

الاحتياجات التدريبية لفريق العمل بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي

أ.د/ يحيى فكري محروس^(*)
أ.م.د/ نهى سليمان القليوبي^(**)
إسلام حسين إسماعيل رمضان^(***)

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة الاحتياجات التدريبية لفريق العمل بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي من خلال: أهداف الاحتياجات التدريبية، أنواع الاحتياجات التدريبية، أساليب تحليل الاحتياجات التدريبية، تقويم الاحتياجات التدريبية، استخدام الباحثون المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث. حيث بلغ عدد العاملين طبقاً للعينة (١٠) من مديري ورؤساء المراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي وعدد (٦٠) من الأخصائيين الرياضيين المعالجين من (أخصائيين الإصابات والتأهيل والقياسات الفسيولوجية والبدنية) والإداريين، وعدد (١٥) من أخصائيين العلاج الطبيعي. وتوصل البحث إلى وجود اتفاق حول أهداف الاحتياجات التدريبية، ووجود اتفاق حول أنواع الاحتياجات التدريبية، واتفاق الغالبية العظمى على ضرورة الاهتمام بالخطوات العلمية المتبعة في تحليل الاحتياجات التدريبية، وضرورة وجود تقويم الاحتياجات التدريبية لبرامج التدريب والتنمية الإدارية والفنية.

الكلمات الدالة: الاحتياجات التدريبية – فريق العمل – الطب الرياضي.

Training Requirements for Team of Sports Medicine Centers and Specialized Units

Dr. Yahia Fekry Mahrous^{}*
*Dr. Noha Soliman Al-Qualiuby^{**}*
*Islam Hussain Ismail Ramadan^{***}*

The current research aims to study training requirements of teams working in sports medicine centers and specialized **units** through identifying: aims of training requirements – types of training requirements – methods of analyzing training requirements – evaluation of training requirements. The researchers used the descriptive approach. Participants included (10) directors and heads of sports medicine centers and specialized units in addition to (60) sports specialists (rehab and physical and physiological measurement specialists) and administrations and (15) physiotherapists. Results indicated general agreement on aims of training requirements and types of training requirements. The majority of participants agreed that it is important to follow scientific steps when analyzing training requirements in addition to the necessity of evaluating the training requirements of technical and administrative professional development programs.

Key Words: Training Requirements – Teams – Sports Medicine.

مقدمة البحث:

^(*) أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة والترويج الرياضي بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا.

^(**) أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا.

^(***) باحث دكتوراة بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية – جامعة طنطا.

* Professor of Sports Administration - Department of Sports Administration and Recreation – Faculty of Physical Education – Tanta University

** Assistant Professor - Department of Sports Administration and Recreation – Faculty of Physical Education – Tanta University

*** PhD Researcher - Department of Sports Administration and Recreation – Faculty of Physical Education – Tanta University

يعتبر العنصر البشري المتغير المحوري في كل المنظمات، والتي بدونها تفقد الأصول المادية قيمتها تماماً أن أي منظمة تتكون من أفراد، وبالتالي فالحصول عليهم وإعدادهم وتحضيرهم والمحافظة عليهم يعتبر نشاطاً ضرورياً لكي تستطيع المنظمة الوصول إلى غايتها ويصبح بالتالي من اللازم على أي منظمة أن تخطط وتقود وتقيم مواردها البشرية. (١١ : ٩)

وتعد تنمية الموارد البشرية إحدى الركائز الأساسية للتنمية الشاملة واستدامتها، لدورها المحوري في صقل المهارات وتحريك القدرات وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والمهنية والتقنية، اللازمة لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل. (١٥ : ٣)

وتحتل الموارد البشرية المكانة الأساسية من الاهتمام على مستوى العالم المعاصر باعتبارها أهم عنصر نم عناصر التنمية، حيث أجمعت دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء على تركيزها في إعداد برامج تنمية للتنمية البشرية على أسس علمية مدروسة وحسن استغلالها وصقل مهاراتها له أثر كبير في تعظيم استغلال ثروتها البشرية. (٢ : ٧١)

وتلعب تنمية الموارد البشرية دوراً مهماً في تحديد مدي فاعلية وكفاءة القدرة التنافسية للمؤسسات، فهي تسهم في نجاح ما تقدمه من خدمات أو منتجات من خلال اختيار العاملين المبدعين المؤهلين والمتدربين الناجحين في أداء مهامهم ووظائفهم، وإعدادهم للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة، وتقديم كل ما هو جديد في مجال عملهم. (٩ : ٢٩)

وتعتبر مراكز الطب الرياضي ووحداتها التخصصية من أهم المراكز التي تعمل على تطبيق مفهوم الطب الرياضي (وذلك لكل ما هو له علاقة بصحة الرياضي واللياقة البدنية) وتعتبر وحدات الطب الرياضي كياناً تابعاً لوزارة الشباب والرياضة وتخضع للإشراف الفني والتنظيمي للإدارة المركزية للطب الرياضي وتحت الإشراف المالي والإداري لمديريات الشباب والرياضة بالمحافظات كل على حدة وأن وحدات الطب الرياضي هي وحدات خاصة بالعلاج والتأهيل الرياضي للوصول بهم لمستويات عليا والمحافظة على مستواهم المهاري والفني. (١٠ : ٤)

والطب الرياضي مجال متشعب والهدف الأساسي له هو توفير الرعاية الصحية الشاملة للرياضي من خلال فريق عمل موجه لمنع الإصابة وعلاجها إن وجدت وتأهيلها، ولنجاح العمل في هذا المجال فإن الطب الرياضي يحتاج إلى تضافر جهود وتعاون العديد من الأفراد سواء الأطباء أو من يعملون في نفس المجال. ويحتاج العمل في الطب الرياضي إلى الخبرة والعمل والتعاون بين كل من الطبيب الرياضي والأخصائي الرياضي والمدرّب وأخصائي علم وظائف الأعضاء الرياضي وعلم النفس الرياضي والميكانيكا الحيوية، أخصائي الوبائيات، أخصائي

التغذية، أخصائي الأقدام، أخصائي طب الأسرة، أخصائي العظام، وجراحة المخ والأعصاب والعديد من التخصصات الأخرى. (٢٤: ٢٠)

ومن خلال ما تقد وما اتفقت عليه الدراسات العلمية كدراسة غادة جمال الدين (٢٠١٩)(١٩)، حجازي محمد علي (٢٠١٦)(٨)، أسماء سعيد خلف موسى (٢٠١٥)(٤)، محمد أحمد محمود سنبل (٢٠١٤)(٢٠)، سيامند جلال حمد (٢٠١٤)(١٢)، وائل إسماعيل السيد البدوي (٢٠١١)(٢٥)، جابر حمد فاضل العنبة (٢٠١٠)(٦)، باين Payne (٢٠٠٨)(٣٢)، هيسمان وأخرون Huisman et al (٢٠٠٥)(٢٨)، نهاد محمد عادل (٢٠٠٥)(٢٤)، موتوري بيتي Dessler, Betty (٢٠٠٥)(٣١)، أحمد محمد أبو الحكم (٢٠٠٥)(٣)، ديسلر Dessler (٢٠٠٥)(٢٧)، عطا محمود عبد الدايم (٢٠٠٣)(١٧)، مريم محمد العبار (٢٠٠٢)(٢٣)، المنصوري جمعة حسن (٢٠٠٠)(٥) ويعد تدريب وتنمية فرق العمل بالوحدات والمراكز التخصصية للطب الرياضي من أهم الأنشطة التي لا بد وأن تلاقي اهتمام من قبل وزارة الشباب والرياضية لما لها من أهمية بالغة في تنمية المهارات القيادية لدي المديرين، وكذلك القدرة على التفكير الخلاق واتخاذ القرارات الصحيحة. وتواجه عملية تدريب وتنمية العاملين بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي العديد من المشكلات من أهمها عدم وجود برامج تدريب وتنمية إدارية مصممة بالطريقة العلمية الصحيحة وعدم وجود متخصصين لتصميم مثل هذه البرامج ولذلك كثيراً ما يكون النمو المهني مقصوراً على الخبرة الميدانية التي يكتسبها الفرد خلال عمله، ولكن هذه الخبرة لا تغني عن التدريب أثناء الخدمة حيث أن هذه الخبرات تتراكم بمعدلات بطيئة لا تدفع الفرد نحو النمو والارتقاء بعمله، الأمر الذي دفع الباحثون إلى دراسة الاحتياجات التدريبية لفريق العمل بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي.

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى دراسة الاحتياجات التدريبية لفريق العمل بالمراكز والوحدات

التخصصية للطب الرياضي من خلال:

- أهداف الاحتياجات التدريبية.
- أنواع الاحتياجات التدريبية.
- أساليب تحليل الاحتياجات التدريبية.
- تقويم الاحتياجات التدريبية.

تساؤلات البحث:

- ما هي أهداف الاحتياجات التدريبية لفريق العمل بالمراكز والوحدات التخصصية للطب

الرياضي؟

- ما هي أنواع الاحتياجات التدريبية لفريق العمل بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي؟
- ما هي أساليب تحليل الاحتياجات التدريبية لفريق العمل بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي؟
- ما هي تقويم الاحتياجات التدريبية لفريق العمل بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي؟
إجراءات البحث:
منهج البحث:
استخدام الباحثون المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث.
مجتمع وعينة البحث:

استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل للعاملين بمراكز ووحدات الطب الرياضي القائمة فعلياً على مستوى الجمهورية وعددهم (١٠) مركز ووحدة، وتشمل (٨٥) فرداً، من إجمالي مراكز ووحدات الطب الرياضي والبالغ عددهم (٢١) مركز ووحدة، حيث تم استبعاد (١١) وحدة غير مفعلة منهم مغلق ومنهم تحت الإنشاء ومنهم لصعوبة دخولها أمنياً، حيث بلغ عدد العاملين طبقاً للعينة (١٠) من مديري ورؤساء والمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي وعددهم (٦٠) من الأخصائيين الرياضيين المعالجين من (أخصائيين الإصابات والتأهيل والقياسات الفسيولوجية والبدنية) والإداريين، وعدد (١٥) من أخصائيين العلاج الطبيعي.
شروط اختيار العينة:

- أن يكون من العاملين بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي لفترة لا تقل عن ٥ سنوات.
- أن يكونوا من حملة المؤهلات العليا.
أداة جمع البيانات:
استبيان الاحتياجات التدريبية لفريق العمل بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي:
وقد أتبع الباحث الخطوات التالية في بنائه:

١-مراجعة الأطر النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرجعية بموضوع البحث: مراجعة الاستبيانات التي تناولت الاحتياجات التدريبية المساهمة في التنمية لتطوير أداء العاملين بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي إدارياً كدراسة غادة جمال الدين (٢٠١٩)(١٩)، حجازي محمد على (٢٠١٦)(٨)، أسماء سعيد خلف موسى (٢٠١٥)(٤)، سيامند جلال حمد (٢٠١٤)(١٢)، وائل إسماعيل السيد البدوي (٢٠١١)(٢٥)، جابر حمد فاضل العذبة (٢٠١٠)(٦)، باين Payne (٢٠٠٨)(٣٢)، هيسمان وآخرون Huisman

Mutwiri, Betty et al (٢٠٠٥)(٢٨)، نهاد محمد عادل (٢٠٠٥)(٢٤)، موتوري بيتي (٢٠٠٥)(٣١).

٢- وضع بعض المحاور الرئيسية التي تساهم في تقويم الاحتياجات التدريبية لتطوير أداء العاملين بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي وعددهم (٤) محاور في صورتها المبدئية لعرضها على الخبراء.

٣- الوصول إلى الصورة النهائية للمحاور.

٤- صياغة بعض العبارات المقترحة بحيث تتناسب مع مفهوم كل محور للوصول إلى الصورة المبدئية للاستبيان المقترح لتقويم الاحتياجات التدريبية.

٥- عرض كل من المحاور والعبارات المقترحة على السادة المحكمين في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية.

٦- إجراء حذف وتعديل العبارات المقترحة من السادة المحكمين.

٧- التوصل إلى الصورة النهائية للاستبيان.

المعاملات العلمية للاستبيان:

أولاً: معامل الصدق:

قام الباحث بحساب معامل صدق الاستبيان عن طريق حساب كلاً من صدق المحكمين

وصدق الاتساق الداخلي لمحاور عبارات الاستبيان قيد البحث.

١- صدق المحكمين:

قام الباحث بحساب معامل صدق المحكمين من خلال عرض الاستبيان على السادة

المحكمين وعددهم (١٤) خبير من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الإدارة الرياضية بكليات

التربية الرياضية بالجامعات المصرية، وذلك في الفترة من ٢٠٢٠/١/٨ حتى ٢٠٢٠/٢/٤، حيث

قام الباحث بحذف بعض العبارات وفقاً لرأي السادة المحكمين إلى أن وصل الاستبيان إلى صورته

النهائية حيث احتوى على (٤) محاور رئيسية بعد استطلاع رأي المحكمين والتي كانت شروط

اختيارهم كالتالي:

- أن يكون عضو هيئة تدريس بأحد أقسام الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية.

- ألا تقل عدد سنوات الخبرة عن ١٠ سنوات.

وكان الميزان التقدير الذي استخدمه الخبير في اختيار المحاور والعبارات

(أوافق - لا أوافق).

وكانت استجابات الخبراء من المحكمين حول مناسبة محاور استبيان برنامج تنمية إدارية لتطوير أداء العاملين بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي كما هي موضحة بجدول (١)، (٢)، (٣) كما يلي:

جدول (١)

آراء السادة الخبراء حول محاور استمارة الاستبيان لتقويم الاحتياجات التدريبية

ن=١٤

م	المحاور	أوافق		لا أوافق		الوزن النسبي	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
١	أهداف الاحتياجات التدريبية	١٤	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	١٤	١٠٠.٠٠٠
٢	أنواع الاحتياجات التدريبية	١٤	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	١٤	١٠٠.٠٠٠
٣	أساليب تحليل لاحتياجات التدريبية	١٤	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	١٤	١٠٠.٠٠٠
٤	تقويم الاحتياجات التدريبية	١٤	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	١٤	١٠٠.٠٠٠

يوضح جدول (١) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور استمارة الاستبيان وقد اتفق عليها الخبراء بنسبة ١٠٠.٠٠٠% مما دعا الباحثون إلى قبول الأربع محاور.

وبناء على ذلك قام الباحث بوضع العبارات المناسبة لها من خلال المراجع والدراسات المرجعية العلمية والاستبيانات المرتبطة بالتنمية الإدارية والتدريب الإداري في مجال التربية الرياضية، ثم استطلاع رأى الخبراء حول أهميتها كما سيتضح من جدول (٢).

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول عبارات استمارة الاستبيان قيد الدراسة

ن=١٤

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
م	نسبة الموافقة	م	نسبة الموافقة	م	نسبة الموافقة	م	نسبة الموافقة
١	١٠٠.٠٠٠	١	١٠٠.٠٠٠	١	١٠٠.٠٠٠	١	٩٢.٨٦
٢	١٠٠.٠٠٠	٢	٧١.٤٣	٢	٧١.٤٣	٢	١٠٠.٠٠٠
٣	٩٢.٨٦	٣	١٠٠.٠٠٠	٣	١٠٠.٠٠٠	٣	١٠٠.٠٠٠
٤	٨٥.٧١	٤	١٠٠.٠٠٠			٤	٩٢.٨٦
٥	١٠٠.٠٠٠	٥	٨٥.٧١			٥	١٠٠.٠٠٠
٦	١٠٠.٠٠٠	٦	٩٢.٨٦			٦	٦٤.٢٩
٧	٩٢.٨٦	٧	١٠٠.٠٠٠			٧	١٠٠.٠٠٠

تابع/جدول (٢)

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
نسبة الموافقة	م	نسبة الموافقة	م	نسبة الموافقة	م	نسبة الموافقة	م
٩٢.٨٦	٨			٧١.٤٣	٨	١٠٠.٠٠	٨
١٠٠.٠٠	٩			١٠٠.٠٠	٩	٣٥.٧١	٩
١٠٠.٠٠	١٠			١٠٠.٠٠	١٠	٩٢.٨٦	١٠
٤٢.٨٦	١١			٩٢.٨٦	١١	٥٧.١٤	١١
١٠٠.٠٠	١٢			١٠٠.٠٠	١٢		
				١٠٠.٠٠	١٣		
				٨٥.٧١	١٤		
				١٠٠.٠٠	١٥		
				٨٥.٧١	١٦		
				١٠٠.٠٠	١٧		
				١٠٠.٠٠	١٨		
				٩٢.٨٦	١٩		
				١٠٠.٠٠	٢٠		
				١٠٠.٠٠	٢١		
				٨٥.٧١	٢٢		

يوضح جدول (٢) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات استبيان إليه التغيير ويتضح تراوح النسبة المئوية للعبارات ما بين (٢١.٤٣%-١٠٠.٠٠%) وقد ارتضى الباحث بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية قدرها ٧١.٤٣% فأكثر. لذا قام الباحث باستبعاد العبارات التي لم يتفق عليها الخبراء كما سيتضح من جدول (٣).

جدول (٣)

العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة لاستمارة الاستبيان قيد البحث

المحور	البيان	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	عدد العبارات المعدلة	أرقام العبارات المعدلة	العدد النهائي للعبارات
الأول	أهداف الاحتياجات التدريبية	١١	٢	١١-٩	١	١	٩
الثاني	أنواع الاحتياجات التدريبية	٢٢	٠	-	١	١٨	٢٢
الثالث	أساليب تحليل لاحتياجات التدريبية	٣	٠	-	٠	-	٣
الرابع	تقويم الاحتياجات التدريبية	١٢	٢	١١-٦	٠	-	١٠
	إجمالي الاستبيان	٤٨	٣	.	١	.	٤٤

يوضح جدول (٣) العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة لاستمارة استبيان ويتضح اتفاق السادة الخبراء على استبعاد عدد (٣) عبارة من أجمالي الاستبيان وعدده (٤٨) عبارة وتعديل عدد (١) عبارات وبذلك أصبح العدد النهائي لأجمالي الاستبيان (٤٤) عبارة.

٢- صدق الاتساق الداخلي للاستبيان:

قام الباحث بحساب معامل صدق الاتساق الداخلي للاستبيان عن طريق تطبيق الاستبيان على عدد (٢٥) من العاملين بالمستويات الإدارية والفنية المختلفة بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي وهم من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الاستبيان، وقد تم ذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور وبين كل عبارة والمجموع الكلي للمحاور وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للمحاور، وذلك في الفترة من ٢٠٢٠/٣/١٠ إلى ٢٠٢٠/٣/٢٨، وذلك كما هو موضح بجدول (٤)، (٥).

جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور استمارة الاستبيان

ن=٢٥

المحور الرابع			المحور الثالث			المحور الثاني			المحور الأول			
العبارة	العبارة	م	العبارة	العبارة	م	العبارة	العبارة	م	العبارة	العبارة	م	
مع المجموع	مع المحور		مع المجموع	مع المحور		مع المجموع	مع المحور		مع المجموع	مع المحور		
٠.٨٦	٠.٩١	١	تحليل الفرد			١	٠.٨٢	٠.٩١	١	٠.٨٧	٠.٨٣	١
٠.٩٢	٠.٨٨	٢	٠.٩٠	٠.٨٥	١	٠.٨٢	٠.٨٩	٢	٠.٨٩	٠.٨٧	٢	
٠.٩١	٠.٨٥	٣	٠.٨٧	٠.٨٣	ب	٠.٨٥	٠.٨٨	٣	٠.٨٤	٠.٨٩	٣	
٠.٧٨	٠.٩٠	٤	٠.٩٣	٠.٨٩	ج	٠.٩٢	٠.٨٥	٤	٠.٨٩	٠.٩١	٤	
٠.٨٥	٠.٨٩	٥	تحليل التنظيم			٢	٠.٩١	٠.٨٦	٥	٠.٩٠	٠.٨٧	٥
٠.٩٠	٠.٨٤	٦	٠.٨٦	٠.٨٤	١	٠.٨٩	٠.٨٣	٦	٠.٨٩	٠.٨٣	٦	
٠.٨٦	٠.٩٠	٧	٠.٨٧	٠.٩٢	ب	٠.٨٧	٠.٨٤	٧	٠.٨٨	٠.٨٠	٧	
٠.٩١	٠.٨٣	٨	٠.٨٨	٠.٨٣	ج	٠.٨٣	٠.٨٨	٨	٠.٩٢	٠.٨٩	٨	
٠.٨٤	٠.٨٩	٩	٠.٨٦	٠.٩٢	د	٠.٨٤	٠.٧٦	٩	٠.٩١	٠.٨٤	٩	
٠.٩١	٠.٨٨	١٠	٠.٨٩	٠.٨٠	هـ	٠.٨٦	٠.٩٢	١٠				
			٠.٨٤	٠.٨٩	و	٠.٩١	٠.٨٨	١١				
			تخلييل العمل			٣	٠.٩١	٠.٨٦	١٢			

تابع/جدول (٤)

المحور الرابع			المحور الثالث			المحور الثاني			المحور الأول		
العبارة	العبارة	مع المحور مع المجموع	العبارة	العبارة	مع المحور مع المجموع	العبارة	العبارة	مع المحور مع المجموع	العبارة	العبارة	مع المحور مع المجموع
			٠.٨٦	٠.٩١	أ	٠.٨٣	٠.٧٨	١٣			
			٠.٩٢	٠.٨٧	ب	٠.٩٢	٠.٨٥	١٤			
			٠.٨٦	٠.٨٩	ج	٠.٨٣	٠.٨٧	١٥			
			٠.٨٨	٠.٨٥	د	٠.٨٢	٠.٩١	١٦			
			٠.٨٩	٠.٨٠	هـ	٠.٨٢	٠.٨٧	١٧			
						٠.٨٧	٠.٩٣	١٨			
						٠.٧١	٠.٨٤	١٩			
						٠.٨٣	٠.٨٩	٢٠			
						٠.٨٩	٠.٨٤	٢١			
						٠.٨٣	٠.٨٧	٢٢			

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٧٢ - ٠.٩٣) وكذلك وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمجموع الكلي للاستبيان حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٧١ - ٠.٩٢) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قيد البحث.

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي للمحاور لاستمارة استبيان

ن=٢٥

معامل الارتباط	المحاور
٠.٩١٢	أهداف الاحتياجات التدريبية
٠.٩١٥	أنواع الاحتياجات التدريبية
٠.٨٩٤	أساليب تحليل الاحتياجات التدريبية
٠.٩١٣	تقويم الاحتياجات التدريبية

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (٥) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي لاستمارة استبيان حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٨٩٤-٠.٩١٥)، وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥.

ثانياً : معامل ثبات الإستبيان:

قام الباحث بحساب معامل الثبات للاستبيان عن طريق التطبيق ثم إعادة التطبيق Test Retest حيث تم تطبيق الإستبيان على عدد (٢٥) من العاملين بالمستويات الإدارية والفنية المختلفة بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي حيث تم إجراء التطبيق الأول وتم إعادة تطبيق الإستبيان مرة ثانية على نفس العينة للتأكد من ثبات الإستبيان، وذلك في الفترة من ٢٠٢٠/٤/٩ إلى ٢٠٢٠/٥/٢٢، وكان الفاصل الزمني بين التطبيقين (١٥) يوم، والجدول رقم (٦) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور الإستبيان.

جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لاستمارة استبيان برنامج تنمية إدارية لتطوير أداء العاملين بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠.٩١	١	تحليل الفرد	١	٠.٩٢	١	٠.٨٥	١
٠.٩٠	٢	٠.٩٢	١	٠.٨٤	٢	٠.٨٦	٢
٠.٩٤	٣	٠.٨٢	ب	٠.٩١	٣	٠.٨٧	٣
٠.٩٢	٤	٠.٨٦	ج	٠.٨٧	٤	٠.٨٦	٤
٠.٨٨	٥	تحليل التنظيم	٢	٠.٨٣	٥	٠.٩٢	٥
٠.٩٣	٦	٠.٩٠	١	٠.٨٤	٦	٠.٨٨	٦
٠.٩٠	٧	٠.٨٦	ب	٠.٩١	٧	٠.٨٩	٧
٠.٨٧	٨	٠.٩٢	ج	٠.٨٥	٨	٠.٨٧	٨
٠.٩٠	٩	٠.٩٤	د	٠.٩١	٩	٠.٨٥	٩
٠.٩٢	١٠	٠.٨٩	هـ	٠.٨٧	١٠		
		٠.٩٠	و	٠.٨٨	١١		
		تحليل العمل	٣	٠.٩٣	١٢		
		٠.٨٩	١	٠.٨٩	١٣		
		٠.٩١	ب	٠.٨٦	١٤		
		٠.٨٦	ج	٠.٩٠	١٥		
		٠.٨٩	د	٠.٨٥	١٦		
		٠.٨٤	هـ	٠.٩٤	١٧		
				٠.٩٠	١٨		
				٠.٨٨	١٩		
				٠.٨٧	٢٠		
				٠.٨٩	٢١		
				٠.٩٣	٢٢		

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (٦) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لاستمارة استبيان " برنامج تنمية إدارية لتطوير أداء العاملين بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠.٨٢-٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات استمارة الاستبيان.

وقد قام الباحث بإجراء حساب معامل الثبات لمحاور البحث عن طريق معامل الفا كرونباخ كما هو موضح بجدول (٧).

جدول (٧)

معامل الفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور الاستمارة استبيان

ن=٢٥

معامل الفا	
٠.٨٩٣	
المحاور	Deleted Cronbach's Alpha if Item
أهداف الاحتياجات التدريبية	*٠.٨٨١
أنواع الاحتياجات التدريبية	*٠.٨٧٨
أساليب تحليل لاحتياجات التدريبية	*٠.٨٧٢
تقويم الاحتياجات التدريبية	*٠.٨٤٩

يوضح جدول (٧) معامل ألفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان ويتضح دلالة معامل الفا لمحاور البحث الأربعة.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية على (٢٥) من العاملين بالمستويات الإدارية والفنية المختلفة بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي وهم ممثلين لمجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأساسية للبحث، وذلك في الفترة من ٢٠١٩/١٠/١٦ إلى ٢٠١٩/١١/٥، وكان الهدف من إجراء الدراسة الاستطلاعية التعرف على الاتي:

١- مدى تقبل عينة الدراسة للعبارات التي يتضمنها الاستبيان.

٢- التعرف على الصعوبات المحتملة ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافيتها.

وقد أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن:

- فهم عينة الدراسة للعبارات: التي يتضمنها الاستبيان قيد البحث حيث لم يبدر من أي منهم الاستفسار عن أي عبارة من عبارات الاستبيان.
- تحديد زمن الاختبار: في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية للاستبيان تم تحديد زمن الاستبيان من وهو ٢٠ دقيقة.

تطبيق الاستبيان:

بعد التأكد من توافر كافة الشروط العلمية للاستبيان تم تطبيق الدراسة الميدانية باستخدام الصورة النهائية للاستبيان، على عينة قدرها (٨٥) من العاملين بالمستويات الإدارية والفنية المختلفة بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي قيد الدراسة وذلك من خلال زيارته للمراكز والوحدات قيد البحث في الفترة من ٢٠٢٠/٨/١٨ إلى ٢٠٢٠/١١/٢٦، مع التأكيد على أفراد العينة بأهمية استجاباتهم وأنها من أجل الدراسة العلمية لإزالة أي مخاوف قد تقلل من تفاعلهم في الإجابة على الاستبيان.

تفريغ البيانات:

قام الباحث بعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان بجمع الاستمارات متكاملة الاستجابات وتم تفريغ البيانات في كشوف التفريغ المعدة لذلك وتصحيح الاستبيان وفقاً لمفتاح التصحيح المعد للاستبيان وهي (نعم ثلاث درجات، إلى حد ما درجتان، لا درجة واحدة) وذلك تمهيدا لمعالجتها إحصائياً.

المعالجات الإحصائية:

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال

البرنامج الإحصائي SPSS كالتالي:

- معامل الارتباط.
- معامل الثبات (ألفا كرونباخ).
- النسبة المئوية.
- الوزن النسبي.
- الأهمية النسبية.
- إختبار كا^٢.

عرض ومناقشة نتائج:

جدول (٨)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لآراء عينة البحث في المحور الأول الخاص بأهداف الاحتياجات التدريبية

ن=٨٥

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تحديد السياسات والأساليب الإدارية والفنية في كافة المواقع بما يحقق كفاءة الأداء وفاعليته	٧٨	٩١.٧٦٥	٥	٥.٨٨٢	٢	٢.٣٥٣	٢٤٦	٩٦.٤٧١	١٣٠.٧٥٤
٢	القضاء على العديد من المعوقات الإدارية والفنية	٧٢	٨٤.٧٠٦	١٠	١١.٧٦٥	٣	٣.٥٢٩	٢٣٩	٩٣.٧٢٥	١٠١.٨١٣
٣	تحسين وتطوير المهارات للمتدربين	٧٩	٩٢.٩٤١	٦	٧.٠٥٩	٠	٠.٠٠٠	٢٤٩	٩٧.٦٤٧	١٣٦.٥٤٣
٤	تنمية وتطوير المهارات القيادية وتشجيع روح الإبداع لدى المدربين	٨١	٩٥.٢٩٤	٤	٤.٧٠٦	٠	٠.٠٠٠	٢٥١	٩٨.٤٣١	١٤٧.١٣١
٥	تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية نحو العمل وبيئته	٧٧	٩٠.٥٨٨	٦	٧.٠٥٩	٢	٢.٣٥٣	٢٤٥	٩٦.٠٧٨	١٢٥.٦٧٢
٦	تزويد العاملين بأساليب الأداء المتميز، وتعريفهم أولاً بأول بالتغيرات والتعديلات التي تطرأ	٦٩	٨١.١٧٦	١٣	١٥.٢٩٤	٣	٣.٥٢٩	٢٣٦	٩٢.٥٤٩	٨٩.٣١٩
٧	إحداث تغييرات إيجابية ومستمرة في خبرات واتجاهات وسلوك المتدربين	٨٠	٩٤.١١٨	٥	٥.٨٨٢	٠	٠.٠٠٠	٢٥٠	٩٨.٠٣٩	١٤١.٧٦٦
٨	زيادة قدرة الفرد على الإبداع والتفكير، وهذا يؤدي إلى قدرته على مواجهة مشكلات العمل والتصدي لها	٧٩	٩٢.٩٤١	٦	٧.٠٥٩	٠	٠.٠٠٠	٢٤٩	٩٧.٦٤٧	١٣٦.٥٤٣
٩	الالتزام باللوائح والقوانين المنظمة بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي	٦٦	٧٧.٦٤٧	١٥	١٧.٦٤٧	٤	٤.٧٠٦	٢٣٢	٩٠.٩٨٠	٧٧.٢٤٨

*قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٨) من نتائج المحور الرابع الخاص بتصميم برامج التدريب والتنمية الإدارية والفنية فيما يخص أهداف برامج التدريب الإداري والفني أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لصالح الذين قالوا (نعم) بالنسبة للعبارات أرقام (٤، ٧، ٣، ٨، ١، ٥، ٢، ٦، ٩) حيث كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة أكبر من الجدولية وكان ترتيب هذه العبارات: العبارة رقم (٤) وهي تنمية وتطوير المهارات القيادية وتشجيع روح الإبداع لدى المدربين، في العبارة رقم (٧) وهي إحداث تغييرات إيجابية ومستمرة في خبرات واتجاهات وسلوك المتدربين، في العبارة رقم (٣) وهي تحسين وتطوير المهارات للمتدربين، في العبارة رقم (٨) وهي زيادة قدرة الفرد على الإبداع والتفكير، وهذا يؤدي إلى قدرته على مواجهة مشكلات العمل والتصدي لها، في العبارة رقم (١) وهي تحديد السياسات والأساليب الإدارية والفنية في كافة المواقع بما يحقق كفاءة الأداء وفاعليته، في العبارة رقم (٥) وهي تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية نحو العمل وبيئته، في العبارة رقم (٢) وهي القضاء على العديد من المعوقات الإدارية والفنية، في العبارة رقم (٦) وهي تزويد العاملين بأساليب الأداء المتميز، وتعريفهم أولاً بأول بالتغيرات والتعديلات التي تطرأ،

في العبارة رقم (٩) وهي الالتزام باللوائح والقوانين المنظمة بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي.

ومما تقدم يتضح أن فاعلية البرنامج التدريبي تقوم على قدرة أو كفاءة أهداف برامج التدريب والتنمية الإدارية على تحقيق النتيجة المقصودة وفقاً لمعايير محددة مسبقاً وذلك بدرجة استجابة مخرجات البرامج واتساقها مع أهداف برامج التدريب والتنمية الإدارية واحتياجات المستفيدين في المجتمع لتحقيق أقصى استفادة من مخرجات المراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي. وفي هذا الصدد تشير دراسة **كلي Kelley (٢٠٠٤)** (٣٠) إلى ضرورة وضع معايير للموظفين والمدراء من شأنها أن تخفض أو تقضي على التناقض الإداري الداخلي بين المؤسسات، مع منح المتدرب فرصه لتطوير والتدريب.

يذكر **أحمد الشميمري وآخرون (٢٠١٤)** أنه حتى يكون النشاط التدريبي نشاطاً متكاملًا ينبغي أن يتضمن هدف التدريب مراحل معينة كإكتشاف الحاجة للتدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم برامج التدريب. (١: ٣٩١-٣٩٢) كما يرى **ديسلر Dessler (٢٠٠٥)** أن هدف التدريب يتم تحديده من خلال خطوات عملية التدريب حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم المعينات التدريبية واختبار مدى صحة البرنامج التدريبي وتنفيذ البرنامج والتقييم والمتابعة. (٢٧: ٢٦٦)

يرى **محمود عبد الفتاح (٢٠١٣)** أن التدريب الإداري يعتبر من الوسائل المستخدمة في إدارة المؤسسة و في تنمية الموارد البشرية وهو من الأنشطة الرئيسية في أي مؤسسة ، ويتعامل مع غيره من الأنشطة لتوفير قوي بشرية ملائمة كما وكيفا وتنميتها وتعويضها والمحافظة عليها بما يحقق أهداف المؤسسة وبالتالي فهو لا يشمل فقط تزويد العاملين بالمعارف و المهارات المهنية المتعلقة بوظائفهم ولكن أيضا يتضمن تعويد الفرد علي ممارسة سلوكيات معينة تتفق مع أهداف المنظمة. (٣: ٢١)

ويتضح من النتائج وجود اتفاق بين عينة البحث حول تطبيق تحديد أهداف برامج التدريب والتنمية الإدارية داخل برامج التدريب والتنمية الإدارية والفنية في مراكز ووحدات الطب الرياضي التخصصي بمصر والتي تتمثل في تنمية وتطوير المهارات القيادية وتشجيع روح الإبداع لدى المدربين، إحداث تغيرات إيجابية ومستمرة في خبرات واتجاهات وسلوك المتدربين، تحسين وتطوير المهارات للمدربين، زيادة قدرة الفرد على الإبداع والتفكير، وهذا يؤدي إلى قدرته على مواجهة مشكلات العمل والتصدي لها، تحديد السياسات والأساليب الإدارية في كافة المواقع بما يحقق كفاءة الأداء وفاعليته، تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية نحو العمل وبيئته، القضاء على العديد من المعوقات الإدارية، تزويد العاملين بأساليب الأداء المتميز، بالإضافة تعريفهم أولاً بأول بالتغيرات والتعديلات التي تطرأ على المجال من حيث اللوائح والقوانين المنظمة بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي. مما يشير وضوح أهداف تخطيط برامج التدريب والتنمية الإدارية للعاملين بالمراكز والوحدات، ومما تقدم يكون الباحث قد أجاب عن تساؤل البحث الأول.

جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لآراء عينة البحث في المحور الثاني الخاص بأنواع الاحتياجات التدريبية

ن=٨٥

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	إدارة الوقت والاجتماع	٧٦	٨٩.٤١٢	٨	٩.٤١٢	١	١.١٧٦	٢٤٥	٩٦.٠٧٨	١٢١.١٥٤
٢	القيادة الإدارية	٧١	٨٣.٥٢٩	١٠	١١.٧٦٥	٤	٤.٧٠٦	٢٣٧	٩٢.٩٤١	٩٧.٠١٣
٣	التميز الإداري والفني في مجال الإصابات الرياضية والتأهيل	٨١	٩٥.٢٩٤	٤	٤.٧٠٦	٠	٠.٠٠٠	٢٥١	٩٨.٤٣١	١٤٧.١٣١
٤	الاتصال الفعال	٥٦	٦٥.٨٨٢	١٨	٢١.١٧٦	١١	١٢.٩٤١	٢١٥	٨٤.٣١٤	٤١.٣٨٩
٥	الرقابة الإدارية	٧٤	٨٧.٠٥٩	٧	٨.٢٣٥	٤	٤.٧٠٦	٢٤٠	٩٤.١١٨	١١٠.٥٦٦
٦	جودة الخدمات الصحية	٨٥	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٢٥٥	١٠٠.٠٠٠	١٧٠.٠٠٢
٧	إدارة الجودة	٧٥	٨٨.٢٣٥	٦	٧.٠٥٩	٤	٤.٧٠٦	٢٤١	٩٤.٥١٠	١١٥.٣٦٦
٨	إدارة المخاطر	٨٤	٩٨.٨٢٤	١	١.١٧٦	٠	٠.٠٠٠	٢٥٤	٩٩.٦٠٨	١٦٤.٠٧٣
٩	أساسيات تحديد الحوافز	٥٦	٦٥.٨٨٢	١٨	٢١.١٧٦	١١	١٢.٩٤١	٢١٥	٨٤.٣١٤	٤١.٣٨٩
١٠	تنمية المهارات الإدارية السلوكية	٦١	٧١.٧٦٥	٢٠	٢٣.٥٢٩	٤	٤.٧٠٦	٢٢٧	٨٩.٠٢٠	٦١.٠١٢
١١	إدارة الفريق	٦٥	٧٦.٤٧١	١٤	١٦.٤٧١	٦	٧.٠٥٩	٢٢٩	٨٩.٨٠٤	٧٢.٣٠٧
١٢	دراسة الجدوى	٦٠	٧٠.٥٨٨	٢٢	٢٥.٨٨٢	٣	٣.٥٢٩	٢٢٧	٨٩.٠٢٠	٥٩.٤٦٠
١٣	التسويق	٧٦	٨٩.٤١٢	٧	٨.٢٣٥	٢	٢.٣٥٣	٢٤٤	٩٥.٦٨٦	١٢٠.٧٣١
١٤	تكنولوجيا المعلومات	٧٢	٨٤.٧٠٦	٨	٩.٤١٢	٥	٥.٨٨٢	٢٣٧	٩٢.٩٤١	١٠١.١٠٧
١٥	خطط العمل	٧٠	٨٢.٣٥٣	٨	٩.٤١٢	٧	٨.٢٣٥	٢٣٣	٩١.٣٧٣	٩١.٩٣٠
١٦	المهارات الإشرافية	٦٩	٨١.١٧٦	٩	١٠.٥٨٨	٧	٨.٢٣٥	٢٣٢	٩٠.٩٨٠	٨٧.٦٢٥
١٧	التطوير التنظيمي	٧٧	٩٠.٥٨٨	٥	٥.٨٨٢	٣	٣.٥٢٩	٢٤٤	٩٥.٦٨٦	١٢٥.٤٦٠
١٨	التخطيط الاستراتيجي	٨٣	٩٧.٦٤٧	٢	٢.٣٥٣	٠	٠.٠٠٠	٢٥٣	٩٩.٢١٦	١٥٨.٢٨٤
١٩	التنمية البشرية	٧٢	٨٤.٧٠٦	١٣	١٥.٢٩٤	٠	٠.٠٠٠	٢٤٢	٩٤.٩٠٢	١٠٣.٩٣١
٢٠	التفكير الإبداعي	٧٩	٩٢.٩٤١	٦	٧.٠٥٩	٠	٠.٠٠٠	٢٤٩	٩٧.٦٤٧	١٣٦.٥٤٣
٢١	أخلاقيات المهنية والميثاق الأخلاقي	٧٠	٨٢.٣٥٣	١٢	١٤.١١٨	٣	٣.٥٢٩	٢٣٧	٩٢.٩٤١	٩٣.٣٤٢
٢٢	مهارات التعامل مع الآخرين	٦٨	٨٠.٠٠٠	١٣	١٥.٢٩٤	٤	٤.٧٠٦	٢٣٤	٩١.٧٦٥	٨٤.٧٣٠

*قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٩) من نتائج المحور الرابع الخاص بتصميم برامج التدريب والتنمية الإدارية والفنية فيما يخص أنواع برامج التدريب أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لصالح الذين قالوا (نعم) بالنسبة للعبارات أرقام (٦، ٨، ١٨، ٣، ٢٠، ١٧، ١، ١٣، ٧، ٥، ١٩، ١٤، ٢، ٢١، ١٥، ١٦، ٢٢، ١١، ١٠، ١٢، ٤، ٩) حيث كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة أكبر من الجدولية وكان ترتيب هذه العبارات: العبارة رقم (٦) وهي جودة الخدمات

الصحية، في العبارة رقم (٨) وهي إدارة المخاطر، في العبارة رقم (١٨) وهي التخطيط الاستراتيجي، في العبارة رقم (٣) وهي التميز الإداري والفني في مجال الإصابات الرياضية والتأهيل، في العبارة رقم (٢٠) وهي التفكير الإبداعي، في العبارة رقم (١٧) وهي التطوير التنظيمي، في العبارة رقم (١) وهي إدارة الوقت والاجتماع، في العبارة رقم (١٣) وهي التسويق، في العبارة رقم (٧) وهي إدارة الجودة، في العبارة رقم (٥) وهي الرقابة الإدارية، في العبارة رقم (١٩) وهي التنمية البشرية، في العبارة رقم (١٤) وهي تكنولوجيا المعلومات، في العبارة رقم (٢) وهي القيادة الإدارية، في العبارة رقم (٢١) وهي أخلاقيات المهنة والميثاق الأخلاقي، في العبارة رقم (١٥) وهي خطط العمل، في العبارة رقم (١٦) وهي المهارات الإشرافية، في العبارة رقم (٢٢) وهي مهارات التعامل مع الآخرين، في العبارة رقم (١١) وهي إدارة الفريق، في العبارة رقم (١٠) وهي تنمية المهارات الإدارية السلوكية، في العبارة رقم (١٢) وهي دراسة الجدوى، في العبارة رقم (٤) وهي الاتصال الفعال، في العبارة رقم (٩) وهي أساسيات تحديد الحوافز.

لذا يتضح مما تقدم تنوع البرامج التدريبية التي تقدمها المراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي للعاملين بها وفي هذا الصدد يرى **وليم تريسي (٢٠٠٤)** يعتبر تحديد احتياجات الأفراد الأكثر سهولة من كل من احتياجات المنظمة واحتياجات الجماعة، فهذه الاحتياجات تعتبر أكثر تحديداً حيث يمكن التعرف عليها بتحليل الخصائص العقلية والجسمية والخلقية، والتعليم والتدريب والخبرة والمهارات والمعارف والدافعية، والأداء السابق للأفراد العاملين، فاحتياجات الفرد عبارة عن تلك الاحتياجات التي تتبع من عمله الحالي، أو بعد أن تحلق التطورات بالعمل مستقبلاً، أو تكلفه بأعمال أكبر بسبب الترقية والاتجاهات التي يجب أن يعمل الفرد على تطويرها حتى يستطيع أن يؤدي واجبات وظيفته الحالية والمستقبلية في المنظمة، حيث قسمها إلى احتياجات المنظمة واحتياجات الجماعة واحتياجات الوظيفة واحتياجات الموظف. (٢٦: ١١٩)

ويرى **ريموند Raymond (١٩٩٩)** ويسهم التدريب في تنمية اتجاهات إيجابية للفرد تجاه المنظمة مما يزيد من رغبته في العمل وتحقيق درجة عالية من التكيف بين الفرد والمنظمة، إلا أن النتائج التي يحققها التدريب في هذا المجال تقل بنسبة كبيرة عن طريق التحفيز الأخرى. (٣٣: ١٠)

ويشير **جيم فولر Jim Fuller (١٩٩٩)** يسهم التدريب في علاج الكثير من مشكلات انخفاض مستويات الأداء الفعلي للعاملين عن مستويات الأداء المرغوب فيها وذلك من خلال تنمية مهارات العاملين لسد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المستهدف، أن أداء العمل بدرجة متوسطة من الكفاية قد يعنى أن الموظف لم يدرّب على أداء وظيفته على نحو احسن ولأنه عند تعيينه لم يزود إلا بمعارف مقتضبة عن واجبات الوظيفة وانه التقط كيفية أداء العمل ممن هم مثله لا يزيدون عنه في

عدم معرفتهم الأساليب الصحيحة لأدائه ومن ثم فهو يلقن قدرا وافر من الطريق الخطأ لأداء واجبات الوظيفة الأمر الذي يمتنع معه تحقيق مستوى عال من الإنجاز. (٢٩: ٣)

ولأهمية التدريب كوسيلة لاستفادة منه في تطوير الهيئات الرياضية يذكر **محمود عبد الفتاح رضوان (٢٠١٢)** كما أن التدريب اتجه لبناء القدرات من أجل تحقيق التنمية ينطوي على تحديد المعوقات التي يواجهها الرجل والمرأة للحصول على حقوقهم الأساسية وإيجاد الوسائل المناسبة التي من خلالها يتم دعم وتقوية قدراتهم للتغلب على أسباب ضعفهم، واستبعادهم، وتهميشهم ومعاناتهم. وتهدف التنمية إلى تقوية كل من الرجل والمرأة لتحقيق تغيرات إيجابية في حياتهم وتهدف كذلك إلى تحقيق تنمية شخصية من خلال العمل الجماهيري والتغلب على الفقر والقهر وأساليب التمييز واستثمار الطاقات البشرية وتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية، وفوق كل هذا تحويل حياة الأشخاص وتحويل المجتمعات إلى مراحل أكثر تقدما في مجال التنمية. (٢٢: ٥٢)

ويذكر **أحمد عبد الرحمن الشميمري وآخرون (٢٠١٤)** أن الاستفادة من التدريب تظهر في أثره الذي يوجد بالتغذية المرتدة بمعرفة علميات التأثير المتبادل التي تظهر بين المخرجات والبيئة والمدخلات، سواء كانت التأثيرات سلبية أو إيجابية. (١: ٦٩-٧٠)

ويتضح من النتائج وجود اتفاق بين عينة البحث حول تطبيق تحديد أنواع برامج التدريب داخل برامج التدريب والتنمية الإدارية والفنية في مراكز ووحدات الطب الرياضي التخصصي بمصر والتي تتمثل في مجموعة متنوعة من البرامج كجودة الخدمات الصحية، إدارة المخاطر، التخطيط الاستراتيجي، التميز الإداري والفني في مجال الإصابات الرياضية والتأهيل، التفكير الإبداعي، التطوير التنظيمي، إدارة الوقت والاجتماع، التسويق، إدارة الجودة، الرقابة الإدارية، التنمية البشرية، تكنولوجيا المعلومات، القيادة الإدارية، أخلاقيات المهنة والميثاق الأخلاقي، خطط العمل، المهارات الإشرافية، مهارات التعامل مع الآخرين، إدارة الفريق، تنمية المهارات الإدارية السلوكية، دراسة الجدوى، الاتصال الفعال، أساسيات تحديد الحوافز. لذا يتضح ضرورة التعرف على أنواع الاحتياجات التدريبية حيث يجب أن تقدم المراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي لأنواع مختلفة من البرامج التدريبية للعاملين بالمراكز، ومما تقدم يكون الباحث قد أجاب عن تساؤل البحث الثاني الخاص بأنواع الاحتياجات التدريبية.

جدول (١٠)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة ك^٢ لآراء عينة البحث
في المحور الرابع الخاص أساليب تحليل الاحتياجات التدريبية

ن=٨٥

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	ك ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١ تحليل الفرد (العامل) من حيث										
١	المستوي الوظيفي	٤٥	٥٢.٩٤١	٣٠	٣٥.٢٩٤	١٠	١١.٧٦٥	٢٠٥	٨٠.٣٩٢	٢١.٧٦٥
ب	التخصص الوظيفي	٤٨	٥٦.٤٧١	٢٨	٣٢.٩٤١	٩	١٠.٥٨٨	٢٠٩	٨١.٩٦١	٢٦.٨٤٧
ج	الموقع التنظيمي	٥١	٦٠.٠٠٠	٢٤	٢٨.٢٣٥	١٠	١١.٧٦٥	٢١١	٨٢.٧٤٥	٣٠.٦٥٩
٢ تحليل التنظيم من حيث دراسة الأوضاع										
١	تحليل أهداف مراكز ووحدات الطب الرياضي	٧٩	٩٢.٩٤١	٦	٧.٠٥٩	٠	٠.٠٠٠	٢٤٩	٩٧.٦٤٧	١٣٦.٥٤٣
ب	تحليل الخريطة التنظيمية	٧٢	٨٤.٧٠٦	١٢	١٤.١١٨	١	١.١٧٦	٢٤١	٩٤.٥١٠	١٠٣.٠٨٤
ج	دراسة مجموعة القوانين واللوائح والإجراء	٧٩	٩٢.٩٤١	٤	٤.٧٠٦	٢	٢.٣٥٣	٢٤٧	٩٦.٨٦٣	١٣٥.٩٧٨
د	دراسة تركيب القوى العاملة بمراكز ووحدات الطب الرياضي	٧٧	٩٠.٥٨٨	٨	٩.٤١٢	٠	٠.٠٠٠	٢٤٧	٩٦.٨٦٣	١٢٦.٥١٩
هـ	تحليل معدلات الكفاءة للعاملين	٨٠	٩٤.١١٨	٥	٥.٨٨٢	٠	٠.٠٠٠	٢٥٠	٩٨.٠٣٩	١٤١.٧٦٦
و	تحليل المناخ التنظيمي	٨١	٩٥.٢٩٤	٤	٤.٧٠٦	٠	٠.٠٠٠	٢٥١	٩٨.٤٣١	١٤٧.١٣١
٣ تحليل المناخ التنظيمي										
١	تحليل المجال الوصفي	٧٤	٨٧.٠٥٩	٨	٩.٤١٢	٣	٣.٥٢٩	٢٤١	٩٤.٥١٠	١١٠.٨٤٨
ب	تحليل الوظيفية	٧٠	٨٢.٣٥٣	١٢	١٤.١١٨	٣	٣.٥٢٩	٢٣٧	٩٢.٩٤١	٩٣.٣٤٢
ج	تحليل الواجبات	٧٦	٨٩.٤١٢	٦	٧.٠٥٩	٣	٣.٥٢٩	٢٤٣	٩٥.٢٩٤	١٢٠.٤٤٨
د	تحليل المهمة من حيث معايير الأداء	٧٣	٨٥.٨٨٢	١٢	١٤.١١٨	٠	٠.٠٠٠	٢٤٣	٩٥.٢٩٤	١٠٨.١٦٦
هـ	تحليل العنصر من حيث تحديد سلوك وظروف العمل	٧٩	٩٢.٩٤١	٦	٧.٠٥٩	٠	٠.٠٠٠	٢٤٩	٩٧.٦٤٧	١٣٦.٥٤٣

*قيمة ك^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٠) من نتائج المحور الرابع الخاص بتصميم برامج التدريب والتنمية الإدارية والفنية فيما يخص أساليب الاحتياجات التدريبية أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لصالح الذين قالوا (نعم) بالنسبة للعبارات أرقام (٢(و)، (٢(هـ)، (٢(ا)، (٣(هـ)، (٢(ج)، (٢(د)، (٣(ج)، (٣(ا)، (٣(د)، (٢(ب)، (٣(ب)، (١(ج)، (١(ب)، (١(أ)) حيث كانت قيمة ك^٢ المحسوبة أكبر من الجدولية وكان ترتيب هذه العبارات: العبرة رقم (٢(و)) وهي تحليل التنظيم من حيث تحليل المناخ التنظيمي، في العبرة رقم (٢(هـ)) وهي تحليل التنظيم من حيث تحليل معدلات الكفاءة للعاملين، في العبرة رقم (٢(أ)) وهي تحليل التنظيم من حيث تحليل أهداف مراكز ووحدات

الطب الرياضي، في العبارة رقم (٣(هـ)) وهي تحليل التنظيم من حيث تحليل العنصر من حيث تحديد سلوك وظروف العمل، في العبارة رقم (٢(ج)) وهي تحليل التنظيم من حيث دراسة مجموعة القوانين واللوائح والإجراء، في العبارة رقم (٢(د)) وهي تحليل التنظيم من حيث دراسة تركيب القوى العاملة بمراكز ووحدات الطب الرياضي، في العبارة رقم (٣(ج)) وهي تحليل التنظيم من حيث الواجبات، في العبارة رقم (٣(ا)) وهي تحليل التنظيم من حيث تحليل المجال الوصفي، في العبارة رقم (٣(د)) وهي تحليل التنظيم من حيث تحليل المهمة من حيث معايير الأداء، في العبارة رقم (٢(ب)) وهي تحليل التنظيم من حيث تحليل الخريطة التنظيمية، في العبارة رقم (٣(ب)) وهي تحليل التنظيم من حيث تحليل الوظيفية، في العبارة رقم (١(ج)) وهي تحليل الفرد (العامل) من حيث الموقع التنظيمي، في العبارة رقم (١(ب)) وهي تحليل الفرد (العامل) من حيث التخصص الوظيفي، في العبارة رقم (١(ا)) وهي تحليل الفرد (العامل) من حيث المستوى الوظيفي.

وفى هذا الصدد اتفق **جل بروكس (٢٠٠١)** على أن التحليل الوظيفي يعتبر من اهم أساليب التعرف على الاحتياجات التدريبية للإداريين بالمؤسسات المختلفة وفي اغلب الأحيان يكون وصف الوظيفة مصاحبا لمواصفاتها الذى يعنى تحديد ومعرفة المعلومات والسلوك والمهارات الواجب توافرها في شاغل الوظيفة، والغرض من هذا التحديد للموصفات هو التغلب على نقاط الضعف والنقص في شاغل الوظيفة تمهيدا لتأهيله للقيام بأعبائها على اكمل وجهه. (٧: ١٢٨ - ١٣٣)

ويذكر **ديسلر, Dessler (٢٠٠٥)** أن التدريب من الطرق المستخدمة في تزويد الموظفين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح، أو تبصير المشرف الجديد بأساليب تقييم أداء موظفيه وعقد مقابلات التوظيف معهم. (٢٧: ٢٦٤)

ويرى **عبد الوهاب على محمد وآخرون (٢٠٠٦)** أن التدريب يعمل على التنمية المنظمة المستمرة للاتجاهات والمعارف والمهارات والسلوك المطلوب للفرد حتى يمكنه القيام بأداء علم بأعلى درجة من الكفاءة والفاعلية. (١٦: ٥٥)

اتفقت نتائج دراسة **جابر حمد فاضل العذبه (٢٠١٠)(٦)**، **المنصوري جمعة حسن (٢٠٠٠)(٥)**، **عطا محمود عبد الدايم (٢٠٠٣)(١٧)** وكذلك الدراسات الأجنبية المتنوعة التي أجريت في نفس المجال مثل **هيسمان وآخرون Huisman et al (٢٠٠٥)(٢٨)**، **ديسلر Dessler (٢٠٠٥)(٢٧)**، **باين Payne (٢٠٠٨)(٣٢)** على أن الأساليب الحديثة لتحديد الاحتياجات التدريبية تقوم على تحليل التنظيم والوظيفة والفرد.

ويتضح من النتائج وجود اتفاق بين عينة البحث حول تطبيق تحديد أساليب الاحتياجات التدريبية داخل برامج التدريب والتنمية الإدارية والفنية في مراكز ووحدات الطب الرياضي

التخصصي بمصر والتي تتمثل في تحليل التنظيم من حيث تحليل المناخ التنظيمي، تحليل التنظيم من حيث تحليل معدلات الكفاءة للعاملين، تحليل التنظيم من حيث تحليل أهداف مراكز ووحدات الطب الرياضي، تحليل التنظيم من حيث تحليل العنصر من حيث تحديد سلوك وظروف العمل، تحليل التنظيم من حيث دراسة مجموعة القوانين واللوائح والإجراء، تحليل التنظيم من حيث دراسة تركيب القوى العاملة بمراكز ووحدات الطب الرياضي، تحليل التنظيم من حيث تحليل الواجبات، تحليل التنظيم من حيث تحليل المجال الوصفي، تحليل التنظيم من حيث تحليل المهمة من حيث معايير الأداء، تحليل التنظيم من حيث تحليل الخريطة التنظيمية، تحليل التنظيم من حيث تحليل الوظيفة، تحليل الفرد (العامل) من حيث الموقع التنظيمي، تحليل الفرد (العامل) من حيث التخصص الوظيفي، تحليل الفرد (العامل) من حيث المستوى الوظيفي. لذا مما تقدم يكون الباحث قد توصل إلى أساليب تحليل الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي، ومما تقدم يكون الباحث قد أجاب عن تساؤل البحث الثالث الخاص بأساليب تحليل لاحتياجات التدريبية.

جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لآراء عينة البحث في المحور الرابع الخاص بتقويم الاحتياجات التدريبية

ن=٨٥

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يتم تقويم البرامج التدريبية من قبل الإدارة المختصة	٨٠	٩٤.١١٨	٥	٥.٨٨٢	٠	٠.٠٠٠	٢٥٠	٩٨.٠٣٩	١٤١.٧٦٦
٢	يتم تقييم مستوي المتدربين قبل وبعد البرنامج التدريبي	٧٩	٩٢.٩٤١	٣	٣.٥٢٩	٣	٣.٥٢٩	٢٤٦	٩٦.٤٧١	١٣٥.٩٠٧
٣	يتم تقييم مستوي المدربين ومدى تمكنهم وقدرتهم على تحقيق الهدف من التدريب	٧٥	٨٨.٢٣٥	٥	٥.٨٨٢	٥	٥.٨٨٢	٢٤٠	٩٤.١١٨	١١٥.٢٩٥
٤	يتم تقييم المادة التدريبية من قبل المدرب	٧٩	٩٢.٩٤١	٤	٤.٧٠٦	٢	٢.٣٥٣	٢٤٧	٩٦.٨٦٣	١٣٥.٩٧٨
٥	يتم استطلاع رأي المتدربين لتقييم البرنامج التدريبي والمتدربين والمادة التدريبية	٧٦	٨٩.٤١٢	٥	٥.٨٨٢	٤	٤.٧٠٦	٢٤٢	٩٤.٩٠٢	١٢٠.٣٠٧
٦	يتم التأكد من أن البرنامج التدريبي يعمل وفقا للأهداف والخطة الموضوعة له	٧٨	٩١.٧٦٥	٥	٥.٨٨٢	٢	٢.٣٥٣	٢٤٦	٩٦.٤٧١	١٣٠.٧٥٤

تابع/جدول (١١)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٧	يتم متابعة رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي	٨٠	٩٤.١١٨	٥	٥.٨٨٢	٠	٠.٠٠٠	٢٥٠	٩٨.٠٣٩	١٤١.٧٦٦
٨	يتم حصر الإيجابيات والسلبيات للبرامج التدريبية	٨٠	٩٤.١١٨	٥	٥.٨٨٢	٠	٠.٠٠٠	٢٥٠	٩٨.٠٣٩	١٤١.٧٦٦
٩	يتم متابعة وقياس أثر التدريب على أرض الواقع	٧٧	٩٠.٥٨٨	٦	٧.٠٥٩	٢	٢.٣٥٣	٢٤٥	٩٦.٠٧٨	١٢٥.٦٧٢
١٠	يُوجد قاعدة بيانات للمتدربين والبرامج التي تم تدريبهم عليها	٧٩	٩٢.٩٤١	٦	٧.٠٥٩	٠	٠.٠٠٠	٢٤٩	٩٧.٦٤٧	١٣٦.٥٤٣

*قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١١) من نتائج بتصميم برامج التدريب والتنمية الإدارية والفنية فيما يخص تقويم برامج التدريب والتنمية أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) لصالح الذين قالوا (نعم) بالنسبة للعبارات أرقام (١، ٧، ٨، ١٠، ٤، ٢، ٦، ٩، ٥، ٣) حيث كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة أكبر من الجدولية وكان ترتيب هذه العبارات: العبارة رقم (١) وهي يتم تقويم البرامج التدريبية من قبل الإدارة المختصة، في العبارة رقم (٧) وهي يتم متابعة رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي، في العبارة رقم (٨) وهي يتم حصر الإيجابيات والسلبيات للبرامج التدريبية، في العبارة رقم (١٠) وهي تُوجد قاعدة بيانات للمتدربين والبرامج التي تم تدريبهم عليها، في العبارة رقم (٤) وهي يتم تقييم المادة التدريبية من قبل المدرب، في العبارة رقم (٢) وهي يتم تقييم مستوى المتدربين قبل وبعد البرنامج التدريبي، في العبارة رقم (٦) وهي يتم التأكد من أن البرنامج التدريبي يعمل وفقاً للأهداف والخطة الموضوعة له، في العبارة رقم (٩) وهي يتم متابعة وقياس أثر التدريب على أرض الواقع، في العبارة رقم (٥) وهي يتم استطلاع رأي المتدربين لتقييم البرنامج التدريبي والمتدربين والمادة التدريبية، في العبارة رقم (٣) وهي يتم تقييم مستوى المدربين ومدى تمكنهم وقدرتهم على تحقيق الهدف من التدريب.

ومما تقدم من نتائج يرى الباحثون أن النتائج تتفق مع ما أشار إليه طلق السواط وآخرون (٢٠٠٧) أن التدريب يركز على مقومات أساسية يتضح من خلالها أهمية التدريب حيث أن التدريب عملية مستمرة وهذه نتيجة حتمية لأن هناك تغيراً مستمراً في طبيعة الوظيفة وهو نشاط مخطط حيث أن هناك أهداف محددة يسعى التدريب إلى تحقيقها وتهدف إلى إكساب العاملين بعض القدرات والمهارات التي تمكنهم من أداء الأعمال المنوطة بشكل فعال. والتدريب يساهم في تحقيق أهداف المنظمة عن طريق صقل قدرات ومهارات الموظفين مما ينعكس بصورة إيجابية على وضع وأهداف المنظمة موضع

التنفيذ. وتحقيق الانسجام والتوافق بين الفرد والوظيفة عن طريق تزويده بالقدرات والمهارات ذات الصلة الوثيقة بطبيعة الوظيفة. (١٣: ١٥٩)

كما يتفق كل من **عامر الكبيسي (٢٠١٠)** و**طلق السواط، وآخرون (٢٠٠٧)** إلى أن أهمية التدريب تتضح من خلال تحقيقه لأهدافه من حيث تنمية المعارف وتنمية مهارات العاملين وقدراتهم وتذكير العاملين بأساليب الأداء والإسهام في إعادة التوازن النوعي والعددي لهيكل العمالة وتقليل وقت أداء الخدمة في المنظمات الخدمية والتدريب يعتبر وسيلة فعالة للتحفيز والتدريب يساهم في مواجهة التحديات التي تواجه المنظمة. (١٤: ٩٢)، (١٣: ١٦٠)

كما تشير دراسة **نهاد محمد عادل (٢٠٠٥)** (١٨) إلى أن التقويم يوضح أوجه القصور في استخدام طرق التدريب واستخدام وسائل التدريب، كذلك عدم وجود متخصصين مسؤولين عن وضع برامج التدريب الإداري وفقا للاحتياجات الفعلية مع إغفال لعملية تقييم البرامج التدريبية. كما تشير ودراسة **مريم محمد العبار (٢٠٠٢)** (٢٣) إلى ضرورة بناء نظام تقويمي متكامل لتقدير الاحتياجات التدريبية وتدريب وتأهيل الكوادر الفنية القائمة على الإدارة وتنسيق العملية التدريبية، وكذلك الاهتمام بوضع آلية لعملية متابعة وتقويم المتدربين بعد مشاركتهم بالبرامج التدريبية والعودة للعمل. وفي هذا الصدد اتفقت نتائج ودراسة **حجازي محمد على (٢٠١٦)** (٨) أن التدريب عملية مستمرة وتشمل جوانب رئيسية مثل من الذي يحتاج إلى التدريب وما نوعه؟ وما الأساليب الملائمة، وما يحتاج؟ وأين؟ والأسس التي تستخدم في التقويم والمتابعة؟، وتتفق كل من دراسة **المنصوري جمعة حسن (٢٠٠٠)** (٥)، **عطا محمود عبد الدايم (٢٠٠٣)** (١٧)، **غادة جمال الدين (٢٠١٩)** (١٩) وكذلك الدراسات الأجنبية المتنوعة التي أجريت في نفس المجال مثل **هيسمان وآخرون (٢٠٠٥)** (٢٨)، **باين Payne (٢٠٠٨)** (٣٢)، أنه يجب عند تحليل الأداء يجب النظر بعين الاعتبار الى العناصر الأتية المرتبطة بالفرد ومنها المستوى التعليمي، والمستوى التدريبي، ومدة الخبرة، والمستوى الوظيفي، ونوعية الأعمال والأنشطة التي مارسها طوال حياته الوظيفية، وسلوكه الوظيفي، ودوافعه وميوله، وتطلعاته واماله ورغباته. ودراسة **كلي، Kelley (٢٠٠٤)** (٣٠) وبين (٦٨٪) بضرورة وضع معايير للموظفين والمدراء من شأنها أن تخفض أو تقضي على التناقض الإداري الداخلي بين المؤسسات، مع منح المتدرب فرصه لتطوير والتدريب.

ويتضح من النتائج وجود اتفاق بين عينة البحث حول تطبيق تحديد تقويم برامج التدريب والتنمية لتعرف على نواتج برامج التدريب والتنمية الإدارية والفنية في مراكز ووحدات الطب الرياضي التخصصي بمصر والتي تتمثل في يتم تقويم البرامج التدريبية من قبل الإدارة المختصة، يتم متابعة رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي، يتم حصر الإيجابيات والسلبيات للبرامج التدريبية،

تُوجد قاعدة بيانات للمتدربين والبرامج التي تم تدريبهم عليها، يتم تقييم المادة التدريبية من قبل المدرب، يتم تقييم مستوي المتدربين قبل وبعد البرنامج التدريبي، يتم التأكد من أن البرنامج التدريبي يعمل وفقاً للأهداف والخطة الموضوعية له، يتم متابعة وقياس أثر التدريب على أرض الواقع، يتم استطلاع رأي المتدربين لتقييم البرنامج التدريبي والمتدربين والمادة التدريبية، يتم تقييم مستوي المدربين ومدى تمكنهم وقدرتهم على تحقيق الهدف من التدريب، لذا مما تقدم يكون الباحث قد توصل إلى أنه يجب وجود عملية تقييم مستمرة للبرامج التدريبية المقدمة للعاملين بالمراكز، ومما تقدم يكون الباحث قد أجاب عن التساؤل البحث الرابع الخاص بتقويم الاحتياجات التدريبية.

ومما تقدم من نتائج يتضح أن الاحتياجات التدريبية لفريق العاملين بمراكز ووحدات الطب الرياضي التخصصي بمصر يجب أن يمر بخطوات لتحديد ما بعد التعرف على احتياجاتهم من عناصر التدريب والتنمية المرتبطة بتخصصات العاملين بالمراكز والوحدات بمصر.

الاستخلاصات وتوصيات البحث:

استخلاصات البحث:

في حدود أهداف البحث وتساؤلاته وعينة البحث والمنهج المستخدم؛ ومن خلال نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات؛ توصل الباحث إلى وجود اتفاق بين أفراد العينة على أهداف وأنواع وأساليب وتقويم الاحتياجات التدريبية وهي كالتالي:

- استخلاصات أهداف الاحتياجات التدريبية.

يوجد اتفاق حول أهداف الاحتياجات التدريبية عند تصميم برامج التدريب والتحسين

الإدارية وهي كالتالي:

- ١- تنمية وتطوير المهارات القيادية وتشجيع روح الإبداع لدى المدربين.
 - ٢- إحداث تغييرات إيجابية ومستمرة في خبرات واتجاهات وسلوك المتدربين.
 - ٣- تحسين وتطوير المهارات للمتدربين.
 - ٤- زيادة قدرة الفرد على الإبداع والتفكير، وهذا يؤدي إلى قدرته على مواجهة مشكلات العمل والتصدي لها.
 - ٥- تحديد السياسات والأساليب الإدارية في كافة المواقع بما يحقق كفاءة الأداء وفاعليته.
 - ٦- تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية نحو العمل وبيئته.
 - ٧- القضاء على العديد من المعوقات الإدارية.
 - ٨- تزويد العاملين بأساليب الأداء المتميز، وتعريفهم أولاً بأول بالتغيرات والتعديلات التي تطرأ.
 - ٩- الالتزام باللوائح والقوانين المنظمة بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي.
- استخلاصات أنواع الاحتياجات التدريبية.

يوجد اتفاق حول أنواع الاحتياجات التدريبية عند تصميم برامج التدريب الإدارية التي ترغب عينة البحث في تطبيقها وهي كالتالي:

- ١- إدارة المخاطر.
 - ٢- التخطيط الاستراتيجي.
 - ٣- التميز الإداري والفني في مجال الإصابات الرياضية والتأهيل.
 - ٤- أخلاقيات المهنة والميثاق الأخلاقي.
- استخلاصات أساليب تحليل الاحتياجات التدريبية.
- اتفاق الغالبية العظمى على ضرورة الاهتمام بالخطوات العلمية المتبعة في تحليل الاحتياجات التدريبية والتي من أهمها:

- أهداف مراكز ووحدات الطب الرياضي.
 - العنصر من حيث تحديد سلوك وظروف العمل.
 - دراسة تركيب القوى العاملة بمراكز ووحدات الطب الرياضي.
 - تحليل الواجبات.
 - تحليل المجال الوصفي.
 - المهمة من حيث معايير الأداء.
 - الخريطة التنظيمية.
 - الوظيفية.
 - الموقع التنظيمي.
 - التخصص الوظيفي.
 - المستوى الوظيفي.
- استخلاصات تقويم الاحتياجات التدريبية:

كما أكدت عينة البحث على ضرورة وجود تقويم الاحتياجات التدريبية لبرامج التدريب الإدارية للتأكد من:

- رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي.
- حصر الإيجابيات والسلبيات للبرامج التدريبية.
- قاعدة بيانات للمتدربين والبرامج التي تم تدريبهم عليها.
- المادة التدريبية من قبل المدرب.
- مستوى المتدربين قبل وبعد البرنامج التدريبي.

- التأكد من أن البرنامج التدريبي يعمل وفقا للأهداف والخطة الموضوعة له.
 - قياس أثر التدريب على أرض الواقع.
 - استطلاع رأي المتدربين لتقييم البرنامج التدريبي والمتدربين والمادة التدريبية.
 - مستوى المدربين ومدى تمكنهم وقدرتهم على تحقيق الهدف من التدريب.
- توصيات البحث:

- ١- تحديث الأهداف الاستراتيجية للمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي ومشاركة المجتمع الداخلي والخارجي في صياغتها.
 - ٢- وجود توصيف وظيفي ووصف وظيفي معلى لجميع العاملين بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي.
 - ٣- اهتمام المسؤولين بتحديث أهداف برامج التدريب الإدارية بما يتماشى مع التطورات التكنولوجية والتقنية الحديثة.
 - ٤- وجود حزمة من برامج التدريب الإداري والفني لجميع المستويات الإدارية بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي والتأكد على وجود خطة استراتيجية خمسية لجميع المستويات الإدارية بالمراكز والوحدات التخصصية للطب الرياضي يقوم بتصميمها نخبة متخصصة من الأساتذة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية والطب الرياضي.
 - ٥- إلتزام المسؤولين بمراكز الطب الرياضي بالاستعانة بالمتخصصين في مجال الإدارة والإدارة الرياضية والطب الرياضي في تحليل الاحتياجات التدريبية لجميع الفئات والمستويات الإدارية والفنية (المديرين والإداريين والأخصائيين وجميع العاملين).
- تحديد الإدارة المختصة بتقويم برامج التدريب والتنمية والعناصر الأساسية لعملية التقويم وذلك من خلال قياس:

- ١- رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي.
- ٢- حصر الإيجابيات والسلبيات للبرامج التدريبية.
- ٣- قاعدة بيانات للمتدربين والبرامج التي تم تدريبهم عليها.
- ٤- المادة التدريبية من قبل المدرب.
- ٥- مستوى المتدربين قبل وبعد البرنامج التدريبي.
- ٦- التأكد من أن البرنامج التدريبي يعمل وفقا للأهداف والخطة الموضوعة له.
- ٧- قياس أثر التدريب على أرض الواقع.
- ٨- استطلاع رأي المتدربين لتقييم البرنامج التدريبي والمتدربين والمادة التدريبية.
- ٩- مستوى المدربين ومدى تمكنهم وقدرتهم على تحقيق الهدف من التدريب.

١٠- ضرورة وضع خطة خمسية للتدريب والتنمية الإدارية لجميع العاملين بمستوياتهم الإدارية داخل المراكز ووحدات الطب الرياضي من أجل تنمية معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم العلمية والعملية والارتقاء بالمستوى الإداري والفني لتحقيق الميزة التنافسية داخل هذه المراكز والوحدات.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد بن عبد الرحمن الشميمري وعبد الرحمن أحمد هيجان وبشرى بدير المرسي (٢٠١٤). مبادئ إدارة الأعمال: الأساسيات والاتجاهات الحديثة، ط١٠، العبيكان، السعودية.
- ٢- أحمد ماهر (٢٠١٢). إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية.
- ٣- أحمد محمد أبو الحكم (٢٠٠٥). تأثير برنامج مقترح للتنمية الإدارية على تحسين الأخصائيين الرياضيين العاملين بمدرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- ٤- أسماء سعيد خلف موسى (٢٠١٥). التخطيط الاستراتيجي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحادات الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- ٥- المنصوري جمعة حسن على (٢٠٠٠). إطار مقترح لتحديد الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية مع التطبيق على المصارف الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٦- جابر حمد فاضل العذبه (٢٠١٠). دور تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالهيئة العامة للتخطيط والتطوير العمراني في تفعيل مشروع الحكومة الإلكترونية بدولة قطر، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٧- جل بروكس (٢٠٠١). قدرات التدريب والتطوير، دليل علمي معهد الإدارة العامة، ترجمة عبد الاله إسماعيل كتي، مركز البحوث.
- ٨- حجازي محمد على (٢٠١٦). الاحتياجات التدريبية للمشرف التربوي في التعليم الأساسي كما يراها المشرفون التربويون، بحث منشور، مجلة كلية التربية - جامعة طنطا، ع٦١، يناير.
- ٩- راوية محمد حسن (٢٠٠٥). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشري، دار الجامعة، الإسكندرية.
- ١٠- سمر محمد أحمد (٢٠١١). دراسة تقييمية لوحدات ومراكز الطب الرياضي في ضوء متطلبات معايير الجودة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنوفية.

- ١١ سهيلة محمد عباس (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، ط٢، عمان الأردن.
- ١٢ سيامند جلال حمد (٢٠١٤). برمج تدريب إداري لتنمية الموارد البشرية لاختصاصي التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.
- ١٣ طلق عوض الله السواط، طلعت عبدالوهاب سندی، طلال مسلط الشريف (٢٠٠٧). الإدارة العامة- المفاهيم - الوظائف - الأنشطة، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة.
- ١٤ عامر خضير الكبيسي (٢٠١٠). التدريب الإداري والأمني: رؤية معاصرة للقرن الحادي والعشرين، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ١٥ عبد العزيز بن صقر الغامدي (٢٠٠٦). تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمم العربية، ورقة عمل مقدمة للملتقى العربي للتربية والتعليم، بيروت، لبنان.
- ١٦ عبد الوهاب على محمد وآخرون (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية، الحريري للطباعة، القاهرة.
- ١٧ عطا محمود عبد الدامى (٢٠٠٣). تحديد الاحتياجات التدريبية للإدارة العليا في ظل ظروف الخصخصة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ١٨ عقلة محمد المبيضين وأسامة محمد جرادات (٢٠٠١). التدريب الإداري الموجه بالأداء، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ١٩ غادة نبيل محمد إبراهيم جمال الدين (٢٠١٩). تحليل مضمون البرامج التدريبية لمديري بعض الهيئات الرياضية في ضوء الاحتياجات الوظيفية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا.
- ٢٠ محمد أحمد محمود سنبل (٢٠١٤). استراتيجية مقترحة لتطوير الأداء الإداري بمديرية الشباب والرياضة بالإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة الإسكندرية.
- ٢١ محمود أحمد عبدالفتاح (٢٠١٣). تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٢٢ محمود عبد الفتاح رضوان (٢٠١٢). إدارة المواهب في المنظمة، المجموعة العربية للتدريب والنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢٣ مريم محمد العبار (٢٠٠٢). تقويم فعالية برامج التدريب الإداري بالوزارات الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

- ٢٤ نهاد محمد عادل (٢٠٠٥). تقويم التدريب الإداري للأخصائيين الرياضيين بمراكز شباب محافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، بنات جامعة الإسكندرية.
- ٢٥ وائل إسماعيل السيد البدوي (٢٠١١). برنامج تنمية الإدارية للقائمين بتدريس التربية الرياضية غير المتخصصين بالمرحلة الابتدائية بمحافظة البحيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.
- ٢٦ وليم تريسي (٢٠٠٤). تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة سعد الجبالي، معهد الإدارة العامة، الإدارة العامة للبحوث، الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 27- *Dessler, G, (2005). Human resource Management ,New Jersey: Prentice Hall.*
- 28- *Huisman, K., Martinez, J., & Wilson, C. (2005). Training police officers on domestic violence and racism: Challenges and strategies. Violence Against Women, 11(6), 792-821.*
- 29- *Jim Fuller (1999). Jeanne Farrington from Training TO Performance Impovement – Jossy Basspfeiffer – United States of America.*
- 30- *Kelley, D. R. (2004). Quality control in the administration of sport management internships. Journal of Physical Education, Recreation & Dance, 75(1), 28-30.*
- 31- *Mutwiri betty (2005). Building the next generation of leaders: an evaluation of the city of saskatoons management development program,royal roads university,Canada , p352.*
- 32- *Payne, B. (2008). Domestic Violence and criminal Justice Training Needs of Soial Services Workers " Journal of Criminal Justice , Vol.*
- 33- *Raymond A. (1999). Noe- Employee training and development Mc Graw Hill companies united states of America.*