظمات تمتلك بني هيكلية متطورة في تصميمها وأدائها .

الإستنتاجات :

- في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى الإستنتاجات التالية :
- ١- ضعف مستوى تبنى اللجنة الأولمبية المصرية للإدارة الرشيقة .
 - ٢- ضعف مستوى جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية .
 - ٣- توجد علاقة إرتباطيه طردية دالة إحصائياً بين جميع محاور الإدارة الرشيقة وكذلك درجته الكلية وبين جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية .

التوصيات :

- في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة بما يلي :
- ١- زيادة الاهتمام والتوسع في استخدام أدوات الإدارة الرشيقة لما لها من أثر واضح في تحقيق عناصر الإبداع ، بالتركيز على الأدوات التي لها التأثير الأكبر على تحسين مستوى جودة الأداء الوظيفي .

- ٢- نشر ثقافة تقليل الهدر والضائع والتالف بين العاملين من خلال أنشطة التحسين المستمر لنشاطات اللجنة حتى لو لم توجد مشاكل لتعظيم قيمة الخدمات المقدمة للعاملين والعملاء .
- ٣- تعزيز العمل القياسي من خلال وضع إجراءات عمل واضحة وتحديد معايير ملائمة وواضحة للخدمات المقدمة للتخلص من أي إجراءات أو أنشطة غير ضرورية بما يسمح بتحسين مستوى جودة الأداء الوظيفي .
- ٤- دراسة وتحليل النماذج الأخرى التي تتبنى تطوير جودة الأداء والمرتكزة على الإدارة الرشيقة بما يعزز القدرة على مواكبة التغيرات وتحقيق التنافسية المستدامة .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية :

- ١- إبراهيم أحمد السباعي (٢٠١٨) : إدارة المعرفة كمدخل لتطوير فاعلية الاداء الوظيفي لدى العاملين بدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط والوادي الجديد ، بحث منشور ، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط ، العدد (٤٧) ، الجزء الرابع .
- ٢- _____ (٢٠٢٠) : دور الثقافة التنظيمية فى جودة الاداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الوادي الجديد ، بحث منشور ، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط .
- ٣- أحمد عبد الحميد قطب ، إيمان محمد احمد (٢٠١٧) : تصور مقترح لجودة الاداء الوظيفي باستخدام تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين بالاتحاد المصرى لكرة القدم ، بحث منشور ، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط .
- ٤- أحمد محسن على (٢٠١٨) : أثر تطبيق أليات الادارة الرشيقة فى جودة القيادة التربوية فى الاشراف التربوى بمحافظة الاحساء ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة الطائف ، المملكة العربية السعودية .
- ٥- أحمد محمد عبد العزيز (٢٠١٦) : مقومات تطبيق الستة سيجما الرشيقة كمدخل إستراتيجى لدعم القدرة التنافسية المستدامة للجامعات المصرية ، مجلة دراسات تربوية ونفسية ، جامعة الزقازيق ، كلية التربية ، العدد (٩) .

- ٦- حنان سليمان (٢٠١٢) : امكانية الافادة من الادارة الرشيقة فى تطوير الجامعات المصرية ، بحث منشور ، مجلة العلوم التربوية ، كلية التربية ، المجلد (٢٠) ، العدد (٢) .
- ٧- رحاب سيد مبروك (٢٠١٢) : تصور مقترح لجودة الاداء الوظيفى باستخدام تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين بمديريات الشباب والرياضة ببعض محافظات الصعيد ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط .
- ٨- رعد جمال جاسم (٢٠٠٦) : انعكاس منهج الإدارة الرشيقة على ممارسات ادره الموارد البشرية بحث ميداني في شركات الاتصالات في العراق ، بحث منشور ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (٤٤) ، العدد (٩٤) .
- ٩- رقية محمد محمد (٢٠٠٨) : متطلبات ومعوقات تطبيق الادارة الرشيقة بجامعة الملك خالد ، بحث منشور ، مجلة العلوم التربوية ، كلية المجتمع للبنات ، جامعة الملك خالد ، المملكة العربية السعودية .
- ١٠- سامر عبد المجيد البشاشة (٢٠١٥) : أثر نظم المعلومات الادارية فى رفع مستوى جودة الاداء الوظيفى فى مؤسسة الضمان الاجتماعى الاردنية (دراسة ميدانية) ، مجلة المحاسبة والادارة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة ، العدد (٢٠٥) .
- ١١- سليمان الطلة خالد (٢٠١٧) : البيئة الابداعية وعلاقتها بالادارة الرشيقة فى الكليات التقنية العاملة فى قطاع غزة ، بحث منشور ، المؤتمر العلمى الثانى الاستدامة وتعزيز البيئة الابداعية للقطاع التقنى ، مجلة العلوم التكنولوجية ، كلية التقنية ، فلسطين .
- ١٢- صفاء علام ابو طالب (٢٠٢٠) : نماذج عالمية فى تطبيق الادارة الرشيقة فى مدارس التعليم الثانوى بمصر ، مجلة البحث العلمى فى التربية ، كلية البنات للأداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس .
- ١٣- مطيرة ضيف اللة المطيرى (٢٠١٩) : دور الإدارة الرشيقة فى جودة مخرجات الأداء الإدارى فى جامعة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس أنفسهم ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، المجلد (١١) ، عدد (٢٩) ، جامعة القدس المفتوحة .
- ١٤- عبد العزيز على عبد العاطى (٢٠١٤) : متطلبات تطبيق الادارة الرشيقة لتحسين أداء الجهاز الإدارى بكلية التربية بحفر الباطن ، بحث منشور ، المجلة التربوية ، جامعة الدمام ، المملكة العربية السعودية .
- ١٥- عبد الغفار مسلم ، شذا سليم ابو سليم (٢٠١٥) : الادارة الرشيقة ودورها فى تحقيق الابداع لدى العاملين فى شركة جوال بمحافظة غزة (دراسة حالة) ، بحث منشور ، مجلة العلوم

التكنولوجية ، كلية التقنية ، فلسطين .

- ١٦- محمد العبادلة ركاج (٢٠١٧) : مدى توفر متطلبات الادارة الرشيقية ودورها فى تنمية الموارد البشرية فى وزارة التربية والتعليم العالى بغزة ، بحث منشور ، المؤتمر العلمى الثانى الاستدامة وتعزيز البيئة الابداعية للقطاع التقنى ، مجلة العلوم التكنولوجية ، كلية التقنية ، فلسطين .
- ١٧- محمد على المأزم (٢٠٠٨) : أثر تطبيق الادارة المفتوحة على جودة الاداء الوظيفى ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية :

- ١٨- Damrath, F. (٢٠١٢): Increasing competitiveness of service companies: developing conceptual models for implementing Lean Management in service companies, Thesis of Business Administration .
- ١٩- Lemahieu, P. (٢٠١٧): Agile management in education, Quality Assurance in education, Vol (٢٥), No. (١) .
- ٢٠- Melton, T. (٢٠١٥): The bnifits of Lean Manufacturing what lean thinking has offer the process industries, institution of chemical engineers, vol (٠٢٦٣-٨٧٦٢), uk .
- ٢١- Mironiuk, K. (٢٠١٢): LEAN OFFICE CONCEPT: Implementation in RPro Consulting Company, Master thesis in Department of Business management, Mikkeli University of Applied Sciences.
- ٢٢- Nylund, J. (٢٠١٣): Improving Processes Through Lean - Management, Thesis of Business Administration, Helsinki Metropolia.
- ٢٣- Ramly, N. (٢٠١٢): Agile management: Process improvement towards better IT customer Support, International Journal of e-Education, e- Business, e- Management and e- Learning, Vol. (٥), No. (٢) .
- ٢٤- Rauch, E.& Damianm A. & Holznerm p., & Matt D., (٢٠١٦): lean Hospitality -Application of Lean Management methods in the hotel sector, Procedia, vol (٤١) .
- ٢٥- Teich, S. & Faddoul,F. (٢٠١٣) : Lean Management, The Journey from Toyota to Healthcare, Rambam Maimonides Medical Journal, Vol.(٤), No.(٢) .

ملخص البحث

الإدارة الرشيقة وإنعكاسها على تحسين جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية

أ.م. د/ لبنى محمود سنوسى

يهدف البحث إلي التعرف على الإدارة الرشيقة وإنعكاسها على تحسين جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية .، إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بإسلوب " الدراسات المسحية " ، يتمثل مجتمع البحث فى العاملين باللجنة الأولمبية المصرية وأعضاء الجمعية العمومية والأجهزة الفنية والإدارية للانتخابات القومية والبالغ عددهم (١٨٢) مائة وإثنان وثمانون فرد ، وقامت الباحثة بإختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث بلغ قوامها (٨٥) خمسة وثمانون فرد بنسبة مئوية قدرها (٤٧٪) من مجتمع البحث ، وقد قامت الباحثة بإختيار عدد (٣٠) ثلاثون فرد للعينة الإستطلاعية ومن خارج عينة البحث الأساسية ، إستخدمت الباحثة عدد (٢) إثنان إستبيان الأول يهدف إلى التعرف على مستوى تبنى الإدارة الرشيقة باللجنة الأولمبية المصرية ، والثانى يهدف إلى التعرف على مدى توافر جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية ، وجميعها من إعداد الباحثة .

كان من أهم النتائج ضعف مستوى تبنى اللجنة الأولمبية المصرية للإدارة الرشيقة ، ضعف مستوى جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية ، وجود علاقة إرتباطيه طردية دالة إحصائياً بين جميع محاور الإدارة الرشيقة وكذلك درجته الكلية وبين جودة الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية المصرية .

كان من أهم التوصيات زيادة الاهتمام والتوسع في إستخدام أدوات الإدارة الرشيقة لما لها من أثر واضح في تحقيق عناصر الإبداع بالتركيز على الأدوات التي لها التأثير الأكبر على تحسين مستوى جودة الأداء الوظيفي ، نشر ثقافة تقليل الهدر والضائع والتالف بين العاملين من خلال أنشطة التحسين المستمر لنشاطات اللجنة حتى لو لم توجد مشاكل لتعظيم قيمة الخدمات المقدمة للعاملين والعملاء .

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية . كلية التربية الرياضية . جامعة المنيا .

Research summary

Lean management and its reflection on improving the quality of the job performance of the Egyptian Olympic Committee

**Assistant Professor /obna mahmoud senosey*

The research aims to identify agile management and its reflection on improving the quality of job performance in the Egyptian Olympic Committee. The researcher used the descriptive approach in the manner of "survey studies", studies of interrelationships, for its suitability to achieve the goal of the research and its relevance to the nature of its procedures by describing what is an object, analyzing it and extracting facts from it.

The research community is represented in the workers of the Egyptian Olympic Committee, members of the General Assembly and the technical and administrative bodies of the national teams, who number (١٨٢) one hundred and eighty-two individuals.) from the research community, and the researcher has selected (٣٠) thirty individuals for the exploratory sample and from outside the main research sample.

The researcher used (٢) two questionnaires, the first aims to identify the level of adoption of agile management in the Egyptian Olympic Committee, and the second aims to identify the availability of quality job performance in the Egyptian Olympic Committee, all of which were prepared by the researcher.

Among the most important results were the low level of adoption by the Egyptian Olympic Committee for Lean management, the weak level of job performance quality in the Egyptian Olympic Committee, and the existence of a direct, statistically significant correlation between all the axes of lean management as well as its overall degree and the quality of job performance in the Egyptian Olympic Committee.

One of the most important recommendations was to increase interest and expand the use of lean management tools because of their clear impact in achieving the elements of creativity by focusing on the tools