

المتطلبات المهنية لمديري حمامات السباحة بجمهورية مصر العربية

- ١- أ.م.د/هيثم محمد أحمد حسنين
- ٢- د/ محمد محمود علي النجار .
- ٣- محمد أحمد محمد منصور .
- ٤- الباحث/ مصطفى أشرف قرطام .

مقدمة البحث :

يشهد العالم منذ مطلع هذا القرن تحولات هائلة شملت كل أوجه ومجالات الحياة، حيث أنه في كل يوم يظهر على مسرح الحياة تغييرات، ومعطيات جديدة تحتاج إلى خبرات جديدة، وفكر جديد ومهارات جديدة للتعامل معها بنجاح. مما يتطلب معه إعادة النظر مفهوما، ومحتوى وأسلوبا، لمواجهة التحديات المعاصرة والمستقبلية.

وتتوقف كفاءة وفاعلية المؤسسة في إنجاز وظائفها وتحقيق أهدافها على عدد من العوامل، من أهمها كفاءة أداء أعضاء هيئتها الذين ينظر إليهم على أنهم قلب منظومة العمل وعليهم يتوقف نجاحها أو فشلها. ومع تعدد وظائف وأهداف المؤسسة ازدادت تبعا لذلك الأدوار الملقاة على عاتقهم، فأصبحت أكثر تعقيدا وأشد صعوبة. فلم تعد أدوارهم مقتصرة على تطوير مهارات وقدراتهم ، بل أصبحوا مسئولين عن توجيه أفكارهم وإكسابهم ثقتهم بأنفسهم. كما أنهم مسئولون عن تقديم الأبحاث العلمية التي تساهم في تقدم وتطور المعرفة، وتحقيق التنمية الشاملة للمؤسسة والمجتمع معا. أضف إلى ذلك مسؤوليتهم تجاه المهام الإدارية التي يكفون بها كعضوية اللجان، أو رئاسة الأقسام، أو إدارة المؤسسة ، ولا تتوقف أدوارهم عند هذا الحد، فهم مطالبون بتقديم الاستشارات لمؤسسات ، والمساهمة الفعالة في أنشطته العلمية والمهنية والاجتماعية، واقتراح الحلول للمشكلات التي تعترضه.

والعملية الإدارية كما هي عملية إنسانية واجتماعية وتعاونية ، فإنها أيضا عملية تربية تستهدف من ناحية تربية وتنمية العاملين والمنتصلين بها وتسعى من ناحية أخرى إلى تحقيق الأهداف للمجتمع والمنظمة التي توجد بها .

كما تهدف الإدارة في المنظمات المتقدمة إلي تنمية العلاقات بين المنظمة والعاملين لضمان استمرار القوى العاملة بها ، وخاصة من ذوى المهارات والتخصصات الحاكمة وتنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد، وإيجاد الدافع لديهم لبذل مزيد من الجهد والأداء وأصبح من الوسائل المهمة لتحقيق ذلك هو تحقيق الرضا عن العمل وتنمية مشاعر الانتهاج والسلوك الانتمائي لدى العامل.

ويعد العنصر البشري هو المورد الأساسي الذي تعتمد عليه المنظمات المتقدمة في تحقيق أهدافها بنجاح ، فالعقل والمجهود البشري هو المسئول الأول عن توليد الأفكار المبتكرة وتطويرها وإخراجها إلى حيز التنفيذ في صورته إنتاج وخدمات ومهما بلغت درجة تطور الآلات والمعدات فسيبقى العنصر البشري هو السبب في إيجادها والقادر على تشغيلها بكفاءة ، ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الحديثة بالغة الأثر في كل من الفرد والمنظمة والمجتمع ، فالفرد عندما يشعر بالرضا ينعكس ذلك على أداءه لعمله فيؤديه بنجاح وينعكس كذلك على جوانب حياته الأسرية والاجتماعية فيشعر بالسعادة والنجاح ، والمنظمة التي يكون موظفوها راضيين عن وظائفهم تتمتع بالاستقرار والقدرة على تحقيق مستويات إنتاجية عالية وتحقيق الأهداف الموضوعية ، والمجتمع الذي يكون أفراد راضيين عن وظائفهم وجوانب حياتهم الأخرى يكون مجتمعاً متقدماً لذا فإن الفهم الصحيح للرضا الوظيفي ضروري لمصلحة الفرد والمنظمة والمجتمع.

ويذكر **جمال محمد على يوسف** أن إدارة النشاط الرياضي كواحدة من أهم قطاعات الإدارة في المجال الرياضي في حاجة لإعادة صياغة الفكر الإداري في المجال الرياضي ، وتحويلة من فكر إداري تقليدي إلى فكر إداري حديث يتماشى مع متطلبات القرن الحادي والعشرين ، أضف إلى ذلك من المقومات الأساسية لمواجهة التحديات السابق الإشارة إليها البدء في المخرجات وليس المدخلات كما كان الأمر في الإدارة التقليدية ، وأن يتسم عمل الإدارة الحديثة بالهيئات الرياضية بالابتكار وتبنى شعار البحث عن التميز وأن يكون محك التقييم كفاءة وكم الانتاج الإداري والفني .

مشكلة البحث :

بالرغم من تنوع المراحل المختلفة المستخدمة عالمياً في عملية التقييم والاعتماد للمؤسسات الرياضية فإن جميع هذه المداخل تتفق على المضمون الذي يجب أن يحتوي عليه التقييم والاعتماد والذي يركز بصفة أساسية على ضرورة التحقق من قدرة المؤسسة الرياضية على الأداء بكفاءة لتحقيق رسالتها التي تفسر أسباب وجودها في المجتمع وفي نفس الوقت التحقق من مستوى فاعلية العملية الادارية التي تمثل نشاطها الأساسي الذي يحدد طبيعتها ويمكنها من تلبية توقعات المستفيدين والمجتمع بوجه عام.

وعملية التقييم والاعتماد للمؤسسات الرياضية في جمهورية مصر العربية تقوم على محورين أساسيين هي القدرة المؤسسية والفاعلية الادارية ويتضمن كل محور من هذين المحورين مجموعة من المعايير التي حددتها الهيئة القومية لعملية التقييم الذاتي الشامل للمؤسسة الرياضية ويشمل محور القدرة المؤسسية على ثمانية معايير تتمثل في التخطيط الإستراتيجي والهيكل التنظيمي والقيادة والحوكمة والمصادقية والأخلاقيات والجهاز الإداري والموارد المالية والمادية والمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة وأخيراً التقييم المؤسسي وإدارة الجودة.

ومما سبق نجد أن الجهاز الإداري في المؤسسة الرياضية أحد معايير التقويم والاعتماد وذلك لتحقيق القدرة المؤسسية والذي تتحدد مؤشرات في تنمية القيادات الإدارية والعاملين ونظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.

وبذلك يمتد التقويم والاعتماد في المؤسسة الرياضية ليشمل كافة العاملين بالمنظمة لزيادة إنتاجيتهم ورفع كفاءة أدائهم وذلك من خلال مسئولية كل العاملين بالمنظمة بحسب أدائهم للوظائف والمهام المطلوبة . لذلك جاءت الدراسة للتعرف على المتطلبات المهنية اللازمة لمديري حمامات السباحة .

أهمية البحث :

الأهمية العلمية :

– فتح آفاق جديدة حول أهمية ودور مديري حمامات السباحة والمتطلبات المهنية لهم .

الأهمية التطبيقية :

– تقدم فرصة لوعي ممارستهم وأنماطهم القيادية ، وذلك لتوظيف هذه الأنماط بفاعلية.

– تسهم هذه الدراسة في التعرف على المتطلبات المهنية لديهم .

هدف البحث :

يهدف البحث للتعرف على المتطلبات المهنية لمديري حمامات السباحة من خلال :-

– بناء مقياس للمتطلبات المهنية لمديري حمامات السباحة .

تساؤلات البحث :

١- ماهي المتطلبات الشخصية لمديري حمامات السباحة؟

٢- ماهي المتطلبات المهنية لمديري حمامات السباحة؟

٣- ماهي المتطلبات الأخلاقية والقيمية لمديري حمامات السباحة؟

٤- ماهو التقويم لمديري حمامات السباحة؟

مصطلحات البحث :

متطلبات Requirement:

يعرف معجم "أوكسورد Oxpord" المتطلب بأنه شيء تحتاجه أو يجب وجوده أو يجب أن تمتلكه

(١١٦ : ٥٤٢)

ويعرف أيضاً قاموس المورد المتطلبات على أنه حاجة أو مطلب، يتطلب شرط أساسي ضروري مستلزم

أو شيء ضروري (٧٧٩ : ٨٤).

هو الشيء الذي يشترط تواجده أو يحتاج إليه أو هو شرط مطلوب (٥ : ٤٧).

كما عرفه أحمد زكي بدوي بأنه: "المؤهلات العقلية والاستعدادات البدنية المطلوبة في الشخص الذي سيوكل إليه وظيفه ما" (٤ : ٣٥٥)

ويقصد بالمتطلبات في ضوء الدراسة الحالية الشروط أو الأشياء الواجب توافرها للممارسة المهنية لمديري حمامات السباحة (المتطلبات الشخصية- المتطلبات المهارية - المتطلبات الاخلاقية والقيمية- التقييم).
الدراسات السابقة :

١- سعيد معلا العمري ٢٠٠٣ م (٢٩) وكان عنوانها " المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة مسحية على المؤسسة العامة للمواني" ومن اهم اهدافها التعرف على المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية وفوائدها. و المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي التحليلي وكانت اهم النتائج العاملون بالمؤسسة يدركون مفهوم الإدارة الإلكترونية. و تطوير التنظيم الإداري والمعاملات الحكومية. و توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية التوعية والتنقيف وإصدار التشريعات أهم المعوقات تمثلت في "معوقات تكنولوجيا-مالية-بشرية-إدارية"
٢- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ٢٠٠٤ م (٣٧) وكان عنوانها " متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية دراسة تطبيقية على ميناء دمياط" ومن اهم اهدافها تحديد متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية بميناء دمياط. و تحليل اتجاهات العاملين بالأجهزة العاملة المختلفة نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وكانت اهم النتائج أهمية الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية.

توعية المسؤولين بالميناء على أهمية الاعتماد على تطبيق الإدارة الإلكترونية توفير المناخ الصحي لنشر ثقافة الإدارة الإلكترونية من خلال إقامة الندوات واللقاءات.

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته باستخدام الأسلوب المسحي، نظراً لملائمته لطبيعة عينة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي من مديري حمامات السباحة بجمهورية مصر العربية .

عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية، تم إجراء الدراسة الاساسية علي عينة قوامها (٧٠) مدير، كما تم إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها (٢٠) مدير من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية.

أدوات جمع البيانات :

استخدم الباحث في جمع البيانات :-

— مقياس المتطلبات المهنية لمديري حمامات السباحة بجمهورية مصر العربية "اعداد الباحث".

الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بتطبيق الدراسة الاستطلاعية الأولى من خلال الفترة (٢٣/٨/٢٠٢٠م) الي الفترة (٣/٩/٢٠٢٠م) على عينة عشوائية من مديري حمامات السباحة بجمهورية مصر العربية وقوامها (٢٠) مدير خارج عينة البحث الأساسية بهدف:

- التأكد من وضوح وفهم العينة لعبارات المقياس.
- توضيح طريقة الإجابة على عبارات المقياس.

الدراسة الأساسية :

قام الباحث بتطبيق الدراسة الأساسية بعد حساب المعاملات العلمية لمقياس البحث من خلال الفترة (١٣/٩/٢٠٢٠م) الي الفترة (٢٦/١١/٢٠٢٠م) على عينة اساسية وقوامها (٧٠) مدير .
أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات :

تم تحليل البيانات المستخلصة من هذا البحث وفقاً للأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- النسبة المئوية.
- الأهمية النسبية.
- كا^٢

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

عرض النتائج :

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الأول:

ينص هذا التساؤل علي ينص هذا التساؤل على (ماهى المتطلبات الشخصية لمديري حمامات السباحة)؟



وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديرى لدرجة عينة البحث على عبارات استبيان (المتطلبات المهنية) ورصدت نتائج ذلك فى الجدول التالية :



جدول (١)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على المحور الاول (المتطلبات الشخصية)

ن=٧٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	ك ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يجب أن يتوفر لدى مديري حمامات السباحة اللباقة في الحديث	٦٥	٩٢.٨٦	١	١.٤٣	٤	٥.٧١	٩٥.٧١	٢٠١	١١١.٨٠
٢	يجب أن يتوفر لدى مديري حمامات السباحة معرفة خصائص العمل واحتياجاته.	٦٤	٩١.٤٣	٢	٢.٨٦	٤	٥.٧١	٩٥.٢٤	٢٠٠	١٠٦.٤٠
٣	يجب أن يتوفر لدى مديري حمامات السباحة المرونة في التعامل	٦٤	٩١.٤٣	٣	٤.٢٩	٣	٤.٢٩	٩٥.٧١	٢٠١	١٠٦.٣١
٤	يجب أن يكون مديري حمامات السباحة قادر علي السيطرة علي أعصابه عند الغضب.	٦٢	٨٨.٥٧	٤	٥.٧١	٤	٥.٧١	٩٤.٢٩	١٩٨	٩٦.١١
٥	يجب أن يتوفر لدى مديري حمامات السباحة التواضع عند التعامل مع غيره	٦٤	٩١.٤٣	٢	٢.٨٦	٤	٥.٧١	٩٥.٢٤	٢٠٠	١٠٦.٤٠
٦	يجب أن يتوفر لدى مديري حمامات السباحة الذكاء وقوة الملاحظة.	٦٣	٩٠.٠٠	٢	٢.٨٦	٥	٧.١٤	٩٤.٢٩	١٩٨	١٠١.٣٤
٧	مديري حمامات السباحة لديه القدرة علي التأثير في الآخرين.	٦٢	٨٨.٥٧	١	١.٤٣	٧	١٠.٠٠	٩٢.٨٦	١٩٥	٩٦.٨٩



تابع جدول (١)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على المحور الاول (المتطلبات الشخصية)

ن=٧٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٨	يجب أن يكون مديري حمامات السباحة قادر على تحليل الأوضاع القائمة فى حمام السباحة	٦٠	٨٥.٧١	٣	٤.٢٩	٧	١٠.٠٠	١٩٣	٩١.٩٠	٨٦.٧٧
٩	يجب أن يكون لديه الرغبة التلقائية لتحمل المسؤولية.	٦٥	٩٢.٨٦	١	١.٤٣	٤	٥.٧١	٢٠١	٩٥.٧١	١١١.٨٠
١٠	ان يكون قادر على وضع الحلول العملية للمشكلات العصرية التي تعاني منها حمامات السباحة	٦٠	٨٥.٧١	٣	٤.٢٩	٧	١٠.٠٠	١٩٣	٩١.٩٠	٨٦.٧٧
١١	ان يكون قادر على الاستفادة من الوسائل التكنولوجية.	٦٢	٨٨.٥٧	٤	٥.٧١	٤	٥.٧١	١٩٨	٩٤.٢٩	٩٦.١١
١٢	علاقته الشخصية مع العاملين مشمولة بالرعاية	٦٠	٨٥.٧١	٣	٤.٢٩	٧	١٠.٠٠	١٩٣	٩١.٩٠	٨٦.٧٧
١٣	يعى ويدرك مديري حمامات السباحة بان الرعاية المهنية تتمثل فى النصح والارشاد للعاملين	٥٨	٨٢.٨٦	٤	٥.٧١	٨	١١.٤٣	١٩٠	٩٠.٤٨	٧٧.٦٠
١٤	يدرك مديري حمامات السباحة بان يقوم بمساعدة العاملين على اجتياز وحل مشكلاتهم	٥٢	٧٤.٢٩	٦	٨.٥٧	١٢	١٧.١٤	١٨٠	٨٥.٧١	٥٣.٦٠



٣٦.٢٠	٨٢.٨٦	١٧٤	١٨.٥٧	١٣	١٤.٢٩	١٠	٦٧.١٤	٤٧	١٥	يعمل على تحسين أداء العاملين وتقدمهم المهني والوظيفي
٥٧.٦٣	٨٩.٥٢	١٨٨	٧.١٤	٥	١٧.١٤	١٢	٧٥.٧١	٥٣	١٦	يتمتع بالفهم وتقبل التحدي وبناء الثقة بالنفس
٤٦.٤٩	٨٤.٢٩	١٧٧	١٨.٥٧	١٣	١٠.٠٠	٧	٧١.٤٣	٥٠	١٧	يمثل الدافع للرعاية المهنية في تحقيق المنفعة لجميع الاطراف داخل حمامات السباحة
٥٦.٧٧	٨٨.٥٧	١٨٦	١٠.٠٠	٧	١٤.٢٩	١٠	٧٥.٧١	٥٣	١٨	يقدم الدعم الوظيفي مثل الكفاءة والامداد بالمعلومات للمساعدة في تحقيق الاهداف المهنية

٨٠ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١



يتضح من جدول (١) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (المتطلبات الشخصية) لاستبيان (المتطلبات المهنية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٨٢.٨٦%، ٩٥.٧١%)

يتضح من الجدول (١) الخاص بالدلالة الاحصائية لاستجابة عينة البحث حول عبارات المحور الاول " المتطلبات الشخصية " لاستبيان " المتطلبات المهنية " وقد تتراوح ما بين (٨٢.٨٦%، ٩٥.٧١%). حيث جاءت العبارتين رقم (١، ٣، ٩، ١٥) والتي تتصان على (يجب أن يتوفر لدى مديري حمامات السباحة اللباقة في الحديث)، (يجب أن يتوفر لدى مديري حمامات السباحة المرونة في التعامل)، (يجب أن يكون لديه الرغبة التلقائية لتحمل المسؤولية)، (يعمل على تحسين أداء العاملين وتقديمهم المهني والوظيفي) والتي تمثل اقل واكبر اهمية نسبية .

والشخصية هي وحدة الحياة النفسية، ودراستها يقصد به الاهتمام بالصفات الخاصة بكل فرد والتي تجعل منه وحدة متميزة عن غيره من حيث العوامل المختلفة التي تفاعلت مع بعضها فأدت إلى الأسلوب الخاص من السلوك، وهو الطابع الذي لا يشترك فيه شخصان اشتراكاً كاملاً في جميع النواحي. (٥٣ : ٢٦١)

ويرى أحمد عزت راجح (١٩٩٥م) أن الشخصية جملة الصفات الجسمية والعقلية والمزاجية والاجتماعية والخلقية التي تميز الشخص عن غيره تميزاً واضحاً (٧ : ٤٥٧) وبالرغم من أن مفهوم الشخصية كاستجابة قد يرتبط ببعض المظاهر السلوكية الموضوعية في المواقف الاجتماعية المختلفة والتي يمكن دراستها وقياسها ببعض الوسائل، إلا أن بعض العلماء يرون أن الأخذ بمفهوم الشخصية كاستجابة يثير بعض الصعوبات مثل تشابه استجابات أكثر من فرد تجاه مثيرات مختلفة ومتباينة، الأمر الذي قد يشير إلى عدم دقة تعريف الشخصية من حيث إنها استجابة. (٦٤ : ٧٨)

وبهذا يتحقق التساؤل الاول الذي ينص على :-

ماهي المتطلبات الشخصية لمديري حمامات السباحة؟



جدول (٢)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على المحور الثاني (المتطلبات المهارية)

ن=٧٠

م	العبارة	نعم		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديري	كا
		ك	%	ك	%			
١	يجب أن يكون مديري حمامات السباحة لديه القدرة على الإصغاء الجيد	٦٠	٨٥.٧١	٩	١٢.٨٦	١	١.٤٣	٨٧.٨٠
٢	يجب أن يكون مديري حمامات السباحة لديه القدرة على الملاحظة والتجاوب والتعاطف الآخر	٥٧	٨١.٤٣	٤	٥.٧١	٩	١٢.٨٦	٧٣.٤٠
٣	يجب أن يكون مديري حمامات السباحة لديه القدرة على فهم ديناميكية الاعبين	٥٨	٨٢.٨٦	٧	١٠.٠٠	٥	٧.١٤	٧٧.٣٤
٤	يجب أن يكون مديري حمامات السباحة قادر على تقبل الآخرين كما لا كما ينبغي أن يكونوا.	٥٥	٧٨.٥٧	٨	١١.٤٣	٧	١٠.٠٠	٦٤.٤٩
٥	يجب أن يكون مديري حمامات السباحة قادر على دمج المعرفة مع قيم المهنة و المهارة في انتقاء المعارف.	٥٩	٨٤.٢٩	٦	٨.٥٧	٥	٧.١٤	٨١.٨٠
٦	يجب أن يكون مديري حمامات السباحة قادر على مهارات تكوين العلاقات المهنية الناجحة.	٥٩	٨٤.٢٩	٣	٤.٢٩	٨	١١.٤٣	٨٢.٣١
٧	يجب أن يكون مديري حمامات السباحة لديه القدرة على تصميم برامج تطوير حمامات السباحة والتخطيط الجيد لها.	٥٤	٧٧.١٤	٧	١٠.٠٠	٩	١٢.٨٦	٦٠.٥٤
٨	قادر على وضع الخطط والسياسات المرتبطة بتنمية حمامات السباحة	٥٤	٧٧.١٤	٩	١٢.٨٦	٧	١٠.٠٠	٦٠.٥٤



٦٩.٣٧	٨٨.٥٧	١٨٦	١٤.٢٩	١٠	٥.٧١	٤	٨٠.٠٠	٥٦	حضور برامج تدريبية منظمة ومخططة في مجال الادارة الرياضية	٩
٥٠.٢٦	٨٤.٧٦	١٧٨	١٨.٥٧	١٣	٨.٥٧	٦	٧٢.٨٦	٥١	قادر على امتلاك المعرفة بالتحديات التي تواجهه العملية الادارية ومواجهتها	١٠
٤٦.٠٦	٨٤.٧٦	١٧٨	١٧.١٤	١٢	١١.٤٣	٨	٧١.٤٣	٥٠	قادر على تحديد الاحتياجات التدريبية بطرق علمية دقيقة	١١
٦٨.٦٩	٩٠.٤٨	١٩٠	٨.٥٧	٦	١١.٤٣	٨	٨٠.٠٠	٥٦	قادر على دعم ميزانية التنمية المهنية لتحقيق أكبر قدر من النمو المهني للعاملين	١٢

كا^٢ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (٢) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (المتطلبات المهنية) لاستبيان (المتطلبات المهنية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٨٤.٧٦%، ٩٤.٧٦%)

يتضح من الجدول (٢) الخاص بالدلالة الاحصائية لاستجابة عينة البحث حول عبارات المحور الثاني " المتطلبات المهنية " لاستبيان " المتطلبات المهنية " وقد تتراوح ما بين (٨٤.٧٦%، ٩٤.٧٦%) حيث جاءت العبارتين رقم (١، ١٠، ١١) والتي تتصان على (يجب أن يكون مديري حمامات السباحة لديه القدرة على الإصغاء الجيد)، (قادر على امتلاك المعرفة بالتحديات التي تواجهه العملية الادارية ومواجهتها)، (قادر على تحديد الاحتياجات التدريبية بطرق علمية دقيقة). والتي تمثل اقل واكبر اهمية نسبية .

ومن منطلق أن عملية الاتصال تساهم في فعالية المنظمات التنموية وتمكينها في مجالات متعددة بالإضافة إلى أنها تتيح تبادل الخبرات الإدارية والتنظيمية والتحويلية والبشرية فهناك ضرورة لتبادل الخبرات بينها من أجل الوصول إلى أهدافها، فلتطوير أداء هذه المنظمات يجب فتح قنوات اتصال بين فريق العمل الموجود في المنظمة وكذلك المنظمات الأخرى في المجتمع، من خلال المقابلات والمناقشات وحلقات النقاش والاجتماعات والزيارات لتحقيق التفاعل بين المنظمات.

ولقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن مستوى مهارة الاتصال لدي المديرين يتمثل في مساعدة الجمعيات على تبادل الخبرات فيما بينها، توصيل المقومات بشكل بسيط، توصيل القرارات في الوقت المناسب، العمل على تكوين قنوات الاتصال متنوعة بين الإدارة والجمعية، تنظيم اللقاءات مع المسؤولين، الحرص على أن يكون هو حلقة الوصل بين الجمعيات والإدارة، مساعدة الجمعيات الحصول على المقومات التي تقيدها في تحقيق أهدافها (٩١: ١٢١٠).

بالإضافة إلى أن المنظمة التنموية يجب أن تعتمد في أهدافها وبرامجها وأنشطتها على الأسلوب العلمي، وهذه الناحية قد يكون فيها بعض القصور نتيجة لنقص المهارة في إجراء البحوث، بالإضافة إلى أن من معايير جودة المنظم إجادة استخدام الإحصاء. (٨٢: ٤٨٤).

بالإضافة إلى تبادل الزيارات بين الوحدات على مستوى المحافظة والجمهورية وتنظيم الندوات والمؤتمرات على مستوى المحافظة لدعم العلاقة بين القيادات التنفيذية (٨٧ : ٩).

ولعل هذه النتائج سالفة الذكر تتفق مع ما جاءت به دراسة K. N. Cheuing & E. R ،Canada. " (1992) (١٠٦) التي توصلت إلى أن المتدربين تحسن أدائهم المهني من خلال التطبيق المباشر لكل من المعارف والمهارات المهنية وقد ارتفع مستوى الأداء من ٤٠ % قبل التدريب إلى ٧٠ % أثناء



التدريب إلى ٨٠ % بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي وهذا يؤكد على ضرورة تحلي عينة البحث بمجموعة من المهارات المهنية خاصة في ظل التنوع الثقافي وتشير الديوان (٢٠٠٧) أن الإداري في المجال الرياضي لا يتعامل مع الأشياء ولكنه يتعامل مع أفراد وعلى ذلك فالعلاقات الإنسانية تعد المحور الرئيس لنجاح الإداري في أعماله كافة فالسلطة الإدارية تستمد من مواقع العمل حيث يصبح العاملون كأفراد هم الإدارة الفعالة لتنفيذ ما يجب أن يتم من أعمال. (٥٦) : (٣٣)

بينما ترى سهيلة عباس (٢٠٠٧) أن الإداري المنقهم لطبيعة عمله من خلال احترامه لنفسه وقدراته لا يبدي حتى الشعور في الرغبة لاستخدامها، ويعرف السيكولوجيون هذه الظاهرة بأنها حالة من ضعف الشخصية لدى بعض الأفراد إذ يصبحون في حاجة للتأثير على الآخرين باستخدام السلطة التي تمنحها الوظيفة الإدارية، وعلى النقيض من ذلك فالإداري الجيد يجب أن يتصف بالبساطة وروح التواضع والاهتمام بأداء الآخرين، ويجب على فلسفة الإداري أن تكون حاسمة فبينما تكمن سلطته من موقع عمله فان تقدم المكان الذي يعمل به وازدهاره يعتمد أولاً وأخيراً على الأفراد العاملين فيه. (٣٢ : ١٦)

وبهذا يتحقق التساؤل الثاني الذي ينص على :-

ماهي المتطلبات المهنية لمديري حمامات السباحة؟



جدول (٣)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على المحور الثالث (المتطلبات الأخلاقية والقيمية)

ن=٧٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	ك ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يقدم مديرى حمامات السباحة خدماته للاخرين بكل إخلاص	٥٦	٨٠.٠٠	٤	٥.٧١	١٠	١٤.٢٩	٨٨.٥٧	١٨٦	٦٩.٣٧
٢	لا يستغل مديرى حمامات السباحة علاقاته لتحقيق مكاسب شخصية	٥٤	٧٧.١٤	٥	٧.١٤	١١	١٥.٧١	٨٧.١٤	١٨٣	٦١.٢٣
٣	يزود أعضاء مجلس الادارة بالمعلومات الدقيقة والكاملة المتعلقة بمدى طبيعة الخدمات المتاحة داخل حمامات السباحة.	٥٧	٨١.٤٣	٨	١١.٤٣	٥	٧.١٤	٩١.٤٣	١٩٢	٧٣.٠٦
٤	يتجنب العلاقات أو الالتزامات التي تتعارض مع مصالح شخصية	٥٢	٧٤.٢٩	٦	٨.٥٧	١٢	١٧.١٤	٨٥.٧١	١٨٠	٥٣.٦٠
٥	يعمل على توفير قدر كاف من الخصوصية فى حمام السباحة	٥٢	٧٤.٢٩	٩	١٢.٨٦	٩	١٢.٨٦	٨٧.١٤	١٨٣	٥٢.٨٣
٦	يتعاون مديرى حمام السباحة مع رؤسائه لتحقيق المصالح والاهتمامات المهنية	٥٤	٧٧.١٤	٦	٨.٥٧	١٠	١٤.٢٩	٨٧.٦٢	١٨٤	٦٠.٨٠
٧	يتعامل مديرى حمام السباحة باحترام وأمانة مع الآراء المختلفة ويستخدم القنوات المناسبة للتعبير عن أحكامه على هذه الأمور.	٤٧	٦٧.١٤	٧	١٠.٠٠	١٦	٢٢.٨٦	٨١.٤٣	١٧١	٣٧.٧٤
٨	قادر على تحفيز العاملين تجاه العمل	٥٧	٨١.٤٣	٨	١١.٤٣	٥	٧.١٤	٩١.٤٣	١٩٢	٧٣.٠٦

من جدول (٣) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (المتطلبات الأخلاقية والقيمية) لاستبيان (المتطلبات المهنية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٨١.٤٣%، ٩١.٤٣%)

يتضح من الجدول (٣) الخاص بالدلالة الاحصائية لاستجابة عينة البحث حول عبارات المحور الثالث " المتطلبات الأخلاقية والقيمية " لاستبيان " المتطلبات المهنية " وقد تتراوح ما بين (٨١.٤٣%، ٩١.٤٣%) حيث جاءت العبارات رقم (٣، ٧، ٨) والتي تتصان على (يزود أعضاء مجلس الإدارة بالمعلومات الدقيقة والكاملة المتعلقة بمدى طبيعة الخدمات المتاحة داخل حمامات السباحة.)، (يتعامل مديري حمام السباحة باحترام وأمانة مع الآراء المختلفة ويستخدم القنوات المناسبة للتعبير عن أحكامه على هذه الأمور.)، (قادر على تحفيز العاملين تجاه العمل) والتي تمثل اقل واكبر اهمية نسبية .

وتأتي موافقة هذه النسبة الكبيرة من المشرفين الأكاديميين قد يرجع إلى إيمانهم بأهمية الجانب الأخلاقي في التأثير على شخصية المدير وأنه له علاقة أساسية بشخصيته كقوة كما أنه متطلب أساسي وضروري لا بد من توافره في المدير والسعي دائماً للاهتمام به ويؤثر بقوة على وجود الممارسة المهنية لخدمة الجماعة ويتفق ذلك مع دراسة خالد عبد الفتاح عبد الله (٢٠٠٦) (٢٣) والتي أكدت على ضرورة الالتزام بأخلاقيات الممارسة المهنية كمدخل لتحقيق جودة تعليم الخدمة الاجتماعية. كما تتفق أيضاً مع دراسة جمال خليل الدهشان (١٩٨٧) (١٨) والتي أكدت نتائجها ضرورة الالتزام بالأخلاقيات من جانب عضو هيئة التدريس عند التعامل مع الطلاب وتوفر القيم الإيجابية فيما بينهم.

ويعد مفهوم الأخلاق من المفاهيم المعقدة والمتداخلة والمتعددة الجوانب، بالإضافة إلى تعدد الاتجاهات العلمية في تناوله بالدراسة، ابتداءً من التحليل النفسي، مروراً بالمدرسة السلوكية، وليس انتهاءً بالنظريات المعرفية. ويرى الباحثون أن هناك بعدين أساسيين للأخلاق هما: العدالة والرعاية، Moshman ; (2005) (105) Gibbs, (2003) (95) ويقصد بالعدالة الإنصاف والمساواة في الحقوق؛ في حين أن الرعاية هي نسبية التركيز على احتياجات ورغبات الفرد في مقابل احتياجات الآخرين.

ويعرف "رست" Rest (1986) الحكم الأخلاقي على أنه العملية التي يحدد الفرد من خلالها الأمر الصائب من الناحية الأخلاقية، وبعبارة أخرى، إن الهيكلية التي يستند إليها الفرد في تحديد الحقوق والمسؤوليات لنفسه، وللآخرين تركز على كيفية فهمه وتفسيره للأحكام الأخلاقية. (١١٣ : ١)

وتعُرف "فوقية عبد الفتاح" التفكير الأخلاقي بأنه نمط التفكير الذي يتعلق بالتقييم الخلفي للأشياء والأحداث، وهو يسبق كل فعل أو سلوك خلقي. فالتفكير الأخلاقي ليس مجرد تطبيق وتنفيذ لنظام أو



قانون سائد، بل تعقل كامن وراء الاختيار بين الصواب أو الخطأ، يتعلق بالطريقة التي يصل بها الفرد إلى الحكم، والوقوف على مبررات هذا الاختيار (٥١: ٥٣).
وبهذا يتحقق التساؤل الثالث الذى ينص على :-
ماهى المتطلبات الأخلاقية والقيمية لمديرى حمامات السباحة؟



جدول (٤)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على المحور الرابع (التقويم)

ن=٧٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يعمل مديرى حمام السباحة علي تقويم أداء ومستوي المرؤسيين .	٥٣	٧٥.٧١	٨	١١.٤٣	٩	١٢.٨٦	٨٧.٦٢	١٨٤	٥٦.٦٠
٢	يقوم دائماً مديرى حمام السباحة بالاشتراك في تقييم مستوي المرؤسيين لكي يتم الارتقاء بمستواهم .	٥٥	٧٨.٥٧	٧	١٠.٠٠	٨	١١.٤٣	٨٩.٠٥	١٨٧	٦٤.٤٩
٣	يتيح الفرصة المرؤسيين في التعبير عن وجهة نظرهم في برامج تطوير حمامات السباحة	٥٨	٨٢.٨٦	٥	٧.١٤	٧	١٠.٠٠	٩٠.٩٥	١٩١	٧٧.٣٤
٤	يتيح الفرصة للمرؤسيين لتقييم مستوي أداء بعضهم البعض .	٥٥	٧٨.٥٧	٦	٨.٥٧	٩	١٢.٨٦	٨٨.٥٧	١٨٦	٦٤.٦٦
٥	انتظر دائماً نتائج التقويم لمعرفة نقاط القوة والضعف لدي المرؤسيين والعمل علي تقويمها وحلها .	٥٣	٧٥.٧١	٦	٨.٥٧	١١	١٥.٧١	٨٦.٦٧	١٨٢	٥٧.١١
٦	أقوم دائماً باستخدام أساليب مختلفة لتقييم مستوي أداء المرؤسيين	٥٢	٧٤.٢٩	٨	١١.٤٣	١٠	١٤.٢٩	٨٦.٦٧	١٨٢	٥٢.٩١
٧	قادر على استخدام أساليب التقويم الذاتي وصولاً لتحسين الأداء داخل حمامات السباحة	٥٢	٧٤.٢٩	٩	١٢.٨٦	٩	١٢.٨٦	٨٧.١٤	١٨٣	٥٢.٨٣



٦٠.٥٤	٨٩.٠٥	١٨٧	١٠.٠٠	٧	١٢.٨٦	٩	٧٧.١٤	٥٤	٨	الاعتماد علي نظام التقييم الشامل كأساس لتحديد مستوي أداء المرؤسيين.
٧٣.٤٠	٨٩.٥٢	١٨٨	١٢.٨٦	٩	٥.٧١	٤	٨١.٤٣	٥٧	٩	يكون علي دراية ومعرفة بأساليب التقييم الحديثة والتنوع في تطبيقها
٥٧.٦٣	٨٦.١٩	١٨١	١٧.١٤	١٢	٧.١٤	٥	٧٥.٧١	٥٣	١٠	قادر علي تصميم برامج التطوير إلكترونيا
٣٩.١١	٨٤.٢٩	١٧٧	١٥.٧١	١١	١٥.٧١	١١	٦٨.٥٧	٤٨	١١	يكون ملم بكل اللوائح والقوانين الادارية
٦١.٢٣	٨٧.١٤	١٨٣	١٥.٧١	١١	٧.١٤	٥	٧٧.١٤	٥٤	١٢	يطبق معايير الجودة زالاعتماد في التقييم
٥٧.١١	٨٦.٦٧	١٨٢	١٥.٧١	١١	٨.٥٧	٦	٧٥.٧١	٥٣	١٣	يقوم بتقييم العاملين باستخدام تقنيات الحاسب الالى



تابع جدول (٤)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لاجابات عينة البحث
على المحور الرابع (التقويم)

ن=٧٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٤	يستخدم وسائل تقويم متطورة تقيس مدى تفهم العاملين لاهداف المؤسسة الرياضية	٥٨	٨٢.٨٦	٣	٤.٢٩	٩	١٢.٨٦	١٨٩	٩٠.٠٠	٧٨.٠٣
١٥	قادر على اعداد الميزانية لحمامات السباحة	٥٥	٧٨.٥٧	٦	٨.٥٧	٩	١٢.٨٦	١٨٦	٨٨.٥٧	٦٤.٦٦

كا^٢ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (٤) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (التقويم) لاستبيان (المتطلبات المهنية) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢١ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٨٤.٢٩%، ٩٠.٩٥%)

يتضح من الجدول (٤) الخاص بالدلالة الاحصائية لاستجابة عينة البحث حول عبارات المحور الرابع " التقويم " لاستبيان " المتطلبات المهنية " وقد تتراوح ما بين (٨٤.٢٩%، ٩٠.٩٥%). حيث جاءت العبارات رقم (٣، ١١) والتي تتصان على (يتيح الفرصة المرؤسين في التعبير عن وجهة نظرهم في برامج تطوير حمامات السباحة.)، (يكون ملم بكل اللوائح والقوانين الادارية) والتي تمثل اقل واكبر اهمية نسبية .

إليه دراسة سعيد أبو أحمد (٢٠٠٣)(٢٨)، بأن النشاط الرياضي يجب أن يلقي الاهتمام والرغبة في التخطيط من المسؤول والمدرّب واللاعب، واختلفت هذه الدراسة مع نتيجة هذه الدراسة متفقة مع ما توصلت إليه دراسة خالد النبتي (١٩٩٢)(٢٢)، بأن هناك تدنياً واضحاً في مستوى وكفاية المسؤولين في التخطيط للأنشطة .

ويشير سهى عيسى (٢٠٠٤) بأن القائد الرياضي يجب أن يلم بالطبيعة الاجتماعية والثقافية للقيادة ويحاول أن يخلق في الجماعة التي يديرها قاعدة عريضة من التضامن الذي يتجاوز الأغراض الرياضية. (٣١: ٢٥٩، ٢٨١)

ويرى الباحث إن الإدارة الرياضية من أهم وأصعب الوظائف الإدارية في إي مجتمع يسعى لرعاية شبابه، وبذلك فهي تعتمد في الدرجة الأولى على القادة والإداريين والمشرفين والموظفين، وجميع العاملين في مجالاتها وميادينها الواسعة، كما وتعتمد على المؤسسة بالدرجة الثانية، وعلى المنشآت والمرافق والمعدات والأدوات بالدرجة الثالثة .

وتبدلت نظرة المجتمع للرياضة في سياق التطور العام للمجتمع المعاصر من النظرة المحدودة كحدث وحركة ومنافسة ونتائج، إلى مجال واسع وغني وهام يشكل واحداً من الدعامات الهامة لملاح هذا المجتمع وأصبحت الرياضة سياسة وثقافة واقتصاداً وتربية وصحة وذوقاً وأخلاقاً، وأصبح لها نظريات ومدارس كأى علم من العلوم . (٣٠ : ١١)

وبهذا يتحقق التساؤل الرابع الذى ينص على :-

ما هو التقويم لمديرى حمامات السباحة؟

٢- الإستخلاصات والتوصيات

٣- أولاً: الإستخلاصات :

من خلال ما تحقق من فروض البحث ووفقاً لما توصلت اليه نتائج التحليل الاحصائي وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج وفي حدود عينه البحث والادوات المستخدمة امكن الباحث التوصل إلى أن:-

- توصل الباحث الى مقياس المتطلبات المهنية مكون من اربع محاور (المتطلبات الشخصية ، المتطلبات مهارية ، المتطلبات الاخلاقية والقيمية، التقويم)
 - تتضمن محور المتطلبات الشخصية على ١٨ عبارة.
 - تتضمن محور المتطلبات مهارية على ١٢ عبارة ،
 - تتضمن محور المتطلبات الاخلاقية والقيمية على ٨ عبارة .
 - يتضمن محور التقويم على ١٥ عبارة .
 - يجب أن يتوفر لدى مديري حمامات السباحة اللباقة في الحديث.
 - يجب أن يكون لديه الرغبة التلقائية لتحمل المسؤولية.
 - يعمل على تحسين أداء العاملين وتقديمهم المهني والوظيفي
 - يجب أن يكون مديري حمامات السباحة لديه القدرة على الإصغاء الجيد
 - يجب أن يكون قادر على امتلاك المعرفة بالتحديات التي تواجهه العملية الادارية ومواجهتها
 - يجب أن يكون قادر على تحديد الاحتياجات التدريبية بطرق علمية دقيقة
 - يجب أن يزود أعضاء مجلس الادارة بالمعلومات الدقيقة والكاملة المتعلقة بمدى طبيعة الخدمات المتاحة داخل حمامات السباحة.
 - قادر على تحفيز العاملين تجاه العمل
 - يتيح الفرصة المرؤسيين في التعبير عن وجهة نظرهم في برامج تطوير حمامات السباحة
 - أن يكون مديري حمامات السباحة ملم بكل اللوائح والقوانين الادارية
- ٤- ثانياً: التوصيات :

إستناداً إلى النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال إجراء هذا البحث يوصى الباحث بالآتي:-

- ضرورة مراعاة المتطلبات المهنية وتدريب وصقل مديري حمامات السباحة.

- العمل على تعزيز المتطلبات المهنية لدى مديري حمامات السباحة من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة، ومن خلال توزيع النشرات التي تتعلق بالمفاهيم والمصطلحات الأساسية المتعلقة بالادارة
- ضرورة المتابعة المستمرة وإعادة النظر في متطلبات إعداد مديري حمامات السباحة ليتواءم ذلك مع المتغيرات سواء المجتمعية أو المعرفية.
- التركيز على الأنشطة والتدريبات والتطبيقات التي تثير التفكير في المشكلات المحلية التي يعيشها مديري حمامات السباحة، وتطبيق ما يتعلمونه من معارف في حياتهم اليومية.
- تصميم برنامج لتنمية المتطلبات المهنية لمديري حمامات السباحة .
- أن تهتم برامج إعداد مديري حمامات السباحة بكافة المحاور الواردة في الاستبيان، وعدم التركيز على أحدها دون الآخر.
- تضمين مناهج ومقررات إعداد مديري حمامات السباحة كل ما يعزز من المتطلبات المهنية اللازمة لمديري حمامات السباحة.
- توفير برامج التدريب والتأهيل، والتي تعزز من امتلاك مديري حمامات السباحة المتطلبات المهنية اللازمة.
- مكافأة مديري حمامات السباحة ماديا ومعنويا .
- زيادة التفرغ والتخفيف من الاعباء المهام الملقاه على عاتق مديري حمامات السباحة.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :-

- ١- أحمد السيد الكردي: أهمية الجودة الشاملة في إدارة الموارد البشرية، القاهرة، موسوعة الإسلام والتنمية 2010 .
- ٢- أحمد اللقاني وآخرون: معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، ط٣، عالم الكتب، القاهرة ، ٢٠٠٣ .
- ٣- أحمد حافظ: التنمية المهنية المستدامة لأستاذ الجامعة في ضوء متغيرات العصر. المؤتمر القومي السنوي الحادي عشر (العربي الثالث) لمركز تطوير التعليم الجامعي: التعليم الجامعي العربي: آفاق الإصلاح والتطوير، مركز ، ٢٠٠٤م.
- ٤- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، لبنان، مكتبة البستان، ١٩٩٨ .
- ٥- أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية ٢٠٠٠م.
- ٦- أحمد عبد الخالق : قياس الشخصية، مطبوعات جامعة الكويت ، لجنة التأليف والتعريب والنشر، مجلس النشر العلمي، الكويت، ١٩٩٦ م .
- ٧- أحمد عزت راجح : أصول علم النفس ، دار المعارف القاهرة، ١٩٩٥م.
- ٨- أحمد على غنيم : دور الإدارة الإلكترونية في تطوير العمل الإداري ومعوقات إستخدامها في مدارس التعليم العام للبنين بالمدينة المنورة، بحث منشور ، المجلة التربوية ، العدد(٨١)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت ٢٠٠٦م.
- ٩- آمال على الكابسي : مُتطلبات ومعوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في كليات التربية للبنات بجدة بالمملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، السعودية ، ٢٠١٠م.
- ١٠- انتصار يونس: السلوك الإنساني، ط١٤، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٣م.
- ١١- إيهاب خميس أحمد : مُتطلبات تنمية الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية بمملكة البحرين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، ٢٠٠٧م .
- ١٢- السيد عبد المنعم محمد مصطفى: عوامل الضغط النفسي وعلاقتها باتخاذ القرار لدى حكام الأنشطة الرياضية دراسة تحليلية مقارنة رسالة دكتوراه جامعة حلوان كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ٢٠٠٠م.
- ١٣- الشيباني عمر محمد التومي : علم النفس الإداري ، ليبيا : الدار العربية للكتاب(١٩٨٨) .



- ١٤- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، أغسطس، الإصدار الثاني 2009 .
- ١٥- بدر محمد الأنصاري: الفروق بين الجنسين في سمات الشخصية في الثقافة، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، المجلد (٥٩) الكويتية ، ١٩٩٧م.
- ١٦- بهاء الدين إبراهيم سلامة : الصحة والتربية الصحية ، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١م.
- ١٧- جمال ربابعة : تقويم البرامج والأنشطة الرياضية التنافسية للاتحاد الرياضي للجامعات الأردنية من وجهة نظر المشرفين واللاعبين ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية ، ١٩٩٩م.
- ١٨- جمال علي خليل الدهشان: الاختلاف والاتفاق القيمي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، غير منشورة (جامعة المنوفية، كلية التربية، ١٩٨٧).
- ١٩- جمال محمد علي يوسف : النسق الدافعي للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية ، مجلة أسبوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسبوط ٢٠٠٣م .
- ٢٠- حسين سلامة: التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بالجامعة: (دراسة تقييمية لمشروع تنمية القدرات بجامعة بنها). المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر (العربي الخامس) لمركز تطوير التعليم الجامعي: الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين "الواقع والرؤى"، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس المنعقد في الفترة من ٢٦- ٢٧/١١/٢٠٠٦م.
- ٢١- حمادة محمد طلبه: تقويم العمل الإداري بالاتحاد المصري لكرة القدم، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ١٩٩٩م.
- ٢٢- خالد النببتي: "تخطيط وإدارة الأنشطة التربوية في التعليم الثانوي العام في الأردن". رسالة دكتوراه. جامعة القاهرة. مصر ، ١٩٩٢ .
- ٢٣- خالد عبد الفتاح عبد الله: الالتزام بأخلاقيات الممارسة المهنية كمدخل لتحقيق جودة تعليم الخدمة الاجتماعية، بحث منشور في المؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٦ .
- ٢٤- دينا السيد عبد الله: دراسة تحليلية لظاهرة الاجهاد الاداري واثرها علي الرضا الوظيفي للمديرين المصريين ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة وإدارة الاعمال ، جامعة حلوان، ٢٠٠١م.



- ٢٥- رحمة الهاشمي : "الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية، (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس ، ٢٠٠٣.
- ٢٦- رشدي فام منصور: التقويم وأسسها ، التقويم كمدخل لتطوير التعليم ، المركز القومي للبحوث التربوية، ١٩٧٩م.
- ٢٧- سعد جلال ، محمد علاوى : علم النفس التربوي الرياضي ، ط٧ ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٨٢ م .
- ٢٨- سعيد ابو أحمد: "ادارة الاتحادات الرياضية". مجلة التربية الرياضية. ١١(٤). الاكاديمية الرياضية العراقية، ٢٠٠٢ .
- ٢٩- سعيد معلا العمري :المُتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية" دراسة مسحية على المؤسسة العامة للمواني، دراسة مسحية على المؤسسة العامة للمواني"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، ٢٠٠٣م.
- ٣٠- سمر الأعرج: "معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في المجال الرياضي في الدول العربية الآسيوية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة القدس. فلسطين، ٢٠٠٨
- ٣١- سهى عيسى: "اتجاهات القادة الرياضيين في مجالس إدارة الاتحادات الرياضية الأردنية نحو تولي المرأة مراكز قيادية في المؤسسات الرياضية". مجلة دراسات. الجامعة الأردنية. (٣٣). ٢٥٩- ٢٨١، ٢٠٠٤ .
- ٣٢- سهيلة عباس: القيادة الابتكاريين والأداء المتميز. ط١. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. الأردن ، ٢٠٠٧.
- ٣٣- سيد محمد غنيم : سيكولوجية الشخصية ، محدداتها ، قياسها ، نظرياتها ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٥ م .
- ٣٤- طارق عبد الحميد البدرى : الأساليب القيادية والإدارة فى المؤسسات التعليمية ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠١م.
- ٣٥- عايدة سيد خطاب ، على محمد أحمد : ادارة الموارد البشرية ،كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٠م.
- ٣٦- عبد الحليم محمود السيد :علم النفس العام ، مكتبة غريب ، ط٣ ، القاهرة، ١٩٩٠م.



- ٣٧- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: مُتطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية"دراسة تطبيقية على ميناء دمياط"، بحث منشور، المؤتمر العلمي العشرون، صناعة الخدمات في الوطن رؤية مسنقابلة٢٠-٢٢ أبريل ، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٤م.
- ٣٨- عبد الله على الشهري: العلاقة بين التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض، رسالة غير منشورة ، الرياض ، معهد الدراسات العليا ، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية ، ٢٠٠٠م.
- ٣٩- عبد المطلب أمين القريظى : في الصحة النفسية ،دار الفكر العربى،القاهرة،١٩٩٨م.
- ٤٠- عصام الدين عبد الخالق مصطفى : التدريب الرياضي (نظريات وتطبيقات) ، الطبعة الثامنة ، دار المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٥م .
- ٤١- عطية محمود هنا: التوجيه التربوي والمهني، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ١٩٨٩م.
- ٤٢- على أحمد مذكور:مناهج التربية أسسها وتطبيقاتها، ط١، دار الفكر العربى،القاهرة، ١٩٩٨م.
- ٤٣- على محمد منصور : مبادئ الإدارة ، مجموعة النيل العربية ، ١٩٩٩م.
- ٤٤- عيد ابراهيم: علم النفس الاجتماعي ، القاهرة : مكتبة زهراء الشرق ، ٢٠٠٠.
- ٤٥- عيسوي عبد الرحمن: سيكولوجية العمل والعمال. بيروت: دار الراتب الجامعية ، ١٩٨٨.
- ٤٦- عيسى الشربيني: فاعلية برنامج مقترح لتنمية المهارات الخاصة بمعلمي التربية الفنية في أثناء الخدمة بدولة البحرين في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر ، ٢٠٠٣.
- ٤٧- فرج عبد القادر طه وآخرون: موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ط١، دار سعاد الصباح ، القاهرة، ١٩٩٣م.
- ٤٨- فريد الخطيب : القياس والتقويم التربوي في المدرسة، مؤسسة تشرين عمان، الأردن ١٩٩٣م.
- ٤٩- فؤاد أبوخطب وسيد عثمان : التقويم النفسى ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٨م.
- ٥٠- فوزي جاد الله: "الاحتياجات التدريبية لدى معلمي المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر- غزة، ٢٠١٠.
- ٥١- فوقية عبد الفتاح: مقياس التفكير الأخلاقي- المصور للأطفال، مكتبة الأنجلو، القاهرة ، ٢٠٠٠.



- ٥٢- فوقية عبد الفتاح: أساليب التفكير والأحكام الأخلاقية لدى عينة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في ضوء بعض المتغيرات، المجلة المصرية. للدراسات النفسية، مجلد ١٧، العدد ٥٤، ٢٠٠٧.
- ٥٣- كمال دسوقي: ذخيرة علوم النفس، المجلد الثاني، مطابع الأهرام، القاهرة، ١٩٩٠م.
- ٥٤- كمال عبد الرحمن درويش: الإدارة الرياضية، الأسس والتطبيقات، القاهرة، ١٩٩٢
- ٥٥- كمال عبد الرحمن درويش، محمد محمد الحماحي، سهير المهندس: الإدارة الرياضية والأسس والتطبيقات، الهيئة العامة المصرية للكتاب، القاهرة، ١٩٩٦م.
- ٥٦- لمياء الديوان: "قياس معوقات عدم تولي الكفاءات النسوية للإدارة الرياضية". جامعة البصرة. العراق. بحث غير منشور، ٢٠٠٧.
- ٥٧- ليلى السيد فرحات: القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط٢، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٥٨- محمد أحمد درويش: بناء مقياس لدراسة السمات لنفسية لبعض فئات حكام كرة القدم، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، ٢٠٠٠م.
- ٥٩- محمد السيد عبد الرحمن: نظريات الشخصية، دار قباء والنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٨م.
- ٦٠- محمد السيد على: تكنولوجيا التعليم والوسائل التعليمية، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٢.
- ٦١- محمد جابر محمد عبد الخالق: تطوير فعالية الإجراءات الوقائية والتأهيلية للإصابات بالمدارس العسكرية الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- ٦٢- محمد حسن علاوي: سيكولوجية التدريب والمنافسات، ط٧، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٢م.
- ٦٣- محمد حسن علاوي: موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ١٩٩٨م.
- ٦٤- محمد حسن علاوي: مدخل في علم النفس الرياضي، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ١٩٩٨م.
- ٦٥- محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٦م



- ٦٦- محمد سعد زغول ومصطفى السايح محمد :تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ٢٠٠٤م.
- ٦٧- محمد سعد عبد الله : الشخصية والتدريب العقلي ، دار الإصلاح ، الإسكندرية، ١٩٨٤م.
- ٦٨- محمد صبحي حسانين: التقييم والقياس في التربية الرياضية، الجزء الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٤م.
- ٦٩- محمد صبحي حسانين وأمين الخولي: برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين في التربية البدنية والرياضة والترويج والإدارة الرياضية والطب الرياضي والإعلام الرياضي والعلاقات العامة والرياضة للجميع ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٠م.
- ٧٠- محمد علي أحمد القط : السباحة بين النظرية والتطبيق ، مكتب العزيزي للكمبيوتر ، الزقازيق ، ٢٠٠٠م.
- ٧١- محمد محمد الحماحمي: برنامج مقترح للتربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية في ضوء تقييم برامجها الحالية ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة، ١٩٨١م.
- ٧٢- محمد محمد الحماحمي ،أحمد سعيد رجب : الإعلام التربوي في مجالات الرياضة واستثمار اوقات الفراغ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٦م.
- ٧٣- محمد محمود طه عبد الرحيم: الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية بمرحلة التعليم الأساسى بمحافظة القليوبية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بالسادات ، جامعة المنوفية ، ٢٠١٠م.
- ٧٤- محمد نصر الدين رضوان وكمال إسماعيل : مقدمة التقييم في التربية الرياضية، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٥م.
- ٧٥- محمود الربيعي : الاشراف والتقييم في التربية الرياضية ، دار المناهج ، الأردن ، ٢٠٠١م.
- ٧٦- محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن ، عمان ، ٢٠٠٤م.
- ٧٧- محمود عبد الفتاح عنان: سيكولوجية التربية البدنية والرياضة، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٥م.
- ٧٨- مدحت محمود أبو النصر: مراحل العملية التدريبية (تخطيط وتنفيذ وتقديم البرامج التطبيقية)، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ٢٠٠٩.



- ٧٩- مديحة منصور سليم: قياس الشخصية والاختيار المعرفي ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة ، ٢٠٠٢م.
- ٨٠- مسفر عايض الجعيد: علاقة مستوى الطموح وبعض المتغيرات الديموغرافية بالتوافق المهني لدى عينة من العاملين بجامعة الملك سعود ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، ١٩٩٧م.
- ٨١- مصطفى السايح محمد: أدبيات البحث في تدريس التربية الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠١٢م.
- ٨٢- مصطفى عبد العظيم فرماوي: جودة المنظم الاجتماعي، دراسة مطبقة على عينة من الأخصائيين الاجتماعيين في بعض مجالات ممارسة تنظيم المجتمع بمحافظة القاهرة، بحث منشور المؤتمر العلمي الرابع عشر للخدمة الاجتماعية، (القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠١).
- ٨٣- منى محمد عبد الخالق : الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية بنات ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٣م.
- ٨٤- منير البعلبكي: قاموس المورد - بيروت، دار العلم للملايين ٢٠٠٧،.
- ٨٥- نعمات أحمد عبد الرحمن: تطوير برنامج التربية الرياضية لمرحلة الطفولة البكرة من ٦-١٠ سنوات من الصف الأول إلى الصف الرابع، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية، جامعة الإسكندرية ، ١٩٧٨م.
- ٨٦- هدى محمد قناوي: دراسة مقارنة بين أطفال مصر والبحرين في النمو الخلفي، مجلة دراسات تربوية، المجلد الثاني، الجزء السادس، ١٩٨٧.
- ٨٧- هشام محمد عبد العزيز: تقويم وسائل التنمية المهنية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالوحدات الاجتماعية الريفية بمحافظة الفيوم، رسالة ماجستير غير منشورة، (الفيوم، كلية الخدمة الإمكانات، جامعة القاهرة، ١٩٩٦).
- ٨٨- وفيقة مصطفى سالم : الرياضات المائية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٧م.
- ٨٩- ياسر خليل حسين : نظام مُقترح للإدارة الإلكترونية بالأندية الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان ٢٠٠٥م.

ثانياً : المراجع الأجنبية :-

- 90- **Armando morales and Bradford sheafor:** social work A profession of many faces London, Allyn and Bacon Sydney toranto, 1989 ..
- 91- **Berman. Deborah:** Kicking Of Boots Traps Environment. Development and Community. Power In part Rico. (U.S.A. University for California. Berkeley. 1993.
- 92- **Carney, Steven & Richard, m.:**"the use of information technology in athletic administration at selected ncaa division institutions" , **dissertation abstracts international**, vol55,no3a,pp412-427,1994.
- 93- **Don R.K. Jaseph Guber , Rober E.J :** Measurement Evaluaon for Physical Educao
- 94- **Frederic G. Reamer:** Social work , values of Ethics, New York, Columbia university press 1995 .
- 95- **Gibbs, J. C. :** Moral development and reality: Beyond the theories of Kohlberg and Hoffman. Thousand Oaks: Sage . 2003.
- 96- **gonathan Foster :**Collaborative E-business Planning develobing an enterprise learning tool for information management and information systems curricula , Journal of Electronic Commerce in Organization,2004.
- 97- **hang ,g :** causal modeling in sport science ,the erectile background and problems related to practical computer applications international conference on computer applications in sport and physical education u. s. A; 2000.



- 98- **Haslam ir** :computer based curriculum planning in physical education international journal of physical education .refs ;15p.21-27 Canada 4th quarter 1999.
- 99- **He, Guozheng, & Chen, Rongqiu**: "E-Enterprise and E Management Concept and process Model Research" .Paper prepared for Wicom (Wireless Communications Notworking and Mobile,2007.
- 100- **idrees, Mohammed**: the bureaucratic decision making quality and the use of new technology in Saudi Arabia (information technology), dissertation abstracts international, vol. 60 no. 8 a,pp265-277 ,1999.
- 101- **Kohlberg, L.** : Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization. In D. A. Goslin (Ed.), Handbook of socialization theory and research (pp. 347-480). Chicago: Rand McNally. 1969.
- 102- **Kohlberg, L.** : Essays on moral development, Vol 1. San Francisco: Harper & Row . 1981.
- 103- **Kouzes, J., & Posner, B.** : Leadership Challenge (3rd.ed). San Francisco: Jossey Bass . 2002.
- 104- **Louise G. Johnson Stephen, J. Yanca**: Social work practice, A generalist Approach, London, Allyn and Bacon 2001
- 105- **Moshman, D.** : Adolescent psychological development: Rationality, morality, and identity (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 2005.
- 106- **Ncheug & e.r Canada**:training south east Asian refugees as social workers« n.y« social work development issues journal« Vol 14 . 1992.
- 107- **Neil Thompson**: Tonsultout Edito to compling under standing social work preparing for practice London macmilan press , 2000.
- 108- Oxford English dictionary, clarendon press, oxford 1993,.



- 109- **Pamela, A.W:** Measuring The Impact of Training. 2ed Edition. London, Kogan Limited, 1995.
- 110- **Paxton, J. M. & Greene, J. D. :** Moral reasoning: Hints and allegations. Topics in Cognitive Science, 2, 511-527. 2010.
- 111- **Rahman, A., Shahzad, N., Mustafa, K., Khan, M. F., & Qurashi, F. :**Effects of organizational justice on organizational commitment.International Journal of Economics and Financial Issues, 6(3S) 188-196. 2016.
- 112- **Randolph W. Webster, Ph.O.,:** Philsophy of Physical Education, Copy wright, Wm. C.Prown Company publishers, 1965.
- 113- **Rest, J.R. :** Development in judging moral issues. Minneapolis: University of Minnesota Press. 1979.
- 114- **Rest, J.R. :** Moral development: Advances in research and theory. New York: Praeger . 1986.
- 115- **sharp ,b& opaliczka :** computing in physical education Scottish of physical education refs ; 7p .10-18 Glasgow , Scotland ; apr.1994.
- 116- **Students:** Dictionary of English language, New York, Oxford, university press, 2001, p. 542
- 117- **Very, JD. :** The self-actualizing educand. Pretoria: Unisa. 1990.
- Webster's:** Dictionary of the English languages, lexicon publications,