



” متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ”

أ.م.د/ عز الدين درويش محمد

أ.م.د/ نجلاء فتحي أحمد

أ.م.د/ أسامة رجب عبد المعبود

أ / أحمد عبد المؤمن معوض

تكمن مشكلة البحث: في وجود قصور لدى الأخصائيين الرياضيين في القيام بالأعمال الموكلة إليهم والتي تتطلبها طبيعة وظيفتهم مما يتسبب في وجود معوقات تعيق سير العمل، كما يوجد ضعف في المستوى الفني والمهني الذي ينعكس بدوره على إدارة الأنشطة المقدمة بمكاتب قادرون باختلاف.

هدف البحث: (التعرف علي متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.)

تساؤل البحث: (ما متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية؟)

الاستنتاجات: (تم التوصل إلي أن هناك (٦) متطلبات أساسية لتنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية وهي المتطلبات الإدارية والفنية والمالية والثقافية والشخصية والاجتماعية.)

توصيات الدراسة: (ضرورة الاهتمام بطرق وأساليب تصميم الرؤية والأهداف العامة والاهتمام بأساليب العمل علي تشجيع الأساليب العلمية التي تسهم في تطوير الجوانب الفنية والثقافية والشخصية والإدارية للعاملين.)

الكلمات المفتاحية: متطلبات التنمية- تنمية الأداء- الأخصائيين الرياضيين- مكاتب قادرون باختلاف - مديريات الشباب والرياضة.

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة الوادي الجديد

** أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة الوادي الجديد

*** أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها

*** باحث ماجستير بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة الوادي الجديد



" Requirements for Develop Personnel Performance of Sports Professionals in 'Kaderon Bikhtilaf' Offices in Youth and Sports Directorates in the Arab Republic of Egypt "

- * Prof. Dr. Ezz El-dine Darwish Mohammed
** Prof. Dr. Nglaa Fathy Ahmed
*** Prof. Dr. Osama Ragab Abd El Mabode
**** Researcher. Ahmed Abd El Moamen Moawad

The problem of the research lies in there is a deficiency among sports specialists in carrying out the work assigned to them and required by the nature of their job, which causes the presence of obstacles that hinder the progress of work. There is also a weakness in the technical and professional level, which in turn is reflected in the management of the activities provided in Qaderoon's offices in a different way.

Research objective: To identify the requirements for developing the performance of sports specialists in Qaderoon offices in various youth and sports directorates in the Arab Republic of Egypt.

Research question: What are the requirements for developing the performance of sports specialists in Qaderoon offices in the youth and sports directorates in the Arab Republic of Egypt?

Conclusions: It was concluded that there are (6) basic requirements for developing the performance of sports specialists in Qaderoon offices in various youth and sports directorates in the Arab Republic of Egypt, which are administrative, technical, financial, cultural, personal and social requirements.

Study recommendations: The need to pay attention to the ways and methods of designing the vision and general goals, and to pay attention to work methods to encourage scientific methods that contribute to developing the technical, cultural, personal and administrative aspects of workers.

Keywords: development requirements- performance development- sports specialists- Qaderoon offices- youth and sports directorates.



” متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ”

*أ.م.د/ عز الدين درويش محمد

**أ.م.د/ نجلاء فتحي أحمد

***أ.م.د/ أسامة رجب عبد المعبود

****أ / أحمد عبد المؤمن معوض

المقدمة ومشكلة البحث:

يتوقف ازدهار الأمم وتقدمها على ما تملكه من ثروات بشرية ذات الخصائص المتميزة المؤهلة لاستغلال ثرواتها المادية ووضعها في أشكال ونماذج غير مألوفة بما يعود على المجتمع بالنفع والفائدة، والعنصر البشري هو الثروة الحقيقية لارتداد آفاق المستقبل وتطوير سبل الحياة، وبقدر ما يعتنى المجتمع بثرواته البشرية بقدر ما يجنى مستقبلاً مثمراً يحقق بها تقدمه وازدهاره، ولذا فقد حرص العلماء والباحثون ومن والمتخصصون على إجراء الدراسات والبحوث من أجل اكتشاف مواهب وقدرات العاملين من خلال الأساليب الإدارية الحديثة.

وتتميز الإدارة الحديثة بملامح أساسية تتمثل في توجيه جهود الإدارة وأنشطتها على تحقيق رضا العملاء واستثمار الطاقات الخلاقة والقوى البشرية وذلك لأن البشر هم الدعامة الأساسية للنجاح، لذلك فهي تؤمن بالعمل الجماعي لتساعد العاملين على الابتكار والإبداع والمشاركة الجادة في تحقيق مستوى أكبر من التميز والتفوق من خلال نظم محددة وموضوعية بإحكام، كما يتم اتخاذ القرارات بناء على جمع واستخدام البيانات المعتمدة على الملاحظة والخبرة والتجربة ليتم الاستفادة من الحقائق في عملية التغيير وإحداثها. (١٣ : ٣٤)

والتغيرات المتلاحقة والتطورات السريعة لهذا العصر تحتم على المنظمات أن تسلك الطرق العلمية والواضحة لتحقيق الأهداف، فالأفراد في أي منظمة يمثلون العامل الرئيسي بها والذين يلقي على عاتقهم مهمة تحقيق الأهداف، لذا يجب التعمق في دراسة الأفراد داخل هذه

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة الوادي الجديد

** أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة الوادي الجديد

*** أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها

**** باحث ماجستير بقسم الإدارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة الوادي الجديد



المنظمات ومعرفة متطلبات تنمية الأداء الخاصة بهم وتنمية مهاراتهم في التواصل والإبداع والإنجاز وأداء الأعمال التي من شأنها تحقيق أهداف المنظمات ونجاحها والوصول للتنمية من خلال التنمية. (٤: ٥٥)

حيث تعد التنمية إحدى الركائز الأساسية في 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 للوصول لتنمية الأداء. (٣: ١٣٧)

حيث تمثل أهمية الأداء الوظيفي الأساس الذي تقوم عليه المؤسسات والمكون الرئيسي لأي عملية مرتبطة بالعنصر البشري الذي يدير العملية، كما يمكن الشخص من الحصول على الكفاءة مهارية ويمد الأفراد العاملين بالمشاورة والاجتهاد ويسهم في عملية تطوير الذات، واكتساب الفرد لأساليب جديدة تمكنه من الوصول إلي التنمية، وفي تركيزنا على الأداء البشري نتعلم ربط كل شيء نتعلمه بالنتيجة النهائية للتنظيم. (٩: ٨٩)

ومن خلال الخبرة العلمية والعملية للباحثين في مجال الإدارة الرياضية لاحظوا أن الأعمال بمكاتب قادرين باختلاف بمديرية الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية يتطلب توافر مجموعة من المتطلبات المختلفة لدى الأخصائيين الرياضيين للقيام بهذه الأعمال على أكمل وجه وبكفاءة وفاعلية وخاصة أنهم يتعاملون مع أفراد من نوى الهمم لهم من الطبيعة والسمات المختلفة مما يتطلب نوعية معينة من المتطلبات لمن يقدم لهم خدمات مختلفة.

ومن خلال القيام بمقابلة شخصية (غير مقننة) مع بعض العاملين بمكاتب قادرين ببعض مديريات الشباب والرياضة والتي جاءت نتائجها بأن هناك قصور لدى الأخصائيين الرياضيين في القيام بالأعمال الموكلة إليهم والتي تتطلبها طبيعة وظيفتهم مما يتسبب في وجود معوقات تعيق سير العمل، كما يوجد بعض الأخطاء سواء الإدارية والفنية والمالية والتي يكون من أحد أسبابها ضعف مستواه الفني والمهني الذي ينعكس بدوره على إدارته للأنشطة المقدمة بمكاتب قادرين باختلاف.

كذلك قيام الباحثون ومن بالاطلاع على بعض الدراسات المرتبطة والتي منها دراسة أحمد محمد هاشم (٢٠٢٠) (١) ودراسة شوقي السعيد أحمد (٢٠١٩) (٥) ودراسة عبد الرحمن بهجت أمين (٢٠٢٣) (٧) والتي جاءت نتائجها أن تطابق أداء الأخصائيين الفعلي مع الأداء المستهدف منه يساعد على تحقيق الأعمال بكفاءة وفاعلية، كذلك أن تحليل وتحديد متطلبات واحتياجات تنمية الأداء للعاملين في المؤسسات الرياضية يساعد في تنفيذ مهامه الوظيفية.



مما سبق يتضح أنه إذا أردنا لأي منظمة النجاح فلا بد أن ننظر بعين الاعتبار لتنمية الأداء الوظيفي على أنه أحد محاور بل أهم محاور النجاح في أي منظمة، وهذا ما دفع الباحثون ون إلي إجراء هذا البحث في محاولة منهم لتحديد متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلي التعرف علي متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

تساؤل البحث:

١- ما متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية؟

بعض المصطلحات الواردة في البحث:

متطلبات التنمية:

هي مجموعة من الأهداف والعناصر والمعلومات الإدارية والفنية التي يتم إعدادها بناء علي دراسة الواقع الفعلي لأداء العاملين بهدف الارتقاء بمستوي الأداء الوظيفي. (٦: ٨٥)

مكاتب قادرون باختلاف:

هي إدارة فرعية مستحدثة تم إنشاؤها عام (٢٠١٤م) وتتبع الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير بوزارة الشباب والرياضة وتوجد لها أفرع داخل مديريات الشباب والرياضة بالمحافظات. (١٦)

مديرية الشباب والرياضة:

الجهة المنوط بها الإشراف علي الهيئات الرياضية التي تقع بدائرة اختصاصها من جميع النواحي المالية والإدارية. (١٠: ٤).

بعض الدراسات المرتبطة:

أ- الدراسات العربية:

١- دراسة يعقوب جاهل بن عكي (٢٠١٦م) (١٧) استهدفت: التعرف علي متطلبات تنمية الإبداع الإداري للعاملين، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، اشتملت عينة البحث (٩٠) فرداً من العاملين بمديرية الشباب والرياضة، من أهم النتائج أن متطلبات التنمية تختلف باختلاف اتجاهات العاملين، كما تختلف باختلاف كل من المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، ومن أهم



المتطلبات ضرورة إشراك العاملين في اتخاذ القرارات مما يسهم في تحسين الأداء والوصول للأهداف المسطرة.

٢- دراسة شوقي السعيد أحمد (٢٠١٩) (٥) استهدفت: التعرف على العلاقة بين التنمية الإدارية وجودة الأداء الوظيفي للقيادات بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، اشتملت عينة البحث (٢٤٧) فرداً من العاملين بالأندية بمحافظة الدقهلية، من أهم النتائج أن برامج ودورات التنمية الإدارية لها دور في تحسين جودة الأداء الوظيفي للقيادات بالأندية الرياضي.

٣-دراسة مرنيذ اسامة ايوب(٢٠٢٠)(١٥) استهدفت: تفعيل دور التكوين وتحديد المتطلبات في تفعيل أداء العاملين في المؤسسات الرياضية ، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، اشتملت عينة البحث (٦٠) موظف من مديرية الشباب والرياضة ، من أهم النتائج ضرورة الاهتمام بالعملية التكوينية كأداة لرفع مستوى أداء العاملين وتمديدها وتكثيف القيام بدورات مبنية علي الفكر الاداري الحديث والتركيز علي تنمية أخلاقيات العمل لدي العاملين بصفة دائمة.

٤- دراسة عبد الرحمن بهجت أمين (٢٠٢٣) (٧) استهدفت: التعرف علي احتياجات أخصائي الرياضة للجميع العاملين بالأندية بمحافظة الجيزة في المجال المعرفي والتطبيقي، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، اشتملت عينة البحث (١٤٥) أخصائي رياضي ببعض الأندية بمحافظة الجيزة، من أهم النتائج أن من احتياجات الأخصائيين الرياضييين التعرف علي طرق وأساليب تنفيذ الأنشطة بما يتناسب مع الأفراد ذوي الإعاقة، واستخدام التكنولوجيا في وضع الخطط والبرامج المقدمة.

ب- الدراسات الأجنبية:

٥- دراسة Mohammad Aslam Khan (٢٠١١م) (١٩) استهدفت: التعرف علي متطلبات التنمية في تحسين مردودية المؤسسة وتحسين أداء العامل وتطوير قدراته ورفع في مردوبيته وزيادة مهارته العلمية، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، اشتملت عينة البحث علي (١١٢) موظف من العاملين بالمؤسسات، من أهم النتائج أن التدريب يلعب دور هام في مشاركة العامل وإعطاءه روح المشاركة في اتخاذ القرارات وطرح أفكار جديدة مما يجعله قادر على أداء عمله على أكمل وجه ويكتسبون خبرة في مجال عملهم، كما أن التدريب يجعل الموظف ينجز مهامه بطريقة صحيحة وسليمة وبالتالي يحقق الأهداف المرجوة.

٦- دراسة Athar. R and Shah. F (2015) (١٨) استهدفت: الدراسة معرفة مدى تأثير النشاط التدريبي على أداء الموظفين العاملين في قطاع كراتشي، وكيفية تشخيص الاحتياجات



التدريبية وتحديدها على مستوى الأفراد بما يتناسب مع الفروق الفردية لهم، وبيان فاعلية الاساليب المتبعة في التدريب ومن ثم تأثير كل ذلك على اداء العاملين، استخدم الباحثون المنهج الوصفي، تشمل عينة البحث (١٠٠) موظف ضمن مستويات ادارية مختلفة يعلمون في قطاع كراتشي، استخدم الباحثون استمارة الاستبيان كأداة جمع البيانات، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها، أن للنشاط التدريبي تأثير ذو دلالة ايجابية على رفع كفاءة أداء العاملين في قطاع كراتشي ومن ثم تحقيق الأهداف الاستراتيجية لها، لهذا وجب على إدارتها توفير التدريب الصحيح لموظفيها بما يتلاءم مع احتياجاتهم الوظيفية والشخصية .

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحثون ومن المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لملائمته لهدف ولطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث على (٤٢) أخصائي رياضي بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث، ويوضح جدول (١) توصيف عينة البحث.

جدول (١)

توصيف عينة البحث

م	العينة	المجتمع	العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية
١	الأخصائيين الرياضيين.	٤٢	١٢	٣٠

أدوات جمع البيانات:

الاستبيان:

انطلاقاً من مشكلة البحث وهدفه قام الباحثون ون بتصميم استبيان للتعرف على متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية.



الاستبيان الخاص بالتعرف على متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية:

١- إعداد الاستبيان:

أ- إعداد المحاور:

قام الباحثون ون بالتحليل المرجعي لبعض المراجع العلمية والدراسات المرتبطة لإعداد محاور الاستبيان، حيث تم التوصل إلى (٧) محاور رئيسية، تم عرضها على السادة الخبراء مرفق (١) لإبداء الراي حولها.

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور المقترحة للاستبيان (ن=١٠)

م	المحاور المقترحة	الآراء الموافقة	النسبة المئوية
١	المتطلبات الإدارية.	١٠	٪١٠٠
٢	المتطلبات الفنية.	١٠	٪١٠٠
٣	المتطلبات المالية.	٩	٪٩٠
٤	المتطلبات الثقافية.	٨	٪٨٠
٥	المتطلبات الشخصية.	٩	٪٩٠
٦	المتطلبات الاجتماعية.	٧	٪٧٠
٧	المتطلبات المهنية.	٥	٪٥٠
المحاور ككل			٪ ٨٢.٨

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول المحاور المقترحة تراوحت ما بين (٥٠ ٪ : ١٠٠ ٪)، بينما بلغت النسبة المئوية للاستبيان ككل (٨٢.٨ ٪)، حيث أرتضى الباحثون ومن بنسبة (٧٠ ٪) فأكثر، حيث استبعاد المحاور التي لم تحقق النسبة المحددة وهي محور رقم (٧) ليصبح عدد المحاور (٦) محاور.

ب- إعداد العبارات:

قام الباحثون ون بالتحليل المرجعي لبعض المراجع العلمية والدراسات المرتبطة لإعداد عبارات الاستبيان، حيث تم التوصل إلى (٥٥) عبارة على الوزن الثنائي (مناسب - غير مناسب)، تم عرضها على السادة الخبراء مرفق (١) لإبداء الراي حولها.



جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول العبارات المقترحة للإستبيان (ن=١٠)

النسبة	م	النسبة	م	النسبة	م	النسبة	م	النسبة	م	النسبة	م	المحاور
%٤٠	6	%١٠٠	5	%٩٠	4	%٨٠	3	%٩٠	2	%٨٠	1	الأول: المتطلبات الإدارية
%١٠٠	12	%٦٠	11	%١٠٠	10	%١٠٠	9	%١٠٠	8	%٨٠	7	
%٧٠	18	%٩٠	17	%١٠٠	16	%٨٠	15	%٩٠	14	%٩٠	13	
%١٠٠	24	%١٠٠	23	%١٠٠	22	%١٠٠	21	%١٠٠	20	%١٠٠	19	
						%١٠٠	٢٧	%٩٠	٢٦	%١٠٠	25	
		%٨٠	٣٢	%١٠٠	31	%٨٠	30	%٩٠	29	%٧٠	28	الثاني: المتطلبات الفنية
%٩٠	38	%١٠٠	37	%١٠٠	36	%١٠٠	35	%٩٠	34	%٨٠	33	الثالث: المتطلبات المالية
								%٩٠	40	%١٠٠	39	
%٥٠	٤٦	%٧٠	٤٥	%٦٠	44	%٨٠	43	%١٠٠	42	%٨٠	41	الرابع: المتطلبات الثقافية
		%٦٠	51	%١٠٠	50	%٧٠	49	%٨٠	48	%١٠٠	47	الخامس: المتطلبات الشخصية
				%٤٠	55	%١٠٠	54	%١٠٠	53	%٩٠	52	السادس: المتطلبات الاجتماعية

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات الاستبيان تراوحت ما بين (٤٠% : ١٠٠%)، وقد أرتضى الباحثون ومن بنسبة (٧٠%) فأكثر، حيث تم استبعاد للعبارات التي لم تحقق للنسبة المحددة وهى عبارات رقم (٦)(١١)(٤٤)(٤٦)(٥١)(٥٥) ليصبح عدد العبارات بعد التعديل (٤٩) عبارة.

٢- الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء دراسة إستطلاعية حيث تم تطبيق الاستبيان مرفق (٣) على عينة قوامها (١٢) أخصائي رياضي من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية.

٣- المعاملات العلمية للإستبيان:

أ- الصدق:

لإيجاد الصدق استخدام الباحثون ون صدق الإتساق الداخلي حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة إستطلاعية قوامها (١٢) أخصائي رياضي من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه.



جدول (٤)

صدق الإتساق الداخلي معامل الارتباط بين العبارات والمحور الذي تنتمي إليه (ن=١٢)

المحاور	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"	م	قيمة "ر"
الأول: المتطلبات الإدارية	1	٠.٧٠	2	٠.٧٨	3	٠.٨٨	4	٠.٨٢	5	٠.٩٠	6	٠.٦٨
	7	٠.٧٨	8	٠.٨٠	9	٠.٨٢	10	٠.٩٣	11	٠.٨٨	12	٠.٨٢
	13	٠.٧٨	14	٠.٨٣	15	٠.٨٨	16	٠.٨٩	17	٠.٩٠	18	٠.٧٠
	19	٠.٩٠	20	٠.٩١	21	٠.٨٣	22	٠.٩٠	23	٠.٨٦	24	٠.٩٢
	25	٠.٨٣										
ثاني: المتطلبات الفنية	26	٠.٧٧	27	٠.٧٨	28	٠.٨٨	29	٠.٨٤	30	٠.٧٥		
ثالث: المتطلبات المالية	31	٠.٨٩	32	٠.٩٢	33	٠.٨٩	34	٠.٨٧	35	٠.٨٧	36	٠.٩٨
	37	٠.٨٣	38	٠.٧٨								
رابع: المتطلبات الثقافية	39	٠.٨٠	40	٠.٦٣	41	٠.٩٢	42	٠.٩٤				
خامس: المتطلبات الشخصية	43	٠.٨٧	44	٠.٦٦	45	٠.٩٢	46	٠.٩٠				
سادس: المتطلبات الاجتماعية	47	٠.٨٧	48	٠.٨١	49	٠.٧٨						

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٥٨

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط للعبارات قد تراوحت ما بين (٠.٦٣) * : (٠.٩٨) * وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وهي قيم مرتفعة مما يدل على صدق الاستبيان.

كما تم حساب معامل الارتباط بين المحاور والاستبيان ككل، وجدول (٥) يوضح ذلك، حيث تراوح معامل الارتباط لمحاور ما بين (٠.٨٧ : ٠.٩٤)، بينما بلغ معامل الارتباط للاستبيان ككل (٠.٩١)، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، وهي قيم مرتفعة مما يدل على صدق الاستبيان.

ب- الثبات:

حساب الثبات استخدم الباحثون ومن معامل ألفا كرونباخ، وجدول (٥) يوضح ذلك.



جدول (٥)

معامل الارتباط (الصدق) ومعامل ألفا كرونباخ (الثبات) للاستبيان (ن=١٢)

م	المحاور	معامل الارتباط (ر)	معامل ألفا كرونباخ
١	المتطلبات الإدارية.	٠.٩٣	٠.٧٧
٢	المتطلبات الفنية.	٠.٩١	٠.٧٧
٣	المتطلبات المالية.	٠.٨٧	٠.٧٨
٤	المتطلبات الثقافية.	٠.٩٠	٠.٧٥
٥	المتطلبات الشخصية.	٠.٩٤	٠.٧٧
٦	المتطلبات الاجتماعية.	٠.٨٩	٠.٧٨
	الاستبيان ككل	٠.٩١	٠.٨٢

يتضح من جدول (٥) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمحاور تراوح ما بين (٠.٧٥) : (٠.٧٨)، بينما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل (٠.٨٢)، وهي قيم ودالة إحصائياً عند مستوي (٠.٠٥)، وهي قيم مرتفعة مما يدل على ثبات الاستبيان.

٤- تطبيق الاستبيان:

بعد التأكد من المعاملات العلمية للاستبيان تم تطبيقه في صورته النهائية مرفق (٣) على العينة الأساسية والبالغ عددها (٣٠) اخصائي رياضي بمكاتب قادرون باختلاف بمديرية الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية، وكانت الإجابة على الاستبيان وفقاً لميزان تقدير ثلاثي: (موافق: ثلاث درجات)، (موافق إلى حد ما: درجتان)، (غير موافق: درجة واحدة).

المعالجات الإحصائية للبيانات:

النسبة المئوية.

المتوسط الحسابي.

الانحراف المعياري.

معامل الارتباط (الصدق).

معامل ألفا كرونباخ (الثبات).



عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

سوف يتم عرض وتفسير ومناقشة النتائج بما يتناسب مع هدف البحث والإجابة على تساؤله.

الإجابة على التساؤل: ما متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين بمكاتب قادرون باختلاف بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية؟

جدول (١٢)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستبيان متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين وفقاً لاستجابة عينة البحث (ن=٣٠)

م	الاستبيان	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الترتيب
أولاً: المحور الرئيسي الأول: المتطلبات الإدارية:					
المحور الفرعي الأول: التخطيط:					
١	تحديد الرؤية والأهداف العامة لكافة الأنشطة المستقبلية المراد تحقيقها وفقاً للظروف الجغرافية.	١٠٠.٠٠	٣.٠٠	موافق	١
٢	تحديد الإجراءات الموضوعية من قبل الإدارة المركزية لتنفيذ الأنشطة	٧٠	٢.١	إلى حد ما	٥
٣	توضيح القواعد والسياسات الإدارية الموضوعية من قبل الإدارة المركزية لجميع الأخصائيين القائمين على الأنشطة.	٧٥.٥٥	٢.٢٦	إلى حد ما	٤
٤	تحديد الإمكانيات وطرق وأساليب تنفيذ الأنشطة حسب احتياجات المكتب.	٩٣.٣٣	٢.٨٠	موافق	٢
٥	المشاركة في اقتراح الخطة الرئيسية و البديلة للأنشطة.	٧٧.٧٧	٢.٣٣	إلى حد ما	٣
مجموع المحور الفرعي					
٨٣.٣٣					
٢.٥					
إلى حد ما					
ب					
المحور الفرعي الثاني: التنظيم:					
٦	تحديد العناصر البشرية والمالية والقانونية التي يجب توافرها عند القيام بتنفيذ المشاريع المختلفة.	٨٠	٢.٤	إلى حد ما	٣
٧	مشاركة الإدارة المركزية في وضع الهيكل التنظيمي للعاملين في الأنشطة والمشاريع المقدمة من خلال المكتب.	٩٨.٨٩	٢.٩٧	موافق	١
٨	تحديد المشرفين والعاملين تحت قيادته في تنفيذ الأنشطة المقدمة.	٧٥.٥٥	٢.٢٦	إلى حد ما	٥
٩	تحديد مسؤوليات كل فرد في الأنشطة لتجنب تداخل الاختصاصات بين الأخصائيين.	٧٦.٦٦	٢.٣	إلى حد ما	٤



تابع جدول (١٢)
النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستبيان متطلبات تنمية
أداء الأخصائيين الرياضيين وفقاً لاستجابة عينة البحث (ن=٣٠)

م	الاستبيان	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الترتيب
ب	تابع المحور الفرعي الثاني: التنظيم:				
١٠	التنسيق مع الإداريين والمشرفين علي الأنشطة لعمل بروتوكول مشترك مع المؤسسات التي تعمل في مجال قادرون باختلاف.	٨٦.٦٦	٢.٦	إلى حد ما	٢
	مجموع المحور الفرعي	٨٣.٥٥	٢.٥١	إلى حد ما	
ج	المحور الفرعي الثالث: التوجيه:				
١١	يستخدم أسلوب القيادة الديمقراطية مع الأخصائيين في المكتب لتحفيز الأخصائيين على إنجاز العمل على أكمل وجه.	٧٤.٤٤	٢.٢٣	إلى حد ما	٥
١٢	متابعة التطورات المعاصرة في الأساليب القيادية للاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال ذوي الهمم وقادرون باختلاف.	٧٦.٦٦	٢.٣	إلى حد ما	٤
١٣	توجيه المشرفين وإداري الأنشطة والمشاريع ومتابعة عمل كل منهم على حدة.	٨١.١١	٢.٤٣	إلى حد ما	٢
١٤	التواصل المستمر والدائم بالإدارة المركزية بالوزارة لإرسال مقترحاته حول خطة الأنشطة على مدار العام.	١٠٠.٠٠	٣.٠٠	موافق	١
١٥	تحفيز الأعضاء والممارسين للأنشطة الرياضية واستثارة دوافعهم حول أهمية النشاط الرياضي .	٧٨.٨٨	٢.٣٦	إلى حد ما	٣
	مجموع المحور الفرعي	٨٢.٢٢	٢.٤٦	إلى حد ما	
د	المحور الفرعي الرابع : اتخاذ القرار:				
١٦	استخدام صلاحياته في اتخاذ القرار المناسب وفق اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.	٧٧.٧٧	٢.٣٣	إلى حد ما	٤
١٧	تحديد الأنشطة المراد تنفيذها ووضع بدائل وأساليب التنفيذ.	٨٢.٢٢	٢.٤٧	إلى حد ما	٣
١٨	توافر السلطة الكافية في اتخاذ القرار المناسب ومعاينة الأخصائيين تحت قيادته.	٧١.١١	٢.١٣	إلى حد ما	٥
١٩	اختيار انسب البدائل لطرق تنفيذ الأنشطة داخل المكتب.	٩٥.٥٥	٢.٨٧	موافق	٢
٢٠	متابعة تنفيذ الأنشطة والتأكد من تناسب الأنشطة من حيث المكان والأدوات والمدربين.	٩٦.٦٦	٢.٩٠	موافق	١
	مجموع المحور الفرعي	٨٤.٦٧	٢.٥٤	إلى حد ما	



تابع جدول (١٢)
النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستبيان متطلبات تنمية
أداء الأخصائيين الرياضيين وفقاً لاستجابة عينة البحث (ن=٣٠)

م	الاستبيان	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الترتيب
٥	المحور الفرعي الخامس: الرقابة.				
٢١	المشاركة مع الإدارة المركزية في وضع المعايير الرقابية ، ونماذج تقييم الأداء للأخصائيين.	٩٦.٦٦	٢.٩٠	موافق	١
٢٢	توضيح المعايير الرقابية للأخصائيين لكي يتضح لكل منهم طريقة تقييم أدائه ومتطلبات عمله.	٨٤.٤٤	٢.٥٣	موافق	٢
٢٣	مراعاة تطبيق النظام الرقابي أن يكون اقتصادياً لكي يتلاءم مع حجم وطبيعة العمل الذي يتم مراقبته.	٧٢.٢٢	٢.١٦	إلى حد ما	٥
٢٤	التقويم الشامل والهادف والمستمر للأنشطة لكي تكون النتائج واضحة ودقيقة وموضوعية.	٧٥.٥٥	٢.٢٦	إلى حد ما	٣
٢٥	الرقابة على لجان المشتريات والأدوات الرياضية والتأكد من أنها مطابقة للمواصفات المطلوبة.	٧٤.٤٤	٢.٢٣	إلى حد ما	٤
	مجموع المحور الفرعي	٨٠.٦٦	٢.٤٢	إلى حد ما	
	مجموع المحور الرئيسي	٨٢.٨٨	٢.٤٨	إلى حد ما	
المحور الرئيسي الثاني: المتطلبات الفنية:					
٢٦	الإشراف على الأنشطة والمشاريع ومشاركة الإدارة المركزية في اختيار الأجهزة الفنية والإدارية والمدربين والمتطوعين .	٧١.١١	٢.١٣	إلى حد ما	٤
٢٧	رفع كفاءة الملاعب ومتابعة حالة الأجهزة والأدوات.	٧٤.٤٤	٢.٢٣	إلى حد ما	٥
٢٨	تقييم أداء الأخصائيين وكذلك المشاركين لأنشطة.	١٠٠.٠٠	٣.٠٠	موافق	١
٢٩	إعداد سجلات الأنشطة وسجلات الأعضاء المشاركين في هذه الأنشطة الرياضية.	٨٠.٠٠	٢.٤٠	إلى حد ما	٣
٣٠	تحديد احتياجات المشاركين من ذوي الهمم واحتياجات الأجهزة الفنية والإدارية لها.	٨٣.٣٣	٢.٥٠	إلى حد ما	٢
	مجموع المحور الرئيسي	٨١.٧٧	٢.٤٥	إلى حد ما	



تابع جدول (١٢)
النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستبيان متطلبات تنمية
أداء الأخصائيين الرياضيين وفقاً لاستجابة عينة البحث (ن=٣٠)

م	الاستبيان	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الترتيب
المحور الرئيسي الثالث: المتطلبات المالية:					
أ					
المحور الفرعي الأول: اللوائح والقوانين:					
٣١	الالتزام بتطبيق القرارات الإدارية الصادرة من الإدارة المركزية.	٧١.١١	٢.١٣	إلى حد ما	٤
٣٢	الامام بالقرارات الإدارية والمالية التي تصدر من الإدارة المركزية.	٨١.١١	٢.٤٣	إلى حد ما	٢
٣٣	إعداد كشوف المكافآت الخاصة بالمشاركين من ذوي الهمم وارسالها لإدارة الحسابات	٧٨.٨٨	٢.٣٦	إلى حد ما	٣
٣٤	دراسة قانون تنظيم الاتحادات وكيفية مشاركة قادرون باختلاف التابعين للمكتب بأنشطة الاتحادات المختلفة.	٨٨.٨٩	٢.٦٦	موافق	١
مجموع المحور الفرعي					
		٧٩.٩٩	٢.٣٩	إلى حد ما	
المحور الفرعي الثاني: الموازنة:					
ب					
٣٥	بدراسة الموازنة العامة ودراسة الخطة السنوية للأنشطة.	٩٣.٣٣	٢.٨٠	موافق	١
٣٦	يقوم بتوزيع موازنة كل نشاط على حدة وتحديد بنود الصرف.	٨١.١١	٢.٤٣	إلى حد ما	٢
٣٧	عمل مذكرة مالية للمشروعات التي سوف يقوم بها على مدار العام المالي.	٧٥.٥٥	٢.٢٦	إلى حد ما	٣
٣٨	تخصيص جزء من الموازنة العامة تختص ببنود الصرف الآتية (مكافآت ،مدربين، إشراف ، تحكيم ، حوافز).	٧٢.٢٢	٢.١٦	إلى حد ما	٤
مجموع المحور الفرعي					
		٨٠.٥٥	٢.٤١	إلى حد ما	
مجموع المحور الرئيسي					
		٨٠.٢٧	٢.٢٧	إلى حد ما	
المحور الرئيسي الرابع: المتطلبات الثقافية:					
٣٩	يكون على دراية كافية بالثقافة الإدارية المتمثلة في الإجراءات الإدارية والمكتبية مما يساعده في مجال ذوي الهمم وقادرون باختلاف.	٧٣.٣٣	٢.٢٠	إلى حد ما	٤
٤٠	الإطلاع المستمر على الأخبار الخاصة بأنشطة ذوي الهمم وقادرون باختلاف سواء المحلية أو العالمية.	٨٦.٦٦	٢.٦٠	موافق	٣



تابع جدول (١٢)
النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لاستبيان متطلبات تنمية
أداء الأخصائيين الرياضيين وفقاً لاستجابة عينة البحث (ن=٣٠)

م	الاستبيان	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	الترتيب
تابع المحور الرئيسي الرابع: المتطلبات الثقافية:					
٤١	متابعة التطور المستمر في مجال الإشراف والقيادة عن طريق البحوث والمعلومات الرياضية الحديثة.	١٠٠.٠٠	٣.٠٠	موافق	١
٤٢	لديه الثقافة التنظيمية من حيث التدريب والإشراف على الأعمال التي يكلف بها.	٩٨.٨٨	٢.٩٦	موافق	٢
مجموع المحور الرئيسي					
المحور الرئيسي الخامس: المتطلبات الشخصية:					
٤٣	لديه القدرة على تحمل المسؤولية والقيام بالأعباء الوظيفية المكاف بها.	٧٣.٣٣	٢.٢	إلى حد ما	٤
٤٤	يتمتع بالشخصية القيادية المحبوبة من الزملاء في العمل.	٧٧.٧٧	٢.٣٣	إلى حد ما	٢
٤٥	يهتم بالمظهر العام اللائق بشخصيته باعتبار القدوة والمثل الأعلى.	٧٥.٥٥	٢.٢٦	موافق	٣
٤٦	يلتزم بميثاق وآداب وأخلاقيات مهنته مما يجعله على درجة كبيرة من الحيادية والالتزام مع الزملاء والمديرين.	٩٥.٥٥	٢.٨٦	موافق	١
مجموع المحور الرئيسي					
المحور الرئيسي السادس: المتطلبات الاجتماعية:					
٤٧	توطيد العلاقات الاجتماعية مع باقي الزملاء في مختلف إدارات المديرية عن طريق الرحلات الأسرية والأنشطة الاجتماعية.	٨٠.٠٠	٢.٤	إلى حد ما	٣
٤٨	يتسم بروح المشاركة الاجتماعية عن طريق المشاركة في الندوات الاجتماعية واللجان والنقابات المهنية .	٩٥.٥٦	٢.٨٧	موافق	٢
٤٩	تنظيم الاحتفالات والعروض والمهرجانات الترفيهية.	١٠٠.٠٠	٣.٠٠	موافق	١
مجموع المحور الرئيسي					
مجموع الاستبيان					
		٨٤.٥٠	٢.٤٨	إلى حد ما	

يتضح من جدول (٦) أن النسب المئوية لموافقة عينة البحث في لاستمارة متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين قيد البحث تراوحت ما بين (٧٠٪ : ١٠٠٪) كما يلي:
- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (المتطلبات الإدارية) في استبيان متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين قيد البحث تراوحت ما بين (٧٠٪ : ١٠٠٪)، كما بلغت النسبة



المئوية لمجموع المحور (٨٢.٨٨٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.٢١: ٣) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٤٨).

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (المتطلبات الفنية) في استبيان متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين قيد البحث تراوحت ما بين (٧١.١١٪: ١٠٠٪)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٨١.٧٧٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.١٣: ٣) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٤٥).

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث محور (المتطلبات المالية) في استبيان متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين قيد البحث تراوحت ما بين (٧١.١١٪: ٩٣.٣٣٪)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٨٠.٢٧٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.١٣: ٢.٨٠) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٢٧).

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (المتطلبات الثقافية) في استبيان متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين قيد البحث تراوحت ما بين (٧٣.٣٣٪: ١٠٠٪)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٨٩.٧٢٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.٢: ٣) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٦٩).

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (المتطلبات الشخصية) في استبيان متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين قيد البحث تراوحت ما بين (٧٣.٣٣٪: ٩٥.٥٥٪)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٨٠.٥٥٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.٢: ٢.٨٦) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٤١).

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (المتطلبات الاجتماعية) في استبيان متطلبات تنمية أداء الأخصائيين الرياضيين قيد البحث تراوحت ما بين (٨٠.٠٠٪: ٩٥.٥٦٪)، كما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٩١.٨٥٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية



لاستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.٤ : ٣) وبلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٦٣).

مناقشة النتائج:

بعد عرض النتائج من خلال الجدول السابق سوف يتم مناقشة النتائج علي النحو التالي:

المحور الاول: المتطلبات الإدارية:

المحور الفرعي الاول: التخطيط:

حيث يعتبر التخطيط التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل مع الاستعداد له وما يشمله من تحديد الرؤية والاهداف وتصميم البرامج الزمنية ووضع الخطط والاستراتيجيات يعتبر من أهم المتطلبات اللازمة لتنمية أداء الأخصائيين الرياضيين للقيام بمختلف الأعمال المكلفين بها ولتحقيق الأهداف المحددة سلفاً وهذا ما أتفق مع نتائج دراسة **مصطفى جابر (٢٠٠٦م) (١٤)**.

المحور الفرعي الثاني: التنظيم:

حيث يعتبر التنظيم من المتطلبات الهامة الواجب توافرها لتنمية الأداء للأخصائي الرياضي وما يشمله من تحديد الدعامات البشرية والقانونية والتنظيمية، وكذلك تحديد المشرفين والعاملين تحت قيادته في تنفيذ الأنشطة، وقيامه بتقسيم العمل على العاملين في إدارة النشاط وتحديد مهام كل منهم إلى اهتمام الجهات العليا تجاه مسؤولية الأخصائي في هذا الشأن.

ويرى الباحثون ون أن حيث الأخصائي الرياضي يعتبر أحد أعمدة وركائز مكتب قادرون باختلاف وتفعيل دوره من خلال إعطاء السلطة والاختصاص بتقسيم العمل، وتحديد الدعامات وتحديد المشرفين والعاملين مما يؤدي إلى حسن سير العملية الإدارية داخل هذه المكاتب.

وهذا أتفق مع نتائج دراسة **محمد أبو الفتوح (٢٠٠٩م) (١١)** والتي أكدت أن التنظيم يمكن من إنشاء إدارات جديدة وإعطاء مسؤوليات جديدة لبعض الإدارات القديمة، كما يساعد التنظيم في تجزئة العمل المراد القيام به وتحديد مجموعة العمل وتصميم بناء رسمي للمهام ولعلاقات السلطة التي يتطلبها تحقيق فعال وكفى للأهداف، كما أوضح دور الفرد في المساهمة الفعلية في العمل.

المحور الفرعي الثالث: التوجيه:

ويرجع الباحثون ومن استخدام الأخصائي لأسلوب القيادة الديمقراطية مع العاملين في المكتب إلى أن الأخصائي هو أهم الركائز والدعام البشرية ضمن الهيكل الإداري، ولذلك جاء اهتمام



الأخصائي باستخدام الديمقراطية مع العاملين لأنها هي السبيل الأساسي لتحقيق أهداف العمل داخل هذه المكاتب ، كما يرجع قيام الأخصائي بتحفيز الأعضاء والممارسين لأنشطة المكتب حيث أنه من المبادئ الرئيسية التي أنشئت من أجلها مكاتب قادرون باختلاف وهو وتمكين وإدماج الأشخاص ذوي القدرات والهمم ، وبما أن الأخصائي هو الشخص المنوط بتنفيذ النشاط داخل هذه الهيئات كان عليه تحفيز الأعضاء والممارسين لتوسيع قاعدة الممارسة تجاه الأنشطة. كما يرجع الباحثون ومن اعتبار الأخصائي التدرج في السلطة عند الاتصال بالجهات العليا إلى أن عملية تلقي الأوامر وإقائها تعد من أكثر الأعمال اليومية التي يقوم الأخصائي ، واحتياج الاخصائيين التواصل المستمر والدائم بالإدارة المركزية بالوزارة لإرسال مقترحاته حول خطة الأنشطة على مدار العام وهذا ما يرجعه الباحثون ومن الي ضعف الاتصال والمشاركة .

وهذا ما أكدته نتائج دراسة (يعقوب جاهل بن عكي)(٢٠١٦م)(١٦) والتي أكدت أهمية التوجيه في العمل الإداري حيث يسهل عليهم تنظيم وتيسير وإدارة المنشآت الرياضية كما يعطي روح المسؤولية وإحساسه بالولاء داخل الإدارة كما أكدت أن التوجيه إلى تطوير التفكير الإداري ويساعدهم علي الإرشاد والإشراف الجيد داخل المؤسسة للوصول للأهداف المحددة والمسطرة. **المحور الفرعي الرابع: اتخاذ القرار:**

يرجع الباحثون ومن احتياج الاخصائيين متابعة تنفيذ الأنشطة والتأكد من تناسب الأنشطة من حيث المكان والأدوات والمدرسين إلى نقص الإعداد والتدريب الذي يتلقاه الأخصائي أثناء العمل ، كما يرجع الباحثون ان العينة تتوافر لديها السلطة الكافية في اتخاذ القرار المناسب ما يرجعه الباحثون ان الادارة المركزية بالوزارة تهتم اشد الاهتمام بتوفير السلطة اللازمة للأخصائيين حيث ينصب اهتمامه على تنفيذ الأنشطة.

وهذا ما أشار اليه كلا من محمد صبحي ، أمين الخولي (٢٠٠١ م) (١٢) بأن التدريب أثناء الخدمة يقصد به كافة العمليات ، الأنشطة ، والبرامج التي ينخرط فيها المهنيون بهدف التنمية المهنية" ، وذلك أثناء تواجدهم بالخدمة ، ويفترض في هذا التدريب أن يستكمل الإعداد المهني والأكاديمي الذي تلقاه خلال دراسته الجامعية ، وحتى يتم تزويد الفرد المهني بأحدث الجوانب المهنية التي حدثت بعد تخرجه في سبيل مواجهة الحياة العملية ، وأيضاً الارتقاء بخدماته المهنية في المجتمع.



المحور الفرعي الخامس: الرقابة:

ويرجع الباحثون احتياج العينة زيادة المشاركة مع الإدارة المركزية في وضع المعايير الرقابية ، ونماذج تقييم الأداء للأخصائيين ، وعملية جمع البيانات الخاصة بالعاملين والتي تمثل أدائهم الفعلي إلى أن هذه الوظائف ليست من اختصاص الأخصائي وإنما من اختصاص مدير المديرية التابعة لهم والوكلاء، كما يرجع ان العينة تراعي عند تطبيق النظام الرقابي أن يتلاءم مع حجم و طبيعة العمل الذي يتم مراقبته الي تميز الأخصائيين الرياضيين في تطبيق النظام الرقابي بشكل منظم، لذلك أشارت عينة البحث إلى الحاجة الماسة إلى دراسة المعايير الرقابية ودراسة قياس الأداء .

وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة عمرو مصطفى كامل(٢٠١٥)(٨) والتي أكدت دور الفعال في تطوير الجوانب الإدارية المتعلقة بالرقابة التي أكدت على أن طبيعة عمل الأخصائي تفرض عليه القيام بعملية الرقابة على كافة الأعمال المتعلقة بالأنشطة والعاملين والمهام الوظيفية .

المحور الرئيسي الثاني: المتطلبات الفنية:

ويرجع الباحثون احتياج العينة إلى دراسة والتعرف علي اساليب تقييم أداء الأخصائيين وكذلك المشاركين للأنشطة إلى أن تنظيم البطولات والمسابقات وكذلك الإشراف على الفرق وإعداد سجلات الأنشطة والأعضاء المشاركين فيها والإشراف على الملاعب والأجهزة ومتابعتها يعد من أساسيات عمل الأخصائي داخل المكتب وأنها من الأعمال والواجبات اليومية للأخصائي وهذا ما يتفق مع دراسة أحمد محمد هاشم(٢٠٢٠)(١) والتي حددت المتطلبات الفنية للأخصائي الرياضي ومنها القابلية علي العمل ومهارات الاستيعاب الفكري للأعمال المكتبية داخل المنظمة وتمثل المتطلبات الفنية عامل أساسي في تطوير كفايات الأخصائي الرياضي والوصول للتنمية الشاملة.

المحور الرئيسي الثالث: المتطلبات المالية:

المحور الفرعي الأول: اللوائح والقوانين:

ويرجع الباحثون ان العينة تلتزم بتطبيق القرارات الإدارية الصادرة من الإدارة المركزية إلى تفهم الأخصائي لهذه اللوائح والتي تحكم عمله في المديرية أو الهيئات التابعة لها ، وإمداد الجهات العليا المعنية بوضع اللوائح والقوانين للأخصائيين بهذه اللوائح والتعديلات التي تطرأ عليها بصفة مستمرة لتجنب مخالفتها.



ويتفق أيضاً مع نتائج دراسة محمد أبو الفتوح (٢٠٠٩م) (١١) والتي أكدت على أن الأخصائي على دراية كاملة بالقرارات الإدارية واللوائح والقوانين الصادرة من الجهات العب والالتزام بها .

المحور الفرعي الثاني: الموازنة:

ويرجع الباحثون احتياج العينة التعرف علي دراسة الموازنة العامة ودراسة الخطة السنوية للأنشطة إلى أن الأخصائي الرياضي داخل هذه المكاتب هو الشخص المنوط بإدارة النشاط فيها ولديه دارية تامة بهذه المستلزمات وهي أحد الأعمال التي يكلف بها الأخصائي في أعماله الموسمية ، لذلك تقوم الجهات العليا بتكليفه بتحديد هذه الأدوات والأجهزة من خلال مذكرة شراء تقدم منه للجهات العليا ، وقد أكدت عينة البحث أن هذه الأعمال يؤديها الأخصائي بشكل يومي. وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة عبدالرحمن بهجت أمين (٢٠٢٣) (٧) التي أكدت على أن الأخصائي يقوم بالمشاركة في تحديد أصناف المشتريات والشروط الفنية لها أكدت عينة البحث على أهمية متابعة ومراجعة وفحص الأدوات والأجهزة التي تم شراؤها ومدى مطابقتها للمواصفات ولفاتورة الشراء ، حتى لا يقع الأخصائي في مخالفة مالية تضعه تحت مساءلة القانون بما أنه هو المسئول عن صلاحيتها واستخدامها.

المحور الرئيسي الرابع: المتطلبات الثقافية:

ويرجع الباحثون احتياج العينة الي متابعة التطور المستمر في مجال الإشراف والقيادة عن طريق البحوث والمعلومات الرياضية الحديثة حيث متابعته للتطورات الإدارية وكيفية استخدام النشرات إلى اهتمام الوسائل العلمية والتكنولوجية بتوضيح أساليب الإدارة سواء العامة أو الرياضية على المواقع الالكترونية والمنديات ، كما يرجع وكذلك النشرات العلمية في الجامعات أو على شبكة المعلومات الدولية ، كما يرجع الباحثون ان العينة لديها قدر معتدل من الثقافة الإدارية المتمثلة في الإجراءات الإدارية والمكتبية و يرجع الباحثون ذلك الي ان الاخصائيين يحتاجون لتنمية هذا الجانب ، والاهتمام بالجانب العملي والتطبيقي ، وعدم اهتمام القيادات العليا بعقد الندوات الفكرية وإهمال مدى أهميتها للأخصائيين ، وكذلك عدم إتاحة الفرصة لهم بإجراء البحوث العلمية والاشترك فيها حيث ينصب اهتمام القيادات على تنفيذ خطط النشاط دون النظر لأهمية تطوير فكر الأخصائيين على الرغم من أنها ضمن اختصاصهم في بطاقة الوصف الوظيفي ، مما دعا الباحثون لتبني احتياجاتهم التدريبي لتطوير هذا الفكر .

وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة أحمد محمد هاشم (٢٠٢٠) (١) والتي أكدت على عدم السماح للأخصائي بحضور الندوات والمؤتمرات ، وكذلك عدم توفير المراجع العلمية



المتخصصة التي من شأنها تيسير إجراء البحوث العلمية التي تفيد وتنمي قدرات الأخصائي الرياضي ، وهذا ما يتعارض مع مهام الأخصائي .

المحور الرئيسي الخامس: المتطلبات الشخصية:

ويرجع الباحثون احتياج العينة الالتزام مع الزملاء والمديرين وهذا يرجعه الباحثون احتياجهم للتعرف علي ميثاق وآداب وأخلاقيات المهنة والمبادئ العامة لها والمتمثلة في الصدق والأمانة وغيرها من الصفات التي تكون الشخصية المترنة التي تساعده على مواجهة مشكلات العمل وأعباءه الوظيفية والتي تساعده على التحكم في انفعالاته ، مما دعا عينة البحث على أن تجمع على وجود كل هذه الصفات بشخصية الأخصائي.

وهذا ما يتفق مع دراسة اسلام غلاب ابراهيم ،محمد ابراهيم مغاوري (٢٠٢٢)(٢) والتي اوضحت السمات الشخصية للأخصائي والعلاقة بينها وتنمية الأعمال الإدارية وهي حب الآخرين ومساندتهم لها وتتميز بامتلاك مهارات اتصالية فطرية والطموح والقدرة الذهنية والقدرة علي الإبداع .

المحور الرئيسي السادس: المتطلبات الاجتماعية:

ويرجع الباحثون ون احتياج العينة التعرف علي اساليب تنظيم الاحتفالات والعروض والمهرجانات الترفيهية مراعاة الأخصائيين لزيادة العلاقات الاجتماعية والأنشطة الاجتماعية ، وكذلك المشاركة الاجتماعية التي تعمل على توطيد العلاقات الاجتماعية مع الزملاء والعاملين ، والصدقة بالذكاء الاجتماعي وضبط النفس من خلال طبيعة عمله اليومي مع الآخرين سواء الزملاء أو الأعضاء والتي تسهل عملية الانضمام للجماعة.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

في ضوء هدف البحث والإجابة علي تساؤله ومن خلال مناقشة النتائج المتعلقة بالبحث توصل الباحثون إلي الاستنتاجات الآتية:

- ١- احتياج الأخصائيين لتحديد الرؤية والأهداف العامة لكافة الأنشطة المستقبلية المراد تحقيقها وفقا للظروف الجغرافية.
- ٢- تحديد الإمكانيات وطرق وأساليب تنفيذ الأنشطة حسب احتياجات المكتب.
- ٣- المشاركة مع الإدارة المركزية في وضع الهيكل التنظيمي للعاملين في الأنشطة والمشاريع المقدمة من خلال المكتب.
- ٤- متابعة تنفيذ الأنشطة والتأكد من تناسب الأنشطة من حيث المكان والأدوات والمدربين.



- ٥- المشاركة مع الإدارة المركزية في وضع المعايير الرقابية ونماذج تقييم الأداء للأخصائيين.
- ٦- توضيح المعايير الرقابية للأخصائيين لكي يتضح لكل منهم طريقة تقييم أدائه ومتطلبات عمله.
- ٧- دراسة قانون تنظيم الاتحادات وكيفية مشاركة قادرون باختلاف التابعين للمكتب بأنشطة الاتحادات المختلفة.
- ٨- دراسة الموازنة العامة ودراسة الخطة السنوية للأنشطة.
- ٩- متابعة التطور المستمر في مجال الإشراف والقيادة عن طريق البحوث والمعلومات الرياضية الحديثة.
- ب- التوصيات:**
- ١- ضرورة الاهتمام بطرق وأساليب تصميم الرؤية والأهداف العامة.
- ٢- الاهتمام بأساليب متابعة تنفيذ الأنشطة والتأكد من تناسب الأنشطة من حيث المكان والأدوات والمدرسين.
- ٣- ضرورة الاهتمام بالجوانب الثقافية للعاملين.
- ٤- ضرورة تطبيق أساليب التواصل المستمر والدائم.
- ٥- ضرورة العمل على تشجيع الأساليب العلمية التي تسهم في تطوير الجوانب الفنية والثقافية والشخصية والإدارية للعاملين.



المراجع

المراجع العربية:

- ١- أحمد محمد هاشم: واقع التنمية الإدارية للعاملين بمديرية الشباب والرياضة ببني سويف، إنتاج علمي، مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية، مجلد (٣)، عدد (٦)، كلية التربية الرياضية، جامعة بني سويف، ٢٠٢٠م.
- ٢- إسلام غلاب إبراهيم، محمد إبراهيم مغاوري: آليات تطوير الأداء الإداري للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية، إنتاج علمي، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، مجلد (١٢)، العدد (٢)، كلية التربية الرياضية، جامعة أسوان، ٢٠٢٢م.
- ٣- جمال محمد علي: التنمية الإدارية في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ٤- رضا إسماعيل بسيوني: الإدارة العامة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ٥- شوقي السعيد أحمد: التنمية الإدارية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للقيادات بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٩م.
- ٦- عبد الحميد شرف الدين: التخطيط في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ١٩٩٧م.
- ٧- عبد الرحمن بهجت أمين: احتياجات أخصائيي الرياضة للجميع للعاملين بالأندية بمحافظة الجيزة من التدريب أثناء الخدمة، إنتاج علمي، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، عدد (١٠٠)، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠٢٣م.
- ٨- عمرو مصطفى كامل: برنامج للتنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بجامعة دمياط، إنتاج علمي، المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، عدد (٢٥)، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، ٢٠١٥م.
- ٩- علي السلمي محمد: إدارة الموارد البشرية، دار الغريب للطباعة، القاهرة، ٢٠١٣م.
- ١٠- قانون الرياضة رقم (٧١): الجريدة الرسمية الوقائع المصرية، الأهرام، عدد (١١)، القاهرة، ٢٠١٧م.
- ١١- محمد أبو الفتوح عبد الحميد: تصميم برنامج تنمية الادارية مقترح لأخصائي النشاط الرياضي بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، ٢٠٠٩م.



١٢- محمد صبحي حسانين، أمين أنور الخولي: برامج الصقل والتدريب للعاملين في التربية الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠١م.

١٣- محمد عبد العزيز سلامة، سمير عبد الحميد علي: منظور حديث في الإدارة الرياضية، ماهي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٧م.

١٤- مصطفى كامل جابر: تصميم برنامج للتنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات المهنة، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٦م.

١٥- مرنيز اسامة ايوب، التكوين المستمر ودوره في تفعيل أداء العاملين في المؤسسات الرياضية، مجلة التحدي، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، مج ١٢، ٢٤، ٢٠٢٠م

١٦- وزارة الشباب والرياضة: قرار رقم (٥٤)، الوقائع المصرية، العدد (٨٤)، ٢٠٢٢م.

١٧- يعقوب جاهل بن عكي: العناصر والمتطلبات لتنمية الإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة، رسالة دكتوراه، معهد التربية البدنية والرياضة، جامعة الجزائر، ٢٠١٦م.

المراجع الأجنبية:

18- Athar, R. and Shah. F: Impact of Training on Employee Performance Sector Karachi , Journal of Business and Management 17(11) ,2015

19- Mohammad Aslam Khah: Impact of Training and Feedback on employee performance, Iqra university Islamabad, Pakistan, Thanlayout,2011.