

مقدمة ومشكلة البحث :

تحتاج كل المنظمات الى موارد بشرية ذات كفاءة عالية تستطيع أن تؤدي الأنشطة الواجب عليها، وعليه فإن المورد البشري باعتباره ثروة قومية ينظر اليه كجزء أساسي من رأس مال المنظمة، واقتناع المنظمات بأن التنمية الحقيقية هي تنمية البشر من خلال الاهتمام بإطلاق ملكاتهم وإبداعاتهم وصقل خبراتهم عن طريق وسائل العلم والمعرفة المتمثلة في البحث العلمي.

والاهتمام بالموارد البشرية ورعايتها ظاهرة تشغل المسؤولين بالدول المتقدمة والنامية ويرجع هذا الاهتمام الى كون الموارد البشرية تمثل عنصرا هاما من عناصر الانتاج. (١٥ : ٧)

وتنمية العاملين في مجتمع يتسم بالتغير السريع المستمر يعتبر نشاطا رئيسيا يجب على المنظمة تخصيص له الموارد اللازمة إذا أرادت الإبقاء على قوى عاملة منتجة وفعالة.(٢١: ١٨٤)

تسهم الانشطة الطلابية بالجامعات في تنمية الخلق الحسن، والمعاملة الطيبة والسلوك المستقيم لدى الطالب، وتطبيق القيم والمفاهيم مثل التعاون وحب الاخرين وتنمية الميول والاتجاهات والمواهب والقدرات لدى الطلاب، كما تهىء الانشطة الطلابية مواقف تعليمية شبيهة بمواقف الحياة. (٢ : ٥٣)

وتوفير العناصر المتميزة بشغل الوظائف يعتبر حجر الزاوية في نجاح الإدارة وقدرة المؤسسة على جلب العناصر والخبرات العالية بشغل الوظائف تعتبر عنصر النجاح في المؤسسة.(١٩ : ١٧٣)

والبرنامج يعتبر بمثابة ابتكار تربوي يهدف الى مساعدة المتعلم للتقدم في تعلمة خلال الخبرات التي تؤدي الى رفع كفاءة المتعلم في البرنامج ، وعلى الإدارة إحداث التغيرات اللازمة لتواكب تحديات العصر الحديث وقد أصبح لزاماً على الإدارة التي ترغب في الإبقاء في مجال الاعمال أن تسعى جاهدة لتحقيق بعض المزايا التنافسية لتمكين الأفراد لكشف مواهبهم وتنمية قدراتهم من خلال تدريبيهم.(٢٠ : ٢١)

وقام الباحث برصد مشكلة بحثه من خلال خبرته العملية واطلاع الباحث على الوثائق مثل البرامج التدريبية الخاصة بوحدة التدريب الإداري بالجامعة وجد أنها توضع للعاملين بشكل عام ولا توضع على هيئة خطة مرتبطة بتوقيينات زمنية، وما يخص العاملين بالانشطة الطلابية هو دور رعاية الشباب في شغل أوقات فراغ الطلاب ودورات الحاسب الآلي، كما وجد الباحث بعض البرامج التدريبية مخصصة لشغل وإعداد وظائف كبير فقط واغفال إعداد الصف الثاني من العاملين، ومن خلال اطلاع على نتائج بعض الدراسات

السابقة والمرتبطة بنفس المجال مثل دراسة دافيد دانييل More, David Daniel (٢٠٠٤)(٣٢)، ودراسة رازيرو ان لوبيلا rozario,anne loyella (٢٠٠٥)(٣٤) والتي أثبتت أنه يجب إلقاء الضوء على الحاجة للتدريب الإداري نظرا لاستمرار تنوع التغيير للمنظمة وتنمية الموارد البشرية بها. يعد التدريب وسيلة لتكوين شخصيات متميزة في المنظمات وتبرهن الدراسة أن أنشطة التدريب والتطوير لا تتأثر فقط بالبيئة المنظمة، ولكن أيضا يقيدتها المؤسسات الدستورية القومية في عملية التدريب.

كما أثبتت نتائج دراسة كلا من مريم محمد عيسى العياد(٢٠٠٢)(٢٥) ودراسة مروى محمود عزت (٢٠٠٣)(٢٤) ودراسة موتويرى بيتى Mutwiri,betty (٢٠٠٥)(٣٣)، ودراسة أسامه أحمد إمام(٢٠٠٩)(١٢)، يجب تقديم الدورات التدريبية والأنشطة التي تسهل انتقال المعلومات والمعرفة وتعظم التعلم المنظم للقيادات الإدارية، وعدم التحديد الدقيق لكم ونوع المهارات والمعارف التي تمثل احتياجات تدريبية فعلية كنتيجة لعدم إسناد هذه العملية لخبراء متخصصين قادرين على تحليل أوجه القصور في الأداء والاكتفاء بأراء الرؤساء المباشرين في هذا الشأن، وعدم وجود برامج تدريبية لصقل مهارات القادة الطبيعيين، وعدم فاعلية البرامج التدريبية الموجودة في تطوير وحسن مهارات القيادات الإدارية، ضعف كفاءة الأساليب المستخدمة في تحديد الاحتياجات التدريبية والتي تركز في معظمها على أسلوب تحليل الفرد، وجود قصور في إعداد برامج التدريب الإداري.

كما أكدت نتائج دراسة كلا من عادل حسن سيد(٢٠٠٣)(١٦) ، ودراسة مصطفى عنتر زيدان(٢٠١٣)(٢٦) دراسة مؤمن طه عبد النعيم (٢٠١١)(٢٩) ، ودراسة محمد فهمى محمد(٢٠١٤)(٢٣)، الى عدم وجود دورات تدريبية للمشرفين والمدربين الرياضيين، توفير الموارد والأدوات اللازمة للعمل وتقديم فرص للتدريب هي من أهم وسائل رفع الأداء العاملين بالنادي، وجود ارتباط بين الدورات التدريبية والحاجة الفعلية للتدريب لدى الموظفين بما يؤثر فعليا على أدائهم الوظيفي، وتطبيق برنامج التدريب الإداري ساهم بطريقة ايجابية في تحسين الجانب المعرفي والمهارى والثقافي لدى العاملين بحمامات السباحة، أن نسبة ٩٢% من مجتمع البحث من الموظفين توافق تماما على وجود تأثير ايجابي للبرامج التدريبية على مستوى الاداء الوظيفي، وأكدت نتائج دراسة كلا من مها محمود محمد بدر(٢٠١٣)(٢٨) ومعتز هدهدى حسن(٢٠٠٦)(٢٧) ومجدى عبدالمنعم الشينى (٢٠٠١)(٢٠) العمل على عقد العديد من الدورات التدريبية لصقل وتدريب العاملين، وبرامج التدريب الإداري يعالج أى قصور وظيفي لديهم يعوقهم عن أداء واجباتهم، وجود قصور في أساليب تدريب الكوادر، وقد أوصت دراسة يسريه إبراهيم موسى(٢٠٠٦)(٣١) بضرورة تنظيم سياسة التدريب في ضوء الخطة الاستراتيجية للمنظمة وذلك من خلال إعداد برامج تخطيطية للتدريب الإداري تعمل على التطوير ورفع مستوى الكفاءة والابتكار لجميع المستويات الإدارية لمسايرة التقدم

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية — ٢٥٦ — العدد الثاني عشر - يناير ٢٠١٩م

التكنولوجي، ومن خلال العرض السابق تتضح لنا المشكلة وأهمية تصميم نموذج لبرنامج تدريب ادارى للعاملين على الانشطة الطلابية بجامعة جنوب الوادي مبنى على أسس علمية.

أهمية البحث والحاجة إليه :

- ١- تحسين مستوى أداء العاملين بالانشطة الطلابية ورفع الكفاءة الإدارية.
- ٢- تنمية مهارات وقدرات العاملين مثل (المهارات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة والقدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتنمية الشعور بالمسئولية)
- ٣- تنمية اتجاهات العاملين مثل تنمية الرغبة والدافع الى العمل والتعاون مع الزملاء والرؤساء.
- ٤- تغيير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الاداء الفعلى ومستوى الأداء المرجو تحقيقه.
- ٥- ينشأ التدريب الإدارى علاقة ايجابية بين الادارة والعاملين وهذا يخلق انتماء الفرد للإدارة.

هدف البحث :

يهدف البحث الى وضع نموذج مقترح لبرامج التدريب الإداري للعاملين بالانشطة الطلابية فى جامعة جنوب الوادي والتعرف على:

- الاحتياجات التدريبية للقائمين على الانشطة الطلابية بجامعة جنوب الوادي.
- تساؤلات البحث: يجيب البحث على التساؤل التالي:
- ما النموذج الذى يتناسب مع احتياجات العاملين على الانشطة الطلابية بجامعة جنوب الوادي؟
 - ما هي الاحتياجات التدريبية للقائمين على الانشطة الطلابية بجامعة جنوب الوادي؟

المصطلحات العلمية الواردة بالبحث :

١- برامج التدريب الإدارى:

هى عبارة عن مجموعه من الموضوعات والنشاطات التى تعمل على إكساب الكوادر الفنية والإدارية المهارات العلمية والعملية الضرورية لتحسين أدائهم وتطوير عملهم. (٩ : ١٢١)

٢ - الانشطة الطلابية:

هى المكان الذى يمارس فيه الطلاب هواياتهم وتتكون من مجموعه البرامج الايجابية تتفاعل صوب أهداف محددة لتحقيقها لتنمى شخصية الطالب وقدراته وتشغل أوقات فراغه بجانب دراسته الأكاديميه. (١١ : ٤٦)

خطة وإجراءات البحث :

أولاً : منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وذلك لملائمته لتحقيق هدف البحث وطبيعة إجراءاته.

ثانياً : مجتمع وعينة البحث:

مجتمع وعينة البحث يشمل جميع العاملين بالادارة العامه لرعاية الطلاب فى جامعة جنوب الوادي بفروعها وكلياتها المختلفة بمحافظات (قنا- الأقصر- البحر الاحمر) .

جدول (١)

توزيع فئات مجتمع وعينة تقنين استمارة الاستبيان

| صافى مجتمع البحث | | عينة تقنين إستمارة الاستبيان | | عدد فئات البحث | مجتمع البحث |
|------------------|---------|------------------------------|---------|----------------|-------------------|
| النسبة % | التكرار | النسبة % | التكرار | | |
| ٦٩,٣١ % | ٢٣ | ٢٠,٦ % | ٦ | ٢٩ | الإدارة العليا |
| ٨١,٥ % | ٣١ | ١٨,٤ % | ٧ | ٣٨ | الإدارة الوسطى |
| ٧٩,٠١ % | ٦٤ | ٢٠,٩ % | ١٧ | ٨١ | الإدارة التنفيذية |
| ٧٩,٧٢ % | ١١٨ | ٢٠,٢ % | ٣٠ | ١٤٨ | المجموع |

قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية على عدد (٣٠) فرداً من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية للبحث بهدف اجراء المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان للتأكد من صدق وثبات أداة البحث.

ثالثاً : أدوات جمع البيانات:

١- استمارة استبيان: قام الباحث بتصميم إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات تهدف الى تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بإدارات رعاية الطلاب فى جامعة جنوب الوادي ونتائج تلك الاستمارة ساعدت الباحث فى وضع تصور الخطة المقترحة للبرامج التدريبية لكل مستوى إدارى للعاملين بالانشطة الطلابية.

٢- النموذج المقترح لتطوير برنامج التدريب الادارى.

٣- المقابلة الشخصية: قام الباحث بعرض سؤال مفتوح من خلال المقابلة الشخصية مع مسئول وحدة التدريب الإدارى بالجامعة.

أولاً: استمارة استبيان لتحديد الاحتياجات التدريبية.

قام الباحث بالاطلاع على المراجع والدراسات المرتبطة ومن خلال ذلك قام الباحث بتحديد ابعاد إستمارة الإستبيان واشتملت على محورين:-

مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية — ٢٥٨ — العدد الثاني عشر- يناير ٢٠١٩م

المحور الأول: الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة جنوب الوادى فى جميع مستوياتها.

المحور الثاني: خطة التدريب المقترحة لوحدة التدريب الإدارى للعاملين بإدارة رعاية الطلاب.

المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

١- صدق المحتوى:

قام الباحث بعرض هذه المحاور والأبعاد على مجموعة من الخبراء وعددهم (١٣) خبير من أساتذة الإدارة الرياضية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية التالية (جامعة حلوان- جامعة الاسكندرية- جامعة أسيوط- جامعة أسوان) ولاتقل خبرتهم عن خمسة عشرة عاماً فى المجال وذلك لإبداء الرأى فى مدى ملائمة وكفاية المحاور والأبعاد المقترحة لتحقيق أهداف البحث وحذف أو دمج أو إضافة العبارات التى يرونها مناسبة.

تم حساب معامل (Iush) لصدق المحتوى لموافقة السادة الخبراء على محاور وأبعاد استمارة الاستبيان ويوضح

ذلك جدول رقم (٢)

جدول (٢)

ن=١٣

آراء السادة الخبراء حول محاور وأبعاد استمارة الاستبيان

| م | المحور | موافق | | غير موافق | | أرى تعديلاً | |
|--------|---|-------|-------|-----------|-------|-------------|---|
| | | تكرار | % | تكرار | % | تكرار | % |
| الاول | الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بجامعة جنوب الوادى . | ١٢ | ٩٢,٣١ | ١ | ٧,٦ | - | ٠ |
| | المستوى الأول: الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي للإدارة العليا | ١١ | ٨٤,٦٢ | ٢ | ١٥,٨٣ | - | ٠ |
| | المستوى الثانى: الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي للإدارة الوسطى . | ١٢ | ٩٢,٣١ | ١ | ٧,٦ | - | ٠ |
| | المستوى الثانى: الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي للإدارة التنفيذية . | ١١ | ٨٤,٦٢ | ٢ | ١٥,٨٣ | - | ٠ |
| الثانى | نظرة التدريب المقترحة لوحدته التدريب الإدارى للعاملين بإدارة النشاط الرياضي. | ١٢ | ٩٢,٣١ | ١ | ٧,٦ | - | ٠ |

معامل (lush) لصدق المحتوى الدال = ٠,٥٣٨

يتضح من جدول (٢) موافقة السادة الخبراء على محاور وأبعاد استمارة الاستبيان بنسبة اتفاق تراوحت بين (٧٦,٩٢ : ٩٢,٣١) وفقاً لمعامل لوش حيث يساوى أو أكبر من (٠,٥٣٨) حيث بلغ ما بين (٠,٥٣٨ : ٠,٨٤٦) وبذلك تم الإبقاء على المحاور والأبعاد دون حذف.

ثم قام الباحث بتحديد عبارات استمارة الاستبيان المندرجة تحت كل (المحور والبعد) فى استمارة الاستبيان وبلغ عددهم (٣٩) عبارة موزعة كالتالى: المحور الاول (٣٩) عبارة المستوى الأول (١٠) عبارات المستوى الثانى (١٢) عبارة المستوى الثالث (١٧) عبارة المحور الثانى (١٠) عبارات ثم عرض استمارة الاستبيان فى صورتها المبدئية على السادة الخبراء لإبداء آرائهم من حيث:

التأكد من كفاية ومناسبة العبارات لكل محور، التأكد من سلامة وصياغة العبارات، إضافة أو دمج أو حذف أو نقل ما يروونه مناسباً من العبارات، كما عرض الباحث ميزان التقدير المقترح على السادة الخبراء لمعرفة مدى مناسبته للبحث وهو ميزان التقدير الثنائى (ثيرستون) (موافق - غير موافق) وقد أجمع الخبراء على ميزان التقدير بنسبة ١٠٠%.

صدق الإتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق عبارات محاور استمارة الأستبيان بحساب معامل الارتباط سبيرمان بين درجة كل عبارة وبين درجة المحور الذى تنتمى إليه العبارة وكذلك بين درجة كل عبارة وبين المجموع الكلى لاستمارة الاستبيان

جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

ن = ٣٠

(إدارة عليا ن = ٦ ، إدارة وسطى ن = ٧ ، إدارة تنفيذية ن = ١٧)

| معامل ارتباط سبيرمان | | | | العينة | رقم العبارة | البعد | المحور |
|----------------------------|-----------------|-------------------|------------------|----------------------|-------------|----------------|---|
| المحور مع إجمالي الاستبيان | البعد مع المحور | العبارة مع المحور | العبارة مع البعد | | | | |
| *٠.٩٣٠ | 0.965* | *٠.٩٠٦ | *٠.٩٧١ | إدارة عليا (ن = ٦) | ١ | المستوى الاول | الإحتياجات التدريبية للعاملين للعاقلين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة جنوب الوادى فى جميع مستوياتها. |
| | | *٠.٩٣٦ | *٠.٩٦٩ | | ٢ | | |
| | | *٠.٩٣٨ | *٠.٩٧٠ | | ٣ | | |
| | | *٠.٩١٥ | *٠.٩٧٥ | | ٤ | | |
| | | *٠.٩٠٠ | *٠.٩٧٢ | | ٥ | | |
| | | *٠.٩٠٧ | *٠.٩٧١ | | ٦ | | |
| | | *٠.٩٠٦ | *٠.٩٧٤ | | ٧ | | |
| | | *٠.٩٤٨ | *٠.٩٧١ | | ٨ | | |
| | | *٠.٩٠٩ | *٠.٩٦٩ | | ٩ | | |
| | | *٠.٩٢٣ | *٠.٩٧٤ | | ١٠ | | |
| | 0.968* | *٠.٩٢٨ | *٠.٩٧٣ | إدارة وسطى (ن = ٧) | ١١ | المستوى الثانى | |
| | | *٠.٩٦١ | *٠.٩٧٣ | | ١٢ | | |
| | | *٠.٩٣٠ | *٠.٩٧٣ | | ١٣ | | |
| | | *٠.٩٣٦ | *٠.٩٦٩ | | ١٤ | | |
| | | *٠.٩٥٠ | *٠.٩٧٤ | | ١٥ | | |
| | | *٠.٩٣٢ | *٠.٩٦٨ | | ١٦ | | |
| | | *٠.٩٠١ | *٠.٩٦٩ | | ١٧ | | |
| | | *٠.٩٣٩ | *٠.٩٦٩ | | ١٨ | | |
| | | *٠.٩٢٨ | *٠.٩٧٤ | | ١٩ | | |
| | | *٠.٩٠١ | *٠.٩٦٩ | | ٢٠ | | |
| | | *٠.٩٣٠ | *٠.٩٧٠ | | ٢١ | | |
| | | *٠.٩٤٦ | *٠.٩٧٢ | | ٢٢ | | |
| | 0.964* | *٠.٩٣٦ | *٠.٩٧١ | | ٢٣ | المستوى الثالث | |
| | | *٠.٩٦٦ | *٠.٩٧٠ | | ٢٤ | | |
| | | *٠.٩٤٦ | *٠.٩٧٥ | | ٢٥ | | |
| | | *٠.٩٢٤ | *٠.٩٦٩ | | ٢٦ | | |
| | | *٠.٩٣٦ | *٠.٩٧٥ | | ٢٧ | | |
| | | *٠.٩٦٢ | *٠.٩٧٢ | | ٢٨ | | |
| | | *٠.٩٠٦ | *٠.٩٧١ | | ٢٩ | | |

تابع جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي للاستبيان (إدارة عليا ن = ٦ ، إدارة وسطى ن = ٧ ، إدارة تنفيذية ن = ١٧) ن = ٣٠

| المحور | البعد | رقم العبارة | العينة | معامل ارتباط سبيرمان | | |
|---|-------------|-------------|----------------------|----------------------|-------------------|-----------------|
| | | | | العبارة مع البعد | العبارة مع المحور | البعد مع المحور |
| خطبة التدريب المقترحة لوحة التدريب الإداري للعاملين بإدارة رعاية الطلاب | تابع الثالث | ٣٠ | إدارة تنفيذية (ن=١٧) | *.٩٤٣ | *.٩٧١ | 0.964* |
| | | | | *.٩٣٧ | *.٩٧١ | |
| | | | | *.٩١١ | *.٩٧٣ | |
| | | | | *.٩١٤ | *.٩٧٥ | |
| | | | | *.٩٢٨ | *.٩٧٣ | |
| | | | | *.٩٠٢ | *.٩٦٨ | |
| | | | | *.٩٥٥ | *.٩٧٢ | |
| | | | | *.٩٢٢ | *.٩٦٩ | |
| | | | | *.٩٠٠ | *.٩٧١ | |
| | | | | *.٩٤٣ | *.٩٧١ | |
| * | - | ٤٠ | إجمالي (ن=٣٠) | *.٩٠٢ | - | *.٩٢٥ |
| | | | | *.٩٥٦ | - | |
| | | | | *.٩١٥ | - | |
| | | | | *.٩٦١ | - | |
| | | | | *.٩٠٣ | - | |
| | | | | *.٩١٧ | - | |
| | | | | *.٩٥٩ | - | |
| | | | | *.٩٢٩ | - | |
| | | | | *.٩٣٣ | - | |
| | | | | *.٩١٨ | - | |

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (معامل سبيرمان عند ن = ٦ = ٠.٨٨٦ ، وعند ن = ٧ = ٠.٧٨٦ ، عند ن = ٨ = ٠.٤٨٥ ، عند ن = ٣٠ = * ٠.٣٦٢)

يتضح من جدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط سواء بين العبارة والبعد، العبارة والمحور، البعد والمحور، والمحاور وإجمالي استمارة الاستبيان دالة إحصائياً مما يدل على الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان

٣- الثبات :-

تم التحقق من الثبات عن طريق حساب قيم معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات محاور وأبعاد استمارة الأستبيان ويتضح أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمحاور وإجمالي استمارة الأستبيان مقبولة أكبر من ٠.٧٠ كما أن معاملات ثبات الأبعاد والمحاور وإجمالي استمارة الأستبيان في حالة حذف العبارة أصغر من مثيلاتها بدون حذف العبارة مما يعني أن حذف أي عبارة سيؤثر سلباً على ثبات استمارة الأستبيان، وبناءً عليه لم يتم حذف أي من العبارات، كما يتضح أيضاً معاملات ثبات الأبعاد والمحاور واستمارة الأستبيان عالية تقترب من الواحد الصحيح مما يؤكد ثبات استمارة الأستبيان.

جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ لثبات استمارة الاستبيان

إدارة عليا ن = ٦ ، إدارة وسطى ن = ٧ ، إدارة تنفيذية ن = ١٧

ن = ٣٠

| المحور | البعد | رقم العبارة | العينة | معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة | | | معامل ثبات البعد | معامل ثبات المحور |
|--------------|----------------|-------------|----------------------|---|-------------------|----------------------|------------------|-------------------|
| | | | | للبعد | للمحور | للاستبيان | | |
| | | | | معامل ثبات البعد | معامل ثبات المحور | معامل ثبات الاستبيان | | |
| المحور الاول | المستوى الاول | ١ | إدارة عليا (ن = ٦) | ٠.٩٧١ | ٠.٩٠١ | ٠.٩٥٩ | ٠.٩٨٠ | |
| | | ٢ | | ٠.٩٦٩ | ٠.٩١٠ | ٠.٩٦٣ | | |
| | | ٣ | | ٠.٩٧٤ | ٠.٩٠٢ | ٠.٩٦١ | | |
| | | ٤ | | ٠.٩٦٨ | ٠.٩١٤ | ٠.٩٦١ | | |
| | | ٥ | | ٠.٩٧٠ | ٠.٩١٠ | ٠.٩٦٢ | | |
| | | ٦ | | ٠.٩٧١ | ٠.٩١٢ | ٠.٩٦٠ | | |
| | | ٧ | | ٠.٩٧٣ | ٠.٩٠٥ | ٠.٩٦٠ | | |
| | | ٨ | | ٠.٩٧٤ | ٠.٩٠٣ | ٠.٩٦٠ | | |
| | | ٩ | | ٠.٩٧٠ | ٠.٩٠١ | ٠.٩٦١ | | |
| | | ١٠ | | ٠.٩٧١ | ٠.٩٠١ | ٠.٩٥٩ | | |
| | المستوى الثاني | ١١ | إدارة وسطى (ن = ٧) | ٠.٩٦٩ | ٠.٩٠٥ | ٠.٩٦١ | ٠.٩٧٦ | |
| | | ١٢ | | ٠.٩٦٨ | ٠.٨٩٩ | ٠.٩٦٣ | | |
| | | ١٣ | | ٠.٩٧٥ | ٠.٩١٣ | ٠.٩٦٠ | | |
| | | ١٤ | | ٠.٩٧٣ | ٠.٩٠١ | ٠.٩٦٣ | | |
| | | ١٥ | | ٠.٩٦٩ | ٠.٩٠٩ | ٠.٩٦٠ | | |
| | | ١٦ | | ٠.٩٦٩ | ٠.٩١٤ | ٠.٩٦٢ | | |
| | | ١٧ | | ٠.٩٧٢ | ٠.٩٠٥ | ٠.٩٦٢ | | |
| | | ١٨ | | ٠.٩٧٠ | ٠.٩١٠ | ٠.٩٦١ | | |
| | | ١٩ | | ٠.٩٦٨ | ٠.٩١٠ | ٠.٩٥٩ | | |
| | | ٢٠ | | ٠.٩٧٢ | ٠.٩١١ | ٠.٩٦٣ | | |
| | | ٢١ | | ٠.٩٧٤ | ٠.٨٩٩ | ٠.٩٥٩ | | |
| | | ٢٢ | | ٠.٩٦٩ | ٠.٩٠٥ | ٠.٩٦١ | | |
| | | ٢٣ | | ٠.٩٧١ | ٠.٩٠١ | ٠.٩٦٠ | | |
| | | ٢٤ | | ٠.٩٧٤ | ٠.٩١٠ | ٠.٩٦٢ | | |
| | | ٢٥ | | ٠.٩٦٩ | ٠.٩٠٧ | ٠.٩٦٠ | | |

٠.٩٦٧

٠.٩١٨

تابع جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ لثبات استمارة الاستبيان إدارة عليا ن = ٦ ، إدارة وسطى ن = ٧ ، إدارة تنفيذية ن = ١٧ ن = ٣٠

| المحور | البعد | رقم العبارة | العينة | معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة | | | |
|-------------------|---------------|-------------|----------------------|---|--------|-----------|-------|
| | | | | للبعد | للمحور | للاستبيان | |
| تابع المحور الاول | ٠.٩١٨ | ٠.٩٨٢ | إدارة تنفيذية ن = ١٧ | ٠.٩٧٣ | ٠.٩٠٩ | ٠.٩٦٠ | |
| | | | | ٠.٩٦٩ | ٠.٩٠١ | ٠.٩٦٠ | |
| | | | | ٠.٩٧٠ | ٠.٩٠٨ | ٠.٩٦١ | |
| | | | | ٠.٩٧٣ | ٠.٩١٠ | ٠.٩٦١ | |
| | | | | ٠.٩٧٤ | ٠.٩١٤ | ٠.٩٦٢ | |
| | | | | ٠.٩٧٣ | ٠.٩٠٢ | ٠.٩٦١ | |
| | | | | ٠.٩٧٠ | ٠.٩١٠ | ٠.٩٦١ | |
| | | | | ٠.٩٧٤ | ٠.٩٠٥ | ٠.٩٥٩ | |
| | | | | ٠.٩٧٢ | ٠.٩٠٣ | ٠.٩٦١ | |
| | | | | ٠.٩٧٤ | ٠.٩١٢ | ٠.٩٦١ | |
| | المحور الثاني | ٠.٩٣٧ | - | - | ٠.٩٧٥ | ٠.٩٠٨ | ٠.٩٥٩ |
| | | | | | ٠.٩٧٠ | ٠.٩١٢ | ٠.٩٦٠ |
| | | | | | ٠.٩٧١ | ٠.٩١١ | ٠.٩٦٣ |
| | | | | | ٠.٩٧٠ | ٠.٩١٠ | ٠.٩٦٢ |
| | | | | | ٠.٩٢٨ | ٠.٩٢٨ | ٠.٩٦٠ |
| | | | | | ٠.٩٢٨ | ٠.٩٢٨ | ٠.٩٦١ |
| | | | | | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٦٣ |
| | | | | | ٠.٩٣٤ | ٠.٩٣٤ | ٠.٩٦٢ |
| | | | | | ٠.٩٢٧ | ٠.٩٢٧ | ٠.٩٦٣ |
| | | | | | ٠.٩٣٥ | ٠.٩٣٥ | ٠.٩٦٠ |
| المحور الثاني | ٠.٩٣٧ | - | - | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٦٣ | |
| | | | | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٦٢ | |
| | | | | ٠.٩٣٤ | ٠.٩٣٤ | ٠.٩٦٢ | |
| | | | | ٠.٩٣١ | ٠.٩٣١ | ٠.٩٦١ | |
| | | | | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٦٣ | |
| | | | | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٦٢ | |
| | | | | ٠.٩٣٤ | ٠.٩٣٤ | ٠.٩٦٢ | |
| | | | | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٣٠ | ٠.٩٦٢ | |
| | | | | ٠.٩٣٤ | ٠.٩٣٤ | ٠.٩٦٢ | |

يتضح من جدول (٤) أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمحاور وإجمالي استمارة الاستبيان مقبولة أكبر من ٠.٧٠ كما أن معاملات ثبات الأبعاد والمحاور وإجمالي استمارة الاستبيان في حالة حذف العبارة أصغر من مثيلاتها بدون حذف العبارة مما يعني أن حذف أي عبارة سيؤثر سلباً على ثبات استمارة الاستبيان، وبناءً عليه لم يتم حذف أي من العبارات، كما يتضح أيضاً معاملات ثبات الأبعاد والمحاور واستمارة الاستبيان عالية تقترب من الواحد الصحيح مما يؤكد ثبات استمارة الاستبيان

٤- تطبيق إستمارة الإستبيان:

تم تطبيق استمارة الإستبيان فى صورتها النهائية بتسليمها من قبل الباحث لجميع أفراد مجتمع البحث والبالغ عددهم (١١٨) فرداً .

٥-مجالات البحث:

المجال الزمنى:

تم تطبيق استمارة الإستبيان فى صورتها النهائية على أفراد مجتمع البحث فى الفترة من ٢٠١٨/٣/١٠ إلى ٢٠١٨/٣/٢٥

المجال المكانى:

قام الباحث باجراء البحث بجامعة جنوب الوادى بفروعها بمحافظات (قنا- الاقصر- البحر الاحمر)

٦-طريقة تصحيح استمارة الاستبيان:

استخدم الباحث الميزان الثنائى (مناسب- غيرمناسب) وأعطيت الاستجابات (١، ٠) على الترتيب وبذلك أصبحت الدرجة العليا (٤٩).

خامساً:المعالجات الإحصائية:

تم إستخدام برنامج spss الاحصائى لحساب المعالجات الإحصائية التالية:

- ١- معامل (lush) لصدق المحتوى.
- ٢- معامل إرتباط سبيرمان لقياس صدق الإتساق الداخلى لاستمارة الاستبيان.
- ٣- معامل ثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات إستمارة الإستبيان.
- ٤- اختبار مربع كا لإيجاد الفروق بين فئتى البحث.
- ٥- اختبار كروسكال واليز للمقارنة بين أكثر من متوسطين إحصائيين.

عرض ومناقشة النتائج:

يستعرض الباحث نتائج ومناقشة البحث وفقاً للآتى :

- استجابات الإدارة العليا حول الإحتياجات التدريبية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة جنوب الوادى.
- استجابات الإدارة الوسطى حول الإحتياجات التدريبية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة جنوب الوادى.
- استجابات الإدارة التنفيذية حول الإحتياجات التدريبية بإدارات رعاية الطلاب بجامعة جنوب الوادى.

جدول (٥) استجابات الإدارة العليا حول الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة جنوب الوادي (ن=٢٣).

| م | العبارة | الإدارة العليا | | | | |
|----|--|-------------------|----|--------|-----|-----|
| | | الاتجاه السائد | لا | | نعم | |
| | | | % | عدد | % | عدد |
| ١ | المسئول عن تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين على النشاط الرياضى بالجامعة هو: ١/١ أمين عام الجامعة | لا | ١٦ | ٣٠.٤٣ | ٧ | |
| | ٢/١ مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي. | نعم | ١ | ٩٥.٦٥ | ٢٢ | |
| | ٣/١ مسئول التدريب بالإدارة العامة للتنظيم والادارة بجامعة جنوب الوادي. | لا | ٢٢ | ٤.٣٥ | ١ | |
| | ٤/١ مدير إدارة النشاط الأجتماعى قسم المعسكرات لإعداد القادة. | لا | ٢١ | ٨.٧٠ | ٢ | |
| | ٥/١ الأخصائى الرياضى الذى يؤدى عمله. | لا | ٢٢ | ٤.٣٥ | ١ | |
| | البعد الأول: الإحتياجات التدريبية للإدارة العليا ترغب فى التدرج عليها: | | | | | |
| ٢ | تنظيم إدارة الوقت. | نعم | ٠ | ١٠٠.٠٠ | ٢٣ | |
| ٣ | التعامل مع الآخرين. | نعم | ٠ | ١٠٠.٠٠ | ٢٣ | |
| ٤ | التخطيط الاستراتيجى. | نعم | ٠ | ١٠٠.٠٠ | ٢٣ | |
| ٥ | القدرة على توجيه المرؤوسين. | نعم | ٦ | ٧٣.٩١ | ١٧ | |
| ٦ | اتخاذ القرار. | نعم | ١ | ٩٥.٦٥ | ٢٢ | |
| ٧ | القدرة على حل المشكلات وتذليل الصعاب الموجودة بإدارتك. | نعم | ٢ | ٩١.٣٠ | ٢١ | |
| ٨ | الإتجاهات الحديثة فى العلاقات العامة وأهميتها فى تفعيل النشاط الرياضى. | نعم | ٠ | ١٠٠.٠٠ | ٢٣ | |
| ٩ | القيادة الفعالة لمديرى الإدارات الجدد. | نعم | ٠ | ١٠٠.٠٠ | ٢٣ | |
| ١٠ | الأساليب الحديثة فى المتابعة ودراسة التقارير الخاصة بالنشاط الرياضى. | نعم | ٥ | ٧٨.٢٦ | ١٨ | |

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (٢كا الجدولية = ٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٥) أن استجابات الإدارة العليا على العبارة (١) غير دالة إحصائياً في اتجاه (لا)، فيما عدا العبارة ٢/١ دالة في اتجاه نعم حيث تراوحت النسبة ما بين (٦٩,٥٧ : ٩٥,٦٥%) وهذا ما يؤكد قيمة ٢كا حيث يتراوح ما بين (١٥,٦٩ : ١٩,١٧) و دالة إحصائياً في اتجاه (نعم) حيث تراوحت النسبة ما بين (٧٨,٢٦ : ١٠٠) وهذا ما يؤكد قيمة ٢كا حيث يتراوح ما بين (٧,٣٤٨ : ٢٣) والعبارة (٦) غير دالة إحصائياً في اتجاه (نعم) حيث حصلت على نسبة (٧٣,٩١) وهذا ما يؤكد قيمة ٢كا حيث يساوى (٥.٢٦١)

يتضح من الجدول رقم (٥) اتفاق آراء العاملين بالإدارة العليا بنسبة ٩٥,٦٥%: حول المسئول عن تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالنشاط الرياضي في جامعة جنوب الوادي عبارة رقم (٢/١) وهي مدير الادارة العامة لرعاية الشباب.

كما أجمعت فئات مجتمع البحث بنسبة (١٠٠%) على احتياجهم في التدريب على تنظيم إدارة الوقت، القيادة الفعالة لمديري الإدارات الجدد، التخطيط الاستراتيجي، الإتجاهات الحديثة في العلاقات العامة وأهميتها في تفعيل الانشطة الطلابية .

ويشير جمال محمد على (٢٠٠٩) إلى أن القيادة علاقة يستخدم فيها شخص ما تأثيره الشخصي لحث أفراد الجماعة على العمل معاً لإنجاز مهمة مشتركة ، والقيادة نوع من الروح المعنوية والمسئولية التي تتجسد في القائد وتعمل على توجيه جهود المرؤوسين لتحقيق الأهداف المطلوبة. (١٠ : ٥٣)

ويشير أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٥) إلى أن على عدم تكريس جهد كاف لتحديد الإحتياجات التدريبية يؤدي لإفادة متدرب لدورة لا يحتاجها وحرمان من يستحقها منها. (٤ : ١٥)

وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة موتري، وبيتي Mutwiri, Betty (٢٠٠٥) (٣٤) أن البرامج التدريبية تؤدي إلى تحسين صفات القيادة واستمرار القيادة في المراكز القيادية من خلال انتقال المعلومات والمعرفة وتعظم التعلم المنظم للقيادات الإدارية، ويتفق مع ذلك بيوتينج Boating (٢٠٠٧) (٣٣) أن نظم المعلومات الموارد البشرية تلعب دوراً كبيراً في وظائف إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.

ويؤكد ذلك أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٤) أن المتابعة والتقييم للقيادات العليا هدفها الاساسى لايرتكز على إثبات الإنجاز بل التعلم والتطوير المستمر للأداء. (٣ : ٧١)

ويؤكد جمال محمد على (٢٠٠٨) على أن أهمية التدريب الإداري للقيادات عامة والقيادات الرياضية خاصة تكمن في كونهم يلعبون دوراً أساسياً في عملية التنمية الإجتماعية والإقتصادية والرياضية والصحية وهم أيضاً مسئولون عن مهمة التنمية الشاملة. (١١ : ٤٨)

ويرى الباحث أن تنمية وصقل الإدارة العليا يساعد على إعداد كوادر قيادية قادرة على الأستمرار في العمل بشكل يواكب تطورات العصر الحديث ومتطلباته المتغيرة والمتجددة.

جدول (٦) استجابات الإدارة الوسطى حول الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة جنوب الوادي (ن=٣١).

| م | العبارة | الإدارة الوسطى | | | |
|----|--|----------------|--------|-----|--------|
| | | لا | | نعم | |
| | | عدد | % | عدد | % |
| ٢٤ | الاتجاه السائد | | | | |
| | | | | | |
| | المسئول عن تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة هو: | | | | |
| | ١/١ أمين عام الجامعة | لا | ٩٦.٧٧ | ٣٠ | ٣.٢٣ |
| | ٢/١ مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي. | نعم | ٢٥.٨١ | ٨ | ٧٤.١٩ |
| | ٣/١ مسئول التدريب بالإدارة العامة للتنظيم والإدارة بجامعة جنوب الوادي. | لا | ١٠٠.٠٠ | ٣١ | ٠.٠٠ |
| | ٤/١ مدير إدارة النشاط الأجتماعى قسم المعسكرات لإعداد القادة. | لا | ٩٦.٧٧ | ٣٠ | ٣.٢٣ |
| | ٥/١ الأخصائى الرياضى الذى يؤدى عمله. | لا | ٨٧.١٠ | ٢٧ | ١٢.٩٠ |
| | البعد الثانى: الإحتياجات التدريبية للإدارة الوسطى ترغب فى التدريب عليها: | | | | |
| ١١ | كيفية أعداد خطة النشاط الطلابي. | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ |
| ١٢ | القدرة على تنظيم المسابقات والبطولات على مستوى الجامعة والجامعات الأخرى. | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ |
| ١٣ | الإشراف والتوجيه الإدارى. | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ |
| ١٤ | كيفية إعداد المراكز الرياضية وصالات التدريب وتزويدها بمعدات التدريب لضمان حسن استمرارها. | نعم | ٢٥.٨١ | ٨ | ٧٤.١٩ |
| ١٥ | أساليب الإتصال الفعال. | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ |
| ١٦ | فن التعامل مع الزملاء فى العمل. | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ |
| ١٧ | الجوانب المالية والإدارية والقانونية. | نعم | ٩.٦٨ | ٣ | ٩٠.٣٢ |
| ١٨ | كيفية توفير الادوات والاجهزة اللازمة لتدعيم النشاط الطلابي. | نعم | ٣.٢٣ | ١ | ٩٦.٧٧ |
| ١٩ | كيفية تفعيل النشاط داخل الكلية. | نعم | ١٢.٩٠ | ٤ | ٨٧.١٠ |
| ٢٠ | تنمية مهارات الإتصال الإدارية. | نعم | ٣.٢٣ | ١ | ٩٦.٧٧ |
| ٢١ | تنمية المهارات الإشرافية لمشرفى النشاط الطلابي. | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ |
| ٢٢ | كيفية تنظيم الاجتماعات الدورية وإدارتها بفعالية. | نعم | ٩.٦٨ | ٣ | ٩٠.٣٢ |

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (٢٤ الجدولية = ٥.٩٩١)

ويتضح من الجدول رقم(٦) اتفاق آراء العاملين بالإدارة الوسطى مع العاملين بالإدارة العليا سابقاً بأن: المسئول عن تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين برعاية الطلاب في جامعة جنوب الوادي وهو مدير الادارة العامة لرعاية الشباب بالجامعة.

وقد أجمع جميع العاملين بالإدارة الوسطى بنسبة(١٠٠%) حول الاحتياجات التدريبية التي ترغب في التدريب عليها كانت في عبارات (١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ٢٠) وهي على التوالي كيفية أعداد خطة النشاط الرياضي، الإشراف والتوجيه الإداري، أساليب الاتصال الفعال، فن التعامل مع الزملاء في العمل، القدرة على تنظيم المسابقات والبطولات على مستوى الجامعة والجامعات الأخرى، تنمية المهارات الإشرافية لمشرفي النشاط الرياضي.

ويشير إبراهيم محمد المدهون (٢٠٠٥) إلى أن العاملين لهم إحتياجاتهم التي يرغبون في تلبيتها من وراء التدريب الإداري ويجب على المنظمات والجهات القائمة على تقديم النشاط التدريبي من ضمن أهدافها هي تحديد الأحتياجات التدريبية المناسبة حتى يتحقق نجاح التدريب. (١: ٣٤)

ويشير حسن أحمد الشافعي(٢٠٠٣) إلى أنه عند تنظيم المسابقات والبطولات الرياضية نجد التخطيط العلمي المسبق يمنع وقوع الكثير من المشكلات والعقبات التي تواجه عملية التنفيذ وبعد المنظم عن العشوائية والإرتجالية في التنظيم ويجب أن يبدأ التنظيم والاستعداد للبطولات خاصة الكبيرة مبكراً وإتباع الخطوات التي يجب مراعاتها في تنظيم البطولات الرياضية من خلال تحديد موعد ومكان البطولة وإبلاغ الفرق المشاركة في البطولة قبل الموعد المحدد بوقت كافي مع مراعاة عدم التعارض مع بطولات أخرى واختيار مدير عام للبطولة. (١٢: ٧٨)

ويذكر حسن أحمد الطعاني (٢٠٠٢) أن المنظمات في القطاع الحكومي والخاص تسعى للإستثمار في التدريب الإداري باعتباره وسيلة للإرتقاء بقدرات العاملين مما يعود بالنفع على المنظمة ومستوى إنجازها وبالتالي رفع قدراتها التنافسية. (١٣: ٩١)

ويرى الباحث أن أهم الاحتياجات التدريبية للعاملين للإدارة الوسطى الخاصة بالأخصائى النشاط الأول هي تنمية الأشراف والتوجيه الإداري مما يساعده في كيفية التعامل مع المرؤوسين والزملاء والطلاب.

جدول (٧) استجابات الإدارة التنفيذية حول الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة جنوب الوادي (ن=٦٤).

| م | العبارة | الإدارة التنفيذية | | | | |
|----|---|-------------------|-------|----|--------|---|
| | | الاتجاه السائد | لا | | نعم | |
| | | | عدد | % | عدد | % |
| | المسئول عن تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين بإدارات رعاية الطلاب بالجامعة هو: | | | | | |
| | ١/١ أمين عام الجامعة. | لا | ٩٦.٨٨ | ٦٢ | ٣.١٣ | |
| | ٢/١ مدير عام الإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة جنوب الوادي. | نعم | ٢٩.٦٩ | ١٩ | ٧٠.٣١ | |
| | ٣/١ مسئول التدريب بالإدارة العامة للتنظيم والإدارة بجامعة جنوب الوادي. | لا | ٩٥.٣١ | ٦١ | ٤.٦٩ | |
| | ٤/١ مدير إدارة النشاط الأجتماعى قسم المعسكرات لإعداد القادة. | لا | ٩٥.٣١ | ٦١ | ٤.٦٩ | |
| | ٥/١ الأخصائى الرياضى الذى يؤدى عمله. | لا | ٩٥.٣١ | ٦١ | ٤.٦٩ | |
| | البعد الثالث: الإحتياجات التدريبية للإدارة التنفيذية ترغب فى التدريب عليها: | | | | | |
| ٢٣ | فن التعامل مع الآخرين (رؤساء- زملاء- طلاب). | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ | |
| ٢٤ | تنمية المعلومات والمعارف والمهارات الإدارية. | نعم | ٣.١٣ | ٢ | ٩٦.٨٨ | |
| ٢٥ | الحقوق والواجبات الخاصة بالعاملين بالنشاط الطلابى. | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ | |
| ٢٦ | علاقات العمل. | نعم | ٣.١٣ | ٢ | ٩٦.٨٨ | |
| ٢٧ | القدرة على التصرف وتحمل المسئولية. | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ | |
| ٢٨ | كيفية العناية بالطلاب ورعايتهم رياضيا. | نعم | ٤.٦٩ | ٣ | ٩٥.٣١ | |
| ٢٩ | دورة أصابات ملاعب واسعافات أولية. | نعم | ٧.٨١ | ٥ | ٩٢.١٩ | |
| ٣٠ | دراسة الانماط السلوكية للطلاب. | نعم | ١٢.٥٠ | ٨ | ٨٧.٥٠ | |
| ٣١ | كيفية تنظيم المعسكرات والمهرجانات داخل الإدارة. | نعم | ٦.٢٥ | ٤ | ٩٣.٧٥ | |
| ٣٢ | إعداد ميزانية الأنشطة الرياضية. | نعم | ٤.٦٩ | ٣ | ٩٥.٣١ | |
| ٣٣ | اعداد المنتخبات الرياضية فى الألعاب الرياضية المختلفة. | نعم | ٩.٣٨ | ٦ | ٩٠.٦٣ | |
| ٣٤ | كيفية تحفيز الطلاب على المشاركة فى الأنشطة الطلابية. | نعم | ٧.٨١ | ٥ | ٩٢.١٩ | |
| ٣٥ | كيفية إعداد السجلات والبطاقات الخاصة بالفرق الرياضية | نعم | ٩.٣٨ | ٦ | ٩٠.٦٣ | |
| ٣٦ | دورات تحكيم فى الالعاب الرياضية المختلفة. | نعم | ٦.٢٥ | ٤ | ٩٣.٧٥ | |
| ٣٧ | أختصاصات ومسئوليات العاملين بالنشاط الرياضى. | نعم | ٠.٠٠ | ٠ | ١٠٠.٠٠ | |
| ٣٨ | كيفية قياس مردود النشاط الرياضى ومدى رضا الطلاب. | نعم | ١٢.٥٠ | ٨ | ٨٧.٥٠ | |
| ٣٩ | العقوبات التى يتعرض لها القائم على النشاط الرياضى فى حال الإخلال بواجباته الوظيفية. | نعم | ١٠.٩٤ | ٧ | ٨٩.٠٦ | |

* دال إحصائياً عند ٠.٠٥ (٢١ الجدولية = ٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٧) أن استجابات الإدارة التنفيذية على العبارة ١ غيردالة إحصائياً في اتجاه (لا)، فيما عدا العبارة ٢/١ دالة في اتجاه (نعم) حيث تراوحت النسبة ما بين (٩٥,٣١ : ٩٦,٨٨) وهذا ما يؤكد قيمة كا ٢ حيث يتراوح ما بين (٥٢,٥٦ : ٥٦,٢٥) ودالة إحصائياً في اتجاه نعم. حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٨٧,٥٠ : ١٠٠%) وهذا ما يؤكد قيمة كا ٢ حيث يتراوح ما بين (٣٦ : ٦٤).

ويتضح من الجدول رقم (٧) اتفاق آراء العاملين بالإدارة التنفيذية مع العاملين بالإدارة العليا والوسطى سابقاً: عن المسئول عن تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين برعاية الطلاب فى جامعة جنوب الوادى هو مدير الادارة العامة لرعاية الطلاب بالجامعة.

وقد أجمع العاملين بالإدارة التنفيذية بنسبة (١٠٠%) على الاحتياجات التدريبية التى يرغبون فى التدريب عليها فكانت فى عبارات (١١٥، ١١٧، ١١٩، ١٢٩) وهى على التوالى فن التعامل مع الآخرين (رؤساء- زملاء- الطلاب)، القدرة على التصرف وتحمل المسئولية، الحقوق والواجبات الخاصة بالعاملين بالنشاط الرياضى، أختصاصات ومسئوليات العاملين بالنشاط الرياضى.

ويشير حسن أحمد الطعانى (٢٠٠٢) إلى أن تحديد الإحتياجات التدريبية عملية مهمة ومفيدة تضمن الجدوى المنشودة للبرامج التدريبية ويعزى ذلك أن التخطيط للتدريب على أساس واقعى للإحتياجات التدريبية الفعلية يتيح الفرص العادلة لتقدم العاملين وزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم والإحتياجات التدريبية تعطى ضوءاً كاشفاً عن مستوى الأفراد المطلوب تدريبهم وعددهم فى مجال التدريب المطلوب. (١٣: ١٩)

كما تؤكد نتائج دراسة أمال فاروق السيد (٢٠٠٤) (٦) على أهمية تنمية روح الجماعة مع الزملاء والرؤساء ويتفق ذلك مع نتائج تلك الدراسة حيث كان التعامل مع الآخرين من رؤساء وزملاء وطلاب ضمن الاحتياجات التدريبية الخاصة بالإدارة التنفيذية، وأن إدارة الموارد البشرية فريق تنفيذى قادر على تطوير رؤية أوضح للعمل يستطيع أن يترجم ذلك فى خطة عمل تأخذ فى اعتبارها احتياجات الإدارات داخل المنظمة.

وتشير راوية محمد حسن (٢٠٠٤) إلى أن التدريب الإدارى هو عملية تعلم تتضمن إكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد وإتجاهات لزيادة وتحسين أداء الفرد. (١٤: ٥٣)

ويذكر محمد عبدالوهاب عشاوى (٢٠١٠) أن الاحتياجات التدريبية تحتاج الى تحليل لأهداف المنظمة واستراتيجياتها فى المستقبل ودراسة التغيرات المحتملة بالمنظمة سواء بالتوسع أو الأنكماش ويتوقف ذلك على طبيعة نشاط كل منظمة ودرجة استخدامها ومدى مواكبتها للتطور التكنولوجى والتقنيات الحديثة ومدى مساهمة العنصر البشرى فى تحقيق أهداف أنشطتها. (٢٢: ١٢)

ويرى الباحث أنه يجب أن يكون التدريب بالنسبة للعاملين بإدارات رعاية الطلاب عملية مستمرة شاملة فى ضوء احتياجاتهم التدريبية لتطوير أدائهم لحظة التحاقهم بالعمل.

الإستخلاصات والتوصيات:

أولاً: الإستخلاصات:

من خلال ماسبق يستخلص الباحث الاتى:

- ١- أن الإحتياجات التدريبية للعاملين للإدارة العليا هى تنظيم لإدارة الوقت.
- ٢- القيادة الفعالة لمديرى الإدارات الجدد والتخطيط الاستراتيجى والاتجاهات الحديثة فى العلاقات العامة لها أهميتها فى تفعيل الانشطة الطلابية.
- ٣- إعداد خطة الانشطة الطلابية والإشراف والتوجيه الإدارى وأساليب الاتصال الفعال لها القدرة على تنظيم المسابقات والبطولات على مستوى الجامعة والجامعات الأخرى.
- ٤- فن التعامل مع الزملاء فى العمل وتنمية المهارات الإشرافية لمشرفى الانشطة الطلابية والإحتياجات التدريبية للإدارة التنفيذية تعمل على تحسين مستوى أداء أفراد التنظيم لرفع الكفاءة الإدارية وتنمية المهارات الإدارية.

ثانياً: التوصيات:

فى ضوء إستخلاصات البحث يوصى الباحث بالاتى :-

- ١- دراسة الخطة المقترحة ثم وضعها موضع التنفيذ لتطوير وحدة التدريب الإدارى للعاملين بإدارات رعاية الشباب بجامعة جنوب الوادى.
- ٢- العمل على التدريب المستمر للعاملين للإدارة العليا وتوفير الإحتياجات التدريبية لهم.
- ٣- ضرورة اعداد خطة متكاملة للانشطة الطلابية والإشراف الكامل عليها حتى تساعد على تنظيم المسابقات على مستوى الجامعة.
- ٤- العمل على تنمية المهارات الإشرافية والإدارية لمشرفى الانشطة الطلابية.

المراجع

المراجع العربية:

١. إدارة التنظيم والإدارة : إدارة وتنمية الموارد البشرية، إيداع للطباعة والنشر، غزة، ٢٠٠٥.
٢. إدارة العلاقات العامة : دليل جامعة جنوب الوادى، مطبعة جامعة جنوب الوادى، قنا، ٢٠١٣.
٣. أحمد سيد مصطفى : إدارة الموارد البشرية منظور القرن الحادى والعشرين، دار الفجر للنشر، القاهرة، ٢٠٠٤.
٤. أحمد سيد مصطفى : إدارة الجودة الشاملة وأيزو ٩٠٠٠، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٥.
٥. أسامه أحمد إمام : تقويم برامج التدريب الإداري للأخصائيين الرياضيين فى ضوء متطلبات العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، أسيوط، ٢٠٠٩.
٦. أمال فاروق السيد : برامج تدريب إدارى مقترحة كإحدى أساليب تنمية الأخصائي الرياضى بإدارة رعاية الشباب جامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية، ٢٠٠٤.
٧. بهجت عطية راضى : إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتطوير إدارة الاندية الرياضية المصرية فى ضوء التحولات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٢.
٨. ثروت محمد مشهور : استراتيجيات التطوير الادارى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.
٩. جمال محمد على : التنمية الادارية فى الادارة الرياضية والادارة العامة، مركز الكتاب للنشر، أسيوط، ٢٠٠٨.
١٠. جمال محمد على : الحديث فى الإدارة الرياضية، ط٢، دار الفكر العربى، القاهرة، ٢٠٠٩.
١١. جودت عزت عطوى : الإدارة التعليمية والإشراف التربوى أصولها وتطبيقاتها، دار الثقافة، القاهرة، ٢٠٠٤.
١٢. حسن أحمد الشافعي : التخطيط للقوى العاملة "الموارد البشرية" فى المؤسسات الرياضية، دار الوفاء للنشر والطباعة، الإسكندرية، ٢٠٠٣.

١٣. حسن أحمد الطعاني : التدريب مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمه، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٢
١٤. راوية محمد حسن : مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٢.
١٥. صلاح محمد الشنواني : إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٥
١٦. عادل حسن سيد : خطة مقترحة لتأهيل وتدريب الأخصائي الرياضي بقطاع الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية فى ظل العولمة، بحث منشور، مجلة أسيوط، العدد ١٦، كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط ٢٠٠٣.
١٧. عادل محمد زايد : إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية، ٢٠٠٢
١٨. عبيد على راشد : دراسة تطبيقية على الدوائر المحلية لإمارة أبوظبى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٠.
١٩. كمال عبدالرحمن درويش، محمد صبحى حسانين : موسوعة متجهات إدارة الرياضة فى مطلع القرن الجديد، ط٥، دار الفكر العربى، القاهرة، ٢٠٠٤.
٢٠. مجدى عبدالمنعم الشيبينى : برنامج تنمية إدارية مقترح لتدريب العاملين بإدارة النشاط الرياضى بالاندية بمحافظة الاسكندرية"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠١.
٢١. محمد سعيد سلطان : إدارة الموارد البشرية، كتاب جامعى، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة الأسكندرية ٢٠١٠.
٢٢. محمد عبدالوهاب عشاوي : الادارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية فى ظل العولمة، منشأة المعارف، الاسكندرية ، ٢٠١٠ .
٢٣. محمد فهمي محمد : نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية بالاندية الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، ٢٠١٤.

٢٤. مروى محمود عزت : تقييم إدارة الوقت لدى مدربي السباحة خلال الموسم التدريبي ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية بنات ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٣.
٢٥. مريم محمد عيسى : تقويم فعالية برنامج التدريب الادارى بالوزارة الاتحادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢.
٢٦. مصطفى عنتر زيدان : نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية بالإتحاد المصرى لرفع الأثقال، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط، ٢٠١٣.
٢٧. معتز على حسن : برنامج مقترح لتنمية بعض المهارات الإدارية للأخصائي الرياضي بالجامعات فى ضوء متطلبات الوظيفة رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠٠٦.
٢٨. مها محمود محمد : برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضى بأندية محافظة الاسكندرية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الاسكندرية، ٢٠١٣
٢٩. مؤمن طه عبدالنعميم : برنامج تنمية إدارية للعاملين بحمامات السباحة فى ضوء التحليل الوظيفى والقدرة التسويقية التنافسية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة طنطا، ٢٠١١
٣٠. نبيل الحسينى النجار : إدارة الموارد البشرية برؤية جديدة، مركز الكتاب للنشر، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠١٠
٣١. يسرية إبراهيم موسى : قياس الفاعلية التنظيمية للجهاز الإداري برعاية الشباب جامعة الإسكندرية، استخدام أسلوب النظم، بحث منشور، مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية، العدد ١٧، مركز البحوث النفسية، كلية الآداب، جامعة المنيا، ٢٠٠٦.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

32. More, david deniel : the impact of larg-scale training programs on education management development in south Africa, university of Pretoria south Africa, 2004
33. Mutwiri, betty : Building the next generation of leaders: an evalution of the city of saskatoons management development program, royal roads university, Canada,2005
34. Rozario, anne management development as puplic policy the frontline management intiative in Australia, newn south wales university, Australia, 2005
loyella
, رابعاً: شبكة المعلومات الدولية:
35. <http://WWW.Svu.edu.eg/Arabic/abotsvu/index.htm>.
36. <http://WWW.Svu.edu.eg/specialunits/qaap/about/html>.