

الفصل الأول

المقدمة ومشكلة البحث

- مقدمة البحث
- مشكلة البحث
- أهداف البحث
- تساؤلات البحث

مقدمة البحث:

لقد 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. (16: 2)

فتقتضي 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 بقياسه 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؟ (5: 17)

وحتى تتمكن المؤسسة الرياضية من الارتقاء بأدائها لابد من وجود العديد من برامج التدريب والتنمية الإدارية والتي لابد من التحاق جميع المستويات الإدارية من العاملين بها كي يتم تحسين أدائهم داخل مؤسساتهم.

فمفهوم التنمية الإدارية يعد من المفاهيم المستحدثة في الإدارة العامة حيث نشأ مع تطور وظيفة الدولة في مطلع القرن العشرين وتطور دور كل من الإدارة والتنظيم وتطور وظائف التنظيم الإداري في مختلف المجتمعات. (1: 1)

والتنمية الإدارية تستهدف في الواقع إحداث نوع من التغيير والتطوير في إمكانيات قدرات الأجهزة الإدارية حتى تستطيع أن تؤدي دورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على وجه أفضل. (22: 145)

وهي عملية منظمة للتطور الإداري تمكن الأفراد من الإلمام بالمعارف والمهارات الإدارية وتطبيقها وتتيح التفكير المبدع والاتجاهات الإيجابية لإدارة العمل التنظيمي بفاعلية.

(36: 361)

وتهدف التنمية الإدارية إلى تنمية الكفاءات والقدرات للمدربين وفاعلية الأداء لوظائفهم الحالية وإعدادهم لشغل مناصب أعلى مستقبلاً عن ترقيةهم 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. (51: 267)

ويعتبر التدريب الإداري من أهم مجالات النشاط لإدارة الأفراد في عدد كبير من الأجهزة الحكومية والهيئات خاصة في الدول النامية والهدف من التدريب تعليم الإداري أسلوباً جديداً للتفكير. (22: 149)

فالتدريب يخلق علاقة إيجابية بين المنظمة وأفرادها مما يؤدي إلى دمج مصلحة كل منهما في قالب واحد وهذا بالتالي يولد انتماء الفرد إلى المنظمة. (74: 10)

كما أنه يهتم بتدريب العاملين بالجهاز الإداري من المستويات الإدارية المختلفة فهو لا يقتصر على فئة من العاملين دون غيرها أي أنه من المجالات التي يسعى إلى تنميتها وتحسينها كافة مستويات العمل في المنظمة. (100)

التدريب الإداري أحد الميادين الهامة التي تحظى بالاهتمام الواضح في الوقت الحاضر بل أن البعض يرى أنه قد أحدث ثورة في النشاط الإداري في الفترة الزمنية الأخيرة.

(88: 242)

ويعد التصميم الجيد الواقعي لبرنامج التنمية الإدارية الأداة الرئيسية وراء نجاح أي برنامج للتنمية الإدارية ولعل الفشل في إيجاد التصميم المناسب أو التسرع في الانتهاء منه قد يكون السبب الرئيسي وراء عدم رضا المسؤولين عن العائد المحقق من وراء برنامج التنمية الإدارية. (49: 200)

كما إن تصميم البرنامج التدريبي بمثابة عملية إنتاج وصياغة وتحديد للمواد التعليمية والتدريبية اللازمة على ضوء الهدف من التدريب وهذه البرامج ما هي إلا انعكاس للاحتياجات التدريبية المحددة مسبقاً. (44: 257)

وتعد الدقة في تصميم البرنامج هي المحدد الأول لنجاح البرنامج والاستخدام الجيد لأساليب التدريب وتوفير الإمكانيات عوامل هامة لضمان نجاح البرنامج. (89: 420)

والتي تؤثر إيجابياً على تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات الرياضية بالمنافسة القوية والإبداع لا ينتجان من توافر الموارد المادية والتكنولوجية الحديثة وإنما يتواجد العنصر البشري المبدع والمتطور والمبتكر ذوي الكفاءة في تحسين الأداء والتميز وهذا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال الالتحاق بالعديد من برامج التدريب والتنمية الإدارية المصممة بالأسلوب العلمي وبالخطوات العلمية.

مشكلة البحث:

فمن خلال عمل الباحثة بنادي سموحة الرياضي بإدارة النشاط الرياضي وجدت 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.

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

وبسؤال العينة الاستطلاعية عن:

- هل هناك متخصصين لتصميم البرامج التدريبية؟ أشارت نسبة 95% بعدم وجود متخصصين لتصميم برامج التدريب والبرامج الإدارية.
 - هل يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية من مديرين وأخصائيين رياضيين؟ وكانت الإجابة أنه لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بالطريقة العلمية الصحيحة والتي تنحصر في تحليل التنظيم وتحليل العمل وتحليل متطلبات الفرد.
 - ما نوع البرامج التي يتم تطبيقها وطبيعتها؟ فكانت الإجابة إلى أن هناك برامج خاصة بالقيادة المستويات العليا يتم تطبيقها فقط لا غير.
- وترى الباحثة أن وجود برامج تدريب للعاملين بالمؤسسات الرياضية أمر ضروري وحيوي وهذا ما أكدته دراسة كلاً من:

دراسة مصطفى كامل جابر (2006) (77): بعنوان تصميم برنامج للتنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر في ضوء متطلبات المهنة واستخدام الباحث لتحقيق ذلك المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من الأخصائيين الرياضيين العاملين بجامعة الأزهر.

أهم نتائج الدراسة:

- أن هناك قصورا في اعداد برامج التنمية الإدارية للأخصائيين الرياضيين بجامعة الأزهر من قبل الادارة العامة للتنظيم والإدارة والتخطيط بجامعة الأزهر.

دراسة أحمد محمد أحمد أبو اليزيد (2008) (9): بعنوان برنامج للتنمية الإدارية لأعضاء مجالس إدارة أفرع الاتحاد المصري للكراتية في ضوء التحليل الوظيفي واستهدفت الدراسة إلى تصميم برنامج للتنمية الإدارية لأعضاء مجالس إدارة أفرع الاتحاد المصري للكراتية في ضوء التحليل الوظيفي.

وكانت أهم نتائج الدراسة:-

- ضرورة وجود برامج تنمية إدارية.

دراسة محمد أبو الفتوح (2009) (69): بعنوان تصميم برنامج تنمية إدارية مقترح لأخصائي النشاط الرياضي بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة وأستهدفت الدراسة تصميم برنامج تنمية إدارية مقترحة لأخصائي النشاط الرياضي بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا.

وكانت أهم النتائج:-

-التركيز على البرامج التدريبية كمدخل فعال لتحقيق التنمية الإدارية والأرتقاء بالأداء الوظيفي للعاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة. الأمر الذي دعى الباحثة إلى القيام بإجراء مثل هذه الدراسة وهي (برامج مقترحة لتحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية بمحافظة الإسكندرية).

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على ما يلي:

- 1- مفهوم وأهمية التحسين والتطوير المستمر من وجهة نظر العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الكبرى.
- 2- الفوائد التي تعم على مسئولي إدارة النشاط الرياضي في تطبيق عملية التحسين المستمر.
- 3- متطلبات تطبيق عملية التحسين المستمر داخل الأندية الرياضية.
- 4- برامج لتنمية المعارف والمهارات المهنية التي تساعد على تحسين أداء العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية.

تساؤلات البحث:

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

الفصل الثاني