

الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة

أ.م.د. سالي سعيد عبده

أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج
 - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة حلوان

dr.sallveldeep@gmail.com

أ.م.د. سارة إسماعيل محمد

أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية
 التربية الرياضية للبنات - جامعة حلوان

تسنيم محمد بدر

dr.sallveldeep@gmail.com

المخلص:

أجريت هذه الدراسة بهدف التعرف على واقع الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وبلغ مجموعها (١٣٠) من الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة بواقع (٤٠) أخصائي رياضي كعينة إستطلاعية من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية ، (٩٠) أخصائي رياضي كعينة أساسية وللحصول على البيانات قامت الباحثة ببناء استمارة استبيان من تصميم الباحثة كأداة لجمع البيانات ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة تحققت بدرجة مرتفعة بوزن نسبي (87.99%) وتتمثل في أنا كاحد الأخصائيين الرياضيين العاملين بوزارة الشباب والرياضة أرى أن الإدارة العليا تصنف المعلومات وتوثقها بطريقة يسهل الوصول إليها ، تضع هيكل تنظيمي يتسم بالوضوح ، تطور لاثحتها التنظيمية باستمرار للإستجابة السريعة للأزمات ، تتسق بين الإختصاصات والمهام الموكلة لكل إدارة مركزية ، ومن أهم التوصيات ضرورة اهتمام الإدارة العليا في الوزارة بإجراء الندوات والمحاضرات التثقيفية المتعلقة بالسرعة والمرونة والإستجابة والتكيف ومواكبة التغيرات الديناميكية المعاصرة مما يعد من المكونات الأساسية للمنظمة الرشيقة وذلك لتحسين مستوى الرشاقة التنظيمية

Organizational agility of Ministry of Youth and Sports sportspersons

Abstract:

This study was conducted with the aim of identifying the reality of organizational agility among sports specialists at the Ministry of Youth and Sports. Outside the main sample, there are (90) sports specialists as a basic sample, and to obtain the data, the researcher built a questionnaire designed by the researcher as a tool for data collection. It is represented by me, as one of the sports specialists working in the Ministry of Youth and Sports. I see that the senior management classifies and documents information in an easily accessible manner, establishes a clear organizational structure, constantly develops its organizational regulations for rapid response to crises, coordinates between the specializations and tasks assigned to each central administration, and among the most important recommendations is the necessity The interest of senior management in the ministry to conduct educational seminars and lectures related to speed, flexibility, responsiveness, adaptation and keeping pace with contemporary dynamic changes, which is one of the basic components of an agile organization in order to improve the level of organizational agility.

Key words:

Organizational agility ، Ministry of Youth and Sports

الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة

مقدمة ومشكلة البحث :-

تسعى المنظمات باختلاف أنواعها وأحجامها إلى تحقيق التفوق والتميز في أدائها ضماناً لنموها واستمرارها وبقائها وبخاصة عملها في ظل بيئة تنافسية غير مؤكدة ، ولكي تتمكن من معرفة موقعها التنافسي في بيئتها المتغيرة بقصد زيادة حصتها السوقية والعمل على استدامة خدماتها ، ولتحقيق ذلك فعلى المنظمات أن تتخذ مجموعة من الإجراءات مع وضع استراتيجيات تمكنها من قدراتها على التكيف والرشاقة التنظيمية لتحسين وتنويع خدماتها بما يلائم تطلعات ورغبات عملائها والتعرف على القيمة المدركة من طرفهم أملاً في تميز أدائها التنظيمي.

(Tajammal Hussain,2018)

كما تبرز حاجة المنظمات لتبني مفهوم الرشاقة التنظيمية لكي تستطيع التنافس في بيئة الأعمال التي تتسم بسرعة التغييرات البيئية غير المتوقعة وحدة المنافسة ، وذلك من خلال استشعار هذه التغييرات والإستعداد والإستجابة السريعة لها ، واستباق استغلال الفرص ، ومواجهة التهديدات والتغلب عليها لتحقيق ميزة تنافسية . (Zitkiene, R. & Deksnys, M. (2018))

حيث تعمل المنظمات اليوم في ظل بيئة ديناميكية تتسم بشدة المنافسة والتغييرات المتسارعة مما يجعلها في حاجة ماسة لتكون أكثر مرونة وتكيف والإستجابة لها واتخاذ خطوات استباقية لمواجهة هذه التغييرات غير المتوقعة. (Alhadid. A. & Abu- ruhman, A , 2015')

كما أسهمت العولمة والتطورات التكنولوجية السريعة في عدم اليقين ، حيث أصبح ذلك أمرا في جميع القطاعات وهذا يؤكد على أهمية التكيف مع التغيرات غير المتوقعة وأصبح ذلك أمرا حيويا من أجل الحفاظ على الميزة التنافسية وقد أدى ذلك إلى تطور واحد من أحدث المفاهيم في إستراتيجيات الأعمال ألا وهي الرشاقة التنظيمية. (نجوى متولي حسن كشكوشة ، ٢٠١٦) وبالتالي لم يعد مفهوم الرشاقة التنظيمية في القرن الحادي والعشرين مسألة اختيار لجميع المؤسسات ، بل أصبحت الرشاقة التنظيمية والقدرة على الإستجابة السريعة للبيئة الخارجية ضرورة تميز المؤسسات الناجحة عن المؤسسات المتعثرة ، وتتطلب التغييرات المستمرة في بيئة تلك المؤسسات سرعة الإستجابة والقدرة على التكيف معها وأن تكون مرنة في الإستجابة لتلك التغيرات في السوق. (Harraf, A, Wanasika, I Kaylynn , T & Talbott, K. 2015)

والرشاقة التنظيمية هي أحد أهم المداخل الإدارية الحديثة التي شاعت مؤخرا في الوسط لأنها تواجه التحديات والمتغيرات لتحقيق أعلى مستويات لتحسين الأداء المؤسسي ، فالمؤسسات الرشيفة تغتنم الفرصة لتحويلها إلى مؤسسات تنافسية لكي تزدهر ، أما المؤسسات التقليدية فليس لها الكفاءة والفاعلية للمبادرة بالتغيير وتكتفي فقط بمواجهته لتوسيع في حجمها وعملياتها دون الحرص على الجودة والتميز في أدائها. (Guangya ,2017)

وقد أشارت دراسة (رشدي ، ٢٠١٦) إلى أن مفهوم الرشاقة يعد من المفاهيم الحديثة في الجانب الإستراتيجي من علم الإدارة ، ويعد هذا المفهوم من السمات التي تميز المؤسسات

المعاصرة لإمتلاكها للسرعة والدقة في التفوق على منافسيها ، ولقد زاد استخدام هذا المفهوم بصيغته الإستراتيجية مع توسع أفق المنظمات وتطور توجهاتها المستقبلية.

(هنية محمد أنور رشدي، ٢٠١٦)

وفي هذا الصدد دراسة العابدي (٢٠١٢) ، دراسة المصري (٢٠١٦) ، دراسة أحمد (٢٠١٦) دراسة مغاوري (٢٠١٦) ، دراسة Assery (2012) ، دراسة Ghasemi (2015) وتعتبر الرشاقة التنظيمية من المفاهيم الإدارية الحديثة نسبياً مقارنة بالمفاهيم والمصطلحات الأخرى في الفكر الإداري المعاصر والتي تحتاج إلى المزيد من البحث والدراسة حولها ، وتصنف الرشاقة التنظيمية قدرة المنظمة على الإستجابة بسرعة وفعالية للفرص والتحديات الغير متوقعة ووضع حلول استباقية لتلبية الإحتياجات المحتملة ، وتوجد ندرة في البحوث التي تناولت موضوع الرشاقة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة ، لذا ومن خلال ما سبق يتجلى لنا أن تطوير وزارة الشباب والرياضة لا يتحقق بالأمنيات بل يحتاج إلى جهود حثيثة لرفع مستويات الأداء والخدمة المقدمة على أعلى مستوى ، حيث أن التحديات والضغوطات التي تواجهها المؤسسات الرياضية إثر عصر العولمة والتحول المتسارعة في السوق العالمية من الناحية الإقتصادية والهيكلية والتكنولوجية ولدت ضرورة البحث باستمرار عن أفضل الأساليب لإعتمادها في الحفاظ على مستوى الجودة والتميز والتي تحقق التفوق للمؤسسة الرياضية والوصول إلى أفضل مستوى رياضيا يعمل على اللحاق بركب التقدم والوصول بمصرنا الحبيبة إلى مصاف الدول المتقدمة رياضيا ومن خلال إستعراض البحوث والدراسات السابقة يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي : "ما واقع الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة".

هدف البحث :-

يهدف البحث إلى التعرف على الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة وذلك من خلال تحديد واقع الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة.

تساؤلات البحث :-

ما واقع الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة.

مصطلحات البحث:

- الرشاقة التنظيمية: تعرف بأنها مرونة المنظمة في مواجهة التحديات الداخلية والخارجية من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات واستثمار المعرفة وجودة العمليات لمواجهة حدة المنافسة. (Porkiani, M. and Hejinipoor , M, 2013)

إجراءات البحث:-

• منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي لملائمته لطبيعة البحث .

• مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة.

• عينة البحث:

تم اختيارها بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث من الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة

أولاً:- عينة البحث الأساسية :

تم اختيارها من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية واشتملت على (١٣٠) من الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة.

ثانياً:- عينة البحث الإستطلاعية:-

تم اختيارها بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية وقد بلغ عددها (٤٠) من الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة.

وجداول (١) يوضح التوصيف الكمي لمجتمع ولعيني البحث الأساسية والإستطلاعية.

جدول (١)

التوصيف الكمي لمجتمع ولعيني البحث الأساسية والإستطلاعية

م	العينة	الإدارات المركزية التابعة		الإدارات المركزية التابعة لقطاع الشباب			الإدارات المركزية التابعة للوكيل الدائم		الإدارات
		قطاع الرياضة	الإدارات المركزية التابعة	التعليم المدني وتمكين الشباب	تنمية الشباب	تنمية النشء	برامج التنمية الرياضية	الأداء الرياضي	
١	العينة الأساسية	٢٣	٢٠	١٥	١٠	١٥	٢٠	٢٣	١٣٠
٢	العينة الإستطلاعية	٨	٥	٤	٣	٥	٤	٨	٤٠
٣	المجموع	٣١	٢٥	١٩	١٣	٢٠	٢٦	٣١	١٧٠

أدوات جمع البيانات:-

أولاً:- المقابلة الشخصية

حيث تعد من أهم وسائل جمع البيانات والتي تتم من خلال حوار مباشر بين الباحثة والفرد المراد الحصول منه على البيانات من خلال لقاء مقصود ومحدد الإتجاه.

ثانياً:- المسح المرجعي

وقد استطاعت الباحثة من خلال المسح المرجعي الوصول إلى الدراسات السابقة والمراجع المتخصصة وتحديد محاور الإستبيان وكذلك تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل محور.

ثالثاً:- استمارة الإستبيان

قامت الباحثة بتحديد محور الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة في استمارة الإستبيان في الدراسة الحالية متبعة مبادئ وأسس البحث العلمي عند بناء الإستبيانات والتي من شأنها تحقيق أهداف وتساؤلات البحث وذلك من خلال قيام الباحثة بعمل الخطوات الآتية:-

- تحديد وصياغة العبارات الخاصة بالإستبيان
- استخدام ميزان تقدير ثلاثي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.
- التأكد من توافر الصلاحية العلمية (الصدق والثبات) في استمارة الإستبيان قيد الدراسة.

- الدراسة الإستطلاعية :-

لسلامة إجراءات بناء إستمارة الإستبيان المقترح قامت الباحثة بتطبيق الإستبيان على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية قوامها (٤٠) من مسئولي الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبة الإستمارة للتطبيق على تلك العينة وذلك من خلال إجراء المعاملات العلمية لها.

- المعاملات العلمية للإستبيان:

قامت الباحثة بحسب المعاملات العلمية للإستبيان على النحو التالي:

أولاً : حساب الصدق

(أ) صدق المضمون (المحتوى) عن طريق المحكمين

قامت الباحثة بعرض الإستبيان في صورته المبدئية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية قوامها (٥) مرفق (١) لإبداء الرأي في ملائمة الإستبيان في ما وضع من اجله من حيث محور الرشاقة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة في إستمارة الإستبيان مرفق (٣) يوضح النسب المئوية لأراء الخبراء في محور الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة ، حيث تراوحت النسبة المئوية ما بين (94.87% : 80.51%) وهذه النسبة أعلى من ٧٥% التي ارتضتها لقبول العبارات.

(ب) صدق الإتساق الداخلي:

حيث قامت الباحثة بحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان وذلك عن طريق تطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ عددهم (٤٠) أخصائي رياضي من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية ، وذلك لإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تمثلها، ثم إيجاد معامل الارتباط بين درجة مجموع المحور والدرجة الكلية للإستبيان، حيث جاءت قيمة "ر" المحسوبة أكبر من "ر" الجدولية البالغ قيمتها ٠.٣٢٥ وذلك في جميع عبارات الإستبيان مما يدل على أنها جميعاً دالة إحصائياً و أنها تتسم بدرجة مقبولة من الصدق

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمحور الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة

ن=٤٠

الرشاقة التنظيمية	
معامل الارتباط	م
٠.٥٨٣	١

٠.٨٤٧	٢
٠.٧٣٨	٣
٠.٦٥٣	٤
٠.٨٤١	٥
٠.٨٣٥	٦
٠.٦٤٨	٧
٠.٧٢٧	٨
٠.٥٧٤	٩
٠.٨٥٤	١٠
٠.٤٦٧	١١

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة $0.05 = 0.325$

يوضح جدول (٢) وجود ارتباط دال إحصائي بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد التي تمثله تلك العبارة عند مستوى (٠.٠٥) ، مما يعني أنها تتسم بدرجة مقبولة من الصدق.

صورة الإستبيان النهائية "بعد حساب المعاملات العلمية":

بعد الإنتهاء من الخطوات السابقة والتي تضمنت كل من (عرض الإستبيان على الخبراء، وحساب المعاملات العلمية) تم التوصل إلى الصورة النهائية للإستبيان، حيث بلغ عدد العبارات (٤٨) عبارة للإستبيان الأول و (١٧) عبارة للإستبيان الثاني

١- الدراسة الأساسية:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة البحث الأساسية من الاخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة والبالغ عددهم (١٣٠) أخصائي رياضي وذلك فى الفترة من ١٥ / ٦ / 2023 م حتى 10 / 8 / 2023 م و بعد تفريغ البيانات باستخدام ميزان التقدير الثلاثى (نعم، إلى حدا ما، لا) بدرجات (٣,٢,١) حيث أن جميع عبارات الإستبيان إيجابية.

- ميزان التقدير المستخدم :-

تبنت الباحثة ميزان تقدير ثلاثي لأراء الخبراء وهو (موافق) وتحصل على ٣ درجات (إلى حد ما) وتحصل على ٢ درجة (غير موافق) وتحصل على ١ درجة للعبارات وبذلك يصبح الإستبيان صالح للتطبيق.

- المعالجات الإحصائية :

تم تحليل البيانات المستخلصة من هذا البحث باستخدام برنامج SPSS ووفقاً للأساليب الإحصائية التالية: (معامل ارتباط بيرسون _ التكرارات _ المجموع التقديري _ الوزن النسبي) وإرترضت الباحثة مستوى دلالة ٠.٠٥ لقبول ومناقشة نتائج البحث.

عرض ومناقشة النتائج:

تبنت الباحثة الوزن النسبي لأستجابات عينة البحث ٧٥% فأكثر لقبول العبارات التي تدل أو تعطى مؤشراً أن الرشاقة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة تتوفر بدرجة مرتفعه ، ومن (٦٠ إلى اقل من ٧٥%) مؤشراً لتوافر الرشاقة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة بدرجة متوسطة، وأقل من ٦٠% مؤشراً لتحققه لدرجة قليلة

أولاً : عرض ومناقشة نتائج واقع الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة .

جدول (٣)

التكرارات والمجموع التقديري والوزن النسبي والترتيب لإستجابات عينة البحث على المحور : واقع الرشاقة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة

ن=١٣٠

الترتيب	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		العبارات	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
٥	٨٨.٤٦ %	٣٤٥	١٠.٠٠ %	١٣	١٤.٦١ %	١٩	٧٥.٣٨ %	٩٨	تصنف المعلومات وتوثقها بطريقة يسهل الوصول إليها	١
٨	٨٦.٩٢ %	٣٣٩	١٠.٧٦ %	١٤	١٧.٦٩ %	٢٣	٧١.٥٣ %	٩٣	تضع هيكل تنظيمي يتسم بالوضوح .	٢
٩	٨٢.٠٥ %	٣٢٠	٢١.٥٣ %	٢٨	١٠.٧٦ %	١٤	٦٧.٦٩ %	٨٨	تهتم بتسلسل القرارات عبر المستويات الإدارية المختلفة.	٣
٣	٩٢.٣٠ %	٣٦٠	٧.٦٩ %	١٠	١٩.٢٣ %	٢٥	٧٣.٠٧ %	٩٥	تطور لائحها التنظيمية باستمرار للإستجابة السريعة للأزمات .	٤
١١	٨٠.٥١ %	٣١٤	١٦.١٥ %	٢١	٢٦.١٥ %	٣٤	٥٧.٦٩ %	٧٥	تحدد توصيف وظيفي لجميع المناصب بها بالإدارات المختلفة.	٥
١٠	٨١.٥٣ %	٣١٨	١٤.٦١ %	١٩	٢٦.١٥ %	٣٤	٥٩.٢٣ %	٧٧	توزع المهام والإختصاصات داخل الإدارات المختلفة وفقاً للتوصيف الوظيفي.	٦
٤	٩١.٥٣ %	٣٥٧	١.٥٣ %	٢	٢٢.٣٠ %	٢٩	٧٦.١٥ %	٩٩	تنسق بين الإختصاصات والمهام الموكلة	٧

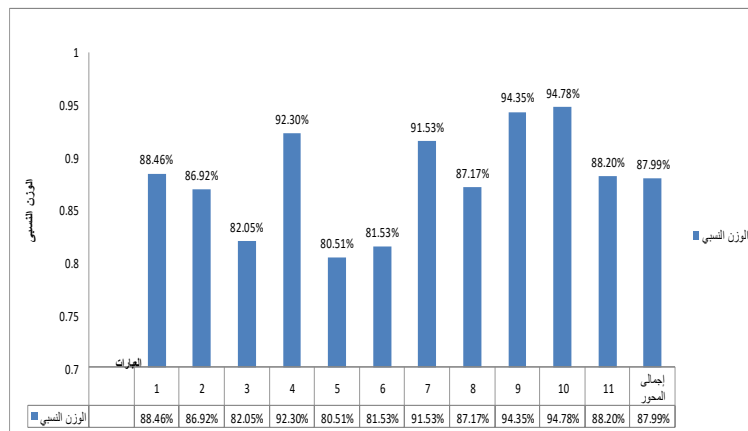
	%		%		%		%		لكل إدارة مركزية.
٧	٨٧.١٧ %	٣٤٠	١٥.٣٨ %	٢٠	٧.٦٩ %	١٠	٩٢.٣٠ %	١٠٠	٨ تعلم الأخصائيين الرياضيين باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.
٢	٩٤.٣٥ %	٣٦٨	١٠.٠٠ %	٠	١٦.٩٢ %	٢٢	٨٣.٠٧ %	١٠٨	٩ تشرف على إنجاز الأعمال بالإدارات المختلفة.
١	٩٤.٨٧ %	٣٧٠	٣.٨٤ %	٥	٧.٦٩ %	١٠	٨٨.٤٦ %	١١٥	١٠ تسعى إلى إحداث تغييرات في أسلوب العمل كل فترة
٦	٨٨.٢٠ %	٣٤٤	٦.١٥ %	٨	٢٣.٠٧ %	٣٠	٧٠.٧٦ %	٩٢	١١ تقسم المراجعين لفئات متنوعة تمكنها من تقديم الخدمة المناسبة لكل فئة
	٨٧.٩٩ %	٣٧٧٥	٩.٧٩ %	١٤٠	١٧.٤٨ %	٢٥٠	٧٢.٧٢ %	١٠٤	إجمالي المحور

يتضح من جدول (٤) ما يلي:-

تفاوتت استجابات العينة على عبارات المحور (واقع الرشاقة التنظيمية) حيث تراوح الوزن النسبي للإستجابات ما بين (80.51% : 94.87%)

وجاء الوزن النسبي لجميع عبارات المحور أكثر من ٧٥% وهذا يعني توافر الرشاقة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة. و لا يوجد عبارات وزنها النسبي ما بين ٦٠% إلى أقل من ٧٥%، ولا يوجد عبارات وزنها النسبي أقل من ٦٠%.

كما جاء الوزن النسبي لاستجابات عينة البحث على المحور ككل (87.99%) مما يشير إلى تحقق الرشاقة التنظيمية بدرجة مرتفعة.



شكل (١)

الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على عبارات محور واقع الرشاقة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة

- حصلت العبارة رقم (١٠) على الترتيب الأول والتي تنص على تسعى الوزارة إلى إحداث تغييرات في أسلوب العمل كل فترة ، بينما حصلت العبارة رقم (٩) على الترتيب الثاني والتي تنص على تشرف الوزارة على إنجاز الأعمال بالإدارات المختلفة ، وحصلت العبارة رقم (٤) على الترتيب الثالث والتي تنص على تطور الوزارة لاثحتها التنظيمية باستمرار للإستجابة السريعة للأزمات .

- وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الإدارة العليا بوزارة الشباب والرياضة تتمتع بالرشاقة التنظيمية ويرجع ذلك إلى وضوح الهيكل التنظيمي وإتسامه بالمرونة وكذلك لإتخاذ القرارات بصورة تسلسلية مع تحديد المهام والمسئوليات لكل أخصائي رياضي بالوزارة وكذلك لمشاركة الأخصائيين الرياضيين في إتخاذ القرارات وهذا يؤدي إلى سرعة إنجاز العمل ، بالإضافة إلى أن الرشاقة التنظيمية وتوافرها بوزارة الشباب والرياضة يشير إلى تميز الأنظمة والقوانين المنظمة لسير العمل بالوزارات وبأنها واضحة ومعلنة لكافة الأخصائيين بالوزارة ، وبالتالي تشير الباحثة على أن واقع الرشاقة التنظيمية بوزارة الشباب والرياضة له هيكل تنظيمي يتسم بالوضوح .

- كما حصلت العبارة رقم (٥) على الترتيب الأخير والتي تنص على تحدد توصيف وظيفي لجميع المناصب بها بالإدارات المختلفة ، وحصلت العبارة رقم (٦) على الترتيب قبل الأخير والتي تنص على توزيع المهام والإختصاصات داخل الإدارات المختلفة وفقاً للتوصيف الوظيفي.

- اتفقت الدراسة مع دراسة (Raissi,2017) في توافر الرشاقة التنظيمية بدرجة مرتفعة على أداء الموظفين الإداريين ورشاقة عملية الأعمال بالتعليم العالي من خلال قياس تأثير أنظمة تطبيق

- اتفقت الدراسة مع دراسة (kharabe,2012) حيث أن مستويات الإستيعاب لأنظمة المؤسسة تتأثر بشكل إيجابي بالرشاقة التنظيمية وأن رشاقة الأنظمة تعمل كعامل قوي وحاسم من خلال تضخيم التأثير الإيجابي لتبني أنظمة المؤسسة على الرشاقة التنظيمية.

- اتفقت الدراسة مع دراسة كلاً من (أبو عاصي ، ٢٠٢١) ودراسة (هلل ، ٢٠٢١) ودراسة (البربري ، ٢٠٢٢) في المنهج المستخدم المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي .
وبذلك يكون قد تم الإجابة على التساؤل الذي ينص على "ما واقع الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة".

الإستنتاجات :-

- في ضوء هدف البحث وتساؤلاته توصلت الباحثة للإستنتاجات التالية:-
- أن الرشاقة التنظيمية لدى الأخصائيين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة تحققت بدرجة مرتفعة بوزن نسبي (87.99%) وتتمثل في أنها :-
- ١- تضع هيكل تنظيمي يتسم بالوضوح .
 - ٢- تصنف المعلومات وتوثقها بطريقة يسهل الوصول إليها
 - ٣- تعلم الأخصائيين الرياضيين باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.

التوصيات :

توصلت الباحثة للتوصيات التالية:

- ١- تدريب العاملين وتنمية مهاراتهم بخصوص الرشاقة التنظيمية وتنمية روح الفريق والعمل الجماعي في أداء مهام العمل .
- ٢- ضرورة قيام المنظمات الحالية باكتساب صفات أو خصائص المنظمات الذكية وذلك عن طريق تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة مثل الرشاقة التنظيمية حتى تصبح الوزارة أكثر كفاءة وفاعلية ونجاحاً في تحقيق أهدافها.
- ٣- ضرورة اهتمام الإدارة العليا في الوزارة بإجراء الندوات والمحاضرات التثقيفية المتعلقة بالسرعة والمرونة والإستجابة والتكيف ومواكبة التغيرات الديناميكية المعاصرة مما يعد من المكونات الأساسية للمنظمة الرشيقة وذلك لتحسين مستوى الرشاقة التنظيمية .

• المراجع المستخدمة:

أولاً: المراجع باللغة العربية

- ١- أبو عاصي ، هشام عبدالعزيز ، يوسف (٢٠٢١م) . تصور مقترح لتطوير أداء القيادة المدرسية بالمدارس الثانوية في ضوء مدخل الرشاقة التنموية . المجلة التربوية ، (٨٨) ، ج (٢) ، ٨٩٩-٩٥٠.
- ٢- أحمد كمال عبدالوهاب (٢٠١٦) : تحسين الأداء الإداري بكليات جامعة جازان في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية ، مجلة الإدارة التربوية ، س٣ ، ع٢٨٤ ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، مصر .
- ٣- العابدي (٢٠١٢) : الرشاقة التنظيمية مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الإستغراق الوظيفي للعاملين - دراسة تجريبية من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن ، مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد (٣٢) ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق .
- ٤- المصري ، مروان وليد سليمان (٢٠١٦) : استراتيجية مقترحة لتحسين مستوى الرشاقة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة ، مجلة كليات التربية في العلوم التربوية ، مج (٤٠) ، ع (٢) ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، مصر .
- ٥- شعبان أحمد هلال . (٢٠٢١) . متطلبات تطبيق الرشاقة التنظيمية بالمدارس الثانوية العامة بمصر . مجلة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، ١٥ (٩) ، ٤٨٩-٥٤٠.

٦- محمد أحمد عوض البربري (٢٠٢٢) . القيادة الإبداعية كمدخل لتحقيق لرشاة التنظيمية بالمدارس الثانوية الصناعية في محافظة الشرقية : دراسة ميدانية . المجلة التربوية ، (٩٤) ، ج(٢) ، ٨٢٩-٩٧٢ .

٧- مغاوري ، هالة أمين (٢٠١٦) : الرشاقة التنظيمية مدخل لتحسين القدرة المؤسسية في التعليم الجامعي المصري ، مجلة الإدارة التربوية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، العدد العاشر ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، مصر .

٨- نجوى متولي حسن كشكوشة (٢٠١٦) ، "دور فرق القيادة في تحقيق الرشاقة التنظيمية ومدى اختلافه وفقا للخصائص الشخصية والوظيفية ، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة ، العدد ١٥ ، كلية التجارة بنين ، جامعة الأزهر .

٩- هنية محمد أنور رشدي(٢٠١٦) . مدى ممارسة الرشاقة الإستراتيجية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي لدى قطاع الصناعات الغذائية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة .

ثانياً :- المراجع باللغة الأجنبية

10- Assery, Ahmed , A. (2012): Exploring factors enabling organizational agility at studi basic industries corporation (SABIC) , MASTERS, Thesis), Avalible from Dar Almandumah Dissertations And Theses Database.

- 11- Alhadid. A. & Abu- ruhman, A.(2015)" Effective Determinations on Organization Agility Practices Analytical Study on Information Technology Organization in Jordan" International Review of Management and Business Research , Vol. 4 Issue 1,pp.34-39.
- 12- Harraf, A, Wanasika, I Kaylynn , T & Talbott, K. (2015, March). Organizational Agility. The Journal of Applied Business Research , 31(2), 675-686.
- 13 - Guangya , (2017): Exploring Requirements Of Agility for knowledge Management.
- 14- Ghasemi, G., (2015): Relationship Between International Organizational Forgetting and Organizational forgetting and organizational agility , journal of public administration, Vol. (8), pp. 443-451.
- 15- Raissi, N (2017). The impact of Erp Application on Employees performance and working process agility in higher education sector. The journal of internet banking and commerce, vol. 22 no.8,pp. 1-10.
- 16- Porkiani,M. and Hejinipoor , M(2013). "Studying the relationship between organizational intelligence and organizational agility in supreme audit court" ,European Online Journal of Natural and social sciences , Nol.2, No.3s:1052-1060
- 17- Kharabe.2012 . Organizational agility and complex enterpris system innovation: A mixed methods study of the effects of enterprise systems on organizational agility (Doctoral dissertation, case western reserve university.

- 18- Tajammal Hussain , Rick Edgeman , Jacob Eskildsen, Alaa Mohamed Shoukry, Showkat Gani,, (2018), " Sustainable Enterprise Excellence: Attribute – Based Assessment Protocol", Sustainability.
- 19- Zitkiene, R. & Deksnys, M. (2018). Organizational Agility conceptual Model" Montenegrin Journal of Economics, vol.14, No.2, pp. 115-129.