



برنامج تنمية إدارية مقترح للإداريين فى الأندية الرياضية

الباحث / أحمد لطفي

* مدخل البحث

تعد التنمية الإدارية إحدى الركائز الأساسية فى التنمية البشرية نظراً لكونها من أهم المجالات الإدارية الحديثة بصفة عامة والإدارة الرياضية بصفة خاصة، حيث تهدف إلى إيجاد التغيير وتحسين الفكر وتصحيح الاتجاه وتنمية المهارات والقدرات والمعلومات ذات المفاهيم العميقة لكافة الوظائف ، بمختلف أنواعها ومستوياتها فى جميع القطاعات الأهلية والحكومية.

تعد الموارد البشرية من أهم عوامل نجاح أو فشل مؤسسات ، حيث يتوقف عليها مدى نجاح التنمية الشاملة ، وكثيراً ما تفشل عمليات التنمية الاقتصادية فى تحقيق أهدافها ، وذلك بسبب عدم كفاءة أداء القوى البشرية داخل هذه المؤسسات ، حيث أنه هو العنصر الرئيسى لنجاح وتقدم المنظمات أو المؤسسات ، فهو المسئول عن عمليات التخطيط ، التنظيم ، التوجيه ، الرقابة وما إلى ذلك من من عمليات ، ومن ثم فإن نتائج هذه الأعمال لا تتضح بدون هذا العنصر البشرى .

ويشير رفاعى محمد (١٩٩٣م) إلى أن كفاءة المنظمة وكذلك قدرتها على تحقيق أهدافها بل والأهم مدى واستمرارها ، كل ذلك يتوقف على مواردها البشرية فى المقام الأول .(٤:٥)

وفى ضوء الحديث عن أهمية التنمية الشاملة وتحقيق أهداف المؤسسات المجتمعية وانعكاس ذلك على الرفاهية فى المجتمع، تبرز أهمية تنمية الموارد البشرية ورفع كفاءتهم للقيام بالادوار الموكلة اليهم وتزويدهم بالقدرة على اتخاذ القرارات كل فى مكان عمله، وذلك عن طريق التعليم والتدريب المستمر، ومن ناحية أخرى فقد أدى الاتساع الكبير فى قواعد المعرفة وتنمى الاختصاصات وتنوعها إلى صعوبة الالمام بالمهارات الدقيقة والمعلومات المتشعبة مما يتطلب الاستعانة بذوى الاختصاص والخبرة عن طريق طلب الاستشارة (١١٧:٢).

ويذكر كارلى ل كوبيير Carry- L cooper (١٩٩٩م) أن نجاح عملية التنمية الشاملة فى الدول يتوقف على مدى كفاءة مواردها البشرية، إلا أنه كثير ما تفشل عملية التنمية فى الدول النامية فى تحقيق العديد من أهدافها بنجاح، بسبب عدم كفاءة أداء القوى البشرية فى تلك الدول، حيث أن الموارد البشرية تعد المصدر الرئيسى لنجاح وتقدم المنظمات أو المؤسسات، إذ تقوم الموارد البشرية بعمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة وما إلى ذلك من عمليات ومن ثم نتائج الأعمال لا تتضح بدون هذا العنصر البشرى .(١٦ :١٧٢).

* استاذ الإدارة الرياضية والترويج - بكلية تربية رياضية للبنين - جامعة حلوان _ مصر .

** مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة بنها - مصر .

وبتلخص رأى أحمد رشيد (١٩٩٥م) فى أن التنمية هى تنمية شاملة فى مختلف جوانب الحياة ، وليست نمواً فى أحد الأبعاد أو منا شط الحياة ، إنما هى نمو لكل الأبعاد المطلوب تنميتها سواء ما يتعلق منها بالجوانب التنظيمية أو الاقتصادية أو السلوكية أو التكنولوجية .(٢٢:٢)

ويضيف عبدالرحمن عبدالباقى (١٩٩٦) أن التنمية الإدارية هى استراتيجية جزئية من استراتيجية أعم وأشمل هى الإستراتيجية والتنموية الشاملة أو الكلية بكل أبعادها الاقتصادية والثقافية والإجتماعية والإدارية والعلمية، حيث تشكل لأبعادها المتنوعة المنفردة هذه كلاً متكاملأً تتداخل عناصره وتترابط محاوره وتتشابك مكوناته فى علاقات متبادلة، كنت تشكل هذا الكل المتناغم المتكامل.(٨)

ويؤكد فاروق هلال (١٩٩٦م) على أن التنمية البشرية هى عملية توسيع نطاق البدائل المتاحة أمام البشر ، وأهم البدائل المتشعبة هى أن يحيا البشر حياة طويلة وخالية من العلل فى بيئة متوازنة ، وأن يعملوا أو يتدربوا ويبحثوا ويبتكروا ، وأن يكون بوسعهم الحصول على العمل المنتج المجزى ، كما أن التنمية الإدارية تعد أحد أهم الأركان الأساسية بل وأهمها ، ونظراً لوجودها فى جميع نواحي الحياة العملية بهدف تنمية المهارات والقدرات لكافة الوظائف ، بمختلف أنواعها فى جميع قطاعات العمل .(٢٤:١٢)

ويشير حسين رمزى (١٩٩٤م) أن الدافع الأكبر من التغيرات الكبيرة فى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية هى محاولة الاستفادة من التجارب التى أسفرت عنها مسيرة الحياة فى الدول المختلفة، وعلى هذا فقد أكدت حاجة الدولة فى ضوء هذه التغيرات السريعة إلى ضرورة تنمية ثرواتها البشرية، ومن خلال التدريب الجيد لكافة مفردات قوى العمل وضرورة إعداد نظام متكامل للتدريب لكافة المستويات الوظيفية .(٥،٤:٤)

حيث **يذكر إبراهيم السيد (١٩٩٦م)** أنه يجب علينا التركيز على الإنسان باعتباره القوة البشرية فى العملية الإدارية إذا أردنا أن تحقق التنمية الإدارية بشكل جيد.(١٤:١)

ويرى مدنى عبدالقادر (١٩٩٢م) أن من أهم دوافع الاهتمام بتوفير القيادات الإدارية وتطويرها هو ضمان مقابلة الاحتياجات الحاضرة والمستقبلية من الكفاءات الادارية وضمن استمرار نشاط وأعمال المنظمة، بمقدار ما تملكه من موارد بشرية ، بما يتلائم مستويات التكنولوجية الحديثة ولمواجهة المنافسة الخارجية، بفضل الكفاءة الإدارية للعاملين بالمنظمة .(٤٣١:١٤)

وعلى هذا يشير كل من عبد المحسن عبدالمحسن (١٩٩٨م) على أن أول مراحل التدريب الفعال تبدأ بالمرحلة الأكثر أهمية وهى التحديد الدقيق لأحتياجات الوظائف المستهدفة لكى يحقق التدريب النتائج المرجوة منه، على مستوى الموظف والوظيفة والمنظمة فلا بد من تحديد،الاحتياجات الإدارية، وصولاً إلى تحديد نوعى أو كمى للمهارات والمعارف والقدرات التى سيضمنها برنامج التدريب المقترح ثم تتوالى إلى بقية مراحل التصميم البرنامج التى يغلب عليها الجانب الفنى المتخصص .(٣٣:١٠)

وعلى هذا يتضح أن التنمية البشرية تعتبر من أهم عناصر التنمية الشاملة المستدامة والتى تحرص عليها المجتمعات المتحضرة وتأمل فى تحقيقها المجتمعات النامية، لذا فإن حرص المجتمع على وضع استراتيجيات لتدريب موارده البشرية هى أولى الخطوات لتحقيق التنمية الشاملة .

وفي ضوء ذلك تتعدد الأساليب العلمية الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية للإداريين في شئ المجالات ومنها أسلوب التحليل الوظيفي .

حيث تذكر عبد الحميد المغربي (٢٠٠٧م) هدف التعرف على الاحتياجات التدريبية للأفراد داخل المؤسسة هو حماية للأصول المؤسسية، والتأكد من وجود معلومات كافية يمكن من خلالها معالجة لقصو للأفراد داخل المؤسسة ، حيث تتم عملية تقييم الاحتياجات التدريبية من خلال التحليل للعمل الإداري للإداريين بالمؤسسة وتتم عملية التحليل من خلال ثلاث مراحل وهي (جمع البيانات- تحليل المعلومات- تطوير خطة التدريب).

(٦٢:٧)

ويرى كل من عبدالفتاح دياب (١٩٩٨م) ، عبدالمحسن عبدالمحسن (١٩٩٨م) أن تحليل الوظيفة يعتبر مؤشراً لبيان مدى الحاجة إلى ضرورة الاستعانة بالتدريب والتنمية لذا يجب تصميم برامج لتدريب لكل تمد العاملين بالمهارات والمعرفة التي يفتقر إليها الإداريين وأن يكون التدريب متمشياً مع الحاجة الفعلية للإداريين والمطلوبة أيضاً للأداء الفعال.(٩:٤٣)(١٠:٨٠)

ويذكر كل من مارك مارنيكو Micke Meldrum (١٩٩٨) إلى أنه يجب التركيز في مرحلة التحليل الوظيفي على الوظيفة أكثر من الفرد، ويستخدم التحليل الوظيفي كأداة للوصول إلى التدريب الجيد، من خلال الجمع المنظم للبيانات وتحليلها من أجل الحصول على معلومات، لتحديد المهارات المكونة للوظيفة، ومستوياتها والظروف التي تؤدي فيها الوظيفة والمهارات اللازمة لتأديتها وكذلك من أجل تحديد الطبيعة الحرجة لبعض المهام المختلفة.(١٧:٤١٦)

وتعتبر الاتحادات بشكل عام و الأندية بشكل خاص من الجمعيات الخاصة ذات النفع العام ويكون لها الشخصية الاعتبارية، حيث يعمل الأندية على إدارة شؤون اللعبة على مستوى الجمهورية ، من خلال فروعها بالمحافظات في ضوء استراتيجية عامة للإداريين الرياضيين إلى تحقيقها حيث نص قانون المجلس الأعلى للشباب والرياضة (١٩٨٩) على أن الإدارة في ميادين الرياضة لها دورها في العديد من المجالات حيث تهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسات الرياضية من خلال تنسيق جهود الأفراد العاملين بها والاتحاد الرياضي لأي لعبه رياضية هو المسؤول عن إدارة شؤونها الفنية الإدارية ورفع مستواها (٣:٢٠).

وعلى هذا يشير كلا من **عبدالمحسن جودة (١٩٩٨م) ، ليلي زهران (١٩٩٨م)** إلى أن أول مراحل التدريب الفعال تبدأ بالمرحلة الأكثر أهمية ، وهي التحديد

الدقيق لاحتياجات الوظائف المستهدفة لكل يحقق التدريب النتائج المرجوة منه ، وذلك على مستوى الموظف والوظيفة والمنظمة فلا بد من تحديد الاحتياجات التدريبية ، وصولاً إلى تحديد نوعي أو كمي للمهارات والمعارف والقدرات التي سيتضمنها برنامج التدريب المقترح ، ثم تتوالى بقية مراحل تصميم البرنامج التي يغلب عليها الجانب الفني التخصصي (١٠:٨٤)(١٣:١٥)

ومن خلال العرض السابق يتضح للباحث أهمية دور التنمية الإدارية ف المؤسسات الإدارية بشكل عام والأندية الرياضية بشكل خاص، وأهمية استخدام الأساليب المختلفة للتعرف على الاحتياجات التدريبية للإداريين

بالمؤسسات الإدارية، لذا قمت خلال ممارسة الباحث للأندية وجد الباحث الكثير من المشكلات الإدارية التي تواجه الأندية الرياضية على مستوى الجمهورية والتي تعيق هذه الأندية على تحقيق أهدافها، حيث لاحظ عدم ثبات مستوى الفنى لأى الأندية بشكل عام من خلال نتائج البطولات الخاصة بكل نادى على مستوى الجمهورية والذي قد يعبر عن عدم ثبات المستوى الفنى للإدارة لهذه الأندية.

ومن خلال إطلاع الباحث على السجلات الخاصة بأنشطة الأندية، تبين أنه لا يوجد دورات إدارية تسمى للارتقاء بمستوى للإداريين فى الأندية الرياضية، بينما تقتصر الدورات المقدمة من الأندية على كل من دورات التدريب ودورات التحكيم فقط.

ومن خلال إطلاع الباحث على قانون الهيئات الخاصة للشباب والرياضة (٢٠٠٤م) للتعرف على الاختصاصات الوظيفية الخاصة للإداريين الاندية الرياضية، حيث تبين أن هناك اختصاصات إدارية واضحة لكل من (الرئيس – السكرتير – أمين الصندوق – الإداريين) بينما لم ينص القانون على اختصاصات لكل أدارى النادى، لذلك فكانت فكرة اقتراح اختصاصات إدارية لكل من إداريين من خلال واقع الإدارى لكل منهما، من أهم النقاط التي اهتم بها البحث (٦٤:١٥) .

ويوضح ما ورد باستمارات التوصيف الوظيفى للإداريين الرياضيين بالأندية الرياضية مرفق رقم () ، أن مهام الإداريين الرياضيين تلعب دوراً هاماً فى تحقيق المفاهيم المرتبطة بإعداد النشئ والشباب الذين يمثلون شباب اليوم وعماد المستقبل ، حيث يقع على عاتق الإداريين الرياضيين بصفة عامة مسؤولية التخطيط ، التنظيم ، وتنفيذ ومتابعة البرامج والأنشطة الرياضية ، وذلك فى

إطار مجموعة من الاختصاصات الفنية والإدارية التي تعمل على تحقيق أهداف هذه الأنشطة ، وتتحقق هذه الأهداف اعتماداً على مدى تفهم إدارى الرياضى لأختصاصاته وواجباته التي تقع على عاتقه .

وهذا يتطلب بالضرورة اهتمام الأندية التابعة لها وخاصة ما يخص النشاط الرياضى والشبابى ، بتنمية الإداريين الرياضيين من خلال " برامج التنمية المستمرة فى ضوء تحديد احتياجاتهم التدريبية " .

للتعرف على الإدارة الرياضية و مقابلات شخصية ايضا مع بعض إداريين الأندية الرياضية حيث اتضح أن الكثير من الأندية تعاني من مشكلة التداخل الاختصاصات بسبب عدم وجود أختصاصات واضحة لكل من إداريين، كما تبين أن هناك ضرورة للتعرف على اختصاصات إدارى من واقع العمل الإدارى، وأيضاً تبين مدى الحاجة لأجراء مثل هذا البحث فى المجال الأدارى بصفة عامة و المجال الإدارى الرياضى بصفة خاصة .

أن مشكلة البحث تتلخص فى وجود الكثير من المشكلات الإدارية التي تواجه إداريين فى الأندية لذا فإن الحل لمعالجة هذه المشكلة يكمن عند التنمية الإدارية من خلال تصميم برنامج لتنمية الإدارية للإداريين فى الأندية الرياضية فى ضوء التحليل الوظيفى لأختصاصاتهم الوظيفية للوقوف على الأحتياجات الإدارية لتنمية مهارتهم ورفع قدراتهم الإدارية حتى يمكن التعامل مع المتغيرات البيئية المختلفة وبنجاح يمكن التغلب عليها وعلى المشكلات الإدارية التي تواجه الأندية .

ثانياً : مشكلة البحث

تحدد بطاقات التوصيف الوظيفي للإداريين الرياضيين بالأندية الرياضية أنه يعد الأداة البشرية المناط بها تنفيذ ورعاية النشاط الرياضي داخل الأتحادات والأندية التابعة لها بكل صورها ، حيث تقع هذه الوظيفة بالأندية سواء في قطاع الشباب أو قطاع الرياضة ، وتختص هذه الوظيفة بالأنشطة الرياضية ، وتختص هذه الوظيفة بالإشراف عليها داخل الأندية ومراكز الشباب ، وكذلك إعداد الملاعب والمنشآت الرياضية والإشراف عليها وما يلزمها من أدوات ومعدات رياضية لازمة للقيام بالنشاط ، وتنظيم الأنشطة بين الأعضاء ، وإعداد البرامج الرياضية ، والإشراف على صيانه الأجهزة والملاعب ، واختيار المدربين لمختلف الأنشطة كما يشترط بطاقات التوصيف الوظيفي لشاغل هذه

الوظيفي (إداري رياضي بالأندية الرياضية) أن يكون الحاصلين على درجة (البكالوريوس في التربية الرياضية) .

ومن هنا تبرز أهمية دور إداري الرياضي وتعدد مسؤولياته وواجباته داخل الأندية الرياضية ، وفي هذا الصدد نجد أن الطالب أثناء إعداده الأكاديمي في كليات التربية الرياضية ، قد لا يتعرض بشكل مباشر لجميع البرامج التخصصية التي تؤهله لأداء جميع أعمال الإداري الرياضي بالأندية الرياضية بالكفاءة العالية المطلوبة ، وخاصة في ظل التباين الواضح والأداء المتعدد في طبيعة عمل الإداري الرياضي ، وأيضا في الكفايات المطلوبة له .

ويرى الباحث أنه نتيجة لعدم معرفة الإداري لكثير من النواحي الإدارية والفنية والمالية المرتبطة بالواقع الفعلي لعمله ، قد يكون عرضه لأرتكاب العديد من المخالفات الإدارية والمالية التي تسبب الكثير من المعوقات في إداؤه لعمله المكلف به سواء مع رواده أو زملائه ، وبالتالي تسهم في اهتزاز مكانته في العمل ، وتعمل على ضعف مستواه الفني الذي ينعكس بدوره على قدرته الإدارية في إدارته للأنشطة المرتبطة بعمله بالأندية الرياضية.

ومن هنا دعت الحاجة إلى الحسب على برنامج تنمية إدارية للإداريين في الأندية الرياضية لكي يتسنى لهم الوفاء بمتطلبات وظائفهم مع وجود التطور والتقدم السريع في الفكر الإداري ، وذلك في ضوء احتياجاتهم التدريبية المتباينة ، حيث أنه قد تختلف الاحتياجات التدريبية باختلاف عدة متغيرات منها (موقع العمل ، الدرجة الوظيفية) طبقاً لطبيعة كل وظيفة من هذه الوظائف .

وقد تراءى إلى ذهن الباحث بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والمرتبطة بهذا المجال ولكونه يعمل إداري رياضي بالأندية الرياضية ، أن معظم هذه الدراسات قد اهتمت بتصميم برامج تنمية إدارية للإداريين الرياضيين بالأتحادات ومراكز الشباب ، ولم يهتم كثيراً من هذه الدراسات ببرامج التنمية الإدارية للإداريين الرياضيين العاملين في الأندية الرياضية .

وتشير شكرية خليل ملوخية (١٩٨٨م) إلى أن العملية الإدارية تعتبر للأندية من الأسس والأركان التي تقوم عليها هذه الأندية لتحقيق أهدافها وتعد برامج التنمية الإدارية ضرورة حتمية لمقابلة المتغيرات البيئية والاحتياجات الوظيفية للإداريين القائمين على إدارة هذه الأندية (٦:٢٤).

لذلك سوف يهتم هذا البحث بمحاولة علاج القصور في الإعداد الأكاديمي والمهني للإداريين الرياضيين بالأندية الرياضية ، ومحاولة تحسين النتائج العملية الناتجة من الناحية التعليمية بالأندية ، وذلك بإعداد برنامج تنمية إدارية مقترح للإداريين في الأندية الرياضية كأحد المتطلبات البشرية اللازمة والهامة في الأندية الرياضية .

وقدم اهتم الباحث عند محاولة تصميم برنامج التنمية الإدارية بإداري الرياضي ؛ وذلك لأن هذه الفئة من الإداريين في أسس الحاجة إلى هذه البرنامج ، حيث أنهم هم القاعدة الأولى والركيزة الأساسية للإداريين ، وهم آخر الفئات دخولا إلى أرض الواقع العملي وليس لديهم أي خبرة في مجال العمل الإداري والأشرفي ، لذا حرص الباحث على أ، يكون لهم النصيب الأكبر من الاهتمام ، حيث يعمل برنامج التنمية الإدارية المقترح على تأسيس هذه الفئة تأسيساً ليواجهوا متطلبات وظائفهم في أي موقع من مواقع العمل سواء داخل النادي أو في أحد الفروع التابعه له .

وتحصر مشكلة البحث في التساؤل التالي :

كيف يتسنى لنا وضع برنامج مقترح للتنمية الإدارية للإداريين الرياضيين بالأندية الرياضية ، في محاولة لعلاج نقاط القصور التي تكون قد حدثت في الإعداد الأكاديمي والمهني ، وذلك لإشباع الاحتياجات التدريبية الفعلية للإداريين الرياضيين (قيد البحث)

ثالثاً : أهمية البحث والحاجة إليه

تتبع أهمية البحث في كونه يهتم " بتصميم برنامج مقترح للإداريين الرياضيين في الأندية الرياضية من خلال الأتي :

١- التعرف على محتوى الواقع الفعلى لوظيفة الإداري الرياضي في الأندية الرياضية وعلى نقاط القوة ودعمها ونقاط القصور ومحاولة علاجها .

٢- تحديد الاحتياجات التدريبية للإداريين الرياضيين في الأندية الرياضية (قيد البحث)

٣- تصميم برنامج مقترح للتنمية الإداريين في الأندية الرياضية (قيد البحث) .

٤- محاولة علاج القصور في الإعداد الأكاديمي والمهني الموجهة للإداريين الرياضيين في الأندية الرياضية ، وذلك من خلال برنامج التنمية الإدارية المقترح .

رابعاً : هدف البحث

يهدف البحث إلى تصميم برنامج للتنمية الإدارية للإداريين في الأندية الرياضية في ضوء التحليل الوظيفي من خلال :-

أ- التعرف على الواقع الحالي للعمل الإداري للإداريين في الأندية الرياضية .

ب- التحليل الوظيفي للعمل الإداري للإداريين في الأندية الرياضية .

ج- وضوح برنامج إرشادى مقترح للتنمية الإدارية للأداريين فى الأندية .

خامساً : تساؤلات البحث

أ- ما ايجابيات وسلبيات الواقع الحالى للعمل الإدارى للأداريين فى الأندية الرياضية ؟

ب- ما الأختصاصات الإدارية للأداريين فى الأندية الرياضية ؟

ج- ما الاحتياجات الوظيفية للعمل الإدارى للأداريين فى الأندية الرياضية ؟

سادساً : مصطلحات البحث :

أ- التنمية الإدارية :

" هى عملية تدريب مستمرة للتطور الإدارى حيث تمكن الأفراد من الإلمام بالمعارف والمهارات الإدارية وتطبيقها لإدارة العمل التنظيمى بفاعلية" . (٤٠:٣٦١)

ب- التحليل الوظيفى :

" هو عملية تجميع وتحليل للبيانات المتوافرة عن الوظيفة من خلال الأنشطة والمهام والمسئوليات الخاصة بها للتعرف على المتطلبات الوظيفية من مهارات إدارية "

إجراءات البحث

منهج البحث

إستخدام الباحث المنهج الوصفى (أسلوب الدراسات المسحية) بخطابه وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

مجتمع وعينه البحث

اشتمل مجتمع البحث على (١٤٤) فرد من الإداريين الرياضيين (الدرجة الثالثة الوظيفية) العاملين بالأندية الرياضية و المراكز الشباب .وقد تم اختبار عينه البحث بالطريقة العمدية ، وقد قام الباحث باختبار عينه البحث البالغ قوامها (٣٦) إدارى والجدول رقم () يوضح توصيف عينه البحث .

توصيف عينه البحث

تصنيف أفراد مجتمع البحث	عدد أفراد العينة الأساسية	المستبعدين البحث	عدد أفراد العينة الإستطلاعية	إجمالي عدد أفراد العينة
عدد أفراد كل تصنيف	٣٦	٣	١٨	٥٧

يتضح من الجدول رقم () أن عينة البحث بلغت (٣٦) إدارى رياضى بنسبة مئوية قدرها (٦٣.١%) من العينة الكلية، وذلك بعد استبعاد عدد (٣) إدارى رياضى مؤوية قدرها (٥.٢%) بسبب السفر والأجازات ، وكذلك لعدم استيفاء البعض منهم الإجابة على الأستبيان بطريقة صحيحة ،وقد بلغت عينة البحث الأستطلاعية(١٨) إدارى رياضى مؤوية قدرها(٣١.٥%) من خارج عينة البحث الأساسية .

وسائل جمع البيانات

إستخدام الباحث لجمع البيانات البحث الوسائل الآتية :-

الملاحظة العلمية

إستخدام الباحث أسلوب الملاحظة العلمية ، وذلك من خلال عمله كإدارى رياضى بالأندية الرياضية ، ومن خلال إشرافه على بعض الأندية ومراكز الشباب مما أفاد الباحث فى التعرف على طبيعة عمل إداريين الرياضيين ، واحتياجاتهم ومتطلباتهم المهنية ، وكذلك التعرف على بيئة العمل .

المقابلة الشخصية

قام الباحث بعمل المقابلة الشخصية لبعض الشخصية لبعض الأساتذة الأكاديميين فى مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية ، وكذلك مقابلة بعض الخبراء فى مجال التنمية البشرية ، كما قام الباحث بعمل دراسة استكشافية لطبيعة عمل الإداريين وإحتياجاتهم التدريبية من خلال المقابلة مع مدير الإدارات وكببثرى إداريين الرياضيين، وكذلك بعض إداريين العاملين فى الأندية ومراكز الشباب مما أفاد الباحث فى تحديد الواقع الفعلى لوظيفة إدارى وكذلك تحديد الأحتياجات التدريبية لهم .

تحليل المحتوى والوثائق

قام الباحث بتحليل محتوى الوثائق الآتية:-

المراجع العلمية والدراسات المرتبطة ، وذلك بهدف جمع الإطار النظري الخاص بالبحث ، والأستفاده منها فى تحديد المحاور الرئيسية والعبارات الخاصة باستمارة الأستبيان الخاصة بالبحث وكذلك الاعتماد عليها فى تفسير نتائج البحث .

- بطاقات التوصيف الخاصة بإداريين الرياضيين بالمجموعة النوعية لوظائف الخدمات الإجتماعية بمجموعة الوظائف التخصصية بمديريات الشباب والرياضة الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة له .

- الهيكل التنظيمى للأندية الرياضية والإدارات التابعة لها .

- محتوى برامج التنمية الإدارية الموجهة للإداريين الرياضيين بالدولة .

- التقارير السنوية وتقارير معدلات الأداء ، وتقارير المتابعة الدورية للإداريين الرياضيين بالأندية الرياضية .

* استمارة الاستبيان

قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان من إعداد الباحث لتحديد الواقع الفعلى لوظيفة إدارى رياضى بالأندية الرياضية .

* خطوات تصميم الاستبيان

اتخذ الباحث الخطوات التالية لتصميم استمارة الاستبيان :

القراءة والاطلاع

قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات والمراجع التى تناولت برامج التنمية الإدارية ، والواقع الفعلى لوظيفة إدارى الرياضى .

صياغة محاور وأبعاد الاستبيان

بعد الإطلاع على المراجع العلمية والدراسات المرتبطة التى تناولت تصميم برامج التنمية الإدارية للإداريين الرياضيين ، قام الباحث بتحديد مجموعة من المحاور والأبعاد الفرعية لأستمارة الاستبيان مرفق رقم () ، وذلك بغرض التعرف على الواقع الفعلى لوظيفة إدارى الرياضى بالأندية الرياضية ، وقد تمثلت المحاور فى عدد (٥) محاور هم (الجانب الإدارى ، الجانب الفنى ، الجانب المالى ، الجانب الثقافى ، الجانب الشخصى)

عرض محاور وأبعاد استمارة الاستبيان على السادة الخبراء



قام الباحث بإعداد استمارة لاستطلاع رأى السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية والأبعاد الفرعية المقترحة مرفق رقم () ، وعرضها على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية وكان قوامها (١٠) خبراء مرفق رقم () ، حيث اشترط الباحث أن لا تقل مدة خبرتهم فى المجال عن عشر سنوات وذلك لإبداء الرأى الأتى :
مدى مناسبة المحاور والأبعاد الفرعية المقترحة للأستبيان .

حذف أو إضافة أو تعديل أى محور من المحاور .

حذف أو إضافة أو تعديل أى بعد فرعى من الأبعاد التى تمثل المحاور الرئيسية .

تحديد النسبة المئوية لكل محور أو بعد .

والجدول رقم (١) يوضح آراء الخبراء حول محاور الاستبيان .

جدول رقم (١)

آراء الخبراء حول محاور الاستبيان

المحور	الإدارى	الفنى	المالى	الثقافى	الشخصى
التكرار	١٠	١٠	١٠	٧	٦
النسبة	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٧٠	%٦٠

يتضح من الجدول رقم (١) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مدى مناسبة محاور استبيان ، قد تراوحت ما بين ٦٠% ؛ ١٠٠% ، وبناءا على آراى الخبراء ارتضى

الباحث نسبة ٦٠% فأكثر لتعبر عن قبول المحاور ، ومن خلال تمت موافقة السادة الخبراء على جميع محاور الاستبيان ، كما توصل الباحث من خلال آراء الخبراء إلى عدة أبعاد فرعية خاصة بكل محور من محاور الاستبيان والجدول رقم () يوضح ذلك

جدول رقم (٢)

آراء الخبراء حول الأبعاد الفرعية لكل محور من محاور الاستبيان

م المحور	الأبعاد	التكرار	النسبة %
١ الجانب الإدارى	التخطيط	١٠	١٠٠%
	التنظيم والتنسيق	١٠	١٠٠%
	التوجيه	٨	٨٠%
	اتخاذ القرار	٧	٧٠%
	الرقابة	١٠	١٠٠%
٢ الجانب الفنى	التنظيم وإدارة البطولات	٩	٩٠%
	التدريب والإشراف على المشاركين فى الأنشطة	٧	٧٠%
	اللوائح والقوانين	١٠	١٠٠%
٣ الجانب المالى	الميزانية	٧	٧٠%
	المشتريات	٧	٧٠%
	التسويات	٧	٧٠%
	المخازن	٨	٨٠%
	الثقافة الرياضية	٩	٩٠%
٤ الجانب الثقافى	الثقافة العلمية والعملية	١٠	١٠٠%
	تحمل المسؤولية	١٠	١٠٠%
	القدرة على مواجهة المشكلات الإدارية	٩	٩٠%
٥ الجانب الشخصى	قوة الشخصية	١٠	١٠٠%

يتضح من الجدول رقم (٢) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول الأبعاد الفرعية لأستمارة الاستبيان ، تراوحت ما بين ٧٠% : ١٠٠% ومن خلال آراء الخبراء ارتضى الباحث نسبة ٦٠% لقبول الأبعاد ، وبذلك تمت الموافقة على جميع الأبعاد المندرجة تحت المحاور الرئيسية ، كما أشار الخبراء إلى إضافة بعض المحاور على النحو التالى :

- تم إضافة كل من بعد (إدارة الاجتماعات ، إدارة الأزمات) إلى المحور الفنى .
- تم تعديل كلمة (الميزانية إلى الموازنه) فى المحور المالى .
- تم ضم (بعد التسويات إلى بعد المشتريات) فى المحور المالى .
- تم إضافة (بعد الجرد إلى بعد المخازن) فى المحور المالى .

صياغة عبارات الاستبيان

في ضوء نتائج استطلاع رأى الخبراء حول المحاور الرئيسية والأبعاد الفرعية لأستمارة الاستبيان ، ومن خلال التعديلات التى أشار إليها الخبراء ، قام الباحث بصياغة مجموعة من العبارات التى تدرج تحت كل محور مستنداً على الأتى :

خبرة الباحث فى العمل الإدارى والرياضى .

المقابلة الشخصية مع بعض الكوادر الإدارية والعاملين فى المجال الإدارى .

المراجع العلمية التى تحتوى على برامج التنمية الإدارية .

الدراسات السابقة والمرتبطة بالمجال الإدارى و التنمية الإدارية .

وقد توصل الباحث إلى مجموعة من العبارات بلغ عددها (٩٥) عبارة فى الصورة الأولية للأستبيان مرفق رقم () ، ثم عرضها على السادة الخبراء لأبداء الرأى فى مدى مناسبة العبارات لكل محور ، وكذلك إضافة أو تعديل أو حذف ما يرونه والجدول رقم (٣) يوضح أراء الخبراء حول مدى مناسبة العبارات التى تضمنها الأستبيان .

جدول رقم (٣)

أراء الخبراء حول مدى مناسبة العبارات التى تضمنها الأستبيان

المحاور الأبعاد	الصورة الأولية	العبارات التى تم حذفها	أرقام العبارات التى تم حذفها	العبارات المضافة	العبارات بعد العرض على الخبراء
التخطيط	١٨	٦	١٦-١٢-٦-٥-٤-٣	_____	١٢
	١٢	٥	٣٠-٢٩-٢٨-٢٥-٢٤	_____	٧
الجانب الإدارى	١٠	٣	٤٠-٣٩-٣١	_____	٧
	٥	١	٤١	ت	٤
الرقابة	١١	١	٤٩	_____	١٠
	١٣	٦	٦٩-٦٨-٦٧-٦٦-٦٥-٥٨	٤	١١
الجانب الفنى	٥	١	٧٢	_____	٤
	٦	١	٧٧	_____	٥
الجانب المالى	٨	١	٨٦	_____	٧
	٧	_____	_____	_____	٧
الجانب الثقافى	٩	_____	_____	_____	٩
	٧	_____	_____	_____	٧

ينتضح من الجدول رقم (٣) أن عبارات الاستبيان فى الصورة الأولية قد بلغ عددها (٩٥) عبارة ، وبعد العرض على السادة الخبراء وبعد إبداء رأيهم فى تعديل وحذف وإضافة بعض العبارات ، بلغ عدد عبارات الأستمارة (٧٠) كما هو موضح بالجدول رقم () ، حيث قام الخبراء بإضافة العبارات الأتية إلى محو الجانب الفنى وهى :

- يشارك إدارى الرياضى إدارة الاجتماعات فى تنظيم اللقاءات والاجتماعات بالأندية ، سواء كانت اجتماعات داخلية بين إدارات الأندية أو خارجية مع إدارات أو ووفود من خارج الأندية .

- يقوم إدارى الرياضى بتسجيل محاضر الجلسات والاجتماعات وحفظها فى السجلات الخاصة بالاجتماعات .

* يقوم إدارى الرياضى بدراسة الأساليب الحديثة فى إدارة الأزمات وأنواعها وطرق التعامل معها والاستعداد المسبق لموجهتها داخل الأندية ومراكز الشباب .

* يقوم إدارى الرياضى بوضع تصور مسبق لأنواع الأزمات التى قد تواجه النشاط الرياضى داخل الأندية ومراكز الشباب مع وضع الحلول الممكنة لتخطى هذه الأزمات .

طريقة تصحيح الاستبيان

بعد أن قام الباحث بعض الاستبيان على الخبراء وإجراء التعديلات الخاصة به والتوصل إلى صورته النهائية ، قام الباحث بوضع ميزان تقدير رباعى طبقاً لأراء الخبراء وكان على النحو التالى :-

- غالباً (٤) أربعة درجات .
- أحياناً (٣) ثلاث درجات .
- نادراً (٢) درجتان .
- ابداً (١) درجة واحدة .

الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان الخاصة (بتحديد الواقع الفعلى لوظيفة إدارى الرياضى بالأندية الرياضية)، وذلك على عينة استطلاعية من خارج عينة البحث الأساسية بالطريقة العمدية ، وقد بلغ قوامها (١٨) إدارى ، وقد راعى الباحث أن تكون العينة الاستطلاعية ممثلة لمجتمع البحث كما هو موضح بالجدول رقم () الخاص بتوصيف عينة البحث ، حيث قام الباحث بتطبيق الاستمارة على العينة الاستطلاعية فى الفترة من ٢٠١٩/١١/١٢ م إلى ٢٠١٩/١١/١٤ .

الهدف من تطبيق الاستبيان على العينة الاستطلاعية

مدى تفهم عينة البحث لمحاور وعبارات الاستبيان .

توضيح تعليمات الاستبيان .

التعرف على الزمن الذى يستغرقه المفحوص فى الإجابة على الاستبيان ، وذلك من خلال حساب الزمن التجريبي للأجابة والجدول رقم () يوضح الزمن التجريبي للأجابة .

تدريب المساعدين على الاستفسارات أو المشكلات التى قد تواجههم أثناء تطبيق الاستبيان .

من خلال تطبيق استمارة الاستبيان على العينة الاستطلاعية ، استخلص الباحث الأتي :

- تفهم عينة البحث لكل محاور وعبارات استمارة الاستبيان .
- وضوح التعليمات التي وجهت للاسدة المساعدين .
- تم تحديد الزمن المناسب للأجابة على كل عبارات استمارة الاستبيان والمقدر بـ ٢٥ دقيقة .

المعاملات العلمية الأستبيان

صدق الاستبيان

إستخدام الباحث لحساب صدق الاستبيان الطرق الأتية :

صدق المحتوى (صدق المحكمين)

قام الباحث بعرض محاور وعبارات الاستبيان فى صورته الأولى على مجموعة من السادة الخبراء من السادة الخبراء الأكاديميين وكان قوامها (١٠) خبراء ، حيث قام الباحث بعمل المقابلة الشخصية مع مجموعة الخبراء بغرض توضيح فكرة البحث ، والغرض من إجرائه ، وكيفية بناء محاور وعبارات الاستبيان ، وكذلك ابداء رأيهم فى ملائمة كل محاور وعبارات الاستبيان ، ثم قام الباحث باختيار العبارات التي حصلت على نسبة (٦٠%) فأكثر .

صدق الاتساق الداخلى

قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (١٥) إدارى رياضى من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية لها نفس مواصفاتها ، ثم قام الباحث بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة البعد المنتمية إليه ، وكذلك درجة كل عبارة والمحور المنتمية إليه ، وكذلك درجة كل بعد أو محور والدرجة الكلية للأستبيان ويوضح ذلك جداول الارتباط الأتية :



جدول رقم (٤)

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجه العبارة والمحور وبين العبارة والدرجه الكلية للمقياس وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للمقياس (للمحور الاداري)

المجموع الكلي	المحور الشخصي	المحور الثقافي	المحور المالي	المحور الفني	المحور الاداري	الانحراف	المتوسط	
.٣٢٥					.٣٤٣	٠.٦٩٥	٣.٦٠٠	١
.٣٢٥					.٤٥٩	٠.٥٩١	٣.٣٤٣	٢
.٣٨٦					.٥١٥	٠.٦٧٧	٣.٢٠٠	٣
.٣٢٥					.٣٨٨	٠.٨٦٠	٣.٢٨٦	٤
.٤٧٣					.٥٦٢	٠.٨٩٣	٣.٢٨٦	٥
.٣٢٥					.٣٩٨	٠.٧٦٥	٣.٠٥٧	٦
.٤٩٣					.٦٠٧	٠.٩٥٤	٢.٨٢٩	٧
.٥١٦					.٥١٨	٠.٧٧٢	٣.١٤٣	٨
.٥١١					.٥٥٥	١.٠٠٠	٣.٠٠٠	٩
.٤٣٤					.٤٨٣	٠.٧٣٣	٣.١٤٣	١٠
.٣٧٧					.٥٢٠	٠.٩٠٦	٣.٠٥٧	١١
.٤٣١					.٣٧٧	٠.٨٣٣	٣.٢٠٠	١٢
.٥٣٤					.٤٦٥	٠.٩٢٣	٢.٩٧١	١٣
.٦٥١					.٥٩٥	٠.٩٦٨	٣.٠٥٧	١٤
.٣٢٥					.٣٢٥	٠.٧٥٩	٣.٢٠٠	١٥
.٣٢٦					.٣٢٥	٠.٨٢٥	٣.٢٨٦	١٦
.٥٨٦					.٥٩٩	٠.٦٥٥	٣.٤٢٩	١٧
.٤٨٣					.٥٨٨	٠.٨٨٧	٣.٠٨٦	١٨
.٥٩٤					.٥٧٦	٠.٧٨٠	٣.٢٥٧	١٩
.٤٢٦					.٤١٥	٠.٧٥٨	٣.٣١٤	٢٠
.٤٢٥					.٤٢٧	٠.٧٥٨	٣.٣١٤	٢١
.٦٨٦					.٥٧٤	٠.٩٦٨	٢.٩٤٣	٢٢
.٥٥٥					.٤٧٠	١.٠١٤	٣.٠٢٩	٢٣
.٣٢٥					.٣٧٥	٠.٦٩٠	٣.٦٢٩	٢٤
.٥٢٨					.٦٥٢	٠.٨١٠	٣.١٤٣	٢٥
.٣٢٥					.٣٢٥	٠.٩١٢	٣.١٤٣	٢٦
.٣٥٨					.٣٥١	٠.٧١٩	٣.٢٠٠	٢٧
.٣٢٥					.٤١٥	٠.٨٩١	٢.٩٧١	٢٨
.٣٢٥					.٣٢٥	٠.٨٠٨	٣.٢٢٩	٢٩
.٥٨١					.٥٢٧	٠.٩٦٤	٢.٨٠٠	٣٠
.٣٧٣					.٣٣١	٠.٧٤٧	٢.٩٧١	٣١
.٦٥٢					.٦٣٥	٠.٩٠٦	٢.٩٤٣	٣٢
.٣٢٥					.٣٧٩	٠.٧٨١	٣.٠٨٦	٣٣
.٣٢٥					.٣٨٦	٠.٨٥٢	٣.٤٥٧	٣٤
.٥١٠					.٤٨٩	٠.٩١٩	٣.٠٨٦	٣٥
.٩٣٨	.٤٥٦	.٥٦٥	.٥٨٠	.٣٢٥		١٣.٤١٢	١١٠.٦٨٦	المحور الاداري

رقم المجلد (٢٥) شهر (يونيو) لعام (٢٠٢٠ م) (الجزء السادس) (١٥)



معامل ارتباط بيرسون عند مستوى معنويه ٠.٠٥ بين = ٠.٣٢٥

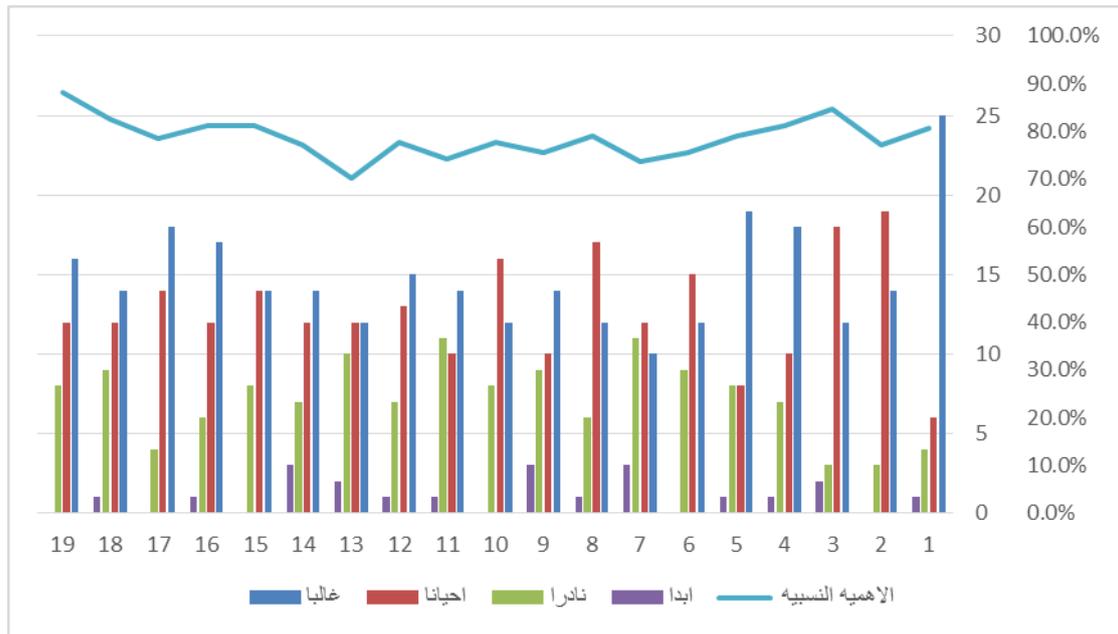
يتضح من جدول (٤) ان معامل ارتباط بيرسون بين العباره والمجموع الكلي للمحور التابع له وبين العباره والمجموع الكلي للمقياس اكبر من قيمه ر الجدوليه (٠.٣٢٥) مما يشير الي صدق الاتساق الداخلي

ا جدول رقم (٥)

لتكرارات والنسب المنويه والاهميه النسبيه والوزن الترجيحي وقيمه كا للمحور الاول (الاداري)

العباره	غالبيا		احيانا		نادرا		ابدا		الاهميه النسبيه	الوزن الترجيحي	كا
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
١	٢٥	٠.٦٩٤	٦	٠.١٦٧	٤	٠.١١١	١	٠.٢٧٨	٨٨.٢%	١٢٧	٣٢.٥٠٠
٢	١٤	٠.٣٨٩	١٩	٠.٥٢٨	٣	٠.٠٨٣	٠	٠.٠٠٠	٨٢.٦%	١١٩	٢٣.١٦٧
٣	١٢	٠.٣٤٣	١٨	٠.٥١٤	٣	٠.٠٨٦	٢	٠.٠٥٧١	٧٨.٦%	١١٠	١٨.٠٨٣
٤	١٨	٠.٥٠٠	١٠	٠.٢٧٨	٧	٠.١٩٤	١	٠.٢٧٨	٨١.٣%	١١٧	١٥.٥٠٠
٥	١٩	٠.٥٢٨	٨	٠.٢٢٢	٨	٠.٢٢٢	١	٠.٢٧٨	٨١.٣%	١١٧	١٦.٨٣٣
٦	١٢	٠.٣٣٣	١٥	٠.٤١٧	٩	٠.٢٥٠	٠	٠.٠٠٠	٧٧.١%	١١١	١٣.٥٠٠
٧	١٠	٠.٢٧٨	١٢	٠.٣٣٣	١١	٠.٣٠٦	٣	٠.٠٨٣٣	٧٠.١%	١٠١	٧.١٦٧
٨	١٢	٠.٣٣٣	١٧	٠.٤٧٢	٦	٠.١٦٧	١	٠.٢٧٨	٧٧.٨%	١١٢	١٥.١٦٧
٩	١٤	٠.٣٨٩	١٠	٠.٢٧٨	٩	٠.٢٥٠	٣	٠.٠٨٣٣	٧٤.٣%	١٠٧	٨.١٦٧
١٠	١٢	٠.٣٣٣	١٦	٠.٤٤٤	٨	٠.٢٢٢	٠	٠.٠٠٠	٧٧.٨%	١١٢	١٤.٦٦٧
١١	١٤	٠.٣٨٩	١٠	٠.٢٧٨	١١	٠.٣٠٦	١	٠.٢٧٨	٧٥.٧%	١٠٩	١٠.٨٣٣
١٢	١٥	٠.٤١٧	١٣	٠.٣٦١	٧	٠.١٩٤	١	٠.٢٧٨	٧٩.٢%	١١٤	١٣.٠٠٠
١٣	١٢	٠.٣٣٣	١٢	٠.٣٣٣	١٠	٠.٢٧٨	٢	٠.٠٥٥٦	٧٣.٦%	١٠٦	٨.٦٦٧
١٤	١٤	٠.٣٨٩	١٢	٠.٣٣٣	٧	٠.١٩٤	٣	٠.٠٨٣٣	٧٥.٧%	١٠٩	٩.١٦٧
١٥	١٤	٠.٣٨٩	١٤	٠.٣٨٩	٨	٠.٢٢٢	٠	٠.٠٠٠	٧٩.٢%	١١٤	١٤.٠٠٠
١٦	١٧	٠.٤٧٢	١٢	٠.٣٣٣	٦	٠.١٦٧	١	٠.٢٧٨	٨١.٣%	١١٧	١٥.١٦٧
١٧	١٨	٠.٥٠٠	١٤	٠.٣٨٩	٤	٠.١١١	٠	٠.٠٠٠	٨٤.٧%	١٢٢	٢٠.٦٦٧
١٨	١٤	٠.٣٨٩	١٢	٠.٣٣٣	٩	٠.٢٥٠	١	٠.٢٧٨	٧٧.١%	١١١	١١.١٦٧
١٩	١٦	٠.٤٤٤	١٢	٠.٣٣٣	٨	٠.٢٢٢	٠	٠.٠٠٠	٨٠.٦%	١١٦	١٤.٦٦٧

قيمه كا عند درجه حريه ٣ عند مستوى معنويه ٠.٠٥ = ٧.٨٢



شكل (٢) يوضح التكرارات والاهمية النسبية للعبارة من (١ - ١٩) في المحور الاول (الاداري)

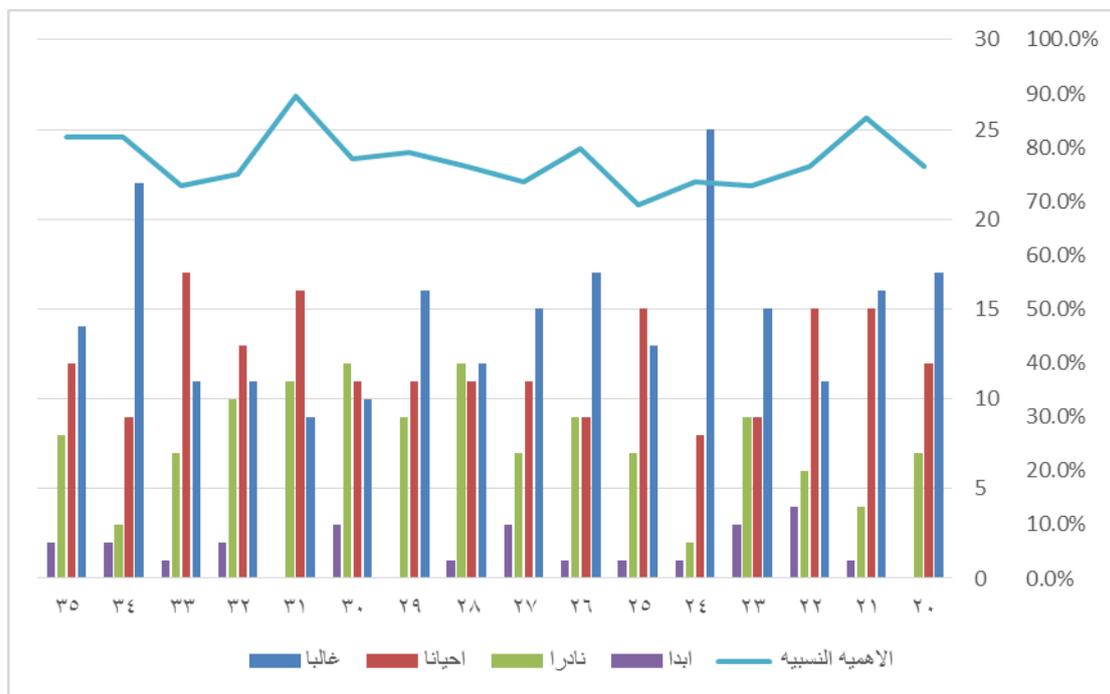
تابع جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية والاهمية النسبية والوزن الترجيحي وقيمه كا للمحور الاول (الاداري)

كا	الاهمية النسبية	الوزن الترجيحي	ابدا		نادرا		احيانا		غالبا		الع باره
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١٦.١٦٧	%٨١.٩	١١٨	٠.٠٠٠٠	٠	٠.١٩٤	٧	٠.٣٣٣	١٢	٠.٤٧٢	١٧	٢٠
١٧.٥٠٠	%٨١.٩	١١٨	٠.٠٢٧٨	١	٠.١١١	٤	٠.٤١٧	١٥	٠.٤٤٤	١٦	٢١
٩.١٦٧	%٧٢.٩	١٠٥	٠.١١١١	٤	٠.١٦٧	٦	٠.٤١٧	١٥	٠.٣٠٦	١١	٢٢
٩.٠٠٠	%٧٥.٠	١٠٨	٠.٠٨٣٣	٣	٠.٢٥٠	٩	٠.٢٥٠	٩	٠.٤١٧	١٥	٢٣
٣٣.٨٣٣	%٨٩.٦	١٢٩	٠.٠٢٧٨	١	٠.٠٥٦	٢	٠.٢٢٢	٨	٠.٦٩٤	٢٥	٢٤
١٣.٠٠٠	%٧٧.٨	١١٢	٠.٠٢٧٨	١	٠.١٩٤	٧	٠.٤١٧	١٥	٠.٣٦١	١٣	٢٥
١٣.٦٦٧	%٧٩.٢	١١٤	٠.٠٢٧٨	١	٠.٢٥٠	٩	٠.٢٥٠	٩	٠.٤٧٢	١٧	٢٦
٩.٦٦٧	%٧٦.٤	١١٠	٠.٠٨٣٣	٣	٠.١٩٤	٧	٠.٣٠٦	١١	٠.٤١٧	١٥	٢٧
١٠.١٦٧	%٧٣.٦	١٠٦	٠.٠٢٧٨	١	٠.٣٣٣	١٢	٠.٣٠٦	١١	٠.٣٣٣	١٢	٢٨
١٤.١٦٧	%٧٩.٩	١١٥	٠.٠٠٠٠	٠	٠.٢٥٠	٩	٠.٣٠٦	١١	٠.٤٤٤	١٦	٢٩
٧.١٦٧	%٦٩.٤	١٠٠	٠.٠٨٣٣	٣	٠.٣٣٣	١٢	٠.٣٠٦	١١	٠.٢٧٨	١٠	٣٠
١٤.١٦٧	%٧٣.٦	١٠٦	٠.٠٠٠٠	٠	٠.٣٠٦	١١	٠.٤٤٤	١٦	٠.٢٥٠	٩	٣١
٨.٨٣٣	%٧٢.٩	١٠٥	٠.٠٥٥٦	٢	٠.٢٧٨	١٠	٠.٣٦١	١٣	٠.٣٠٦	١١	٣٢
١٤.٣٣٣	%٧٦.٤	١١٠	٠.٠٢٧٨	١	٠.١٩٤	٧	٠.٤٧٢	١٧	٠.٣٠٦	١١	٣٣
٢٤.١٦٧	%٨٥.٤	١٢٣	٠.٠٥٥٦	٢	٠.٠٨٣	٣	٠.٢٥٠	٩	٠.٦١١	٢٢	٣٤
١٠.٠٠٠	%٧٦.٤	١١٠	٠.٠٥٥٦	٢	٠.٢٢٢	٨	٠.٣٣٣	١٢	٠.٣٨٩	١٤	٣٥

قيمه كا ٢ عند درجه حريه ٣ عند مستوى معنويه ٠.٠٥ = ٧.٨٢

رقم المجلد (٢٥) شهر (يونيو) لعام (٢٠٢٠ م) (الجزء السادس) (١٧)



شكل (٣) يوضح التكرارات والاهمية النسبية للعبارات من (١ - ١٩) في المحور الاول (الاداري)

مناقشه نتائج التساؤل الاول والذي ينص علي ماهو الواقع الاداري برنامج خطه اداره الرياضه لعام ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ بالنسبه للأداريين الرياضيين؟

مناقشه نتائج المحور الاول : المحور الإداري

يتضح من جدول () ان الاهمية النسبية انحصرت ما بين (٤, ٦٩% الي ٦٩, ٦%) بوزن ترجيحي (١٠٠ : ١٢٩) علي التوالي كما يتضح من الجدول ان العبارة ذات رقم (٧ ، ٣٠) غير داله احصائيا حيث كانت قيمه كا ٢١ المحسوبه اصغر من قيمه كا ٢١ الجدوليه فكانت (٧.١٦٧) وبذلك تكون هذه العبارات ذات اختلافات في استجابات عينه البحث

فكانت العبارة رقم (١) والتي تنص علي يتم تحديد الأهداف العامة للأنشطة الرياضية على مدار العام. حيث حققت استجابات عينه البحث حول العبارة غالبا بتكرار ٢٥ بنسبه مئوية ٦٩٤, ٠% كما كانت الاستجابات حول احيانا بتكرار ٦ وبنسبه مئوية ١٦٧, ٠% وكما كانت الاستجابات حول نادراً بتكرار ٤ وبنسبه مئوية ١١١, ٠% وكما كانت الاستجابات حول أبداً بتكرار ١ وبنسبه مئوية ٢٧٨, ٠%

فكانت العبارة رقم (٢٤) والتي تنص علي يضع الإداري الرياضي في اعتباره التدرج في السلطة عند اتصاله بالجهات الإدارية. حيث حققت استجابات عينه البحث حول العبارة غالبا بتكرار ٢٥ بنسبه مئوية ٦٩٤, ٠% كما كانت الاستجابات حول احيانا بتكرار ٨ وبنسبه مئوية ٢٢٢, ٠% وكما كانت الاستجابات حول نادراً بتكرار ٢ وبنسبه مئوية ٥٦, ٠% وكما كانت الاستجابات حول أبداً بتكرار ١ وبنسبه مئوية ٢٧٨, ٠%

وكانت في عبارته رقم (٧) والتي تنص على يقوم الإدارى الرياضى بتوضيح القواعد والسياسات الإدارية الموضوعة من قبل الجهات الإدارية العليا لجميع الاخصائيين والمشرفين على النشاط الرياضى لذلك حيث حققت استجابات عيने البحث حول العبارة غالباً بتكرار ١٠ بنسبه مؤييه ٠,٢٧٨ % كما كانت الاستجابات حول أحيانا بتكرار ١٢ وبنسبه مؤييه ٠,٣٣٣ % وكانت استجابات نادراً بتكرار ١١ وبنسبه مؤييه ٠,٣٠٦ % كما كانت الاستجابات حول ٣ أبدأ وبنسبه مؤييه ٠,٠٨٣٣ %

وكانت في عبارته رقم (٣٠) والتي تنص على المشاركة مع الجهات الإدارية العليا فى وضع المعايير الرقابية ، ونماذج تقييم الأداء للعاملين فى الأندية ومراكز الشباب . حيث حققت استجابات عيने البحث حول العبارة غالباً بتكرار ١٠ بنسبه مؤييه ٠,٢٧٨ % كما كانت الاستجابات حول أحيانا بتكرار ١١ وبنسبه مؤييه ٠,٣٠٦ % وكانت استجابات نادراً بتكرار ١٢ وبنسبه مؤييه ٠,٣٣٣ % كما كانت الاستجابات حول ٣ أبدأ وبنسبه مؤييه ٠,٠٨٣٣ %

وكانت نقطه الضعف في العبارة الثلاثون والتي تنص على

المشاركة مع الجهات الإدارية العليا فى وضع المعايير الرقابية ، ونماذج تقييم الأداء للعاملين فى الأندية ومراكز الشباب .

حيث كانت استجابات العيने جميعا في هذه العبارة في اتجاه الاجابه بنعم محققه تكرار غالباً (١٠) وبنسبه مؤييه ٠,٢٧٨ % وكانت الاجابه بأحيانا بتكرار (١١) وبنسبه مؤييه ٠,٣٠٦ % وبذلك تعتبر هذه العبارة جميعا نقطة ضعف في محور الإدارى

كما اتضح من نفس الجدول ان نقاط القوه كانت في العبارات التاليه

- يضع الإدارى الرياضى فى اعتباره التدرج فى السلطة عند اتصاله بالجهات الإدارية.
 - يراعى الإدارى الرياضى أن تكون عملية التقويم شاملة وهادفة ومستمره باستمرار النشاط لكى تكون النتائج واضحة ودقيقة وموضوعية .
 - يتم تحديد الأهداف العامة للأنشطة الرياضية على مدار العام .
 - يقوم الإدارى الرياضى بتحديد أهداف الأنشطة الرياضية مع تحديد الهدف من كل نشاط على حدة .
 - يقوم الإدارى الرياضى بتوضيح الرؤية المستقبلية لخطة النشاط الرياضى .
- حيث كانت استجابات العيने جميعا اعلى من ٠,٥٠٠ % في اتجاه الاستجابه غالباً

المراجع

اولاً : المراجع العربية

- ١- إبراهيم السيد درويش : " الإدارة العامة " ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٦ م .
- ٢- أحمد رشيد عبدالصبور : " إدارة التنمية الإدارية فى الدول النامية " ، مكتبة مدبولى ، القاهرة ، ١٩٩٥ م .

رقم المجلد (٢٥) شهر (يونيو) لعام (٢٠٢٠ م) (الجزء السادس) (١٩)

- ٣- أحمد فتحي حسين الأفندى : " برامج تنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بالجامعات المصرية"، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق ، بنها ، ٢٠٠٣ م .
- ٤- حسين رمزي كاظم : "الخطة القومية للتدريب الإداري" ، مجلة التنمية الإدارية ، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، العدد ٦٤ ، القاهرة ، ١٩٩٤ م.
- ٥- رفاعي محمد رفاعي : " إدارة الأفراد " ، مطابع الأهرام ، القاهرة ، ١٩٩٣ م .
- ٦- شكرية خليل ملوخية : "الإدارة فى المجال الرياضى" ، الدار الفنية للطباعة والنشر ، القاهرة ، ١٩٨٨ م.
- ٧- عبدالحمد المغربى : "دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية" ، من المنظمات المعاصرة ، المكتبة العصرية للنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٧ م .
- ٨- عبدالرحمن عبدالباقي عمر : " إدارة الأفراد " مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٦ م .
- ٩- عبدالفتاح دياب : "إدارة الموارد البشرية" ، شركة البراء ، القاهرة ، ١٩٩٧ م .
- ١٠- عبدالمحسن عبدالمحسن جودة : "دليل المدربين ورجال الأعمال والباحثين فى إدارة الأفراد" ، سلسلة إلى من يهمة الأمر ، دار الأصدقاء للطباعة ، المنصورة ، ١٩٩٨ م .
- ١١- على السلمى : "التنمية الإدارية" ، سلسلة بحوث المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، عدد ٢١ ، القاهرة ، مايو ، ١٩٩٢ م .
- ١٢- فاروق محمود هلال : "التنمية" ، المعهد القومى للإدارة العليا ، مجلة المدير العربى ، العدد ٥٣ ، القاهرة ، ١٩٩٥ م .
- ١٣- ليلي عبدالعزيز زهران : " الأصول العلمية والفنية للبرامج فى التربية الرياضية ، حورس للطباعة والنشر ، القاهرة ١٩٩٨ م.
- ١٤- مدنى عبدالقادر علاقى : " الإدارة" ، دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية ، تهامة ، جدة ، ١٩٩٢ م.
- ١٥- وزارة الشباب : "قانون الهيئات الخاصة للشباب والرياضة لوائح النظام الأساسى للجنة الأولمبية" ، الإتحادات الرياضية ، الأندية الرياضية ، مركز المعلومات والتوثيق ، القاهرة ، ٢٠٠٤ م .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- ١٦- Carry –L cooper : "Developing social skills training . for the association of teachers of . Management " , san Francisco , oxford , ١٩٩٩ .
- ١٧- Micke Meldrum:"management development fulfilling ist Organizational Role?", Management De Cision , v٣٦ , n٧ , ١٩٩٨ .