

## معايير مقترحة لأخصائى الترويح الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت

دكتور/محمد مسفر شمروخ العتيبي  
مدرس تربية بدنية بوزارة التربية والتعليم  
بدولة الكويت

### مقدمة ومشكلة البحث :

تتجلى أهمية العمل الادارى الفعال فى تجميع الموارد البشرية والمادية وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المرجوة . وتعتبر القيادة من أهم عناصر العمل الادارى حيث تهدف إلى التأثير فى سلوك العاملين وتنسق جهودهم وعلاقاتهم ، فنجاح أو فشل أى مؤسسة رياضية يرجع أساسا إلى طريق وأسلوب إدارتها واستراتيجية العمل التى تساعد فى تحقيق الأهداف ومن ثم بلوغ المهمة الرئيسية للمؤسسة الرياضية التى وجدت أصلا من اجلها .

يذكر كل من : محمد الصيرفى ( ٢٠١٦ ) ، أحمد سيد مصطفى (٢٠١٢) أن إدارة الموارد البشرية تعد من أهم الموارد فى العصر الحديث خاصة بالنسبة للدول النامية التى تسعى جاهدة نحو تحقيق معدلات مرتفعة للقضاء على المشكلات الاقتصادية والاجتماعية ، وبقدر النجاح والاهتمام برعاية هذا المورد وصقلها والعمل على تنميتها وتحديثها والحفاظ عليها يكون نجاح المجتمع فى تحقيق الأهداف المرجوة . كما تعد القيادة وظيفة ضرورية لتحقيق أهداف المنظمات، والقادة والمديرون سواء كانوا فى مستوى الإدارة العليا أو الوسطى أو التنفيذية يمكن أن يؤثروا إيجابا أو سلبا على اتجاهات مرؤ وسيهم ( ٢٩ : ٦٩ ) ( ٦ : ٣٥ )

يتفق كل من : محمد حسن علاوى (٢٠١٥)، حسن الشافعى (٢٠١١)، على عبد الوهاب (٢٠٠٦) ، على السلمى (٢٠٠٥) على إعتبار القيادة من المسائل الهامة فى مجال الإدارة وذلك لأنها تتعلق بأى تجمعات إنسانية فى مختلف مجالات الحياة والقائد هو الشخص الذى يستطيع التأثير على سلوك الجماعة لبلوغ الأهداف المرجوة.  
( ٢٨ : ٦٨ ) ( ١٣ : ١٢٥ ) ( ٢٦ : ١٥ ) ( ٢٥ : ٥٥ ) .

يتفق كل من : خيرى الجزيري ( ٢٠١٥ ) ، دايات روسير ( ٢٠١٥ ) ، دانيال جولمان ( ٢٠١٣ ) على اعتبار القيادة من أهم الوظائف الإدارية التى يمارسها المدير وذلك لأن الخطة بعد أن يتم وضعها تنتقل إلى حيز التنفيذ وتتناولها العقول والأيدي والآلات لتنتجها حسب الأهداف المقررة والمراحل المحددة ويقود المدير فى ذلك مجموعة من الأفراد يوجههم ويرشدهم ويدربهم وينسق أعمالهم ويوفق بين مجهوداتهم ويستثير دوافعهم وطموحهم ويحفزهم على التعاون والتنافس ويقوم نتائج أعمالهم فيكافئ المجتهدين ويرشد المقصرين إلى كيفية علاج أخطائهم ، إنها ليس بالمهمة اليسيرة ، إنها تتطلب من المدير جهدا ووقتا ومهارات ، حتى يستطيع أن يقود جماعته نحو الهدف المنشود بالكفاءة والفعالية اللازمة . ( ١٧ : ٣٣ ) ( ١٩ : ٤٥ ) ( ٧٨ : ١٨ ) .

تتفق كل من: إجلال عبد المنعم (٢٠١٠) وإبراهيم الفقى (٢٠١١) على أن نجاح أى مدير او قائد او مسئول يتوقف على مدى نجاحه فى الإلمام بالعديد من المهارات الأدائية . كما تعد مهارات الاداء للقيادة هى السبيل الوحيد للحكم على نجاح المدير او القائد فنجاح المدير يتوقف

على فعالية استخدامه لتلك للمهارات باختلاف المستويات الإدارية التي يمكن بها سواء كانت الإدارة العليا أو الإدارة الوسطى أو الإدارة التنفيذية. (٢ : ٥٤) (١ : ٢١) .

يشير **محمد الحماحمي وعائدة عبد العزيز (٢٠٠٧)** إلى إن مفهوم القيادة من المفاهيم المركبة التي تتضمن العديد من المتغيرات المتداخلة والتي تؤثر كل منها في الأخرى فقد أشار فيدلر Fiedler أن هناك أكثر من عشرين تعريفا لمصطلح القيادة، وكل من هذه التعاريف يعكس وجهه نظر صاحبه بالنسبة للجوانب التي يعتقد أنها أساسية وهامة (٣٢ : ١٦٧) .

يوضح **سيد الهوارى (٢٠١٠)** أن عملية القيادة في صورة نموذج لنظام التأثير Effluence System Model وفقا لما يلي القائد، الجماعة، الموقف، التأثير (٢٠ : ٦٧) .

يؤكد **يحيى الجيوشي (٢٠١٠)** على إن التغيرات الاجتماعية الحديثة ساهمت في زيادة الاهتمام باستثمار وقت الفراغ وذلك نظرا للتشريعات الجديدة التي قللت من ساعات العمل الأسبوعية وزيادة الأجازات والعطلات السنوية، وكذلك العطلات المدرسية الصيفية الطويلة التي تحتاج إلى الاستغلال والاستثمار الأمثل لوقت الفراغ الذي يعد ظاهرة اجتماعية لها جوانبها المختلفة الإيجابية والسلبية، وقد أدت هذه الظاهرة إلى نشأة فرع من فروع علم الاجتماع متخصص في دراستها وهو علم اجتماع أوقات الفراغ الذي يبحث في معطيات هذه الظاهرة وفي جوانبها المختلفة وفي ارتباطاتها بعناصر البنية الاجتماعية للمجتمع (٤٠ : ٣٥٣) .

تتفق كل من : **تهانى عبد السلام (٢٠٠٨)** ، **نازك سنبل ومها الصغير (٢٠٠٦)** ، **محمد الحماحمي وعائدة عبد العزيز (٢٠٠٧)** ، **يحيى الجيوشي (٢٠١٠)** ، **محمد الحماحمي (٢٠٢٠)** على إعتبار أن وضع معايير إختيار للقيادات العاملة في مجال التربية الرياضية بوجه عام والترويج بوجه خاص من الاهمية بما كان إذ يجب أن يتصف القادة بمجموعة من السمات والمهارات الدالة على الكفاءة و النشاط و التمتع بالقرارات الادارية و القيادية و كذلك المشاركة الاجتماعية و الاهتمام بالسجل الوظيفي الذي يشهد له بالكفاءة و التعاون و العلاقة مع الاداريين و المشرفين و اللاعبين و المستفيدين و على المؤسسات الرياضية توفير الامكانات و الادوات اللازمة للممارسة الترويحية الرياضية نحو الاداء المتميز و إطلاق ما لديهم من قدرات و طاقات إبداعية وفي الوقت نفسه وضع استراتيجيات لتطوير و تنمية الكفاءات المتميزة الموجودة داخل المؤسسات الرياضية و إستقطاب المزيد من الكفاءات المتميزة داخلها و على ذلك فان تطوير و تحديثها يتطلب وجود رؤية جديدة و قيادات ذات مهارات وكفاءات تستند عليها في المسابقات و المهرجانات الخاصة بالمؤسسات الرياضية و الترويحية المختلفة على حدا سواء . (١١ : ٥٥) (٣٥ : ١٣٤) (٣٢ : ٢٥٥) (٤٠ : ٣٥٤) (٣١ : ٢٧٥) .

يتفق كل من : **سيد الهوارى (٢٠١٠)** ، **على السلمى (٢٠٠٥)** ، **على عبد الوهاب (٢٠٠٦)** ، **جمال محمد على (٢٠١٥)** على أن أهمية و وضع معايير إختيار القيادات التي من الاهمية حيث تحتلها هذه القيادات في مجال تكوين الفكر و منهجية العلم و موضوعية القرارات التي تصنع رجال الادارة المتميزين في كافة نواحي الحياة التي تجعل من البشر اهم الموارد التي يمكن ان تركز عليها استراتيجيات التنمية لذا ينبغي ان تختلف الاليات لإختيار هذه القيادات عند إختيار القادة في المجالات الأخرى لانهم يصنعون المستويات المهارية في مختلف العلوم الطبيعية والاجتماعية و يمكن الارتكاز على عدة معايير مثل المعايير العلمية و الفكرية و المعايير التنظيمية و المهارات القيادية و المعايير الشخصية و السلوكية (٢٠ : ٧٧) (٢٥ : ١٥٠) (٢٦ : ١٢٢) (١٢ : ١٥٦) .

يوضح أحمد ماهر (٢٠١٥) أهمية الإختيار في الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة مما يؤدي إلى خفض تكلفة العمل وتعظيم ربحية المنظمة فضلاً عن بقائها واستمرارها , إظهار الوظائف التي تناسب راغبي العمل من حيث مهاراتهم وقدراتهم مما يؤدي إلى إختيار الفرد للوظيفة التي تناسبه , خلق اتجاهات مؤيدة لراغبي العمل تجاه المنظمة خصوصاً في حالة وجود ندرة في بعض التخصصات المطلوبة مما يسهل مهمة المنظمة في توفير متطلباتها من العاملين وتقليل سرعة معدل دوران العمل , توزيع العمالة بين المنظمات على أسس سليمة ورفع الروح المعنوية للعاملين ووضع الفرد المناسب في المكان المناسب وتحقيق الاستقرار في العمل , توفير ظروف العمل المناسبة مما يؤدي إلى اكتساب المنظمة سمعة ( : ١٦٠ ) .

يشير كل من : بلال الشاعر (٢٠١٧) ، نبيل مرسى (٢٠١٣) إلى أن وظيفة الإختيار والتعيين تمثل الإمتداد الطبيعي لوظيفة الإستقطاب للموارد البشرية المناسبة، فبعد تحديد مصادر تدبير إحتياجات المنظمة من العاملين يجب المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة بهدف تحقيق التوافق بين متطلبات وواجبات الوظائف المختلفة وبين مؤهلات وخصائص الأشخاص المتقدمين لشغلها، وبمعنى آخر الوصول إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة (٩ : ٤٥) (٣٦ : ٧٦) .

يذكر كل من : أحمد ماهر (٢٠١٥) ، نبيل مرسى (٢٠١٣) أن أهمية عمليات الإختيار تتبع من إن الوصول بكفاءة العنصر البشرى إلى أقصى حد ممكن لا يأتى إلا بوضع كل شخص في العمل المناسب لقدراته وإمكاناته والذي يتم من خلال توفير العمالة المؤهلة عند إختيار وتعيين الافراد فى الوظائف الشاغرة فالافراد هم أساس تكوين المؤسسات (٧ : ٥٢) (٣٦ : ٧٦) .

تعتبر عمليات إختيار القيادات الادارية التى تدير الاندية الرياضية من اهم التحديات التى تواجه المجال الرياضى بوجه عام فى دولة الكويت ، فالاندية الرياضية لها أهدافها التى تريد تحقيقها ولاعضائها ايضا رغبات يريدون اشباعها من خلال الانضمام للنادى . كما ان الشروط القائمة التى يتم عن طريقها إختيار العاملين فى الادارة التنفيذية بالاندية الرياضية سواء فى مجال التدريب أو الادارة أو الترويج تعتبر شروطا عامة لا تنمى فى كثير من الاحيان عن إختيار صحيح سواء كان مدرب أو ادارى أو اخصائى ترويج رياضى يتعامل مع قطاعات الممارسة الرياضية المختلفة من اعضاء الاندية الرياضية بدولة الكويت .

ومن خلال عمل الباحث فى الأندية الرياضية فى مجال الادارة بالقطاع الاهلى بدولة الكويت تبين له أن عمليات التعيين والإختيار فى الأندية الرياضية بدولة الكويت لا تحضغ لاسس ومحددات علمية واضحة بل يتعدى الامر ذلك فتكون الواسطة أو المحسوبة لها دورا كبيرا فى عمليات التعيين ، وتتضح مشكلة البحث فى كونها محاولة علمية من الباحث لطرح مجموعة من المعايير التى ترتبط بطبيعة عمل أخصائى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية ، كما تبين للباحث ندرة الدراسات التى تنطرق إلى مجال معايير إختيار اخصائى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت بالاطلاع . ومن خلال الاطلاع على نتائج العديد من الدراسات التى أجريت فى مجال القيادة ومعايير إختيار القيادات منها على سبيل المثال : دراسة محمد الحماحمى (٢٠٢٠) (٣٥) ، دراسة تغريد ضطفى على (٢٠٢٠) (١٠) ، دراسة فيلك Fleck (٢٠١٩) (٤١) ، دراسة حسين عبد الحليم ، محمد محمود (٢٠١٩) (١٤) ، خالد لبيب (٢٠١٧) (١٦) ، دراسة مؤنس أبو عوف (٢٠١٧) (٣٤) ، أحمد عثمان (٢٠١٧) (٥) ، صفوت جمعة (٢٠١٥) (٢٢) ، دراسة توماس Thamas (٢٠١٤) (٤٣) ، أحمد متولى ،

اشرف عبد المعز (٢٠١٤) (٣) ، ، خالد مراد ( ٢٠١٤ ) (١٥) دراسة محمد العيسوي (٢٠١٤) (٢٧) ، دراسة وليد مصطفى (٢٠١٤) (٣٨) ، دراسة كاس Kass (٢٠١٣) (٤٢) ، دراسة ياسمين فهمي (٢٠١٣) (٣٩) ، دراسة وفاء عياد (٢٠١٢) (٣٧) ، دراسة محمد تونى ، محمد عبد الحافظ (٢٠١٢) (٣٠) ، دراسة حسن الشافعى واخرون (٢٠١١) (١٣) ، دراسة يحيى الجيوشى (٢٠١٠) (٤٠) ، دراسة شيماء حسنى (٢٠٠٩) (٢١) ، دراسة عبد الهادى المطيرى (٢٠٠٨) (٢٣) ، دراسة أيمن عبد المقصود (٢٠٠٦) (٨) ، دراسة أحمد محمد (٢٠٠٠) (٤) ومن خلال تحليل نتائج الدراسات السابقة التى تؤكد على عدم وجود معايير تخص اخصائى الترويح الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت ما سبق دفع الباحث لاجراء هذا البحث لمعرفة مجموعة من المعايير المقترحة لاختصاصى الترويح الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت .

### أهمية البحث والحاجة الية ( الأهمية العلمية والتطبيقية ) :

- ١- يعد البحث من الدراسات الأولى ( على حد علم الباحث ) فى مجال الترويح الرياضى بدولة الكويت التى تهتم بوضع معايير مقترحة لاختصاصى الترويح الرياضى بالأندية الرياضية ، وعلى الرغم من وجود عدد من الدراسات فى المكتبة العربية حول موضوع معايير إختيار القيادات إلا أن موضوع معايير اختصاصى الترويح الرياضى فى مجال التربية الرياضية عامة ولم ينل حقه الكافى من الدراسة بدولة الكويت .
- ٢- يسعى البحث إلى الكشف عن المعوقات والاداءات النمطية للعاملين فى مجال الترويح بالمؤسسات الرياضية والتى تحد من الأفكار المبدعة لأخصائى الترويح الرياضى .
- ٣- توجيه الاهتمام نحو هذه المعايير المقترحة لاختصاصى الترويح الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت وإضافة المزيد من الدارسات حولها إلى المكتبة الرياضية العربية .
- ٤- تزويد أخصائى الترويح الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت بالعديد من المهارات والخبرات والاتجاهات العلمية الحديثة.

### هدف البحث :

- يهدف البحث إلى التعرف على معايير إختيار أخصائى الترويح الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت .

### تساؤل البحث:

- ما معايير إختيار أخصائى الترويح الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت؟

### المصطلحات المستخدمة فى البحث :

- ١- المعايير **Criteria's** : يعرفها توماس **Thamas** (٢٠١٤) بانها " مجموعة من الأسس يتم بموجبها وضع الخطط والبرامج والأنشطة لتقييم أداء الافراد ومدى ملائمتها للمستجدات العلمية والفكرية وهذه المعايير تمثل خطة عمل تسيير عليها المؤسسة أو المنظمة لإختيار افرادها ( ٤٣ : ٤٧ ) .
- ٢- **أخصائى الترويح الرياضى Specialist sports recreation** : هو خريج كلية التربية الرياضية شعبة الترويح الرياضى والذى يتم إعداده للممارسة المهنة فى المؤسسات الترويحية المختلفة مع إتملاكه مجموعة من المعايير والمواصفات الشخصية والمهنية التى تؤهله لمواجهة المواقف المختلفة فى ظل لوائح ونظم وبرامج موضوعية ووفق معايير واسس علمية لمقابلة إحتياجات تلك الافراد من اجل تحقيق الهدف الاساسى للترويح الا وهو تحقيق السعادة والرضا النفسى والشخصى للافراد .

### (تعريف إجرائى)

## إجراءات البحث:

**منهج البحث:** استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث يقوم هذا المنهج بدراسة متغيرات البحث كما هي لدى أفراد العينة ودراسة الظاهرة كما توجد في الواقع بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كميًا وكيفياً.

## مجالات البحث :

- المجال المكاني ( الجغرافى ) : الاندية الرياضية بدولة الكويت
  - المجال الزمنى : تم تطبيق البحث فى الفترة من (٢٠٢١/٧/١) إلى (٢٠٢١/٨/١٠ م)
  - المجال البشرى : رؤساء مجالس إدارات الاندية الرياضية وأعضاء مجالس الادارة والمديرين التنفيذيين ومديرى النشاط الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت .
- مجتمع البحث:** تمثل مجتمع البحث فى رؤساء وأعضاء مجالس إدارات الاندية الرياضية الحاليين- المديرين التنفيذيين ومديرى النشاط الرياضى الحاليين بالاندية الرياضية بدولة الكويت ويبلغ عددهم (١٤٤) قيادة إدارية .

**عينة البحث:** قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العمدية بلغ حجم العينة الأساسية (٩٠) قيادة إدارية بمجالس إدارات الاندية الرياضية ، وكما تضم العينة الاستطلاعية (١٥) قيادة إدارية بالاندية الرياضية من خارج العينة الأساسية، وجدولى (١) ، (٢) يوضح ذلك .

جدول (١)  
توصيف عينة البحث

م	فئات عينة البحث	عينة البحث الأساسية	%	عينة البحث الاستطلاعية	%
١	رؤساء مجالس إدارات الاندية الرياضية	١٣	١٤.٤٤	٢	١٣.٣٤
٢	أعضاء مجالس الادارة بالاندية الرياضية	٤٥	٥٠	٣	٢٠
٣	المديرين التنفيذيين ( العموم ) بالاندية الرياضية	١٦	١٧.٧٨	٥	٣٣.٣٤
٤	مديرى النشاط الرياضى بالاندية الرياضية	١٦	١٧.٧٨	٥	٣٣.٣٤
	المجموع	٩٠	%١٠٠	١٥	%١٠٠

جدول (٢)  
توزيع أفراد عينة البحث

م	المحافظة	عدد الاندية الرياضية بالمحافظة	عدد عينة البحث	%
١	العاصمة	٤	١٨	٢٠%
٢	حولى	٣	١٨	٢٠%
٣	الفروانية	٣	١٥	١٦.٦٧%
٤	الاحمدى	٣	١٥	١٦.٦٧%
٥	مبارك الكبير	٢	١٢	١٣.٣٣%
٦	الجهراء	١	١٢	١٣.٣٣%
	المجموع	١٦	٩٠	١٠٠%

**أدوات جمع البيانات:** اعتمد الباحث في جمع بيانات البحث على الأدوات التالية:

(١) استمارة استبيان معايير إختيار أخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت (من اعداد الباحث) . كما قام الباحث بتحليل المراجع والبحوث العلمية المتخصصة في مجال الترويج الرياضى ، بهدف الوصول إلى مجموعة من المعلومات والمعارف العلمية المرتبطة بموضوع البحث، وذلك لتحديد محاور الاستبيان، وفي ضوء ذلك تم تحديد عدد (٤) محاور وهم المحور الاول: معايير إدارية ، المحور الثانى : معايير شخصية ، المحور الثالث معايير سلوكية ، المحور الرابع معايير مهنية حيث تم الرجوع إلى المراجع العلمية والدراسات العلمية المتخصصة مثل دراسات أرقام (٤) (٥) (٨) (١٠) (١٣) (١٤) (١٥) - (١٦) (٢١) (٢٢) (٢٣) (٢٧) (٣١) (٣٤) (٣٧) (٣٨) (٣٩) (٤٠) .

(٢) قام الباحث بصياغة عبارات الاستبيان مستعينا بالمحاور المستخلصة من آراء الخبراء والتي تقيس تلك المحاور ، وقد راعى الباحث في صياغة العبارات مايلي : أن تكون العبارات واضحة ومفهومة - ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة- ألا تشمل العبارة على أكثر من معنى- الابتعاد عن المفردات أو العبارات الصعبة .

وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته المبدئية ، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته المبدئية (٥١ عبارة ) كما هو موضح بجدول (٢)

**أولاً: صدق المحكمين**

قام الباحث بعرض الاستبيان الخاص بمعايير إختيار أخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت على (٧) من المحكمين مرفق(١) ( يشترط فيهم : الحصول على درجة الاستاذية فى مجال الترويج الرياضى – توافر خبرة ميدانية فى المجال لا تقل عن (٢٥) عام، وتم العرض على الخبراء فى الفترة من (٥ /٥ /٢٠٢١) إلى (٢٠ /٥ /٢٠٢١) وذلك لإبداء الرأي فى الاستبيان مدى مناسبه ومدى كفايته واتفاق الخبراء على المحاور والعبارات . وبناء على آراء المحكمين تم قبول محاور وعبارات الاستبيان كما يوضحها جدول (٣) الحاصلة على نسبة موافقة لا تقل عن (٨٥%) فأكثر، ويوضح جدول (٣)، اتفاق الخبراء على محاور وعبارات الاستبيان .

**جدول (٣)**  
**النسبة المئوية لاتفاق رأى الخبراء على محاور استبيان المعايير المقترحة لاختصاصى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت (ن = ٥)**

م	مسمى المحور	نسبة موافقة الخبراء	عدد العبارات	%	عدد العبارات المستبعدة	العدد النهائي بعد العرض على الخبراء	%
١	المحور الأول : المعايير الإدارية .	١٠٠%	١٣	٢٤	٢	١١	٢٦.١٩
٢	المحور الثالث : المعايير الشخصية .	٨٥.٧%	١٣	٢٦	٢	١١	٢٦.١٩
٣	المحور الثالث : المعايير السلوكية .	١٠٠%	١٣	٢٤	٣	١٠	٢٣.٨١
٤	المحور الرابع : المعايير المهنية .	١٠٠%	١٢	٢٦	٢	١٠	٢٣.٨١
المجموع		١٠٠%	٥١	١٠٠%	٩	٤٢	١٠٠%

ويتضح من جدول (٣) موافقة الخبراء تراوحت ما بين (٨٥.٧% - ١٠٠%) على مدى مناسبة وكفاية المحاور المقترحة لاستبيان المعايير المقترحة لاختصاصى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية .

- وفى حدود ما وضعه الباحث من نسبة لقبول رأى الخبراء، وهو اتفاق نسبة (٨٥%) على الأقل لقبول المعايير المقترحة لاختصاصى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت ، وقد تم استبعاد (٩) عبارات من المحاور الاربعة للاستبيان المقترحة لعدم حصولها على المحك المقبول لدرجة الموافقة من قبل الخبراء. وحدد الباحث ميزان تقدير ثلاثى بدرجات (١/٢/٣) للعبارات الايجابية .

#### المعاملات العلمية للاستبيان:

##### أولاً: معاملات الصدق:

**صدق الاتساق الداخلي:** للتحقق من مدى ملائمة عبارات استبيان المعايير المقترحة لاختصاصى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (١٥) عضو مجلس ادارة الأندية الرياضية بدولة الكويت ومن خارج العينة الأساسية للبحث، وذلك خلال الفترة ( ٢٠٢١/٦/١ ) حتى ( ٢٠٢١/٦/٢٥ ) وقد استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين محاور الاستبيان باستخدام معامل ارتباط بيرسون، جدول (٤)، (٥)، (٦) توضح ذلك .

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط لعبارات الاستبيان (ن = ١٥)

رقم العبارة	المحور الاول	المحور الثانى	المحور الثالث	المحور الرابع
	قيمة "ر"	قيمة "ر"	قيمة "ر"	قيمة "ر"
١	٠.٣٩٨	٠.٩٢١	٠.٨١٠	٠.٥٥٢
٢	٠.٩٨٧	٠.٦٦٨	٠.٨٠١	٠.٥٦٨
٣	٠.٩٦٣	٠.٧٤٢	٠.٥٣٢	٠.٥٥٥
٤	٠.٨٥٢	٠.٧٢١	٠.٥٣٤	٠.٦٣٧
٥	٠.٧٤١	٠.٣٤٥	٠.٨١٨	٠.٦٣٦
٦	٠.٨٤١	٠.٦٣٥	٠.٨٢٨	٠.٦٨٧
٧	٠.٧٥٣	٠.٦٥٣	٠.٣٢٥	٠.٨٩٩
٨	٠.٧٤٤	٠.٥٨٤	٠.٦٢٩	٠.٥٦٩
٩	٠.٨٦٢	٠.٦٣٤	٠.٥٣٨	٠.٧٤٩
١٠	٠.٢١١	٠.٧٨٥	٠.٨٤٥	٠.٧١١
١١	٠.٦٥٤	٠.٦٨١	-----	-----

\* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = (٠.٥١٤)

ويتضح من جدول (٤) إستبعاد عدد (٣) عبارات من كل من المحاور (الاول- الثانى - الثالث) بواقع عبارة من كل محور من المحاور الثلاثة .

جدول (٥)

معامل الارتباط بين محاور الاستبيان الاربعة (ن=١٥)

م	مسمى المحور	معايير إدارية	معايير شخصية	معايير سلوكية	معايير فنية
١	المحور الأول : المعايير الإدارية .		*٠.٧٨٤	*٠.٧٢٤	*٠.٨٨٥
٢	المحور الثالث : المعايير الشخصية .	*٠.٧٦٤		*٠.٧٣٤	*٠.٨٨٧
٣	المحور الثالث : المعايير السلوكية.	*٠.٨١١	*٠.٨١١		*٠.٧٨١
٤	المحور الرابع : المعايير المهنية .	*٠.٨٣٢	*٠.٧٦٨	*٠.٧٥٣	

\* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = (٠.٥١٤)

يتضح من جدول (٥): وجود ارتباط دال إحصائياً بين محاور استبيان المعايير المقترحة لاختصاصى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت حيث أن قيمة(ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

جدول (٦)

قيم معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للاستبيان (ن=١٥)

م	مسمى المحور	قيمه ر
١	المحور الأول : المعايير الإدارية .	*٠.٨٩١
٢	المحور الثالث : المعايير الشخصية .	*٠.٨٤٤
٣	المحور الثالث : المعايير السلوكية.	*٠.٧١٢
٤	المحور الرابع : المعايير المهنية .	*٠.٨٠٨

\* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = (٠.٥١٤)

يتضح من جدول (٦) : أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان تتراوح ما بين (٠.٧١٢)، (٠.٨٩١) مما يشير لارتفاع معامل صدق محاور الاستبيان.

ثانياً: ثبات الاستبيان : استخدم الباحث لحساب الثبات معامل ألفا كرونباخ للمحاور والدرجة الكلية للاستبيان، وتعتمد هذه الطريقة على مدى تجانس درجات الاستبيان المستخدمة، جدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) :

قيم معامل ألفا Alpha لثبات محاور استبيان المعايير المقترحة لاختصاصى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت (ن=١٥)

م	مسمى المحور	قيم معامل ألفا
١	المحور الأول : المعايير الإدارية .	*٠.٧١١
٢	المحور الثالث : المعايير الشخصية .	*٠.٧٣٢
٣	المحور الثالث : المعايير السلوكية.	*٠.٨٢٨
٤	المحور الرابع : المعايير المهنية .	*٠.٧٠١

\* قيمة ر الجدولية عند معنوية (٠.٠٥) = (٠.٥١٤)

يتضح من جدول (٧) أن ثبات محاور الاستبيان حيث بلغ معامل ثبات محاور الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ ما بين (٠.٧٠١ - ٠.٨٢٨) ومما يشير لارتفاع معامل ثبات محاور الاستبيان. و جدول (٨) يوضح الشكل النهائى لعبارات الاستبيان بعد اجراء المعاملات العلمية له .

### جدول (٨)

#### الشكل النهائي لمحاور وعبارات الاستبيان بعد إجراء المعاملات العلمية

م	مسمى المحور	عدد العبارات	%
١	المحور الأول : المعايير الإدارية .	١٠	٢٣.٦٨%
٢	المحور الثالث : المعايير الشخصية .	١٠	٢٦.٣٢%
٣	المحور الثالث : المعايير السلوكية.	٩	٢٣.٦٨%
٤	المحور الرابع : المعايير المهنية .	١٠	٢٦.٣٢%
	المجموع	٣٩	١٠٠%

#### التطبيق الميداني للبحث :

• قام الباحث بتطبيق الاستبيان في صورته النهائية على عينة البحث والبالغ عددها (٩٠) قيادة ادارية من رؤساء وأعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية والمديرين التنفيذيين ومديرى النشاط الرياضى بدولة الكويت وذلك خلال الفترة من (٢٠٢١/٧/١) إلى (٢٠٢١/٨/٢٠) وبعد الانتهاء من تطبيق الاستبيان ، تم جمع وتفريغ البيانات وجدولتها لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

• **وقام الباحث بعد الانتهاء من المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان والتأكد من سلامتها وصحتها بتحويلها إلى استمارة الكترونية باستخدام نماذج جوجل فورم ( Google Forms )** لتصبح الاستمارة في الشكل النهائي على رابط الكتروني و إتاحة وتوزيع الاستمارة من خلاله بالتنسيق مع الهيئة العامة للرياضة ومكاتبها بكل محافظة وإتاحة الاستمارة الالكترونية لأعضاء مجالس الادارة والمديرين التنفيذيين ومديرى النشاط الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت (مرفق) (٢). مما ساعد الباحث على سرعة التطبيق وسهولته في ظل الاجراءات الاحترازية المرتبطة بفيروس كورونا المستجد (Covid-19) التي تتبع بدولة الكويت وذلك بعد الحصول على الموافقات الادارية المرتبطة .

• تم مشاركة رابط الاستمارة على الانترنت ومن خلال بعض المواقع الالكترونية مثل الفيسبوك ورسائل الواتساب بعد التواصل تليفونيا مع بعض أفراد عينة البحث للتأكيد على الاجابة على عبارات الاستمارة .

• قام الباحث بإجراء المقابلة الشخصية الغير مقننة مع بعض أفراد عينة البحث وتوزيع عليهم نسخة ورقية من الاستمارة مع توضيح الهدف من البحث والاجابة على الاستفسارات الخاصة بالاستمارة ، وتم استبعاد الاستمارات الغير مكتملة

#### المعالجات الإحصائية:

إعتمد الباحث على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( Spss Statistics 20 IBM) ، كما استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون ومعامل الفا لكرونباخ وعلى حساب الدلالة الإحصائية والأهمية النسبية للنسب المئوية بجميع محاور الاستبيان الأربعة واختبار كا<sup>٢</sup> للتأكد من معنوية النتائج.

## عرض النتائج :

جدول ( ٩ )  
المحور الاول : المعايير الإدارية لإخصائى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت ( ن = ٩٠ )

م	العبارات	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المجموع	اتجاه الاراء	نسبة الموافقة %	قيمة كا ٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	أن يستطيع القدرة علي التخطيط ووضع الاهداف.	٨٨	٩٧.٧٨	٢	٢.٢٢	--	----	٢٦٨	موافق	٩٩.٢٦	٦٩.٨٠	١
٢	القدرة علي التنظيم.	٨٧	٩٦.٦٧	٢	٢.٢٢	١	١.١١	٢٦٦	موافق	٩٨.٥٢	٦٩.١١	٢
٣	لديه القدرة على إدارة الوقت والمتابعة.	٨٥	٩٤.٤٤	٣	٣.٣٣	٢	٢.٢٢	٢٦٣	موافق	٩٧.٤١	٦٨.٠٧	٣
٤	القدرة علي القيادة والعمل مع جماعة .	٨٣	٩٢.٢٢	٤	٤.٤٤	٣	٣.٣٣	٢٦٠	موافق	٩٦.٢٩	٦٧.٠٢	٤
٥	أن يقوم بالمشاركة في وضع الاهداف.	٨٢	٩١.١١	٤	٤.٤٤	٤	٤.٤٤	٢٥٨	موافق	٩٥.٥٦	٦٦.٠٤	٦
٦	لديه القدرة علي تطوير وتوزيع العمل.	٨١	٨٨.٨٩	٤	٤.٤٤	٥	٥.٥٦	٢٥٦	موافق	٩٤.٨١	٦٨.٦٧	٧
٧	لديه القدرة الاتصال والتواصل	٨٠	٨٨.٨٩	٥	٥.٥٦	٥	٥.٥٦	٢٥٥	موافق	٩٤.٤٤	٦٦.٥٨	٨
٨	لديه القدرة علي حل المشكلات وكتابة التقارير.	٨١	٩٠	٣	٣.٣٣	٦	٦.٦٧	٢٥٤	موافق	٩٤.٠٧	٦٥.٦١	٩
٩	لديه القدرة الجيدة على التوجيه والتحفيز .	٨٠	٨٨.٨٩	٤	٤.٤٤	٦	٦.٦٧	٢٥٤	موافق	٩٤.٠٧	٦٥.٦١	١٠
١٠	لديه القدرة على مواجهة الازمات وإدارتها .	٨٢	٩١.١١	٦	٦.٦٧	٢	٢.٢٢	٢٦٠	موافق	٩٦.٢٩	٦٧.٠٢	٤ مكرر

- قيمة معنوية ( كا ) عند مستوي ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، عند مستوى ( ٠.٠١ ) = ( ٩.١٢ )
- يتضح من جدول ( ٩ ) وجود دلالة معنوية في جميع قيم مربع " كا " في عبارات استمارة المعايير المقترحة لإخصائى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت ( المحور الاول : المعايير الادارية ) حيث تراوحت قيم مربع " كا " ما بين ( ٦٩.٨٠ - ٦٥.٦١ ) كما تراوحت نسبة الموافقة ما بين ( ٩٩.٢٦% - ٩٤.٠٦% ) وهى نسبة مرتفعة وجاء إتجاه الاراء نحو موافق ، وجاءت عبارة ( أن يستطيع القدرة على التخطيط ووضع الاهداف ) بأعلى نسبة موافقة وحصلت على ( ٩٩.٢٦% ) وعبارة ( لديه القدرة الجيدة على التوجيه والتحفيز ) بأقل نسبة موافقة وحصلت على نسبة موافقة ( ٩٤.٠٧% ) .

جدول ( ١٠ )

المحور الثاني : المعايير الشخصية لإخصائى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت ( ن = ٩٠ )

م	العبارات	موافق		موافق الى حدا ما		غير موافق		المجموع	اتجاه الاراء	نسبة الموافقة	قيمة كا ٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	لدية الاهتمام بحسن المظهر.	٨٤	٩٣.٣٣	٢	٢.٢٢	٤	٤.٤٤	٢٦٠	موافق	٩٦.٢٩	٦٧.٠٢	٢
٢	لدية الصحة العقلية.	٨٥	٩٤.٤٤	١	١.١١	٤	٤.٤٤	٢٦١	موافق	٩٦.٦٧	٦٧.١٣	١
٣	لدية الباقية في الحديث.	٨١	٩٠	٦	٦.٦٧	٣	٣.٣٣	٢٥٨	موافق	٩٥.٥٦	٦٦.٠٤	٤
٤	لدية المرونة اثناء العمل.	٨٢	٩١.١١	٦	٦.٦٧	٢	٢.٢٢	٢٦٠	موافق	٩٦.٢٩	٦٧.٠٢	٢ مكرر
٥	لدية قوي البنية وسليم الجسم.	٨٢	٩١.١١	-----	-----	٨	٨.٨٩	٢٥٤	موافق	٩٤.٠٧	٦٥.٦١	٧
٦	لدية القدرة علي تحمل المسؤولية.	٨٠	٨٨.٨٩	٧	٧.٧٨	٣	٣.٣٣	٢٥٩	موافق	٩٥.٩٢	٦٦.٣٥	٦
٧	أن يتسم بالمرح والتسامح .	٧٦	٨٤.٤٤	٤	٤.٤٤	١٠	١١.١١	٢٤٦	موافق	٩١.١١	٦٢.٨٦	٨
٨	أن يتسم بالعدالة والمساواة.	٧٥	٨٣.٣٣	٨	٨.٨٩	١٧	٦.٢٩	٢٥٨	موافق	٩٥.٥٦	٦٦.٠٤	٤ مكرر
٩	أن يتصف بحب الجماعة	٧٠	٧٧.٧٨	٣	٣.٣٣	٢٧	٣٠	٢٤٣	موافق	٩٠	٦٢.٢٥	٩
١٠	الاجتهاد في العمل .	٧٠	٧٧.٧٨	١٠	١١.١١	١٠	١١.١١	٢٤٠	موافق	٨٨.٨٩	٦١.٦٤	١٠

• قيمة معنوية ( كا ٢ ) عند مستوي ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، عندمستوى ( ٠.٠١ ) = ( ٩.١٢ )

- يتضح من جدول ( ١٠ ) وجود دلالة معنوية فى جميع قيم مربع " كا ٢ " فى عبارات استمارة المعايير المقترحة لاختصاصى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت ( المحور الثانى : المعايير الشخصية ) حيث تراوحت قيم مربع " كا ٢ " ما بين ( ٦٧.١٣ – ٦١.٦٤ ) كما تراوحت نسبة الموافقة ما بين ( ٩٦.٦٧% - ٨٨.٨٩% ) وهى نسبة مرتفعة وجاءت اتجاه الاراء نحو موافق ، وجاءت عبارة ( لدية الصحة العقلية ) بأعلى نسبة موافقة وحصلت على ( ٩٦.٦٧% ) وعبارة ( الاجتهاد في العمل ) بأقل نسبة موافقة وحصلت على نسبة موافقة ( ٨٨.٢٩% )

جدول ( ١١ )  
المحور الثالث : المعايير السلوكية لإخصائى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت ( ن = ٩٠ )

م	العبارات	موافق		موافق إلى حدا ما		غير موافق		المجموع	اتجاه الاراء	نسبة الموافقة	قيمة كا ٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	أن يستطيع إتخاذ القرار في وقت مناسب.	٨٦	٩٥.٥٦	٤	٤.٤٤	----	----	٢٦٦	موافق	٩٨.٥٢	٧١.٥٦	١
٢	أن يكون أن يكون لديه القدرة على حل المشكلات واكتشاف المواهب والابداع .	٨٥	٩٤.٤٤	٥	٥.٥٦	----	----	٢٦٥	موافق	٩٨.١٥	٧١.٥٩	٢
٣	أن يتقبل النقد من المرؤوسين.	٨٤	٩٣.٣٣	٦	٦.٦٧	----	----	٢٦٤	موافق	٩٧.٧٨	٧٠.٨٦	٣
٤	أن يستطيع علي مقاومة الضغوط .	٨١	٩٠	٨	٨.٨٩	١	١.١١	٢٦٠	موافق	٩٦.٢٩	٧٠.١٣	٤
٥	معاملة الاخرين وتوجيههم في الاتجاه الصحيح.	٨٢	٩١.١١	٢	٢.٢٢	٦	٦.٦٧	٢٥٦	موافق	٩٤.٨١	٦٨.٦٧	٦
٦	أن يتسم بالثقة بالنفس.	٨٠	٨٨.٨٩	٣	٣.٣٣	٧	٧.٧٨	٢٥٣	موافق	٩٣.٧٠	٦٧.٩٤	٨
٧	أن يتحلى بالمثابرة في العمل.	٨٢	٩١.١١	٣	٣.٣٣	٥	٥.٥٦	٢٥٧	موافق	٩٥.١٨	٦٦.٥١	٥
٨	لديه الابتكار في العمل.	٨١	٩٠	٤	٤.٤٤	٥	٥.٥٦	٢٥٦	موافق	٩٤.٨١	٦٨.٦٧	٦ مكرر
٩	هادى الطبع ويدعم العلاقات الانسانية مع الممارسين .	٧٢	٨٠	١٤	١٥.٥٦	٤	٤.٤٤	٢٤٨	موافق	٩١.٨٥	٦٣.٧١	٩

- قيمة معنوية ( كا ٢ ) عند مستوي ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، عندمستوى ( ٠.٠١ ) = ( ٩.١٢ )
- يتضح من جدول ( ١١ ) وجود دلالة معنوية في جميع قيم مربع " كا ٢ " في عبارات استمارة المعايير المقترحة لإخصائى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت ( المحور الثالث : المعايير السلوكية ) حيث تراوحت قيم مربع " كا ٢ " ما بين ( ٧١.٥٩ - ٦٣.٧١ ) كما تراوحت نسبة الموافقة ما بين ( ٩٨.٥٢% - ٩١.٨٥% ) وجاءت اتجاه الاراء نحو موافق ، وجاءت عبارة ( أن يستطيع إتخاذ القرار في وقت مناسب ) بأعلى نسبة موافقة وحصلت على ( ٩٠% ) وعبارة ( هادى الطبع ويدعم العلاقات الانسانية مع الممارسين ) بأقل نسبة موافقة وحصلت على نسبة موافقة ( ٩١.٨٥% )

جدول ( ١٢ )

المحور الرابع : المعايير المهنية لإخصائى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت ( ن = ٩٠ )

م	العبارات	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المجموع	اتجاه الآراء	نسبة الموافقة	قيمة كا ٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
		ك	%	ك	%	ك	%					
أن يكون لديه القدرة على :-												
١	تنفيذ المهام التى تتطلبها طبيعة عمل اخصائى الترويج الرياضى .	٨٣	٩٢.٢٢	٥	٥.٥٦	٢	٢.٢٢	٢٦١	موافق	٩٦.٦٧	٦٧.٦٧	٢
٢	تطبيق مبدأ العلاقات الانسانية فى ادارة برامج الترويج الرياضى .	٨٠	٨٨.٨٩	١٠	١١.١١	----	----	٢٦٠	موافق	٩٦.٢٩	٦٧.٦١	٤
٣	تنظيم وإدارة الوقت فى تنفيذ أوجة نشاط الترويج الرياضى .	٧٩	٨٧.٧٨	٧	٧.٧٨	٤	٤.٤٤	٢٥٩	موافق	٩٥.٩٢	٦٦.٨٠	٦
٤	تصميم برامج الترويج الرياضى وفقا لاحتياجات ومتطلبات مختلف الفئات ( الشباب-الاطفال - كبار السن- المرأة - ذوى الاحتياجات الخاصة )	٧٥	٨٣.٣٣	٧	٧.٧٨	٥	٥.٥٦	٢٤٩	موافق	٩٢.٢٢	٦٤.٩	٩
٥	مواجهة الظروف الطارئة التى تطرأ على بيئة العمل بالنادى .	٧٥	٨٣.٣٣	٨	٨.٨٩	٧	٧.٧٨	٢٥٥	موافق	٩٤.٤٤	٦٦.٥٨	٧
٦	صياغة أهداف برامج الترويج الرياضى وفقا للمعايير العلمية .	٧٢	٨٠	٨	٨.٨٩	١٠	٦.٦٧	٢٤٢	موافق	٨٩.٦٣	٦٣.٠٤	١٠
٧	الاحساس بالمسئولية الاجتماعية نحو المشاركين فى برامج الترويج الرياضى	٨٠	٨٨.٨٩	٩	١٠	١	١.١١	٢٦٠	موافق	٩٦.٢٩	٦٧.٦١	٤ مكرر
٨	تطوير أداء العاملين معاه .	٧٥	٨٣.٣٣	٩	١٠	٥	٥.٥٦	٢٥٣	موافق	٩٣.٧٠	٦٥.٥٦	٨
٩	قياس أداء المشاركين فى برامج الترويج الرياضى وفقا للمعايير العلمية	٨٢	٩١.١١	٨	٨.٨٩	----	----	٢٦٢	موافق	٩٧.٠٤	٦٨.٣٢	١
١٠	التواصل الاعلامى لتنظيم الحملات الاعلامية تخص برامج الترويج الرياضى	٨١	٩٠	٩	١٠	----	----	٢٦١	موافق	٩٦.٦٧	٦٧.٦٧	٢ مكرر

• قيمة معنوية ( كا ) عند مستوي ( ٠.٠٥ ) = ( ٥.٩٩ ) ، عندمستوى ( ٠.٠١ ) = ( ٩.١٢ )

• يتضح من جدول ( ١٢ ) وجود دلالة معنوية فى جميع قيم مربع " كا " فى عبارات استمارة المعايير المقترحة لاختصاصى الترويج الرياضى بالاندية الرياضية بدولة الكويت ( المحور الرابع : المعايير المهنية ) حيث تراوحت قيم مربع " كا " ما بين ( ٦٨.٣٢ - ٦٣.٠٤ ) كما تراوحت نسبة الموافقة ما بين ( ٩٧.٠٤ % - ٨٩.٦٣ % ) وجاءت اتجاه الآراء نحو موافق ، وجاءت عبارة ( قياس أداء المشاركين فى برامج الترويج الرياضى وفقا للمعايير العلمية ) بأعلى نسبة موافقة وحصلت على ( ٩٧.٠٤ % ) وعبارة ( صياغة أهداف برامج الترويج الرياضى وفقا للمعايير العلمية ) بأقل نسبة موافقة وحصلت على نسبة موافقة ( ٨٩.٦٣ % )

## مناقشة النتائج :

يتضح من الجداول السابقة (٩- ١٢) الخاصة بعرض النتائج لأراء عينة البحث من رؤساء وأعضاء مجالس إداراتوالمديرين التنفيذيين ومديرى النشاط الرياضى بالأندية الرياضية بالموافقة على محاور استمارة المعايير المقترحة لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت حيث جاءت الموافقة على محاور المعايير الاربعة على النحو التالى :-

### أولا : المعايير الادارية لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية :

تراوجت درجات موافقة عينة البحث على المعايير الادارية لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية ما بين ( ٩٩.٢٦% - ٩٤.٠٧% ) وجاءت المعايير الأعلى على الترتيب التالى :-

- أن يستطيع القدرة على التخطيط ووضع الاهداف .
- القدرة على التنظيم .
- لديه القدرة على إدارة الوقت والمتابعة.
- القدرة على القيادة والعمل مع جماعة .
- لديه القدرة على مواجهة الازمات وإدارتها .
- أن يقوم بالمشاركة في وضع الاهداف.

ويرجع الباحث ذلك إلى : ان القدرة على التخطيط ووضع الاهداف والتنظيم أهم المعايير التي يجب أن تتوفر في اختيار العاملين في مجال الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت حيث أن العمليات التنظيمية تقوم على أهم عناصر الإدارة الحديثة ، يقصد بالتنظيم الهيكله أي الأفراد الذين يكونون المنظمة والذين يقومون بوظائف متنوعة وهذا النوع إلى بروز علاقات فيما بين العاملين فهذه العلاقات الهيكلية نصف مراكز الشخصية للأفراد وينطوي هذا الوصف على أفراد وجماعات في مستويات مختلفة وهنا يظهر تحديد الواجبات والمسؤوليات وأنواع السلطات كنتيجة لعملية التنظيم كما ينطوي على بيان اوجه الإتصال والتدرج الوظيفي دون أن يتطرق إلى كيفية بيانها أو يجمع كل المعنيين عند الحديث على مؤسسة ما .

- تتفق نتائج البحث مع هذا أراء كل من : محمد الحماحمى (٢٠٢٠)(٣١) ، فيلك Fleck,joey (٢٠١٩)(٤١) نازك سنبل ومها الصغير (٢٠٠٦)(٣٥) ، مصطفى باهى ، أحمد نصارى (٢٠٠٦)(٣٣) حيث أشاروا إلى أن المعايير الإدارية للقائمين على العلم بالأنشطة الترويجية بالأندية الرياضية تتمثل فى القدرة على التخطيط والعمل فى جماعة ، حيث يعتبر التخطيط مهارة معرفية جوهرية وجزء من الأعمال التنفيذية. يتعين التخطيط القدرة على التفكير فى المستقبل، وعلى توقع الطريقة الصحيحة لإجراء المهمة أو الحصول على هدف محدد ، قدرة التخطيط هي المعالجة العقلية التي تسمح لنا اختيار الأفعال اللازمة لنحصل على هدف، ونقرر التنظيم المناسب، ونعين الوسائل المعرفية لكل مهمة، ولنخطط الفعل المناسب.

- كما تتفق نتائج البحث مع أراء كل من : توماس وفاء عياد (٢٠١٢) ، يحيى الجيوشى (٢٠١٠)(٤٠) ، توماس Thomas (٢٠١٤)(٤٣) حيث أشاروا إلى أن القدرة على إدارة الوقت والمتابعة والقيادة والعمل الجماعى وكتابة التقارير وتعتبر أحد مصادر المعلومات وأداة للمراقبة العملية، وتقييم الأعمال والنشاطات القائم عليها فى الهيئة الرياضية ، وتعتبر التقارير وسيلة اتصال هامه داخل دوائر الأعمال على اختلاف أنواعها وتخصصاتها، وبدون التقارير يكون من الصعب على الإدارة السيطرة

على المنشاه وقياداتها بفاعلية وكفائه، حيث تعتمد الإدارة على ما تتضمنه التقارير من المعلومات لمعرفة ما يجري داخل المنشاه واتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المختلفة ورسم السياسات والخطط واختيار أسلوب العمل المناسب، كما تساعد التقارير في التعرف على وجهات نظر و آراء العاملين والتوصيات التي يقدمونها والحلول التي يقترحونها لمشكلت العمل .

### ثانيا : المعايير الشخصية لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية :

تراوحت درجات موافقة عينة البحث على المعايير الشخصية لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية ما بين ( ٩٦.٦٧% - ٨٨.٨٩% ) وجاءت المعايير الأعلى على الترتيب التالي :-

- لدية الاهتمام بحسن المظهر بنسبة .
- لدية الصحة العقلية .
- لدية الباقة في الحديث .
- لدية المرونة اثناء العمل .
- لدية القدرة علي تحمل المسؤولية .

**ويرجع الباحث ذلك إلى :** حضور أخصائى الترويج الرياضى الراغب فى العمل بالأندية الرياضية لبعض المعايير الشخصية والتي من اهمها حب العمل الجماعي والعدالة والمساواة فإنها تساعد على تنميه الترويج الرياضية وكلما زاد الإخلاص في المجموعة تجاه المجموعة ، زاد الدافع بين الأعضاء لتحقيق أهداف المجموعة، وكلما زاد احتمال أن يحقق الفريق أهدافه ، مما يؤثر إيجابيا على نجاح الأندية الرياضية ودعم منظومة العمل الإداري والفني فى مجال الترويج الرياضى بدولة الكويت .

- تتفق نتائج البحث مع هذا آراء كل من : عدلة مطر ، طلحة حسام الدين (٢٠١٣)(٢٤)، سيد الهوارى (٢٠١٠) (٢٠)، على عبد الوهاب (٢٠٠٦)(٢٦) ، ، مصطفى باهى ، أحمد نصارى (٢٠٠٦)(٣٣) على أن القائد ينظر للمنظمة على أساس أنها نظام متكامل، ويفهم أهدافها وأنظمتها وخططها، ويجيد أعمال السلطة والصلاحيات، وكذا تنظيم العمل وتوزيع الواجبات وتنسيق الجهود ويدرك جميع اللوائح والأنظمة وتعني كذلك قدرة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده، وفهمه للترابط بين أجزائه ونشاطاته وأثر التغيرات التي قد تحدث في أي جزء منه على بقية أجزائه وقدرته على تصور وفهم علاقات الموظف بالمؤسسة وعلاقة المؤسسة ككل بالمجتمع الذي يعمل فيه، ومن الضرورة أن يمتلك المدير خصائص مهنية تمثل جوهر العمل الإداري، وهي خصائص تميز المدير الذي يتخذ من مركزه الوظيفي مهنة يؤمن بها، وينتمي إليها ويلتزم بقواعدها الأخلاقية.

وتتفق نتائج البحث مع ما أشارت اليه نتائج دراسات كل من : محمد الحماحمى (٢٠٢٠)(٣١) ، ، تعريد على (٢٠٢٠)(١٠) ، حسين عبد الحليم ، محمد محمود (٢٠١٩) ، خالد مراد(٢٠١٤)(١٥) ، دراسة كاس Kass (٢٠١٣)(٤٢) ، محمد الحماحمى ، عايدة عبد العزيز (٢٠٠٧)(٣٢)حيث أشاروا إلى ضرورة توافر بعض المعايير الشخصية لدى الاداري الناجح من التعامل الجيد مع كافة المستفيدين من خدمات المؤسسة والهيئة .

### ثالثا : المعايير السلوكية لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية :

تراوحت درجات موافقة عينة البحث على المعايير الشخصية لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية ما بين ( ٩٨.٥٢% - ٩١.٨٥% ) وجاءت المعايير الأعلى على الترتيب التالى :-

- أن يستطيع إتخاذ القرار في وقت مناسب .
- لديه القدرة على حل المشكلات واكتشاف المواهب والابداع .
- أن يتقبل النقد من المرؤوسين.
- أن يستطيع علي مقاومة الضغوط.
- أن يتحلى بالمتابعة في العمل.

ويرجع الباحث ذلك إلى : إلى قدرة أخصائى الترويج الرياضى علي حل المشكلات تعتبر من العوامل الاساسية في نجاحه فى عمله كما تعد الثقة بالنفس من العوامل المساهمة فى نجاحه أيضا، حيث ان أخصائى الترويج الفعال يعد صانع السلوك من جهة و محور السلوك وهدفه من جهة ثانية وكيفية تأثيره في الجماعة التي تعمل معها وتأثره فيها والعوامل التي تؤدي الى هذا السلوك ، كل هذا يعد ضروريا لوضع أسس علمية سليمة للتعامل مع كافة المستفيدين من خدمات الترويج الرياضى من اجل صالح تطوير العمل الفني بالأندية الرياضية بدولة الكويت .

تتفق هذا النتائج ما أراء كل من : تغريد على (٢٠٢٠)(١٠) ، محمد حسن علاوى (٢٠٠٥)(١٥) ، جمال محمد على (٢٠١٥)(١٢)، ياسمين فهمى (٢٠١٣)(٣٩)، وفاء عياد (٢٠١٢)(٢٠١٢) ، وحسن الشافعى (٢٠١١)(١٣)، ابوبكر عوني (٢٠٠٦)(٢) حيث أشاروا الى ضرورة تمييز الأشخاص صناع السلوك البشرى والمبتكرون بحدسهم، وهو عبارة عن عامل شخصي يعبر عن القدرة على الاستنباط الذاتي، والنظر بعيد المدى إلى الأمور، ويمكن القول أن الحدس يساعد الأفراد على استخدام طاقتهم الكامنة، ويتميز المبتكرون بسيطرة حالة الشك عليهم حيث إن الشك هو ما يقودهم إلى التساؤلات غير المألوفة والتي تؤدي بهم إلى ابتكار الأمور الجديدة .

- تتفق هذه النتائج مع أراء كل من : أحمد عثمان (٢٠١٧)(٥)، خالد لبيب (٢٠١٧)(١٦)، محمد الصيرفى (٢٠١٦)(٢٩)، عدلة مطر ، طلحة حسام (٢٠١٣)(٢٤) ، أحمد متولى ، أشرف عبد المعز (٢٠١٤)(٣) ، سيد الهوارى (٢٠١٠)(٢٠)، على السلمى " (٢٠٠٥) ( ١٥ ) يجب علي القائد ان يتمتع بالقدرة على الدراسة والتحليل والاستنتاج بالمقارنة، وكذلك المرونة والاستعداد الذهني لتفهم فلسفة وأهداف المنظمة وكذا تقبل أفكار الآخرين، بالإضافة إلي القدرة علي تطوير أهداف و أفكار المنظمة وتطويرها حسب متطلبات العصر والظروف .

### رابعا : المعايير المهنية لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية :

تراوحت درجات موافقة عينة البحث على المعايير الشخصية لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية ما بين ( ٩٧.٠٤% - ٩٢.٢٢% ) وجاءت المعايير الأعلى على الترتيب التالى :-

- قياس أداء المشاركين فى برامج الترويج الرياضى وفقا للمعايير العلمية.
- تنفيذ المهام التي تتطلبها طبيعة عمل اخصائى الترويج الرياضى .

- التواصل الاعلامى لتنظيم الحملات الاعلامية تخص برامج الترويج الرياضى .
- تطوير أداء العاملين معاه .
- الاحساس بالمسئولية الاجتماعية نحو المشاركين فى برامج الترويج الرياضى .
- تطبيق مبدأ العلاقات الانسانية فى ادارة برامج الترويج الرياضى .
- تنظيم وإدارة الوقت فى تنفيذ أوجة نشاط الترويج الرياضى .

**ويرجع الباحث ذلك إلى :** قناعة عينة البحث بأن المتطلبات المهنية لإختيار أخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت هي قدرة القائد على التطوير المؤسسي والذي يتطلب العديد من المهارات الفنية اللازمة لتنفيذها ، والذي يعتبر متطلب رئيسي من متطلبات الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية وخاصة بالأندية الرياضية.

**تتفق هذا النتائج ما أراء ودراسات كل من : محمد الحماحمى ، عايدة عبد العزيز(٢٠٠٧) (٣٢) ، شيماء حسنى (٢٠٠٩)(٢١) التي أشاروا إلى أهمية هذه المعايير المهنية ومناسبتها لطبيعة الدور الذي ينبغي على أخصائى الترويج الرياضى فى الأندية الرياضية القيام بدوره وواجباته عند تنفيذ برامج الترويج الرياضى فى الأندية الرياضية حتى يستطيع تهيئة بيئة مناسبة لتدعيم العلاقات الإنسانية بينه وبين أعضاء النادى الرياضى، وتحسين الاستفادة من جميع الإمكانيات المتاحة من خلال التعرف على المشكلات الفعلية التي تواجه برامج الترويج الرياضى والتأكيد على الأنشطة التنافسية الترويجية الرياضية واستخدام الأدوات البديلة داخل برامج الترويج الرياضى وتطبيق عدالة الممارسة أثناء برامج الترويج الرياضى .**

**وتتفق أيضا مع أراء ودراسات كل من : حسين عبد الحليم ، محمد خلف (٢٠١٩)(١٤) ، دراسة صفوت جمعة (٢٠١٥)(٢٢) ، دراسة يحيى الجيوشى (٢٠١٠)(٤٠) ، التي أكدت على ضرورة ان يتمتع أخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بالدبلوماسية الإدارية في التعامل مع كافة المستفيدين من خدمات الترويج الرياضى وتعيين أفراد أكفاء مؤهلين ومتخصصين في العلاقات العامة، يمكنهم الاضطلاع بمهام الربط بين الإعلام المقروء والمسموع والمرئي والإعلام الجديد والعمل الدبلوماسي ، توضيح اختصاصات العاملين في العلاقات العامة بدقة منعا لتداخل المهام ، منح العلاقات العامة مستوى إداري متقدم يناسب قدرات موظفيها وخبراتهم ، اختيار العاملين بالعلاقات العامة على أسس علمية متطورة مناسبة للعمل الدبلوماسي.**

**وتتفق نتائج البحث مع أراء كل من : " تهاني عبد السلام محمد (٢٠٠٦)(١١) ، محمد الحماحمى (٢٠٢٠)(٣١) على أن حقيقة وجود مهنة الترويج الرياضى تستدعى تقبل العامة لمفهوم الترويج الرياضى وأهميته وحاجة الأفراد والجماعات له، وإذا سلمنا أنه من أجل أن تتقدم المهنة، فهناك ضرورة لإعداد رواد يتمتعون بكفاءة عالية حصيلة الاختيار السليم والتدريب المناسب ثم التقييم المستمر أثناء الوظيفة .**

### الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي تم الحصول عليها ومعالجتها وعرضها وتفسيرها ، وفي حدود المنهج المستخدم تمكن الباحث الى التوصل الي الاجابة علي هذا التساؤل: " ماهي معايير اختيار أخصائي الترويج الرياضي بالاندية الرياضية بدولة الكويت

#### المحور الاول : المعايير الإدارية :

- أن يستطيع القدرة علي التخطيط ووضع الاهداف .
- القدرة علي التنظيم .
- لديه القدرة على إدارة الوقت والمتابعة.
- القدرة علي القيادة والعمل مع جماعة .
- لديه القدرة على مواجهة الازمات وإدارتها .
- أن يقوم بالمشاركة في وضع الاهداف.

#### المحور الثاني : المعايير الشخصية :

- لديه الاهتمام بحسن المظهر بنسبة .
- لديه الصحة العقلية .
- لديه الباقة في الحديث .
- لديه المرونة اثناء العمل .
- لديه القدرة علي تحمل المسؤولية .

#### المحور الثالث : المعايير السلوكية :

- أن يستطيع اخذ القرار في وقت مناسب .
- لديه القدرة على حل المشكلات واكتشاف المواهب والابداع .
- أن يتقبل النقد من المرؤوسين.
- أن يستطيع علي مقاومة الضغوط.
- أن يتحلى بالمتابعة في العمل.

#### المحور الرابع : المعايير المهنية :

- قياس أداء المشاركين في برامج الترويج الرياضي وفقا للمعايير العلمية.
- تنفيذ المهام التي تتطلبها طبيعة عمل اخصائي الترويج الرياضي .
- التواصل الاعلامي لتنظيم الحملات الاعلامية تخص برامج الترويج الرياضي .
- تطوير أداء العاملين معاه .
- الاحساس بالمسؤولية الاجتماعية نحو المشاركين في برامج الترويج الرياضي .
- تطبيق مبدأ العلاقات الانسانية في ادارة برامج الترويج الرياضي .
- تنظيم وإدارة الوقت في تنفيذ أوجة نشاط الترويج الرياضي .

## التوصيات:

في ضوء هدف البحث وفي حدود مجتمع البحث والعينة المختارة وفي ضوء ما تحقق من نتائج يوصي الباحث بما يلي:

- ١- ضرورة تطبيق المعايير المقترحة التي توصل إليها البحث ( الادارية والشخصية والسلوكية والمهنية ) في عمليات إختيار أخصائي الترويج الرياضي بالأندية الرياضية .
- ٢- وضع خطط مستقبلية لتطوير أداء أخصائي الترويج الرياضي من العاملين في مجال التخطيط لبرامج الترويج المختلفة وتنفيذها لزيادة لفاءة الأداء لمهام عملهم من خلال الاستفادة بنتائج البحوث والدراسات العلمية لمواكبة التطور الحادث في المجال .
- ٣- وضع الميزانيات والمخصصات المالية لتوفير برامج تدريب بالتنسيق مع كليات التربية الرياضية لأخصائي الترويج الرياضي والبرامج المتعلقة بالترويج بالأندية الرياضية بدولة الكويت .

## قائمة المراجع:

### أولا : المراجع باللغة العربية :

- ١- إبراهيم محمد الفقى (٢٠١٤) : " سحر القيادة " ط٢، دار الكتاب للنشر ، القاهرة .
- ٢- إجلال عبد المنعم وآخرون (٢٠١٦) : الإدارة" ط٣ ، ، الجزء الأول ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة ، القاهرة .
- ٣- احمد السيد متولى، أشرف عبد المعزم محمد (٢٠١٤) : " محددات إختيار القيادات الادارية بالاندية الرياضية المصرية فى ضوء تطبيق معايير الجودة الشاملة " المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، عدد (٧٠) ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .
- ٤- أحمد حسن محمد (٢٠٠٠) : " المحددات الشخصية لانتقاء القيادات الرياضية وعلاقتها بفاعلية اداء الهيكل الادارى لمديرى الشباب والرياضة وفروعها بمحافظة الغربية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق .
- ٥- أحمد رشاد عثمان (٢٠١٧) : " دور حزم الجدارات الوظيفية فى تنمية أداء القيادات الادارية بالمؤسسات الرياضية المصرية " مجلة بحوث التربية البدنية والرياضة ، العدد (١٧) كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها .
- ٦- أحمد سيد مصطفى (٢٠١٢) : " المدير فى عالم متغير – رؤية مدير القرن الحادى والعشرين " ط٢، دار الكتاب للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٧- احمد محمد ماهر (٢٠١٥) : " الدليل العلمى للمديرين فى الادارة الاستراتيجية " ط٢، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية .
- ٨- أيمن السيد عبد المقصود (٢٠٠٦) : " محددات إختيار القيادات الادارية لاتحاد الهوكى والمناطق التابعة له فى ضوء تطبيق ادارة الجودة الشاملة " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق .
- ٩- بلال خلف الشاعر (٢٠١٧) : " القيادة الادارية الفعالة " ، ط٢ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- ١٠- تغريد مصطفى علي (٢٠٢٠) : معايير مقترحة لإختيار الكوادر الرياضية بمدارس المعاهد القومية بجامعة الإسكندرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنات ، جامعة الإسكندرية .

- ١١- تهناني عبد السلام محمد (٢٠٠٦) : " الترويج والتربية الترويحية " ط٢ ، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ١٢- جمال محمد على ( ٢٠١٥ ) : " القيادة في المجال الرياضي " ، ط٢ ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ١٣- حسن أحمد الشافعي وآخرون (٢٠١١) : "القيادة الادارية وعلاقتها بفاعلية التطوير التنظيمي في المجال الرياضي على عينة من العاملين بكلية التربية الرياضية بجامعة الاسكندرية ، ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة ، الرياضة ، العدد (٢) ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية .
- ١٤- حسين محمد عبد الحليم ، محمد خلف الله محمود (٢٠١٩) : " رؤية استراتيجية لمعايير اختيار القيادات الادارية لتطوير مستوى الاداء الادارى فى الهيئات الشبابية والرياضية " ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، عدد (٨٦) ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .
- ١٥- خالد ذو الفقار مراد ( ٢٠١٤ ) : " تصور مقترح لإختيار قيادات رعاية الشباب بجامعة أسيوط فى ضوء الانماط القيادية والابداع الادارى " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .
- ١٦- خالد محمد لبيب (٢٠١٧) : " بناء قائمة لمعايير إختيار القادة الرياضيين بالمنشآت الرياضية بالمملكة العربية السعودية " ، مجلة المؤتمر العلمى الرابع للتربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق .
- ١٧- خيرى على الجزيرى (٢٠١٥) : أساسيات السلوك الإنساني في التنظيم ، ط ٢ ، دار الثقافة العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ١٨- دانيال جولمان وآخرون (٢٠١٣) : " القادة الجدد – تحويل فن القيادة الإدارية إلى علم نتائج " ترجمة عثمان الجبالى المثلوثى ، بشير احمد سعيد ، ط٣ ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، السعودية .
- ١٩- دايات روسير (٢٠١٥) : " مهارات القيادة " ترجمة نانسى سمير ، سلسلة مكتبة المهارات المهنية ، ط٢ ، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٢٠- سيد محمد الهوارى (٢٠١٠) : المدير الفعال ، ط ٧ ، مكتبة عين شمس ، القاهرة .
- ٢١- شيماء طارق نعيم حسني (٢٠٠٩) : معايير إختيار العاملين في مجال الترويج ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
- ٢٢- صفوت على جمعة (٢٠١٥) : " متطلبات إختيار الرائد الترويحي فى ضوء القيادة التحويلية وحاجات سوق العمل " ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، عدد (٢) ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية .
- ٢٣- عبد الهادى مطلق المطيرى (٢٠٠٨) : " تطوير الممارسات الادارية للقيادات الجامعية بجامعة الكويت فى ضوء الفكر الادارى المعاصر " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .
- ٢٤- عدلة عيسى مطر ، طلحة حسام الدين (٢٠١٣) : " مقدمة فى الادارة الرياضية " ط٤ ، مكتبة افاق للنشر والتوزيع ، الكويت .
- ٢٥- على محمد السلمى (٢٠٠٥) : " المهارات الادارية والقيادية للمدير المتفوق " سلسلة عالم الادارة ، ط٢ ، دار غريب للنشر والتوزيع ، القاهرة .
- ٢٦- على محمد عبد الوهاب وآخرون (٢٠٠٦) : " إدارة الموارد البشرية " ط ٣ ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة .

- ٢٧- محمد احمد العيسوي (٢٠١٤) : "تطوير مهارات الاداء القيادي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الجيزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها .
- ٢٨- محمد حسن علاوى (٢٠١٥) : سيكولوجية القيادة الرياضية ، ط٣ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
- ٢٩- محمد عبد الفتاح الصيرفى(٢٠١٦) : " مفاهيم إدارية حديثة " ، ط ٣ ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- ٣٠- محمد فتحى تونى ، محمد فتحى عبد الحافظ (٢٠١٢) : " واقع ادارة التغيير لدى القيادات الادارية بالجامعات المصرية " ، مجلة علوم الرياضة ، العدد (٢٥) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
- ٣١- محمد محمد الحماحى ( ٢٠٢٠ ) : " بناء قائمة المهارات القيادية لمخططي ومنفذى برامج الرياضة للجميع " ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، عدد (٨٤) ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .
- ٣٢- محمد محمد الحماحى ، عابدة عبد العزيز(٢٠٠٧) : " الترويج بين النظرية والتطبيق " ط ٦ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
- ٣٣- مصطفى حسين باهى ، أحمد كمال نصارى (٢٠٠٦) : " مهارات القيادة فى المجال الرياضى فى ضوء الاتجاهات الحديثة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
- ٣٤- مونس أحمد أبو عوف (٢٠١٧) : " مهارات الاداء القيادى فى مجال التربية البدنية والرياضة والترويج بالقوات المسلحة المصرية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .
- ٣٥- نازك مصطفى سنبل ، مها حسن الصغير (٢٠٠٦) : " الادارة فى المجال الرياضى " ، دار الجامعيين للنشر والتوزيع ، الاسكندرية .
- ٣٦- نبيل محمد مرسى (٢٠١٣) : " المهارات والوظائف الادارية " ، ط٢ ، مكتبة كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية .
- ٣٧- وفاء عيادعياد (٢٠١٢) : " متطلبات التمكين الادارى للقيادات الجامعية بكليات التربية فى جمهورية مصر العربية – تصور مقترح " ، رسالة دكتوراه غير منشورة غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة كفر الشيخ .
- ٣٨- وليد عبدالعزيز مصطفى (٢٠١٤) : " معايير إختيار القيادات الإدارية الوسطى ببعض مديريات الشباب والرياضة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة الإسكندرية .
- ٣٩- ياسمين حمدى فهمى (٢٠١٣) : دور الكوادر القيادية العليا فى تفعيل أداء الادارة التنفيذية والاشرافية بالمجلس القومى للشباب " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة حلوان .
- ٤٠- يحيى محمد الجيوشى (٢٠١٠) : " توجهات القيادات العاملة فى مجال الرياضة للجميع نحو الاساليب الادارية المستحدثة " ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، عدد (٥٩) ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .

### ثانيا : المراجع باللغة الاجنبية :

41-Fleck,joey A,; Threeton ,Mark D ( 2019) : Ewing,john C  
:Important Leadership Skills for Career and Technical Education

Administrators, Career and Technical Education Research, eric v44, n1, Jul. UK.

**42- Kass(2013)** : Leadership Between theory and application , Journal of Teaching In Physical Education, Jan.U.S.A

**43-Thomas Plummer (2014)** : How to Make More Money in the Fitness Industry , Healthy Learning ,N.Y.

ثالثا :: مراجع شبكة المعلومات الدولية :

44- [www.edarabook.co](http://www.edarabook.co)

45- [www.12manage.com/index\\_ar.html](http://www.12manage.com/index_ar.html)

46- <http://www.edarat.net>.

47- <http://www.method123.com/free-project-management>

48-<http://www.arabma.org> .

## ملخص البحث

### معايير مقترحة لأخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت

محمد مسفر شمروخ العتيبي  
مدرس تربية بدنية بوزارة التربية والتعليم  
بدولة الكويت

يهدف البحث إلى التعرف على معايير إختيار أخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت . استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث يقوم هذا المنهج بدراسة متغيرات البحث كما هي لدى أفراد العينة دون أن يكون للباحث دور في ضبط المتغيرات موضوع القياس . وتمثل مجتمع البحث في رؤساء وأعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية الحاليين – المديرين التنفيذيين ومديرى النشاط الرياضى الحاليين بالأندية الرياضية بدولة الكويت . قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العمدية بلغ حجم العينة الأساسية (٩٠) قيادة إدارية بمجالس إدارات الأندية الرياضية ، وكما تضم العينة الاستطلاعية (١٥) قيادة إدارية بالأندية الرياضية من خارج العينة الأساسية. في ضوء النتائج التي تم الحصول عليها ومعالجتها وعرضها ومناقشتها ، وفي حدود المنهج المستخدم تمكن الباحث الى التوصل الى الاجابة علي هذا التساؤل: " ماهي معايير اختيار أخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية بدولة الكويت؟ المحور الاول : المعايير الإدارية عدد ( ١٠ ) عبارات . المحور الثاني : المعايير الشخصية عدد ( ١٠ ) عبارات . المحور الثالث : المعايير السلوكية عدد ( ٩ ) عبارات . المحور الرابع : المعايير المهنية عدد ( ١٠ ) عبارات . وأوصى الباحث ضرورة تطبيق المعايير المقترحة التي توصل اليها البحث ( الادارية والشخصية والسلوكية والمهنية ) في عمليات إختيار أخصائى الترويج الرياضى بالأندية الرياضية .

## **Abstract**

### **Suggested Criteria for Sports Recreation Specialists in Sports Clubs in the State of Kuwait**

**dr/ Mohammad Mesfer Shamroukh Al-Otaibi**  
**A teacher at the Ministry of Education in the State of Kuwait**

The research aims to identify the criteria for selecting a sports recreation specialist in sports clubs in the State of Kuwait. The researcher used the descriptive approach, whereby this approach studies the research variables as they are among the sample members without the researcher having a role in controlling the variables subject to measurement. The research community represented the current presidents and members of the boards of directors of the sports clubs - the executive directors and the current directors of sports activity in the sports clubs in the State of Kuwait. The researcher chose the research sample by the deliberate stratified method. The size of the basic sample reached (90) administrative leadership in sports clubs' boards, and the exploratory sample also includes (15) administrative leadership in sports clubs from outside the basic sample. In light of the results obtained, processed, presented and discussed, and within the limits of the method used, the researcher was able to reach an answer to this question: "What are the criteria for selecting a sports recreation specialist in sports clubs in the State of Kuwait? The first axis: Administrative standards, number (10) phrases. The second axis: Personal criteria (10) phrases. The third axis: behavioral standards (9) phrases. Fourth Axis: Professional Standards (10) phrases. The researcher recommended the necessity of applying the proposed criteria reached by the research (administrative, personal, behavioral and professional) in the processes of selecting a sports recreation specialist in sports clubs.