

برنامج مقترح لرفع كفاءة أداء العاملين بالإتحاد المصري للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة

* أ.د/ جمال محمد على

** أ.د/ عمرو محمد إبراهيم

***أ.د/ عادل محمد عبد المنعم

**** م.م/ محمد حامد فتحي

المقدمة ومشكلة البحث:

تواجه منظمات اليوم العديد من التغيرات والتطورات المتسارعة وتأتى ثورة المعلومات فى مقدمة هذه التحولات السريعة، مما دعا القائمين على إدارة تلك المنظمات إلى ضرورة مواكبة هذه الموجة الكبيرة والاستعداد الكامل لها بشتى الطرق المختلفة، والاهتمام بمعرفة المنظمة وتحديثها وتطويرها والتي تمثل العامل القوى والأستراتيجى لبقاء المنظمات وتحقيق الميزة التنافسية داخل بيئة الأعمال.

ومع بداية القرن الحادي والعشرين والجميع يعيش وسط متغيرات وتحديات عديدة ومتلاحقة في شتى مجالات الحياة، فمعدلات التغيير في تزايد مستمر والأعمال تتوجه بصورة ملحوظة إلى العالمية وفى كل يوم تزداد ظهور التكنولوجيا الجديدة المتطورة، والقوى العاملة تصبح أكثر تنوعاً من حيث المعرفة والمهارة.(٩ : ١٦)

وتعتبر الإدارة هي المسئولة عن نجاح أي نشاط وهي التي تؤدي إلى تقدم أو تخلف أي نشاط والتي يمكن عن طريقها تحقيق أهداف أى منظمة من المنظمات أو أي مجتمع من المجتمعات.(١٥ : ٢)

* أستاذ الإدارة الرياضية ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية- جامعة أسيوط.

** أستاذ إدارة الرياضات المائية بقسم الإدارة الرياضية والترويج بكلية التربية الرياضية- جامعة أسيوط.

*** أستاذ إدارة الرياضات المائية بكلية التربية الرياضية- جامعة أسوان.

**** مدرس مساعد بكلية التربية الرياضية- جامعة أسوان.

وتتميز الإدارة الحديثة بملامح أساسية تتمثل في توجيه جهود الإدارة وأنشطتها إلى تحقيق رضا العملاء واستثمار الطاقات الخلاقة والقوى البشرية وذلك لأن البشر هم الدعامة الأساسية للنجاح، لذلك فهي تؤمن بالعمل الجماعي لتساعد العاملين على الابتكار والإبداع والمشاركة الجادة في تحقيق مستوى اكبر من التميز والتفوق من خلال نظم محددة وموضوعة بإحكام، كما يتم إتخاذ القرارات بناء على جمع وإستخدام البيانات المعتمدة على الملاحظة والخبرة والتجربة ليتم الإستفادة من الحقائق في عملية التغيير وإحداثها. (١٤: ٣٤)

فقد أصبحت الإدارة الحديثة جانباً أساسياً من جوانب النظام الإنتاجي في أي مجتمع وفي جميع مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية والصحية والرياضية، وذلك لأنها تهدف إلى تنظيم العمل وتحقيق روح الفريق، وهي ضرورة حتمية لإدارة العمل بشكله الجماعي والتعاون والتنسيق بين مختلف وظائف العمل بشكل عام، وهي العمود الفقري لنجاح الهيئات الرياضية المختلفة بشكل خاص. (١٨:٥)

وتعد المعرفة العصب الحقيقي لمنظمات اليوم ووسيلة إدارية هادفه ومعاصرة للتكيف مع متطلبات العصر، إذ أن المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والإبداع في ظل المعطيات الفكرية التي تصاعدت في إطارها العديد من المفاهيم الفكرية، كالعولمة والخصخصة وثورة المعلومات وإتساع رقعة المجتمعات الإنسانية المختلفة. (٥٤ : ٦)

كما تشير العديد من الدراسات كدراسة "عسان العمري" (٢٠٠٤م) إلى أن تبنى إدارة المعرفة في المنظمات تحقق العديد من الفوائد منها زيادة الكفاءة والفعالية وتحسين عملية إتخاذ القرارات وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وتحسين

الإبداع وتحقيق ميزة تنافسية وسرعة الإستجابة للتغيرات فى البيئة المحيطة.
(١٢ : ١٢)

ويرى "على السلمي" (٢٠٠٢م) "أن إدارة المعرفة هي التجميع المنظم للمعلومات من مصادر داخل المنظمة وخارجها وتحليلها وتفسيرها واستنتاج مؤشرات ودلالات تستخدم في توجيه وإثراء العمليات في المنظمات وتحقيق الأداء والارتفاع إلى مستويات أعلى في الإنجاز". (١٠ : ٢٠٨)

وعلى الرغم من ذلك تشير "زكية ممدوح" (٢٠٠٧م) إلى أن هناك الكثير من العقبات التى تواجه إدارة المعرفة فى المؤسسات الخدمية فى المجتمع العربى، كغياب تصور واضح لمفهوم إدارة المعرفة وممارساته، وتضارب مصادر الحصول على البيانات والمعلومات، وتفسير المشكلات بصورة شخصية، والعمل الفردى بعيدا عن مشاركة الآخرين فى المعرفة، وتراجع دور القيادة فى تبنى ثقافة تنظيمية ترفع من قيمة المعرفة ومن قيمة المشاركة فيها، بل ومن قيمة الإبداع فى تطوير المعرفة. (٧ : ١٩)

ويعتبر نجاح المؤسسات مرتبط بكفاءة العاملين فيها، لذلك إهتم الباحثون بموضوع الأداء لأهميته الكبيرة بالنسبة للأفراد والمنظمة على حد سواء، فالمؤسسات تسعى دائما إلى الإرتقاء بأداء العاملين فيها من خلال تدريبهم وتحفيزهم باستمرار للوصول إلى أهدافها، وحسب معايير الأداء المحددة كليا ونوعيا للجهد المبذول ونمط الأداء. (١ : ١٠)

ومن خلال عمل الباحثون فى مجال الإدارة والتعليم والتدريب بمجال السباحة وقيامهم بالعديد من المقابلات الشخصية والدراسة الأستطلاعية المبدئية، وجدوا عدم الدراية الكاملة من قبل العاملين بالاتحاد المصرى للسباحة بمفهوم إدارة المعرفة وعملياتها وعناصرها، مما يؤدى إلى عدم الأمام الكافى بمعلومات ومتطلبات وأحتياجات العمل، وبالتالي يؤدى هذا الأمر بدوره إلى

عدم إتخاذ القرارات السلمية المبنية على الحقائق والمعارف، وحدث ضعف الأداء الإداري بالإتحاد المصري للسباحة، مما ينعكس على الخدمات المقدمة للمستفيدين من أنشطة الأتحاد، مما قد يقلل من فاعلية الإنجاز نحو تحقيق الأهداف، والذي يؤدي بدوره إلى إستهلاك معدلات كبيرة من الوقت والجهد والتمويل، وهذا ما أكدته الدراسة الإستطلاعية وغير المقننة وكذلك العديد من المقابلات الشخصية مع بعض العاملين بالأتحاد والأفرع، تبين أنه يوجد قصور نحو مفهوم إدارة المعرفة وعملياتها وعناصرها، كما لاحظ الباحثون عدم الدراية الكاملة من قبل العاملين بخطط الإتحاد المصري للسباحة، وذلك يرجع إلى أفئثار الأتحاد إلى عناصر إدارة المعرفة وعملياتها، وإنطلاقاً من أهمية إدارة المعرفة في بناء المنظمات وتأثيرها الفعال على رفع كفاءة الأداء التنظيمي في أبعاده المختلفة كالأفراد والعمليات والمخرجات بالإضافة إلى الأداء العام للمنظمة، وتأكيد العديد من الدراسات كدراسة "فريدة زيني ومليانة خميس" (٢٠١١م) (١٣)، ودراسة "تضال محمد" (٢٠١١م) (١٧)، ودراسة "عبدالله المدلل" (٢٠٠٧م) (٨)، ودراسة "نهلة هاشم" (٢٠٠٥م) (١٨)، على أن تبني إدارة المعرفة في المنظمات يؤدي الى تحقيق العديد من الفوائد كتطويرها ونموها وتحسين عمليات اتخاذ القرارات فيها وتحقيق الميزة التنافسية وتحسين الإبداع وسرعة الاستجابة وزيادة الإنتاجية وتحقيق الكفاءة والفعالية، وبما أن الإتحاد المصري للسباحة يعد من أهم المنظمات التي تحتاج إلى تطبيق إدارة فعالة قادرة على مواجهة التحديات والمنافسة والسعي للوصول بها إلى التميز من خلال تحقيق مكاسب وزيادة رضا المستفيدين وتحسين جودة خدماتها في كافة مجالاتها الخدمية والتنافسية وخدمة المجتمعات المحيطة بها، الأمر الذي يتطلب تبني مفهوم إدارة المعرفة كمدخلات لتحقيق الجودة في جميع مجالات إدارتها، هذا مما دفع الباحثون إلى وضع "برنامج مقترح لرفع كفاءة أداء

العاملين بالاتحاد المصري للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة" يمكن تطبيقه بالاتحاد المصري للسباحة بصفة خاصة وبالهيئات الرياضية بصفة عامة.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى وضع برنامج مقترح لرفع كفاءة أداء العاملين بالاتحاد المصري للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة.

تساؤلات البحث:

- ١- ما البرنامج المقترح لرفع كفاءة أداء العاملين بالاتحاد المصري للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة ؟
- ٢- هل هناك فروق دالة إحصائياً قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح للعاملين بالاتحاد المصري للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة ؟
- ٣- هل يمكن تقييم برنامج رفع كفاءة أداء العاملين بالاتحاد المصري للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة ؟

منهج البحث:

أستخدم الباحثون المنهج التجريبي وذلك لمناسبة لطبيعة البحث.

مجتمع وعينة البحث:

أشتمل مجتمع البحث على العاملين بالاتحاد المصري للسباحة، وتمثلت العينة من العاملين بالاتحاد المصري وعددهم (٢٠) فرداً وتم اختيارهم بالطريقة العمدية من مستوى الإدارة التنفيذية.

أدوات جمع البيانات:

بغرض تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته استعان الباحثون في

جمع بيانات البحث بالأدوات التالية:

أ- تحليل الوثائق: وقد تمثلت في الآتي:

- تحليل المراجع والدراسات المرتبطة بموضوع البحث.

ب- الإستبيان: قام الباحثون بتصميم ثلاث إستمارات إستبيان بغرض تحقيق

أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته كأداة لجمع البيانات من خلال الآتي :

١- تصميم إستبيان خاص بمحتوى ومكونات برنامج رفع كفاءة أداء العاملين في ضوء إدارة المعرفة للعرض على السادة الخبراء.

٢- تصميم إستبيان الأختبار المعرفى للبرنامج المقترح للعرض على السادة الخبراء.

٣- تصميم إستبيان تقييم البرنامج للعرض على السادة الخبراء.

أولاً: الإستبيان الخاص بمحتوى ومكونات برنامج رفع كفاءة أداء العاملين في ضوء إدارة المعرفة.

قام الباحثون بتصميم أستمارة أستطلاع رأي الخبراء مرفق (٢)، وتم

عرضها على السادة الخبراء مرفق (١) تهدف إلى ما يلي:

- التعرف على هدف وأغراض وأسس البرنامج.
- التعرف على محتوى البرنامج (المهارات والمواد التدريبية المقترحة لها).
- التعرف على الأساليب التدريبية المختلفة التي تخدم المواد التدريبية المقترحة.

- الزمن المناسب للمواد التدريبية المقترحة.

- الأدوات والإمكانات المقترحة لنجاح البرنامج التدريبي.

وبعد تحديد الهدف قام الباحثون بالخطوات التالية :

استبيان البرنامج المقترح:

تم صياغة إستمارة الإستبيان من خلال الإطلاع علي بعض المراجع

العلمية والدراسات السابقة، مثل دراسة كلاً من "مؤمن طه عبد النعيم

(٢٠١١م) (١٦)، عمرو محمد إبراهيم، عادل عبد المنعم مكي (٢٠٠٩م)

(١١)، أحمد محمد أبو اليزيد (٢٠٠٨ م) (٢)، أحمد محمد عبدالحكم (٢٠٠٥ م) (١)

(٣)، جمال محمد على" (٢٠٠٤م) (٤)، والتي تناولت وضع تصور برامج التنمية الإدارية.

وفيما يلي جدول (١) والذي يوضح آراء السادة الخبراء في الإستبيان.

جدول (١)

التكرارات والنسب المئوية لآراء الخبراء حول محتوى البرنامج المقترح للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة (ن = ١٠)

م	هدف البرنامج	أغراض البرنامج	أسس وضع البرنامج
	%	%	%
١	%٩٠	%٨٠	%٩٠
٢	%١٠٠	%٩٠	%٨٠
٣	%٧٠	%١٠٠	%٩٠
٤	%٩٠	%١٠٠	%١٠٠
٥	.	%٨٠	%٩٠

يتضح من جدول (١) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء قد تراوحت ما بين (٥٠% - ١٠٠%) وقد أرتضى الباحثون نسبة (٧٠%) فأكثر لقبول العبارات بناء على رأي الخبراء وبالتالي لم يتم حذف أي عبارة من أهداف البرنامج، وكذلك لم يتم حذف أي عبارة من أغراض البرنامج، وأيضاً لم يتم حذف أي عبارة من أسس البرنامج، وذلك بناءً على رأي السادة الخبراء.

كما يوضح جدول (٢) آراء السادة الخبراء في المواد التدريبية المقترحة من مهارات إدارية وفنية وتأهيلية للبرنامج المقترح للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة.

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول المواد التدريبية المقترحة للبرنامج
المقترح للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة (ن = ١٠)

م	المهارات الإدارية. %	المهارات الفنية. %	المهارات التأهيلية. %
١	٧٠%	٧٠%	٨٠%
٢	١٠٠%	٩٠%	٨٠%
٣	٨٠%	٧٠%	٧٠%
٤	٤٠%	٧٠%	٨٠%
٥	٧٠%	٦٠%	—
٦	١٠٠%	—	—

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء قد تراوحت ما بين (٤٠% - ١٠٠%) وقد أرتضى الباحثون نسبة (٧٠%) فأكثر لقبول العبارات بناءً على رأي الخبراء وبالتالي تم حذف المادة رقم (٤) من المهارات الإدارية، وحذف المادة رقم (٥) من المهارات الفنية، ولم يتم حذف أي عبارة من المهارات التأهيلية، وذلك بناءً على رأي السادة الخبراء.

كما يوضح جدول (٣) آراء السادة الخبراء في مكونات البرنامج المقترح للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة.

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مكونات البرنامج المقترح للعاملين بالإتحاد
المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة (ن = ١٠)

م	المحاور	العبارات							
		م	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
١	عدد الأيام	ك	.	.	٨	٢	.	.	.
		%	.	.	٨٠%	٢٠%	.	.	.
٢	عدد الساعات في اليوم الواحد	ك	.	٣	٧	.	.	.	
		%	.	٣٠%	٧٠%	.	.	.	
٣	الأساليب التدريبية المقترحة	ك	١٠	٨	٨	٥٠	١٠	٤٠	٧
		%	١٠٠%	٨٠%	٨٠%	٥٠%	١٠٠%	٤٠%	٧٠%
٤	الوسائل التعليمية	ك	٩	٩	١٠	٤	٨	٣	.
		%	٩٠%	٩٠%	١٠٠%	٤٠%	٨٠%	٣٠%	.

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء قد تراوحت ما بين (٢٠% - ١٠٠%) وقد أرتضى الباحثون نسبة (٧٠%) فأكثر لقبول العبارات بناءً على رأي الخبراء وبالتالي بلغ عدد أيام البرنامج (٥ أيام) وذلك بواقع (٦ ساعات) في اليوم الواحد، وقد أتفق الخبراء على استخدام الأساليب التدريبية المقترحة دون حذف أي منها، كما أتفق الخبراء على استخدام الوسائل التعليمية (المطبوعات الورقية، السبورة، الداتاشو، الكمبيوتر)، وتم حذف جهاز عرض الشرائح والفيديو لعدم مناسبتها للبرنامج.

وبذلك تم التوصل إلى الصورة النهائية للبرنامج المقترح للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة مرفق (٣) وتم تطبيقه على المجموعة قيد الدراسة في الفترة من ٢٩/١٢/٢٠١٦م إلى ٣/١/٢٠١٧م.

ثانياً: أستمارة الأختبار المعرفي للبرنامج من خلال الإجراءات التالية:

وهو أختبار من تصميم الباحثون واتبعوا في إعداده ما يلي:

تحديد هدف الإختبار والذي تمثل في التعرف على المستوى المعرفي للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء البرنامج المطبق عليهم في ضوء إدارة المعرفة.

صياغة أسئلة الإختبار:

قام الباحثون بوضع مجموعة من الأسئلة التي تتناسب وطبيعة العمل بالإتحاد المصري للسباحة، وقد بلغ عدد الأسئلة (٤٥) سؤالاً، وقد روعي عند صياغة الأسئلة ما يلي:

- أن يكون للسؤال معنى واحد محدد.
- أن تكون لغة كل سؤال صحيحة وواضحة.
- الابتعاد عن الأسئلة الصعبة.
- تجنب استعمال الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.
- أن تتناسب الأسئلة جميع الفئات الخاضعة للبرنامج.

- ووقع الاختيار على نوع واحد من الأسئلة وهو: أسئلة الصواب والخطأ.
وقد راعى الباحثون في أسئلة الاختبار:"الشمولية، الوضوح، الموضوعية، الدقة العلمية."
تعليمات الأختبار:

تم وضع تعليمات الأختبار وطلب فيها من المختبر كتابة البيانات الشخصية، وقراءة الأسئلة بعناية، وعدم ترك أي سؤال دون إجابة عليه، وأن أكثر من إجابة على السؤال الواحد تحتسب الإجابة خاطئة.
عرض أسئلة الأختبار على الخبراء:

تم أستطلاع رأي الخبراء مرفق (١) في الصورة المبدئية لأسئلة الأختبار مرفق (٤) وطلب من السادة الخبراء أبداء الرأي بحذف أو إضافة أو تعديل أي سؤال في ضوء خبراتهم العلمية والعملية في الفترة من ٢٠١٦/٩/٥م حتى ٢٠١٦/٩/٢٠م.
والجدول (٤) يوضح نسبة موافقة آراء السادة الخبراء في أسئلة الأختبار.

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في أسئلة الاختبار المعرفي (ن = ١٠)

رقم السؤال	نسبة الموافقة	رقم السؤال	نسبة الموافقة	رقم السؤال	نسبة الموافقة
١	%٨٠	١٦	%٥٠	٣١	%٨٠
٢	%٨٠	١٧	%٧٠	٣٢	%٧٠
٣	%٥٠	١٨	%٨٠	٣٣	%٨٠
٤	%٧٠	١٩	%٧٠	٣٤	%٧٠
٥	%٧٠	٢٠	%٨٠	٣٥	%٨٠
٦	%٧٠	٢١	%٧٠	٣٦	%٧٠

تابع جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في أسئلة الاختبار المعرفي (ن = ١٠)

نسبة الموافقة	رقم السؤال	نسبة الموافقة	رقم السؤال	نسبة الموافقة	رقم السؤال
%٩٠	٣٧	%٨٠	٢٢	%٦٠	٧
%٥٠	٣٨	%٨٠	٢٣	%٧٠	٨
%٧٠	٣٩	%٧٠	٢٤	%٧٠	٩
%٧٠	٤٠	%٨٠	٢٥	%٩٠	١٠
%٦٠	٤١	%٨٠	٢٦	%٥٠	١١
%٥٠	٤٢	%٧٠	٢٧	%٧٠	١٢
%٥٠	٤٣	%٥٠	٢٨	%٩٠	١٣
%٧٠	٤٤	%٧٠	٢٩	%٨٠	١٤
%٧٠	٤٥	%٤٠	٣٠	%٧٠	١٥

يتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء تراوحت ما بين (٣٠% - ٩٠%) وقد ارتضى الباحثون نسبة (٧٠%) فأكثر لقبول السؤال، وبالتالي تم حذف التساؤل رقم (٣، ٧، ١١، ١٦، ٢٨، ٣٠، ٣٨، ٤١، ٤٢، ٤٣)، وذلك لعدم مناسبتها للاختبار كما رأى الخبراء، وبالتالي تم التوصل للصورة النهائية للاختبار مرفق (٥)

تصحيح أسئلة الاختبار:

تم تصحيح الأسئلة وذلك بإعطاء كل سؤال درجة واحدة، وبذلك تراوحت درجة الاختبار بين (صفر - ٣٥) درجة، وقد قام الباحثون بإعداد مفتاح تصحيح الاختبار مرفق (٦).

ثالثاً: تصميم استمارة تقييم البرنامج:

حيث يتم تقييم البرنامج من خلال استمارة التقييم الخاصة بالبرنامج لكل من (تقييم المواد التدريبية، تقييم الأساليب التدريبية، تقييم الأدوات والإمكانات التدريبية، تقييم المدربين) حيث يتم هذا التقييم عقب انتهاء البرنامج التدريبي، من خلال قيام المتدرب بوضع علامة (٧) أمام واحدة من الثلاث استجابات (موافق إلي حد ما - غير موافق)، ويتم حساب درجة الاستمارة من خلال التقدير الثلاثي (٥، ٣، ١).

- تحديد هدف الاستمارة:

تم تحديد هدف الأستمارة وقد تمثل في تقييم البرنامج من قبل الدارسين من خلال تقييم محتوى ومكونات برنامج إدارة المعرفة للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة، حيث قام الباحثون بتصميم استمارة أستطلاع رأي الخبراء بهدف التعرف على مدى مناسبة العبارات الخاصة بتقييم البرنامج لكل من (المواد التدريبية، الأساليب التدريبية المستخدمة، تقييم الأدوات والإمكانيات التدريبية، تقييم المدربين).

- تصميم الأستمارة:

تم تصميم الأستمارة من خلال ما يلي:

الإطلاع على بعض المراجع والدراسات المرتبطة، التي تناولت تصميم البرامج الإدارية، مثل دراسة كل من "مؤمن طه عبد النعيم (٢٠١١م) (١٦)، عمرو محمد إبراهيم وعادل عبد المنعم مكي (٢٠٠٩) (١١)، أحمد محمد أبو اليزيد (٢٠٠٨) (٢)، أحمد محمد عبدالحكم" (٢٠٠٥م) (٣).

ومن خلال ما توصل إليه الباحثون من محتوى ومكونات البرنامج المقترح للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة.

ومن خلال أستطلاع رأي الخبراء مرفق (١) في أستمارة تقييم البرنامج في الصورة المبدئية لأستمارة التقييم مرفق (٧)، وطلب من السادة الخبراء إبداء الرأي بحذف أو إضافة أو تعديل أي عبارة في ضوء خبراتهم العلمية والعملية في الفترة من ٢٠١٦/١١/١م حتى ٢٠١٦/١١/١٥م. وفيما يلي جدول (٥) يوضح آراء الخبراء في أستمارة تقييم البرنامج.

جدول رقم (٥)

النسبة المئوية لآراء الخبراء في استمارة تقييم البرنامج (ن=١٠)

العبارات	محتوى البرنامج	الأساليب التدريبية	الإمكانيات والأدوات	المدربون
----------	----------------	--------------------	---------------------	----------

%٩٠	%١٠٠	%١٠٠	%٩٠	١
%٦٠	%٧٠	%٩٠	%٥٠	٢
%٨٠	%٧٠	%٨٠	%٨٠	٣
%٧٠	%٨٠	%١٠٠	%٧٠	٤
%٨٠	%٤٠	%١٠٠	%٧٠	٥
%٦٠	%٧٠	%٨٠	%٥٠	٦
%٨٠	.	.	%٧٠	٧
%٩٠	.	.	%٧٠	٨
%٤٠	.	.	%٧٠	٩
%٨٠	.	.	%٨٠	١٠
%٨٠	.	.	%٨٠	١١
.	.	.	%٤٠	١٢

يتضح من جدول (٥) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في مدى مناسبة عبارات استمارة تقييم البرنامج تراوحت ما بين (٣٠% - ١٠٠%)، وقد ارتضى الباحثون نسبة (٧٠%) فأكثر لقبول العبارة، حيث تم إستبعاد العبارة رقم (٢، ٦، ١٢) من محور محتوى البرنامج ، والعبارة رقم (٥) من محور الإمكانيات والأدوات، والعبارات رقم (٢، ٦، ٩) من محور المدربين، وذلك لحصولها علي نسبة أقل من (٧٠%)، ولم يتم حذف أى عبارة من محور الأساليب التدريبية، وذلك بناءً على رأي الخبراء، وتم وضع إستمارة تقييم البرنامج في صورتها النهائية مرفق (٨).

المعالجات الإحصائية:

- معامل إرتباط بيرسون
- التوزيع التكراري.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ.
- الدرجة المقدره.
- النسبة المئوية.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

في ضوء أهداف البحث، وتحقيقاً لتساؤلات البحث يتناول الباحثون في هذا الجزء عرض النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها ومناقشتها، وذلك في ضوء الإجابة على التساؤلات التالية:-

- ١- ما البرنامج المقترح لرفع كفاءة أداء العاملين بالإتحاد المصرى للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة ؟
- ٢- هل هناك فروق دالة إحصائياً قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح للعاملين بالإتحاد المصرى للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة ؟
- ٣- هل يمكن تقييم برنامج رفع كفاءة أداء العاملين بالإتحاد المصرى للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة ؟

للإجابة على التساؤل الأول سوف يتناول الباحثون عرض ومناقشة وتفسير نتائج الإستبيان الأول والخاص بالتعرف على محتوى ومكونات برنامج رفع كفاءة أداء العاملين في ضوء إدارة المعرفة وذلك على النحو التالى:

- الإجابة على التساؤل الأول وهو : ما البرنامج المقترح لرفع كفاءة العاملين بالإتحاد المصرى فى ضوء إدارة المعرفة.

وللإجابة على التساؤل الأول إستطاع الباحثون التوصل إلى صورة البرنامج النهائية من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج ومن خلال آراء السادة الخبراء وهي كالتالى:

- **هدف البرنامج:**
- تنمية وتدريب وصقل العاملين بالمعلومات والمهارات والخبرات والمعارف التى تعمل على رفع وتحسين مستوى الأداء والتى تساعد على القيام بعملهم.
- تزويد العاملين بالأساليب والمفاهيم الإدارية الحديثة المتعلقة بإدارة الإتحاد.

- تزويد العاملين بأسلوب إدارة المعرفة وأهدافها وعملياتها وعناصرها وكيفية تطبيقها داخل الإتحاد.
- تزويد العاملين بالمهارات الفنية والتنظيمية المرتبطة بطبيعة العمل داخل الإتحاد.
- **أغراض البرنامج:**
- صقل المهارات الإدارية والفنية لدى العاملين بما يسهم فى تحقيق أهداف الإتحاد.
- رفع الكفاءة الإدارية لدى العاملين وزيادة قدراتهم على مواجهة المشكلات والعمل على حلها بأسلوب علمى.
- تطوير وتحسين الأداء الإدارى لدى العاملين من خلال تمكينهم من مسايرة التقدم العلمى والتكنولوجى والإلمام بأساليب الإدارة الحديثة.
- رفع الروح المعنوية نتيجة الثقة بالنفس الأستقرار النفسى العائد من التدريب.
- تحقيق التنمية الذاتية للعاملين وإحترام الآخرين وتقدير الذات.
- **أسس وضع البرنامج:**
- أن يلبي التدريب حاجات تدريبية حقيقية.
- أن تتوفر المرونة وتعدد الإختيارات فى برنامج التدريب.
- مراعاة توافر الأماكن المناسبة لتنفيذ البرنامج.
- مراعاة توفير الإمكانيات والميزانية اللازمة لتنفيذ البرنامج.
- مراعاة الفترة الزمنية اللازمة لتنفيذ البرنامج.

- مكونات البرنامج:
- المواد التدريبية:
- (أ) المهارات الإدارية:
- عناصر العملية الإدارية.
- إدارة الجودة الشاملة.
- الإدارة بتمكين العاملين.
- إدارة المنشآت الرياضية.
- (ب) المهارات الفنية:
- إدارة الوقت.
- إدارة التميز.
- نظم المعلومات الإدارية.
- الاتصال الفعال.
- (ج) المهارات التأهيلية:
- إدارة المعرفة (ماهيتها- أهدافها- أهميتها- عملياتها- عناصرها).
- معوقات تطبيق إدارة المعرفة.
- بعض النماذج لتطبيق إدارة المعرفة.
- أثر إستخدام إدارة المعرفة فى رفع كفاءة أداء العاملين.
- المدة الزمنية:
- المدة الزمنية للبرنامج ٣٠ ساعة موزعة كالتالى:
- عدد أيام الدورة : ٥ أيام.
- عدد الساعات فى اليوم الواحد : ٦ ساعات.
- أساليب التدريب:
- (المحاضرات، دراسة الحالة، تمثيل الأدوار، ورش العمل، حلقات النقاش، العصف الذهنى)

. القائمون بالتدريب:

- قام الباحثون بتحديد المدربين القائمين على التدريب وقد تمثلوا في:
- أساتذة أكاديميين متخصصين في برامج التنمية الإدارية، الإدارة الرياضية، الرياضات المائية.

. الوسائل التعليمية المستخدمة في البرنامج:

- السبورة.
- الكمبيوتر.
- جهاز الداتا شو (Data Show).
- الأوراق والمطبوعات.

وبهذا يكون الباحثون أجابوا عن التساؤل الأول وهو ما البرنامج المقترح لرفع كفاءة أداء العاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة؟

- الإجابة على التساؤل الثاني : هل هناك فروق دالة إحصائية قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة؟
- قام الباحثون بتطبيق البرنامج على المجموعة قيد الدراسة في الفترة من ٢٠١٦/١٢/٢٩م إلى ٢٠١٧/١/٣م.

جدول (٦)

دلالة الفروق بين القياس القبلي والبعدي (ن = ٢٠)

المحاور	الإختبار القبلي		الإختبار البعدي		فرق المتوسطات	قيمة "ت" المحسوبة	الدلالة	نسبة التحسن
	ع	س	ع	س				
الاختبار المعرفي	١٤.٦٥	٤.١١	٢٧.٠٠	٣.٦٣	١٢.٣٥	٣.٠٤	دال	%٤٥.٧٤

قيمة "ت" الجدولية = (١.٧٣) وذلك عند مستوى دلالة (٠.٠٥) يتضح من جدول (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي القياسين القبلي والبعدي في الإختبار المعرفي حيث بلغت قيمة (ت) (٣.٠٤)،

وقد بلغت نسبة التحسن بالإختبار المعرفي (٤٥.٧٤%)، كما جاءت الفروق دالة إحصائياً بإجمالي الإختبار حيث حصلت على نسبة متوسطات (١٢.٣٥). ومن خلال العرض السابق لنتائج الجدول رقم (٦) يتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين إجمالي القياسين القبلي والبعدي للمجموعة قيد البحث والذين طبق عليهم الإختبار المعرفي لقياس المستوى المعرفي قبل وبعد تطبيق البرنامج الإداري لرفع كفاءة أداء العاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة وذلك بفرق متوسطات (١٢.٣٥) وقيمة "ت" (٣.٠٤)، وجاءت دلالة الفروق لصالح المتوسط الأكبر وهو متوسط القياس البعدي بقيمة (٢٧.٠٠).

ويمكن تفسير ما سبق عرضه لنتائج جدول رقم (٦)، أن برنامج رفع كفاءة أداء العاملين المقترح له تأثير إيجابي على العاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة، ويرجع الباحثون هذا التقدم إلى أن البرنامج المقترح قد أدى إلى تزويد العاملين بالإتحاد المصري للسباحة بالمعلومات والمهارات الإدارية والفنية والتأهيلية، المرتبطة بطبيعة العمل بالإتحاد والأفرع والتي تعمل على رفع قدراتهم في تنفيذ الأعمال المطلوبة منهم بكفاءة وفاعلية، كما أن البرنامج المقترح قد زود العاملين بالإتحاد بمعلومات ومعارف ومهارات كان من الضروري إلمامهم بها حتى يستطيع تحقيق الرضا الذاتي عن نفسه، وكذلك تحقيق أهداف الإتحاد أو الفرع الذي يعمل فيه.

كما يتضح أيضاً أن العاملين بالإتحاد قد إستفادوا من البرنامج المقترح في النواحي الإدارية بشكل كبير، وذلك بسبب القصور في إلمامهم ومعرفتهم قبل حضور البرنامج بالنواحي الإدارية المرتبطة بطبيعة العمل بالإتحاد، والتي تعمل على زيادة فاعليته بها وتنمية التفكير الأبتكاري لديهم من خلال التعرف على الأساليب الإدارية الحديثة والقدرة على تطبيقها في مجال العمل، كما إستفاد العاملون بالإتحاد في النواحي الفنية وذلك يدل على عدم معرفتهم

والمهام الكامل بجميع النواحي الفنية المرتبطة بطبيعة العمل داخل الإتحاد، كما إستفاد العاملين فى المهارات التأهيلية حيث كان للبرنامج أثر كبير على درجة معرفة العاملين بالإتحاد ببعض النواحي التي تؤهلهم للعمل داخل الإتحاد.

ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة كل من مؤمن طه عبد النعيم (٢٠١١م) (١٦)، ودراسة أحمد محمد عبدالحكم (٢٠٠٥م) (٣)، في أن التدريب والتنمية الإدارية هي البرامج التي تستهدف رفع كفاءة الموظف العام عن طريق تزويده بالمهارات أو الثقافة أو المعلومات التي تزيد من درجة إلمامه بواجباته الوظيفية أو ترفع مستوى إحساسه بأهمية الوظيفة وتنمي إهتمامه بالوظيفة أو عن طريق كل ما سبق معاً، كما اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة مؤمن طه عبد النعيم (٢٠١١م) (١٦)، في أنه يجب الإستعانة بمتخصصين في المجال الإداري والرياضي لوضع برامج التنمية الإدارية، وكذلك جعل برامج التنمية الإدارية مرنة بشكل كاف للتعرف على حاجات الأفراد والمنظمات.

وبهذا يكون الباحث أجاب على التساؤل الثانى وهو هل هناك فروق دالة إحصائياً قبل وبعد تطبيق البرنامج المقترح للعاملين بالإتحاد المصري للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة ؟

- الإجابة على التساؤل الثالث : هل يمكن تقييم برنامج رفع كفاءة أداء العاملين فى ضوء إدارة المعرفة؟

قام الباحثون بتطبيق أستمارة تقييم البرنامج على المجموعة قيد البحث في اليوم الأخير من البرنامج الموافق ٢٠١٧/١/٣م، وجاءت النتائج كما هو موضح بجدول رقم (٧).

جدول (٧)

الدرجة المقدرة والنسبة المئوية لاستمارة تقييم البرنامج (ن=٢٠)

النسبة المئوية	الدرجة المقدرة	العبارة	المحور
%٨٢	٨٢	١	محتوى البرنامج
%٧٦	٧٦	٢	
%٨٤	٨٤	٣	
%٨٤	٨٤	٤	
%٨٦	٨٦	٥	
%٨٢	٨٢	٦	
%٧٦	٧٦	٧	
%٩٢	٧٨	٨	
%٩٦	٧٧	٩	
%٨٦	٨٦	١	الأساليب التدريبية
%٨٤	٨٤	٢	
%٨٦	٨٦	٣	
%٨٦	٨٦	٤	
%٨٩	٨٩	٥	
%٧٧	٧٧	٦	
%٩٠	٩٠	١	الإمكانيات والأدوات التدريبية
%٨٠	٨٠	٢	
%٩٦	٩٦	٣	
%٨٧	٨٧	٤	
%٨٥	٨٥	٥	
%٩٦	٩٦	١	المدرّبون
%٩٠	٩٠	٢	
%٩٨	٩٨	٣	
%٩٤	٩٤	٤	
%٨٦	٨٦	٥	
%٨٤	٨٤	٦	
%٨٢	٨٢	٧	
%٩٦	٨٢	٨	

يتضح من جدول (٧)، أن النسبة المئوية لمحاورة تقييم برنامج رفع كفاءة أداء العاملين بالإتحاد المصري للسباحة في ضوء إدارة المعرفة تراوحت ما بين (٧٦% - ٩٨%)، وذلك مما يدل على أن جميع المحاور قد تحققت.

ويمكن تفسير ما سبق عرضه من تحقق جميع مكونات إستمارة تقييم البرنامج وبدرجة كبيرة، أن محتوى البرنامج كان متناسباً مع الأهداف التدريبية التي وضع من أجله والمراد تحقيقها، فيجب على مصممي البرامج التدريبية التأكد من أن المحتوى التدريبي يتناسب مع الأهداف التي من أجلها تمت عملية التدريب، كما أن الأساليب التدريبية المستخدمة في البرنامج كانت حديثة ومتنوعة وعلى درجة عالية من الكفاءة ومناسبة لشدة وجذب المتدربين بالشكل الذي ساعد في تحقيق أهداف البرنامج كما تناسبت مع الوقت المسموح لكل مادة، وجاءت الإمكانيات والأدوات التدريبية مناسبة بشكل واضح حيث تناسبت مع محتوى البرنامج التدريبي وساهمت بشكل كبير في تحقيق أهدافه من حيث الأدوات وأماكن التدريب والإستراحة والإضاءة بقاعة التدريب، وكان المدربون على مستوى عالٍ من المهارة والالتزام بالمادة والمحتوى التدريبي إضافة إلى تمكنهم من جذب الدارسين بأسلوب شيق، ويرجع ذلك إلى أنه تم إختيار مدربين على درجة عالية من الكفاءة والتخصص من حيث الإدارة الرياضية وإدارة الرياضات المائية، فقد أوضحت إستجابات الدارسين أن المدربين ساعدوا في تحقيق أهداف البرنامج.

ويرجع الباحثون هذه النتيجة إلى أن البرنامج التدريبي كان فعالاً وإيجابياً، فمن خلال هذه النتيجة يتضح أن البرنامج قد حقق الأهداف المرجوة منه بمناسبة كل من محتواه والأساليب المستخدمة في التدريب وكذلك الأدوات والإمكانيات والمدربين، مما أدى إلى مساعدة الدارسين على أكتساب المعلومات والمهارات والمعارف المراد تزويدهم بها من خلال البرنامج التدريبي، وذلك لملائمة كل محتويات ومكونات البرنامج مع طبيعة الدارسين.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة كل من مؤمن طه عبد النعيم (٢٠١١م) (١٦)، ودراسة أحمد محمد عبدالحكم (٢٠٠٥م) (٣)، في أن محتوى البرنامج ومناسبته لطبيعة الدارسين وأساليب ووسائل التدريب كلما كانت مناسبة وأماكن التدريب والإستراحة مريحة وكلما تميز المدربون بثقافة وخبرة عالية كلما حقق البرنامج التدريبي أهدافه وكانت نتائجه إيجابية.

بهذا يكون الباحثون أجابوا على التساؤل الثالث وهو هل يمكن تقييم برنامج رفع كفاءة أداء العاملين بالإتحاد المصرى للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة؟

الإستخلاصات:

- وجود فروق دالة إحصائياً قبل وبعد تطبيق برنامج التنمية الإدارية والذي ساهم بطريقة إيجابية في تحسين الجانب المعرفي والمهاري والثقافي لدى العاملين بالإتحاد المصرى للسباحة.
- محتوى البرنامج التدريبي تناسب مع طبيعة العمل والعاملين وحقق الهدف الذي وضع من أجله.
- الأساليب التدريبية المستخدمة في البرنامج كانت مناسبة للمواد التدريبية ومتنوعة وساعدت في تحقيق هدف البرنامج.
- الإمكانيات والأدوات التدريبية ساهمت في إنجاح البرنامج التدريبي بدرجة عالية وساعدت على جذب الدارسين للبرنامج.
- تميز المدربون بالكفاءة والخبرة وأدى إرتفاع مستواهم الفكري والثقافي والعملية إلى فاعلية البرنامج.
- تصميم برنامج لرفع كفاءة أداء العاملين بالإتحاد المصرى للسباحة فى ضوء إدارة المعرفة.

التوصيات:

- ضرورة العمل على تطبيق أسلوب إدارة المعرفة بالإتحاد المصرى للسباحة، لما قد يكون له أثر إيجابى على مستوى العاملين وتحسين الإداء.
- توجيه القائمين على إعداد وتنفيذ البرامج الإدارية على استخدام البرنامج المقترح لصقل العاملين بالإتحاد المصرى للسباحة، والتركيز على البرامج التدريبية كمدخل فعال للتنمية والإرتقاء بقدرات العاملين.
- يوصي الباحثون الدارسين والمهتمين بالمجال وإدارة الإتحاد المصرى للسباحة بتطبيق البرنامج التدريبي المقترح لتنمية قدرات ومهارات ومعارف العاملين بالإتحاد.

((المراجع))

- ١- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنسانى فى المنظمات، ط٢، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، ٢٠١٠م.
- ٢- أحمد محمد أبوالميزيد: "برنامج للتنمية الإدارية لأعضاء مجالس إدارة أفرع الإتحاد المصرى للكاراتيه فى ضوء التحليل الوظيفي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٨م.
- ٣- أحمد محمد عبدالحكم: تأثير برنامج مقترح للتنمية الإدارية على تحسين أداء الأخصائيين الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٢٠٠٥م.
- ٤- جمال محمد على: "تقييم فاعلية برامج التنمية الإدارية لمستوى الإدارة الوسطى بمديريات الشباب والرياضة"، بحث منشور، مجلة أسيوط

- علوم وفنون التربية الرياضية، العدد الثامن عشر، الجزء الثاني، مارس، ٢٠٠٤م.
- ٥- جمال محمد على: الحديث فى الإدارة الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩م.
- ٦- خضير كاظم حمود: " منظمة المعرفة "، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٠م.
- ٧- زكية ممدوح طاشكندى: إدارة المعرفة: أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهه نظر مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية، ٢٠٠٨م.
- ٨- عبدالله وليد المدلل : تطبيق إدارة المعرفة فى المؤسسات الحكومية الفلسطينية وأثرها على تميز الأداء، دراسة تطبيقية على مؤسسة رئاسة الوزراء، دراسة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، ٢٠١٢م.
- ٩- عصام بدوى محمد: موسوعة التنظيم والإدارة فى التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١م.
- ١٠- على السلمى: "إدارة التميز: نماذج وتقنيات الإدارة فى عصر المعرفة"، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٢م.
- ١١- عمرو محمد إبراهيم، عادل عبد المنعم مكي: "برنامج تنمية إدارية لأعضاء مجالس إدارة أفرع الاتحاد المصري للسباحة"، المؤتمر

العلمي الدولي الثالث، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة
الزقازيق، ٢٠٠٩م.

١٢- **غسان إبراهيم العمري**: الاستخدام المشترك لتكنولوجيا المعلومات وإدارة
المعرفة لتحقيق قيمة عالية لأعمال البنوك التجارية
الأردنية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الدراسات
التطبيقية عمان، الأردن، ٢٠٠٤م.

١٣- **فريدة زيني، مليانة خميس**: أثر إدارة المعرفة على رفع كفاءة الأداء في
منظمات الأعمال (دراسة ميدانية على الشركة الوطنية
للإتصالات بالجزائر)، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري
في منظمات الأعمال العربية في الإقتصاديات الحديثة،
يومي ١٣- ١٤ ديسمبر ٢٠١١م.

١٤- **محمد الصيرفي**: الإدارة الحديثة (مدخل مفاهيمي)، مؤسسة حورس الدولية،
القاهرة، ٢٠٠٤م.

١٥- **محمد عبد العظيم محمود**: خطة مقترحة لإدارة المؤسسات الرياضية وفقاً
للأهداف التسويقية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية
التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٦م.

١٦- **مؤمن طه عبد النعيم**: برنامج تنمية إدارية للعاملين بحمامات السباحة
في ضوء التحليل الوظيفي والقدرة التسويقية التنافسية،
رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة
أسيوط، ٢٠١١م.

١٧- **نضال محمد الزمطة**: "إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء"، (دراسة
تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في

قطاع غزة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة ،
٢٠١١م.

١٨- نهلة هاشم عبد القادر: إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في
الجامعات المصرية، مستقبل التربية العربية، مجلد (١١)،
العدد (٣٨)، ٢٠٠٥م.