

التدريب أثناء خدمه وعلاقته بفاعلية الأداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضه بمحافظة الدقهلية

نانى محمد محمد فكرى عبد السلام

أ.م.د/ عمرو محمد حامد زاهر

باحثه ماجستير بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية
جامعة المنصورة .

أستاذ مساعد دكتور بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية –
جامعة المنصورة.

أ.م.د/ أحمد السيد على الحسينى

أستاذ مساعد دكتور بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة.

ملخص البحث:

يهدف البحث الى التعرف على العلاقة بين التدريب أثناء الخدمة وفاعلية الاداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي، ولتحقيق ذلك استخدم الباحثون أستبانته كل من (التدريب أثناء الخدمه) و (فاعلية الأداء) كداه لجمع البيانات و المعلومات من عينه استطلاعيه قوامها (٣٠) و عينه أساسيه قوامها (١٧٠) من العاملين بمديرية الشباب والرياضه بمحافظة الدقهليه، وقد توصلت النتائج إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين التدريب أثناء الخدمة بمحاوره وفاعلية الاداء للعاملين بمديريات الشباب والرياضة، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين الدرجة الكلية للتدريب أثناء الخدمه بمحاوره وفاعلية الاداء الإدارى. وكانت أهم التوصيات الاهتمام ببرامج التدريب أثناء الخدمة التي تساعد العاملين على التوافق مع متطلبات الإدارة للإلكترونيه الحديثه ووضع آلية متابعة من قبل وزاره الشباب والرياضه بعد إنتهاء البرامج التدريبيه من خلال أخذ آراء العاملين.

كلمات مفتاحيه : التدريب أثناء الخدمه – فاعلية الأداء – مديريات الشباب والرياضة.

مقدمة ومشكلة البحث

ولذا فقضية اعداد العاملين وتدريبهم شغلت مساحه واسعه من الاهتمام من قبل المعينين فى المؤسسات المختلفه على مر العصور، وذلك انطلاقاً من الايمان بدور التدريب أثناء الخدمه الحيوى فى استمرار المؤسسة ونجاحها ولذلك فان عمليه التطوير الادارى بالمؤسسات ترتبط ارتباط وثيق بالتنميه المهنيه للعاملين داخل المؤسسة (١٠ : ٦٥٧)

ويحتل التدريب أثناء الخدمه مكانه رئيسيه فى عمليه التنميه لأهميته فى استيعاب الانفجار المعرفى والمعلوماتى والأمام والأحاطه بما يتم أستحدثه من معرفه فى مجالات التخصص، وفى تطور أساليب و تقنيات تدفق المعلومات، وتعدد قنوات الاتصال الجماهيرية وتطورها، وفى التوجه العلمى وتنوع أساليبه ومناهجه البحثية، وفى تغير الأدوار فى سياقات العمل، وصلا إلى التفويم الناجح الفعال (١ : ٢)

وعملية تدريب وتطوير الموارد البشرية هي عملية تعتمد على جهود واعيه مخططة واعيه تهدف إلى مساعده وتشجيع وحفز الأفراد على اكتساب معارف ومهارات وميول وقدرات واتجاهات وسلوكيات جديدة، وتطبيقها أثناء العمل حاضرأ أو مستقبلاً بما يساعده المنظمة على تحقيق أهدافها بصورة أكبر وتحقيق ميزه تنافسيه مستدامه للمنظمة (٤ : ١٣٧)

وللتدريب أثناء الخدمه للعاملين فى مجال الشباب والرياضة أهمية تتحدد فى تنمية المعلومات المرتبطة بأحدث الطرق والأساليب، التعرف على عوامل الأمانه والسلامة فى ممارسة أوجه النشاط الرياضى، تنمية المهارات اللازمة لأداء أوجه النشاط وتطويرها واتقانها وفقاً للأسس والمبادئ الحديثه للتعليم والتدريب، إعادة تدريب العاملين لمواكبة التغير الذى يطرأ على أساليب التعليم والتدريب فى مجال

أصبحت الإدارة أمراً حتمياً فى جميع المنظمات على اختلاف أشكالها فى جميع دول العالم، ولهذا يطلق على عصرنا الحالي عصر الإدارة نظراً لأهميتها فى تحقيق أهداف المجتمع، وتعد الإدارة من الأمور التى يقوم عليها نجاح جميع نظم المجتمع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

وتعد المؤسسات الرياضية مجموعه من الموارد البشرية و الماديه المتاحه وفقاً لأسس ومفاهيم علميه وسيلتها عناصر العمليه الإداريه التى تحقق التطور المستمر والزياده فى كفاءه الرياضيين وإنجازاتهم وفق إشراف الإدارة الرياضيه التى تعمل على تنظيم وتنسيق و توحيد الجهود المبذوله من قبل العاملين فى الحقل الرياضى و الأخرى و توجيهها بما ينسجم وسياسه المؤسسة الرياضيه.(٧ : ١٨٥)

وتعتبر مديريات الشباب والرياضه جهه إداريه مختصه وهى الجهه المنوط بها الإشراف على الهيئات الرياضيه التى تقع بدانره إختصاصها من جميع النواحي الماليه و الإداريه . (٩)

ويتكون البناء التنظيمى لمديرية الشباب والرياضه من مدير المديرية ، وكيل المديرية ، إدارة الشباب ، إدارة الرياضه ، شئون الهيئات الخاصه ، الطلائع ، إعداد القاده ، الشئون الماليه والإداريه

ويعد تطوير النظم الإدارية من ناحية وتطوير الموارد البشرية من ناحية أخرى يساعده على زيادة انتاجية الجهاز الإداري بالمنظمات، ومع استمرار التطوير فى علم الإدارة، سيظل العنصر البشرى هو المحرك الأساسى لأداء جميع الوظائف، حيث تتوقف كفاءة وفعالية أداء المؤسسة على فعالية هذا العنصر. (١٧ : ٤٠)

وإدارة هذه المتغيرات يجب ان تكون بفكر عصري وأسلوب علمي مبتكر، وأن تنتهج سياسات على مستوى عالي من التطور من حيث الكم والكيف وأدوات التنفيذ (٤ : ١٣٦)

والتدريب يعد أحد الوسائل التي تستخدمها الاداره من اجل تنميته وتطوير القدرات العلمية والسلوكية للعاملين بغرض تمهيد الطريق نحو نمو المنظمات وازدهارها ، ومن اجل مواجهه التغيرات التي تحدث على مستوى كل من بيئتها الداخليه والخارجيه ، وأنه يجب لتحقيق فاعليه نظام التدريب توافر التكامل بين التدريب والاستراتيجيات الاخرى لاداره الموارد البشريه بتلك المنظمات ، وذلك بغرض تحسين قدرات الافراد وكفاءتهم الانتاجيه ، كما يوضح ان التدريب يركز على اكتساب معارف ومهارات جديده من أجل احداث التغيير في سلوك العاملين في المنظمات وتحسين ادائهم في العمل لذا فانه يستخدم مصطلح تدريب كمرادف لمصطلح تنميته وتطوير العاملين (١١ : ١٢٩ ، ١٣٢)

ولعل من أكثر الوسائل التي تساهم في تنمية المهارات اللازمة لممارسة وتطوير الأداء للعاملين هو إلحاقهم بالبرامج التدريبية (١٨ : ٦٠) ، فقد أكدت العديد من الدراسات (عبد الله الغامدي، ٢٠٠١م) (١٢) (حمدي الصباغ، ٢٠٠٥) (٨) وجود علاقة إيجابية بين البرامج التدريبية المتطورة ورفع مستوى المهارات اللازمة لممارسة العمليات الادارية.

ويعتبر تطوير الاداء الإداري في المجال الرياضي عمل هادف منظم يسير وفق استراتيجيات مرحليه تسعى الى تطوير العمل الإداري كلياً أو جزئياً حسب الاولويات من التطوير وحسب المشكلات وواجه القصور التي تواجه المنظمة. (٧ : ٨٩)

الشباب والرياضة، مواكبة التطور الذي لحق بالمعدات أو الأجهزة أو الأدوات أو التجهيزات المرتبطة بالمجال الرياضي، معالجة بعض القصور لدى العاملين سواء في المعارف أو المهارات اللازمة لأداء العمل لمواجهة التغيرات الحديثة التي طرأت على مجال الشباب (١ : ٢)

والتدريب يحقق مزايا متعددة منها تزويد الأفراد والمهارات والخبرات و الاتجاهات التي تجعلهم يودون عملهم بقدر عال من الكفاءة والفاعليه من خلال الافاده من أحدث والنظم والأدوات و إتساع دائره معرفه مما يؤدي الى زياده مهارته في أداء مهامه ، كما تسهم برامج التدريب في قبول التغيير والتجديد وبالتالي والتطور والنمو (١٥ : ١٤٢ ، ١٣٤)

ويؤكد كل من Beetham, Bally (٢٠٠٦) ان هناك حاجه ملحه لعملية التنميته المهنيه للأفراد العاملين داخل المؤسسات المختلفه وذلك بغرض الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا الحديثه على كافه المستويات وتطوير وتحسين أداء العاملين من خلال برامج التدريب المستمره والتي تهدف الى تنميته مهاراتهم والتي سوف تساعد على مواكبه التغيرات الحادته داخل وخارج المؤسسه. (٢٠ : ٢٨)

والتدريب اصبح ضمن أساسيات الإدارة الناجحة والتي يساعد على تحسين أداء القائمين بالعمل وتطوير أدائهم وإكسابهم مهارات جديده ، ذلك أن التدريب يساعد أجهزه الإدارة والإشراف على تدريب القائمين بالعمل لاكتسابهم مهارات جديده تساعد على الوصول الى مستويات جديده في الاداء وذلك بتغيير أنماط وسلوك الأداء (٢ : ٢)

والاستثمار في الموارد البشرية لابد ان ينطلق بخطى سريعة لمواجهة التحديات العالمية الجديدة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية ،

الخدمة وفاعليته على أداء العاملين وضروره تطبيقه لتحقيق الكفايات المعرفيه والمهاريه والمهنيه للعاملين وكذلك أوصت بضروره مراعاة الاحتياجات التدريبيه فيما يرتبط بالمعرفه والمعلومات المرتبطه بطبيعته العمل ، وأخذ رأى العاملين و مراعاة الاحتياجات التدريبيه بما يرتبط بالمهارات العامه والمنقوله المرتبطه بطبيعته العمل.

الأمر الذى دفع الباحثون لإجراء هذه الدراسه للتعرف على طبيعته العلقه بين التدريب أثناء الخدمة وفاعليه الأداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضه .

أهداف وتساؤلات البحث :

يهدف البحث الى التعرف على العلقه بين التدريب أثناء الخدمة وفاعليه الأداء بمديرية الشباب والرياضه بمحافظه الدقهليه من خلال الإجابته على التساؤلات التاليه :

- ١ - ما مستوى التدريب أثناء الخدمة بمديرية الشباب والرياضه بمحافظه الدقهليه ؟
- ٢ - ما مستوى فاعليه الأداء بمديرية الشباب والرياضه بمحافظه الدقهليه؟
- ٣ - هل توجد علقه داله إحصائيه بين التدريب أثناء الخدمة بمحاوره وفاعليه الأداء بمديرية الشباب والرياضه بمحافظه الدقهليه؟

مصطلحات البحث:

التدريب أثناء الخدمة: " هو مجموعه من الأفعال التى تسمح لأعضاء المنظمه أن يكونوا فى حاله من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من اجل القيام باداء المهام والوظائف الحاليه والمستقبليه بكفاءه (١٦ : ٦)

ومن هنا فإن الأداء الإداري بالمنظمات لم يعد أمرا اختياريا تلجأ إليه الإدارة أو تتصرف عنه باختيارها، ولكنه أصبح شرطا جوهريا لإمكان بقاء المنظمة وقدرتها على المنافسة في مجال الاعمال، لذا كان الاهتمام في الإدارة المعاصرة بقضيه دعم الأداء وتطويره من منظور كلى شامل يستهدف في الاساس تكوين وتدعيم القدرات التنافسية للمنظمة (٦ : ١٧٧)

والاداء الاداري يشكل أهميه أساسيه لأى منظمه من خلال استغلال الأمثل للموارد البشرية، وأنها ليست مجرد أداة للسيطرة، وفرض السلطة على العاملين، ويتم ذلك من خلال تحسين، وتنظيم واستغلال الموارد المتاحة لتصبح المنظمة قادره على التطور والتعامل الجيد مع كل المتغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الأعمال الإدارية (١٣ : ٤٢)

وتهتم المؤسسات بالأداء الإداري باعتباره العنصر المحرك للمنظمة الادارية والتي يمكن من خلاله التأثير في جوده مخرجاتها مع اختلاف مستوى وطبيعة المدخلات المتاحة ، الأمر الذى يسهم في تحقيق أهدافها بمزيد من الكفاءة و الفاعلية. (١٤ : ٤٨) .

لذا فإن اهتمام وزارة الشباب والرياضية واداراتها من جهة والقيادات الإدارية من جهة أخرى ببرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمديريات الشباب والرياضه من خلال تحديد برامج التدريب أثناء الخدمة علاوة على التعرف على واقع تلك الدورات التدريبية واحتياجات العاملين منها وضرورة تخصيص برامج تدريبية خاصة لثقل العاملين في النواحي الإدارية وتطويرها قد يكون له علقه قوية بتحسين وتطوير فاعليه الاداء لديه من خلال تطوير الأدعاء الفكرية والانسانية والذاتية والفنية.

وقد أوصت دراسه كلا من محمد السيد إسماعيل و دراسه حازم محمد منصور بأهميه التدريب أثناء

لجمع البيانات ، وتصميم نظام إلكتروني مقترح لتطوير الأداء الإداري للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية ، وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الأهداف التكنولوجية هو استخدام الأنترنت لسرعه إداره الملفات ، وإلغاء المصادر والوارد لجميع المراسلات تخفيض حده النظام الإلكتروني و النظام البيروقراطي و إلغاء المستويات الإدارية الزائده عن المطلوب - أهم الإمكانيات المعلوماتية هي أن البنية التحتية قد تتناسب مع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مديرية الشباب والرياضة مثل الأندية و مراكز الشباب .

٣- دراسة Olorunsola & Belo ٢٠١٨ م (٢٢)، وهدفت إلى التعرف على التحديات الإدارية وفاعلية الأداء الإداري لمديري المدارس الثانوية ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي ، وتم إختيار عينه البحث من (٩٠٠) مدرس من (٣٥) مدرسه واستخدم الأستبيان كأداة لجمع البيانات ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة كبيره بين التحديات الإدارية ومديري الفعاليه الإداريه بالإضافة إلى المكتبات المدرسيه المجهزه جيداً والفعاليه الإداريه للمديرين ، ولم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصانيه بين نقل المعلمين المستمر والفعاليه الإداريه لمديري المدارس ، تم الكشف بشكل متساوي من الدراسه أن التمويل هو الأفضل تنبئ بالفعاليه الإداريه لمديري المدارس في حين أن المنشأه الماديه هي أقل توقع مرتكز على النتائج ، تم التوصل إلى أن التحديات الإداريه هي متغيرات حاسمه لمديري المدارس الفعاليه الإداريه.

٤- Oluremi (٢٠١٦) م (٢٣)، وهدفت الدراسه إلى الكشف عن علاقه بين أداء المديرين لمهام الإداريه و الأداء الوظيفي

فاعلية الأداء: جهد انساني هادف يرتبط بعوامل داخلية تتضمن قدرات ومهارات الفرد واستعداداته واتجاهاته نحو العمل ورضاه الوظيفي ، وبعوامل خارجيه تتضمن مناخ العمل والعلاقات المتعدده بين العاملين والرؤساء، ومدى ملائمه مكان العمل ، والذي من شأنه ان يعمل على تحويل المدخلات المتاحة الى مخرجات ذات المواصفات المحددة (٢٢ : ١٦)

الدراسات المرجعيه

الدراسات المرجعيه للتدريب أثناء الخدمه :

أولاً: الدراسات باللغه العربيه :

١- دراسة نبيل ندا وآخرون (٢٠٢٠م) (١٩) بعنوان استراتيجيه لتطوير الأداء الإداري بإدارة النشاط الرياضي بجامعة بنها، وتهدف الدراسة إلى وضع استراتيجيه لتطوير الأداء الإداري بإدارة النشاط الرياضي بجامعة بنها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته واجراءاته، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات، وتم التطبيق على عينه عشوائية عددها ١٠٠ فرد من مدير إدارة النشاط الرياضي والأخصائيين الرياضيين بالجامعة، وكانت أهم النتائج أنه لا يوجد نظام لتقويم الأهداف بإدارة النشاط الرياضي، حدوث عجز في الميزانية.

٢- دراسه أيمن محمد ربيع ٢٠١٩ م (٣) ، بعنوان نظام إلكتروني مقترح لتطوير الأداء الإداري للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية ، وهدفت الدراسة إلى تصميم نظام إلكتروني لتطوير الأداء الإداري للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية، و استخدم الباحث المنهج الوصفي ، على عينه بلغت (٢٣٦) فرد من قيادات الإدارات و الأخصائيين ، واستخدم الباحث الأستبيان كأداة

٦- دراسه حازم محمد منصور (٢٠١٢) (٥) بعنوان برامج التدريب أثناء الخدمه وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأخصائى الرياضه للجميع بمديرية الشباب والرياضه ، بهدف إيجاد العلاقه بين برامج التدريب أثناء الخدمه والرضا الوظيفي لأخصائى الرياضه للجميع بمديريات الشباب والرياضه، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وكانت عينه البحث (٨٦٠) من أخصائى الرياضه للجميع بمديرية الشباب والرياضه بمحافظه الدقهليه ، وكانت اهم النتائج ضروره مراعاة المسنولين عن التخطيط للدورات التدريبية لأخصائى الرياضه للجميع ، ضروره مراعاة الاحتياجات التدريبية فيما يرتبط بالمعرفه والمعلومات المرتبطه بطبيعته العمل ، ضروره مراعاة الاحتياجات التدريبية بما يرتبط بالمهارات العامه والمنقوله المرتبطه بطبيعته العمل.

٧- دراسه Arboliro- Louren- Allyn (٢٠٠٧ م (٢١) بعنوان التدريب أثناء الخدمه لمعلمى الفصل فى حسن معامله الطفل وتهدف إلى التعرف على تأثير التدريب أثناء الخدمه لمعلمى الفصل فى حسن معامله الطفل ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي على مجموعه من معلمى الفصل وكانت أهم النتائج المعلمون المقيدون فى التدريب أظهروا تحسناً فى معاملتهم للأطفال والقدرة على التحكم .

إجراءات البحث :

المنهج المستخدم :

أستخدم الباحثون المنهج الوصفي (الأسلوب المسحي) بخطواته و إجراءاته .

للمعلمين فى المدارس الثانويه ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، على عينه من المديرين و المدرسين ، واستخدم الأستبيان كأداة لجمع البيانات ، وتوصلت الدراسه إلى أن المهام الإداريه لمديري المدارس لها تأثير كبير على عمل المدرسين - المتابعه للأنشطه التعليميه للمدرسين هى المهمة الإداريه الأكثر انتشاراً ومستوى أداء المعلمين فى التدريس متوسط - ووجود علاقه إيجابيه بين المهام الإداريه لمديري المدارس وإنتاجيه المعلمين ، فلايد من إمتلاك مديري المدارس المهارات الفنيه و التكنولوجيه ، ومهارات العلاقات الإنسانيه حتى يكونوا لديهم القدره على إداره الموارد المتاحة فى المدرسه .

٥- دراسه محمد السيد إسماعيل (٢٠١٦) (١٦) بعنوان دور برامج التدريب أثناء الخدمه فى تنميه الكفايات المهنيه لأخصائى الرياضه للجميع بمديريات الشباب والرياضه، استهدفت معرفه دور برامج التدريب أثناء الخدمه فى تنميه الكفايات المهنيه ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وبلغ عدد افراد العينه (٢١٩) أخصائيا للرياضه للجميع من (٨) مديريات الشباب والرياضه طبق عليهم مقياس الكفايات المهنيه كأداة لجمع البيانات من اعداد الباحث، وقد أظهرت النتائج أهم الاحتياجات التدريبية لتحقيق الكفايات المعرفيه والمهاريه والمهنيه لأخصائى الرياضه للجميع وهى : معرفه كل ما هو مستحدث فى مجال الرياضه للجميع ، القدره على تنفيذ مشروعات وبرامج الرياضه للجميع بكفاءه وفقا للظروف المتاحة ، القدره على استخدام مشروعات وبرامج الرياضه للجميع فى مواجهه العديد من المشكلات المجتمعيه .

مجتمع البحث :

يتحدد مجتمع البحث من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية، وعددهم (٢٨٦) فرداً من العاملين في القطاعات الادارية المختلفة.

عينه البحث :

تم تحديد عينة التقنين والتي بلغ عددها (٣٠) فرداً تم اختيارهم بطريقة العشوائية الطبقية من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث في الفترة من (٢٠٢٢/٤/١٠م) الي (٢٠٢٢/٤/٢٧م)

قام الباحثون باختيار عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية، وبلغ حجم العينة التي طبق عليها الاستبيان (٢٠٠) فرداً من القيادات ومديروا الادارات والعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية، وتم استبعاد (٣٠) استمارة لعدم استيفانها شروط التطبيق والتسرب من عينة البحث، وبذلك بلغ حجم العينة (١٧٠) فرداً من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية وتم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية في الفترة من (٢٠٢٢/٦/٩م) الي (٢٠٢٢/٦/٢٠م) .

جدول (١)**بيان عددي ونسبي للعينة قيد البحث**

النسبة المئوية للعينة الأساسية	العينة الأساسية	عينة التقنين	المستوى الوظيفي
١٤.١%	٢٤	٨	إداره عليا
٢٤.١%	٤١	٩	إداره متوسطه
٦١.٨%	١٠٥	١٣	إداره تنفيذيه
١٠٠.٠٠%	١٧٠	٣٠	المجموع
النسبة المئوية	العينة الأساسية	عينة التقنين	المؤهل الدراسي
٢٢.٩%	٣٩	٧	مؤهل متوسط
٦١.٨%	١٠٥	١٢	مؤهل عالي
١٥.٣%	٢٦	١١	دراسات عليا
١٠٠.٠٠%	١٧٠	٣٠	المجموع
النسبة المئوية	العينة الأساسية	عينة التقنين	سنوات الخبرة
١١.٢%	١٩	٣	أقل من ٥ سنوات
٤١.٢%	٧٠	١٢	من ٥ إلى ١٠ سنوات
٤٧.٦%	٨١	١٥	أكثر من ١٠ سنوات
١٠٠.٠٠%	١٧٠	٣٠	المجموع

أدوات جمع البيانات :

يهدف استبيان التدريب أثناء الخدمة الي التعرف على مستوى التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة محافظة الدقهلية من خلال المحاور التالية (أهداف البرامج التدريبية ، محتوى البرامج التدريبية ، تخطيط البرامج التدريبية ، تقويم البرامج التدريبية) وتتحدد استجاباتهم وفقاً لتقدير ثلاثي (نعم ، إلى حد ما ، لا) على مقياس متصل (٣-٢-١).
ثانياً: استبيان فاعلية الأداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضة :

١ / استبيان(التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة).

٢ / استبيان (فاعلية الأداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضة).

أولاً: استبيان التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة :

التدريب أثناء الفرمه وعلاقته بفاعلية (الأول للعاملين) بمرورية (الشباب) ..

محور من المحاور مرفق (٣)، على عدد (١٣) خبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول مناسبة وكفاية المحاور والعبارات ومناسبة صياغتها لعينة البحث.

صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من مدى ملائمة عبارات استبيان التدريب أثناء الخدمة، تم استخدام صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق عبارات الاستبيان من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات مع محاورها والدرجة الكلية للاستبيان، كما يتضح من الجدولين (٢)، (٣)

يهدف استبيان فاعلية الاداء الي التعرف على مستوى فاعلية العاملين داخل مديريات الشباب والرياضية، وتحدد استجابتهم وفقاً لتقدير ثلاثي (نعم ، إلى حد ما ، لا) على مقياس متصل (٣-٢-١).

المعاملات العلمية لأدوات جمع بيانات البحث:

حساب معامل الصدق لاستمارة التدريب أثناء الخدمة: استعان الباحثون بالطرق الآتية لحساب معامل صدق الاستبيان، وهما:

صدق المضمون: قام الباحثون بعرض محاور الاستبيان المقترحة مرفق (٢) ، وكذلك عبارات كل

جدول (٢)

معامل الارتباط بين محاور وعبارات التدريب أثناء الخدمة (ن=٣٠)

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات	الارتباط	العبارات
*.٣٩٨	٢٩	*.٤١٢	١٧	**٠.٥١٢	٩	*.٣١٨	١
**٠.٦٦٤	٣٠	*.٣٦٥	١٨	**٠.٦٢١	١٠	*.٣٥٤	٢
**٠.٧٤٣	٣١	**٠.٤٤٣	١٩	*.٣٩٧	١١	*.٣٣٣	٣
*.٤٠١	٣٢	**٠.٥١٣	٢٠	**٠.٤٥١	١٢	*.٣٦٤	٤
**٠.٤٣٣	٣٣	**٠.٦٩٨	٢١	*.٣١٥	١٣	*.٤١٢	٥
**٠.٤٩٨	٣٤	**٠.٦٢١	٢٢	*.٣٣٤	١٤	*.٤١١	٦
*.٣١٠	٣٥	**٠.٤٨٧	٢٣	**٠.٦٢٣	١٥	*.٣٥٦	٧
*.٣٢١	٣٦	*.٤٣٠	٢٤	*.٣٧٧	١٦	**٠.٤٩٧	٨
**٠.٤٣٢	٣٧	*.٣٠٩	٢٥				
**٠.٥٥٤	٣٨	*.٣٣٩	٢٦				
**٠.٤٨٩	٣٩	*.٤٠٥	٢٧				
*.٣٥٤	٤٠	**٠.٦٥٢	٢٨				
*.٣١٥	٤١						

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٠٦ (**) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٢٣

يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين محاور وعبارات الاستبيان ودرجة المحور التي ينتمي إليها وبالتالي فهو صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

يتضح من جدول (٢): وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين محاور استبيان التدريب أثناء الخدمة ، والعبارات الخاصة به، وبذلك

جدول (٣)

قيم معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للتدريب أثناء الخدمة (ن=٣٠)

م	المحاور	الاستبيان
١	أهداف البرامج التدريبية	**٠.٥٥٦
٢	محتوى البرامج التدريبية	**٠.٦٥٤
٣	تخطيط البرامج التدريبية	**٠.٦٣٢
٥	تقويم البرامج التدريبية	**٠.٦٧٨

(**) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٢٣

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٠٦

حساب معامل الثبات: استخدم الباحثون طريقتين لحساب الثبات، وهما: معامل ألفا كرونباخ ومعادلة التجزئة النصفية: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ و دلالة الاتساق الداخلي ومعامل ارتباط التجزئة النصفية ومعادلة ارتباط سبيرمان - براون وجتمان لحساب معامل ثبات محاور الاستبيان، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيان كما يتضح من جدول (٤):

يتضح من جدول (٣)، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المحاور والدرجة الكلية لاستبيان التدريب أثناء الخدمة، وهي قيم دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يدل على الاتساق الداخلي بين المحاور والدرجة الكلية للاستبيان وبالتالي فهو صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

جدول (٤)

قيم معامل الثبات لاستبيان التدريب أثناء الخدمة (ن=٣٠)

م	المحاور	قيمة ألفا	معادلة سبيرمان - براون	معادلة جتمان
١	أهداف البرامج التدريبية	*٠.٥٠٩	٠.٦٣٦	٠.٦١٦
٢	محتوى البرامج التدريبية	*٠.٥٧٩	٠.٥١٧	٠.٤٨٣
٣	تخطيط البرامج التدريبية	*٠.٥٩٨	٠.٥٤٠	٠.٥١١
٤	تقويم البرامج التدريبية	*٠.٦٧١	٠.٥٣٣	٠.٥٠٤
	التدريب أثناء الخدمة	*٠.٨١٦	٠.٧٢٠	٠.٦٩٨

*دال

لاستبيان التدريب أثناء الخدمة هو (٠.٧٢٠) (لسبيرمان - براون و (٠.٦٩٨) لمعادلة جتمان. حساب معامل الصدق لاستمارة فاعلية الأداء : استعان الباحثون بالطرق الآتية لحساب معامل صدق المقياس وهما:

صدق المضمون : قام الباحثون بعرض عبارات الاستبيان مرفق (٥)، على (١٣) خبراء مرفق (١) لإبداء الرأي حول مناسبة وكفاية العبارات ومناسبة صياغتها لعينة البحث.

يتضح من جدول (٤)، ثبات محاور الاستبيان، حيث بلغ معامل ثبات محاور الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ (٠.٥٠٩)، للمحور الأول و (٠.٥٧٩) للمحور الثاني، و (٠.٥٩٨) للمحور الثالث، (٠.٦٧١) للمحور الرابع، (٠.٨١٦) و للاستبيان ككل وكان معامل ارتباط ألفا كرونباخ لكل محور دال مما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيان قيد البحث ومعامل ارتباط التجزئة النصفية

التدريب أثناء الفرمه وعلاقته بفاعلية (الأولء للعاملين) بمرورية (الشباب) ..

خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات مع محاورها والدرجة الكلية للاستبيان، كما يتضح من الجدولين (٥)

صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من مدى ملائمة عبارات استبيان فاعلية الأداء، تم استخدام صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق عبارات الاستبيان من

جدول (٥)

معامل الارتباط بين الاستبيان وعبارات فاعلية الأداء (ن=٣٠)

العبارات							استبيان فاعلية الأداء
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
**٠.٧٤١	**٠.٤٦٥	*٠.٤٢٠	*٠.٣٩١	**٠.٤٤٣	**٠.٦١٢	**٠.٦٦٥	

(**) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠١) = ٠.٤٢٣

(*) قيمة (ر) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٠.٣٠٦

حساب معامل الثبات: سوف يستخدم الباحثون طريقتين لحساب الثبات، وهما؛ معامل ألفا كرونباخ ومعادلة التجزئة النصفية: تم استخدام معامل ألفا كرونباخ و دلالة الاتساق الداخلي ومعامل ارتباط التجزئة النصفية ومعادلة ارتباط سبيرمان - براون وجتمان لحساب معامل ثبات محاور الاستبيان، وتم حساب معامل الثبات لمحاور الاستبيان كما يتضح من جدول(٦):

يتضح من جدول(٥): وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استبيان فاعلية الاداء، والعبارات الخاصة به، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين محاور وعبارات الاستبيان ودرجة المحور التي ينتمي إليها وبالتالي فهو صادق في قياس المتغيرات الخاصة به.

جدول (٦)

قيم معامل الثبات لاستبيان فاعلية الاداء (ن=٣٠)

م	الاستبيان	قيمة ألفا	معادلة سبيرمان - براون	معادلة جتمان
٣	فاعلية الاداء .	*٠.٦١٢	٠.٧٦٠	٠.٧٥١

*دال

قام الباحثون بإجراء دراسة أساسية من خلال تطبيق استبيان التدريب أثناء الخدمة واستبيان فاعلية الأداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظه الدقهليه عينه البحث فى صورته النهائية على عينة البحث الأساسية والبالغ عددها (٢٠٠) فرد من العاملين بمديرية الشباب والرياضة محافظه الدقهليه ، وذلك فى الفترة من (٢٠٢٢/٦/٩م) إلى (٢٠٢٢/٦/٢٠م)، ثم قام الباحثون برصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها للمعالجة الإحصائية وفقاً لمفتاح التصحيح المُعد لذلك.

يتضح من جدول(٦)، ثبات محاور الاستبيان، حيث بلغ معامل ثبات محاور الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ، (٠.٦١٢) للاستبيان ككل وكان معامل ارتباط الفا كرونباخ لكل محور دال مما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيان قيد البحث ومعامل ارتباط التجزئة النصفية لاستبيان فاعلية الاداء هو (٠.٧٦٠) لسبيرمان- براون و(٠.٧٥١) لمعادلة جتمان. الدراسة الأساسية:

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

تمت المعاملات والمعالجات الإحصائية المستخدمة لبيانات البحث باستخدام البرنامج الإحصائي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss الإصدار العشرون، وتم استخدام التالي:

المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، معامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، معادلة سبيرمان براون، معادلة جتمان، معادلة كاي تربيع (كا^٢).

مناقشة وتفسير الدلالات الإحصائية

في ضوء نتائج البحث التي تم التوصل إليها في حدود منهج وإجراءات هذا البحث، يعرض الباحثون ما

توصلوا إليه من نتائج مصنفة وفقاً لهدف وتساؤلات البحث، على النحو التالي:

١ - عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية؟

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكأ لمستوى التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية، وذلك وفقاً لكل محور من محاور استبيان التدريب أثناء الخدمة، ويوضح ذلك جدول رقم (٧)، (٨)، (٩)، (١٠)، (١١)

:

جدول (٧)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو أهداف البرامج التدريبية (ن = ١٧٠)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	متوسط حسابي	انحراف معياري	كا
١	يهدف التدريب أثناء الخدمة إلى إكساب العاملين المهارات اللازمة لإنجاز الأعمال المطلوبه .	١٣٥	٣٥	٠	٢.٧٩	٠.٤٠٥	*٨٥.٨
٢	يهدف التدريب أثناء الخدمة على زياده خبرات و كفاءه العاملين في مديريه الشباب والرياضه بالدقهليه .	١٠١	٦٨	١	٢.٥٨	٠.٥٠٥	*٩١.٦
٣	يساعد التدريب أثناء الخدمة على صقل قدرات و مهارات العاملين بالمديريه .	١٠٥	٦١	٤	٢.٥٩	٠.٥٣٨	*٩٠.٥
٤	يساعد التدريب أثناء الخدمة العاملين على تحقيق التميز التنافسي للمديريه .	٩٢	٧٦	٢	٢.٥٢	٠.٥٢٣	*٨١.٣
٥	يساعد التدريب أثناء الخدمة على استثمار جهود العاملين وتوجيهها لإتقان الأعمال الموكله إليهم .	٨٩	٨٠	١	٢.٥١	٠.٥١٢	*٨٢.٧
٦	يسهم التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الأهداف الموضوعه للمنظمه.	٩٥	٧١	٤	٢.٥٣	٠.٥٤٥	*٧٨.٥
٧	يمكن التدريب أثناء الخدمة من جوده أداء العاملين داخل مديريه الشباب والرياضه.	١٠١	٦٥	٤	٢.٥٧	٠.٥٤٢	*٨٤.٨
٨	يساهم التدريب أثناء الخدمة في تعزيز دافعيه العاملين لإنجاز الأعمال المطلوبه .	٩٩	٧٠	١	٢.٥٧	٠.٥٠٧	*٨٩.٤

* قيمة (كا^٢) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩٠

فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (نعم) بالنسبة لجميع

أوضحت نتائج جدول (٧) أن: قيمة (كا^٢) المحسوبة أكبر من الجدولية (٥.٩٩٠)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كا^٢) المحسوبة ما بين (٧٨.٥ : ٩١.٦)، مما يظهر وجود

(التدريب أثناء الفتره وعلاقته بفاعلية (الأولء للعاملين) بمدرسية الشباب) ..

واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة كلا من محمد السيد إسماعيل (٢٠١٦) ، محمد الحماحمى ، محمد السنودى ، حازم منصور ٢٠١١ فى أن برامج التدريب أثناء الخدمة تساهم فى تنمية الكفايات المهنية والمعرفيه والمهاريه لجميع العاملين والقدرة على تنفيذ المشروعات والبرامج الرياضيه بكفاءه عاليه وفقا للظروف المتاحة .

عبارات المحور، حيث كانت (كا^٢) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية. ويعزى الباحثون ذلك إلى ان التدريب أثناء الخدمة يساعد فى زياده خبرات و كفاءه العاملين وكذلك تطور مهاراتهم وزياده حصيله المعلومات مما يساعدهم فى تحقيق الأهداف الموضوعه للمديرية.

جدول (٨)

توزيع نسبى لاستجابات عينة البحث نحو محتوى البرامج التدريبيه (ن- ١٧٠)

٩	المبارات	نعم	إلى حد ما	لا	متوسط حسابى	انحراف معيارى	٢١٤
٩	يتناسب محتوى البرامج التدريبيه مع قدرات العاملين بمديرية الشباب والرياضه بالدقهليه واحتياجاتهم .	٩٣	٧١	٦	٢.٥١	٠.٥٦٧	*٧٢.٢
١٠	يواكب محتوى البرامج التدريبيه التطورات المهنية فى السوق الرياضى .	٨٢	٨٦	٢	٢.٤٧	٠.٥٢٣	*٧٩.٢
١١	يتناسب محتوى البرامج التدريبيه مع أهداف البرامج التدريبيه .	٨٧	٨٢	١	٢.٥٠	٠.٥١٣	*٨٢.٢
١٢	يربط محتوى البرامج التدريبيه بين الجانب العملى والجانب النظرى.	٥٣	٨٩	٢٨	٢.١٤	٠.٦٧٦	*٣٣.١
١٣	يتضمن محتوى البرامج التدريبيه المفاهيم الرئيسيه فى الاداء الإدارى	٥٧	٥٧	٢٦	٢.١٨	٠.٦٧٦	*٣٢.٨
١٤	محتوى البرامج التدريبيه يهتم بتنمية مهارات العاملين بمديرية الشباب والرياضه بالدقهليه .	٩٠	٥٤	٢٦	٢.٣٧	٠.٧٣٧	*٣٦.٣
١٥	محتوى البرامج التدريبيه ذو صلته وثيقه باهتمامات العاملين وبما يناسبهم .	٦٥	٨١	٢٤	٢.٢٤	٠.٦٨٤	*٣٠.٥
١٦	يتميز محتوى برامج التدريب أثناء الخدمة بالواقعيه .	٤٨	٩٦	٢٦	٢.١٢	٠.٦٤٨	*٤٥.٢

* قيمة (كا^٢) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩٠

ويعزى الباحثون ذلك إلى أن لمدرسية الشباب والرياضة فلسفتها الخاصة فى تقديم محتوى تدريب مميز للعاملين يساعد على مواكبة احتياجاتهم واهتماماتهم علاوة على مواكبة التطورات المهنية فى السوق الرياضى .

واتفقت نتائج البحث الحالي مع نهى القليوبى ٢٠١٢ بأنه من الضرورى ان تتناسب البرامج التدريبيه مع إحتياجات العاملين وفقا لدوافع مشاركتهم فى برامج التدريب أثناء الخدمة.

أوضحت نتائج جدول(٨) أن: قيمة (كا^٢) المحسوبة أكبر من الجدولية (٥.٩٩٠)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كا^٢) المحسوبة ما بين (٨٢.٢ : ٣٠.٥)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية فى كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (نعم) بالنسبة للعبارات (٩، ١١، ١٣، ١٤) وبالنسبة للاختيار (الاحد ما) بالنسبة للعبارات (١٠، ١٢، ١٥، ١٦)، حيث كانت (كا^٢) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

جدول (٩)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو تخطيط البرامج التدريبية (ن = ١٧٠)

م	المبارات	نعم	إلى حد ما	لا	متوسط حسابي	انحراف معياري	٢٤
١٧	يعتمد التخطيط للبرامج التدريبية على أسس و مبادئ واضحة .	٧٢	٨٢	١٦	٢.٣٢	٠.٦٤١	*٤٤.٦
١٨	يرتبط تخطيط البرامج بمعايير الجوده الشامله .	٧٠	٧٦	٢٣	٢.٤٠	٠.٧٣١	*٩٣.٦
١٩	يعتمد تخطيط و تصميم البرامج أثناء الخدمه على الاتجاهات الحديثه فى العمل الإدارى .	٧٧	٧٣	٢٠	٢.٣٣	٠.٦٧٨	*٣٥.٧
٢٠	تناسب عدد الساعات التدريبية مع إحتياجات العاملين من التدريب .	٦٨	٨٢	٢٠	٢.٢٨	٠.٦٦٣	*٣٧.٣
٢١	يوجد خطه مستقبليه معتمده للدورات والبرامج التدريبية وفقا لإحتياجات العاملين .	٦٩	٨٩	١٢	٢.٣٣	٠.٦٠٥	*٥٦.٣
٢٢	توجد حوافز مادية و معنويه تربط المشارك بالدورات التدريبية .	٣٧	٦١	٧٢	١.٧٩	٠.٧٧٦	*١١.٣
٢٣	يتم إجراء دراسه مسحيه شامله لإحتياجات العاملين التدريبية بالمديرية .	٥٣	٤٠	٧٧	١.٨٠	٠.٨٦٥	*١٢.٤
٢٤	يتم إختيار المتدربين فى البرامج التدريبية وفقا لإحتياجات العمل .	٤٤	٤٨	٧٨	١.٨٠	٠.٨٢٥	*١٢.١
٢٥	تراعى فى ترقيات العاملين الدورات المشارك فيها .	٤٤	٤٦	٨٠	١.٧٨	٠.٨٢٩	*١٤.٤
٢٦	يتحقق مبدأ تكافؤ الفرص بين العاملين لحضور الدورات التدريبية .	٢٥	٥٠	٩٥	١.٥٨	٠.٧٣٤	*٤٤.٤
٢٧	توجد خطه واضحه من قبل وزاره الشباب والرياضه حول برامج التدريب أثناء الخدمه التى تقدم للعاملين .	٤٤	٢٩	٩٧	١.٦٨	٠.٥٨٥	*٤٥.٠
٢٨	يخضع العاملين الجدد فى المديرية لبرنامج تدريبي مكثف قبل المباشرة بالعمل .	٣٧	٧٠	٦٢	١.٨٥	٠.٧٥٦	*٩.٧

* قيمة (كا) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩٠

بالجهات الادارية المختصة ومواكبة الاتجاهات الحديثه فى المجال الاداري.

وافتقت نتائج البحث الحالي مع دراسه كلا من شوقى السعيد أحمد ٢٠١٩، حازم أحمد منصور ٢٠١٢ فى ضروره تحديد الإحتياجات التدريبية لتحسين جوده الإداء الوظيفي وذلك من خلال التعرف على الواقع الفعلى لبرامج ودورات التنميه الاداريه ودورها فى تحسين جوده الأداء الوظيفي .

وأختلفت نتائج البحث الحالي مع دراسه كلا من محمود عبد الهادى عبد الحميد ٢٠٢١ م، أحمد بركات ٢٠١٠ م بأنه لا يوجد هناك أهداف إستراتيجيه خاصه بتطوير العمل ولا خطه استراتيجيه بشكل كامل ولا يتم مراجعه الإجراءات ولا إعاده النظر فيها للتحقق لملائمتها للواقع وقابليتها للتطبيق لتعديلها دورياً وهذا يؤدي الى تعارض فى الأختصاصات وعدم تحقيق الأهداف المطلوبه بكفاءه وفاعليه.

أوضحت نتائج جدول(٩) أن: قيمة (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية (٥.٩٩٠)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (٥٦.٣ : ٩.٧)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية فى كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (نعم) بالنسبة للعباره (٧٧)، وبالنسبه لإختيارات إلى حد ما بالنسبه للعبارات (١٧، ١٨، ٢٠، ٢١، ٢٨)، وبالنسبه لإختيارات لا بالنسبه للعبارات (٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧) (حيث كانت (كا) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ويعزى الباحثون ذلك إلى وجود خطه مستقبليه معتمده للدورات والبرامج التدريبية وفقا لإحتياجات العاملين ووفقا للخطة الاستراتيجيه المعبده من قبل وزارة الشباب والرياضة لتطوير اداءات العاملين

جدول (١٠)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو تقويم البرامج التدريبية (ن = ١٧٠)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	متوسط حسابي	انحراف معياري	ك
٢٩	يظهر التقويم مدى تتناسب البرامج التدريبية مع قدرات العاملين بالمديرية.	٩٩	٦٤	٧	٢.٥٤	٠.٥٧٦	*٧٦.١
٣٠	يساعد التقويم بعد إنتهاء البرامج التدريبية في تعزيز نقاط القوه وتحسين نقاط الضعف.	٩٠	٧٧	٣	٢.٥١	٠.٥٣٥	*٧٧.٧
٣١	يتم إستطلاع آراء العاملين حول البرامج التدريبية التي تقدم أثناء تنفيذها .	٨٨	٨٧	٤	٢.٤٩	٠.٥٤٦	*٧٤.٣
٣٢	توجد إليه متابعه من قبل وزاره الشباب والرياضه بعد إنتهاء البرامج التدريبية من خلال أخذ آراء العاملين .	٨٢	٨٤	٤	٢.٤٥	٠.٥٤٥	*٧٣.٤
٣٣	تسهل عليه تقويم الأداء الإداري فهم وتقدير مدى مساهمه الموظف في تحقيق أهداف المديرية.	١٠١	٦٦	٣	٢.٥٧	٠.٥٣٠	*٨٧.٠
٣٤	يستفاد من عملية تقويم الأداء الإداري في تحسين ظروف العمل .	٩١	٧٦	٣	٢.٥١	٠.٥٣٥	*٧٨.٢
٣٥	يتم تقويم رضا العاملين عن البرامج التدريبية المقدمه لهم .	٩١	٧٤	٥	٢.٥٠	٠.٥٥٧	*٧٣.٢
٣٦	يستفاد من عملية التقويم الإداري في الكشف عن العاملين المؤهلين لشغل الوظائف الإدارية.	٨٣	٦٩	١٨	٢.٣٨	٠.٦٧١	*٤١.٣
٣٧	تسهل عليه تقويم الأداء الإداري فهم وتقدير مدى مساهمه الموظف في تحقيق أهداف المديرية.	٧٢	٨٥	١٣	٢.٣٤	٠.٦١٧	*٥١.٩
٣٨	يستفاد من عملية تقويم الأداء الإداري في تحسين ظروف العمل .	٦٨	٨٢	٢٠	٢.٢٨	٠.٦٦٣	*٣٧.٣
٣٩	يتم تقويم رضا العاملين عن البرامج التدريبية المقدمه لهم .	٧٤	٦٧	٢٩	٢.٢٦	٠.٧٣٤	*٢٠.٦
٤٠	يستفاد من عملية التقويم الإداري في الكشف عن العاملين المؤهلين لشغل الوظائف الإدارية.	٧٧	٦٥	٢٨	٢.٢٨	٠.٧٣٣	*٢٣.٠
٤١	عملية التقويم التي تنفذها المديرية تفيد في وضع البرامج التدريبية للتحسين المبكر للأداء	٧٩	٦١	٣٠	٢.٢٨	٠.٧٤٩	*٢١.٦

* قيمة (كأ) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩٠

(كأ) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

ويعزي الباحثون ذلك إلى أن عملية تقويم برامج التدريب أثناء الخدمة تساهم في فهم وتقدير مدى مساهمه العاملين في تحقيق أهداف المديرية، بالإضافة إلى امكانية التحسين المستقبلي في البرامج التدريبية المقدمة للعاملين علاوة على التحسين المبكر للأداء.

واختلفت نتائج البحث الحالي مع دراسة سمير عبد اللطيف ٢٠٢٠م بأنه لا تسهم السياسات المتبعه في التقويم إلى تحقيق الأهداف المطلوبه ولا يتم الاستفادة من أوجه القصور لتصحيح الإنحرافات.

أوضحت نتائج جدول(١٠) أن: قيمة (كأ) المحسوبة أكبر من الجدولية (٥.٩٩٠)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كأ) المحسوبة ما بين (٨٧.٠: ٢٠.٦)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية في كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (نعم) بالنسبة للعبارات (٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٩، ٤٠، ٤١) وبالنسبة لأختيارات إلى حد ما بالنسبة للعبارات (٣٢، ٣٧، ٣٨)، حيث كانت

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والمستوى لاستجابات عينة البحث التدريب أثناء الخدمة (ن = ١٧٠)

م	المعبر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١	أهداف البرامج التدريبية	٢٠.٧٠٥٩	٢.٣٦٧٥	٨٦.٢%	مرتفع
٢	محتوى البرامج التدريبية	١٨.٥٦٤٧	٣.١٢٨٢	٧٧.٣%	متوسط
٣	تخطيط البرامج التدريبية	٢٤.٠٥٥٨	٥.٨٦٦٠	٦٦.٨%	متوسط
٤	تقويم البرامج التدريبية	٣١.٤٥٨٨	٤.٥٣٤٠	٨٠.٦%	مرتفع
	استبيان التدريب أثناء الخدمة	٩٤.٧٨٨٢	١٢.٨٠٨٦	٧٧%	متوسط
	المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع	
	أهداف البرامج التدريبية	١٣.٣ - ٨	١٨.٦ - ١٣.٤	١٨.٧ - ٢٤	
	محتوى البرامج التدريبية	١٣.٣ - ٨	١٨.٦ - ١٣.٤	١٨.٧ - ٢٤	
	تخطيط البرامج التدريبية	٢٠ - ١٢	٢٨ - ٢١	٢٩ - ٣٦	
	تقويم البرامج التدريبية	٢١.٦ - ١٣	٣٠.٢ - ٢١.٧	٣٠.٣ - ٣٩	
	استبيان التدريب أثناء الخدمة	٦٨.٣ - ٤١	٩٥.٦ - ٦٨.٤	٩٥.٧ - ١٢٣	

عملية إعادة هيكلة تلك البرامج لتتطابق مع احتياجات العاملين وسوق العمل

لذا قد تحققت الباحثون من نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى التدريب أثناء خدمته للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية؟

٢ - عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثاني:

ما مستوى فاعلية الاداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية؟

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكما لمستوى فاعلية الاداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضة محافظة الدقهلية ، ويوضح ذلك جدول رقم (١٢)، (١٣):

أوضحت نتائج جدول (١١) أن: مستوى استجابات عينة البحث نحو الاستبيان ككل متوسط بمتوسط حسابي (٢.٣١١٩) وبنسبة (٧٧%)، وتراوحت متوسطات استجابات عينة البحث نحو محاور الاستبيان بين (٢.٠٠٤) وبنسبة (٦٦.٨%) لمحور تخطيط البرامج التدريبية إلى (٢.٥٨٨) وبنسبة (٨٥.٢%) لمحور أهداف البرامج التدريبية.

ويعزي الباحثون ذلك إلى أن أهداف برامج التدريب جاءت في مستوى مرتفع نظراً لأنها تتوافق مع متطلبات ورغبات واحتياجات العاملين داخل المديرية، وعلى الرغم من ذلك فإن المحتوى العلمي والتخطيط لتلك البرامج التدريبية جاء في مستوى متوسط نظراً لأنها لم تتماشى مع الواقع الفعلي لطبيعة العمل داخل المديرية ولذلك جاء مستوى التقويم مرتفع حتى تتم

التدريب أثناء الفتره وعلاقته بفاعلية (الأولء للعاملين) بمرورية (الشباب) ..

جدول (١٢)

توزيع نسبي لاستجابات عينة البحث نحو فاعليه الإداء الإدارى (ن = ١٧٠)

م	العبارات	نعم	لا	متوسط حسابي	انحراف معياري	٢ك
١	يساعد التدريب أثناء الخدمة العاملين على التوافق مع متطلبات الإدارة الإلكترونية الحديثه .	٨١	٨٤	٢.٤٤	٠.٥٥٤	*٧٠.٧
٢	يؤهل التدريب أثناء الخدمة العاملين لحل ما يواجههم من مشاكل إداريه.	٨٤	٨٣	٢.٤٧	٠.٥٣٥	*٧٦.٢
٣	يساهم التدريب أثناء الخدمة التي تنفذها المديرية فى بناء مهارات إداريه جديده للعاملين بالمديرية .	٨٠	٨٦	٢.٤٤	٠.٥٤٤	*٧٣.٧
٤	يسهل التدريب أثناء الخدمة على العاملين تنفيذ الخطط الإداريه بشكل سهل وسريع .	٨٨	٧٦	٢.٤٨	٠.٥٦٧	*٦٩.٢
٥	يساهم التدريب أثناء الخدمة فى التنسيق بين الإدارات والأقسام بالمديرية .	٨٠	٨٥	٢.٤٤	٠.٥٥٤	*٧٠.٨
٦	يساهم التدريب أثناء الخدمة فى عدم التداخل فى الإختصاصات بين الأقسام الإداريه المختلفه .	٨٧	٧٩	٢.٤٨	٠.٥٤٦	*٧٣.٩
٧	يساهم التدريب أثناء الخدمة فى تحسين نظم الإتصالات الإداريه بين العاملين فى المديرية .	٨٩	٧٤	٢.٤٨	٠.٥٧٧	*٦٧.٢

* قيمة (كأ) الجدولية عند (٠.٠٥) = ٥.٩٩٠

كانت (كأ) المحسوبة أكبر من الجدولية مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية.

وتعزى الباحثة ذلك إلى أن التدريب أثناء الخدمة يؤهل العاملين لحل ما يواجههم من مشاكل إداريه وكيفية التعامل معها ومواجهتها وحلها بشكل علمى وسريع بشكل يزيد من فعالية الاداء للعاملين.

واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة دراسه زينب صالح العامرى ٢٠١٨ م أن البرامج التدريبية تقوم بوضع حلول مسبقه للعقبات و المشكلات التى قد تواجه العمل فى المركز الأولمبي.

أوضحت نتائج جدول (١٢) أن: قيمة (كأ) المحسوبة أكبر من الجدولية (٥.٩٩٠)، لجميع العبارات الخاصة بالمحور، حيث تراوحت قيمة (كأ) المحسوبة ما بين (٧٦.٢ : ٦٧.٢)، مما يظهر وجود فروق ذات دلالة احصائية فى كل العبارات، ومن نتائج المحور يتضح ان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لصالح الاختيار (نعم) بالنسبة للعبارات (١٦، ١٨، ٢٠، ٢١)، وبالنسبة لإختيار إلى حد ما بالنسبة للعبارات (١٥، ١٧، ١٩) حيث

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لمستوى فاعلية الأداء

(ن = ١٧٠)

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
٣	فاعليه الأداء الإدارى	١٧.٢٦٤٧	٢.٣٧٤	٨٢.٢%	مرتفع
	المستوى	منخفض	متوسط	مرتفع	
	فاعليه الأداء الإدارى	١١.٦ - ٧	١٦.٢ - ١١.٧	٢١ - ١٦.٣	

وتراوحت متوسطات استجابات عينة البحث نحو محاور الاستبيان بين (٢.١٦٣) وبنسبة (٧٢.١%) لمحور

أوضحت نتائج جدول (١٣) أن: مستوى استجابات عينة البحث نحو الاستبيان ككل مرتفع بمتوسط حسابي (٢.٤٤٣) وبنسبة (٨١.٤%)،

٣ - عرض وتفسير ومناقشة نتائج التساؤل الثالث: هل توجد علاقة داله إحصائية بين التدريب أثناء خدمه بمحاوره وفاعلية الأداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضه بمحافظه الدقهليه ؟

للتحقق من صحة التساؤل الثالث إحصائياً قام الباحثون بحساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات الخاصة بالدراسة المتمثلة في استجابات العاملين للتدريب أثناء خدمه بمحاورها، وفاعلية الأداء ، كما موضح في جدول (١٤).

رضا العاملين إلى (٢.٧٦٤) وبنسبة (٩٢.١%) لمحور المشاركة والعمل الجماعي.

وتعزي الباحثة ذلك إلى أن الأداء الإداري للعاملين جاء بشكل مرتفع نظراً لأن طبيعة العمل داخل المديرية تتطلب المشاركة المعرفية وتبادل المعلومات والعمل الجماعي لإنجاز العمل وتحسين جودة وفاعلية الخدمات التي تقدمها الأقسام المختلفة داخل المديرية.

لذا قد تحققت الباحثة من نتائج التساؤل الثاني:

ما مستوى فاعلية الأداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضه بمحافظه الدقهليه ؟

جدول (١٤)

قيم معاملات الارتباط بين التدريب أثناء خدمه و الأداء الإداري لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضه بالدقهليه (ن=١٧٠)

التدريب أثناء الخدمة					المتغيرات
الدرجة الكلية	تقويم البرامج التدريبية	تخطيط البرامج التدريبية	محتوى البرامج التدريبية	أهداف البرامج التدريبية	فاعلية الأداء
**٠.٥٢٢	**٠.٤٠٩	**٠.٤٤٧	**٠.٤٤٩	**٠.٣٤٢	

(*) دالة عند مستوى ٠.٠٥

مهارات إدارية جديدة للعاملين تساهم في رفع معدلات الأداء لديهم.

والتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسته محمود عبد الهادي عبد الحميد محمد ٢٠٢١ م أن عقد دورات تدريبية مستمره ومنتظمة تساهم في الأرتقاء بمستوى العاملين.

لذا قد تحققت الباحثة من نتائج التساؤل الثالث:

هل توجد علاقة داله إحصائية بين التدريب أثناء خدمه بمحاوره وفاعلية الأداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضه بمحافظه الدقهليه ؟

يتضح من جدول (١٤)، ما يلي:

توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين التدريب أثناء الخدمة بمحاورها وفاعلية الأداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضه.

توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين الدرجة الكلية للتدريب أثناء الخدمة بمحاورها وفاعلية الاداء للعاملين بمديرية الشباب والرياضه.

ويعزي الباحثون ذلك إلى أنه تمكن برامج التدريب أثناء خدمه من جوده أداء العاملين داخل مديريةية الشباب والرياضه، بالإضافة إلى أنه يساهم في تعزيز دافعية العاملين لإنجاز الأعمال المطلوبه وبناء

استنتاجات وتوصيات البحث :

أولاً : الاستنتاجات :

- تهتم مديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية بالتدريب أثناء الخدمة كوسيلة لتحقيق التميز التنافسي للمديرية
- تتواكب أهداف برامج التدريب أثناء الخدمة بالمديرية مع البرامج التي تقدمها وزارة الشباب والرياضة.
- يوجد اهتمام من قبل المديرية بمعرفة احتياجات ورغبات العاملين بالإضافة إلى متطلبات العمل قبل التخطيط في وضع برامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين.
- توجد خطة مستقبلية لبرامج التدريب وفق احتياجات العاملين.
- توجد أليه متابعة من قبل وزاره الشباب والرياضة بعد إنتهاء البرامج التدريبية من خلال أخذ آراء العاملين.
- يسهل التدريب أثناء الخدمة على العاملين تنفيذ الخطط الإداريه بشكل سهل وسريع
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين التدريب أثناء الخدمة بمحاورها وفاعلية الأداء للعاملين بمديريات الشباب والرياضة.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين الدرجة الكلية للتدريب أثناء الخدمة بمحاورها وفاعلية الاداء للعاملين بمديريات الشباب والرياضة.

ثانياً : توصيات البحث :

استناداً إلى ما توصل إليه البحث ، وفي ضوء فروض البحث ، يقدم الباحثون هذه التوصيات لمديرية الشباب والرياضة محافظة الدقهلية كما يلي :

- العمل على الاهتمام عند التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة مراعاة عدم التداخل في الإختصاصات بين الأقسام الإدارية المختلفة.
- مراعاة بناء مهارات إدارية جديدة للعاملين بالمديرية وذلك أثناء التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة التي تنفذها المديرية.
- الاهتمام ببرامج التدريب أثناء الخدمة التي تساعد العاملين على التوافق مع متطلبات الإدارة للإلكترونية الحديثه
- وضع آلية متابعة من متابعه من قبل وزاره الشباب والرياضة بعد إنتهاء البرامج التدريبية من خلال أخذ آراء العاملين.

قائمه المراجع :

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- ١- أحمد محمد عبد المحسن وحسين زايد : دراسته تحليليه لبرامج التدريب أثناء الخدمة للعاملين بمجال الشباب والرياضة : دراسته مقارنه ، المجله العلميه للتربيه البدنيه ، ع ٨٨ ، كليه التربيه الرياضيه للبنين ، جامعه حلوان ٢٠٢٠
- ٢- أشرف حامد : أثر التدريب في رفع كفاءه الاداء الإداري ، دراسة لشركة التأمين الإسلامية بالخرطوم ٢٠٠٨ م.
- ٣- أيمن محمد أحمد حسين ربيع : نظام إلكترونى مقترح لتطوير الاداء الأدارى للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظه

- الدقهليه ، رساله دكتوراه ، جامعه المنصوره
كلية التربية الرياضييه ، ٢٠١٩ م .
- ٤- تغريد النخيل : التطوير المهني للموارد
البشرية في المؤسسات التعليمية ، مجله بحوث
عربيه في مجالات التربيه النوعيه ، عدد ١٦ ،
رابطه التربويين العرب ، ٢٠١٩ .
- ٥- حازم محمد منصور: برامج التدريب أثناء
الخدمه وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأخصائي
الرياضي للجميع بمديريات الشباب والرياضه ،
جامعه المنصوره. ٢٠١٢ م .
- ٦- حسام على : أثر تطبيق الجودة الشاملة على
الاداء الإداري للمنظمات . الفكر الشرطي ، مج
٢٥ ، عدد ٩٨ ، القيادة العامة لشرطه الشارقة ،
٢٠١٦
- ٧- حسن الشافعي: الإدارة الاستراتيجية
والتخطيط الاستراتيجي في التربية البدنية
والرياضية دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،
الإسكندرية ٢٠٠٧
- ٨- حمدي الصباغ، ٢٠٠٥م: فاعلية دورة مديري
المدارس في تنمية القدرة على القيادة التربوية
لدى مديري المدارس الابتدائية بالمدينة المنورة،
مجلد ٤ ، عدد ١ ، مجلة كلية المعلمين.
- ٩- رئاسه الجمهوريه : قانون رقم (٧١) لسنة
٢٠١٧ م بإصدار قانون الرياضه الجريده
الرسميه - العدد (٢) الصادر في ٣١ مايو
٢٠١٧ م .
- ١٠- طارق محي الدين إبراهيم مشرف : معوقات
برامج التدريب أثناء الخدمة للأخصائيين
الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة
بورسعيد : دراسة تقويمية ، المجلة العلمية
- للبحوث والدراسات في التربية الرياضية ،
جامعه بورسعيد ، كلية التربية الرياضييه ، ع ٣٧
، ٢٠١٩ م .
- ١١- عادل صالح ومؤيد السالم : إداره الموارد
البشريه ، مدخل استراتيجي ، الطبعة الثالثه ،
الاردن ، أريد ، عالم الكتاب الحديث للنشر
والتوزيع ، ٢٠٠٩ م .
- ١٢- عبد الله الغامدي:، تقويم برامج تدريب مديري
المدارس أثناء الخدمة ومدى تحقيقها لأهدافها
من وجهة نظر المتدربين في ضوء بعض
المتغيرات، مجلد ٧٦ ، عدد ٢١ ، مجلة الخليج
العربي، ٢٠٠١ م .
- ١٣- عبيد أنور رضوان : الأداء الإداري لرؤساء
الأقسام العلميه بجامعه بنغازي ، جامعه بنغازي
، مجله كلية التربية العلميه ، العدد ٢ ، ٢٠١٦ م
- ١٤- عبيد فتحي : تطوير الاداء الإداري في كليات
التربية بجامعه قناه السويس في ضوء اداره
الجودة الشاملة ، رساله ماجستير غير منشوره
، كلية التربية بورسعيد ، ٢٠٠٥ .
- ١٥- قصي فوزي خلف : قياس الأداء الإداري
لإداري الأندية الرياضييه من وجهه نظر
المدريون ، مجله القادسيه لعلوم التربيه
الرياضيه ، عدد ٢ ، مج ١١ ، ٢٠١١ م .
- ١٦- محمد السيد إسماعيل (٢٠١٦) : دور برامج
التدريب أثناء الخدمة في تنمية الكفايات المهنيه
لأخصائي الرياضه للجميع بمديريات الشباب
والرياضه ، رساله دكتوراه ، كلية التربية
الرياضيه للبنين ، جامعه حلوان .
- ١٧- محمد جمال الدين: الإبداع الإداري لدى قيادات
مديرية الشباب والرياضة ببني سويف: دراسة

- Abstracts – international – Section
, Syracuse U., us , vol 67, 2007.
- 22- Olorunsola E.O and Belo :
Administrative Challenges And
principals Managerial effectiveness
in Ogun State public Secondary
School , international Journal of
Educational Administration And
Policy Studies , Department of
Educational Management , EKiti
State Unversity , Ado- Ekiti , Ekiti
state, Nigeria, 9 April,2018
- 23-Oluremi ,O.f: principals
performance of administrative
tasks as a correlation of teachers
job Effectivveness in Osun state
Secondary school, Nigeria, EPR A
International journal of Economic
and Business Review vol
4,Issu6,june,2016.
- تحليلية، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم
الرياضة، عدد ٨١، كلية التربية الرياضية،
جامعة حلوان، ٢٠١٧.
- ١٨- مصطفى محمود أبو بكر : المدير المعاصر
وإداره الأعمال فى بيئه العولمه المعاصره ، الدار
الجامعيه ، ٢٠٠٣ م .
- ١٩- نبيل ندا وآخرون : استراتيجيه لتطوير الأداء
الإداري بإدارة النشاط الرياضي بجامعة بنها،
مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، مجلد ٢٦،
كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، ٢٠٢٠ م .
- ثانياً : المراجع باللغه الأجنبية :
- 20- Beetham , Baily (2006) Academic
&Educational development , kogan
page , London.
- 21-. Arboliro , Louren , Allyn : An
Service Training on Child Abuse
for Classroom Teachers What is
The Effectiveness of Mandated
Training ? Phd, Dissertation-

ABSTRACT

Training during service and relationship to the effectiveness of performance for workers in the Directorate of Youth and Sports Dakahlia Governorate

Nani Mohamed Mohamed Fekry Abdel Salam

Master's researcher, Department of Sports Administration -
Faculty of Physical Education - Mansoura University

Prof. Dr. Amr Mohamed Hamed Zaher

Assistant Professor, Department of Sports
Administration - Faculty of Physical Education -
Mansoura University

Prof. Dr. Ahmed El-Sayed Ali El-Husseini

Assistant Professor, Department of Sports Administration - Faculty of Physical Education - Mansoura University

The research aims to identify the Training during service and its impact on the effectiveness of performance for workers in the Directorate of Youth and Sports Dakahlia Governorate, and the researchers used the descriptive approach. Its strength is (30) and a basic sample of (170) workers in the Directorates of Youth and Sports in Dakahlia Governorate, and the results have concluded that there is a positive, statistically significant correlation at the level of 0.05 between in-service training in its axes and the effectiveness of performance for workers in the Directorates of Youth and Sports, and there is a positive correlation. Statistically, at the level of 0.05, between the total score of in-service training in its aspects and the effectiveness of administrative performance. The most important recommendations were paying attention to in-service training programs that help workers to comply with the requirements of modern electronic management, and setting up a follow-up mechanism by the Ministry of Youth and Sports after the end of training programs by taking the opinions of workers.

Keywords: Training during service - performance effectiveness - youth and sports directorates.