

معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية بالاتحاد

المصري للترياثلون

*أ.د/ أمنة مصطفى الشبكشي
** أ.د/ يحيى محمد الجبوشي
*** باحث / احمد عمرو ابراهيم

مقدمة ومشكلة البحث:

تعد السياحة الترويحية الرياضية من أبرز مجالات السياحة الحديثة ولذلك تقوم الدولة بتوفير كل الإمكانيات اللازمة لممارسة مختلف أنواع الرياضة من ملاعب وأماكن إقامة وغيرها، كما تتوافر في بلادنا أهم إمكانيات ممارسة الرياضة بأنواعها على مدار العام لما حباها الله من طبيعة جميلة وجو رائع ومساحات مائية شاسعة في النيل والبحيرات وشواطئ البحرين الأحمر والمتوسط .

ولهذا فقد اهتمت الدول بالمناطق التي يمكن الاعتماد عليها كمركز لجذب السائحين بغرض السياحة الترويحية الرياضية ومن أمثلة هذه المناطق التي أعطيت الأولوية كمركز إشعاع يستقطب الكثير من السائحين بغرض السياحة الرياضية مثل ساحل البحر الأحمر والساحل الشمالي وجنوب سيناء لممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة مثل (الغوص- الغطس - السباحة - الدرجات المائية - اليخوت - الترحلق على الماء - القوارب الشراعية- الترياثلون... وغيرها من الأنشطة الرياضية التي يمكن ممارستها في هذه المناطق). (١١ : ١٥) ، (١٦ : ١٤٣)

وتشير هيئة تنشيط السياحة المصرية بأن ٧٥% من السياحة المصرية تتجه نحو السياحة الرياضية والتي تشمل المقاصد المختلفة للسياحة الترويحية المختلفة بالقاهرة وباقي المحافظات الأخرى داخل البلاد. (٢٢ : ٦)

ويشير يحيى الجبوشي (٢٠١٨م)، بأن السياحة هي عنصر من عناصر التغير الاجتماعي نظراً للأهمية المتزايدة للسياحة الترويحية خاصة في المجتمعات المحلية وما يصاحبها من تغيرات في هيكل الاقتصاد المحلى وزيادة الاعتماد على توفير الخدمات، كما أنها تساهم في إحداث تغيرات أساسية في الظروف الاجتماعية خاصة على مستوى المجتمع المحلى . (١٩ : ٢)

وتتعدد السياحة في أشكالها وأنماطها فهي تختلف باختلاف أهدافها وأغراضها حيث يتفق كلاً من أحمد الشيخ (٢٠٠٤) (٤)، نبيل الروبي (١٩٩٨) (١٦)، ايمن ربيع (٢٠٠٤) (٥) على أن من أشكال السياحة:

- سياحة الدرجات والسيارات:

* أستاذ الترويج الرياضي المتفرغ - بكلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان .

** أستاذ الترويج الرياضي - بكلية التربية الرياضية للبنين - جامعه حلوان .

*** باحث دكتوراة - كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان .

تتدرج سباحة السيارات والدراجات تحت الأنماط السياحية الجديدة حيث تخضع لظروف ومتطلبات معينة غير موجودة إلا في عدد قليل من الدول مثل الطرق السريعة التي تربط الدول بعضها ببعض ومدى توافر محطات الخدمة والصيانة ومراكز النجدة والإسعاف والاستراحات على هذه الطرق وهذه السباحة منتشرة في دول أوروبا والمنطقة العربية. (٣: ٨٨)

سباحة السباقات والمهرجانات :

تنطبق على سباقات السيارات والدراجات والمهرجانات السينمائية بالإضافة إلى سباقات الهجن حيث تعتبر رياضة بدوية خالصة تشهد إقبالاً هائلاً من المشاركين والسياح كما يرتبط بها كرنفالات واسعة للأزياء والفنون الشعبية مثال: السباق العالمي للهجن في شمال سيناء بمصر وجنوبها خاصة في فصل الربيع. (١٣ : ٢٣)

تعتبر وضع معايير اختيار القائمين على أنشطة السباحة الترويحية الرياضية الكفاءة و النشاط و التمتع بالقدرات الادارية و القيادية و كذلك المشاركة في أنشطة الاتحاد و الاهتمام بالسجل الوظيفي الذي يشهد له بالكفاءة و التعاون و العلاقة مع الاداريين و المشرفين و الاعبين و المستفيدين وعلى الاتحاد توفير الامكانيات و الادوات اللازمة للممارسة أنشطة السباحة الترويحية الرياضية نحو الاداء المتميز و اطلاق ما لديهم من قدرات و طاقات ابداعية وفي الوقت نفسه وضع استراتيجيات لتطوير و تنمية الكفاءات المتميزة الموجودة داخل الاتحاد و استقطاب المزيد من الكفاءات المتميزة داخل الاتحاد و الاندية و على ذلك فان تطوير و تحديث الاتحاد يتطلب وجود روية جديدة و قيادات ذات مهارات وكفاءات تستند عليها في المسابقات و المهرجانات الخاصة بالاتحاد (٧ : ٥٥)

ويري صلاح عبد الوهاب (٢٠١٥) ان اهمية وضع معايير اختيار القيادات من الاهمية التي تحتلها هذه القيادات في مجال تكوين الفكر و منهجية العلم و موضوعية القرارات التي تصنع رجال الادارة المتميزين في كافة نواحي الحياة التي تجعل من البشر اهم الموارد التي يمكن ان ترتكز عليها استراتيجيات التنمية لذا ينبغي ان تختلف الاليات لاختيار هذه القيادات عند اختيار القادة في المجالات الاخرى لانهم يصنعون المستويات المهارية في مختلف العلوم الطبيعية والاجتماعية و يمكن الارتكاز على عدة معايير مثل المعايير العلمية و الفكرية و المعايير التنظيمية و المهارات القيادية و المعايير الشخصية و السلوكية (١٠ : ٧٧).

باستقراء الاطار المرجعي في الدراسات التي تمت في مجالى السباحة الرياضية والسباحة الترويحية مثل دراسات احمد نبيل كامل (٢٠٠٤) (٤) وحمدينو عمر (٢٠١١) (٨) و وليد امين عباس (٢٠١٦) (١٧) و يحي الجيوشي (٢٠١٨) (١٩) تكمن مشكلة البحث في أن لا توجد معايير معينة لاختيار القائمين على العمل في مجال السباحة الترويحية الرياضية ، وذلك على العكس من أي مهنة

أخرى فان لها قائمة تحوى معايير اختيار القائمين على العمل بها من خلال تحديد المعلومات والخبرات والمهارات وطبيعة العاملين بتلك المهنة ، ومن جانب آخر وجد الباحثين انه في الآونة الأخيرة قد تزايد عدد العاملين في مجال السياحة الترويحية الرياضية من غير المؤهلين أكاديميا للوفاء بمقتضيات هذا العمل ، على الرغم من أهمية الدور الذي يلعبه أخصائي السياحة الترويحية الرياضية في حياة الفرد والمجتمع .

لذا فقد وجد الباحثين الي ضرورة الوصول إلى قائمة من معايير لاختيار العاملين القائمين على العمل في مجال السياحة الترويحية الرياضية وتتبع هذه المعايير من خلال دراسة بحثية علمية وتتبع من الواقع الفعلي للقائمين على العمل و تتناسب هذه المعايير مع طبيعة الأدوار الجديدة التي سوف يلعبها في المجتمع في ظل التطورات الهائلة التي شهدتها ولا يزال يشهدها المجتمع .

لذلك قام الباحثين اجراء هذا البحث لوضع مجموعة من المعايير لاختيار القائمين علي أنشطة السياحة الرياضية الترويحية وخاصة الترياتلون وذلك لتنشيط السياحة وجذب السائح بجمهورية مصر العربية ولذا يري الباحثين انه يجب وضع معايير لاختيار القائمين لأنشطة السياحة الترويحية بالاتحاد المصري للترياتلون حتي نستطيع النهوض بالحركة السياحية الداخلية والخارجية لذا سوف يقوم الباحثين بإجراء دراسة لمعايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية الرياضية بالاتحاد المصري للترياتلون .

هدف البحث:

- يهدف البحث التعرف على معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية الرياضية بالاتحاد المصري للترياتلون .

تساؤل البحث:

- ما معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية الرياضية بالاتحاد المصري للترياتلون ؟

مصطلحات البحث:

السياحة الترويحية الرياضية : Recreational Sports

هي انتقال الفرد بصفة مؤقتة من البلد الذي يعيش فيه علي سبيل الاعتياد الي بلد اخر بغرض المشاركة في المناسبات الرياضية وما يصحبها من نشاطات مختلفة : (١٢ : ١٣٧).

المعايير: standards

هي مجموعة من الضوابط والقواعد المنظمة للقيام بالأشياء وهي الخطوط العامة التي يرجع إليها القادة واصحاب القرار في المؤسسات علي اختيار اللائمين بالعمل داخل المؤسسة وذلك لتحقيق اهداف هذه المؤسسات .(٦ : ٩).

الاتحاد المصري للتريثلون :

هو هيئة رياضية دولية ضمن البرنامج الأولمبي وتسمى تريثلون سباق ثلاثي، وهو أشبه بالماراثون، يبدأ بالسباحة ثم ركوب الدراجات، وينتهي بالجري، وهناك عدة أنواع منه الشتوي الذي يحتوي على التزلج على الجليد، والجبلي الذي لا يحتوي على السباحة. هذه اللعبة تعتمد أيضاً على سرعة التبديل بين الملابس والأحذية الخاصة بكل مرحلة من مراحل اللعبة ، تمارس البطولة مسابقتها المختلفة للفئات العمرية ويمارسها جميع الأعمار في الرياضة للجميع من سن ٨ سنوات الى سن ٩٠ سنة وتضم أيضا البار أولمبيك اي أصحاب القدرات الخاصة. (٢٢)

الدراسات المرتبطة :

دراسة تغريد مصطفى علي (٢٠٢٠) (٦) بعنوان **معايير مقترحة لاختيار الكوادر الرياضية بمدارس المعاهد القومية بجامعة الإسكندرية** ، تحديد معايير اختيار الكوادر الرياضية من معلمى التربية الرياضية الجدد بمدارس المعاهد القومية بمحافظة الاسكندرية من خلال: تحديد آلية اختيار الكوادر الرياضية بمدارس المعاهد القومية بالإسكندرية ، وضع معايير لاختيار الكوادر البشرية الرياضية بمدارس المعاهد القومية بالإسكندرية ، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمته لطبيعة البحث ، مجتمع البحث: تم استخدام اسلوب الحصر الشامل لمجتمع البحث بالطريقة العمدية التطبيقية من مسئولى الادارة الفرعية للمعاهد القومية بالإسكندرية ، موجهى الادارات لمدارس المعاهد القومية بالإسكندرية ، مديرى ونظار ورؤساء اقسام ونظار مدارس المعاهد القومية بالإسكندرية ، مدرس ومدرس اول التربية الرياضية بمدارس المعاهد القومية بالإسكندرية اهم النتائج: الوصول الى معايير مقترحة لاختيار الكوادر البشرية الرياضية بمدارس المعاهد القومية بمحافظة الاسكندرية.

دراسة **شيماء طارق نعيم حسني** (٢٠٠٩) (٩) بعنوان " **معايير اختيار العاملين في مجال الترويج** " ، استهدف البحث وضع مجموعة من المعايير لاختيار المتقدمين للعمل في مجال الترويج، واستخدم المنهج الوصفي علي عينة قوامها (١٥٤) من اعضاء هيئة التدريس وطالبات وخريجا شعبة الترويج بكلية التربية الرياضية للبنات-جامعة الاسكندرية، ومديري ومشرفي النشاط بالمؤسسات المختلفة بمحافظة الاسكندرية(اندية ومراكز شباب ،ودور المسنين،ومدارس المعاقين ذهنيا،ودور الايواء،ومدارس الصم والبكم،ومدارس المكفوفين) وقد توصلت الباحثة الي: الحد الادني من معايير

اختيار العاملين في مجال الترويج وهو: ان يتصف بالابداع والابتكار ،وان يكون لديه خلفية نظرية عن تصميم البرامج والانشطة الترويجية،ان يكون مدرب علي تصميم البرامج الترويجية للفئات المختلفة مع اتقان فئة معينة - المستوي المتوسط من معايير اختيار العاملين في مجال الترويج وهو: ان يتصف بالدعابة والمرح والصبر،ان تكون لديه خلفية نظرية عن الطرق المختلفة لتنظيم الوقت،وبعض العلوم النفسية وعلم النفس وعلم نفس النمو للاسوياء ولذوي الاحتياجات الخاصة،ان يكون مدرب علي ادارة وتنظيم الوقت،وحل المعوقات المرتبطة بعدم توفر الامكانيات المادية والبشرية وكيفية ايجاد حلول بديلة -الحد الاقصى المفترض من معايير اختيار العاملين في مجال الترويج وهو: ان يتصف بالمباداة والجدية والحزم، وان يكون لديه خلفية نظرية عن المفاهيم والمبادئ الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالترويج،ادارة المؤسسات الترويجية. وتوصي الباحثة ب:١-الاحذ بالمعايير المقترحة كمحددات اساسية لاختيار العاملين في مجال الترويج.٢-المرونة في تطبيق هذه المعايير تبعاً لمتطلبات كل مجال من مجالات الترويج وتبعاً لمتطلبات الفئة التي يتم التعامل معها ،وامكانية استخدام حد ادني مشروط من هذه المعايير يسمح للمتقدمين للعمل فبي مجال الترويج ممن يتوفر لديهم مستوي اقل من الحد الادني من المعايير المقترحة مع وضعهم تحت الاختبار لفترة لا تزيد عن ستة اشهر طبقا لقوانين العمل لملاحظة اداءه وقدرته علي التطور والنمو لتغطية جوانب القصور،وذلك في حالة العجز في عدد المتقدمين للعمل في مجال الترويج.

دراسة **وليد عبدالعزيز مصطفى** (٢٠١٤) (١٨) بعنوان " معايير اختيار القيادات الإدارية الوسطي ببعض مديريات الشباب والرياضة " ، تهدف هذه الدراسة إلى التوصل إلى معايير لاختيار القيادات الإدارية الوسطي ببعض مديريات الشباب والرياضة ، ويتم ذلك من خلال التعرف على (الوضع الحالي لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة . أهداف مديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية (أولا : في المجال الرياضي - ثانيا : في المجال الشبابي - ثالثا : في المجال المالي والرقابي) ، القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة (أولا : الهيكل التنظيمي للقيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة - ثانيا : اختصاصات القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة) ، الوضع الحالي لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة (أولا : المعايير الحالية لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة .، ثانيا : المسئول حاليا على اختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة) ، المعايير المقترحة لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة (المعايير الشخصية المقترحة لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة "أولا : البعد العلمي - ثانيا : القدرات المعرفية - ثالثا : البعد النفسي - رابعا : البعد الاجتماعي - خامسا :

البعد البدني: ، المعايير الإدارية المقترحة لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة ، المعايير الفنية المقترحة لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة ، المعايير التشريعية والقانونية المقترحة لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة ، المعايير والأسس المالية المقترحة لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة. استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة ، وتمثلت عينة الدراسة في مدير المديرية ، وكيل المديرية للرياضة ، ووكيل المديرية للشباب ومديري الإدارات بالمديريات بالطريقة العشوائية من (١٠) مديريات من مديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ، وبلغ إجمالي عدد العينة (٢٠٥) مفحوص ، في حين تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية في ٣٠ مفحوصاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من خارج عينة الدراسة الأساسية ، استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، قام الباحث باستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة بحثه ، وفي ضوء استنتاجات الدراسة تمكن الباحث من وضع معايير مقترحة لاختيار القيادات الإدارية الوسطي بمديريات الشباب والرياضة .

إجراءات البحث:

أ- منهج البحث:

استخدم الباحثين في دراستهم المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) بخطواته وإجراءاته نظراً لمناسبته لطبيعة البحث وتحقيقاً لأهدافه .

مجتمع وعينة البحث:

- مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث المدربين والإداريين والعاملين والرواد بالاتحاد المصري للترياثلون .

- عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية ، بحيث تشكل عدداً مقبولاً لتمثيل مجتمع البحث ، وقد

بلغ عددهم (١٧٠) من المدربين والإداريين والعاملين والرواد بالاتحاد المصري للترياثلون .

أدوات جمع البيانات:

استعان الباحثين في جمع البيانات بالأدوات التالية:

- الاستبيان

قام الباحثين بتصميم استمارة استبيان كالتالي :-

يهدف التعرف على معايير اختيار القائمين على أنشطة السياحة الترويحية الاتحاد المصري للترياثلون .

خطوات إجراء البحث

فيما يلي الخطوات التي اتبعتها الباحثين في إعداد وتصميم الاستبيانات وتقنيها حتى وصل إلى مرحلة الصلاحية للتطبيق :

١- تحديد أبعاد الاستبيان :

قام الباحثين بالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة في ومعايير الاختيار مرجع (١ ، ٦ ، ٩ ، ١١ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩) معايير اختيار القائمين على أنشطة السياحة الترويحية الاتحاد المصري للترياثلون والدراسات المرتبطة بكل منها ومن خلال ذلك توصل فريق البحث إلى عدد (٥) محاور .

٢- عرض المحاور على الخبراء

تم عرض المحاور التي تم توصل الباحثين إليها على (١١) من السادة الخبراء مرفق (١) من خبراء الترويج و الإدارة الرياضية والسياحة الرياضية وروعي في اختيارهم أن يكونوا من الحاصلين على درجة الدكتوراه على الأقل وله خبرة في مجال العمل التطبيقي في الترويج الرياضي أو السياحة الترويحية الرياضية لا تقل عن (٢٥) سنة وذلك في الفترة من ٢٠٢١/١/١٠م إلى ٢٠٢١/١/٢٠م وذلك لإبداء الرأي في :-

مدي كفاية المحاور الافتراضية ومناسبتها للهدف الموضوع للدراسة وإضافة أو حذف أو تعديل أو دمج المحاور التي من شأنها إثراء الدراسة كما هو موضح بجداول رقم (١) .

جدول (١)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في المحاور المقترحة لتصميم الاستبيان والخاصة بالتعرف على معايير اختيار القائمين على أنشطة السياحة الترويحية الاتحاد المصري للترياثلون

(ن = ١١)

م	المحاور المقترحة	موافق	غير موافق	النسبة المئوية للموافقة
١	معايير إدارية	٩	٢	٨١.٨١%
٢	معايير شخصية	١٠	١	٩٠.٩٠%
٣	معايير سلوكية	١١	٠	١٠٠%
٤	معايير نفسية	٤	٧	٣٦.٣٦%
٥	معايير فنية	١١	٠	١٠٠%

يتضح من جدول (١) حصول المحاور المقترحة على نسبة مئوية تراوحت ما بين (٣٦.٣٦ % إلى ١٠٠ %) وقد ارتضى الباحثين نسبة موافقة ٨٠% فأكثر وتم دمج محورين وذلك بناء

على أراء السادة الخبراء تم استبعاد محور المعايير النفسية لعدم حصوله على نسبة الموافقة لتصبح (٤) محاور وهي :

١- معايير إدارية

٢- معايير شخصية

٣- معايير سلوكيه.

٤- معايير فنية

٣- صياغة عبارات الاستبيان

قام الباحثين بصياغة عبارات الاستبيان مستعينا بالمحاور المستخلصة من أراء الخبراء والتي تقيس تلك المحاور ، وقد راعي الباحث في صياغة العبارات مايلي :

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة

- ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة

- ألا تشمل العبارة على أكثر من معني

- الابتعاد عن المفردات أو العبارات الصعبة

وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته المبدئية ، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته المبدئية (٥٥ عبارة) كما هو موضح بجدول (٢)

جدول (٢)

عدد عبارات الاستبيان الأول في صورته المبدئية

م	المحاور	عدد العبارات	%
١	معايير إدارية	١٧	٣٠.٩١%
٢	معايير شخصية	١٢	٢١.٨٢%
٣	معايير سلوكية	١٣	٢٣.٦٤%
٤	معايير فنية	١٣	٢٣.٦٤%
	الإجمالي	٥٥	١٠٠%

٤- صدق المحكمين لعبارات الاستبيان:

قام الباحثين بعرض الاستبيان في صورته المبدئية وتحتوى على (٥٥) عبارة على عدد (١١) من الخبراء في مجال الترويج الرياضي والإدارة الرياضية والسياحة الرياضية في الفترة من ٢٥ / ١ / ٢٠٢١م إلى ٥ / ٢ / ٢٠٢١ م ، واستهدف الباحثين من وراء هذا الإجراء ما يلي :-

- إبداء الرأي في العبارات من حيث تمثيلها للمحور المندرجة تحته
- مدي سلامة صياغة العبارات ومناسبتها لعينة البحث
- مدي وضوح العبارات ومناسبتها لعينة البحث
- مدي كفاية عبارات كل محور والاستبيان ككل

ولقد استخدم الباحثين حساب النسبة المئوية لأراء الخبراء ، وقد ارتضى الباحثين العبارات التي حصلت على نسبة ٨٠ % فأكثر من مجموع أراء الخبراء والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء الخبراء في العبارات المقترحة لاستبيان معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية
الاتحاد المصري للتراثون
(ن = ١١)

معايير فنية		معايير السلوكية		معايير الشخصية		معايير الإدارية	
%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة	%	العبارة
٩١.٩١	١	١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠	١
١٠٠	٢	٩١.٩١	٢	١٠٠	٢	٩١.٩١	٢
٩١.٩١	٣	١٠٠	٣	١٠٠	٣	١٠٠	٣
١٠٠	٤	٣٦.٣٦	٤	٩١.٩١	٤	١٠٠	٤
٩١.٩١	٥	١٠٠	٥	٣٦.٣٦	٥	١٠٠	٥
٣٦.٣٦	٦	٩١.٩١	٦	٩١.٩١	٦	٣٦.٣٦	٦
١٠٠	٧	١٠٠	٧	١٠٠	٧	٩١.٩١	٧
١٠٠	٨	٣٦.٣٦	٨	٩١.٩١	٨	١٠٠	٨
٩١.٩١	٩	٩١.٩١	٩	٣٦.٣٦	٩	٣٦.٣٦	٩
٣٦.٣٦	١٠	٣٦.٣٦	١٠	١٠٠	١٠	٣٦.٣٦	١٠
١٠٠	١١	١٠٠	١١	٩١.٩١	١١	٣٦.٣٦	١١
٩١.٩١	١٢	٣٦.٣٦	١٢	١٠٠	١٢	٩١.٩١	١٢
٣٦.٣٦	١٣	١٠٠	١٣			١٠٠	١٣
						٣٦.٣٦	١٤
						٣٦.٣٦	١٥
						٣٦.٣٦	١٦
						٣٦.٣٦	١٧

قام الباحثين باستبعاد العبارات التي لم تحصل على نسبة موافقة والتي ارتضي بها الباحثون ٨٠% فأكثر من آراء الخبراء وهي:

- العبارات أرقام (٦ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٧، ١٦) من المعايير الإدارية
- العبارات أرقام (٥ ، ٩) من المعايير الشخصية .
- العبارات أرقام (٤ ، ٨ ، ١٠ ، ١٢) من المعايير السلوكية .
- العبارات ارقام (٦ ، ١٠ ، ١٣) من المعايير الفنية .

وجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

عدد عبارات الاستبيان المقبولة والعبارات المحذوفة بعد العرض على الخبراء ن = ١١

م	المحاور	المجموع	العبارات المحذوفة	العبارات المقبولة
١	معايير إدارية	١٧	٨	٩
٢	معايير شخصية	١٢	٢	١٠
٣	معايير سلوكية	١٣	٤	٩
٤	معايير فنية	١٣	٣	١٠
	المجموع	٥٥	١٧	٣٨

٥- الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحثين بإجراء دراسة استطلاعية في الفترة من ١٠ / ٢ / ٢٠٢١م إلى ٢٠ / ٢ / ٢٠٢١م على عينة قوامها (١٥) فرد من خارج عينة البحث الأصلية وتعتبر ممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة ولها نفس مواصفات العينة الأصلية وذلك بهدف اختبار مدي وضوح عبارات الاستبيان ومدي فهم عينة البحث لها ، واختبار درجة واقعيته ، وإيجاد المعاملات العلمية للاستمارة الصدق والثبات .

٦- المعاملات العلمية للاستمارة :

صدق الاستمارة:

استخدم الباحثين صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (١٥) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين عبارات محاور الاستبيان ومجموع المحور (ن=١٥)

العبارة	معايير ادارية	معايير شخصية	معايير سلوكية	معايير فنية
رقم	ر	ر	ر	ر
١	٠.٩٤٧	٠.٩٤٧	٠.٨٧٠	٠.٩١٤
٢	٠.٩٤٣	٠.٩٤٧	٠.٧٠٦	٠.٨٧٦
٣	٠.٦٩٣	٠.٨٩٢	٠.٨٨١	٠.٧٨٥
٤	٠.٦٦٤	٠.٦٨٥	٠.٨٩٣	٠.٦٥٩
٥	٠.٨٧٣	٠.٦٨٧	٠.٧٣٦	٠.٧٦٨
٦	٠.٨٢٢	٠.٦٩٧	٠.٨٩٢	٠.٧٦٩
٧	٠.٧٠٣	٠.٨٠٦	٠.٨٧٠	٠.٨٧٣
٨	٠.٦٨٥	٠.٨٩٣	٠.٧٣٧	٠.٨٢٢
٩	٠.٧٥٢	٠.٩٤٧	٠.٧٠٣	٠.٨٩٢
١٠		٠.٦٩٣		٠.٩٤٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات الارتباط بين عبارات محور المعايير الإدارية والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٦٦٤ : ٠.٩٤٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور ، ومعاملات الارتباط بين عبارات محور المعايير الشخصية والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٦٨٥ : ٠.٩٤٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور ، ومعاملات الارتباط بين عبارات محور المعايير السلوكية والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٧٠٦ : ٠.٨٩٣) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور ، ومعاملات الارتباط بين عبارات محور المعايير الفنية والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٦٥٩ : ٠.٩٤٧) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمحور.

ثبات الاستمارة:

استخدم الباحثين طريقة التطبيق وإعادة التطبيق لحساب معامل الثبات لاستمارة الاستبيان وتم التطبيق على عدد (١٥) فرد من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية، وذلك بفواصل زمنى قدره (١٥) يوماً تاريخ ٢٥ / ٢ / ٢٠٢١ م ، وأعيد التطبيق الثاني بتاريخ ١٠ / ٣ / ٢٠٢١ م وجدول رقم (٦)

جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني لمحاوَر استمارة
معايير اختيار القائمين (ن=١٥)

قيمة ر	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		المحاوَر	م
	ع	م	ع	م		
٠.٧٦٥	٠.٩١٢	٢٧.٤١٥	٠.٨٠٤	٢٥.٣٠٩	المعايير الإدارية	١
٠.٨٢٨	٠.٨٧٥	٢١.٦٣٤	٠.٨١٦	٢٠.٩٢٤	المعايير الشخصية	٢
٠.٨٣٠	٠.٨٦٤	٢٠.٨٦٥	٠.٨١٠	١٩.٠٠١	المعايير السلوكية	٣
٠.٨٤٥	٠.٧٨٦	٢٥.٨٠٢	٠.٨٧٦	٢٣.٤٣٩	المعايير الفنية	
٢.٤٢٣	٢.٦٥١	٦٩.٩١٤	٢.٤٣	٦٥.٢٣٤	الاستمارة ككل	

قيمة ر الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح من جدول رقم (٦) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني تراوحت ما بين (٠.٧٦٥ : ٠.٨٤٥) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات الاستمارة.

٧- تطبيق الاستبيان في صورته النهائية

بعد إجراء المعاملات العلمية للاستبيان ، والتحقق من صدق العبارات وثباتها ، واستقر الاستبيان في صورته النهائية والمشمول على (٣٨ عبارة) .

وبذلك تم تطبيق الاستبيان في صورته النهائية على أفراد عينة البحث من اللاعبين والمدربين والإداريين العاملين بالاتحاد المصري للترياثلون ، وذلك خلال الفترة من ٢٠٢١/٣/١٥ م ٢٠٢١/٣/٣٠ م وفقاً لميزان التقدير الثلاثي (نعم - إلى حد ما - لا) ، وقد تم تصحيح عبارات الاستبانة بحيث أعطيت الإجابة (نعم) ثلاث درجات والإجابة (إلى حد ما) درجتين والإجابة (لا) درجة واحد ، وقد ارتضى الباحثون نسبة ٧٥% فاكثَر موافق ، ٦٥% : ٧٥% الى حد ما ، و ٦٥% : ٥٠% غير موافق وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً .

استخدم الباحثين الأساليب الإحصائية الآتية :-

- الدرجة المقدرَة

- النسبة المئوية

- معامل ارتباط بيرسون

وقد ارتضى الباحثين مستوى دلالة (٠.٠٥) للتأكد من معنوية النتائج الإحصائية للبحث

عرض و تفسير النتائج:

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤل البحث وفي حدود ما توصل إليه الباحثين من بيانات من خلال التحليل الإحصائي يحاول الباحثين عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها كالتالي :

وقد استخدم الباحثين الدرجة المقدره والنسبة المئوية كأساليب إحصائية للحصول علي النتائج وفيما يلي عرض ومناقشة النتائج الخاصة بهذا التساؤل .

نتائج التساؤل:-

- ما هي معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية بالاتحاد المصري للتريثلون ؟
للإجابة على التساؤل سوف يتناول الباحثين عرض ومناقشة وتفسير نتائج الاستبيان والخاص بالتعرف على معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية بالاتحاد المصري للتريثلون وذلك على النحو التالي :-

جدول (٧)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لاستمارة
معايير اختيار القائمين لمحور المعايير الإدارية (ن = ١٧٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	الترتيب
١	أن يستطيع القدرة علي التخطيط والعمل في جماعة.	٤٤١	٨٦.٤٧	٢
٢	القدرة علي التنظيم.	٤٤٨	٨٧.٨٤	١
٣	القدرة علي المتابعة.	٤١٧	٨١.٧٦	٣
٤	القدرة علي التقييم.	٤١٢	٨٠.٧٨	٥
٥	أن يقوم بالمشاركة في وضع الاهداف.	٣٥٥	٦٩.٦١	٧
٦	أن يكون لديه القدرة علي تطوير العمل.	٣٩٥	٧٧.٤٥	٦
٧	أن يكون لديه القدرة علي توزيع العمل.	٤١٥	٨١.٣٧	٤
٨	أن يكون لديه القدرة علي كتابة التقارير.	٣١٥	٦١.٧٦	٨
٩	أن يكون لديه القدرة الجيدة من الثقافة العامة.	٢٦٩	٥٢.٧٥	٩

يتضح من جدول (٧) ان النسبة المئوية لمحور المعايير الإدارية (٨٧,٨٤:٤٩,٤١) ، حيث

حصلت العبارات ارقما ١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٧ على اعلي نسبة مئوية .

ويرى الباحثين العبارة رقم (٢) وهي (القدرة علي التنظيم) وهي أعلى نسبه مئوية ٨٧,٨٤ % مما تشير الي القدرة على التنظيم جاءت من أهم المعايير التي تتوافر في اختيار المدربين والاختصاصيين ورواد السياحة الرياضية حيث أن العمليات التنظيمية تقوم على أهم عناصر الإدارة الحديثة ، يقصد بالتنظيم الهيكله أي الأفراد الذين يكونون المنظمة والذين يقومون بوظائف متنوعة وهذا النوع إلى بروز علاقات

فيما بين العاملين فهذه العلاقات الهيكلية نصف مراكز الشخصية للأفراد وينطوي هذا الوصف على أفراد وجماعات في مستويات مختلفة وهنا يظهر تحديد الواجبات والمسؤوليات وأنواع السلطات كنتيجة لعملية التنظيم كما ينطوي على بيان اوجة الإتصال والتدرج الوظيفي دون أن يتطرق إلى كيفية بيانها أو يجمع كلا المعنيين عند الحديث على مؤسسة ما .

وحصلت العبارة رقم ١ علي نسبة مئوية ٨٦.٤٧% مما تشير الي من المعايير الإدارية ان يستطيع القائمين على العلم بالأنشطة الترويجية من القدرة على التخطيط والعمل في جماعة ، والتخطيط مهارة معرفية جوهرية وجزء من الأعمال التنفيذية. يتعين التخطيط القدرة على التفكير في المستقبل، وعلى توقع الطريقة الصحيحة لإجراء المهمة أو الحصول على هدف محدد ، قدرة التخطيط هي المعالجة العقلية التي تسمح لنا اختيار الأفعال اللازمة لنحصل على هدف، ونقرر التنظيم المناسب، ونعين الوسائل المعرفية لكل مهمة، ولنخطط الفعل المناسب.

بينما حصلت العبارة رقم (٩) علي نسبة مئوية ٥٢.٧٥% مما تشير الي اقل المعايير الإدارية من وجهة نظر الباحثين هي القدرة الجيدة من الثقافة العامة ، بحث ذلك يعتبر متطلب شخصي وليس احد العناصر الإدارية بالمنظومة الرياضية بالاتحاد المصري للتريثلون ، حيث انه توجد قواعد ولوائح منظمة لطبيعة العمل بالاتحاد ، فتقافة الشخص هي مؤشر جيد عمّا يحتويه هذا الشخص وعن شخصيته، وتتحصل هذه الثقافة عن طريق القراءة وحب الاطلاع وحب معرفة الجديد، وحب استكشاف الوجود والتنقل بين سهوله ومحيطاته والعيش مع كل الأمم ومعرفة الحضارات جميعها ومحاولة العيش فيها والتفاعل معها.

وحصلت العبارة رقم ٨ علي نسبة مئوية ٦١.٧٦% مما تشير الي حد ما القدرة على كتابة التقارير وتعتبر أحد مصادر المعلومات وأداة للمراقبة العملية، وتقييم للأعمال والنشاطات القائم عليها في المؤسسة والهيئة الرياضية ، وتعتبر التقارير وسيلة اتصال هامة داخل دوائر الأعمال على اختلاف أنواعها وتخصصاتها، وبدون التقارير يكون من الصعب على الإدارة السيطرة على المنشاه وقياداتها بفاعلية وكفائه، حيث تعتمد الإدارة على ما تتضمنه التقارير من المعلومات لمعرفة ما يجري داخل المنشاه واتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المختلفة ورسم السياسات والخطط واختيار أسلوب العمل المناسب، كما تساعد التقارير في التعرف على وجهات نظر و آراء العاملين والتوصيات التي يقدمونها والحلول التي يقترحونها لمشكلات العمل .

وتتفق نتائج البحث مع ما اشارت اليه نتائج كلا من : دراسة محمد كرم الكعبي (٢٠٠٧)(١٤) ، ويحي الجيوشي (٢٠١٨)(١٩) في ضرورة توافر كوادر قادرة على استغلال الامكانات لزيادة الدخل القومي والسياحة الترويجية الرياضية ، من خلال العمل على تبني استراتيجيات تنافسية

جديدة في مجال السياحة الرياضية الترويحية ، وقدرة العاملين علي التعامل مع المعلومات كأحد اهم مصادر الاداء التنافسي لتعزيز السياحة الرياضية الترويحية وومدي إمكانية الاخصائي السياحي في تكوين قاعدة معلومات تكون الاساس الذي يتم عليه اتخاذ كافة القرارات المرتبطة بعملاء السياحة الترويحية .

جدول (٨)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لاستمارة

معايير اختيار القائمين لمحور المعايير الشخصية (ن = ١٧٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	الترتيب
١	أن يكون لديه الاهتمام بحسن المظهر .	٤٠٩	٨٠.٢٠	٣
٢	أن يكون لديه الصحة العقلية .	٣٨١	٧٤.٧١	٤
٣	أن يكون لديه اللباقة في الحديث .	٣٦٧	٧١.٩٦	٧
٤	أن يكون لديه المرونة اثناء العمل .	٣٣١	٦٤.٩٠	٩
٥	أن يكون قوي البنية وسليم الجسم .	٣٣٤	٦٥.٤٩	٨
٦	أن يكون لديه القدرة علي تحمل المسؤولية .	٣٧٩	٧٤.٣١	٥
٧	أن يتسم بالمرح والتسامح .	٢٨٩	٥٦.٦٧	١٠
٨	أن يتسم بالعدالة والمساواة .	٤٣٥	٨٥.٢٩	٢
٩	أن يتصف بحب الجماعة .	٤٣٩	٨٦.٠٨	١
١٠	الاجتهاد في العمل .	٣٧٩	٧٤.٣١	٥

يتضح من جدول (٨) ان النسبة المئوية لمحور المعايير الشخصية وتراوحت ما بين (٨٦,٠٨:٥٦,٦٧) ، حيث حصلت العبارات ارقام ٨ ، ٩ ، ١ على اعلي نسبة مئوية .

حيث حصلت العبارة رقم ٩ علي نسبة مئوية ٨٦.٠٨ % وهي (أن يتصف بحب الجماعة)

وهي أعلى نسبة مئوية وتشير نتائج الدراسة ان عند اختيار القائمين للسياحة الرياضية لبعض المعايير الشخصية والتي من اهمها حب العمل الجماعي والعدالة والمساواة فإنها تساعد على تنميته السياحة الرياضية وكلما زاد الإخلاص في المجموعة تجاه المجموعة ، زاد الدافع بين الأعضاء لتحقيق أهداف المجموعة، وكلما زاد احتمال أن يحقق الفريق أهدافه ، مما يؤثر إيجابيا على نجاح الاتحاد الرياضي ودعم العمل الإداري والفني بالاتحاد المصري للتريثلون من اجل دعم السياحة الرياضية .

وحصلت العبارة رقم ٨ علي نسبة مئوية ٨٥.٢٩% مما تشير الي فالمساواة: هي التسوية بين الأشياء المتماثلة والأشياء المختلفة ، أما العدل : هو المساواة بين المتماثلات والتفريق بين المختلفات، وبلا شك فإن العدل هو الأكمل والأفضل ؛ لأن التسوية بين الأشياء المختلفة ظلمٌ وجور، ولهذا فالإسلام

دين عدلٍ وليس دين مساواة ، والعدل أشمل من المساواة ، فالمساواة تكون أحياناً بهدف العدل وذلك بين الأشياء المتماثلة، أما بين الأشياء المختلفة فلا يصلح لها وخاصة في المؤسسات الرياضية .

ويرى الباحثين العبارة رقم (٧) ٥٦.٦٧ % وهي (أن يتسم بالمرح والتسامح) وهي اقل نسبة مئوية لأن هناك من الرواد والمدربين والاختصاصيين والإداريين لا يفرقون بين المواقف التي تحتاج الى المرح والتسامح داخل العمل في حين أن المرونة اثناء العمل تكون مطلوبة في كثير من الاعمال وان الرواد يفهم هذه الطريقة بالخطأ .

وحصلت العبارة رقم ٤ علي نسبة مئوية ٦٤.٩٠% مما تشير الي حد ما وجود مرونة اثناء العمل ، لرغبة والقدرة على الاستجابة بسهولة للظروف والتوقعات المتغيرة. إن التحلي بالمرونة عندما يتعلق الأمر بالعمل يستحق الكثير ، الموظفون الذين يقترحون من وظيفتهم بعقلية مرنة عادة ما يكونون أكثر قيمة من قبل أصحاب العمل .

وتتفق نتائج البحث مع ما اشارت اليه نتائج كلا من : دراسة لونج مان (٢٠٠٢)(٢٠) ووليد امين عباس (٢٠١٦)(١٧) حيث اشاروا الى ضرورة توافر بعض المعايير الشخصية لدى الاداري الناجح من التعامل الجيد مع كافة المستفيدين من خدمات المؤسسة والهيئة .

جدول (٩)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لاستمارة معايير اختيار القائمين لمحور المعايير السلوكية (ن = ١٧٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	الترتيب
١	أن يستطيع اخذ القرار في وقت مناسب.	٤٠٤	٧٩.٢٢	٤
٢	أن يكون علي قدر حل المشكلات.	٤٣٩	٨٦.٠٨	١
٣	أن يتقبل النقد من المرؤوسين.	٤٠٩	٨٠.٢٠	٣
٤	أن يستطيع علي مقاومة الضغوط.	٣٩١	٧٦.٦٧	٦
٥	معاملة الاخرين وتوجيههم في الاتجاه الصحيح.	٣٧٨	٧٤.١٢	٧
٦	أن يتسم بالثقة بالنفس.	٤١٧	٨١.٧٦	٢
٧	أن يتحلى بالمثابرة في العمل.	٤٠٠	٧٨.٤٣	٥
٨	أن يكون لديه الابتكار في العمل.	٣٧٧	٧٣.٩٢	٨
٩	أن يكون لديه هدوء الطبع.	٣٦٩	٧٢.٣٥	٩

يتضح من جدول (٩) ان النسبة المئوية لمحور المعايير السلوكية وتراوحت ما بين (٨٦,٠٨:٧٢,٣٥) ، حيث حصلت العبارات ارقام ٢ ، ٦ ، ٣ على اعلي نسبة مئوية .

وحصلت العبارة رقم ٢ علي نسبة مئوية ٨٦.٠٨ وهي (أن يكون علي قدر حل المشكلات) وهي أعلى نسبة مئوية لذا يري الباحثين أن القدرة علي حل المشكلات من العوامل الاساسية في نجاح السياحة الرياضية وايضا الثقة بالنفس ، حيث ان الادري الجيد هو صانع السلوك من جهة و محور السلوك وهدفه من جهة ثانية وكيفية تأثيره في الجماعة التي تعمل معها وتأثره فيها والعوامل التي تؤدي الي هذا السلوك ، كل هذا يعد ضروريا لوضع أسس علمية سليمة للتعامل مع كافة المستفيدين من خدمات الاتحاد المصري للترياثلون والأنشطة السياحية الترويجية من اجل صالح تطوير العمل الفني بالاتحاد .

وحصلت العبارة رقم (٩) علي نسبة ٧٢.٣٥% (أن يكون لديه هدوء الطبع) وهي أقل نسبة مئوية لذا يري الباحث أن هدوء الطبع من العوامل التي تؤدي الي تنافر رواد السياحة الرياضية ، ويعتبر ذلك من الإيجابيات الخاصة بالعاملين بالاتحاد المصري للترياثلون من اجل تدعيم السياحة الترويجية مثل قوة الملاحظة والتفكير قبل التكلم والقدرة على تهدئة الأجواء ، والقدرة على مواجهة المشاكل كل تلك العناصر يتميز بها الشخص الهاديء .

بينما حصلت العبارة رقم ٨ على نسبة مئوية ٧٣.٩٢% مما تشير الى حد ما قدرة العاملين على الابتكار ، فالابتكار ظاهرة إنسانية عامة، ولا تقتصر على فئة معينة من الافراد، والمبتكرين يتميزون بعدد من الصفات المشتركة، ومنها أنه لديهم حب استطلاع كبير، كما أنهم يتحدون معظم الطرق التقليدية في إنجاز الأمور، ويخلقون تصوراتٍ جديدة تساعدهم في حل المشكلات ومواجهتها، كما يتميزون دائماً بأنهم ينظرون خارج الصندوق، أي أن نظرتهم للأمر عادةً ما تكون بعيدة المدى، ومن الصفات والعوامل الشخصية الأخرى والتي عادةً ما تظهر في المبتكرين أنهم يميلون إلى التعقيد، ولا يميلون إلى الطرق السهلة والمألوفة في حل المشكلات، ويختلفون بذلك عن الأفراد العاديين بتفكيرهم الخارج عن المألوف .

وتتفق نتائج البحث مع ما اشارت اليه نتائج كلا من : دراسة مني عبدالعزيز (٢٠١٢)(١٥) وابوبكر عوني (٢٠٠٦)(٢) ، حيث اشاروا الى ضرورة تميز الأشخاص المبتكرون بحدسهم، وهو عبارة عن عامل شخصي يعبر عن القدرة على الاستنباط الذاتي، والنظر بعيد المدى إلى الأمور، ويمكن القول أن الحدس يساعد الأفراد على استخدام طاقتهم الكامنة، ويتميز المبتكرون بسيطرة حالة الشك عليهم حيث إن الشك هو ما يقودهم إلى التساؤلات غير المألوفة والتي تؤدي بهم إلى ابتكار الأمور الجديدة .

جدول (١٠)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث لاستمارة

معايير اختيار القائمين لمحور المعايير الفنية (ن = ١٧٠)

م	العبارات	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	الترتيب
١	أن يكون شخصيا محفزا للأفراد	٤٣٩	٨٦.٠٨	٣

٢	دراسة الموقع الجغرافي	٣٧٩	٧٤.٣١	٨
٣	سرعة الاتصال بالهواتف	٤٠٩	٨٠.٢٠	٧
٤	ان يستطيع توزيع الواجبات والمسؤوليات	٤٣٤	٨٥.١٠	٥
٥	ان يكون لديه القدرة الجيدة من الثقافة العامة	٣٧٦	٧٣.٧٣	٩
٦	ان يكون لديه القدرة على الابتكار والاختراع	٤١٢	٨٠.٠٨	٦
٧	ان يقوم بالدبلوماسية في العمل	٤٥٦	٨٩.٤١	٢
٨	القدرة على التطوير المؤسسي	٤٧٢	٩٢.٥٥	١
٩	القدرة على ابتكار اليات حديثة للتواصل مع العاملين	٣٤٩	٦٨.٤٣	١٠
١٠	القدرة علي التأثير في الاخرين	٤٣٨	٨٥.٨٨	٤

يتضح من جدول (١٠) ان النسبة المئوية لمحور المعايير الفنية وتراوحت ما بين ٦٨.٤٣ : (٩٢.٥٥) ، حيث حصلت العبارات ارقام ٨ ، ٧ ، ١ ، ١٠ ، ٤ ، ٦ على اعلي نسبة مئوية .

حيث حصلت العبارة رقم ٨ علي نسبة مئوية ٩٢.٥٥% مما تشير من المتطلبات الفنية لاختيار القيادات بالاتحاد المصري للتريثلون هي قدرة القائد على التطوير المؤسسي والذي يتطلب العديد من المهارات الفنية اللازمة تنفيذها ، والذي يعتبر متطلب رئيسي من متطلبات الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية وخاصة الاتحادات الرياضية الحديثة .

وحصلت العبارة رقم ٧ على نسبة مئوية ٨٩.٤١% مما تشير الى ضرورة تمتع العاملين بالاتحاد المصري للتريثلون ببعض الصفات المميزة لهم ومنها ان يقوم بالدبلوماسية في العمل ، والتي تعتبر فن إدارة العلاقات العامة وتذليل العقبات لكافة المستفيدين من الخدمات السياحية الرياضية والقدرة على اقناع المستفيدين بأرائهم وافكارهم ، والتي تتمحور في توضيح الرؤية الإيجابية للمميزات السياحية الترويجية الرياضية بالاتحاد المصري للتريثلون في مصر .

بينما حصلت العبارة رقم ٩ على نسبة مئوية ٦٨.٤٣% مما تشير الي حد ما من المتطلبات الفنية القدرة على ابتكار اليات حديثة للتواصل مع العاملين حيث التطور التكنولوجي في نظم المعلومات اثر بشكل كبير وايجابي في كيفية التعامل مع وسائل الاتصال منها (الواتس اب والاميل وصفحات التواصل الاجتماعي الخاصة بالاتحاد) وحتى يكون هناك تواصل مستمر مع كافة الإدارات الفنية والإدارية بالاتحاد .

ويرجع الباحثين ذلك إلى أهمية هذه المعايير الفنية ومناسبتها لطبيعة الدور الذي ينبغي على أخصائي الترويج الرياضي في مجال السياحة الترويجية الرياضية القيام به عند تنفيذ برامج الترويج الرياضي في مجال السياحة الرياضية حتى يستطيع تهيئة بيئة مناسبة لتدعيم العلاقات الإنسانية بينه

وبين السائحين ، وتحسين الاستفادة من جميع الإمكانيات المتاحة من خلال التعرف على المشكلات الفعلية التي تواجه برامج السياحة الرياضية والتأكيد على الأنشطة التنافسية للسائحين واستخدام الأدوات البديلة داخل برامج السياحة الرياضية وتطبيق عدالة الممارسة أثناء برامج السياحة الرياضية .

وتتفق نتائج البحث مع ما اشارت اليه نتائج كلا من : دراسة **حمدينو عمر السيد (٢٠١١) (٨)** على ضرورة ان يتمتع المدير المسئول **بالدبلوماسية الإدارية** في التعامل مع كافة المستفيدين من خدمات الاتحاد وتعيين أفراد أكفاء مؤهلين ومتخصصين في العلاقات العامة، يمكنهم الاضطلاع بمهام الربط بين الإعلام المقروء والمسموع والمرئي والإعلام الجديد والعمل الدبلوماسي ، توضيح اختصاصات العاملين في العلاقات العامة بدقة منعاً لتداخل المهام ، منح العلاقات العامة مستوى إداري متقدم يناسب قدرات موظفيها وخبراتهم ، اختيار العاملين بالعلاقات العامة على أسس علمية متطورة مناسبة للعمل الدبلوماسي.

الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي تم الحصول عليها ومعالجتها وعرضها وتفسيرها ، وفي حدود المنهج المستخدم تمكن الباحثون الى التوصل الي الاجابة علي هذا التساؤل:

" ماهي معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية الاتحاد المصري للتراثون "

بالنسبة لمحور المعايير الإدارية والفنية :

١. القدرة علي التنظيم.
٢. سرعة الاتصال بالهيئات.
٣. ان يكون القائد محفز للافراد.
٤. ان يكون القائد له تأثير علي الاخرين .

بالنسبة لمحور المعايير الشخصية :

١. أن يتصف بحب الجماعة .
٢. أن يتسم بالمرح والتسامح .
٣. ان يكون لديه الصحة العقلية .
٤. ان يكون لديه مظهر جيد .

بالنسبة لمحور المعايير السلوكية :

١. أن يكون علي قدر حل المشكلات.
٢. أن يكون لديه هدوء الطبع.
٣. ان يتقبل النقد من الاخرين .
٤. ان يكون القائد لديه الثقة بالنفس .

بالنسبة لمحور المعايير الفنية :

١. أن يكون قادرا على التطوير المؤسسي .
٢. أن يتمتع بالدبلوماسية في العمل .
٣. القدرة علي التخطيط .
٤. القدرة علي التقييم .

التوصيات:

في ضوء أهداف البحث وفي حدود مجتمع البحث والعينة المختارة وفي ضوء ما تحقق من

نتائج يوصي الباحثين بما يلي:

- ١- ضرورة توافر بعض المعايير الشخصية والفنية والإدارية والسلوكية في الاخصائي الترويحي السياحي .
- ٢- وضع الميزانيات والمخصصات المالية لتوفير الخدمات والبرامج المتعلقة بالسياحة الترويحية للاتحاد
- ٣- الاهتمام بالترويج لأنشطة الاتحاد مما يعمل علي توسيع قاعدة الممارسة .
- ٤- اجراء دراسات وبحوث علمية تساهم في التطوير والتحسين للسياحة الترويحية الرياضية
- ٥- اعادة هيكلة اللوائح الداخلية بما يحقق الهدف من السياحة الترويحية الرياضية .
- ٦- تنفيذ برامج تدريبية بالتنسيق مع كليات التربية الرياضية وكليات السياحة في مجال تسويق أنشطة الترويج الرياضي .
- ٧- التنسيق مع وزارة السياحة في وضع خريطة للأنشطة الترويحية الرياضية

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- **ابراهيم عبد المقصود وحسن الشافعى**: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية - السياحة مصدر لتمويل الرياضة، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ٢٠٠٤م.
- ٢- **أبو بكر عوني**: التخطيط لموارد السياحة الرياضية بمحافظة الاسكندرية ،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية ، ٢٠٠٦م
- ٣- **أحمد عمرو ابراهيم** : خطة مقترحة للسياحة الرياضية بالاتحادين المصري للدرجات الهوائية و الدرجات النارية و الكارتينج ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أسيوط ، ٢٠١٤.
- ٤- **أحمد نبيل كامل الشيخ**: دور السياحة الرياضية في تنمية الموارد بالاتحادات الرياضية، جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٤م.
- ٥- **ايمان ربيع عوض الله**: "بناء استراتيجية للسياحة الترويحية الرياضية بالمملكة العربية السعودية رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الإسكندرية. كلية التربية الرياضية للبنين. ٢٠٠٤م
- ٦- **تغريد مصطفى علي** : معايير مقترحة لاختيار الكوادر الرياضية بمدارس المعاهد القومية بجامعة الإسكندرية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية بنات ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٢٠م
- ٧- **حسين إسماعيل العوض** : معايير مقترحة لاختيار اخصائي التسويق بمجال السياحة الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٣م
- ٨- **حمدينو عمرالسيد** : دور السياحة الرياضية فى تنمية الجذب السياحي لجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة، ٢٠١١م.
- ٩- **شيماء طارق نعيم حسني** : معايير اختيار العاملين في مجال الترويج ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
- ١٠- **صلاح احمد عبدالوهاب** : التنمية السياحية ، ط٣ ، دار زهران للنشر ، القاهرة ، ٢٠١٥م
- ١١- **عادل محمد عبدالمعظم مكي** : معايير اختيار المعلمين والمدربين بمدارس السباحة في جمهورية مصر العربية ، بحث منشور، كلية التربية الرياضية ،جامعة اسيوط ، العدد رقم ٦١، الجزء الاول ، ٢٠٠٤م.
- ١٢- **ماهر علي السيسى**: صناعة السياحة الأساسات والمبادئ، القاهرة، مكتبة الولاة الحديثة للنشر، ٢٠٠٣م.

١٣- محمد عبد الفتاح الصيرفي: التخطيط السياحي ، ط٢ ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، ٢٠١٧.

١٤- محمد كرم الكعبي: تقويم إمكانات السياحة الرياضية بدولة الإمارات العربية المتحدة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الإسكندرية. كلية التربية الرياضية بنين. قسم الإدارة الرياضية والترويج. ٢٠١٢م.

١٥- منى عبد العزيز الحشاش: " إستراتيجية مقترحة للسياحة الرياضية وتأثيرها على التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية بدولة الكويت ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،. كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٢ م

١٦- نبيل محمد الروبي : اقتصاديات السياحة ، ط٣ ، مؤسسة الثقافة الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١٨م

١٧- وليد أمين عباس : "الكفايات الأدائية لأخصائي الترويج الرياضي العاملين بمجال السياحة الرياضية بمحافظة جنوب سيناء والبحر الاحمر " ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠١٦م

١٨- وليد عبدالعزيز مصطفى : معايير اختيار القيادات الإدارية الوسطي ببعض مديريات الشباب والرياضة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠١٤م

١٩- يحي محمد الجيوشي : رؤية مرجعية لاستحداث دبلومه مهنية في مجال السياحة الترويحية بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان ، بحث منشور ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، ٢٠١٨م

ثانيا: المراجع الأجنبية:

20 - Longman : Dictionary of contemporary English ,Beirut 2002

ثالثا : شبكة المعلومات الدولية :

٢١-هيئة تنشيط السياحة المصرية : WWW.AR.EGYPT.TRAVEL

٢٢- الاتحاد المصري للتريثلون : Egyptiantrislonfedration.com

ملخص البحث

" معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية الاتحاد المصري للتريثلون "

*أ.د/ أمنة مصطفى الشبكشي

** أ.د/ يحي محمد الجيوشي

*** باحث / احمد عمرو محمد ابراهيم

اولا : هدف البحث:

- يهدف البحث الي التعرف علي معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية الاتحاد المصري للتريثلون ؟

ثانيا: تساؤلات البحث:

- ما هي معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية الاتحاد المصري للتريثلون ؟
استخدم الباحثين المنهج الوصفي لمناسبه لطبيعة الدراسة، وشمل مجتمع البحث مجتمع خبراء الإدارة الرياضية والسياحة الرياضية المدربين والإداريين والعاملين والرواد بالاتحاد المصري للتريثلون ، وبلغ عدد حجم مجتمع البحث (١٧٠) فرد.، قام الباحثين بإختيار عينة البحث من خبراء خبراء الإدارة الرياضية والسياحة الرياضية بالاتحاد المصري للتريثلون بالطريقة العمدية بينما إختار الباحثين بالنسبة للمستفيدين (اللاعبين- المدربين - الحكام - الإداريين) بالطريقة العشوائية بحيث تكون ممثلة لمجتمع البحث وكانت من أهم النتائج التي توصل إليها ان المعايير السلوكية هناك قدرة علي حل المشكلات. ولديهم هدوء الطبع.

* أستاذ بقسم الترويج الرياضي - بكلية التربية الرياضية - جامعة حلوان .

** أستاذ بقسم الترويج الرياضي - بكلية التربية الرياضية - جامعه حلوان .

*** باحث دكتوراة - كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة حلوان .

Research Summary

Criteria for selecting those in charge of recreational tourism activities "
for the Egyptian Triathlon Federation

***Prof. Dr. Amna Mustafa Al-Shobokshi**

****Prof. Dr. Yahya Mohammed Al-geioushy**

Researcher *Ahmed Amr Mohamed Ibrahim

First, the aim of the research :

The research aims to identify the criteria for selecting those in –
charge of recreational tourism activities for the Egyptian Triathlon
Federation?

Second: Research Questions :

What are the criteria for selecting those responsible for the
recreational tourism activities of the Egyptian Triathlon Federation

The researchers used the descriptive approach for its relevance to the nature of the study, and the research community included the research community, sports management and sports tourism experts, trainers, administrators, workers and pioneers in the Egyptian Triathlon Federation, and the number of the research community reached (170) individuals. The researchers chose the research sample from experts in sports management and sports tourism in the union Al-Masry Triathlon by the intentional method, while the researchers chose for the beneficiaries (players - coaches - referees - administrators) in a random way so that they are representative of the research community and one of the most important results he reached was that the behavioral standards have the ability to solve problems And they have a calm temper

المرفقات

مرفق (١)
قائمة بأسماء الخبراء في مجال السياحة الرياضية والترويج الرياضي
ورياضة الترياتلون

قائمة بأسماء الخبراء في مجال السياحة الرياضية والترويح الرياضي ورياضة الترياتلون

الإسم	الصفة
أ.د /ابراهيم حسين ابراهيم	استاذ الترويح الرياضي بقسم الادارة الرياضية والترويح _ بكلية التربية الرياضية _ جامعة اسبوط.
أ.م.د / أحمد محمد هاشم	استاذ الترويح الرياضي _ بكلية التربية الرياضية _ جامعة بني سويف .
أ.د /غادة محمود احمد	استاذ ورئيس قسم الدراسات السياحية بكلية السياحة والفنادق جامعة حلوان
أ.د /عبير احمد محمد	استاذ السياحة بقسم الدراسات السياحية وعميد كلية السياحة والفنادق جامعة الاسكندرية
أ.د / حنان حسني سليمان	استاذ السياحة بقسم الدراسات السياحية بكلية السياحة والفنادق جامعة اسكندرية
أ.د /سامية حسن حسين	استاذ الترويح المنفرغ بقسم الترويح بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الاسكندرية
أ.د /ظة عبدالرحيم طه	استاذ الترويح المنفرغ بقسم الترويح بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية
أ.د / محمد محمد الحماحي	استاذ الترويح المنفرغ بقسم الترويح بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان
أ.د / عايدة عبدالعزيز مصطفى	استاذ الترويح المنفرغ بقسم الترويح بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان
أ.د / بلال عبدالعزيز بدري	استاذ الترويح بقسم الترويح بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان
اللواء / احمد ناصر مصطفى	رئيس مجلس ادارة الاتحاد المصري للترياتلون

* تم ترتيب الأسماء أبجدياً .

مرفق (٢)
"استمارة معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية
الاتحاد المصري للتريثلون"

الاستبيان في صورته النهائية

السيد الأستاذ /

تحية طيبة وبعبر،،

يقوم الباحثين بأجراء دراسة بعنوان "معايير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية
بالاتحاد المصري للتريثلون "

مما يتطلب التعرف معاير اختيار القائمين علي أنشطة السياحة الترويحية الرياضية بالاتحاد المصري
للتريثلون ، ونرجوا من سيادتكم التكرم بالإجابة على الاستبيان .

والباحث يتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان علي حسن تعاون
سياوتكم مع خالص الشكر والتقدير،،

الباحثين

أ.د/ أمنة مصطفى الشيكشي

أ.د/ يحي محمد الجيوشي

باحث / احمد عمرو محمد ابراهيم

غير موافق	موافق الي حدها	موافق	العبـارات	
			أولاً : المعايير الإدارية :	
			ان يستطيع القدرة علي التخطيط والعمل في جماعة.	١
			القدرة علي التنظيم.	٢
			القدرة علي المتابعة.	٣
			القدرة علي التقييم.	٤
			ان يقوم بالمشاركة في وضع الاهداف.	٥
			ان يكون لديه القدرة علي تطوير العمل.	٦
			ان يكون لديه القدرة علي توزيع العمل.	٧
			ان يكون لديه القدرة علي كتابة التقارير.	٨
			ان يكون لديه القدرة الجيدة من الثقافة العامة.	٩

غير موافق	موافق الي حدها	موافق	العبـارات	
			ثانياً : المعايير الشخصية :	
			ان يكون لديه الاهتمام بحسن المظهر.	١
			ان يكون لديه الصحة العقلية.	٢
			ان يكون لديه الباقة في الحديث.	٣
			ان يكون لديه المرونة اثناء العمل.	٤
			ان يكون قوي البنية وسليم الجسم.	٥
			ان يكون لديه القدرة علي تحمل المسؤولية.	٦
			ان يتسم بالمرح والتسامح .	٧
			ان يتسم بالعدالة والمساواة.	٨
			ان يتصف بحب الجماعة .	٩
			الاجتهاد في العمل .	١٠

غير موافق	موافق الي حدها	موافق	العبارات
			ثالثاً: المعايير السلوكية :
			١ ان يستطيع اخذ القرار في وقت مناسب.
			٢ ان يكون علي قدرة حل المشكلات.
			٣ ان يتقبل النقد من المرؤوسين.
			٤ ان يستطيع علي مقاومة الضغوط.
			٥ معاملة الاخرين وتوجيههم في الاتجاه الصحيح.
			٦ ان يتسم بالثقة بالنفس.
			٧ ان يتحلى بالمثابرة في العمل.
			٨ ان يكون لديه الابتكار في العمل.
			٩ ان يكون لديه هدوء الطبع.

غير موافق	موافق الي حدها	موافق	العبارات
			رابعاً: المعايير الفنية :
			١ أن يكون شخصيا محفزا للأفراد
			٢ دراسة الموقع الجغرافي
			٣ سرعة الاتصال بالهيئات
			٤ ان يستطيع توزيع الواجبات والمسؤوليات
			٥ ان يكون لديه القدرة الجيدة من الثقافة العامة
			٦ ان يكون لديه القدرة على الابتكار والاختراع
			٧ ان يقوم بالدبلوماسية في العمل
			٨ القدرة على التطوير المؤسسي
			٩ القدرة على ابتكار اليات حديثة للتواصل مع العاملين
			١٠ القدرة علي التأثير في الاخرين

(الباحثين)

أ.د/ أمينة مصطفى الشبكشي

أ.د/ يحي محمد الجيوشي

باحث/ احمد عمرو محمد ابراهيم

