

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- إبراهيم درويش: الإدارة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996م.
- 2- إبراهيم عبد المقصود، حسن احمد الشافعي: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية (التخطيط في المجال الرياضي)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1999.
- 3- أحمد السيد على الحسيني: برنامج تنمية إدارية مقترح للعاملين بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة طنطا، 2009م.
- 4- أحمد أمام عبد الرحيم: تقويم برامج التدريب الإداري للأخصائين الرياضيين في ضوء متطلبات العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 2009م.
- 5- احمد سيد مصطفى: ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر التطوير الوظيفي الأول، الكويت، أكتوبر 2002م.
- 6- احمد سيد مصطفى: إدارة الجودة الشاملة والأيزو 9000، منظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005م.
- 7- احمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 1996م.
- 8- أحمد فتحي حسين الأفندي: برنامج تنمية إدارية للأخصائين بالجامعات المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الزقازيق فرع بنها، 2003م.
- 9- أحمد محمد أحمد أبو اليزيد: برنامج للتنمية الإدارية لأعضاء مجالس إدارة أفرع الاتحاد المصري للكاراتية في ضوء التحليل الوظيفي، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 2008م.
- 10- احمد محمد غنيم: مداخل إدارية معاصرة لتحديث المنظمات، المنصورة، 2004.
- 11- أسامة كامل راتب: تعليم السباحة، دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، القاهرة، 1990.
- 12- أشرف عبد المعز عبد الرحيم: تقويم اقتصاديات الأندية الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 1996.
- 13- البنك الدولي: تقرير عن التنمية البشرية في العالم، واشنطن، 1980م.

- 14- السيد عليوة: تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد، ايرك. القاهرة، الطبعة الأولى، 2001م.
- 15- المجلس الأعلى للشباب والرياضة: قانون الهيئات الخاصة للشباب والرياضة، مركز المعلومات والتوثيق، إدارة النشر القاهرة، 1997.
- 16- أمال فاروق السيد: برامج تدريب إداري مقترحة كأحدى أساليب تنمية الأخصائي الرياضي بإدارة رعاية الشباب جامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، 2004م.
- 17- أمينة محمود حسين وآخرون: تقديم منظومة التعليم المفتوح من منظور الجودة الشاملة بالتطبيق على جامعة القاهرة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 1998.
- 18- إيمان فرغلي محمد: إطار لتقديم الوحدات غير الهادفة للربح من منظور الجودة الشاملة (دراسة تطبيقية)، جامعة عين شمس، كلية التجارة قسم المحاسبة، القاهرة، 2000.
- 19- أيمن علي عمر: مقدمة في مداخل وتطبيقات الجودة، الطبعة الأولى، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2010.
- 20- توماس ل. كويك: بناء فريق عمل ناجح. نقلا عن بحث ليكرت نشرة في كتابين هما أنماط إدارية عام 1961 والمنظمة الإنسانية عام 1967م حيث حدد فيهما نظم الإدارة الأربعة أحدهما المجموعة المشتركة، مكتبة جرير، القاهرة، الطبعة الأولى، 1999م.
- 21- توفيق محمد عبد المحسن: تخطيط ومراقبة جودة المنتجات (مدخل إدارة الجودة الشاملة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996م.
- 22- جمال محمد علي: التنمية الإدارية في الإدارة الرياضية والإدارة العامة، جامعة أسيوط، مركز الكتاب للنشر، 2008م.
- 23- —: تصميم برامج التنمية الإدارية في المجال الرياضي، مقال منشور، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 1998م.
- 24- جوزيف ت. ستراب: المدير الجديد الناجح، مكتبة جرير، القاهرة، الطبعة الأولى 1999م.
- 25- جوزيف جابلونسكي: تطبيق إدارة الجودة الشاملة، بميك، القاهرة، 1996م.
- 26- جون مارشن: ترجمة عبد الفتاح النعماني، إدارة الجودة الشاملة من الألف إلى الياء، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 1996م.

- 27- **حسن احمد الشافعي**: إدارة الجودة الشاملة في التربية البدنية والرياضية، دار الوفاء للنشر، الإسكندرية، 2003م.
- 28- **حسن أحمد الشافعي، يسرية إبراهيم موسى**: متطلبات تطبيق معايير الجودة الشاملة بالأندية الرياضية الكبرى بمحافظة الإسكندرية، بحث مشترك، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الإسكندرية، 2006م.
- 29- **حسن شحاتة**: التعليم الجامعي والتقويم الجامعي، مكتبة الدار العربية للكتاب، 2001م.
- 30- **حسن شلتوت**: التنظيم والإدارة الرياضية، دار المعارف، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1991م.
- 31- **حليم حلمي رزق**: نحو إستراتيجية تطوير جودة الخدمات في المستشفيات، مجلة الدراسة المالية والتجارية (العلوم الإدارية)، كلية التجارة، جامعة القاهرة فرع بني سويف، 1994م.
- 32- **حليم المنيري، عصام بدوي**: الإدارة في الميدان الرياضي، المكتبة الأكاديمية، الطبعة الثانية، القاهرة، 1993م.
- 33- **حمادة عيد**: نموذج مقترح لتطوير الأداء الإداري للأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية في ضوء إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، 2009م.
- 34- **خليل محمد حسن الشماع**: مبادئ الإدارة، دار المسيري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999م.
- 35- **دونالد ووترز**: 101 طريقة لتطوير أداء الشركات، دار الفاروق، القاهرة، الطبعة الأولى، 2002م.
- 36- **راشد عبد الجليل**: إدارة الأفراد في المنظمة الصناعية، جامعة الزقازيق، 1982م.
- 37- **رحاب علي أمين عثمان**: دراسة معوقات تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة بحمامات السباحة في المؤسسات الرياضية بمحافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة المنصورة، 2004م.
- 38- **رولاند كوتمان**: إدارة الجودة الهندسية الشاملة، المكتبة الأكاديمية، القاهرة 1994م.
- 39- **ريتشارد ويليامز**: أساسيات إدارة الجودة الشاملة، مكتبة جرير، القاهرة، 1999م.
- 40- **سعيد محمد المصري**: التنظيم والإدارة، مدخل معاصر لعمليات التخطيط والتنظيم، القيادة والرقابة، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 1999م.

- 41- سونيا محمد البكري، إبراهيم سلطان: إدارة الإنتاج والعمليات، مدخل النظم، كلية التجارة، الدار الجامعية، جامعة الإسكندرية، (بدون).
- 42- سونيا محمد البكري، إبراهيم سلطان: نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001م.
- 43- سيد محمد الهواري: الإدارة الأصول والأسس العلمية للقرن 21، جزء 12، مكتبة عين شمس، دار الجليل للطباعة، القاهرة، 2000م.
- 44- صالح عودة سعيد: إدارة الأفراد، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994م.
- 45- صلاح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005م.
- 46- طارق عبد الجليل إسماعيل: رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 1996م.
- 47- عادل حسن: الإدارة في القطاع الحكومي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995م.
- 48- عبد الباري دره وزهير الصباغ: إدارة القوى البشرية منحنى نظمي، دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1986م.
- 49- عبد الرحمن توفيق: التدريب الأصول والمبادئ العلمية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 1994م.
- 50- عبد الرحمن عبد الباقي عمر: إدارة الأفراد، مكتبة عين شمس، 1996م.
- 51- عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1993م.
- 52- عبد الفتاح محمود سليمان: الدليل العلمي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، إبتراك، القاهرة، 2001م.
- 53- عبد الله بن موسى خلف: تحسين الجودة وتخفيض التكلفة وزيادة الإنتاجية، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، المجلد 37، العدد الأول، 1997م.
- 54- عداي الحسين فلاح حسن: الإدارة الاستراتيجية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2000م.
- 55- على السلمي: تطوير أداء وتجديد المنظمات، دار قباء القاهرة، 1998م.
- 56- على السلمي: إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأيزو، دار غريب، القاهرة، 1995م.

- 57- علي محمد عبد الوهاب وآخرون: التنمية الإدارية، الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، الإسكندرية، 1996م.
- 58- فخري مكي: التنمية الإدارية، القاهرة، جامعة الزقازيق، 1994م.
- 59- فريد عبد الفتاح زين الدين: إدارة الجودة الشاملة وفرص تطبيقها في صناعة الغزل والنسيج المصرية (دراسة تطبيقية) على شركة الشرقية للغزل والنسيج، مجلة البحوث التجارية، دورية جامعة الزقازيق، جمهورية مصر العربية، 1994م.
- 60- فريد عبد الفتاح زين الدين: المنهج العملي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة، إيتراك، القاهرة، 1996م.
- 61- فريد عبد الفتاح زين الدين: فن الإدارة اليابانية (حلقات الجودة المفهوم والتطبيق)، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، 1998م.
- 62- فيليب انكسون: إدارة الجودة الشاملة، التغيير الثقافي الأساس الصحيح لإدارة الجودة الشاملة الناجحة، بميك، القاهرة، 1996م.
- 63- قيس المؤمن وآخرون: التنمية الإدارية، دار زهران للنشر، الأردن، 1997م.
- 64- كمال درويش وآخرون: الإدارة الرياضية، الأسس والتطبيقات، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1996م.
- 65- كويك نوتس: كيف نقود الموظفين للعمل بروح الفريق دار الفاروق، القاهرة، الطبعة الأولى 2003م.
- 66- ليلي محمد صلاح مازن: أبعاد العلاقة بين سمات الشخصية وسلوك مستهلكي الدواء، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، 1995م.
- 67- لطيفة إسماعيل قاسم الثور: دور السياسات الاستثمارية في تحقيق التنمية في اليمن خلال الفترة (1986 – 2005)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 2006م.
- 68- مجدي الشبيني: برنامج تنمية أدراية مقترح لتدريب العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية بمحافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الإسكندرية، 2001م.
- 69- محمد أبو الفتوح: تصميم برنامج تنمية أدراية مقترح لأخصائي النشاط الرياضي بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنيا، 2009م.
- 70- محمد توفيق ماضي: إدارة الجودة الشاملة، مدخل النظام المتكامل، دار المعارف، القاهرة، 1995م.

- 71- محمد شفيق: الإنسان والمجتمع مع تطبيقات في علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2004م.
- 72- محمد عبد الغني حسن هلال: مهارات إدارة الأداء مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1990م.
- 73- محمد عبد الغني حسن هلال: مهارات إدارة الجودة الشاملة في التدريب، تطبيقات ISO، 9000 في التعليم، التدريب، 1996م.
- 74- محمد عبد الفتاح ياغي: التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، جامعة الملك سعود، الرياض، 1987م.
- 75- محمد محمد الحماحي: التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التربية الرياضية وفقاً لبرامج المعلمين المبنية على الكفاية في ضوء مفهوم التنمية الإدارية، بحث منشور، كلية التربية الرياضية بالهرم، 1995م.
- 76- منى شفيق الجندي: أثر تطبيق الجودة الشاملة على كفاءة الجهاز الحكومي، آفاق جديدة، مجلة علمية متخصصة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، العدد الأول، 1999م.
- 77- مصطفى كامل جابر: تصميم برنامج للتنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات المهنة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 2006م.
- 78- نادر احمد أبو شيخة: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 79- نازك مصطفى سنبل، مها محمد حسن الصغير: مقدمة في الإدارة الرياضية، 2006م.
- 80- نجاة عيسى احمد: فعالية تطبيق نظام فرق العمل في ظل نظام إدارة الجودة الشاملة بمستشفيات وزارة الصحة برأس الخيمة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2005م.
- 81- نرمين أحمد كمال: تأثير برنامج تنمية أدراية مفتوح للأخصائي الرياضي بإدارة رعاية الشباب جامعة طنطا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية جامعة طنطا، 2003م.
- 82- نفيسة محمد باشري: إدارة الموارد البشرية، مطبعة كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2006م.
- 83- نهاج محمد عادل البيلي: تقويم التدريب الإداري للأخصائيين الرياضيين بمراكز شباب محافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الإسكندرية، 2005م.

84- يورك برس: القيادة الإدارية الفعالة، مكتبة لبنان ناشرون بيروت، الطبعة الأولى،
2001م.

85- يورك برس: ديناميات العمل كفريق مكتبة لبنان، ناشرون، بيروت، الطبعة الأولى،
2001م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

86- Arab Maritime Transport Academe Total Quality management
College of Engineering Studies Technology. Jan. 1993

87- Danielle Kaiser rgruber et Josee Landrieu, tout n'est pas
economiques, edition, L'aube, Paris, 2000.

88- E'Flipo, principls of personnel management McGraw inc, N.Y,
1961.

89- Grant ham William: Health fitness management, human kinetics
publishers, Inc, U.S.A, 1998.

90- Hamadouche Ahmed, criteres demesure de performance des entre
prises publiques Indus trielles dans les P. VD, the sede do etorat
d'etat, instituted sciences economiques – universite d, Alger, 1992.

91- Hanada, N: Human resource development in developing gantries.
Lessons from Brazil senile at the centre of spmanu factoring
automation. A paper presented in the designing the future: training
and development in th21, century, Cairo, 4 – 7, Nov, 1996.

92- Michel Rcarrel & Others: Personnel human resource management,
4th, New York, Macmillan Publishing Company, 1992.

93- Nawach & Kenneth & Winer Scott: coaching for human
performance, development. Vol 51, N10, Oct, 1997.

94- P. Druker, L'avenir Du Management selon Druker, Editions village
mondial Paris, 1990.

95- PH. Lorrino Comptles et ecties dela performance, edition,
organizations, Paris, 1996.

- 96-** P. Druher, L'avenirdu management selon Druker, Editions, Village mondial, Paris, 1999.
- 97-** Realin Joseph: Learn by doing the. R. 9. Vol 46, No2, Feb united states, 1993.
- 98-** Stephen Axlsay: Training for leader journal of business administration, Vol38, Spring, 1990.
- 99-** United Nations: Development program Human development report, 1999.
- 100-** United Nations, handbook of training in the public service U.N.NY, 1966.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

101- www.9msrs.com/producets/interalquality/process,improvementmanagement

102- www.vb.arabsgate.com/showthreadphp?

103- www.hrdiscussion.com

104- http://www.edarat.net/modules/new/article:storyid_1465html

المرفقات

- 1) أسماء السادة الخبراء
- 2) استمارة استبيان لاستطلاع رأي السادة الخبراء في صورتها الأولى
- 3) استمارة استبيان لاستطلاع رأي السادة الخبراء في صورتها النهائية
- 4) الخطابات الرسمية لتسهيل مهمة الباحثة الموجهة للأندية الرياضية

مرفق (1)
أسماء السادة الخبراء (*)

الدرجة العلمية	الاسم	م
أستاذ الإدارة الرياضية المتفرغ بقسم الإدارة الرياضية ورئيس قسم الإدارة سابقاً بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.د/ حسن احمد الشافعي	1
أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.م.د/ دنيا محمد عادل عبد العزيز	2
أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.م.د/ سماح احمد صلاح الدين	3
أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.م.د/ صابرين مرسال	4
أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.د/ كوثر الموجي	5
أستاذ الإدارة الرياضية المتفرغ بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.د/ نازك مصطفى سنبل	6
أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.د/ هميمة إبراهيم حشيش	7
أستاذ ورئيس قسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.د/ وليد مرسي الصغير	8
أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية ورئيس قسم الإدارة بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.د/ يسرية إبراهيم موسى	9
أستاذ ورئيس قسم الإدارة بكلية التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية.	أ.د/ يحيى فكري محروس	10

* تم ترتيب الأسماء هجائياً.

جامعة الإسكندرية
كلية التربية الرياضية للبنات
قسم الإدارة الرياضية

مرفق (2)

استمارة استبيان لاستطلاع رأي السادة الخبراء في صورتها الأولية

تحية طيبة وبعد،،،

السيد الأستاذ الدكتور/

تقوم الباحثة/ مها محمود محمد بدر – المقيدة بدرجة الماجستير بكلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الإسكندرية وبإعداد رسالة الماجستير بعنوان:

”برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية بمحافظة الإسكندرية“

لذا ترحو الباحثة من سيادتكم التكرم بالموافقة على إبداء الرأي في عبارات الاستمارة للتأكد من مناسبة العبارات للمحور الذي تدرج تحته، وأجابتم الدقيقة لها أهميتها في تحقيق أهداف الدراسة.

والباحثة تشكر لسيادتكم حسن تعاونكم معها،،،

الباحثة

مها محمود محمد بدر

استمارة استطلاع رأي عن تحسين أداء العاملين بإدارة
النشاط الرياضي بالأندية بمحافظة الإسكندرية

المحور الأول:

أهداف عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي:

م	العبارات	موافق	إلى حد ما	لا
1	تقديم الخدمات للمستفيدين بالأندية الرياضية بما يحقق احتياجاتهم ويتفق مع توقعاتهم.			
2	تحقيق رؤية رسالة الأندية الرياضية والوفاء باحتياجات المستفيدين من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية.			
3	تطوير كافة عناصر العمليات الإدارية التي تحقق فلسفة الإدارة وأهداف الأندية الرياضية.			
4	مواكبة حركة التحسين والتطوير بالأندية الرياضية في أساليب تقديم الخدمات بما يتناسب والمستويات العالمية المتعارف عليها.			
5	تنمية القدرات التنافسية والتأكيد على المركز التنافسي للنادي الرياضي في مواجهة تطورات السوق.			
6	التحفيز على التميز وإظهار الإبداع في أداء العاملين وتطوير أساليب العمل والارتقاء بمهارات العاملين وقدراتهم.			
7	تحسين بيئة العمل والحرص على بناء وتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين بالأندية.			
8	تقوية الولاء والانتماء للعمل في الأندية الرياضية وتهيئة وتطوير مناخ العمل للعاملين بالأندية الرياضية.			
9	تبنى الأنماط القيادية المناسبة لمدخل تحسين أداء العاملين بالأندية الرياضية.			
10	تأسيس نظام معلوماتي دقيق لتحسين أداء العاملين بالأندية الرياضية.			
11	مشاركة جميع العاملين في الجهود المبذولة لتحسين مستوى الأداء داخل الأندية الرياضية.			
12	تحسين جودة الخدمة المقدمة للمستفيدين من الأندية الرياضية.			
13	زيادة الرضا الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية.			

المحور الثاني:

أهمية عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي:

م	العبارات	موافق	إلى حد ما	لا
1	<p>أهمية عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي تتمثل في:</p> <p>أ- تقليل تكلفة الأنشطة الرياضية بالأندية الرياضية.</p> <p>ب- جذب المستفيدين والاحتفاظ بهم من خلال ممارسة الأنشطة الرياضية لتحقيق وتحسين عامل الربح.</p> <p>ج- تقليل مصادر الشكاوى والمشاكل التي تواجه العاملين بالأندية الرياضية.</p> <p>د- تعديل مفاهيم واتجاهات الإدارة الحديثة عالمياً نحو الاهتمام بالمستفيدين ومقابلة توقعاتهم والاستفادة منها بالأندية الرياضية.</p> <p>هـ- تحقيق زيادة المنافسة بين الأندية الرياضية.</p> <p>و- تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية بالأندية الرياضية.</p>			
2	تعتمد على الأخذ بأراء المجموعات العاملة بالأندية الرياضية.			
3	تساعد على تطبيق مقاييس ومؤشرات صالحة للحكم على جودة النظام.			
4	تعديل ثقافة الأندية الرياضية بما يتلاءم مع أسلوب تحسين الأداء وإيجاد ثقافة تنظيمية تتوافق مع مفاهيمها.			
5	تطبيق تحسين الأداء ضرورة حتمية تفرضها المشكلات المترتبة على النظام البيروقراطي.			

المحور الثالث:

من أهم الفوائد التي نتم على إدارة النشاط الرياضي في تطبيق عملية التحسين المستمر هي:

م	العبارات	موافق	إلى حد ما	لا
1	تشجيع العمل الجماعي بالتعاون بين الإدارات بالأندية الرياضية.			
2	زيادة نسبة تحقيق الأهداف الرئيسية بالأندية الرياضية.			
3	خلق بيئة تعمل على التدعيم والمحافظة على التطوير المستمر بالأندية الرياضية.			
4	تعليم الإداريين والعاملين بالأندية الرياضية على كيفية تحديد وترتيب وتحليل المشاكل حتى يمكن السيطرة عليها.			
5	توفير وسائل الاتصال مع العاملين بالأندية الرياضية والرصد الدائم لمتطلباتهم والتعرف على شكواهم.			
6	إيجاد ثقافة تركز بقوة على المستفيدين بالأندية الرياضية.			

المحور الرابع:

متطلبات التحسين:

أ- التركيز على المستفيدين:

م	العبارات	موافق	إلى حد ما	لا
1	توفير نظاماً إلكترونياً للمستفيدين لتقديم مقترحاتهم بسهولة ويسر.			
2	بذل الجهود المتواصلة لتلبية احتياجات المستفيدين بالشكل الذي يفوق توقعاتهم.			
3	الحرص على معرفة اتجاهات المستفيدين بالأندية الرياضية والعمل على تحقيقها.			
4	رفع درجة رضا المستفيدين من خلال جودة الخدمات المقدمة من قبل إدارة النادي.			

ب- فريق العمل:

م	العبارات	موافق	إلى حد ما	لا
1	إكساب فريق العمل القدرة على: * تحقيق أهداف إدارة النشاط الرياضي بفاعلية.			
2	تحقيق المشاركة والتعاون بين الإدارات وتقييم أداء فريق العمل بصفة مستمرة.			
3	مواجهة المشكلات المعقدة ووضع الحلول لها وتلافيها بشكل جيد والتقييم الذاتي للتعرف على ما تم تحقيقه من أهداف الجودة المطلوبة.			
4	إتباع أسلوب التحفيز والتدريب لزيادة دافعية العاملين بالأندية الرياضية بأهمية تحقيق أهداف إدارة النشاط الرياضي.			
5	اختيار وتعيين العاملين بإدارة النشاط الرياضي.			
6	تقييم أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي يعمل على انجاز العمل في أقل وقت ممكن.			
7	منح الحوافز للعاملين بالأندية يعمل على زيادة تحقيق الأهداف بسرعة.			
8	الاهتمام برفع الروح المعنوية للعاملين بالأندية الرياضية باستطلاع آرائهم في الخطط الموضوعة.			
9	تدعيم العلاقات الإنسانية بين العاملين بالأندية الرياضية.			

ج- القيادة الفعالة تعمل على ما يلي :

م	العبارات	موافق	إلى حد ما	لا
1	التأثير على اتجاهات العاملين بما يضمن كفاءة تحقيق الأهداف.			
2	وضع الخطط والسياسات التابعة للنشاط الرياضي بالأندية الرياضية للعاملين.			
3	توزيع الأدوار والمهام للعاملين بالأندية الرياضية.			
4	تحسين الاستخدام المتوازن بين الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة بالأندية الرياضية.			
5	حدوث تفاعل بين الإدارة العليا والإدارة الإشرافية المباشرة بالأندية الرياضية.			
6	كفاءة عالية في التوجيه.			
7	تحقيق المشاركة والتعاون بين العاملين بالأندية الرياضية.			
8	العمل بروح الفريق ومناخ يسوده العمل الجماعي المنسق.			

د- التدريب والتعليم الدائم داخل المؤسسة يتم من خلال :

م	العبارات	موافق	إلى حد ما	لا
1	عقد العديد من الدوران التدريبية لصفق وتدريب العاملين بها.			
2	إتاحة الفرصة لجميع العاملين حضور الدورات التدريبية.			
3	تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالأندية الرياضية بناء على نتائج تقييم الأداء.			
4	الاستعانة بخبراء متخصصين: أ- لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالأندية الرياضية. ب- لوضع برامج التدريب والتنمية لكافة المستويات الإدارية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية.			

جامعة الإسكندرية
كلية التربية الرياضية للبنات
قسم الإدارة الرياضية

مرفق (3)

استمارة استبيان لاستطلاع رأي السادة الخبراء في صورتها النهائية

تحية طيبة وبعد،،،

السيد الأستاذ الدكتور/

تقوم الباحثة/ مها محمود محمد بدر – المقيدة بدرجة الماجستير بكلية التربية الرياضية للبنات بجامعة الإسكندرية وبإعداد رسالة الماجستير بعنوان:

”برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأنندية بمحافظة الإسكندرية“

لذا ترحو الباحثة من سيادتكم التكرم بالموافقة على إبداء الرأي في عبارات الاستمارة للتأكد من مناسبة العبارات للمحور الذي تدرج تحته، وأجابتكم الدقيقة لها أهميتها في تحقيق أهداف الدراسة.

والباحثة تشكر لسيادتكم حسن تعاونكم معها،،،

الباحثة

مها محمود محمد بدر

استمارة استطلاع رأي عن تحسين أداء العاملين بإدارة
النشاط الرياضي بالأندية بمحافظة الإسكندرية

المحور الأول:

أهداف عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
1	تقديم الخدمات للمستخدمين بالأندية الرياضية بما يحقق احتياجاتهم ويتفق مع توقعاتهم.			
2	تحقيق رؤية رسالة الأندية الرياضية والوفاء باحتياجات المستخدمين من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية.			
3	تطوير كافة عناصر العمليات الإدارية التي تحقق فلسفة الإدارة وأهداف الأندية الرياضية.			
4	مواكبة حركة التحسين والتطوير بالأندية الرياضية في أساليب تقديم الخدمات بما يتناسب والمستويات العالمية المتعارف عليها.			
5	تنمية القدرات التنافسية والتأكيد على المركز التنافسي للنادي الرياضي في مواجهة تطورات السوق.			
6	التحفيز على التميز وإظهار الإبداع في أداء العاملين وتطوير أساليب العمل والارتقاء بمهارات العاملين وقدراتهم.			
7	تحسين بيئة العمل والحرص على بناء وتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين بالأندية.			
8	تقوية الولاء والانتماء للعمل في الأندية الرياضية وتهيئة وتطوير مناخ العمل للعاملين بالأندية الرياضية.			
9	تبنى الأنماط القيادية المناسبة لمدخل تحسين أداء العاملين بالأندية الرياضية.			
10	تأسيس نظام معلوماتي دقيق لتحسين أداء العاملين بالأندية الرياضية.			
11	مشاركة جميع العاملين في الجهود المبذولة لتحسين مستوى الأداء داخل الأندية الرياضية.			
12	تحسين جودة الخدمة المقدمة للمستخدمين من الأندية الرياضية.			
13	زيادة الرضا الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية.			

المحور الثاني:

أهمية عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
14	<p>أهمية عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي تتمثل في:</p> <p>ز- تقليل تكلفة الأنشطة الرياضية بالأندية الرياضية.</p> <p>ح- جذب المستفيدين والاحتفاظ بهم من خلال ممارسة الأنشطة الرياضية لتحقيق وتحسين عامل الربح.</p> <p>ط- تقليل مصادر الشكاوى والمشاكل التي تواجه العاملين بالأندية الرياضية.</p> <p>ي- تعديل مفاهيم واتجاهات الإدارة الحديثة عالمياً نحو الاهتمام بالمستفيدين ومقابلة توقعاتهم والاستفادة منها بالأندية الرياضية.</p> <p>ك- تحقيق زيادة المنافسة بين الأندية الرياضية.</p> <p>ل- تحقيق الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية بالأندية الرياضية.</p>			
15	تعتمد على الأخذ بأراء المجموعات العاملة بالأندية الرياضية.			
16	تساعد على تطبيق مقاييس ومؤشرات صالحة للحكم على جودة النظام.			
17	تعديل ثقافة الأندية الرياضية بما يتلاءم مع أسلوب تحسين الأداء وإيجاد ثقافة تنظيمية تتوافق مع مفاهيمها.			
18	تطبيق تحسين الأداء ضرورة حتمية تفرضها المشكلات المترتبة على النظام البيروقراطي.			

المحور الثالث:

من أهم الفوائد التي نعلم على إدارة النشاط الرياضي في تطبيق عملية التحسين المستمر هي:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
19	تشجيع العمل الجماعي بالتعاون بين الإدارات بالأندية الرياضية.			
20	زيادة نسبة تحقيق الأهداف الرئيسية بالأندية الرياضية.			
21	خلق بيئة تعمل على التدعيم والمحافظة على التطوير المستمر بالأندية الرياضية.			
22	تعليم الإداريين والعاملين بالأندية الرياضية على كيفية تحديد وترتيب وتحليل المشاكل حتى يمكن السيطرة عليها.			
23	توفير وسائل الاتصال مع العاملين بالأندية الرياضية والرصد الدائم لمتطلباتهم والتعرف على شكواهم.			
24	إيجاد ثقافة تركز بقوة على المستفيدين بالأندية الرياضية.			

المحور الرابع:

البعد الأول: التركيز على المستفيدين:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
25	توفير نظاماً إلكترونياً للمستفيدين لتقديم مقترحاتهم بسهولة ويسر.			
26	بذل الجهود المتواصلة لتلبية احتياجات المستفيدين بالشكل الذي يفوق توقعاتهم.			
27	الحرص على معرفة اتجاهات المستفيدين بالأندية الرياضية والعمل على تحقيقها.			
28	رفع درجة رضا المستفيدين من خلال جودة الخدمات المقدمة من قبل إدارة النادي.			

تابع المحور الرابع:

البعد الثاني: فريق العمل:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
29	إكساب فريق العمل القدرة على: * تحقيق أهداف إدارة النشاط الرياضي بفاعلية.			
30	تحقيق المشاركة والتعاون بين الإدارات وتقييم أداء فريق العمل بصفة مستمرة.			
31	مواجهة المشكلات المعقدة ووضع الحلول لها وتلافيها بشكل جيد والتقييم الذاتي للتعرف على ما تم تحقيقه من أهداف الجودة المطلوبة.			
32	إتباع أسلوب التحفيز والتدريب لزيادة دافعية العاملين بالأندية الرياضية بأهمية تحقيق أهداف إدارة النشاط الرياضي.			
33	اختيار وتعيين العاملين بإدارة النشاط الرياضي.			
34	تقييم أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي يعمل على انجاز العمل في أقل وقت ممكن.			
35	منح الحوافز للعاملين بالأندية يعمل على زيادة تحقيق الأهداف بسرعة.			
36	الاهتمام برفع الروح المعنوية للعاملين بالأندية الرياضية باستطلاع آرائهم في الخطط الموضوعة.			
37	تدعيم العلاقات الإنسانية بين العاملين بالأندية الرياضية.			
38	يؤدي إلى التعاون والمساندة ويقبل معه المنافسة الفردية.			
39	يقدم الدعم والثقة لبعضهم البعض من خلال نقل وتبادل المعلومات في المستويات الإدارية المختلفة.			
40	الاستخدام الأكثر فاعلية للموارد واتخاذ القرارات والحلول في وقت واحد وبالتالي يقل الوقت المطلوب للانجاز.			
41	يتم انتخاب قائد الفريق من قبل أعضاء الفريق.			
42	عادة يكون من مجالات الخبرة لديه التي يعمل فيها الفريق.			

تابع المحور الرابع:
البعد الثاني: فريق العمل:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
43	ترتبط مهارات القائد وأعضاء الفريق باحتياجات الفريق.			
44	عضواً بارزاً بالفريق.			
45	شخصاً مقبولاً من قبل أعضائه.			
46	لديه الإدراك القوي لهدف الفريق ودوره في عملية التحسين.			
47	لديه الكفاءة في تناول وفهم المشكلات.			
48	فهم ثقافة القيادة.			
49	منفتح وأمين.			
50	علاقاته قوية وديناميكي ومبتكر.			
51	يعرف كيف يتعامل مع مقاومة التغيير.			
52	لديه مهارات اتصال عالية ومهاراته في إدارة الاجتماعات.			
53	الإلمام الكافي بالطرق المستخدمة في التحسين وكيفية استخدامها.			
54	لديهم الرغبة والقدرة على التحاور مع بعضهم البعض بطريق تعكس الصراحة والثقة والاحترام.			
55	تطغى الأهداف الفردية على الجماعية وعدم وجود مشاركة في المسؤولية ووجود مقاومة للتغيير.			
56	يتم تحديد هوية المجموعة والتعود على التعامل والاتصال الجيد.			
57	تظهر الصورة الحقيقية للفريق بالاستغلال الأمثل للطاقات والفرص والتركيز على الهدف.			
58	وجود علاقات اتصال قوية تضمن التفاعل والانسجام.			
59	تحديد المهام والواجبات الخاصة بها وكيفية حل المشكلات وتنفيذ القرارات.			
60	وضوح الأهداف لفريق العمل.			
61	إدراك أي تغييرات قد تطرأ على حاجات الأعضاء بالفريق ورغباتهم.			

تابع المحور الرابع:

البعد الثاني: فريق العمل:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
62	إتقان الأدوار القيادية من أجل التعامل مع مختلف الأفراد في كافة الظروف بمهارة عالية.			
63	تطبيق عملية التفويض من أجل تطوير العمليات وتحسينها لصالح الممارسين للنشاط الرياضي.			
64	إمداد الفريق بالمعلومات من أجل توفير المعلومات وتحليلها وتبادلها داخل المنظمة بشكل يسمح بمراقبة العمليات بصفة مستمرة.			
65	اتخاذ القرارات من أجل حل المشكلات أو وضع جداول أعمال أو توزيع مهام.			
66	تدريب الفريق من أجل: أ- تنمية المهارات الفنية لأعضاء الفريق. ب- تنمية المهارات الإدارية لأعضاء الفريق. ج- توطيد العلاقات داخل الفريق.			
67	تحفيز الفريق من أجل: أ- خلق روح التنافس بين الأفراد داخل الأندية. ب- يساعد على إخراج الطاقات والمواهب الكافية التي تتفاعل على تحسين الأداء. ج- الانتماء النفسي والثقة والمتعة للأفراد للمزيد من الانجازات.			
68	توافر المعلومات من أجل تدفقها من أسفل إلى أعلى ومن أعلى إلى أسفل وداخل المستويات الإدارية الواحدة وبشترك فيها جميع أعضاء الفريق وهي قائمة على الصراحة والوضوح.			
69	تقوية العلاقة بين أعضاء الفريق على أساس من الثقة والاحترام المتبادل بينهم حيث يتعاونون معاً ويدعمون بعضهم بعضاً من أجل انجاز مهمة الفريق.			
70	ممارسة النقد البناء وبحرية تامة ودون قيود.			

تابع المحور الرابع:

البعد الثاني: فريق العمل:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
71	اتخاذ القرارات من خلال الاستخدام الجيد لمصادر المعلومات واتخاذ القرارات بالإجماع وبالتالي يلتزم الجميع بتنفيذ تلك القرارات واستغلال الفرص المتاحة.			
72	تطبيق السلطة من خلال أن يتحمل كل عضو جزءاً من المسؤولية في التأكد من سير الفريق على المسار السليم بالتالي فالسلطة هنا يشترك فيها الجميع.			
73	الخلاف يعتبر طبيعياً ونافعاً حيث أنه يكون حول الموضوعات وليس حول الأشخاص وبالتالي فإنه يعد هاماً وفي مصلحة بناء الفريق.			
74	الحفز من أجل الالتزام بالأهداف التي حددها الفريق وإشباع حاجة الانتماء وإتاحة فرصة أكبر للإنجاز من خلال الفريق.			
75	الإبداع هو من أجل المزيد من الخيارات وهو موجه نحو إيجاد حلول للمشكلات.			
76	تدعيم روح الفريق حيث أنها تعد من أهم العوامل المؤدية للنجاح وتحقيق الأهداف فهي تبعث في الفرد الإيمان بالهدف وتغرس فيه الحماس فيا لعل وتزوده بالقوة والقدر على التغلب على المصاعب والعقبات.			
77	بث روح التعاون بينهم ورفع الروح المعنوية لهم بما يحقق لهم الشعور بالرضا في عملهم ودعم التقاليد لديهم وتنمية علاقته بهم.			
78	افتخار الأفراد بمؤسساتهم واعتزازهم بالانتساب والولاء لها وإحساسهم بالمسئولية نحوها وإنكار ذاتهم في سبيلها والتضحية من أجلها.			
79	تدعيم الروح المعنوية حيث أنها تعمل على تحديد رغبات أعضاء الفريق فيا لتعاون وتزيد من قدرتهم على زيادة الإنتاج.			

تابع المحور الرابع:

البعد الثالث: القيادة الفعالة:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
80	التأثير على اتجاهات العاملين بما يضمن كفاءة تحقيق الأهداف.			
81	وضع الخطط والسياسات التابعة للنشاط الرياضي بالأندية الرياضية للعاملين.			
82	توزيع الأدوار والمهام للعاملين بالأندية الرياضية.			
83	تحسين الاستخدام المتوازن بين الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة بالأندية الرياضية.			
84	حدوث تفاعل بين الإدارة العليا والإدارة الإشرافية المباشرة بالأندية الرياضية.			
85	كفاءة عالية في التوجيه.			
86	تحقيق المشاركة والتعاون بين العاملين بالأندية الرياضية.			
87	العمل بروح الفريق ومناخ يسوده العمل الجماعي المنسق.			

تابع المحور الرابع:

البعد الرابع: التدريب والتعليم الدائم داخل المؤسسة:

م	العبارات	موافق	غير موافق	تعديل
88	عقد العديد من الدوران التدريبية لصقل وتدريب العاملين بها.			
89	إتاحة الفرصة لجميع العاملين حضور الدورات التدريبية.			
90	تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالأندية الرياضية بناء على نتائج تقييم الأداء.			
91	الاستعانة بخبراء متخصصين: ت- لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالأندية الرياضية. ث- لوضع برامج التدريب والتنمية لكافة المستويات الإدارية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية.			

ملخص البحث

عنوان البحث

برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية بمحافظة الإسكندرية

أسم الباحثة / مها محمود محمد بدر

مقدمة البحث:

تقتضي أساسيات الإدارة بوجود التخطيط السليم والتوجيه والتقييم المستمرين لأداء العاملين وفرق العمل والمديرين والمنظمات لتحديد مدى تحسن التقدم نحو تحقيق أهداف المنظمة هل يتبعون نفس الاتجاه السليم أم يحدون عنه.

وتكمن أهمية تخطيط الأداء وقياسه في أنه يصمم ويؤدي ليخاطب العملاء سواء كانوا داخليين أو خارجيين وهم في النهاية القضاة الأساسيين والنهائيين الذين يقيمون هذا الأداء ويقدررون ما إن كانوا سيتعاملون مع المنظمة أم ينصرفون عنها وهل تبقى للمنظمة جاذبية وقدرة تنافسية أم لا؟

وتهدف التنمية الإدارية إلى تنمية الكفاءات والقدرات للمدربين وفاعلية الأداء لوظائفهم الحالية وإعدادهم لشغل مناصب أعلى مستقبلاً عن ترقيتهم إليها وقد أصبحت برامج التنمية الإدارية ذات أهمية خاصة في الوقت الحاضر للحاجة الملحة والمستمرة إلى نوعيات من المهارات الإدارية لمواكبة التطورات البيئية والتنظيمية وأن الاعتماد على الخبرة المكتسبة من الممارسة في حد ذاتها لا تكفي لتدريب المديرين لتحقيق هذه الغاية.

ولقد طرحت التنمية نفسها في النصف الأخير من القرن العشرين كقضية حضارية جذبت هم العلماء والباحثين ورجال السياسة والاقتصاد والاجتماع والتربية بهدف فهم ظاهرة التخلف وتحليل مظاهر وأسباب التفاوت بين المجتمعات المتقدمة والنامية والإنسان باعتباره طاقة كامنة إذا ما أحسن الكشف عنها واستثمارها يصبح قوة فعالة وإذا ما وجهت هذه القوة توجيهاً صحيحاً أصبحت وسيلة لتحقيق غاية والمقصود بهذه الغاية هي التنمية التي تسعى الدولة جاهدة للوصول إليها.

مشكلة البحث:

عدم وجود برامج تدريب وتنمية إدارية مصممة بالأسلوب العملي وبالخطوات الإجرائية الصحيحة والتي يجب القيام بها مثل تحليل الاحتياجات التدريبية، تحديد وضع القائم بالتدريب في الهيكل التنظيمي، وأيضاً طرق تقييم أداء العاملين.

ولقد قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية لعدد 20 من المستويات الإدارية بالأندية الرياضية للتعرف على مدى وجود برامج تدريبية لهم وقد أكدت نسبة 70% بوجود برامج للترقي.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على ما يلي:

- 5- مفهوم وأهمية التحسين والتطوير المستمر من وجهة نظر العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الكبرى.
- 6- الفوائد التي تعم على مسؤولي إدارة النشاط الرياضي في تطبيق عملية التحسين المستمر.
- 7- متطلبات تطبيق عملية التحسين المستمر داخل الأندية الرياضية.
- 8- تقديم برامج لتنمية المعارف والمهارات المهنية التي تساعد على تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية.

تساؤلات البحث:

- 5- ماهية وأهمية تطبيق البرامج لتنمية الوعي بالحاجة إلى التحسين والتطوير المستمر للمستويات الإدارية المختلفة في النادي؟
- 6- ما هي الفوائد التي سوف تعم على العاملين بإدارة النشاط الرياضي عند تطبيق عملية التحسين المستمر؟
- 7- ما هي المتطلبات اللازمة لتطبيق عملية التحسين المستمر؟
- 8- ما هي البرامج التي يمكن أن تقدم لتنمية المهارات والمعارف المهنية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية؟

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لملائمته لطبيعة البحث.

ثانياً: عينة البحث:

أ- اختيار العينة:

استهدفت الباحثة عينة عمدية من العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية الكبرى بمحافظة الإسكندرية.

ب- حجم العينة:

تمثلت عينة الدراسة من (55) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العمدية من العاملين بالأندية الرياضية الكبرى بمحافظة الإسكندرية

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

استمارة الاستبيان:

خطوات إعداد استمارة الاستبيان:

5- قامت الباحثة بالإطلاع على المراجع العلمية ونتائج الدراسات السابقة في مجال الإدارة الرياضية.

6- الدراسة لاستطلاعية من الفترة (1/11 حتى 2013/1/18) ويهدف البحث التعرف على التحسين المستمر لتطوير أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية الكبرى بمحافظة الإسكندرية.

7- حصر عدد العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية الكبرى بمحافظة الإسكندرية.

8- ومن خلال الخطوات السابقة تم تحديد المحاور الأساسية للاستبيان، وعرض المحاور في صورتها المبدئية على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية.

رابعاً: تطبيق أدوات البحث:

خطوات بناء الاستبيان:

قامت الباحثة بتصميم استمارة الاستبيان تضم المحاور المقترحة لعرضها على الخبراء لمعرفة مدى مناسبة المحور لطبيعة الدراسة، ومناسبة أو عدم مناسبة صيغة المحور وهذه المحاور كالتالي:

- المحور الأول: أهداف عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي.
- المحور الثاني: أهمية عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي.
- المحور الثالث: من أهم الفوائد التي تعم على إدارة النشاط الرياضي في تطبيق عملية التحسين المستمر.
- المحور الرابع: متطلبات التحسين:
 - هـ- التركيز على المستفيدين.
 - و- فريق العمل.
 - ز- القيادة الفعالة.
 - ح- التدريب والتعليم الدائم داخل المؤسسة.

أولاً: الاستخلاصات:

في ضوء نتائج البحث توصلت الباحثة إلى الآتي:

أولاً: المحور الأول:

اتفاق الغالبية العظمى من عينة البحث على أن من أهم أهداف عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي التي يجب أن يسعى إليها جميع العاملين هي:

- وجود رؤية ورسالة الأندية الرياضية والوفاء باحتياجات المستفيدين من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية.
- تحسين بيئة العمل والحرص على بناء وتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين بالأندية.
- تقوية الولاء والانتماء للعمل في الأندية الرياضية وتهيئة وتطوير مناخ العمل للعاملين بالأندية الرياضية.
- تأسيس نظام معلوماتي دقيق لتحسين أداء العاملين بالأندية الرياضية.
- تقديم الخدمات للمستفيدين بالأندية الرياضية بما يحقق احتياجاتهم وينفق مع توقعاتهم.

ثانياً: المحور الثاني:

ترى الغالبية العظمى من عينة البحث ضرورة الاهتمام بأهمية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي لما لها من أهمية في:

- تطبيق مقاييس ومؤشرات صالحة للحكم على جودة النظام. وأيضاً تطبيق تحسين الأداء ضرورة حتمية تفرضها المشكلات المترتبة على النظام البيروقراطي.

ثالثاً: المحور الثالث:

كما أكدت الغالبية العظمى من عينة البحث ضرورة تطبيق عملية التحسين المستمر لما لها من فوائد تعم على إدارة النشاط الرياضي من حيث:

- تعليم الإداريين والعاملين بالأندية الرياضية على كيفية تحديد وترتيب وتحليل المشاكل حتى يمكن السيطرة عليها.
- توفير وسائل الاتصال مع العاملين بالأندية الرياضية والرصد الدائم لمتطلباتهم والتعرف على شكواهم.

رابعاً: المحور الرابع:

البعد الأول: التركيز على المستفيدين:

وأفادت الغالبية العظمى من عينة البحث على أن من أهم متطلبات تطبيق عملية التحسين المستمر للعاملين هي التركيز على المستفيدين من خلال الحرص على معرفة اتجاهاتهم والعمل على تحقيقها.

أجمعت آراء الغالبية العظمى من عينة البحث على أن من أهم متطلبات التحسين المستمر ضرورة التركيز على تواجد فرق العمل بإدارة النشاط الرياضي وذلك من خلال:

- الاهتمام برفع الروح المعنوية للعاملين بالأندية الرياضية باستطلاع آرائهم في الخطط الموضوعية.
- إتباع أسلوب التحفيز والتدريب لزيادة دافعية العاملين بالأندية الرياضية بأهمية تحقيق أهداف إدارة النشاط الرياضي.
- منح الحوافز للعاملين بالأندية يعمل على زيادة تحقيق الأهداف بسرعة.
- تدعيم العلاقات الإنسانية بين العاملين بالأندية الرياضية.

البعد الثاني: فريق العمل:

ترى الغالبية العظمى من عينة البحث على أن من أهم فوائد فريق العمل أن يقدم الدعم والثقة لبعضهم البعض من خلال نقل وتبادل المعلومات في المستويات الإدارية المختلفة.

اتفاق الغالبية العظمى من عينة البحث على أن الأسلوب والمعايير المتبعة في انتخاب قائد الفريق أن تتم من خلال:

- انتخاب قائد الفريق من قبل أعضاء الفريق.
- أن يكون لديه الكفاءة في تناول وفهم المشكلات.

كما أشارت الغالبية العظمى من عينة البحث على أن من أهم مراحل بناء الفريق التي يجب أن يتسم بها الأفراد هي:

- ظهور الصورة الحقيقية للفريق بالاستغلال الأمثل للطاقات والفرص والتركيز على الهدف.

واتفقت الغالبية العظمى من عينة البحث على أن تنظيم فريق العمل يتطلب ضرورة:

- إتقان الأدوار القيادية من أجل التعامل مع مختلف الأفراد في كافة الظروف بمهارة عالية.

- إدراك أي تغييرات قد تطرأ على حاجات الأعضاء بالفريق ورغباتهم.

وأكدت عينة البحث على أن تفعيل ديناميكية فريق العمل لابد أن تتم من خلال:

- تحفيز الفريق من أجل:

د- خلق روح التنافس بين الأفراد داخل الأندية.

هـ- يساعد على إخراج الطاقات والمواهب الكافية التي تتفاعل على تحسين الأداء.

و- الانتماء النفسي والثقة والمتعة للأفراد للمزيد من الانجازات.

- تدريب الفريق من أجل:

د- تنمية المهارات الفنية لأعضاء الفريق.

هـ- تنمية المهارات الإدارية لأعضاء الفريق.

و- توطيد العلاقات داخل الفريق.

- اتخاذ القرارات من أجل حل المشكلات أو وضع جداول أعمال أو توزيع مهام.

وأن من أهم الخصائص التي لابد من توافرها في فريق العمل هي:

- تطبق السلطة من خلال أن يتحمل كل عضو جزءاً من المسؤولية في التأكد من سير

الفريق على المسار السليم بالتالي فالسلطة هنا يشترك فيها الجميع.

- الإبداع هو من أجل المزيد من الخيارات وهو موجه نحو إيجاد حلول للمشكلات.

وأشارت الغالبية العظمى من عينة البحث ضرورة اهتمام قائد الفريق برفع الروح

المعنوية وذلك من خلال:

- تدعيم روح الفريق حيث أنها تعد من أهم العوامل المؤدية للنجاح وتحقيق الأهداف فهي

تعبت في الفرد الإيمان بالهدف وتغرس فيه الحماس على العمل وتزوده بالقوة والقدرة

على التغلب على المصاعب والعقبات.

- تدعيم الروح المعنوية حيث أنها تعمل على تحديد رغبات أعضاء الفريق في التعاون

وتزويد من قدرتهم على زيادة الإنتاج.

- بحث روح التعاون بينهم ورفع الروح المعنوية لهم بما يحقق لهم الشعور بالرضا في عملهم ودعم التقاليد لديهم وتنمية علاقاته بهم.
- افتخار الأفراد بمؤسساتهم واعتزازهم بالانتماء والولاء لها وإحساسهم بالمسئولية نحوها وإنكار ذاتهم في سبيلها والتضحية من أجلها.

البعد الثالث: القيادة الفعالة:

أن التركيز على القيادة الفعالة يعمل على ما يلي:

- تحسين الاستخدام المتوازن بين الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة بالأندية الرياضية.
- تحقيق المشاركة والتعاون بين العاملين بالأندية الرياضية.
- العمل بروح الفريق ومناخ يسوده العمل الجماعي المنسق.
- التأثير على اتجاهات العاملين بما يضمن كفاءة تحقيق الأهداف.
- توزيع الأدوار والمهام للعاملين بالأندية الرياضية.

البعد الرابع: التدريب والتعليم الدائم داخل المؤسسة:

التركيز على التدريب والتعليم الدائم داخل المؤسسة يتم من خلال:

- عقد العديد من الدورات التدريبية لصقل وتدريب العاملين بها.
- ما هي الدورات التي التحق بها العاملين بالأندية الرياضية؟

ثانياً: التوصيات:

بناء على عرض ومناقشة النتائج وفي حدود ما أظهرته نتائج العينة المدروسة توصي الباحثة بما يلي:

- 6- غرس ثقافة تطبيق التحسين المستمر للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية.
- 7- الاهتمام بتدعيم روح الفريق حيث أنها تعد من أهم العوامل المؤدية للنجاح وتحقيق الأهداف فهي تبعث في الفرد الإيمان بالهدف وتغرس فيه الحماس في العمل وتزوده بالقوة والقدرة على التغلب على المصاعب والعقبات.
- 8- اهتمام مسنولي الأندية الرياضية بضرورة تطبيق العديد من برامج التدريب والتنمية الإدارية على جميع المستويات الإدارية بإدارة النشاط الرياضي بالأسلوب العلمي الصحيح.
- 9- ضرورة تحليل الاحتياجات التدريبية للعاملين ووضع خطة تدريب خماسية لجميع المستويات الإدارية.
- 10- توصي الباحثة مسنولي إدارة النشاط الرياضي بمحافظة الإسكندرية بتطبيق تلك البرامج على العاملين لديها.

مستخلص البحث

عنوان البحث

برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية بمحافظة الإسكندرية

أسم الباحثة / مها محمود محمد بدر

يهدف البحث إلى تقديم برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية حيث لاحظت الباحثة عدم وجود برامج تدريب وتنمية إدارية مصممة بالأسلوب العملي وبالخطوات الإجرائية الصحيحة والتي يجب القيام بها مثل تحليل الاحتياجات التدريبية، تحديد وضع القائم بالتدريب في الهيكل التنظيمي، وأيضاً طرق تقييم أداء العاملين.

ولقد قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية لعدد 20 من المستويات الإدارية بالأندية الرياضية للتعرف على مدى وجود برامج تدريبية لهم وقد أكدت نسبة 70% بوجود برامج للترقى ولاحظت تلك المشكلة.

وقد أسفرت نتائج البحث:

- اتفاق الغالبية العظمى من عينة البحث على أن من أهم أهداف عملية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي التي يجب أن يسعى إليها جميع العاملين هي:
- وجود رؤية ورسالة الأندية الرياضية والوفاء باحتياجات المستفيدين من خلال تحسين كفاءة العمليات الإدارية.
 - تحسين بيئة العمل والحرص على بناء وتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين بالأندية.
 - تقوية الولاء والانتماء للعمل في الأندية الرياضية وتهئية وتطوير مناخ العمل للعاملين بالأندية الرياضية.
 - تأسيس نظام معلوماتي دقيق لتحسين أداء العاملين بالأندية الرياضية.
 - تقديم الخدمات للمستفيدين بالأندية الرياضية بما يحقق احتياجاتهم وينفق مع توقعاتهم.

ترى الغالبية العظمى من عينة البحث ضرورة الاهتمام بأهمية تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي لما لها من أهمية في:

- تطبيق مقاييس ومؤشرات صالحة للحكم على جودة النظام. وأيضاً تطبيق تحسين الأداء ضرورة حتمية تفرضها المشكلات المترتبة على النظام البيوقراطي.

كما أكدت الغالبية العظمى من عينة البحث ضرورة تطبيق عملية التحسين المستمر لما لها من فوائد تعم على إدارة النشاط الرياضي من حيث:

- تعليم الإداريين والعاملين بالأندية الرياضية على كيفية تحديد وترتيب وتحليل المشاكل حتى يمكن السيطرة عليها.
- توفير وسائل الاتصال مع العاملين بالأندية الرياضية والرصد الدائم لمتطلباتهم والتعرف على شكواهم.

وأفادت الغالبية العظمى من عينة البحث على أن من أهم متطلبات تطبيق عملية التحسين المستمر للعاملين هي التركيز على المستفيدين من خلال الحرص على معرفة اتجاهاتهم والعمل على تحقيقها.

أجمعت آراء الغالبية العظمى من عينة البحث على أن من أهم متطلبات التحسين المستمر ضرورة التركيز على تواجد فرق العمل بإدارة النشاط الرياضي وذلك من خلال:

- الاهتمام برفع الروح المعنوية للعاملين بالأندية الرياضية باستطلاع آرائهم في الخطط الموضوعية.
- إتباع أسلوب التحفيز والتدريب لزيادة دافعية العاملين بالأندية الرياضية بأهمية تحقيق أهداف إدارة النشاط الرياضي.
- منح الحوافز للعاملين بالأندية يعمل على زيادة تحقيق الأهداف بسرعة.
- تدعيم العلاقات الإنسانية بين العاملين بالأندية الرياضية.

ترى الغالبية العظمى من عينة البحث على أن من أهم فوائد فريق العمل أن يقدم الدعم والثقة لبعضهم البعض من خلال نقل وتبادل المعلومات في المستويات الإدارية المختلفة.

Research Summary

**Proposed programs to improve the performance of employees of
sports administration department in the clubs of Alexandria**
Researcher Name / Maha Mahmoud Mohamed Badr

Introduction:

The basics of administration require proper planning, guidance and ongoing evaluation of the performance for employees, work teams, managers and organizations to determine to what extent the goals are being achieved and to find if they follow the same right direction or deviate far away of it.

The importance of planning and evaluating the performance appears in the customers' feedback as the performance is designed to deal with the customer, whether they are internal or external. They finally are first and last judges who estimate this performance and determine whether they will deal with the organization or don't and whether the organization is attractive and competitive or not?

The aim of Administrative Development is to develop the competencies and capabilities of trainers and prepare them for the higher positions. The administrative development has especially become an important thing at the present time because of the need for urgent and continues skillful preparation. The dependence on the gained experience from the practical situation is not enough to train managers to achieve he maximum efficiency.

Development has shown itself in the second half of the twentieth century as a civilized issue attracted scientists , researchers, politicians , economists, sociologists and educators in order to understand the phenomenon of underdevelopment and analysis the manifestations and causes of the disparity between the developed and developing societies. The individual has a potential energy if it is properly disclosed and

invested, it will become a pushing force, and if this force is directed towards the right direction, it will help in achieving the goals and targets.

Research Problem:

The lack of training programs and administrative development designed according to the practical and scientific procedures, such as analyzing the training needs, determining the status of the trainers in the organizational structure, and also the methods of evaluating the employees' performance.

The researcher made 20 exploratory studies on the various administrative levels of the Alexandria sports clubs to know to what extent there are training programs in these levels, the results showed that there are training programs by 70%.

Research Objectives:

The research aims to identify the followings:

- 1- The meaning and the importance of continuous enhancement and development from the standpoint of employees in the various administrative levels in the big sports club.
- 2- The benefits that accrue to the officials of the Sports Administrative Department from implementing a continuous improvement process.
- 3- The requirements of implementing a continuous improvement process in the sports clubs.
- 4- Providing programs for developing the professional knowledge and skills that help in improving the performance of employees of the sports administrative department in the clubs .

Research Questions:

- 1- What is the importance of implementing a continuous enhancement and development in the various administrative levels in the big sports club?

- 2- What are the benefits that accrue to the officials of the Sports Administrative Department from implementing a continuous improvement process?
- 3- What are the requirements of implementing a continuous improvement process in the sports clubs?
- 4- What are the programs that could be provided for developing the professional knowledge and skills that help in improving the performance of employees of the sports administrative department in the clubs?

Research Procedures:

First: Research Methodology:

The researcher used the descriptive approach because of its suitability to the nature of the research.

Research Community:

It appears in the various administrative sports level in the big Alexandria sports clubs.

Secondly, Research Sample:

A - Sample Selection:

The Researcher used the propulsive Sampling Technique from the employees that administrate the sports activities in the big Alexandria sports clubs.

B - Sample Size:

The study sample consisted of (55) individuals were selected by the Propulsive Sampling Technique from the employees that administrate the sports activities in the big Alexandria sports clubs.

The following table shows the distribution of the research sample:

Third, Data Collection Tools:

Questionnaire:

Steps for setting up the questionnaire:

- 1- The researcher reviewed the scientific references and the results of previous studies in the field of sports administration.
- 2- The exploratory study in the period (11/1 until 018/1/2013). The study aims to identify the effect of the continuous improvement on the employees of the sports Administration Department in the big Alexandria sports clubs.
- 3- Determining the number of employees of the sports Administration Department in the big Alexandria sports clubs.
- 4- Through the previous steps, the main axes of the questionnaire have been identified, and then these axes, in its initial form, were displayed on a group of experts in the field of sports administration.

Fourth: Implementation and Tools of the Research:

Steps of building the questionnaire:

The researcher designed the questionnaire including the proposed axes to be presented to the experts to determine if the axes are appropriate to the nature of the study, and if the formula of the questionnaire is suitable or not suitable. The axes are as the following:

- First Axis: The objectives of the process of improving the performance of employees in Sports Activity Department.
- Second Axis: the importance of the process of improving the performance of employees Sports Activity Department.
- Third Axis: the most important benefits that accrue to the Sports Activity Department in the case of implementing the continuous improvement process.

- Forth Axis: Requirements for improvement:

A - Focusing on the beneficiaries.

B - Team work.

C - Effective leadership.

D - Continuing training and education within the institution.

Firstly: conclusions:

In light of the results, the researcher concluded the following:

The vast majority of the research's sample agreed on that the most important objectives of the performance improving process of the **employees are:**

- There must be a vision and mission of sports clubs and meet the beneficiaries' needs by improving the efficiency of administrative processes.

- Improving the work environment, building and strengthening the human relations between workers of the clubs.

- Strengthening belonging and loyalty to work in sports clubs, creating and developing the business environment for workers of the sports clubs.

- Establishing an accurate information system to improve the performance of employees of the sports clubs.

- Providing the services to the beneficiaries of the sports clubs in order to achieve their needs and to be in line with their expectations.

The vast majority of the research's sample thinks that it's so important to care about the performance improving process of the employees because of the following:

- Implementing valid standards and indicators for judging the quality of the system. Also implementing the performance improvement is necessary because of the bureaucratic system.

The vast majority of the research's sample agreed on that; it's important to implement the performance improving process because of the coming benefits:

- Educating the administrators and staff of the sports clubs on how to identify, analyze and arrange the problems to be uncontrollable.
- providing the communication means with sports clubs' staff and permanent monitoring of their requirements and identifying their grievances.

According to the vast majority of the research sample that the most important requirements for implementing the continuous improvement process on the workers is to focus on beneficiaries through finding out their attitudes and working to achieve them.

The vast majority of the research sample has unanimous views of that the most important requirement for continuous improvement process is to focus on the presence of the teams work inside the Sports activity Department through:

- paying attention to increase the morale of the workers by taking their opinions on the plans.
- Increasing motivation and training aspects to increase the desire of achieving the Department Goals.
- giving the workers some financial incentives to increase the achievement of the objectives.
- Strengthening the humanitarian relations between workers.

The vast majority of the research sample thinks that the most benefits of the team working is to provide the support and confidence for each other through transferring and exchanging the information in different administrative levels.

The vast majority of the research sample agreed upon that the method and criteria that are used to elect the leader of the team must be through the following:

- Electing the leader by the team members.
- Having the efficiency to understand and handle the problems.

The vast majority of the research sample pointed that the most important building stages of team members must be:

- Showing the actual and right picture of the team by optimal exploitation of the potential, opportunities and focusing on the objectives.

The vast majority of the research sample agreed upon that organizing the team work needs to:

- Proficiency the leadership roles in order to deal with various individuals in all circumstances in a highly skilled manner.
- Aware of any changes which may occur on the needs and desires of the team members.

The research sample confirmed that activating the dynamic of the team is done through:

- motivating the team In order to:

A – Create the spirit of competition between the individuals within the clubs.

B - Help in showing the energies and enough talents that interact to improve performance.

C - Psychological affiliation, trust and fun for individuals for further achievements.

- Training the team in order to:

A - Develop the technical skills for team members.

B - Develop the administrative skills of the team members.

C - Enhance the relations within the team.

- Make decisions in order to solve problems or agendas or to distribute the tasks.

The most important characteristics that must be met by the team are:

- Applying power through each member by bearing a part of the responsibility to make sure the progress of the team on the right track; thus authority is shared by everyone.
- Creativity is for more options and is directed towards finding solutions to the problems.

The vast majority of the research sample pointed that the leader must pay attention in increasing the morale through the following:

- Strengthening the team spirit as it is one of the most important factors leading to success and achieving the goals. It motivates the individual by faith of purpose, being enthusiasm and gives him the strength and ability to overcome the difficulties and obstacles.
- strengthening the morale which works on determining the wishes of the members of the team to cooperate and increase their ability to increase production.
- Raising the spirit of cooperation between them and raising their morale to achieve satisfaction in their work and supporting their traditions.
- Individuals must be proud of their institutions, belonging and loyalty to them, also to sense the responsibility towards the institution and sacrifice for it.

The effective leadership works on the following:

- Improving the balanced use of the available human and material resources inside the sports clubs.
- Achieving the participation and cooperation between workers.
- working in Teams and in an environment of coordination.
- Impacting on the attitudes of workers in order to ensure achieving the objectives efficiently.

- Distributing the roles and tasks over employees.

Also focusing on the continuing training and education within the institution are through the following:

- Holding several training sessions to train employees.

- What are the courses which the workers attended?

Secondly: Recommendations:

Based on the presentation, discussion of the results and within the limits shown by the results of the studied sample; the researcher recommends the following:

1 - Instilling a culture of continuous improvement among the employees the sports clubs.

2 – Paying Attention to strengthen the team spirit as it is one of the most important factors leading to success and achieves the goals. It sends in the individual faith and enthusiasm in the work and gives him the strength and ability to overcome the difficulties and obstacles.

3 - The officials of sports clubs must pay attention to apply many of the training programs and management development at all levels of the administration through the proper scientific method.

4 - The need to analyze the training needs of workers and putting a five-year training plan for all administrative levels .

Extract

Proposed programs to improve the performance of employees of sports administration department in the clubs of Alexandria

Researcher Name / Maha Mahmoud Mohamed Badr

The research aims to provide a proposed program to improve the performance of employees of sports administration department in the clubs of Alexandria. The researcher noted the lack of training programs and administrative development designed according to the practical and scientific procedures, such as analyzing the training needs, determining the status of the trainers in the organizational structure, and also the methods of evaluating the employees' performance.

The researcher made 20 exploratory studies on the various administrative levels of the Alexandria sports clubs to know to what extent there are training programs in these levels, the results showed that there are training programs by 70%.

The results of research:

In light of the results, the researcher concluded the following:

The vast majority of the research's sample agreed on that the most important objectives of the performance improving process of the employees are:

- There must be a vision and mission of sports clubs and meet the beneficiaries' needs by improving the efficiency of administrative processes.
- Improving the work environment, building and strengthening the human relations between workers of the clubs.
- Strengthening belonging and loyalty to work in sports clubs, creating and developing the business environment for workers of the sports clubs.
- Establishing an accurate information system to improve the performance of employees of the sports clubs.

- Providing the services to the beneficiaries of the sports clubs in order to achieve their needs and to be in line with their expectations.

The vast majority of the research's sample thinks that it's so important to care about the performance improving process of the employees because of the following:

- Implementing valid standards and indicators for judging the quality of the system. Also implementing the performance improvement is necessary because of the bureaucratic system.

The vast majority of the research's sample agreed on that; it's important to implement the performance improving process because of the coming benefits:

- Educating the administrators and staff of the sports clubs on how to identify, analyze and arrange the problems to be uncontrollable.

- providing the communication means with sports clubs' staff and permanent monitoring of their requirements and identifying their grievances.

According to the vast majority of the research sample that the most important requirements for implementing the continuous improvement process on the workers is to focus on beneficiaries through finding out their attitudes and working to achieve them.

The vast majority of the research sample has unanimous views of that the most important requirement for continuous improvement process is to focus on the presence of the teams work inside the Sports activity Department through:

- paying attention to increase the morale of the workers by taking their opinions on the plans.

- Increasing motivation and training aspects to increase the desire of achieving the Department Goals.

- giving the workers some financial incentives to increase the achievement of the objectives.

- Strengthening the humanitarian relations between workers.

The vast majority of the research sample thinks that the most benefits of the team working is to provide the support and confidence for each other through transferring and exchanging the information in different administrative levels.



Alexandria University
Faculty of Physical Education for girl
Department of Sports Management



**Proposed programs to improve the performance of
employees managing physical activity clubs in Alexandria**

**Search provided by
Maha Mahmoud Mohamed Bader**

**Researcher in
Department of Sports Management**

**Within the requirements for obtaining a master degree in Physical
Education**

Supervision

Dr. Maha Mohamed Hassan El.Sagher
Professor of Sports Management
Department of Sports Management
Vice Dean for Education and Student Affairs
Faculty of Physical Education for girl
Alexandria University

Dr. Nasreen Abdullah Ermnazi
Assistant professor
Department of Sports Management
Faculty of Physical Education for girl
Alexandria University

2014 - 1435