

## ” المهارات والخبرات الواجب توافرها في الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ”

أ.د / يحيى فكرى محروس (\*)  
 أ.م.د / ثروت محمد أبو السبح (\*\*)  
 الباحث / أحمد مصطفى حسن (\*\*\*)

هدفت الدراسة هي التعرف على المهارات والخبرات الواجب توافرها في الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ، وقام الباحثين باستخدام المنهج الوصفى باستخدام أسلوب الدراسات المسحية ، وتم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية الطبقية من جميع المستويات الإدارية بكل من الهيكل التنظيمى لجامعة طنطا وكذلك إدارة رعاية الطلاب بجامعة طنطا وكلياتها التابعة لها ، وبلغ عددهم (٢٠٠) فرداً ، وتم تقسيمهم إلى عدد (٣٠) فرد لإيجاد المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان " صدق – ثبات " ، وعدد (٢٠) فرد لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد (١٥٠) فرد لإجراء التطبيق النهائى لإستمارة الإستبيان ، وكان أهم النتائج التى توصل إليها الباحثين هي :

- المتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى بالجامعة هي العمل على بث الروح الرياضية بين الطلاب واكتشاف مواهب الطلاب وقدراتهم ومهاراتهم وصلقلها وتشجيعها والعمل على تشجيع مزاوله الرياضة بينهم والعمل على تنمية القيم الروحية والأخلاقية والوعى الوطنى والقومى بين الطلاب والاشتراك فى وضع خطة تنفيذ برامج النشاط الرياضى للطلاب .
- الإحتياجات الإدارية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة هي كيفية تعديل الأهداف وتطويرها بإدارة رعاية الشباب واستغلاله الأمثل للأجهزة والأدوات الرياضية ، واستخدام الأساليب الحديثة فى فن القيادة ، وأن يتعرف الأساليب الحديثة فى عملية تحفيز الطلاب لممارسة الأنشطة الرياضية ، والقدرة على تحليل وتطوير الهيكل التنظيمى بإدارة رعاية الشباب .
- القدرات المهنية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة هي القدرة على استخدام أساليب القيادة والمتابعة الملائمة لإدارة رعاية الشباب ، واستخدام الأساليب الحديثة فى مهارة تقييم أداء الأخصائين ، ويتعرف على الجديد فى كيفية صنع القرار .
- المواصفات الشخصية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة هي الضبط الانفعالى والاهتمام الشخصى برعاية الآخرين واحترام وتقدير الأفراد ، والمرونة فى متابعته للأنشطة الطلابية ، والعدالة والنزاهة فى تقاريره .

### - الكلمات الدالة :

الإحتياجات الإدارية - القدرات المهنية – المواصفات الشخصية - المتطلبات الوظيفية .

(\*) أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة والترويج الرياضى بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا .

(\*\*) أستاذ مساعد بقسم الإدارة والترويج الرياضى بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا .

(\*\*\*) باحث بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية - جامعة طنطا .

## " The skills and experience that must be available in the sports specialist at the university to carry out his job careers "

**Prof.Dr. Yahia Fikry Mahrous**

**Prof.Dr. Tharwat Mohamed Abo Al-Sebah**

**Researcher. Ahmed Mostafa Hassan**

The study aimed to identify the skills and experiences that must be available in the sports specialist at the university to carry out his job duties, and the researchers used the descriptive approach using the method of survey studies. And its affiliated colleges, and their number reached (200) individuals, and they were divided into (30) individuals to find the scientific coefficients of the questionnaire form "truth-reliability", (20) individuals to conduct the exploratory study, and (150) individuals to conduct the final application of the questionnaire form, The most important findings of the researchers were :

- The functional requirements of the sports specialist at the university are working to spread sportsmanship among students, discovering students' talents, abilities, and skills, refining and encouraging them, working to encourage the practice of sports among them, working to develop spiritual and moral values, and national and national awareness among students, and participating in setting a plan to implement sports activity programs for students.
- The administrative needs that must be met in the sports specialist at the university are how to modify and develop goals in the Youth Welfare Department and make the best use of sports equipment and tools, and the use of modern methods in the art of leadership, and to recognize modern methods in the process of motivating students to practice sports activities, and the ability to analyze and develop the organizational structure in the Welfare Department Young .
- The professional capabilities that must be available in the sports specialist at the university are the ability to use appropriate leadership and follow-up methods for the management of youth care, and the use of modern methods in the skill of evaluating the performance of specialists, and learn about the new in how decision-making.
- The personal specifications that must be available in the university sports specialist are emotional control, personal interest in caring for others, respect and appreciation for individuals, flexibility in his follow-up of student activities, and fairness and integrity in his reports.

### - Key words :

Administrative needs - Professional abilities - Personal specifications - Functional requirements.

## ” المهارات والخبرات الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ”

### - مقدمة ومشكلة البحث :

كل المؤسسات ومنها الجامعات تحتاج إلى أفراد مدربين ومؤهلين لتنفيذ الأنشطة التي يجب القيام بها فإذا توفرت هذه الشروط في العاملين فهناك حاجة إلى التدريب بشكل متواصل لدعم المؤسسات ، أما في حالة عدم توافر هذه الشروط وهو ما يحدث غالباً فيكون من الضروري رفع مستوى مهارات العاملين وزيادة قدراتهم على التوائم مع الأعمال المطلوبة منهم ، فالتدريب بالتالى هو عملية تهدف إلى سد النقص فى المهارات القديمة وإكساب العامل مهارات جديدة .

ويرى كلاً من كمال الدين عبد الرحمن درويش وأمين أنور الخولى (٢٠٠٤م) انه من الضروري لاي مؤسسة تحرص على استمرار تقدمها أن تقوم بعملية تقويم مستمرة لكافة نواحي العمل بها حيث أن التقويم وبرامجه أصبح فى العصر الحديث قرينا لكل العمليات التي تضطلع بها المؤسسات التربوية وذلك لانه لا يمكن معرفة اسباب ما يتحقق من نجاح او ما يمكن مقابله من معوقات وبالتالي لا يمكن القيام بالتطوير . ( ١٣ : ٢٩٧ )

ويؤكد كلاً من حسن أحمد الشافعى وإبراهيم محمود عبد المقصود (٢٠٠٣م) على أن تقويم الاداء بالادارة الرياضية مهم جدا أن تكون عملية مستمرة طوال العام حتى يتم المتابعة والتنفيذ ومراقبة النتائج وذلك لاكتشاف أى نقصان وانحراف فى حينه . ( ٤ : ٢٤ )

وتشير راوية محمد حسن (٢٠٠٢م) أن التدريب هو عملية تعلم تتضمن إكتساب مهارات ومفاهيم وقواعد وإتجاهات لزيادة وتحسين أداء الفرد ، وتقع المسئولية الأولى لتدريب الفرد الجديد بصفة على المدير المباشر للفرد . ( ٥ : ٢٥ )

كما يتفق كلاً من يوسف القبلان (٢٠٠٠م) ، أحمد سيد ماهر (٢٠٠١م) أن التدريب الإدارى بصفة خاصة هو عملية تصمم بمساعدة الأفراد العاملين على إكتساب المعرفة والمهارات الحالية والمقبلة لتطوير ورفع قدراتهم لتطوير أدائهم لواجبات الوظائف التي يشغلونها . ( ٢٧ : ٧٨ ) ( ١ : ٣٣ )

ويرى عز الدين الحسينى (٢٠٠٤م) أن الجامعات كمؤسسات رسمية تحتل مكانة كبيرة فى المجتمعات المعاصرة وتمثل الخطوة الأولى فى أى مجال من مجالات النشاط الإنسانى ، كما أنها تعد من بين المؤسسات الاجتماعية والثقافية الأكثر أهمية والتي يقع على عاتقها العبء الأكبر فى إعداد الفرد وتزويده بكافة الخبرات التي تؤهله للنجاح فى حياته العملية وهى المرحلة النهائية فى التعليم النظامى . ( ١٠ : ٤٥ )

وتعتبر الجامعة من المؤسسات التي يكون بها برامج مختلفة للتدريب الإدارى فقد تفتقر إلى وجود مثل هذه البرامج وهذا ما لاحظته الباحثين من خلال خبرتهم وعمل الباحث الثالث كأخصائى رياضى بها حيث أن جميع برامج التدريب الإدارى عبارة عن مجموعة من الموضوعات الثابتة كل عام والتي يتم تنفيذها عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، كما أن هذه البرامج يتم تطبيقها بصورة قليلة فى حين أن برامج التدريب الإدارى متعددة ومتنوعة ومستمرة .

كما لاحظ الباحثين من خلال خبرتهم وعمل الباحث الثالث كأخصائى رياضى بالجامعة أن مجال العمل فى الهيئات الرياضية عامة ورعاية الشباب بالجامعة خاصة تحتاج من الأخصائى الرياضى معرفة الكثير من المهارات الفنية والعديد من المعلومات والإجراءات الإدارية والفنية والمالية التي تزيد من درجة إجادة واجبات وظيفته الإدارية بجانب النواحي الفنية فى جميع المجالات والأنشطة المرتبطة بالنشاط الرياضى .

ونتيجة لعدم معرفته للكثير من النواحي الإدارية والفنية والمالية المرتبطة بالواقع الفعلي لعمله قد يكون عرضة لإرتكاب العديد من المخالفات الإدارية والمالية التي تسبب كثير من المعوقات في أدائه لعمله المكلف به سواء من رؤسائه أو زملائه وبالتالي تسهم في إهتزاز مكانته في العمل وتعمل على ضعف مستواه الفني الذي ينعكس بدوره على قدرته الإدارية في إدارته للأنشطة المرتبطة بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة .

ولقد أجريت العديد من الدراسات في التدريب الإداري كدراسة أسامة أحمد إمام (٢٠٠٩م) (٢) بعنوان "تقويم برامج التدريب الإداري للأخصائيين الرياضيين في ضوء متطلبات العمل" ، ودراسة سيامند جلال حمد (٢٠١٤م) (٧) بعنوان "برامج تدريب إداري لتنمية الموارد البشرية لإختصاصي التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كردستان - العراق" ، ودراسة عمرو محمود البنا (٢٠١٦م) (١٢) بعنوان "برامج تدريب إداري مقترحة لمدرسي وموجهي التربية الرياضية لذوى الاحتياجات الخاصة بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية" ، ودراسة وائل محمد الصغير (٢٠١٧م) (٢٦) بعنوان "خطة مقترحة لتطوير وحدة التدريب الإداري للعاملين بالنشاط الرياضي في جامعة جنوب الوادي" ، ودراسة عبد المتعال محمد خطاب (٢٠١٩م) (٩) بعنوان "تصميم برامج تدريب وتنمية إدارية مقترحة لمعلمي وموجهي التربية الرياضية بمحافظة البحيرة" ، ودراسة رشا أحمد أبو زيد (٢٠٢٠م) (٦) بعنوان "برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الإدارية للمدربين بمراكز اللياقة البدنية" ، إلا أنه لم تنطرق أى من الدراسات السابقة إلى البحث في "المهارات والخبرات الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية" ، مما دعا الباحثين إلى ضرورة إجراء البحث الحالي حيث أن برامج التدريب الإداري بجامعة طنطا غير متخصصة بالمتطلبات الوظيفية للأخصائي الرياضي بالجامعة وتحتاج إلى تقويم .

#### - أهمية البحث :

ترجع الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كونها قد تكون إضافة جديدة في مجال الدراسات وخاصة العربية التي تناولت الإحتياجات الإدارية والقدرات المهنية والمواصفات الشخصية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ، مما يوفر للباحثين والرياضيين معلومات وبيانات عن المهارات والخبرات الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي ، وكذلك معلومات عن المتطلبات الوظيفية ، جامعة طنطا .

#### - هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على المهارات والخبرات الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ، وذلك من خلال التعرف على :

- ١- المتطلبات الوظيفية للأخصائي الرياضي بالجامعة .
- ٢- الإحتياجات الإدارية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية .
- ٣- القدرات المهنية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية .
- ٤- المواصفات الشخصية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية .

#### - تساؤلات البحث :

- ١- ما هي المتطلبات الوظيفية للأخصائي الرياضي بالجامعة ؟ .
- ٢- ما هي الإحتياجات الإدارية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ؟ .
- ٣- ما هي القدرات المهنية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ؟ .
- ٤- ما هي المواصفات الشخصية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ؟ .

#### - الكلمات الدالة :

الإحتياجات الإدارية - القدرات المهنية - المواصفات الشخصية - المتطلبات الوظيفية .

- إجراءات البحث :
- منهج البحث :
- قام الباحثين بإستخدام المنهج الوصفي بإستخدام أسلوب الدراسات المسحية لملائمته لطبيعة البحث .
- مجتمع البحث :
- يتمثل مجتمع البحث فى جميع المستويات الإدارية بكل من الهيكل التنظيمى بجامعة طنطا وعددهم (٣٠٠) فرداً متمثلاً فى :

  - ١ - رئيس جامعة طنطا .
  - ٢ - نواب رئيس جامعة طنطا .
  - ٣ - عمداء كليات جامعة طنطا .
  - ٤ - وكلاء الكليات بجامعة طنطا .
  - ٥ - مدير الإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة طنطا .
  - ٦ - مدراء اللجان العليا بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة طنطا .
  - ٧ - الإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب جامعة طنطا .
  - ٨ - رؤساء أقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا .
  - ٩ - الأخصائيين والإداريين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا .

### - عينة البحث :

إختار الباحثين عينة البحث بالطريقة العمدية التطبيقية من جميع المستويات الإدارية بكل من الهيكل التنظيمى لجامعة طنطا وكذلك إدارة رعاية الطلاب بجامعة طنطا وكلياتها التابعة لها ، وبلغ عددهم (٢٠٠) فرداً بنسبة ٦٦,٦٦ % من إجمالى مجتمع البحث البالغ عدده (٣٠٠) فرد ، وقد قام الباحثين بتقسيمهم إلى عدد (٣٠) فرد لإيجاد المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان " صدق - ثبات " ، وعدد (٢٠) فرد لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد (١٥٠) فرد لإجراء التطبيق النهائى لإستمارة الإستبيان ، ويوضح جدول رقم (١) يوضح توصيف وتوزيع مجتمع وعينة البحث

جدول (١)  
توصيف وتوزيع مجتمع وعينة البحث

المجموع	عينة الدراسة الأساسية	عينة الدراسة الإستطلاعية	عينة المعاملات العلمية	مجتمع البحث	توزيع عينة البحث
					تصنيف عينة البحث
١	١	-	-	١	رئيس جامعة طنطا
٢	٢	-	-	٣	نواب رئيس جامعة طنطا
٦	٥	١	-	١٤	عمداء كليات جامعة طنطا
١٨	١٦	٢	-	٤٢	وكلاء الكليات بجامعة طنطا
١	١	-	-	١	مدير إدارة رعاية الطلاب بجامعة طنطا
٥	٣	١	١	٧	مدراء اللجان العليا بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة طنطا
٣٩	٢٩	٤	٦	٧٠	الإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب جامعة طنطا
١٣	٨	٢	٣	١٤	رؤساء أقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا
١١٥	٨٥	١٠	٢٠	١٤٨	الأخصائيين والإداريين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا
٢٠٠	١٥٠	٢٠	٣٠	٣٠٠	الإجمالى

### - أدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحثين فى جمع بيانات البحث إستمارة إستبيان من تصميم الباحثين وقد إتبع الخطوات التالية فى إعدادها :

- ١- القراءات النظرية للمراجع العلمية والبحوث والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .
- ٢- إقتراح المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان - مرفق رقم (٢) .
- ٣- عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء .
- ٤- إقتراح عدد من العبارات لكل محور من محاور الإستمارة - مرفق رقم (٣) .
- ٥- عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء .
- ٦- صياغة الصورة النهائية لإستمارة الإستبيان - مرفق رقم (٤) .

### - المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :

#### أولاً : صدق إستمارة الإستبيان :

قام الباحثين بحساب معامل الصدق لإستمارة الإستبيان عن طريق كلٍ من صدق المحكمين وصدق الإتساق الداخلى .

#### أ- صدق المحكمين لإستمارة الإستبيان :

إستخدم الباحثين صدق المحكمين بعرض إستمارة الإستبيان الخاصة بتقويم برامج التدريب الإدارى للأخصائى الرياضى بجامعة طنطا فى ضوء المتطلبات الوظيفية على عدد (١٠) خبراء - مرفق رقم (١) - وقد حدد الباحثين شروط إختيار الخبير كما يلى :

- أن يكون عضو هيئة تدريس من كليات التربية الرياضية بأقسام الإدارة الرياضية .
- ألا تقل عدد سنوات خبرته عن ١٠ سنوات .
- يفضل أن يكون له إرتباط بالعمل فى القطاع النوعى .

وذلك بغرض التحقق من أن الإستمارة تقيس بالفعل الهدف الذى وضعت من أجله ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢٢/٣/١٩م إلى ٢٠٢٢/٤/٢١م وقد تفضلوا بإبداء رأى سواء بالتعديل أو الحذف أو الإضافة إلى أن إنتهت الإستمارة إلى صورتها النهائية الحالية - مرفق رقم (٤) - وقد إتبع الباحثين الخطوات التالية :

أولاً : إقتراح الباحثين المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان وعددها (٤) محاور - مرفق رقم

(٢) - وهى :

- ١- المتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى بالجامعة .
- ٢- الإحتياجات الإدارية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية .
- ٣- القدرات المهنية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية .
- ٤- المواصفات الشخصية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية .

وقد تم عرض المحاور الإفتراضية على السادة الخبراء وذلك لإضافة أو حذف أو تعديل أى محور من تلك المحاور مستخدماً فى ذلك مقياس ثنائى التقدير (مناسب - غير مناسب)، وجاء رأى السادة الخبراء حول مناسبة محاور إستمارة الإستبيان كما هو موضح بجداول رقم (٢) .

### جدول (٢)

#### آراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان

ن = ١٠

م	المحور	مناسب		غير مناسب		النسبة المئوية
		ك	%	ك	%	
١	المتطلبات الوظيفية	٩	٩٠,٠٠%	١	١٠,٠٠%	٩٠,٠٠%
٢	الإحتياجات الإدارية	١٠	١٠٠,٠٠%	-	٠,٠٠%	١٠٠,٠٠%
٣	القدرات المهنية	١٠	١٠٠,٠٠%	-	٠,٠٠%	١٠٠,٠٠%

٤	الموصفات الشخصية	١٠	١٠٠,٠٠%	-	٠,٠٠%	١٠	١٠٠,٠٠%
---	------------------	----	---------	---	-------	----	---------

يوضح جدول رقم (٢) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان حيث تراوحت الآراء ما بين (٩٠,٠٠% - ١٠٠,٠٠%) وقد إرتضى الباحثين بالمحاور التي حصلت على نسبة مئوية قدرها ٧٠,٠٠% فأكثر .

ثانياً : قام الباحثين بصياغة مجموعة من العبارات بكل محور حيث بلغ عدد العبارات (٣٤) عبارة تم عرضها على السادة الخبراء لإبداء الرأي فيها - مرفق رقم (٣) - ويوضح الجدول رقم (٣) آراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان .

## جدول (٣)

آراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان

ن = ١٠

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الاول	
م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %
١	١٠٠,٠٠	٢٠	٩٠,٠٠	٩	٩٠,٠٠	١	١٠٠,٠٠
٢	١٠٠,٠٠	٢١	١٠٠,٠٠	١٠	١٠٠,٠٠	٢	١٠٠,٠٠
٣	٥٠,٠٠	٢٢	١٠٠,٠٠	١١	٨٠,٠٠	٣	٩٠,٠٠
٤	١٠٠,٠٠	٢٣	٣٠,٠٠	١٢	١٠٠,٠٠	٤	٨٠,٠٠
٥	٩٠,٠٠	٢٤	١٠٠,٠٠	١٣	١٠٠,٠٠	٥	١٠٠,٠٠
٦	٨٠,٠٠	٢٥	١٠٠,٠٠	١٤	١٠٠,٠٠	٦	٩٠,٠٠
٧	١٠٠,٠٠	٢٦	٩٠,٠٠	١٥	٩٠,٠٠	٧	١٠٠,٠٠
٨	١٠٠,٠٠	٣٤		١٦	١٠٠,٠٠	٨	٨٠,٠٠
				١٧	٤٠,٠٠		
				١٨	٦٠,٠٠		
				١٩	١٠٠,٠٠		

يوضح جدول رقم (٣) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان ويتضح تراوح النسبة المئوية للعبارات ما بين (٣٠,٠٠% - ١٠٠%) وقد إرتضى الباحثين بالعبارات التي حصلت على أهمية نسبية قدرها ٧٠% فأكثر ، والجدول رقم (٤) يوضح العبارات المستبعدة وأرقامها من قبل السادة الخبراء وتم حذفها من إستمارة الإستبيان ، وقد بلغ عدد العبارات التي تم حذفها عدد (٤) عبارات .

## جدول (٤)

العبارات المستبعدة وأرقامها وفقاً لآراء السادة الخبراء فى إستمارة الإستبيان

المحور	رقم العبارة	العبارات
الثاني	١٧	قياس الأداء ومقارنته بالمعايير الموضوعية
	١٨	تصحيح الانحرافات التي تمت عن المعايير الموضوعية
الثالث	٢٣	التطور المستمر في فن كتابة التقارير
الرابع	٢٩	ان يتصف بالصدق والامانة والموضوعية في تسجيل تقريره المرفوع إلى الرئيس الأعلى

والجدول رقم (٥) يوضح العبارات المعدلة وأرقامها قبل وبعد التعديل وفقاً لآراء السادة الخبراء في إستمارة الإستبيان ، وقد بلغ عدد العبارات التي تم إعادة صياغتها عدد عبارة واحدة .

### جدول (٥)

العبارات المعدلة وأرقامها قبل وبعد التعديل وفقاً لآراء السادة الخبراء في إستمارة الإستبيان

المحور	رقم العبارة قبل التعديل	العبارات قبل التعديل	رقم العبارة بعد التعديل	العبارات بعد التعديل
الأول	٧	متابعة صيانة المنشآت الرياضية وتحديث إماكنيتها	٧	الإشراف على إنشاء وصيانة المنشآت الرياضية وتزويدها بالإمكانات وتقدير احتياجاتها

والجدول رقم (٦) يوضح العدد المبدئي للعبارات وعدد العبارات المستبعدة وأرقامها وعدد العبارات المعدلة وأرقامها والعدد النهائي للعبارات بالإستمارة الإستبيان .

### جدول (٦)

العدد المبدئي للعبارات وعدد العبارات المستبعدة وأرقامها وعدد العبارات المعدلة وأرقامها والعدد النهائي للعبارات بالإستمارة الإستبيان

م	المحور	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	عدد العبارات المعدلة	أرقام العبارات المعدلة	العدد النهائي للعبارات
١	المتطلبات الوظيفية	٨	-	-	١	٧	٨
٢	الإحتياجات الإدارية	١١	٢	١٧ ، ١٨	-	-	٩
٣	القدرات المهنية	٧	١	٢٣	-	-	٦
٤	المواصفات الشخصية	٨	١	٢٩	-	-	٧
	الإجمالي	٣٤	٤	-	١	-	٣٠

ويتضح من الجدول رقم (٦) أن العدد المبدئي للعبارات (٣٤) وتم إستبعاد (٤) عبارات ليصبح العدد النهائي لعبارات الإستبيان (٣٠) عبارة .

### ب- صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان :

قام الباحثين بحساب معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان عن طريق تطبيق الإستبيان على مجموعة من مدراء اللجان العليا والإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة طنطا ورؤساء الأقسام والأخصائيين والإداريين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا وعددهم (٣٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث ، وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الإستبيان وقد تم ذلك بحساب معاملات الإرتباط بين كل عبارة ومجموع المحور وبين كل عبارة والمجموع الكلي للمحور وبين مجموع المحور والمجموع الكلي للمحور ، وذلك في الفترة من ٢٠٢٢/٥/١٤م إلى ٢٠٢٢/٥/٢٦م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط ، والجدول التالي يوضح معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان .

### جدول (٧)

صدق الإتساق الداخلي بين العبارة ومجموع المحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمحاور إستمارة الإستبيان

ن = ٣٠

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع		
م	العبارة مع	العبارة مع	م	العبارة مع	العبارة مع	م	العبارة مع	العبارة مع	م	العبارة مع	العبارة مع



المحور	المجموع	المحور	المجموع	المحور	المجموع	المحور	المجموع	المحور	المجموع
١	٠,٨٣	٩	٠,٨٦	١٨	٠,٨٢	٢٤	٠,٨٨	٣٠	٠,٨٤
٢	٠,٨٩	١٠	٠,٨٢	١٩	٠,٨٨	٢٥	٠,٨٣	٣١	٠,٨٧
٣	٠,٨٠	١١	٠,٨١	٢٠	٠,٨٤	٢٦	٠,٨٨	٣٢	٠,٩٢
٤	٠,٨٨	١٢	٠,٩١	٢١	٠,٨٠	٢٧	٠,٨٣	٣٣	٠,٨٩
٥	٠,٩٢	١٣	٠,٨٧	٢٢	٠,٨٤	٢٨	٠,٨٦	٣٤	٠,٩١
٦	٠,٩١	١٤	٠,٨٣	٢٣	٠,٨٤	٢٩	٠,٨٨	٣٥	٠,٨٢
٧	٠,٨٠	١٥	٠,٨٦			٣٠	٠,٨٩		٠,٨٥
٨	٠,٩١	١٦	٠,٨٤						
		١٧	٠,٨٨						

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح جدول رقم (٧) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة ومجموع المحور حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨٠ - ٠,٩٢) ، وبين العبارة والمجموع الكلي للمحاور حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٧٦ - ٠,٩٢) مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

### جدول (٨)

صدق الإتساق الداخلي بين مجموع المحور والمجموع الكلي لمحاور إستمارة الإستبيان

ن = ٣٠

م	المحور	معامل الارتباط
١	المتطلبات الوظيفية	٠,٨٤٣
٢	الإحتياجات الإدارية	٠,٨٧٤
٣	القدرات المهنية	٠,٩١٧
٤	المواصفات الشخصية	٠,٨٧٣

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح جدول رقم (٨) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي، وبين مجموع الأبعاد وبين المجموع الكلي لمحاور إستمارة الإستبيان حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨٤٣ - ٠,٩١٧) مما يشير إلى صدق إستمارة الإستبيان وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ .

ثانياً : ثبات إستمارة الإستبيان :

أ- حساب معامل الثبات عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest :

قام الباحثين بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest حيث تم تطبيق الإستمارة على مجموعة من مدراء اللجان العليا والإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة طنطا ورؤساء الأقسام والأخصائيين والإداريين بأقسام رعاية الشباب بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا وعددهم (٣٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث ، وقد قام الباحثين بإجراء التطبيق الأول في الفترة من ٢٠٢٢/٥/١٤م إلى ٢٠٢٢/٥/٢٦م ، كما قام الباحثين بإجراء إعادة التطبيق في الفترة من ٢٠٢٢/٦/١١م إلى ٢٠٢٢/٦/٢٣م ، وكان الفاصل الزمني بين التطبيقين أكثر من (١٥) يوم ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط ، وقد تم ذلك بإستخدام معادلة سبيرمان للرتب ، والجدول رقم (٩) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور إستمارة الإستبيان .

### جدول (٩)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان

ن = ٣٠

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٨٨	٩	٠,٨٧	١٨	٠,٨٦	٢٤	٠,٨٧
٢	٠,٨٩	١٠	٠,٨٨	١٩	٠,٨٧	٢٥	٠,٨٩

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
٣	٠,٩٠	١١	٠,٨٤	٢٠	٠,٨٣	٢٦	٠,٨٨
٤	٠,٨٧	١٢	٠,٨٥	٢١	٠,٨٤	٢٧	٠,٩٢
٥	٠,٨٨	١٣	٠,٩١	٢٢	٠,٩١	٢٨	٠,٨٢
٦	٠,٨٤	١٤	٠,٩٣	٢٣	٠,٨٩	٢٩	٠,٩٠
٧	٠,٨٥	١٥	٠,٨٥			٣٠	٠,٨٨
٨	٠,٩١	١٦	٠,٨٧				
		١٧	٠,٩٠				

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح جدول رقم (٩) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لإستمارة الإستبيان حيث تراوح معامل الارتباط ما بين ( ٠,٨٢ - ٠,٩٣ ) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات إستمارة الإستبيان .

ب- حساب معامل الثبات بإستخدام معامل ألفا كرونباخ :  
إستخدم الباحثين معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل ثبات إستمارة الإستبيان ، والجدول رقم (١٠) يوضح ذلك .

#### جدول (١٠)

معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان

ن = ٣٠

معامل الفا	
٠,٨٤٧	
المحور	م
المتطلبات الوظيفية	١
الإحتياجات الإدارية	٢
القدرات المهنية	٣
المواصفات الشخصية	٤

يوضح جدول رقم (١٠) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عبارات كل محور من إستمارة الإستبيان واجمالي عبارات الإستبيان لبيان معامل الارتباط الكلى ، حيث حقق معامل ألفا كرونباخ معاملات ارتباط تراوحت ما بين ( ٠,٨٣٨ - ٠,٨٤٢ ) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير الى ثبات إستمارة الإستبيان .

#### - الدراسة الإستطلاعية لإستمارة الإستبيان :

قام الباحثين بإجراء الدراسة الإستطلاعية على مجموعة قوامها (٢٠) فرداً ممثلة لمجتمع البحث من عمداء ووكلاء الكليات بجامعة طنطا ومدراء اللجان العليا والإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة طنطا ورؤساء الأقسام والأخصائيين والإداريين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢٢/٧/١٦م إلى ٢٠٢٢/٧/٢٧م علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب الدراسة الإستطلاعية فقط ، وكان الهدف من إجراء الدراسة الإستطلاعية التعرف على الآتى :

- مدى فهم عينة البحث للعبارات التى تتضمنها إستمارة الإستبيان .
- التعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافئها .
- التعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان .
- تدريب المساعدين على كيفية تطبيق الإستبيانات وتفرغ البيانات .

#### وقد أسفرت نتائج الدراسة الإستطلاعية عما يلى :

- فهم عينة البحث للعبارات التى يتضمنها الإستبيان حيث لم يبدر من أى منهم الإستفسار عن أى عبارات من عبارات الإستبيان .

- تم التعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان بحساب الزمن الذى إستغرقتة عينة الدراسة الإستطلاعية فى الإجابة على عبارات إستمارة الإستبيان وكان يتراوح الزمن ما بين ٤٥ إلى ٥٠ دقيقة .

#### - الدراسة الأساسية لإستمارة الإستبيان :

##### أولاً : تطبيق إستمارة الإستبيان :

بعد التأكد من توافر كافة الشروط العلمية والإدارية لإستمارة الإستبيان لجمع آراء العينة قام الباحثين بتطبيق إستمارة الإستبيان على مجموعة من رئيس جامعة طنطا ونواب رئيس جامعة طنطا ، وعمداء وكلاء الكليات بجامعة طنطا ، ومدير إدارة رعاية الطلاب بجامعة طنطا ومدراء اللجان العليا والإداريين والأخصائيين بالإدارة العامة لرعاية الطلاب بجامعة طنطا ، ورؤساء الأقسام والأخصائيين والإداريين بأقسام رعاية الشباب بكليات جامعة طنطا ، وعددهم (١٥٠) فرداً وذلك فى الفترة من ٢٠٢٢/٨/١٣م إلى ٢٠٢٢/٩/٢٩م مع مراعاة التأكيد على أفراد العينة بأهمية إستجاباتهم وأنها تُجمع فقط من أجل البحث العلمى لإزالة أى مخاوف قد تقلل من تفاعلهم فى الإجابة على الإستبيان .

**ثانياً : تفرغ بيانات إستمارة الإستبيان :**

بعد إنتهاء عملية التطبيق قام الباحثين بجمع الإستمارات متكاملة الإستجابات وتم تفرغ البيانات فى كشوف التفرغ المعدة لذلك ، وإستخدم الباحثين فى تصحيح الإستبيان طريقة ليكرت بالتقدير ثلاثى التقدير وذلك بعد موافقة السادة الخبراء عليها والسادة المشرفين على البحث ، وكانت إستجابات الإستبيانات وفقاً لتقدير ثلاثى على النحو التالى :

- ( نعم ) وتقدر لها ثلاث درجات .
- ( إلى حد ما ) وتقدر لها درجتان .
- ( لا ) وتقدر لها درجة واحدة .

وبذلك تكون الدرجة الكلية لإستمارة الإستبيان تساوى ( ٩٠ ) درجة والدرجة الصغرى لتلك الإستمارة تساوى ( ٣٠ ) درجة ، ثم قام الباحثين برصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها لإجراء المعالجة الإحصائية بما يتماشى ويتناسب مع أهداف البحث .

**- المعالجات الإحصائية المستخدمة :**

إستخدم الباحثين المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائى SPSS وكانت كالتالى :

- المتوسط الحسابى .
- النسبة المئوية .
- الوزن النسبى .
- الأهمية النسبية .
- معامل الارتباط .
- معامل الصدق ( صدق الإتساق الداخلى ) .
- معامل الثبات ( التطبيق وإعادة التطبيق ( Test – Retest ) .
- معامل الثبات ( ألفا كرونباخ ) .
- إختبار كاً .

- عرض ومناقشة النتائج :  
أولاً : عرض ومناقشة نتائج المحور الأول الخاص بالمتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى بالجامعة :

## جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والأهمية النسبية وقيما كاً لآراء عينة البحث فى المحور الأول الخاص بالمتطلبات الوظيفية

ن = ١٥٠

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	كأ
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	العمل على بث الروح الرياضية بين الطلاب والعمل على تشجيع مزاوله الرياضة بينهم	١٣٢	٨٨,٠٠٠	١٣	٨,٦٦٧	٥	٣,٣٣٣	٤٢٧	٩٤,٨٨٩	٢٠٢,٣٦٠
٢	تنظيم المباريات والمسابقات والبطولات والمهرجانات الرياضية	١٤٨	٩٨,٦٦٧	٢	١,٣٣٣	٠	٠,٠٠٠	٤٤٨	٩٩,٥٥٦	٢٨٨,١٦٠
٣	المشاركة فى تنظيم السجلات الخاصة بالتحكيم وتسجيل نتائج المباريات	١٠٥	٧٠,٠٠٠	٤٥	٣٠,٠٠٠	٠	٠,٠٠٠	٤٠٥	٩٠,٠٠٠	١١١,٠٠٠
٤	الإشتراك فى وضع خطة تنفيذ برامج النشاط الرياضى للطلاب	٩٩	٦٦,٠٠٠	٤١	٢٧,٣٣٣	١٠	٦,٦٦٧	٣٨٩	٨٦,٤٤٤	٨١,٦٤٠
٥	اكتشاف مواهب الطلاب وقدراتهم ومهاراتهم وصقلها وتشجيعها	٩٥	٦٣,٣٣٣	١٠	٦,٦٦٧	٤٥	٣٠,٠٠٠	٣٥٠	٧٧,٧٧٨	٧٣,٠٠٠
٦	تنمية القيم الروحية والأخلاقية والوعى الوطنى والقومى بين الطلاب وتعودهم على القيادة وإتاحة الفرص للتعبير المسنول عن أدائهم	٩٠	٦٠,٠٠٠	٤٠	٢٦,٦٦٧	٢٠	١٣,٣٣٣	٣٧٠	٨٢,٢٢٢	٥٢,٠٠٠
٧	الإشراف على إنشاء وصيانة المنشآت الرياضية وتزويدها بالإمكانيات وتقدير احتياجاتها	٢٤	١٦,٠٠٠	١٦	١٠,٦٦٧	١١٠	٧٣,٣٣٣	٢١٤	٤٧,٥٥٦	١٠٨,٦٤٠
٨	القيام بما يسند اليه من أعمال أخرى مماثلة	١١٤	٧٦,٠٠٠	٣٦	٢٤,٠٠٠	٠	٠,٠٠٠	٤١٤	٩٢,٠٠٠	١٣٥,٨٤٠

قيمة كاً الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من الجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دالة إحصائية لآراء عينة البحث فى جميع عبارات المحور الأول الخاص بالمتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى بالجامعة .

ويتضح من جدول رقم (١١) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى لآراء عينة البحث فى المحور الأول الخاص بالمتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى بالجامعة ، وأن قيمة كاً الجدولية عند مستوى معنوية

٠,٠٥ تساوى (٥,٩٩) أقل من قيمة كا<sup>٢</sup> المحسوبة والتي إنحصرت ما بين (٥٢,٠٠٠ : ٢٨٨,١٦٠) ، ومثلت العبارة رقم (٢) أعلى وزن نسبي (٤٤٨) وأكثر أهمية بنسبة ٩٩.٥٥٦ % بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (٧) أقل وزن نسبي (٢١٤) وأقل أهمية بنسبة ٤٧,٥٥٦ % مما يشير إلى قبول نتائج كل إستجابات العينة قيد البحث .

كانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) في العبارة رقم (٢) بنسبة ٩٨,٦٦٧ % وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٧) بنسبة ١٦,٠٠٠ % ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٣) بنسبة ٣٠,٠٠٠ % وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢) بنسبة ١,٣٣٣ % ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) في العبارة رقم (٧) بنسبة ٧٣,٣٣٣ % وكانت أقل نسبة في العبارات أرقام (٢, ٣, ٨) بنسبة ٠,٠٠٠ % .

أشارت نتائج العبارات أرقام (١, ٢, ٣, ٤, ٥, ٦, ٨) بالجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٩٨,٦٦٧, ٨٨,٠٠٠) ، على الترتيب .

وهذا يشير إلى أن هناك إتفاق بين عينة البحث نحو المتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى بجامعة طنطا تشمل العمل على بث الروح الرياضية بين الطلاب واكتشاف مواهب الطلاب وقدراتهم ومهاراتهم وصقلها وتشجيعها والعمل على تشجيع مزاوله الرياضة بينهم والعمل على تنمية القيم الروحية والأخلاقية والوعى الوطنى والقومى بين الطلاب وتدريبهم على النمط القيادى وإتاحة الفرص للتعبير المسئول عن أدائهم والاشتراك فى وضع خطة تنفيذ برامج النشاط الرياضى للطلاب ، وتنظيم المباريات والمسابقات والبطولات والمهرجانات الرياضية ، والمشاركة فى تنظيم السجلات الخاصة بالتحكيم وتسجيل نتائج المباريات ، والقيام بما يسند اليه من أعمال أخرى مماثلة .

وأشارت نتيجة العبارة رقم (٧) بالجدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) وبلغت قيمة النسبة المئوية لها (٧٣,٣٣٣) .

وهذا يشير أن هناك إتفاق على أن الإشراف على إنشاء وصيانة المنشآت الرياضية وتزويدها بالإمكانات وتقدير احتياجاتها ليست من المتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى بجامعة طنطا .

وفى هذا الصدد يشير **عصام بدوى حليم (٢٠٠١م)** إلى أهمية الوظيفة التنظيمية فى العملية الإدارية وتحديد المسئوليات والسلطات المختلفة من أعلى المستويات الى مستوى الوحدة التنفيذية تحديداً واضحا يضمن سلامة العلاقات التنظيمية بين هذه المستويات الإداية مما يسمح بمرونة العمل وتدفق المعلومات فى كافة الاتجاهات . ( ٥٤ : ٣٢ )

ويتفق ذلك مع دراسة **محمد صبحى حساين (٢٠٠١م)** والتي تشير الى أن التنظيم الجيد يعكس مجموعة من السمات فى التنظيم مثل ضرورة تحديد المهام واختصاصات العاملين .

( ١٦ : ٨١ )

ويشير **محمد سعيد سلطان (٢٠١١م)** إلى أن تقييم الأداء سياسة مهمة من سياسات الأفراد تقوم الإدارة بتخطيطها والإعداد لها والإشراف على تنفيذها ومراقبة نتائجها . ( ١٥ : ١٧ )

ويؤكد ذلك نتائج دراسة **وائل محمد الصغير (٢٠١٤م)** ( ٢٥ ) حيث يقوم المدير العام مع مديرى إدارات رعاية الشباب بكليات ومعاهد الجامعة بأعداد خطة الأنشطة الرياضية فى صورة برامج رياضية يمكن تنفيذها وتوضع خطة البرامج أنشطتها سنويا ومتكررة ولا تنفذ بأكملها .

ويرى الباحثين أن المديرين من وظيفتهم رسم السياسات العامة للأنشطة الرياضية بالجامعة وتنظيم العلاقات بين الجامعات والهيئات الشبابية الأخرى ، ويقوم فرد واحد من الإدارة العليا برسم سياسات الأنشطة الرياضية دون مشاركة أفراد من الإدارة الوسطى من مدراء إدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة كما أن الأغلبية لا يشتركون فى تنظيم العلاقات بين الجامعات والهيئات الشبابية الأخرى ، حيث أن تنظيم تلك العلاقات من اختصاص الإدارة العامة للعلاقات العامة بالجامعة ، وضرورة التعرف على إختصاصات

ومسئوليات العاملين بإدارات النشاط الرياضي ليساعد ذلك في تحديد الاحتياجات التدريبية المناسبة لمهامهم الوظيفية ، مشاركة مع الإدارة المالية والهندسية بالجامعة لأن تطوير المنشآت الرياضية بالجامعة يعد عمل جماعى ولا تستطيع أن تقوم به إدارة دون الإحتياج للتخصصات الأخرى .

ثانياً : عرض ومناقشة نتائج المحور الثانى الخاص بالإحتياجات الإدارية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية :

## جدول (١٢)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والأهمية النسبية وقيما كاً لآراء عينة البحث فى المحور الثانى الخاص بالإحتياجات الإدارية

ن = ١٥٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	كاً
		ك	%	ك	%	ك	%			
٩	كيفية تعديل الاهداف وتطويرها بإدارة رعاية الشباب	٩٣	٦٢,٠٠٠	٤٠	٢٦,٦٦٧	١٧	١١,٣٣٣	٣٧٦	٨٣,٥٥٦	٦٠,٧٦٠
١٠	كيفية التحديث فى وضع الخطط الرياضية بإدارة رعاية الشباب	٤٠	٢٦,٦٦٧	٩٢	٦١,٣٣٣	١٨	١٢,٠٠٠	٣٢٢	٧١,٥٥٦	٥٧,٧٦٠
١١	كيفية الاستغلال الأمثل للأجهزة والابوات الرياضية	٩٠	٦٠,٠٠٠	٤٠	٢٦,٦٦٧	٢٠	١٣,٣٣٣	٣٧٠	٨٢,٢٢٢	٥٢,٠٠٠
١٢	كيفية تحليل وتطوير الهيكل التنظيمى بإدارة رعاية الشباب	١٠٢	٦٨,٠٠٠	٣٤	٢٢,٦٦٧	١٤	٩,٣٣٣	٣٨٨	٨٦,٢٢٢	٨٥,١٢٠
١٣	كيفية التعرف على استخدام الاساليب الحديثة فى فن القيادة	٧٧	٥١,٣٣٣	٥٠	٣٣,٣٣٣	٢٣	١٥,٣٣٣	٣٥٤	٧٨,٦٦٧	٢٩,١٦٠
١٤	كيفية التعرف على الاساليب الحديثة فى عملية تحفيز الطلاب لممارسة الأنشطة الرياضية	٨٠	٥٣,٣٣٣	٤٨	٣٢,٠٠٠	٢٢	١٤,٦٦٧	٣٥٨	٧٩,٥٥٦	٣٣,٧٦٠
١٥	تدليل العقبات والمعوقات التى تعترض تنفيذ الخطة بإدارة رعاية الشباب	٩٣	٦٢,٠٠٠	٤١	٢٧,٣٣٣	١٦	١٠,٦٦٧	٣٧٧	٨٣,٧٧٨	٦١,٧٢٠
١٦	تقويم خطط النشاط الرياضى السابقة لعمل اتجاهات للخطة الجديدة فى ضوءها	٩٠	٦٠,٠٠٠	٤٨	٣٢,٠٠٠	١٢	٨,٠٠٠	٣٧٨	٨٤,٠٠٠	٦٠,٩٦٠
١٧	تقديم الوضع الحالى وتوصيل النتائج للمختصين من خلال بيانات دقيقة	٩٦	٦٤,٠٠٠	٤٣	٢٨,٦٦٧	١١	٧,٣٣٣	٣٨٥	٨٥,٥٥٦	٧٣,٧٢٠

قيمة كاً الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن هناك فروق ذات دالة إحصائية لآراء عينة البحث فى جميع عبارات المحور الثانى الخاص بالإحتياجات الإدارية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية .

ويتضح من جدول رقم (١٢) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى لآراء عينة البحث فى المحور الثانى الخاص بالإحتياجات الإدارية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ، وأن قيمة كاً الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تساوى (٥,٩٩) أقل من قيمة كاً المحسوبة والتي إنحصرت ما بين (٢٩,١٦٠ : ٨٥,١٢٠) ، ومثلت العبارة رقم (١٢) أعلى وزن نسبى (٣٨٨) وأكثر أهمية بنسبة ٨٦,٢٢٢ % بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (١٠) أقل وزن نسبى (٣٢٢) وأقل أهمية بنسبة ٧١,٥٥٦ % مما يشير إلى قبول نتائج كل إستجابات العينة قيد البحث .

كانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) فى العبارة رقم (١٢) بنسبة ٦٨,٠٠٠ % وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (١٠) بنسبة ٢٦,٦٦٧ % ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) فى العبارة رقم (١٠) بنسبة ٦١,٣٣٣ % وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (١٢) بنسبة ٢٢,٦٦٧ % ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) فى العبارة رقم (١٣) بنسبة ١٥,٣٣٣ % وكانت أقل نسبة فى العبارة رقم (١٧) بنسبة ٧,٣٣٣ % .

أشارت نتائج العبارات أرقام (٩, ١١, ١٢, ١٣, ١٤, ١٥, ١٦, ١٧) بالجدول رقم (١٢) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٦٠,٠٠٠ ، ٦٢,٠٠٠ ، ٦٤,٠٠٠ ، ٥٣,٣٣٣ ، ٥١,٣٣٣ ، ٦٨,٠٠٠ ، ٦٠,٠٠٠ ، ٦٢,٠٠٠ ، ٦٠,٠٠٠ ، ٦٤,٠٠٠) على الترتيب .

وهذا يشير إلى أن هناك إتفاق بين عينة البحث نحو الاحتياجات الإدارية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي لتنفيذ المهام الوظيفية المطلوبة منه وهي يجب عليه ان يتصف بكيفية تعديل الأهداف وتطويرها بإدارة رعاية الشباب واستغلاله الأمثل للأجهزة والأدوات الرياضية ، والقدرة على تحليل وتطوير الهيكل التنظيمي بإدارة رعاية الشباب ، والتعرف على استخدام الأساليب الحديثة في فن القيادة ، والتعرف على الأساليب الحديثة في عملية تحفيز الطلاب لممارسة الأنشطة الرياضية ، والقدرة على تدليل العقبات والمعوقات التي تعترض تنفيذ الخطة بإدارة رعاية الشباب ، وأن يستطيع تقويم خطط النشاط الرياضي السابقة لعمل اتجاهات للخطة الجديدة في ضوءها ، والقدرة على تقييم الوضع الحالي وتوصيل النتائج للمختصين من خلال بيانات دقيقة وتحليلها .

وأشارت نتيجة العبارة رقم (١٠) بالجدول رقم (١٢) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (إلى حد ما) وبلغت قيمة النسبة المئوية لها (٦١,٣٣٣) .

وهذا يشير إلى أن كيفية التحديث في وضع الخطط الرياضية بإدارة رعاية الشباب إلى حد ما تعد من الاحتياجات الإدارية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي لتنفيذ المهام الوظيفية المطلوبة منه .

وفي هذا الصدد يشير محمد نجيب صبرى (٢٠٠٣م) إلى إن العملية الإدارية أو تطويرها تقتضى تحقيق التحسين المستمر في كل من إنجاهي رفع الكفاءة والكفاية وخفض التكاليف ، وهذا يعتمد على النظام الذى يحكم سير العمل وتقسيم الاختصاصات والواجبات بين مختلف العناصر والوحدات والأجهزة وكذلك الأفراد الذين يقومون على الأداء الفعلي والإمكانات المادية التي توفر للعاملين أنسب الظروف لأداء العمل ، ولذا فإن التطوير الإداري يستهدف تطوير نظام العمل وإزالة المعوقات والاختناقات وحشد إمكانيات الأفراد وتطوير الإمكانيات المادية والاستفادة منها لأقصى الحدود وبما يؤدي إلى الوصول لتحقيق الأهداف المطلوبة . (١٩ : ١٠٧)

ويتفق كلا من عليّة عبد المنعم حجازي وحسن أحمد الشافعي (٢٠٠٩م) على أن مواكبة هذه التغيرات السريعة المتلاحقة يتطلب بالضرورة تبني هذه المؤسسات مفاهيم جديدة لوضع أسس وتوجهات تتماشى مع نظم الإدارة الحديثة لإحداث طفرة في النظم الإدارية لتتواءم مع التطور الإداري العالمي . (١١ : ٩)

ويذكر محمد عبد الوهاب عثماوى (٢٠١٠م) أن إدارة العنصر البشرى وتوظيفه أصبحت وفق طرق علمية من أهم أهداف إدارة الموارد البشرية ولا يقتصر دورها على كيفية إختيار العنصر وتوظيفه في أحد الوظائف فقط بل امتد إلى كيفية تطوير أداءه وتنميته وفق خطط وبرامج مستقبلية تهدف إلى الرقي بمستوى العنصر البشرى . (١٧ : ١٠٣)

ويشير نادر أحمد أبو شيخة (٢٠١٣م) إلى أن عملية تحديد الاحتياجات لأى منظمة تعد هي حجر الزاوية في أي نشاط ، فهي المرحلة التي يتم فيها تخطيط لبرامج ذلك النشاط التي تشعب الاحتياجات الفعلية ، وعليها يتوقف نجاح أو إخفاق هذه البرامج ، حتى إذا لم يتم تحديد الاحتياجات على أساس علمي فإن البرامج التي تعقد لن تشعب احتياجات الأفراد فى المنظمة ، وعندها تصبح تلك البرامج نشاطا شكليا غير إستثمارى هدفه دعائي ، ويؤدى إلى هدر الوقت والجهد والمال .

(٢٣ : ٣٩٦)

ويرى كلا من نعمان عبد الغنى ولطيفة عبد الله شرف الدين (٢٠١٠م) إلى أن للإدارة مهارات ( فنية وإدارية وإنسانية ) وتعتبر هذه المهارات متطلبا أساسيا في كل مستويات الإدارة ، وتتمثل المهارات الفنية في المعرفة والإجراءات والأساليب المرتبطة بنوع النشاط ويجب أن يكون المدير الرياضي دارسا وممارسا الرياضة لكي يعرف متطلبات العمل الإداري ، المهارات الإدارية فهي مهارات ترتبط بالقدرة على النظرة الشمولية للمؤسسة ككل من حيث تنظيماتها الفرعية وأقسامها وأنشطة كل منها وفهم العلاقات المتبادلة بين وحدات المؤسسة الرياضية والقدرة على توقع ما يمكن أن يحدث في حالة تغيير أي جزئية من جزئيات العمل ، وتأتي المهارات الإنسانية لتلعب دورا أساسيا في نجاح كل من المهارات الفنية والإدارية فهي تعتمد على دراسة نفسيات الأفراد والجماعات وكيفية التعامل بإختلاف المواقف . (٢٤ : ١٩)

بينما تشير نتائج دراسة محمد مطير الشريجه (٢٠٠٦م) (١٨) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القدرة والأهمية فى مجال التخطيط لصالح الأهمية ، ومجال العمل وتنميتهم مهنيا ومجال العمل مع المجتمع



المحلى لصالح القدرة ، وبين القدرة والأهمية ككل لصالح القدرة ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرى القدرة والأهمية على عدد من الكفايات مع المعلمين الإدارية والفنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت .

وتشير نتائج دراسة ديفيد ميريلي David Merely (٢٠١٢م) (٢٨) أن جاء التخطيط علي المستوى البعيد أو طويل الأجل في المرتبة الأولى بنسبة ٨١,٣٩% واحتل عنصر التنظيم داخل المؤسسة نسبة ١٢,٥٤% والتوصية الحتمية بأخذ برامج تدريبية إدارية في التخطيط الإداري المرتبط بالدرس المدرسي .

ثالثاً : عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث الخاص بالقدرات المهنية الواجب توافرها في الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية :

## جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والأهمية النسبية وقيما ك<sup>٢</sup> لآراء عينة البحث فى المحور الثالث الخاص بالقدرات المهنية

ن = ١٥٠

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	ك <sup>٢</sup>
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٨	استخدام أساليب القيادة والمتابعة الملائمة لإدارة رعاية الشباب	٩٥	٦٣,٣٣٣	٤٢	٢٨,٠٠٠	١٣	٨,٦٦٧	٣٨٢	٨٤,٨٨٩	٦٩,١٦٠
١٩	استخدام الأساليب الحديثة فى مهارة تقييم أداء الأخصائيين	٩١	٦٠,٦٦٧	٣٨	٢٥,٣٣٣	٢١	١٤,٠٠٠	٣٧٠	٨٢,٢٢٢	٥٣,٣٢٠
٢٠	التعرف على الجديد فى كيفية صنع القرار	٨٠	٥٣,٣٣٣	٥١	٣٤,٠٠٠	١٩	١٢,٦٦٧	٣٦١	٨٠,٢٢٢	٣٧,٢٤٠
٢١	فهم طبيعة الممارسين لأنشطة رعاية الشباب ونموهم وتطورهم	١٠٢	٦٨,٠٠٠	٤٠	٢٦,٦٦٧	٨	٥,٣٣٣	٣٩٤	٨٧,٥٥٦	٩١,٣٦٠
٢٢	الفاعلية فى العمل مع الآخرين بما فى ذلك المدير وأعضاء هيئة التدريس والإخصائيين الرياضيين والمدربين وأعضاء الإتحادات الطلابية	٩٨	٦٥,٣٣٣	٤١	٢٧,٣٣٣	١١	٧,٣٣٣	٣٨٧	٨٦,٠٠٠	٧٨,١٢٠
٢٣	تنمية روح التعاون بين الأخصائيين الرياضيين المنفذين بكليات الجامعة ومدراء إدارات رعاية الشباب	٩٦	٦٤,٠٠٠	٤٦	٣٠,٦٦٧	٨	٥,٣٣٣	٣٨٨	٨٦,٢٢٢	٧٧,٩٢٠

قيمة ك<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن هناك فروق ذات دالة إحصائية لآراء عينة البحث فى جميع عبارات المحور الثالث الخاص بالقدرات المهنية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية .

ويتضح من جدول رقم (١٣) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى لآراء عينة البحث فى المحور الثالث الخاص بالقدرات المهنية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ، وأن

قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تساوى (٥,٩٩) أقل من قيمة كا<sup>٢</sup> المحسوبة والتي إنحصرت ما بين (٣٧,٢٤٠ : ٩١,٣٦٠) ، ومثلت العبارة رقم (٢١) أعلى وزن نسبي (٣٩٤) وأكثر أهمية بنسبة ٨٧,٥٥٦ % بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (٢٠) أقل وزن نسبي (٣٦١) وأقل أهمية بنسبة ٨٠,٢٢٢ % مما يشير إلى قبول نتائج كل إستجابات العينة قيد البحث .

كانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) في العبارة رقم (٢١) بنسبة ٦٨,٠٠٠ % وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (٢٠) بنسبة ٥٣,٣٣٣ % ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (٢٠) بنسبة ٣٤,٠٠٠ % وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (١٩) بنسبة ٢٥,٣٣٣ % ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) في العبارة رقم (١٩) بنسبة ١٤,٠٠٠ % وكانت أقل نسبة في العبارتين أرقام (٢٣, ٢١) بنسبة ٥,٣٣٣ %

أشارت نتائج العبارات أرقام (١٨, ١٩, ٢٠, ٢١, ٢٢, ٢٣) بالجدول رقم (١٣) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٦٠,٦٦٧, ٦٣,٣٣٣) ، ٥٣,٣٣٣, ٦٨,٠٠٠, ٦٥,٣٣٣, ٦٤,٠٠٠) على الترتيب .

وهذا يشير إلى أن هناك إتفاق بين عينة البحث نحو القدرات المهنية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي لتنفيذ المهام الوظيفية المطلوبة منه وهي يجب عليه ان يتصف بالقدرة على استخدام أساليب القيادة والمتابعة الملائمة لإدارة رعاية الشباب ، واستخدام الأساليب الحديثة في مهارة تقييم أداء الأخصائيين ، والتعرف على الجديد في كيفية صنع القرار ، وفهم طبيعة الممارسين لأنشطة رعاية الشباب ونموهم وتطورهم ، والفاعلية في العمل مع الآخرين بما في ذلك المدير وأعضاء هيئة التدريس والزملاء والطلاب ، وتنمية روح التعاون بين الأخصائيين الرياضيين المنفذين بكليات الجامعة ومدراء إدارات رعاية الشباب .

وفي هذا الصدد تشير **مريم حسين عبد الرسول (٢٠١٦م)** إن واقع القدرات المهنية لخريجي كلية التربية الرياضية هي الضمان الوحيد الذي يحول دون عجز هذه الكوادر عن ممارسة مهامها ومسؤولياتها بالشكل المطلوب ، ويكسبها الكفايات اللازمة لها والتي تمكنها من مواجهة التحديات والصعوبات والمشكلات والتغلب عليها ، والتفاعل مع جميع المواقف التدريسية بأسلوب إيجابي ، ففي كل فترة وجيزة تظهر معطيات جديدة في شتى المجالات ، ويحتاج التعامل معها إلى خبرات وأساليب ومهارات وآليات جديدة ، وهذا الوضع يتطلب تجاوز الواقع الحالي في التنمية المهنية للعاملين بالمجال التربوي إلى واقع أكثر تقدماً بتنمية القدرات المهنية . ( ٢١ : ١٢ )

ويشير كلا من **أسامة محمد سيد وعباس حلمي الجمل (٢٠١٢م)** إلى أن تنمية القدرات المهنية هي جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية والمهارية والإدارية والفنية وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم نحو تحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في المؤسسة . ( ٣ : ١٨ )

كما عرفت **مايسة فضل أبو سالم (٢٠١٢م)** القدرات المهنية بأنها عملية تعلم مستمرة ومترابطة يشترك فيها الأفراد طوعاً ؛ لكي يتعلموا كيف يرتقون بمستوى أدائهم على أفضل وجه . ( ١٤ : ٢٦٥ )

وتشير نتائج دراسة **مسلم بن علي المسهلي (٢٠٠٩م)** ( ٢٢ ) إلى وجود علاقة قوية بين نمو القدرات المهنية للأفراد وبين نمو وازدهار المنظمة التي يعمل بها هؤلاء الأفراد ، ولذلك فإن الموارد البشرية التي تحتاجها منظمات العصر موارد تمتلك تشكيلة من المهارات الحديثة ، تمكنها من التعامل مع التكنولوجيا المتجددة ، والمعرفة الفنية المعاصرة في مجال التخصص ، وأساليب وطرق العمل الجديدة بكفاءة عالية وفاعلة .

**رابعاً : عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع الخاص بالموصفات الشخصية الواجب توافرها في الأخصائي الرياضي بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية :**

## جدول (١٣)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيما كا<sup>٢</sup> لآراء عينة البحث في المحور الرابع الخاص بالموصفات الشخصية

ن = ١٥٠

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا <sup>٢</sup>
		ك	%	ك	%	ك	%			
٢٤	الضبط الانفعالي	٩٣	٦٢,٠٠٠	٥٢	٣٤,٦٦٧	٥	٣,٣٣٣	٣٨٨	٨٦,٢٢٢	٧٧,٥٦٠
٢٥	الاهتمام الشخصى برعاية الآخرين واحترام وتقدير الأفراد	٩٤	٦٢,٦٦٧	٤١	٢٧,٣٣٣	١٥	١٠,٠٠٠	٣٧٩	٨٤,٢٢٢	٦٤,٨٤٠
٢٦	أن يتصف بالمرونة وليس بالجمود فى متابعته للأنشطة الطلابية	١٠٢	٦٨,٠٠٠	٤٦	٣٠,٦٦٧	٢	١,٣٣٣	٤٠٠	٨٨,٨٨٩	١٠٠,٤٨٠
٢٧	العدالة والنزاهة فى تقاريره	١٠٦	٧٠,٦٦٧	٤٤	٢٩,٣٣٣	٠	٠,٠٠٠	٤٠٦	٩٠,٢٢٢	١١٣,٤٤٠
٢٨	أن تكون لديه دبلوماسية فى الحديث عند توجيهه	١٠١	٦٧,٣٣٣	٤٨	٣٢,٠٠٠	١	٠,٦٦٧	٤٠٠	٨٨,٨٨٩	١٠٠,١٢٠
٢٩	كيفية إستغلال الوقت باحترافية	٩٨	٦٥,٣٣٣	٣٢	٢١,٣٣٣	٢٠	١٣,٣٣٣	٣٧٨	٨٤,٠٠٠	٧٠,٥٦٠
٣٠	القدرة على الإبداع والإبتكار	١٠٥	٧٠,٠٠٠	٤٥	٣٠,٠٠٠	٠	٠,٠٠٠	٤٠٥	٩٠,٠٠٠	١١١,٠٠٠

قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩

يتضح من الجدول رقم (١٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة البحث فى جميع عبارات المحور الرابع الخاص بالموصفات الشخصية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية .

ويتضح من جدول رقم (١٤) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي لآراء عينة البحث فى المحور الرابع الخاص بالموصفات الشخصية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية ، وأن قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ تساوى (٥,٩٩) أقل من قيمة كا<sup>٢</sup> المحسوبة والتي إنحصرت ما بين (٦٤,٨٤٠ : ١١٣,٤٤٠) ، ومثلت العبارة رقم (٢٧) أعلى وزن نسبي (٤٠٦) وأكثر أهمية بنسبة ٩٠,٢٢٢ % بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (٢٩) أقل وزن نسبي (٣٧٨) وأقل أهمية بنسبة ٨٤,٠٠٠ % مما يشير إلى قبول نتائج كل إستجابات العينة قيد البحث .

كانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) فى العبارة رقم (٢٧) بنسبة ٧٠,٦٦٧ % وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٢٤) بنسبة ٦٢,٠٠٠ % ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) فى العبارة رقم (٢٤) بنسبة ٣٤,٦٦٧ % وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٢٩) بنسبة ٢١,٣٣٣ % ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) فى العبارة رقم (٢٩) بنسبة ١٣,٣٣٣ % وكانت أقل نسبة فى العبارتين أرقام (٣٠ ، ٢٧) بنسبة ٠,٠٠٠ % .

أشارت نتائج عبارات أرقام (٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠) بالجدول رقم (١٤) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٦٢,٠٠٠ ، ٦٢,٦٦٧ ، ٦٨,٠٠٠ ، ٧٠,٦٦٧ ، ٦٧,٣٣٣ ، ٦٥,٣٣٣ ، ٧٠,٠٠٠) على الترتيب .

وهذا يشير إلى أن هناك إتفاق بين عينة البحث نحو المواصفات الشخصية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى لتنفيذ المهام الوظيفية المطلوبة منه وهى يجب عليه ان يتصف بالضبط الانفعالي والاهتمام الشخصى برعاية الآخرين واحترام وتقدير الأفراد ، وأن يتصف بالمرونة فى متابعته للأنشطة الطلابية ، وأن يتصف بالعدالة والنزاهة فى تقاريره ، وأن تكون لديه دبلوماسية فى الحديث عند توجيهه ، والقدرة على كيفية إستغلال الوقت باحترافية ، والقدرة على الإبداع والإبتكار .

وفى هذا الصدد تشير مروة محمد الباقرى (٢٠١٩م) (٢٠) إلى أن الضبط الانفعالي هو مجموعة من العمليات يسعى من خلالها الفرد إلى ضبط وتعديل الاستجابة الانفعالية وهذا وفقا لما يتطلبه الموقف أو المحيط من استجابات مقبولة اجتماعيا أو لتحقيق جملة من الأهداف .

ويتفق الباحثين مع كلا من عادل حسن سيد وأحمد عزمي إمام (٢٠١٢م) (٨) أن الصفات الشخصية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى ما يلي : السمة الطيبة ، والأمانة ، والأخلاق الحسنة ، والهدوء والالتزان فى معالجة الأمور والرزانة ، والتعقل عند اتخاذ القرارات ، والقوة البدنية ، والسلامة الصحية ، والمرونة ، وسعة الأفق ، والقدرة على ضبط النفس عند اللزوم ، والمظهر الحسن ، واحترام نفسه واحترام الغير ، والإيجابية فى العمل ، والقدرة على الابتكار ، وحسن التصرف ، وأن تتسم علاقته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه بالكمال والتعاون .

#### - الإستخلاصات والتوصيات :

##### - إستخلاصات البحث :

#### أولاً : إستخلاصات فى ضوء المتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى بالجامعة :

- ١- توصل الباحثين إلى من المتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى هى :  
العمل على بث الروح الرياضية بين الطلاب واكتشاف مواهب الطلاب وقدراتهم ومهاراتهم وصقلها وتشجيعها والعمل على تشجيع مزاولة الرياضة بينهم والعمل على تنمية القيم الروحية والأخلاقية والوعى الوطنى والقومى بين الطلاب والاشتراك فى وضع خطة تنفيذ برامج النشاط الرياضى للطلاب ، وتنظيم المباريات والمسابقات والبطولات والمهرجانات الرياضية ، والمشاركة فى تنظيم السجلات الخاصة بالتحكيم وتسجيل نتائج المباريات ، والقيام بما يسند إليه من أعمال أخرى مماثلة .
- ٢- ليس من المتطلبات الوظيفية للأخصائى الرياضى الإشراف على إنشاء وصيانة المنشآت الرياضية وتزويدها بالإمكانات وتقدير احتياجاتها .

#### ثانياً : إستخلاصات فى ضوء الإحتياجات الإدارية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية :

- ١- كيفية تعديل الأهداف وتطويرها بإدارة رعاية الشباب واستغلاله الأمثل للأجهزة والأدوات الرياضية .
- ٢- استخدام الأساليب الحديثة فى فن القيادة ، وأن يتعرف الأساليب الحديثة فى عملية تحفيز الطلاب لممارسة الأنشطة الرياضية .
- ٣- القدرة على تحليل وتطوير الهيكل التنظيمى بإدارة رعاية الشباب ، والقدرة على تذليل العقبات والمعوقات التى تعترض تنفيذ الخطة بإدارة رعاية الشباب ، والقدرة على تقويم خطط النشاط الرياضى السابقة لعمل إجاهات للخطة الجديدة فى ضوءها ، والقدرة على تقييم الوضع الحالى وتوصيل النتائج للمختصين من خلال بيانات دقيقة وتحليلها .

#### ثالثاً : إستخلاصات فى ضوء القدرات المهنية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية :

- ١- القدرة على استخدام أساليب القيادة والمتابعة الملائمة لإدارة رعاية الشباب ، واستخدام الأساليب الحديثة فى مهارة تقييم أداء الأخصائيين .
- ٢- يتعرف على الجديد فى كيفية صنع القرار ، وفهم طبيعة الممارسين لأنشطة رعاية الشباب ونموهم وتطورهم ، والفاعلية فى العمل مع الآخرين بما فى ذلك المدير وأعضاء هيئة التدريس والزملاء والطلاب .
- ٣- تنمية روح التعاون بين الأخصائيين الرياضيين المنفذين بكليات الجامعة ومدراء إدارات رعاية الشباب .

#### رابعاً : إستخلاصات فى ضوء المواصفات الشخصية الواجب توافرها فى الأخصائى الرياضى بالجامعة لتنفيذ مهامه الوظيفية :

- ١- الضبط الانفعالى والاهتمام الشخصى برعاية الآخرين واحترام وتقدير الأفراد .
- ٢- المرونة فى متابعته للأنشطة الطلابية .

- ٣- العدالة والنزاهة فى تقاريره ، وأن تكون لديه دبلوماسيه فى الحديث عند التوجيه .
- ٤- القدرة على كيفية إستغلال الوقت بإحترافية ، والقدرة على الإبداع والابتكار .

#### - توصيات البحث :

- ١- فى ضوء إستنتاجات البحث الحالى توصل الباحثين إلى بعض التوصيات الهامة وهى :  
-١ ضرورة العمل على رفع الكفايات الإدارية للأخصائيين الرياضيين بناء على تحديد إحتياجاتهم الوظيفية .
- ٢- ضرورة ان يتم غرس وتنمية ثقافة التدريب المستمر لدى الأخصائيين الرياضيين ، حيث أن التدريب لا يقف عند أي درجة قيادية .
- ٣- عقد ورش عمل وحلقات نقاش لبحث إحتياجات العاملين التدريبيه ، علي ان يتم تقويم أداء مهام العمل طبقا للاحتياجات التدريبيه ، ومناقشة التقارير المقدمة من المشرفين على أدائهم الوظيفي .
- ٤- التأكيد على تطوير مستوي أداء المهارات التي تتطلبها طبيعة العمل بالإضافة إلى تنمية القدرة على اتخاذ القرارات التي تؤدي الى تحسين أداء مهام العمل .
- ٥- أهمية استخدام طرق وأساليب جديدة لتطوير أداء مهام العمل بالإضافة الي تنميه القدرة على الإبداع .

#### قائمة المراجع

##### أولاً : المراجع العربية :

- ١- أحمد سيد ماهر (٢٠٠١م) : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية .
- ٢- أسامة أحمد إمام (٢٠٠٩م) : تقويم برامج التدريب الإدارى للأخصائيين الرياضيين فى ضوء متطلبات العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .

- ٣- أسامة محمد سيد ، عباس حلمى الجمل (٢٠١٢م) : التدريب والتنمية المهنية المستدامة ، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٤- حسن أحمد الشافعى ، ابراهيم محمود عبد المقصود (٢٠٠٣م) : الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية ( الرقابة واتخاذ القرار فى المجال الرياضى ) ، دار الوفاء لدنيا الطباعة ، الاسكندرية .
- ٥- راوية محمد حسن (٢٠٠٢م) : إدارة الموارد البشرية ( رؤية مستقبلية ) ، كلية التجارة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية .
- ٦- رشا أحمد أبو زيد (٢٠٢٠م) : برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الإدارية للمدربين بمراكز اللياقة البدنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة .
- ٧- سيامند جلال حمد (٢٠١٤م) : برنامج تدريب إدارى لتنمية الموارد البشرية لأختصاصى التربية الرياضية ببعض جامعات إقليم كوردستان - العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية .
- ٨- عادل حسن سيد ، أحمد عزمي إمام (٢٠١٢م) : مقدمة في الإدارة العامة والإدارة الرياضية ، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة ، القاهرة .
- ٩- عبد المتعال محمد خطاب (٢٠١٩م) : تصميم برامج تدريب وتنمية إدارية مقترحة لمعلمي وموجهي التربية الرياضية بمحافظة البحيرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
- ١٠- عز الدين الحسيني (٢٠٠٤م) : تقويم أداء الإدارة الرياضية بالجامعات المصرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الزقازيق .
- ١١- علية عبد المنعم حجازى ، حسن أحمد الشافعى (٢٠٠٩م) : إستراتيجية للتسويق الرياضى والإستثمار بالمؤسسات الرياضية المختلفة فى ضوء التحولات الإقتصادية العالمية المعاصرة ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الإسكندرية .
- ١٢- عمرو محمود البنا (٢٠١٦م) : برامج تدريب إدارى مقترحة لمدرسي وموجهي التربية الرياضية لذوى الاحتياجات الخاصة بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الإسكندرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
- ١٣- كمال الدين عبد الرحمن درويش ، أمين أنور الخولى (٢٠٠٤م) : اصول الترويج واوقات الفراغ ، مدخل إلى العلوم الانسانية ، ط ٣ ، دار الفكر العربى ، القاهرة .
- ١٤- مایسة فضل أبو سالم (٢٠١٢م) : التنمية المهنية وضمان جودة التعليم ، بحث منشور ، مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم ، العدد ١ ، القاهرة .
- ١٥- محمد سعيد سلطان (٢٠١١م) : إدارة الموارد البشرية ، كتاب جامعى ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية .
- ١٦- محمد صبحى حسانين (٢٠٠١م) : برامج الصقل والتدريب للعاملين فى التربية البدنية والرياضية : دار الفكر العربى ، القاهرة .
- ١٧- محمد عبد الوهاب عشموى (٢٠١٠م) : الإدارة الاستراتيجية فى تنمية الموارد البشرية فى ظل العمولة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية .
- ١٨- محمد مطير الشريجه (٢٠٠٦م) : " تقييم الإحتياجات الإدارية والفنية لمديرى المدارس الثانوية فى دولة الكويت من وجهة نظر المديرين أنفسهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، العربية للدراسات العليا ، جامعة عمان .
- ١٩- محمد نجيب صبرى (٢٠٠٣م) : إستراتيجية التطوير الإدارى فى مصر ( مدخل تنظيمى معاصر ) ، ط ٢ ، مكتبة التجهيزات الفنية والطباعة ، الإسكندرية .
- ٢٠- مروة محمد الباقرى (٢٠١٩م) : بناء مقياس الضبط الانفعالي لطلاب كلية التربية الرياضية ، بحث منشور ، مجلة علوم الرياضة ، كلية التربية الرياضية جامعة المنيا
- ٢١- مريم حسين عبد الرسول (٢٠١٦م) : التنمية المهنية للقيادات المدرسية بمملكة البحرين تصور مقترح للتطوير ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الدراسات العليا للتربية ، جامعة القاهرة .
- ٢٢- مصطفى عنتر زيدان (٢٠١٣م) : نموذج مقترح لإدارة الموارد البشرية بالإتحاد المصرى لرفع الأثقال ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .

- ٢٣- نادر أحمد أبو شيخة (٢٠١٣م) : إدارة الموارد البشرية ( إطار نظري وحالات عملية ) ، ط ٢ ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان .
- ٢٤- نعمان عبد الغنى ، لطيفة عبد الله شرف الدين (٢٠١٠م) : الإدارة الرياضية ، وزارة الثقافة والإعلام للطباعة والنشر ، مملكة البحرين .
- ٢٥- وائل محمد الصغير (٢٠١٤م) : تقويم الأداء الإداري للعاملين بالنشاط الرياضي بجامعة جنوب الوادي فى ضوء إدارة الوقت ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة جنوب الوادي .
- ٢٦- وائل محمد الصغير (٢٠١٧م) : خطة مقترحة لتطوير وحدة التدريب الإداري للعاملين بالنشاط الرياضي فى جامعة جنوب الوادي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
- ٢٧- يوسف القبيلان (٢٠٠٠م) : ثقافات إدارية ( التخطيط والتطوير الإداري ) ، العدد ١٣ ، وزارة المعارف ، المملكة العربية السعودية .

ثانياً : المراجع الاجنبية :

- 28- David Merely (2012) : Overall administrative needs from the perspective of sports education teachers to the category of people with special educational needs in Denmark .