

تصور مقترح للتطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية

أ.د/ كمال الدين عبد الرحمن درويش

أ.م.د/ محمد رفعت سالم المحروقي

الباحث/ محمد خلف محمد

تقديم :

شهد العالم خلال السنوات القليلة الماضية عدداً من المتغيرات الأساسية والتي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة ، ومست كافة المؤسسات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والرياضية في دول العالم على مختلف درجاتها في التقدم والنمو، وكذلك أثرت تلك المتغيرات على هيكل ونسق القوام الرياضي في كثير من دول العالم إلى الحد الذي يبرر القول بأننا نعيش (عالم جديد) يختلف كل الاختلاف عن الفترة السابقة التي أستمريت حتى نهاية القرن الماضي .

أصبحت الإدارة دعامة أساسية وعملية رئيسية تعتمد عليها جميع الهيئات والكوادر في تحقيق أهدافها في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية و السياسية والتعليمية والحكومية لتتبع الحاجات (الجماعية والفردية) وتزود الجهد الإنساني بالفاعلية اللازمة لصنع التقدم الاجتماعي وتحقيق الرفاهية الإنسانية بالإستناد على الدعامات القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري (٣٤ : ٧) .

تعد عملية التطوير الإداري جزء رئيسي من تقدم أى مجتمع وتشمل كافة المجالات، كالتطوير فى المجالات الاقتصادية ، الإجتماعية ، التكنولوجية وفى أنماط العمل الإداري فى أى جهة أصبح التطوير أمراً حتماً فى عصر الإنفتاح الاقتصادي و الإنفجار المعلوماتي ، وتحتاج مؤسسات العمل المختلفة إلى تحديث أنظمتها وتطويرها بصورة مستمرة لتحقيق متطلبات التطور العام فى مختلف المجالات ويشمل كافة الهياكل الإدارية المستهدفة بالتطوير من أجل تطوير النمط التقليدي غير المنتج فى الأداء نحو أنماط جديدة قادرة على مواجهة التحديات المحلية والدولية للمنظمات المختلفة (٤١ : ٦٢) .

*أستاذ الإدارة الرياضية ، بقسم الإدارة الرياضية ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.

*أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.

*باحث بمرحلة الماجستير بقسم الإدارة الرياضية ، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.

ومجالات التطوير الإداري مختلفة منها ما يركز على الأنظمة واللوائح والإجراءات ومنها ما يركز على الهياكل التنظيمية ومنها ما يركز على العنصر البشري ولقد اكتسب التطوير الإداري أهمية بالغة في جميع المؤسسات وذلك لإرتباطه بعدة عوامل كالتنظيم الإداري والهياكل التنظيمية ودراسة الإجراءات والعمل على تبسيطها من خلال تدريب القوى العاملة وتهيئة البيئة الإدارية المناسبة للعمل ممن يحسن من أداء العاملين , ولكن يواجه تطبيق التطوير الإداري العديد من صعوبات منها وعلى سبيل المثال تحديات التطوير المتتالي والمكثف سواء في النواحي الإدارية أو الفنية أو الإجتماعية وثورة المعلومات وغيرها من صور التحديات المختلفة والتي قد تعيق عملية التطوير الإداري وتحسين الأداء الوظيفي (٤٨:١٨) .

يعد تطوير الأداء الإداري أحد وظائف إدارة الموارد البشرية ذات المبادئ والممارسات العلمية المستقرة وتعتمد المنظمات الحكومية والأهلية على عملية التطوير من خلال عنصرين رئيسيين هما تقييم الأداء والتي تعزى إلى مشاكل في أنظمة التقييم ذاتها وأخرى خاصة بالمديرين القائمين على عملية التقييم والتي في ضوءها يتم التعرف على الفجوة وكيفية علاجها من خلال التدريب حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال عملية تقييم الأداء (٣٠ : ٥١) .

كما يعد التطوير الإداري عملية نظامية تهدف إلى ضمان أن التنظيم لديه المديرين الأكفاء الذين يحتاجهم لتلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية ويهتم بتحسين أداء المديرين الحاليين ومنحهم الفرص للنمو والتطوير وضمان توفر التعاقب الإداري داخل التنظيم بقدر الإمكان كما يضمن حصول المديرين الحاليين والمستقبلين على الكثير من الخبرات التي يكتسبونها في أعمالهم اليومية كما يساعد أيضاً على توضيح الأدوار والأهداف للمديرين والتابعين , وبالتالي يمكن للأخير أن يحصل على التوجيه والإرشاد الذي يحتاجونه لتطوير معرفتهم ومهاراتهم ومهنتهم (١١ : ٣٩) .

عملية التطوير الإداري تعتمد على تقييم الأداء الإداري , فمن خلالها يتم تقييم سلوك العاملين وتنسيق الجهود وحشد الطاقات ونحو ذلك مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف وبالتالي الوصول إلى التطوير الإداري المطلوب وعملية تقييم الأداء لم يعد يقتصر هدفها الأساسي على سلوك العاملين وتصرفاتهم أثناء أدائهم لأعمالهم ولكن أصبح يركز على التطوير الإداري بكل أبعاده حيث تعددت منافع تقييم الأداء وتتوعدت حيث أنه يستهدف الكشف عن الطاقات الكامنة لدى العاملين وتطوير أدائهم وتحفيزهم وأيضاً إثارة دافعية إدارة المنظمات إلى استخدام مناهج وطرق تقييم الأداء بموضوعية ودقة (٢٢ : ٥٩) .

مشكلة البحث:

يرى الباحث ان الاهتمام بالرياضة واعتبارها أحد أهم القوى المؤثرة على الصناعة

و اقتصاديات المنظمات والهيئات والدول واصبح الاحتراف هو الاساس فى نجاح اى منظومة رياضية بل وأصبح أساس المشاركة فى بعض الاتحادات الرياضية ومنها الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا) وبعد صدور قرار الاتحاد الدولي فى اجتماعات الجمعية العمومية فى مايو ٢٠٠٧ بمدينة زيورخ لوضع بسويسرا لوضع نموذج موحد للضوابط والشروط التى لابد من تطبيقها على الدوريات المحلية لكل دول العالم الاعضاء فى الفيفا وعددهم ٢٠٨ دولة ومنحت الاتحادات القارية والاهلية مدة لتصحيح اوضاعها وذلك حتى نهاية موسم ٢٠٠٩ / ٢٠١٠ على أن يكون موسم ٢٠١٠ / ٢٠١١ هو بداية العمل بهذه الضوابط والشروط (دوري المحترفين) علماً بأنه قد تم تفعيل دوري المحترفين فى موسم ٢٠٠٩ / ٢٠١٠ فى كثير من دوريات كرة القدم بالعالم .

ومن واقع عمل الباحث بأحد المؤسسات الرياضية بالقوات المسلحة المصرية وما توصل اليه من بنية معرفية من خلال استعراضه للمراجع العلمية وبعض الدراسات المرجعية التى تناولت الضوابط والشروط التى لابد من تطبيقها لكل دول العالم الاعضاء فى الفيفا ومنحت الاتحادات القارية والأهلية مدة لتصحيح أوضاعها والعمل بهذه الضوابط والشروط لتفعيل دوري المحترفين . رأى الباحث أن دراسة الوضع الراهن لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية ومدى توافر الاشتراطات والمعايير الدولية لتطبيق نظام الإحتراف بتلك الأندية المشاركة بالدوري الممتاز ووضع إجراءات محددة للتطوير الإدارى لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة وفقاً لشروط الإتحاد الدولي لكرة القدم الفيفا لى تتماشى مع باقى الأندية الرياضية الأهلية فى توفير اشتراطات الإتحاد الدولي لكرة القدم وايضاً الإتحاد الأفريقي الذى أمهل مصر لتطبيق دوري المحترفين مهل كثيرة وحتى الآن لم يطبق دوري المحترفين فى مصر بمفهومه الصحيح ولم يأخذ الإتحاد المصري لكرة القدم أى خطوات جادة لإنشاء وتأسيس رابطة تضم أندية الدوري الممتاز لكرة القدم المحترفة حتى الآن وبالتالي كان لابد من دراسة تلك الظاهرة بشكل عام ووضع أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المشاركة فى الدوري العام المصري لكرة القدم بشكل خاص من تطبيق الإحتراف فى كرة القدم بالإضافة إلى النظرة الشاملة لتطوير أندية كرة القدم بالقوات المسلحة من الناحية الإدارية والتنظيمية بالشكل الذى يمكن من ظهور وتمثيل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالاشتراطات والتطوير الذى يتماشى مع منظومة الإحتراف المتبعة فى كافة الدول التى سبقت مصر فى تطبيق نظام الإحتراف فى كرة القدم .

أهمية البحث والحاجة اليه:

تكمن أهمية البحث فى :

المساهمة فى وضع تصور مقترح للتطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف فى كرة القدم .

أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى وضع تصور مقترح للتطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف في كرة القدم وذلك من خلال :
1. أهداف التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
 2. وضع تصور مقترح لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية المشاركة في الدوري العام.

المصطلحات المستخدمة في البحث:

النادي الرياضي

" هو هيئة رياضية تكونها جماعة من الأشخاص الطبيعية أو الاعتبارية مجهزة بالمباني والملاعب والإمكانات لنشر الممارسة الرياضية . (٣٦ : ١١)

شركة كرة القدم

الشركة هي عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع يستهدف الربح بتقديم حصة من أو عمل , لاقتسام ما قد ينشأ عن المشروع من ربح أو خسارة . (٢١ : ٦)

هي كيان اقتصادي وإداري مستقل بالنادي الرياضي تأخذ الصبغة التجارية بالمقام الأول وتهدف الي إدارة ورعاية كرة القدم كمشروع يستهدف الربح وذلك بتقديم حصة من المال أو العمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة وتتبع قوانين الدولة ككيان اقتصادي وتتبع الاتحاد المصري لكرة القدم وفقاً للقواعد الدولية التي يحددها الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا) " (٤٤ : ٨) .

تطوير الأداء الإداري :

عملية تزويد الإداريين بالمهارات والمعلومات التي تساعدهم على تحسين ادائهم في العمل ورفع مستوى كفايتهم في مواجهة المشاكل الادارية . (٣١ : ٥٨)

الدراسات المشابهة والمرتبطة :

أولاً : الدراسات العربية المرتبطة.

- أجرى محمد رفعت سالم المحروقي (٢٠١٣ م) (٣٨) بدراسة بعنوان " نموذج مقترح لإنشاء شركات كرة القدم بالأندية الرياضية المصرية " و هدفت الدراسة إلى وضع نموذج مقترح لإنشاء شركات كرة القدم بالأندية الرياضية المصرية المشاركة في الدوري العام و ذلك من خلال تحليل الوضع الراهن للأندية و مدى قدرتها على التحول للنظام الجديد من حيث تحديد المعوقات و الصعوبات التي واجهت بعض الأندية الرياضية المصرية في إنشاء

الشركة المساهمة لديها لتحقيق اشتراط الإتحاد الدولي لكرة القدم " الفيفا " و تحديد خطوات إنشاء الشركات المساهمة لكرة القدم بالأندية الرياضية المصرية و تحديد مدى توافر المعايير الخاصة لاحتراف النادي وفقاً لشروط الإتحاد الدولي لكرة القدم " الفيفا " و وضع تصور للهيكل التنظيمي و الإداري و المالي و الرقابي لعمل الشركة و استخدم الباحث المنهج الوصفي في البحث لملاءمته لطبيعة البحث و كانت أدوات جمع البيانات الدراسات التحليلية النظرية بالإضافة إلى المقابلة الشخصية و أيضا الاستبيان و كانت أهم نتائج الدراسة معرفة الصعوبات التي واجهت بعض الأندية الرياضية لإنشاء شركة مساهمة لكرة القدم لديها و معرفة مدى توافر معايير إحتراف النادي وفقاً لشروط الإتحاد الدولي لكرة القدم " الفيفا " و معرفة الهيكل التنظيمي و الإداري و المالي لشركة كرة القدم و معرفة المهام و المسئوليات الرئيسية المنوطة بكل إدارة من إدارات شركة كرة القدم و الرقابة على أداء شركة كرة القدم و تمويل شركات كرة القدم و من أهم توصيات الدراسة تطبيق النموذج المقترح لشركة كرة القدم بالأندية الرياضية المصرية الذي أعده الباحث كما يجب على الأندية أن تتخذ خطوات إيجابية و سريعة لفصل ميزانية كرة القدم بالنادي عن باقي الأنشطة الأخرى بالنادي و ضرورة إنشاء رابطة للأندية المحترفة تتبع الإتحاد المصري لكرة القدم لتنظيم دوري المحترفين.

- أجرى حسن أحمد عطية الشافعي وهميمه إبراهيم حشيش (٢٠٠٧) (١٥) بدراسة بعنوان " تحديد العوامل المؤثرة على التغيير والتطوير التنظيمي لتحقيق أهداف الأندية الرياضية " و هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على التغيير والتطوير التنظيمي لتحقيق أهداف الأندية الرياضية و ذلك من خلال العوامل الخاصة بمقاومة عملية التغيير بالأندية الرياضية لتحقيق أهدافها واستراتيجيات معالجة مقاومة التغيير والعوامل الخاصة بالتطوير التنظيمي في الأندية الرياضية من حيث التغيير التنظيمي , التطور التنظيمي , مفهومه , عناصره , خصائصه , مراحلها , وأساليبه . و استخدم الباحثان النهج الوصفي المسحي لمناسبته لطبيعة البحث , و ذلك على عينة من النوادي الرياضية وعددهم (٥) أندية رياضية تم اختيارهم بالطريقة العمدية من محافظتي البحيرة و الإسكندرية (نادي سموحة , نادي إسكندرية الرياضي " اسبورتج " , نادي الإتحاد السكندري , النادي الأولمبي , نادي ألعاب دمنهور) , و على عينة من الأفراد اشتملت على رئيس و أعضاء مجلس الإدارة و مدير النادي و مدير النشاط الرياضي و الإداريين بالنشاط الرياضي بالأندية الكبرى بمحافظة الإسكندرية والبحيرة و البالغ عددهم (١١٨) فرداً و كانت من أهم النتائج الدراسة أن العوامل الخاصة بمقاومة عملية التغيير بالأندية الرياضية هي (عوامل خاصة بطبيعة العمل بالأندية الرياضية مثل إضافة أعباء وظيفية جديدة , عوامل خاصة بالعمل

أو الموظف مثل عدم الاقتناع و الإدراك بالتغيير , عوامل خاصة تتعلق بعملية التغيير مثل احتياجه لوقت طويل , عوامل خاصة بالإدارة الرياضية مثل عدم مساندة الإدارة العليا للتغيير).

ثانياً الدراسات الأجنبية.

- دراسة مايك ميليرام (1998) (Mike Melerum) (٢٤) وموضوعها " هل التطوير الإداري يكفي للدور التنظيمي عند اتخاذ القرار ؟" وهدفت إلى التعرف على مدى كفاءة التنمية الإدارية في إنجاز المهام و القواعد التنظيمية حيث أستخدم الباحث المنهج الوصفي , و اشتملت العينة على الخبراء في مجال الإدارة و كانت من أهم أدوات جمع البيانات إستمارة الإستبيان , وأسفرت الدراسة عن نتائج أهمها أن التنمية الإدارية تساعد الأفراد في تحمل المسؤوليات لشغل وظائف قيادية أعلى , و تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها.

إجراءات البحث

أولاً: منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي "الدراسات المسحية " وذلك لملائته لطبيعة هذا البحث وتحقيق أهدافه.

حيث يهدف المنهج الوصفي إلى جمع البيانات لمحاولة اختبار فروض أو الإجابة على تساؤلات تتعلق بالحالة الجارية أو الراهنة لأفراد عينة البحث , والدراسة الوصفية تحدد وتقرر الشيء كما هو عليه أي تصف ما هو كائن.

والبحث الوصفي لا يقف عند حد تجميع البيانات وتبويبها وجدولتها أي مجرد التوصل إلى الحقائق والحصول عليها ولكن يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات.

ثانياً: مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من :-

١- جهاز الرياضة للقوات المسلحة :

يشمل مجتمع البحث بعض القائمين على العمل بجهاز الرياضة للقوات المسلحة

٢- أندية كرة القدم بالقوات المسلحة :

- نادي طلائع الجيش - حرس الحدود

٣- الإتحاد المصري لكرة القدم :

يشمل هذا المجتمع بعض أعضاء مجلس إدارة الإتحاد المصري لكرة القدم.

٤- مجتمع الخبراء في مجال الإدارة الرياضية :

ويشمل هذا المجتمع بعض الخبراء في مجال الإدارة الرياضية .

ثالثاً: عينة البحث

تم تقسيم عينة البحث الي نوعين :

وهي تلك العينة التي تم تطبيق استمارة الاستبيان عليها وقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية العمدية وبلغ عدد هذه العينة (٧٥) فردا كما هو موضح بالجدول (٣) :

جدول (٣)

توصيف العينة

ن = ٧٥

م	الصفة	التكرار	النسبة المئوية
١	القادة المسؤولين بجهاز الرياضة بالقوات المسلحة.	١٤	١٨.٦٦ %
٢	أعضاء مجلس إدارات أندية كرة القدم بالقوات المسلحة .	٢٠	٢٦.٦٦ %
٣	أعضاء مجالس إدارات اتحاد كرة القدم السابق والحالي .	١٥	٢٠ %
٤	أعضاء مجالس إدارات أندية كرة القدم في الدوري الممتاز.	١٦	٢١.٣٣ %
٥	الخبراء الأكاديميين في مجال الرياضة .	١٠	١٣.٣٣ %
المجموع		٧٥	١٠٠ %

عينة الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بتطبيق الاستمارة علي عينة استطلاعية ممثلة من المجتمع الاصلي لعينة الدراسة والبالغ عددها (٢٠) فرد كما هو موضح بالجدول (٤) وذلك لحساب المعاملات العلمية من صدق وثبات لاستمارة الاستبيان.

جدول (٤)

توصيف العينة الاستطلاعية

ن = ٢٠

م	الصفة	التكرار	النسبة المئوية
١	بعض القائمين على العمل بجهاز الرياضة للقوات المسلحة المصرية .	٩	٤٥ %
٢	بعض أعضاء مجالس إدارات أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .	٣	١٥ %
٣	بعض أعضاء مجلس إدارة اتحاد كرة القدم السابق والحالي .	٦	٣٠ %
٤	بعض أعضاء مجالس إدارات الأندية المصرية في الدوري الممتاز .	١	٥ %
٥	بعض الخبراء في مجال الإدارة الرياضية .	١	٥ %
المجموع		٢٠	١٠٠ %

رابعاً : وسائل جمع البيانات :

قام الباحث بجمع البيانات حول موضوع الدراسة وذلك باستخدام الوسائل التالية:

١- المقابلة الشخصية غير المقننة.

٢- الاستبيان.

أولاً المقابلة الشخصية:

قام الباحث بإجراء مقابلة شخصية غير المقننة لتمييزها بالمرونة والقدرة على تعديل الأسئلة بحيث تتناسب مع الموقف وتناسب الأفراد , وهى تشجيع الأفراد أحياناً على التعبير عن أفكارهم بحرية , وقد قام الباحث بإجراء بعض المقابلات الشخصية مع الخبراء فى المجال الرياضى والمجال الرياضى العسكري وذلك للتعرف على آراءهم وخبراتهم كقادة وخبراء فى مجال الإدارة والرياضة بصفة عامة والتطوير الإدارى بصفة خاصة للتعرف على أهم المشكلات والمعوقات التى تواجه تطبيق نظم الإحتراف فى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة وكيفية التغلب عليها , وقد أستفاد الباحث من هذه المقابلات الشخصية فى وضع محاور وعبارات الإستبيان .

حيث قام الباحث بطرح أسئلة مفتوحة على السادة الخبراء والمسؤولين وقد قام الباحث بحصر نتائج تلك المقابلات ووضعها فى جدول وذلك للاستفادة منها فى بناء استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة وهذا يوضح من ملحق رقم (٣).

خامساً : المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان :

- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاستبيان عن طريق استخدام صدق الاتساق الداخلي كمؤشر على صدق الاستبيان عن طريق ايجاد الارتباط التثائى بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه، وذلك بتطبيق الاستبيان على (٣٠) فرداً والجدول (٥) يوضح هذه النتائج:

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجات عبارات "أهداف التطوير الإدارى لأندية كرة القدم بالقوات

المسلحة المصرية" والدرجة الكلية للمحور (ن=٧٥)

م	العبارات	معامل الارتباط
١	يشترك جميع العاملين فى الجهود المبذولة لتحسين مستوى الأداء	٠,٨٩٦
٢	يتم تطوير اساليب العمل بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصورة دورية	٠,٩٣٤
٣	تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تنمية الكفاءات المهنية والإدارية للعاملين	٠,٨٣٦

٠,٨١٧	تقليل إجراءات العمل الروتينية وتوفير الوقت والتكلفة	٤
٠,٨٣٦	يتم توجيه القائمين على النشاط الرياضى بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية إلى الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف	٥
٠,١٢٠	تحديد الخطوط العريضة والإجراءات لمستوى الأداء المطلوب من أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٦
٠,٦٧٢	يعمل على المساعدة فى فهم وحل المشكلات التى تواجه اللاعبين والأجهزة الفنية والعمل على علاجها بشكل فوري	٧
٠,٠٥٢	العمل على تجنب حدوث أخطاء تعوق تحقيق الأهداف	٨
٠,١١١	تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصورة دورية مستمرة على قياس نتائج الأهداف التى تسعى لتحقيقها	٩
٠,٢١٥	يتم التنسيق بين مختلف الأقسام بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية لتحقيق الأهداف الموضوعه	١٠
٠,٣٦٩	ينفق النظام العام لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع السياسات الإدارية المعلنة من قبل وزارة الشباب الرياضة	١١
٠,٤٤٢	تلتزم أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتنفيذ الرؤية والرسالة المنشأة من أجلها	١٢
٠,٦٧٢	يلتزم العاملين بالشفافية والموضوعية فى الحكم على الأداء العام بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	١٣
٠,٨٣٦	تعمل إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحقيق التقويم الذاتى والمستمر	١٤
٠,١١٩	تطوير مستوى اللعبة واللاعبين من أجل بلوغ حدود للمنافسة الجادة والقادرة على تحقيق الإنجازات فى البطولات والمنافسات	١٥
٠,٤٤٩	تعمل اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فى تطوير الأداء الإدارى لجميع أفراد المنظومة العاملة	١٦
٠,٨٩٦	يعمل على تحديد واضح لحجم الواجبات والمسئوليات والمهام الخاصة بكل وظيفة فى اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	١٧
٠,٧٧١	يعمل على تحديد إجراءات نظامية تضمن السرعة فى إنجاز التعليمات التى يكلف بها العاملون فى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	١٨
٠,٦٥١	يعمل التطوير الإدارى لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على مراجعة الخطط ذات العلاقة	١٩

	باحتياجاتها من الموارد البشرية المحلية والدولية باستمرار	
٠,٨٥٠	يوجد نظام واضح يحتوى على مدخلات ومخرجات لتحليل النتائج لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٢٠
٠,٧٣٦	الاستفادة من مصادر البحث العلمي فى مجال كرة القدم	٢١
٠,٣٩٠	توجد رؤية ورسالة واضحة لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٢٢
٠,٣٨٨	وجود هيكل تنظيمي واضح لجميع العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٢٣
٠,٥٣٢	تأهيل الإداريين والأجهزة الفنية بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصفة مستمرة	٢٤
٠,٩٠٧	الاستعانة بلجان فنية لمتابعة أداء أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصفة مستمرة	٢٥
٠,٦٢٩	يوجد برامج زمنية واضحة ومحددة لتحقيق أهداف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٢٦
٠,٤٥٢	مواكبة الاهتمام العالمي فى تقديم أفضل الخدمات لإعداد قيادات مدربة ومؤهلة عملياً لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٢٧
٠,٥٧٩	توجد رؤية استراتيجية تعتمد على تحقيق جوانب النجاح وتميز مرغوب مستقبلاً لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٢٨
٠,٨٩٦	تنمية الفكر الابتكاري لدى العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٢٩
٠,١٤٠	اللائحة المالية تسهم فى تحقيق اللاعبين والإداريين والأجهزة الفنية على الارتقاء بأدائهم بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٣٠
٠,٢٣٧	وجود اتصال ملائم بين جميع الأجهزة الفنية والإدارية بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٣١

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٦) ان قيم معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني جاءت دالة احصائياً عند مستوي (٠.٠٥) فيما عدا العبارات رقم (٦ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١٥ ، ٣٠ ، ٣١) وبذلك اصبح عدد عبارات المحور (٢٤) عبارة علي درجة مقبولة من الصدق .

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجات عبارات المحور الرابع دور عناصر الإدارة في التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف والدرجة الكلية للمحور (ن=٣٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
	اولاً: التخطيط	
١	السياسات العامة لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية تتوافق مع السياسة العامة لجمهورية مصر العربية	٠,٧٨٥
٢	تتواءم عملية التخطيط في أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع المتغيرات العصرية والتنمية في جمهورية مصر العربية	٠,١٢٠
٣	تحظى عملية التخطيط باهتمام من قبل مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠,٢٧٢
٤	الأهداف معبرة عن فلسفة ورؤية إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وتطلعاتها المستقبلية	٠,٨٢٠
٥	يعتمد مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على التخطيط الاستراتيجي الشامل طويل الأجل	٠,٧٨٢
٦	السياسات والإجراءات بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية تتناسب مع الخطط والبرامج الزمنية الموضوعة	٠,٧٨٢
٧	تتميز أهداف إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالوضوح والعلنية	٠,٨٤٣
٨	يتوفر لدى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية خبراء في التخطيط الرياضي	٠,٧٨٥
٩	يعتمد مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية في عملية التخطيط على معلومات حديثة	٠,٤٨٤
١٠	الموازنات المالية المقترحة لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية تتلاءم مع الأهداف المراد تحقيقها	٠,٤٣٨
١١	يعمل مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحديد الإحتياجات المستقبلية من الموارد والإمكانات المادية والبشرية لتطوير الأداء الإداري	٠,٥٤٢
١٢	وجود تنسيق بين العناصر المختلفة في عدم أداء الإدارة لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠,٤٤٣
١٣	تستخدم أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية الحاسب الآلي في مختلف مراحل التخطيط الإداري	٠,١٧٤

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٨) ان قيم معاملات الارتباط لعبارات المحور الرابع جاءت دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) فيما عدا العبارة رقم (٢ ، ٣ ، ١٣) وبذلك اصبح عدد عبارات المحور (١٠) عبارات علي درجة مقبولة من الصدق .

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجات عبارات المحور الرابع دور عناصر الإدارة في التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف والدرجة الكلية للمحور (ن=٣٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
	ثانياً: التنظيم	
١	يوجد هيكل تنظيمي واضح لتحقيق أهداف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠,٤٢٧
٢	يتحقق الترابط والتناغم بين عناصر العمل الإداري بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠,٠٢١
٣	توجد معايير لتحديد رواتب العاملون بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠,١٠٢
٤	تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحديد نقاط القوة والضعف في أداء موظفيها	٠,٥٢٤
٥	تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على إقامة المنشآت الرياضية لتنفيذ برامج النشاط الرياضي	٠,٤٧٤
٦	عدد المتخصصين الرياضيين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مناسب لتقديم الخدمات الرياضية	٠,٣٨٩
٧	تعلن أندية كرة القدم بالقوات المسلحة لموظفيها المعايير المستخدمة في تقييم الأداء مسبقاً حتى يكون لديهم دراية بواجباتهم وأعمالهم المناطة بهم	٠,٤٤١
٨	توجد بطاقات مكتوبة لوصف وظائف العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠,٥٢٩
٩	يتم تقسيم العمل بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للخبرة في مجال العمل	٠,٦٦٥
١٠	توجد أساليب مقننة لاختيار العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية في مختلف المناصب الإدارية	٠,٢٥١
١١	يوجد وصف دقيق لكل وظيفة تشمل المهام والمسئوليات والاختصاصات بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠,٤١٩

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٩) ان قيم معاملات الارتباط لعبارات المحور الرابع جاءت دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠٥) فيما عدا العبارة رقم (٢ ، ٣ ، ١٠) وبذلك اصبح عدد عبارات المحور (٨) عبارات علي درجة مقبولة من الصدق .

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجات عبارات المحور الرابع دور عناصر الإدارة فى التطوير الإدارى لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف والدرجة الكلية للمحور (ن=٣٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
	ثالثاً : التوجيه	
١	يهتم المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالتأكيد من أن اللوائح والقوانين والقرارات يتم احترامها وتطبيقها	٠.١١٩
٢	عدم توافر قدر كاف من اللامركزية فى اتخاذ القرارات الإدارية من قبل صناعات القرار بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠.٠٥٩
٣	تراعى عمليات التوجيه والإرشاد للعاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية الفروق الفردية بين العاملين	٠.٥٢٤
٤	تقوم اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بدراسة التقارير والشكاوى المرفوعة إليها	٠.٤٧٤
٥	القيادات بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على مستوى عالي من الخبرة والكفاءة	٠.٤١٥
٦	يشعر العاملون بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالرضا الوظيفي	٠.٥٤٧
٧	ترتبط إدارات اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بعملية الحوافز والتعويضات والمكافآت بمدى كفاءة وإنتاجية الموظفين وأدائهم فى العمل	٠.٤١١
٨	يتم التغلب على المشكلات التى تواجه عملية الاتصال بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالطرق العلمية السليمة	٠.٣٧٧
٩	يعمل المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تقدير المرؤوسين	٠.٤٥٤
١٠	يوجد تقارير دورية ترفع من قبل الإداريين والمدربين إلى مجالس الإدارات والمديرون بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠.٤٩٣
١١	المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية لديهم القناعة بأهداف الإتحاد وبرسالته	٠.٤٤٢
١٢	يهتم المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالكشف المبكر عن المشكلات والمعوقات التى تعترض سير العمل	٠.٥٩١
١٣	يهتم المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتحديد المعايير والمقاييس الرقابية التى يتم فى ضوءها تقييم أداء العاملين	٠.٤٢٩

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (١٠) ان قيم معاملات الارتباط لعبارات المحور الرابع جاءت دالة احصائيا عند مستوي (٠.٠٥) فيما عدا العبارة رقم (١ ، ٢) وبذلك اصبح عدد عبارات المحور (١١) عبارة علي درجة مقبولة من الصدق .

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجات عبارات المحور الرابع "دور عناصر الإدارة في التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف" والدرجة الكلية للمحور (ن=٣٠)

م	العبارات	معامل الارتباط
	رابعا : الرقابة	
١	تناسب خطة الرقابة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع طبيعة النشاط واحتياجاته	٠.٦١٤
٢	يهتم المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتطوير أساليب ونظم الرقابة	٠.٢٩٢
٣	توفر إدارات أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية آليات دقيقة للرقابة على البرامج التدريبية لضمان فاعليتها	٠.٥٨٥
٤	تتميز عملية التقييم للبرنامج الرياضي بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة بالمرونة	٠.٤٤٨
٥	تتسم معايير وأسس تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالاستمرارية	٠.٥٥٢
٦	تتخذ أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية من نتائج تقييم الأداء منطلقاً لاتخاذ القرارات حول ترقية أو نقل للعاملين بها	٠.٦٤٩
٧	تهدف الرقابة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية إلى توحيد الإمكانيات البشرية والمادية وتوجيه جهودها بطريقة سليمة لتحقيق الأهداف المخطط لها	٠.٤٨٧
٨	تتصف معايير وأسس تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالموضوعية	٠.٣٦٦
٩	تتسم عملية تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بعدم تدخل العامل الشخصي اثناء التقييم	٠.٣٩٠
١٠	تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على استمرارية معايير تقييم أداء الموظفين لتعكس المستوى الحقيقي لأدائهم	٠.٤٨٢
١١	تعتمد أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على أدوات قابلة للقياس في تقييم أداء الموظفين	٠.٥٥٢
١٢	يشترك في عملية التقييم الكوادر المتخصصة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠.٤٣٩

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (١١) ان قيم معاملات الارتباط لعبارات المحور الرابع جاءت دالة احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) فيما عدا العبارة رقم (٢) وبذلك اصبح عدد عبارات المحور (١١) عبارة علي درجة مقبولة من الصدق

جدول (١٣)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان

المحور	مسمى المحور	قيمة الارتباط
الأول	أهداف التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠,٧٩٧
الثاني	دور عناصر الإدارة في التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف	٠,٨١٠

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوى (٠,٠٥) = (٠,٣٦١) يتضح من جدول رقم (١٣) أن قيم معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان جاءت دالة احصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥ مما يدل على ان الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق..

النتائج:

ولتحقيق ثبات الاستبيان، قامت الباحثة باستخدام معامل (الفكرونباخ) والتجزئة النصفية، وكانت نتيجة حساب معاملات الثبات على النحو الآتي:

جدول (١٤)

قيم معامل ألفا Alpha لمحاور الاستبيان

المحور	مسمى المحور	قيمة معامل ألفا Alpha
الأول	أهداف التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٠,٧٥٦
الثاني	دور عناصر الإدارة في التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف	٠,٨٣٥

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية (٢٨) ومستوى (٠,٠٥) = (٠,٣٦١) يتضح من جدول رقم (١٣) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (٠,٧٥٦) ، (٠,٨٦٠) وذلك يشير الي أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات.

سادسا : التطبيق الميداني

قام الباحث بالتطبيق الميداني بعد اجراء المعاملات العلمية للاستبيان من صدق وثبات على العينة الاساسية للبحث في الفترة من ٢٠/٦/٢٠١٧م حتى ٢١/٥/٢٠١٨م .

سابعاً : المعالجات الإحصائية

أستخدم الباحث المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائي SPSSv16 وهي:

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- التكرارات
- النسب المئوية
- معامل الارتباط لبيرسون لحساب الصدق والثبات
- اختبار ألفا لكرونباخ لحساب الثبات
- اختبار كا^٢

عرض ومناقشة نتائج المحور الأول:-

جدول (١٦)

التكرارات والأهمية النسبية و(كا٢) لعبارات المحور الثاني "أهداف التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية"

لدي عينة البحث (ن=٧٥)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		المجموع	%	كا ^٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	يشارك جميع العاملين فى الجهود المبذولة لتحسين مستوى الأداء	٦٢	٨٢.٧	٧	٩.٣	٦	٨.٠	٢٠٦	٩١.٦	٨٢.٢	١١
٢	يتم تطوير اساليب العمل بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصورة دورية	٦٤	٨٥.٣	١٠	١٣.٣	١	١.٣	٢١٣	٩٤.٧	٩٢.٩	٩
٣	تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تنمية	٧٠	٩٣.٣	٥	٦.٧	٠	٠.٠	٢٢٠	٩٧.٨	١٢٢.٠	٥

										الكفاءات المهنية والإدارية للعاملين	
٨	١١١.٠	٩٥.٦	٢١٥	٤.٠	٣	٥.٣	٤	٩٠.٧	٦٨	تقليل إجراءات العمل الروتينية وتوفير الوقت والتكلفة	٤
٤	١٣٢.٧	٩٨.٧	٢٢٢	٠.٠	٠	٤.٠	٣	٩٦.٠	٧٢	يتم توجيه القائمين على النشاط الرياضي بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية إلى الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف	٥
٢	١٤٤.١	٩٩.٦	٢٢٤	٠.٠	٠	١.٣	١	٩٨.٧	٧٤	يعمل على المساعدة في فهم وحل المشكلات التي تواجه اللاعبين والأجهزة الفنية والعمل على علاجها بشكل فوري	٦
١	١٥٠.٠	١٠٠.٠	٢٢٥	٠.٠	٠	٠.٠	٠	١٠٠.٠	٧٥	يتفق النظام العام لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع السياسات الإدارية المعلنة من قبل وزارة الشباب الرياضة	٧
١	١٥٠.٠	١٠٠.٠	٢٢٥	٠.٠	٠	٠.٠	٠	١٠٠.٠	٧٥	تلتزم أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتنفيذ الرؤية والرسالة المنشأة من أجلها	٨
٥	١٢٢.٠	٩٧.٨	٢٢٠	٠.٠	٠	٦.٧	٥	٩٣.٣	٧٠	يلتزم العاملون بالشفافية والموضوعية في الحكم على الأداء العام بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٩

٣	١٣٨.٣	٩٩.١	٢٢٣	٠.٠	٠	٢.٧	٢	٩٧.٣	٧٣	تعمل إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحقيق التقويم الذاتي والمستمر	١٠
١	١٥٠.٠	١٠٠.٠	٢٢٥	٠.٠	٠	٠.٠	٠	١٠٠.٠	٧٥	تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فى تطوير الأداء الإدارى لجميع أفراد المنظومة العاملة	١١
٥	١٢٢.٠	٩٧.٨	٢٢٠	٠.٠	٠	٦.٧	٥	٩٣.٣	٧٠	يعمل على تحديد واضح لحجم الواجبات والمسئوليات والمهام الخاصة بكل وظيفة فى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	١٢
٣	١٣٨.٣	٩٩.١	٢٢٣	٠.٠	٠	٢.٧	٢	٩٧.٣	٧٣	يعمل على تحديد إجراءات نظامية تضمن السرعة فى إنجاز التعليمات التي يكلف بها العاملون فى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	١٣
١	١٥٠.٠	١٠٠.٠	٢٢٥	٠.٠	٠	٠.٠	٠	١٠٠.٠	٧٥	يعمل التطوير الإدارى لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على مراجعة الخطط ذات العلاقة باحتياجاتها من الموارد البشرية المحلية والدولية باستمرار	١٤
٨	٩٨.٠	٩٥.٦	٢١٥	٠.٠	٠	١٣.٣	١٠	٨٦.٧	٦٥	يوجد نظام واضح يحتوى على مدخلات ومخرجات لتحليل النتائج لأندية كرة القدم	١٥

										بالقوات المسلحة المصرية	
٤	١٣٢.٧	٩٨.٧	٢٢٢	٠.٠	٠	٤.٠	٣	٩٦.٠	٧٢	الاستفادة من مصادر البحث العلمي في مجال كرة القدم	١٦
١	١٥٠.٠	١٠٠.٠	٢٢٥	٠.٠	٠	٠.٠	٠	١٠٠.٠	٧٥	توجد رؤية ورسالة واضحة لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	١٧
٥	١٢٧.٣	٩٨.٢	٢٢١	٠.٠	٠	٥.٣	٤	٩٤.٧	٧١	وجود هيكل تنظيمي واضح لجميع العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	١٨
٦	١٢١.٧	٩٧.٣	٢١٩	١.٣	١	٥.٣	٤	٩٣.٣	٧٠	تأهيل الإداريين والأجهزة الفنية بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصفة مستمرة	١٩
١٠	٩١.٣	٩٢.٩	٢٠٩	٦.٧	٥	٨.٠	٦	٨٥.٣	٦٤	الاستعانة بلجان فنية لمتابعة أداء أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصفة مستمرة	٢٠
١٢	٧٧.٨	٩١.١	٢٠٥	٨.٠	٦	١٠.٧	٨	٨١.٣	٦١	يوجد برامج زمنية واضحة ومحددة لتحقيق أهداف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٢١
٧	١١١.٤	٩٦.٤	٢١٧	١.٣	١	٨.٠	٦	٩٠.٧	٦٨	مواكبة الاهتمام العالمي فى تقديم أفضل الخدمات لإعداد قيادات مدربة ومؤهلة عملياً لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٢٢

٢٣	توجد رؤية استراتيجية تعتمد على تحقيق جوانب النجاح وتميز مرغوب مستقبلاً لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٧٥	١٠٠٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢٢٥	١٠٠٠٠	١٥٠٠٠	١
٢٤	تتمية الفكر الابتكاري لدى العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٧٥	١٠٠٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢٢٥	١٠٠٠٠	١٥٠٠٠	١

قيمة (كا^٢) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (١٦) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث علي المحور الثاني قد تراوحت ما بين (٩١.١% إلى ١٠٠%)

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (١) وهى " يتفق النظام العام لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع السياسات الإدارية المعلنة من قبل وزارة الشباب الرياضة " جاءت فى الترتيب الأول بوزن نسبى بلغ " ١٠٠ " كما جاءت قيمة كا^٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق **ويرى الباحث** أن العبارة حصلت على نتائج ايجابية وترجع الى اتفاق النظام العام لأندية كرة القدم بالقوات المصرية مع السياسات الإدارية المعلنة من قبل وزارة الشباب والرياضة و ذلك من خلال العوامل الخاصة بمقاومة عملية التغيير بالأندية الرياضية لتحقيق أهدافها واستراتيجيات معالجة مقاومة التغيير والعوامل الخاصة بالتطوير التنظيمي في الأندية الرياضية من حيث التغيير التنظيمي , التطور التنظيمي , مفهومه , عناصره , خصائصه , مراحل , وأساليبه وهذا يتفق مع دراسة حسن أحمد عطية الشافعي وهميمه إبراهيم حشيش (٢٠٠٧) (١٦).

كما يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٢) وهى " يعمل على المساعدة في فهم وحل المشكلات التي تواجه اللاعبين والأجهزة الفنية والعمل على علاجها بشكل فوري " جاءت فى الترتيب الثاني بوزن نسبى بلغ " ٩٩.٦ " كما جاءت قيمة كا^٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق **ويرى الباحث** أن التطوير الإداري يعمل على المساعدة في فهم وحل المشكلات التي تواجه اللاعبين والأجهزة الفنية والعمل على علاجها بشكل فوري وضرورة العمل على مشاركة الأعضاء (الإدارية التنفيذية- أعضاء الجمعية العمومية) فى عمليات اتخاذ القرارات ، وإعادة تنظيم الهيكل التنظيمي والإداري بالاتحاد المصري لكرة القدم لتلبية المهام الملزم بها من

قبل FIFA والتأكيد على تنفيذ كافة المهام والواجبات دون التأثر بأي أشخاص (اعتباريين - طبيعيين) وبما يتوافق مع اللوائح والقوانين المعمول بها ، وضرورة توقيع بروتوكولات عمل مشتركة مع مؤسسات المجتمع المحلي والدولي للمساهمة في رفع مستوى لعبة كرة القدم المصرية ، والعمل على زيادة الاستثمار الرياضي بكرة القدم المصرية من خلال تطبيق دوري المحترفين على مراحل للأندية التي تتوفر لديها الإمكانيات والشروط الخاصة بذلك مع وضع الضوابط الخاصة بعدم التأثر على اهداف اللعبة والتأكيد على زيادة الدعم المادي للأندية الصغيرة وهذا يتفق مع دراسة عبد الاول محمد عبد الرحيم (٢٠١٣) (٩) .

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٣) وهي " يعمل على تحديد إجراءات نظامية تضمن السرعة في إنجاز التعليمات التي يكلف بها العاملون في أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ " ٩٩.١ " كما جاءت قيمة كاس دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق **ويرى الباحث** ضرورة تحديد إجراءات نظامية تضمن السرعة في إنجاز التعليمات التي يكلف بها العاملون في أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفيها يجب أن يكون التخطيط الاستراتيجي مرتبط بتحقيق الهدف الأسمى الذي يسعى إليه الاتحاد المصري لكرة القدم وأن تكون هناك خطة واضحة لجميع العاملين بالاتحاد وذلك لتحقيق الهدف وتضافر جهود الأفراد نحو الهدف المنشود ومعرفة مناطق القوة والضعف وتصحيح الأخطاء وهذا يتفق مع دراسة أحمد عيسى عبد الله

(٢٠١٤ م) (٦)

جدول (١٨)

التكرارات والأهمية النسبية و(٢١) عبارات المحور الرابع " دور عناصر الإدارة في التطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الاحتراف " لدي عينة البحث (ن = ٧٥)

م	العبارات	موافق		غير موافق		المجموع	%	كاس	الترتيب
		ك	%	ك	%				
	اولاً: التخطيط								
١	السياسات العامة لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية تتوافق مع السياسة العامة لجمهورية مصر العربية	٧٥	١٠٠,٠%	٠	٠,٠%	٢٢٥	١٠٠,٠%	١٥٠,٠	١

١	١٥٠,٠	١٠٠,٠	٢٢٥	٠,٠	٠	٠,٠	٠	١٠٠,٠	٧٥	الأهداف معبرة عن فلسفة ورؤية إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وتطلعاتها المستقبلية	٢
٢	١٢١,٥	٩٦,٩	٢١٨	٢,٧	٢	٤,٠	٣	٩٣,٣	٧٠	يعتمد مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على التخطيط الاستراتيجي الشامل طويل الأجل	٣
٤	٨٢,٦	٩٢,٤	٢٠٨	٥,٣	٤	١٢,٠	٩	٨٢,٧	٦٢	السياسات والإجراءات بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية تتناسب مع الخطط والبرامج الزمنية الموضوعية	٤
١	١٥٠,٠	١٠٠,٠	٢٢٥	٠,٠	٠	٠,٠	٠	١٠٠,٠	٧٥	تتميز أهداف إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالوضوح والعلنية	٥
٥	٣١,٠	٧٩,١	١٧٨	٢٥,٣	١٩	١٢,٠	٩	٦٢,٧	٤٧	يتوفر لدى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية خبراء في التخطيط الرياضي	٦
١	١٥٠,٠	١٠٠,٠	٢٢٥	٠,٠	٠	٠,٠	٠	١٠٠,٠	٧٥	يعتمد مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية في عملية التخطيط على معلومات حديثة	٧
٦	١٥,٤	٥٦,٤	١٢٧	٤٢,٧	٣٢	٤٥,٣	٣٤	١٢,٠	٩	الموازانات المالية المقترحة لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية تتلاءم مع الأهداف المراد تحقيقها	٨
١	١٥٠,٠	١٠٠,٠	٢٢٥	٠,٠	٠	٠,٠	٠	١٠٠,٠	٧٥	يعمل مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد والإمكانات المادية والبشرية لتطوير الأداء الإداري	٩
٣	١١٦,٢	٩٦,٤	٢١٧	٢,٧	٢	٥,٣	٤	٩٢,٠	٦٩	عدم وجود تنسيق بين العناصر المختلفة في إدارة الأداء الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	١٠

قيمة (كا) عند مستوى (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (١٨) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث علي المحور الرابع
ببعد التخطيط قد تراوحت ما بين (٥٦.٤% إلى ١٠٠%)

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (١) وهى " السياسات العامة لإدارة أندية كرة القدم
بالقوات المسلحة المصرية تتوافق مع السياسة العامة لجمهورية مصر العربية " جاءت في
الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ " ١٠٠ " كما جاءت قيمة كاس دالة احصائياً عند مستوى معنوية
٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث ان من الضروري دراسة ومعرفة المكونات
الإدارية التي تتبعها أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية لمحاولة التعرف علي نقاط القوة
والنقاط المطلوب التركيز عليها والمشكلات الإدارية بها ومحاولة وضع أنسب الحلول لها لتتفق
مع السياسة العامة للأندية الرياضية بالدولة وهذا يتفق مع دراسة علي عبدالعزيز علي الشرابي
في عام (٢٠٠٦م) (١٧)

كما يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٢) وهى " يعتمد مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات
المسلحة المصرية على التخطيط الاستراتيجي الشامل طويل الأجل " جاءت في الترتيب الثانى
بوزن نسبي بلغ " ٩٩.١ " كما جاءت قيمة كاس دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي
اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث ان من الضروري أن تكون هناك رؤية مستقبلية بتخطيط
استراتيجي طويل المدى لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية للتعرف على المشكلات
التي تواجه التخطيط الاستراتيجي داخل اندية كرة القدم بالقوات المسلحة وتكون خطة واضحة
لجميع العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة وذلك لتحقيق الهدف وتضافر جهود الأفراد
نحو الهدف المنشود ومعرفة مناطق القوة والضعف وتصحيح الأخطاء وهذا يتفق مع دراسة
أحمد عيسى عبد الله (٢٠١٤ م) (٦)

كما يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٣) وهى " عدم وجود تنسيق بين العناصر المختلفة في
أدارة الأداء الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية " جاءت في الترتيب الثالث بوزن
نسبي بلغ " ٩٦.٤ " كما جاءت قيمة كاس دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه
الاستجابة موافق ويرى الباحث ان من الضروري التنسيق بين العناصر الإدارية لوضع خطة
لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة لمواكبة التطور السريع فى مجال كرة القدم والاستفادة من
التجارب الناجحة على المستوى الدولي من خلال تحليل بعض دوريات روابط الأندية المحترفة
الأوروبية والعربية في عملية تطويره والاستفادة من تجارب وخطط القائمين على إدارة تلك
الدوريات المحترفة في تكوين رابطة الندية المحترفة وتطبيق دوري المحترفين والتعرف على النظام

(الإداري - التشغيلي - الاقتصادي - القانوني - إدارة المباريات) لروابط المحترفين لكرة القدم
وهذا يتفق مع دراسة عبد الاول محمد عبد الرحيم (٢٠١٨) (٢)

جدول (١٩)

التكرارات والأهمية النسبية و(٢كا) لعبارات المحور الرابع
لدي عينة البحث (ن=٧٥)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		المجموع	%	كا	ترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	ثانيا : التنظيم										
١	يوجد هيكل تنظيمي واضح لتحقيق أهداف أندية كرة القدم بالالقوات المسلحة المصرية	٧٥	١٠٠,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٢٢٥	١٠٠,٠	١٥٠,٠	١
٢	تعمل أندية كرة القدم بالالقوات المسلحة المصرية على تحديد نقاط القوة والضعف في أداء موظفيها	٦٩	٩٢,٠	٢	٢,٧	٤	٥,٣	٢١٥	٩٥,٦	١١٦,٢	٢
٣	تعمل اندية كرة القدم بالالقوات المسلحة المصرية على إقامة المنشآت الرياضية لتنفيذ برامج النشاط الرياضي	٧٥	١٠٠,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٢٢٥	١٠٠,٠	١٥٠,٠	١
٤	عدد المتخصصين الرياضيين بأندية كرة القدم بالالقوات المسلحة المصرية مناسب لتقديم الخدمات الرياضية	٨	١٠,٧	٤٩	٦٥,٣	١٨	٢٤,٠	١٤٠	٦٢,٢	٣٦,٦	٤
٥	تعلن أندية كرة القدم بالالقوات المسلحة لموظفيها المعايير المستخدمة في تقييم الأداء مسبقاً حتى يكون لديهم دراية بواجباتهم وأعمالهم المناطة بهم	٧٥	١٠٠,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٢٢٥	١٠٠,٠	١٥٠,٠	١
٦	توجد بطاقات مكتوبة لوصف وظائف العاملين بأندية كرة القدم بالالقوات المسلحة المصرية	٧٥	١٠٠,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٢٢٥	١٠٠,٠	١٥٠,٠	١
٧	يتم تقسيم العمل بأندية كرة القدم بالالقوات المسلحة المصرية وفقاً للخبرة في مجال العمل	٣٧	٤٩,٣	٢٢	٢٩,٣	١٦	٢١,٣	١٧١	٧٦,٠	٩,٤	٣
٨	يوجد وصف دقيق لكل وظيفة تشمل المهام والمسئوليات والاختصاصات بأندية كرة القدم بالالقوات المسلحة المصرية	٧٥	١٠٠,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٢٢٥	١٠٠,٠	١٥٠,٠	١

قيمة (كا^٢) عند مستوى (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (١٩) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث علي المحور الرابع
بعد التنظيم قد تراوحت ما بين (٦٢.٢٪ إلى ١٠٠٪)

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (١) وهى " يوجد هيكل تنظيمي واضح لتحقيق أهداف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ " ١٠٠ " كما جاءت قيمة كا^٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث ان من عنصر التنظيم يعمل على تحقيق أهداف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة من خلال وجود هيكل تنظيمي واضح مع الاعتماد المالي من الجهات الحكومية أو غير الحكومية و كذلك لتحقيق المعايير الثابتة التي يتم على أساسها قياس الأداء وهذا يتفق مع دراسة سونج (١٩٩٨) (٣١) .

كما يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٢) وهى " تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحديد نقاط القوة والضعف في أداء موظفيها " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ " ٩٥.٦ " كما جاءت قيمة كا^٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث أن تحديد الأهداف المرتبطة بدوري المحترفين من الضروري تحديد أولاً نقاط القوة والضعف في أداء الموظفين والاستفادة من التجارب الناجحة على المستوى الدولي في مجال كرة القدم من خلال التعرف على النظام (الإداري - التشغيلي - الاقتصادي - القانوني - إدارة المباريات) وتحديد الهيكلية الإدارية به وتحديد السياسات والإجراءات وهذا يتفق مع دراسة عبد الاول محمد عبد الرحيم (٢٠١٨) (٢) .

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٣) وهى " يتم تقسيم العمل بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للخبرة في مجال العمل " جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ " ٧٦ " كما جاءت قيمة كا^٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث ان عامل الخبرة في العمل الإداري يعتبر ضروري لأنه يعتمد على اكتساب الخبرات المتراكمة في تنفيذ آليات العمل مع توافر الإمكانيات والتأكيد على زيادة الدعم التنظيمي في مجال العمل بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وهذا يتفق مع دراسة علي عبدالعزيز علي الشرابي في عام (٢٠٠٦م) (١٧) .

جدول (٢٠)

التكرارات والأهمية النسبية و(كا٢) لعبارات المحور الرابع

لدي عينة البحث (ن=٧٥)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		المجموع	%	كا٢	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	ثالثا : التوجيه										
١	تراعى عمليات التوجيه والإرشاد للعاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية الفروق الفردية بين العاملين	٦٤	٨٥.٣	١٠	١٣.٣	١	١.٣	٢١٣	٩٤.٧	٩٢.٩	٤
٢	تقوم اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بدراسة التقارير والشكاوى المرفوعة إليها	٧٥	١٠٠.٠	٠	٠.٠	٠	٠.٠	٢٢٥	١٠٠.٠	١٥٠.٠	١
٣	القيادات بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على مستوى عالي من الخبرة والكفاءة	٣٥	٤٦.٧	٢٤	٣٢.٠	١٦	٢١.٣	١٦٩	٧٥.١	٧.٣	٧
٤	يشعر العاملون بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالرضا الوظيفي	٥٤	٧٢.٠	٢١	٢٨.٠	٠	٠.٠	٢٠٤	٩٠.٧	٥٩.٣	٦
٥	ترتبط إدارات اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بعملية الحوافز والتعويضات والمكافآت بمدى كفاءة وإنتاجية الموظفين وأدائهم في العمل	٧	٩.٣	٦٣	٨٤.٠	٥	٦.٧	١٥٢	٦٧.٦	٨٦.٧	٨
٦	يتم التغلب على المشكلات التي تواجه عملية الاتصال بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالطرق العلمية السليمة	٦٢	٨٢.٧	٧	٩.٣	٦	٨.٠	٢٠٦	٩١.٦	٨٢.٢	٥
٧	يعمل المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تقدير المرؤوسين	٧٥	١٠٠.٠	٠	٠.٠	٠	٠.٠	٢٢٥	١٠٠.٠	١٥٠.٠	١
٨	يوجد تقارير دورية ترفع من قبل الإداريين والمدربين إلى مجالس الإدارات والمديرين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	٧٥	١٠٠.٠	٠	٠.٠	٠	٠.٠	٢٢٥	١٠٠.٠	١٥٠.٠	١

٩	المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية لديهم القناعة بأهداف الاتحاد وبرسالته	٧٥	١٠٠٠٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢٢٥	١٠٠٠٠	١٥٠٠٠	١
١٠	يهتم المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالكشف المبكر عن المشكلات والمعوقات التي تعترض سير العمل	٦٨	٩٠٠٧	٧	٩٠٣	٠	٠	٠	٢١٨	٩٦٠٩	١١١٠٩	٣
١١	يهتم المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتحديد المعايير والمقاييس الرقابية التي يتم في ضوءها تقييم أداء العاملين	٧٢	٩٦٠٠	٣	٤٠٠	٠	٠	٠	٢٢٢	٩٨٠٧	١٣٢٠٧	٢

قيمة (كا) عند مستوى (٠,٠٥) = (٥,٩٩)

يتضح من الجدول (٢٠) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث علي المحور الرابع تبعد التوجيه قد تراوحت ما بين (٦٧.٦٪ إلى ١٠٠٪)

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (١) وهي " المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية لديهم القناعة بأهداف الاتحاد وبرسالته " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ " ١٠٠ " كما جاءت قيمة كا ٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث أن لتحقيق اشتراط الاتحاد الدولي لكرة القدم لتنظيم عملية الاحتراف الرياضي الصحيح داخل الأندية يجب أن تكون هناك ثقافة الاحتراف ووجود كوادر بشرية محترفة تقوم بالعمل على تنظيم عملية الاحتراف وتوفير كافة الإمكانيات وهذا ما يعمل عليه المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وهذا يتفق مع دراسة أحمد عبد الفتاح أحمد (٢٠١٥م) (٤).

كما يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٢) وهي " يهتم المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتحديد المعايير والمقاييس الرقابية التي يتم في ضوءها تقييم أداء العاملين " جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ " ٩٨.٧ " كما جاءت قيمة كا ٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث أن من الضروري تحديد المعايير والمقاييس ووضع لجان تخصصيه مسئولة عن تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية والاهتمام بطبيعة العمل داخل تلك المؤسسة وهذا يتفق مع دراسة السعدني خليل عبدالغني (٢٠٠٠ م) (٢١) .

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٣) وهي " يهتم المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالكشف المبكر عن المشكلات والمعوقات التي تعترض سير العمل " جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ " ٩٦.٩ " كما جاءت قيمة كا ٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث أن تحديد المعوقات والكشف عن المشكلات بطريقة واضحة وأسلوب مبكر يعمل على التغلب الصحيح لتلك المشكلات والعمل على حلها بطريقة صحيحة وبالتالي ضروري ان يهتم المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتحديد تلك العقبات بشكل مبكر مما يوفر الوقت والجهد الكافي للتغلب عليها ويتفق هذا مع دراسة أحمد عبد الفتاح أحمد (٢٠١٥ م) (٤) .

جدول (٢١)

التكرارات والأهمية النسبية و (كا) لعبارات المحور الرابع لدي عينة البحث (ن=٧٥)

م	العبارات	موافق		الي حد ما		غير موافق		المجموع	%	كا	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
	رابعا : الرقابة										
١	تناسب خطة الرقابة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع طبيعة النشاط واحتياجاته	٥١	٦٨.٠	٢٤	٣٢.٠	٠	٠.٠	٢٠١	٨٩.٣	٥٢.١	٥
٢	توفر إدارات أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية آليات دقيقة للرقابة على البرامج التدريبية لضمان فاعليتها	٤٨	٦٤.٠	٢٧	٣٦.٠	٠	٠.٠	١٩٨	٨٨.٠	٤٦.٣	٧
٣	تتميز عملية التقييم للبرنامج الرياضي بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة بالمرونة	١٤	١٨.٧	١٩	٢٥.٣	٤٢	٥٦.٠	١٢٢	٥٤.٢	١٧.٨	١٠
٤	تتسم معايير وأسس تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالاستمرارية	٥٠	٦٦.٧	٢١	٢٨.٠	٤	٥.٣	١٩٦	٨٧.١	٤٣.٣	٨
٥	تتخذ أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية من نتائج تقييم الأداء منطلقاً لاتخاذ القرارات حول ترقية أو نقل للعاملين بها	٧٢	٩٦.٠	٢	٢.٧	١	١.٣	٢٢١	٩٨.٢	١٣٢.٦	٣

٤	٩٨.٠	٩٥.٦	٢١٥	٠.٠	٠	١٣.٣	١٠	٨٦.٧	٦٥	تهدف الرقابة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية إلى توحيد الإمكانيات البشرية والمادية وتوجيه جهودها بطريقة سليمة لتحقيق الأهداف المخطط لها	٦
١	١٥٠.٠	١٠٠.٠	٢٢٥	٠.٠	٠	٠.٠	٠	١٠٠.٠	٧٥	تتصف معايير وأسس تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالموضوعية	٧
٩	٢٣.١	٨١.٨	١٨٤	١٠.٧	٨	٣٣.٣	٢٥	٥٦.٠	٤٢	تتسم عملية تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بعدم تدخل العامل الشخصي اثناء التقييم	٨
٨	٤٤.٥	٨٧.١	١٩٦	٦.٧	٥	٢٥.٣	١٩	٦٨.٠	٥١	تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على استمرارية معايير تقييم أداء الموظفين لتعكس المستوى الحقيقي لأدائهم	٩
٦	٥٢.٢	٨٨.٩	٢٠٠	٤.٠	٣	٢٥.٣	١٩	٧٠.٧	٥٣	تعتمد أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على أدوات قابلة للقياس في تقييم أداء الموظفين	١٠
٢	١٤٤.١	٩٩.٦	٢٢٤	٠.٠	٠	١.٣	١	٩٨.٧	٧٤	يشارك في عملية التقييم الكوادر المتخصصة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية	١١

قيمة (كا) عند مستوي (٠,٠٥) = (٥.٩٩)

يتضح من الجدول (٢١) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث علي المحور الرابع بعدد الرقابة قد تراوحت ما بين (٥٤.٢% إلى ١٠٠%)

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (١) وهي " تتصف معايير وأسس تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالموضوعية " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ " ١٠٠.٠ ". كما جاءت قيمة كا ٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث أن تحديد العوامل المؤثرة على التغيير والتطوير التنظيمي لتحقيق أهداف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية يتم من خلال تقييم أداء العاملين بها لتحقيق أهدافها واستراتيجيات معالجة مقاومة التغيير والعوامل الخاصة بالتطوير التنظيمي وهذا يتصف

بالموضوعية وهذا يتفق مع دراسة حسن أحمد عطية الشافعي وهميمه إبراهيم حشيش (٢٠٠٧) (١٦) .

يتضح من الجدول أن العبارة رقم (٢) وهى " يشترك في عملية التقييم الكوادر المتخصصة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية " جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ " ٩٩.٦ . " كما جاءت قيمة كا ٢ دالة احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفي اتجاه الاستجابة موافق ويرى الباحث أن طبيعة العمل بالقوات المسلحة المصرية يتطلب وجود عنصر الانضباط والحزم وهى تلك الصفات التي يتميز بها أفراد القوات المسلحة ومن خلال وجود تلك الكوادر بالعمل بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مما يتيح فرصة الرقابة الصريحة ومعرفة المكونات الإدارية لمحاولة التعرف علي نقاط القوة والنقاط المطلوب التركيز عليها والمشكلات الإدارية بها ومحاولة وضع أنسب الحلول لها وهذا يتفق مع دراسة علي عبدالعزيز علي الشرابي في عام (٢٠٠٦م) (١٧) .

الإستخلاصات والتوصيات

أولاً : الإستخلاصات

في ضوء النتائج التي تم الحصول عليها ومعالجتها وعرضها وتفسيرها وفي حدود عينة البحث ووسائل جمع البيانات المستخدمة وفي ضوء أهداف البحث يستخلص الباحث مايلي :-
أهداف التطوير الإدارى لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية جاءت المعايير علي حسب مدي توافرها بالأندية التي تم التطبيق بها وفقاً لما يلي :

- يشارك جميع العاملين فى الجهود المبذولة لتحسين مستوى الأداء .
- يعمل التطوير الإدارى لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على مراجعة الخطط ذات العلاقة باحتياجاتها من الموارد البشرية المحلية والدولية باستمرار .
- يوجد برامج زمنية واضحة ومحددة لتحقيق أهداف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية أن يكون الاداريون متفرغون للعمل بالأندية ولا يعملون في مكان اخر ومرتبون بعقود رسمية .
- تعمل اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فى تطوير الأداء الإدارى لجميع أفراد المنظومة العاملة .

- يتفق النظام العام لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع السياسات الإدارية المعلنة من قبل وزارة الشباب الرياضة .
- تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تنمية الكفاءات المهنية والإدارية للعاملين .
- تطوير مستوى اللعبة واللاعبين من أجل بلوغ حدود للمنافسة الجادة والقادرة على تحقيق الإنجازات فى البطولات والمنافسات .
- توجد رؤية استراتيجية تعتمد على تحقيق جوانب النجاح وتميز مرغوب مستقبلاً لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- مواكبة الاهتمام العالمي فى تقديم أفضل الخدمات لإعداد قيادات مدربة ومؤهلة عملياً لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- يوجد نظام واضح يحتوى على مدخلات ومخرجات لتحليل النتائج لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- تقليل إجراءات العمل الروتينية وتوفير الوقت والتكلفة .
- تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصورة دورية مستمرة على قياس نتائج الأهداف التي تسعى لتحقيقها .
- وجود اتصال ملائم بين جميع الأجهزة الفنية والإدارية بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- توجد رؤية ورسالة واضحة لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- يعمل على تحديد واضح لحجم الواجبات والمسئوليات والمهام الخاصة بكل وظيفة فى اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- وجود هيكل تنظيمي واضح لجميع العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- تنمية الفكر الابتكاري لدى العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- الاستفادة من مصادر البحث العلمي فى مجال كرة القدم .
- تأهيل الإداريين والأجهزة الفنية بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصفة مستمرة
- اللائحة المالية تسهم فى تحقيق اللاعبين والإداريين والأجهزة الفنية على الإرتقاء بأدائهم بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- الاستعانة بلجان فنية لمتابعة أداء أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصفة مستمرة .
- يتم توجيه القائمين على النشاط الرياضى بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية إلى الوسائل المناسبة لتحقيق الأهداف .

- العمل على تجنب حدوث أخطاء تعوق تحقيق الأهداف .
 - يتم التنسيق بين مختلف الأقسام بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية لتحقيق الأهداف الموضوعية .
 - يعمل على المساعدة فى فهم وحل المشكلات التى تواجه اللاعبين والأجهزة الفنية والعمل على علاجها بشكل فورى .
 - تحديد الخطوط العريضة والإجراءات لمستوى الأداء المطلوب من أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
 - يلتزم العاملين بالشفافية والموضوعية فى الحكم على الأداء العام بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
 - تعمل إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحقيق التقويم الذاتى والمستمر
 - يعمل على تحديد إجراءات نظامية تضمن السرعة فى إنجاز التعليمات التى يكلف بها العاملون فى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
 - تلتزم أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتنفيذ الرؤية والرسالة المنشأة من أجلها .
 - يتم تطوير أساليب العمل بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بصورة دورية .
- دور عناصر الإدارة فى التطوير الإدارى لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف :**

١ - التخطيط :

- يعمل مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحديد الإحتياجات المستقبلية من الموارد والإمكانات المادية والبشرية لتطوير الأداء الإدارى .
- تتواءم عملية التخطيط فى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع المتغيرات العصرية والتنمية فى جمهورية مصر العربية .
- تستخدم أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية الحاسب الآلي فى مختلف مراحل التخطيط الإدارى .
- السياسات والإجراءات بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية تتناسب مع الخطط والبرامج الزمنية الموضوعية .
- تحظى عملية التخطيط باهتمام من قبل مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- وجود تنسيق بين العناصر المختلفة فى عدم إدارة الأداء الإدارى لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .

- الأهداف معبرة عن فلسفة ورؤية إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وتطلعاتها المستقبلية .
- يعتمد مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية فى عملية التخطيط على معلومات حديثة .
- يتوفر لدى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية خبراء فى التخطيط الرياضى .
- السياسات العامة لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية تتوافق مع السياسة العامة لجمهورية مصر العربية .
- تتميز أهداف إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالوضوح والعلنية .
- يعتمد مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على التخطيط الاستراتيجي الشامل طويل الأجل .

٢ - التنظيم :

- يتم تقسيم العمل بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للخبرة فى مجال العمل .
- يتحقق الترابط والتناغم بين عناصر العمل الإدارى بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- توجد أساليب مقننة لاختيار العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية فى مختلف المناصب الإدارية .
- يوجد هيكل تنظيمي واضح لتحقيق أهداف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- تعلن أندية كرة القدم بالقوات المسلحة لموظفيها المعايير المستخدمة فى تقييم الأداء مسبقاً حتى يكون لديهم دراية بواجباتهم وأعمالهم المناطة بهم .
- توجد معايير لتحديد رواتب العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- توجد بطاقات مكتوبة لوصف وظائف العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية.
- تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على إقامة المنشآت الرياضية لتنفيذ برامج النشاط الرياضى .
- تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحديد نقاط القوة والضعف فى أداء موظفيها .
- يوجد وصف دقيق لكل وظيفة تشمل المهام والمسئوليات والاختصاصات بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .

٣ - التوجيه :

- المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية لديهم القناعة بأهداف الإتحاد ورسالته .
- يشعر العاملین بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالرضا الوظيفی .
- يوجد تقارير دورية ترفع من قبل الإداريين والمدربين إلى مجالس الإدارات والمديرون بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- يهتم المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالتأكد من أن اللوائح والقوانين والقرارات يتم احترامها وتطبيقها .
- يعمل المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تقدير المرؤوسين .
- تراعى عمليات التوجيه والإرشاد للعاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية الفروق الفردية بين العاملين .
- يهتم المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتحديد المعايير والمقاييس الرقابية التي يتم في ضوءها تقييم أداء العاملين .
- عدم توافر قدر كاف من اللامركزية فى اتخاذ القرارات الإدارية من قبل صناع القرار بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- يهتم المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالكشف المبكر عن المشكلات والمعوقات التي تعترض سير العمل .
- القيادات بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على مستوى عالى من الخبرة والكفاءة .
- يتم التغلب على المشكلات التي تواجه عملية الاتصال بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالطرق العلمية السليمة .
- تقوم اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بدراسة التقارير والشكاوى المرفوعة اليها .

٤ - الرقابة :

- تعتمد أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على أدوات قابلة للقياس فى تقييم أداء الموظفين .
- يهتم المسؤولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتطوير أساليب ونظم الرقابة .
- تتسم عملية تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بعدم تدخل العامل الشخصي اثناء التقييم .
- يشترك فى عملية التقييم الكوادر المتخصصة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية.

- تتناسب خطة الرقابة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع طبيعة النشاط واحتياجاته .
- تتخذ اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية من نتائج تقييم الأداء منطلقاً لاتخاذ القرارات حول ترقية أو نقل للعاملين بها .
- تتصف معايير وأسس تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالموضوعية .
- تتسم معايير وأسس تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالاستمرارية .
- تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على استمرارية معايير تقييم أداء الموظفين لتعكس المستوى الحقيقي لأدائهم .
- تهدف الرقابة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية إلى توحيد الإمكانيات البشرية والمادية وتوجيه جهودها بطريقة سليمة لتحقيق الأهداف المخطط لها
- توفر إدارات أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية آليات دقيقة للرقابة على البرامج التدريبية لضمان فاعليتها .

التصور المقترح للتطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف

مقدمة

الرؤية : تطوير أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية إدارياً وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف .

الرسالة : النهوض بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية التي تتماشى مع أساليب التطوير المتبعة مع مثيلتها من الأندية سواء داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها وفقاً للقواعد والأسس الدولية المتبعة والمعتمدة لنظم الإحتراف .

الأهداف :

- ١- تطوير قطاع كرة القدم باعتباره نشاطاً اقتصادياً .
- ٢- تدعيم المسار الاحترافي الإداري والفني لكرة القدم بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- ٣- تدعيم البنية الأساسية والتجهيزية للأندية من خلال إنشاء شركات لإدارة كرة القدم بأندية القوات المسلحة المصرية .

- ٤- استقطاب وتنمية موارد بشرية ذات كفاءة عالية .
- ٥- وضع هيكل تنظيمي يتماشى مع متطلبات الإحتراف والتطوير الإدارى وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الإحتراف .

اختصاصات أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً لنظم الإحتراف :

- إدارة ورعاية شئون الفريق الأول لكرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- إدارة شئون أكاديمية كرة القدم الخاصة بالناشئين فى جميع مراحلها العمرية .
- إدارة ورعاية كرة القدم من الناحية الفنية والمالية والقانونية والتنظيمية .
- وضع الخطط الاستراتيجية والاستثمارية والتسويقية التى تعمل على زيادة الموارد المالية لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وتنفيذها .
- رفع كفاءة عمليات التطوير الإدارى الداخلى للنادي وتعزيز الشراكات الاستراتيجية .

معايير إحتراف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً لشروط الإتحاد الدولى لكرة القدم (الفيفا) .

- يقدم النادي كل مساعدة ممكنة لنظام الإحتراف للارتقاء بالثقافة الخاصة بالاحتراف لجميع عناصر اللعبة .
- يكون للنادي مصادر مالية تسمح بتمويل الإحتراف .
- تكون عضوية النادي عضوية عاملة فى الإتحاد المصري لكرة القدم (مشهر) .
- يكون للنادي شركة مساهمة قائمة بذاتها لها مجلس إدارة محترف تكون مسئولة عن إدارة نشاط كرة القدم او فصل ميزانية كرة القدم عن باقي الأنشطة الأخرى ,
- يلتزم النادي بكل ما تتضمنه تعليمات الرابطة ولائحة الإحتراف وما قد يلحق بها من قرارات وتعديلات مع تنفيذ لوائح شئون اللاعبين .
- يقدم النادي برنامج واضح لتطوير قطاع الناشئين .
- يقدم النادي للرابطة مالية مع بداية كل موسم تثبت مقدرة النادي على تغطية تكاليف ممارسته للاحتراف .

- يقدم النادي خطة واضحة لكل موسم لتطوير ارتباط النادي مع المجتمع المحيط .
- لا يجوز لأعضاء وموظفي النادي المحترف امتلاك حصص او أسهم فى أندية أخرى بالدولة .
- التفرغ الكامل للجهاز الطبي وتوقيع عقود إحتراف للعمل بدوري المحترفين ولا يسمح له بالمشاركة فى أى نشاط كروى خاص بالهواة .
- يكون الإداريون متفرغون للعمل بالنادي ولا يعملون فى مكان آخر ومرتبون بعقود رسمية .
- يكون رئيس الجهاز الفني والمدربين والإداريين حاصلين على رخصة الإتحاد الأفريقي الاحترافية او ما يعادلها من الإتحاد المصري لكرة القدم .

دور عناصر الإدارة الرياضية فى التطوير الإدارى لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية :

أولاً التخطيط :

- تتواءم عملية التخطيط فى أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية مع المتغيرات العصرية والتنمية فى جمهورية مصر العربية .
- الأهداف معبرة عن فلسفة ورؤية إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وتطلعاتها المستقبلية .
- الموازنات المالية المقترحة لإدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية تتلاءم مع الأهداف المراد تحقيقها .
- يعتمد مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على التخطيط الاستراتيجي الشامل طويل الأجل .
- يعمل مجلس إدارة أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحديد الإحتياجات المستقبلية من الموارد والإمكانات المادية والبشرية لتطوير الأداء الإدارى .

ثانياً التنظيم :

- يوجد وصف دقيق لكل وظيفة تشمل المهام والمسئوليات والاختصاصات بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .
- توجد أساليب مقننة لاختيار العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية فى مختلف المناصب الإدارية .
- تعمل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تحديد نقاط القوة والضعف فى أداء موظفيها .
- يوجد هيكل تنظيمي واضح لتحقيق أهداف أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .

ثالثاً التوجيه :

- يهتم المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالتأكد من أن اللوائح والقوانين والقرارات يتم احترامها وتطبيقها .
- يهتم المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالكشف المبكر عن المشكلات والمعوقات التى تعترض سير العمل .
- المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية لديهم القناعة بأهداف الإتحاد وبرسالته .
- يعمل المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على تقدير المرؤوسين .
- تراعى عمليات التوجيه والإرشاد للعاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية الفروق الفردية بين العاملين .

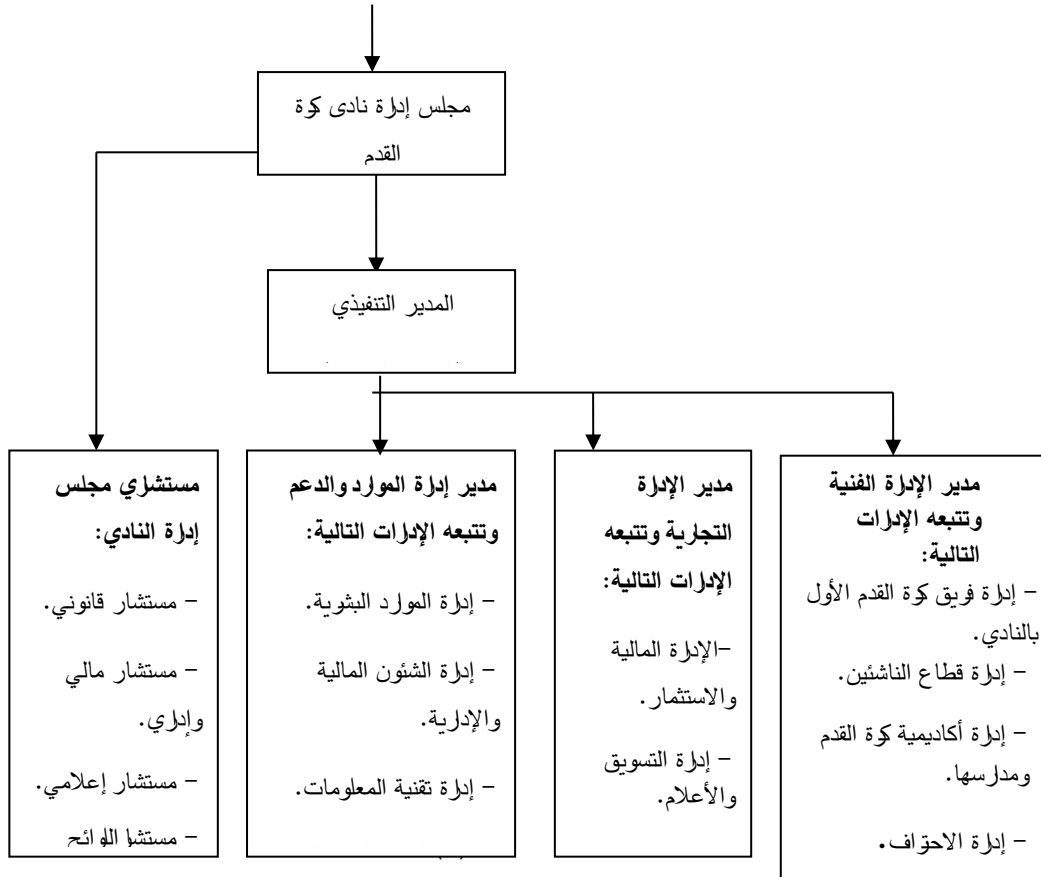
رابعاً الرقابة :

- تهدف الرقابة بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية إلى توحيد الإمكانيات البشرية والمادية وتوجيه جهودها بطريقة سليمة لتحقيق الأهداف المخطط لها .
- تتصف معايير وأسس تقييم أداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالموضوعية .

- يهتم المسئولين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بتطوير أساليب ونظم الرقابة

- تتسم معايير وأسس تقييم اداء العاملين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بالاستمرارية .

الهيكل التنظيمي والإداري والمالي لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية يشتمل علي:



الهيكل التنظيمي لشركة كرة القدم

خامساً: التوصيف الوظيفي للمناصب :

١- التوصيف الوظيفي لمنصب المدير التنفيذي لنادى كرة القدم :

بيانات أساسية :

المسمى الوظيفي : المدير التنفيذي لنادى كرة القدم

الرئيس المباشر :رئيس مجلس إدارة النادي .

الغرض من الوظيفة :

إعداد الخطة الاستراتيجية للشركة وبرامج تنفيذها ورفعها لمجلس الإدارة للاعتماد والإشراف العام على شؤون النادي من النواحي الإدارية والمالية والفنية من خلال الإدارات والأقسام حسب الهيكل

التنظيمي المعتمد ومتابعه وضمان تنفيذ القرارات الصادرة وفق الخطط والبرامج واللوائح المعمول بها .

المؤهلات والخبرة :

- ١- مؤهل جامعي مناسب .
- ٢- شهادات ودورات معتمدة فى المجال الإدارى .
- ٣- خبرة ضمن مجال العمل الإدارى الرياضى .

الكفاءة الوظيفية :

- ١- التفكير برؤية مستقبلية
- ٢- الإبداع والمبادرة والقدرة على التحليل
- ٣- القيادة وصناعة القرار .
- ٤- التأثير فى الآخرين والتوجيه .
- ٥- التخطيط والتنظيم .
- ٦- إدارة فرق العمل وتحفيزها
- ٧- القدرة على الاتصال والتواصل
- ٨- المعرفة بالقوانين واللوائح السارية
- ٩- التركيز على النتائج .

المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل :

- ١- معرفة تامة بالعمل الإدارى والرياضى .
- ٢- إدارة الوقت وتحمل ضغوط العمل .
- ٣- معالجة معوقات العمل واتخاذ قرارات .
- ٤- إدارة الاجتماعات .
- ٥- القدرة على تخطيط وتنفيذ العمل وتطويره .
- ٦- القدرة على الاتصال والتواصل والتعاون الدائم مع القيادات .
- ٧- إجادة اللغة الإنجليزية بمستوى ممتاز .
- ٢ - التوصيف الوظيفي لمنصب المدير الرياضي الفني لنادى كرة القدم:

بيانات أساسية :

- المسمى الوظيفى : المدير الرياضى الفني لنادى كرة القدم .
- الرئيس المباشر : المدير التنفيذي
- الإدارة : الإدارة الفنية الرياضية

الغرض من الوظيفة :

وضع الأهداف الرياضية السنوية بالتنسيق والتعاون مع مديري الإدارات والأقسام ومتابعة تنفيذها وتصميم مؤشرات الأداء والإشراف على شئون الفريق الأول وأكاديمية كرة القدم وإدارة الإحتراف وتفعيل عمليات الاتصال والتواصل الخارجي .

المؤهلات والخبرة :

- ١- مؤهل مناسب ضمن مجال العمل.
- ٢- خبرة ضمن مجال العمل الإدارى الرياضى فى كرة القدم.

الكفاءة الوظيفية :

- ١- التفكير برؤية مستقبلية.
 - ٢- الابداع والمبادرة والقدرة على التحليل.
 - ٣- القيادة وصناعة القرار .
 - ٤- التأثير فى الآخرين والتوجيه.
 - ٥- مهارات فى عناصر الإدارة.
 - ٦- إدارة الفريق وتحفيزه.
 - ٧- القدرة على الاتصال والتواصل.
 - ٨- المعرفة بالقوانين واللوائح السارية.
- ### المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل:

- ١- معرفة تامة بالعمل الإدارى والفنى فى مجال كرة القدم.
 - ٢- إعداد الدراسات والتقارير الإدارية والفنية.
 - ٣- إدارة الوقت وتحمل ضغوط العمل.
 - ٤- معالجة معوقات العمل واتخاذ قرارات.
 - ٥- إدارة الاجتماعات.
 - ٦- القدرة على تخطيط وتنفيذ العمل.
 - ٧- المهارة فى التفاوض والاستقطاب.
 - ٩- إجادة اللغة الإنجليزية بمستوى جيد.
- ٣- التوصيف الوظيفي لمنصب المدير الفني للفريق الاول لكرة القدم بالنادي:

بيانات أساسية :

- المسمى الوظيفي : مدير فنى - الفريق الأول.
- الرئيس المباشر : مدير الإدارة الفنية الرياضية.
- الإدارة : الإدارة الفنية الرياضية .

الغرض من الوظيفة :

الإشراف على إدارة وإعداد كافة الأمور الإدارية والفنية للفريق الأول لتحقيق الإنجازات والبطولات المطلوبة وفقاً لاستراتيجية النادي .

المؤهلات والخبرة :

- ١- مؤهل جامعي مناسب.
- ٢- شهادات ودورات معتمدة في مجال كرة القدم.
- ٣- خبرة لا تقل عن ٧ سنوات ضمن مجال العمل الإداري والفني لكرة القدم.

الكفاءة الوظيفية :

- ١- التفكير برؤية مستقبلية.
- ٢- الابداع والمبادرة والقدرة على التحليل.
- ٣- القيادة وصناعه القرار .
- ٤- التأثير في الآخرين والتوجيه.
- ٥- التخطيط والتنظيم.
- ٦- القدرة على الاتصال الفعال الشفهي والكتابي.
- ٧- المعرفة بالقوانين والتعليمات المنظمة للعمل.
- ٨- التركيز على النتائج.
- ٩- إدارة الفريق وتحفيزه .

المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل:

- ١ . معرفة تامة بالعمل الفني لكرة القدم.
 - ٢ . إعداد الدراسات والتقارير .
 - ٣ . إدارة الوقت وتحمل ضغوط العمل.
 - ٤ . معالجة معوقات العمل واتخاذ القرارات.
 - ٥ . إدارة الاجتماعات.
 - ٦ . المهارة في استخدام الحاسب الالى.
 - ٧ . القدرة علي تخطيط وتنفيذ العمل.
- ٤ - التوصيف الوظيفي لمنصب مدير اكااديمية كرة القدم للنادى :

بيانات أساسية :

- المسمى الوظيفي : مدير الاكاديمية لنادى كرة القدم.
- الرئيس المباشر : مدير الإدارة الفنية الرياضية .
- الإدارة : الادارة الفنية الرياضية.

الغرض من الوظيفة :

العمل علي تحقيق الاستراتيجية للنادي في مجال تكوين النشء وفق أحدث المعايير والمواصفات الدولية المعمول بها من خلال الاشراف علي برامج الكشف والاستقطاب لمختلف مراحل التكوين

وإعداد ومتابعة تنفيذ خطط وبرامج تشغيلية شاملة ومتكاملة (فنية ، إدارية ، مالية ، دراسية ، اجتماعية ، صحية) وكذلك تحديد الإحتياجات المادية والبشرية المرتبطة بتحقيق أهداف الاكاديمية بما يتوافق مع الأهداف الفنية والاستثمارية للنادي.

المؤهلات والخبرة :

- ١- مؤهل جامعي مناسب .
- ٢- شهادات ودورات معتمدة فى مجال الفني أو الإداري لكرة القدم .
- ٣- خبرة ضمان مجال العمل.

الكفاءة الوظيفية :

- ١- التفكير برؤية مستقبلية.
- ٢- الابداع والمبادرة والقدرة على التحليل.
- ٣- القيادة وصناعه القرار .
- ٤- التأثير فى الآخرين والتوجيه.
- ٥- مهارات فى عناصر الاتصال.
- ٦- إدارة فريق العمل وتحفيزهم.
- ٧- القدرة علي الاتصال والتواصل.
- ٨- المعرفة بالقوانين واللوائح السارية.
- ٩- العمل بنظام الادارة بالأهداف.

المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل :

- ١ . الرؤية الشمولية لجوانب العمل.
- ٢ . معرفة بالشئون الإدارية والفنية.
- ٣ . القدرة علي تخطيط وتنفيذ العمل.
- ٤ . إعداد الدراسات والتقارير .
- ٥ . إدارة الوقت وتحمل ضغوط العمل.
- ٦ . معالجة معوقات العمل واتخاذ القرارات.
- ٧ . إدارة الاجتماعات.
- ٨ . التحليل وتحويل البيانات الي معلومات.
- ٩ . المهارة في استخدام الحاسب الالى.
- ١٠ . إجادة اللغة الانجليزية.

٥- التوصيف الوظيفي لمنصب مدير إدارة الاحتراف لنادى كرة القدم:

بيانات أساسية :

المسمى الوظيفي : مدير إدارة الاحتراف.

الرئيس المباشر : مدير الإدارة الفنية الرياضية .

الإدارة : الإدارة الفنية الرياضية.

الغرض من الوظيفة :

وضع وإدارة السياسات العامة لشئون الاحتراف في النادي.

المؤهلات والخبرة :

١- مؤهل جامعي مناسب.

٢- شهادات ودورات معتمدة فى مجال الفني أو الإداري لكرة القدم.

٣- خبرة ضمان مجال العمل.

الكفاءة الوظيفية :

١- التفكير برؤية مستقبلية.

٢- الابداع والمبادرة والقدرة على التحليل.

٣- القيادة وصناعه القرار .

٤- التأثير فى الآخرين والتوجيه.

٥- مهارات في عناصر الاتصال.

٦- إدارة فريق العمل وتحفيزهم.

٧- القدرة علي الاتصال الفعال الشفهي والكتابي.

٨- المعرفة بالقوانين والتعليمات المنظمة للعمل.

٩- العمل التركيز علي النتائج.

المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل :

١ . معرفة تامة باللوائح والسياسات المنظمة لكرة القدم.

٢ . إعداد الدراسات والتقارير .

٣ . إدارة الوقت وتحمل ضغوط العمل.

٤ . معالجة معوقات العمل واتخاذ القرارات.

٥ . إدارة الاجتماعات.

٦ . المهارة في استخدام الحاسب الالى وبرامج انتقالات اللاعبين المعدة من قبل الاتحاد الدولي.

٧ . القدرة علي تخطيط وتنفيذ العمل.

٨ . مهارة عالية في عملية التفاوض مع اللاعبين والمدربين.

٦- التوصيف الوظيفي لمنصب المدير التجاري لنادى كرة القدم:

بيانات أساسية :

المسمى الوظيفي : المدير التجاري.

الرئيس المباشر : المدير التنفيذي.

الإدارة : الإدارة التجارية.

الغرض من الوظيفة :

تسيير الأمور المتعلقة بالشئون المالية والاستثمارية للنادي وإدارة جميع المشاريع الاستثمارية ووضع الخطط التي تستهدف الأعمال الداخلية والخارجية للشركة واستقطاب الاحداث والفعاليات المختلفة وإدارتها وتنظيمها وتسويقها وزيادة موارد النادي وفق الأهداف التجارية المرسومة.

المؤهلات والخبرة :

١- مؤهل جامعي مناسب.

٢- شهادات ودورات معتمدة فى مجال الإدارة التجارية.

٣- خبرة ضمان مجال العمل.

الكفاءة الوظيفية :

١- التفكير برؤية مستقبلية

٢- الابداع والمبادرة والقدرة على التحليل .

٣- القيادة وصناعه القرار .

٤- التأثير فى الآخرين والتوجيه.

٥- مهارات فى عناصر الاتصال.

٦- إدارة فريق العمل وتحفيزهم.

٧- القدرة على الاتصال والتواصل.

٨- المعرفة بالقوانين واللوائح السارية.

٩- العمل بنظام الادارة بالأهداف.

المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل :

١ . الرؤية الشمولية لجوانب العمل.

٢ . معرفة تامة بالشئون المالية والاستثمارية والتسويقية.

٣ . القدرة على تخطيط وتنفيذ العمل.

٤ . إعداد الدراسات والتقارير .

٥ . إدارة الوقت وتحمل ضغوط العمل.

٦ . معالجة معوقات العمل واتخاذ القرارات.

٧. إدارة الاجتماعات.

٨. التحليل وتحويل البيانات الي معلومات.

٩. إجادة اللغة الانجليزية.

٧- التوصيف الوظيفي لمنصب مدير المالية والاستثمار لنادى كرة القدم :

بيانات أساسية :

المسمى الوظيفي : مدير المالية والاستثمار.

الرئيس المباشر : مدير الإدارة التجارية.

الإدارة : الادارة التجارية.

الغرض من الوظيفة :

تطوير وتنفيذ البرامج والدراسات والاستراتيجيات المصممة لضمان إدارة علمية للاستثمار لدي النادي

المؤهلات والخبرة :

١-بكالوريوس محاسبة

٢-شهادات ودورات معتمدة في مجال المحاسبة ودراسة الجدوى.

٣-خبرة لا تقل عن (٧) سنوات ضمن مجال العمل الاداري والفني لكرة القدم.

الكفاءة الوظيفية :

١-التفكير برؤية مستقبلية.

٢-الابداع والمبادرة والقدرة على التحليل.

٣-القيادة وصناعه القرار.

٤-التأثير فى الآخرين والتوجيه.

٥-التخطيط والتنظيم.

٦-إدارة فريق العمل وتحفيزهم.

٧-القدرة علي الاتصال الفعال الشفهي والكتابي.

٨-المعرفة بالقوانين والتعليمات المنظمة للعمل.

٩-التركيز علي النتائج.

المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل :

١. معرفة تامة بالعمل المحاسبي والمالي.

٢. إعداد الدراسات والتقارير .

٣. إدارة الوقت وتحمل ضغوط العمل.

٤. معالجة معوقات العمل واتخاذ القرارات.

٥. إدارة الاجتماعات.

٦. القدرة علي تخطيط وتنفيذ العمل.

٧. المهارة في استخدام الحاسب الالى.

٨. المهارة في إعداد دراسات الجدوى وتقييم الفرص الاستثمارية.

التوصيف الوظيفي لمنصب مدير التسويق والاعلام لنادى كرة القدم:

بيانات أساسية :

المسمى الوظيفى : مدير التسويق والاعلام.

الرئيس المباشر : مدير الإدارة التجارية.

الإدارة : الادارة التجارية.

الغرض من الوظيفة :

تحديد الخدمات التي تقدمها الشركة ،وجذب الرعاية ، وضع وتنفيذ جميع المهام المرتبطة بأنشطة التسويق والتخطيط ، وحملات التسويق ، وإدارة الأحداث ، والهوية المؤسسية لتحقيق النمو المستقبلي للشركة وأقصى قدر من الأرباح مع ضمان رضا العملاء .

المؤهلات والخبرة:

١- ماجستير أو دكتوراه في علوم التسويق والأعلام أو الإدارة الرياضية أو مؤهل جامعي مناسب.

٢-شهادات ودورات معتمدة في مجال التسويق الرياضي والاعلام الرياضي.

٣-خبرة لا تقل عن (٧) سنوات ضمن مجال العمل الاداري والفني لكرة القدم.

الكفاءة الوظيفية :

١-التفكير برؤية مستقبلية.

٢-الابداع والمبادرة والقدرة على التحليل.

٣-القيادة وصناعه القرار .

٤-التأثير فى الآخرين والتوجيه.

٥-التخطيط والتنظيم.

٦-إدارة فريق العمل وتحفيزهم.

٧-القدرة علي الاتصال الفعال الشفهي والكتابي.

٨-المعرفة بالقوانين والتعليمات المنظمة للعمل.

٩-التركيز علي النتائج.

المهارات والمعارف المتعلقة بالعمل :

١. معرفة تامة بالعمل التسويقي والإعلامي في المجال الرياضي.

٢. إعداد الدراسات والتقارير الإعلامية.
٣. إدارة الوقت وتحمل ضغوط العمل.
٤. معالجة معوقات العمل واتخاذ القرارات.
٥. إدارة الاجتماعات.
٦. القدرة علي تخطيط وتنفيذ العمل.
٧. المهارة في استخدام الحاسب الالي.
٨. المهارة في التفاوض ودراسة احتياجات السوق.

ساساً : المهام والمسئوليات الرئيسية المنوطة بكل إدارة من إدارات نادى كرة القدم :

١- مهام ومسئوليات الإدارة التنفيذية:

- متابعة وضمان تنفيذ القرارات الصادرة وفق الخطط والبرامج واللوائح المعمول بها.
- الإشراف العام على شئون النادي من النواحي الإدارية والمالية والفنية من خلال الإدارات والأقسام حسب الهيكل التنظيمي المعتمد.
- إعداد الخطة الاستراتيجية للنادي وبرامج تنفيذها ورفعها لمجلس الإدارة.

٢- مهام ومسئوليات الإدارة الفنية الرياضية:

- تهدف الإدارة الفنية لنادى كرة القدم إلى تنظيم شئون الفريق الأول وقسم الناشئين وأكاديمية الكرة.
- إعداد اللاعبين للاشتراك في مختلف البطولات المحلية والدولية
- إعداد التقارير الدورية عن مستوى الأداء والإنجازات المحققة
- تفعيل عملية الاتصال والتواصل الداخلي والخارجي للقاءات والبطولات، كما تختص أيضا بالإشراف على اللاعبين وتثقيفهم سلوكيا ورياضيا.

٣- مهام قسم الفريق الأول لكرة القدم:

- دراسة احتياجات الفريق الأول من اللاعبين المحليين والدوليين وتحديد الموازنات المطلوبة.
- تحديد المعسكرات الرياضية المحلية والدولية لمشاركة اللاعبين بها ووضع البرامج الخاصة بها.
- إعداد التقارير الخاصة بالمكافآت الجزاءات ونسب المشاركة الخاصة باللاعبين.
- إعداد التقارير الدورية عن حالة اللاعبين والفريق وفقا للخطة التدريبية المحددة.
- الاتصال والتواصل الداخلي والخارجي للقاءات والبطولات الودية والرسمية التي يشارك فيها الفريق.
- تحديد مستوى وخبرات اللاعبين وتحديد البدلاء لهم.

- تقييم مستوى وخبرات اللاعبين الفنية والمهارية واعداد البرامج التي تساعد على الارتقاء بالمستوى العام للفريق.
- ٤- مهام قسم أكاديمية كرة القدم:
 - وضع برامج خاصة باللاعبين المميزين.
 - الإشراف على برامج الكشف والاستقطاب لمختلف مراحل التكوين.
 - إعداد التقارير الدورية والبيانات الشهرية حول نشاط الأكاديمية الفنية والإدارية ورفعها للمدير الرياضي.
 - التنسيق مع الجهات الأهلية الرياضية ومختلف المؤسسات فى الأنشطة التي تهتم الأكاديمية.
 - العمل على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة في مجال تكوين اللاعبين وفق أحدث المعايير والمواصفات الدولية المعمول بها.
 - إعداد ومتابعة تنفيذ خطط وبرامج تشغيلية شاملة ومتكاملة (فنية، إدارية، مالية، اجتماعية، ثقافية، تغذية، صحية) والخاصة بكل قطاع داخل الأكاديمية.
 - تحليل البيانات الإحصائية وإعداد التقارير لتحديد المعوقات ووضع توصيات لتحسينها.
- ٥- مهام إدارة الاحتراف:
 - اعتماد العقود الخاصة باللاعبين وبما يضمن حقوق الشركة وامتيازاتها ووفق ما يتم التوصل إليه من مفاوضات مع الطرف الآخر.
 - وضع الخطط والبرامج الخاصة بنشر وتدعيم ثقافة الاحتراف داخل النادي.
 - إبداء الرأي في الأمور القانونية والتشريعية الخاصة بإبرام العقود وانتقالات اللاعبين من وإلى النادي.
 - إعداد قوائم اللاعبين والاستثمارات الخاصة بتسجيلهم في بداية كل موسم.
 - النظر في الخلافات التي تنشأ بين اللاعب والنادي ووضع الحلول اللازمة لها.
 - التنسيق مع الاتحادات المعنية بخصوص البرامج الخاصة بالمشاركات المحلية والدولية.
 - وضع السياسة العامة لنظم الاحتراف داخل النادي.
 - إعداد نماذج العقود الخاصة باللاعبين.
- ٦- مهام الادارة المالية والاستثمار
 - إدارة ومتابعة الاستثمارات التجارية للنادي.
 - تقييم ودراسة الإمكانيات والفرص الاستثمارية المتوفرة للنادي.
 - إصدار رخص تجارية للعلامة التجارية والمنتجات الرياضية والإعلانية المرتبطة بالعلامة التجارية للنادي.

- وضع الاستراتيجيات الاستثمارية المناسبة لضمان موارد مالية مستمرة للنادي على المد القريب والبعيد.

٧- مهام إدارة التسويق والأعلام

- تحديد الوسائل الإعلامية ووسائل والتواصل الإعلامي المرئي والمسموع والمقروء.
- إصدار الصحف والمجلات والمطويات الترويجية.
- وضع الخطط التسويقية للشركة المرتبطة بالمنتجات والخدمات والترويج والتسعير.
- الإعلان عن الخدمات المقدمة للجماهير وتسويقها للحصول على عائد مادي.
- تنظيم وإعداد المؤتمرات الصحفية والتلفزيونية للنادي والإشراف على موقع النادي الإلكتروني.
- استقطاب الشركات الإعلامية الكبرى والتواصل معها وبناء مذكرات تفاهم معهم.
- إعداد المواد الإعلامية والإعلانية للنادي وما يتضمن ذلك من عروض مرئية ومواد دعائية وغيرها.
- العمل على توفير الراعيات الخارجية للنادي وما يتعلق ذلك بمنتجاته وحقوقها التجارية والفكرية.

٨- مهام إدارة الموارد البشرية:

- تحليل الوظائف وتصنيفها وإعداد الأوصاف الوظيفية لها.
- الاحتفاظ بقاعدة بيانات الموظفين.
- حفظ سجلات الموظفين والمستندات في الملف الخاص بكل موظف.
- مراقبة سجلات حضور وانصراف العاملين.
- تحديد احتياجات النادي من الموارد البشرية.

٩- مهام إدارة الشؤون المالية والإدارية:

- الإشراف على تنفيذ وتطبيق كافة الإجراءات المالية والمحاسبية حسب اللوائح المالية المعمول بها.
- إنشاء السجلات القانونية اللازمة للنواحي المالية والإدارية
- الاشتراك في أعمال الجرد والإتلاف للموارد المادية والبشرية.
- صرف مكافآت اللاعبين والحوافز المقررة لهم من قبل مجلس الإدارة.
- إعداد الحسابات الختامية للعام المالي المنتهى.
- صرف مرتبات العاملين في المواعيد المقررة .
- تنفيذ تعليمات مجلس الإدارة فيما يتعلق بالنواحي الإدارية والمالية.

١٠- مهام إدارة تقنية المعلومات

- تقديم الدعم الفني لمختلف الإدارات داخل النادي.
- توفير خدمة الانترنت والبريد الالكتروني والربط الشبكي بين مختلف الإدارات داخل وخارج النادي.
- الإشراف على تصميم وتطوير موقع النادي الالكتروني ومتابعة تزويده بالمعلومات وأخبار النادي.
- اقتراح الشروط والمواصفات الفنية للحاسبات الآلية وأنظمتها وتجهيزاتها التقنية التي يحتاجها كل من النادي بالتنسيق مع قسم تقنية المعلومات بوزارة الشباب والرياضة.
- الإشراف على قواعد البيانات سواء الداخلية والخارجية وتوفير المعلومات الإحصائية لمتخذي القرار ومتابعة تدقيقها وتحديثها.
- توثيق جميع الأنشطة والفعاليات والأحداث التي يشترك فيها النادي.

عوائد تطبيق دوري المحترفين على اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية :

- يعمل تطبيق دوري المحترفين على وجود نظام اقتصادي يحقق قيمة مضافة لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية
- يعمل تطبيق دوري المحترفين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية على الارتقاء بمنظومة الإعلام الرياضي وتعظيم دور الاستثمار والتسويق والرعاية .
- يعمل تطبيق دوري المحترفين بأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية بأن تكون أندية تجارية محكومة بالقانون الوطني للدولة .
- يعمل تطبيق دوري المحترفين على وجود نظام موحد لتقييم أداء اندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية ومشاركتها المختلفة .
- يساهم فى رفع روح التنافس مما يدفع الأجهزة الفنية والإدارية لتطوير ذاتها داخل أندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية .

تمويل اندية كرة القدم بالقوات المسلحة :

- الرعاية الرياضية لفريق كرة القدم من خلال الشركات الراعية .
- حقوق البث الإذاعي والتلفزيوني والبث عبر شبكة الانترنت للأنشطة والمناسبات الرياضية التى تنظمها شركة كرة القدم
- تسويق شعار النادي عن طريق شركة كرة القدم .
- التعاقدات للإعلان أثناء المباريات الرياضية .
- الإعلان داخل الملاعب التى تقوم عليها المباريات وخارجها .

- توزيع وبيع وتسويق تذاكر دخول المباريات .
- التسويق الإلكتروني من خلال الموقع الرسمي لشركة كرة القدم .
- إيراد أكاديمية كرة القدم الخاصة بالناشئين التابعة لشركة كرة القدم للنادي .
- تسويق وبيع اللاعبين والمدربين والإداريين .

ثانياً: التوصيات:

فى ضوء أهداف ومشكلة البحث وما توصل اليه الباحث من استخلاصات يوصى الباحث

بما يلي :

- ١- تطبيق التصور المقترح للتطوير الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة المصرية وفقاً للقواعد والأسس الدولية لنظم الاحتراف الذي أعده الباحث.
- ٢- ضرورة أن تعمل مجالس إدارات أندية كرة القدم بالقوات المسلحة علي تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد والإمكانات المادية والبشرية لتطوير الإداء الإداري.
- ٣- العمل علي تطوير إداء الجهاز الإداري لأندية كرة القدم بالقوات المسلحة وإحداث نقله نوعية شامله لمواكبة المتغيرات والمستجدات المستقبلية.

قائمة المراجع

- ١- إبراهيم علوان : الضوابط الشرعية لممارسة الالعاب الرياضية واحترافها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنين بالقاهرة ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٠م.
- ٢- أحمد حسني السيد خليل: نموذج مقترح لرابطة الاندية المحترفة المصرية لكرة القدم ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة، ٢٠١١م.
- ٣- أحمد عبد الفتاح أحمد: "معوقات تطبيق دوري المحترفين وإنشاء شركات كرة القدم بالأندية الرياضية المصرية، إنتاج علمي منشور، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠١٤م.
- ٤- أحمد عيسى عبد الله : التخطيط الاستراتيجي كأداة لتحسين جودة الأداء الإداري للاتحاد المصري لكرة القدم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الأزهر ، ٢٠١٤م .
- ٥- اسماعيل حامد عثمان : سلسلة الثقافة الرياضية (الهوية والاحتراف)، العدد الخامس ،كلية التربية الرياضية للبنين ،جامعة حلوان ، القاهرة ، ١٩٩١م.
- ٦- السعدني خليل السعدني : دراسة تحليلية لنظام احتراف لاعبي كرة القدم بجمهورية مصر العربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنين بالقاهرة ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٠م.

- ٧- السعدني خليل السعدني : دراسة مقارنة للاحتراف في كرة القدم ، رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة حلوان ، ٢٠٠٥م .
- ٨- المجلس الأعلى للشباب والرياضة : قانون الهيئات الخاصة بالشباب والرياضة ولوائحه ، مركز التوثيق والمعلومات ، ١٩٩٧م .
- ٩- المجلس القومي للرياضة : لائحة الأندية الرياضية ، قانون الهيئات الرياضية الخاص بالشباب والرياضة ، الصادر بقانون ٧٧ لسنة ١٩٧٥م ، والمعدل بقانون ٥١ لسنة ١٩٧٨م .
- ١٠- أمين الساعاتي عبد الغنى : خصخصة الأندية الرياضية ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٠م .
- ١١- بسيوني البرادعي : تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين ، أترك للنشر والتوزيع ، مصر ، ٢٠٠٨م .
- ١٢- بشير العلاق : الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠٠٩م .
- ١٣- تاج السر محجوب على : الاتجاهات الحديثة للتطوير والإدارة وتحسين جودة الأداء المؤسسي - ندوة الاتجاهات الحديثة للتطوير والإدارة وتحسين جودة الأداء المؤسسي المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، المغرب ، ٢٠٠٩م .
- ١٤- جمال محمد علي : الاحتراف في المجال الرياضي ، مذكرات غير منشورة ، الاتحاد المصري لكرة القدم ، ٢٠٠٥م .
- ١٥- حسن أحمد الشافعي ، هميمة إبراهيم حشيش : تحديد العوامل المؤثرة على التغيير والتطوير التنظيمي لتحقيق أهداف الأندية الرياضية ، المجلة العلمية لعلوم التربية الرياضية ، ٢١٤ ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٧م .
- ١٦- حسن أحمد الشافعي ، عبدالرحمن أحمد سيار : استراتيجية للاحتراف الرياضي بالمؤسسات الرياضية ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، ط ٢ ، الاسكندرية ، ٢٠٠٩م .
- ١٧- حمد الله محمد حمد الله: النظام التجاري السعودي و الاعمال التجارية و التاجر والشركة التجارية و الملكية التجارية الصناعية ، دار خوارزمي العلمية ، الرياض ، ٢٠٠٤م .
- ١٨- حنان خياط : دور إدارة التطوير الإداري في بناء وتنمية القدرات الإبداعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة العامة ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جدة ، جامعة الملك عبد العزيز ، ٢٠٠٩م .
- ١٩- دنيا محمد عبدالعزيز : رؤية مستقبلية للجنة الاحتراف بالاتحادات الرياضية المصرية ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية ، ٢٠١٠م .

- ٢٠- زهير ثابت : كيف تقيم أداء العاملين والشركات , دار قباء للنشر , القاهرة , مصر , ٢٠٠١م .
- ٢١- سميحة القليوبي : الشركات التجارية في القانون المصري , دار النهضة العربية , ط٢ , القاهرة , ٢٠٠٨م .
- ٢٢- عاصم الأعرجي : دراسات معاصرة في التطوير الإداري , دار الفكر للنشر والتوزيع , عمان , ١٩٩٥م .
- ٢٣- عبد الأول محمد عبد الرحيم: "جودة الاداء الإداري للاتحاد المصري لكرة القدم وفقاً للوائح الدولية", رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التربية الرياضية بنين, جامعة حلوان, القاهرة, ٢٠١٣م .
- ٢٤- عبد الأول محمد عبد الرحيم: رؤية مقترحة لإدارة دورى المحترفين لكرة القدم المصرية , رسالة دكتوراه , كلية التربية الرياضية بنين , جامعة حلوان , ٢٠١٨م .
- ٢٥- عبد الحميد عثمان الحفني : عقد احتراف لاعب كرة القدم (مفهوم - طبيعة القانونية - نظامه القانوني) , المكتبة العصرية للنشر والتوزيع , المنصورة ٢٠٠٧م .
- ٢٦- عبد العزيز العقيلي : معوقات إدارة الاحتراف بأندية دورى المحترفين لكرة القدم بالمملكة العربية السعودية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية بنين , جامعة حلوان , ٢٠١٤م .
- ٢٧- عبدالفتاح أحمد دريالة : تسويق عقود الاحتراف للاعبين وانعكاساته علي اقتصاديات الأندية الرياضية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية , جامعة طنطا , ٢٠١٢م .
- ٢٨- عدنان ماشي والى : التطوير الإداري المهام والواجبات , بغداد , ط٢ , ٢٠١١م .
- ٢٩- عصام سراج الدين : إدارة وتطوير الحقوق التجارية بدوري كرة القدم المصري للمحترفين , رسالة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية الرياضية للبنين , جامعة حلوان , ٢٠١٧م .
- ٣٠- على آل زاهر : سياسات التطوير الإداري , جدة , المملكة السعودية , مركز النشر العلمي , ٢٠٠٠م .
- ٣١- على السلمى : إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية , دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع , القاهرة , ٢٠٠١م .
- ٣٢- على حسناوى : مفهوم الإحتراف الرياضى بين العراق والعالم , بحث علمى منشور , الأكاديمية الأولمبية العراقية , ٢٠٠٨ .
- ٣٣- على عبد العزيز على الشرايبي : تقييم العمل الإداري بنادي الجيش المصري , رسالة ماجستير غير منشورة بكلية التربية الرياضية للبنين , جامعة بنها , ٢٠٠٦م .

- ٣٤- فائق محمد نايف : معوقات الأداء الإدارى التى تواجه المنظمات غير الحكومية , منظمات مختارة في الأردن , بحث علمى منشور , ٢٠٠٠ م .
- ٣٥- فايذة حسين : سيكولوجيا الإدارة العامة , دار اسامة للنشر والتوزيع , أردن , ٢٠٠٩ م .
- ٣٦- كريم محمد محي الدين : طبيعة وأثار عقد الاحتراف الرياضي رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية , جامعة المنصورة , ٢٠١١م .
- ٣٧- كمال الدين عبد الرحمن درويش , السعدنى خليل السعدنى : الإحتراف في كرة القدم (المفهوم - الواقع - المقترح) , ط ١ , مركز الكتاب للنشر , القاهرة , ٢٠٠٦ م .
- ٣٨- كمال الدين عبد الرحمن درويش , محمد صبحي حسانين : الجودة والاعولمة في إدارة الأعمال الرياضية , دار الفكر العربي , ط ٢ , القاهرة , ٢٠٠٤م .
- ٣٩- كمال الدين درويش , محمد صبحي حسانين : موسوعة متجهات إدارة الرياضة في مطلع القرن الجديد , دار الفكر العربي , ط ١ , القاهرة , ٢٠٠٤م .
- ٤٠- مجدي يسري عياد : رؤية مستقبلية للاحتراف الإداري بالأندية الرياضية المصرية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية بنين بالقاهرة , جامعة حلوان , ٢٠١٠م .
- ٤١- محمد قاسم القريونى : التطوير الإدارى المفهوم المعوقات اليات التنفيذ , المؤسسة العربية للدراسات والنشر , ط ٢ , لبنان , ٢٠٠٢ م .
- ٤٢- محسن عبدالحميد البيه : النظرية العامة للالتزام , مصادر الالتزام , الجزء الاول , مكتبة الجلاء الجديدة , المنصورة , ١٩٩٣م .
- ٤٣- محمد رجب على شكري : قياس الأداء لدى القادة الإداريين بالأندية الرياضية , رسالة ماجستير غير منشورة بكلية التربية الرياضية للبنين , جامعة حلوان , القاهرة , ٢٠٠٥م .
- ٤٤- محمد رفعت المحروقي: "تمودج مقترح لإنشاء شركات كرة القدم بالأندية الرياضية المصرية", رسالة دكتوراه غير منشورة, كلية التربية الرياضية بنين بالقاهرة, جامعة حلوان, ٢٠١٣م .
- ٤٥- محمد رفعت المحروقي : الضوابط القانونية لتأسيس رابطة الأندية المحترفة المصرية بين القواعد الوطنية والنظم الدولية ,
- ٤٦- محمد علي حسن الكردي: "العائد الاقتصادي لتطبيق دوري رابطة الأندية المحترفة المصري على الأندية الرياضية", رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية بنين بالقاهرة, جامعة حلوان, ٢٠١٤م .

- ٤٧- محمد ممدوح عبد السلام : درجة رضاء المجتمع عن مستوى الاحتراف في رياضة كرة القدم المصرية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية , جامعة المنصورة , ٢٠١٢ م .
- ٤٨- مصطفى أحمد مصطفى القاضي : تقويم الهيكل التنظيمي لأجهزة إدارة وتنظيم التربية الرياضية بالقوات المسلحة المصرية , بمقارنته بنظيره في ألمانيا الاتحادية , رسالة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية الرياضية للبنين , جامعة حلوان , القاهرة , ٢٠٠٠ م .
- ٤٩- موسي عباس : الاحتراف في كرة القدم في دول مجلس التعاون الخليجي , الطبعة الاولى , دار الشروق للنشر والتوزيع , دبي , الإمارات العربية المتحدة , ٢٠٠٥ م .
- ٥٠- ناجى إسماعيل حامد : محمد إبراهيم مغاوري : الإداري المحترف , مركز الكتاب الحديث , القاهرة , ٢٠١٤ م .
- ٥١- نبيه العلقامى وأخرون : إقتصاديات الرياضة وقومية الدولة , مكتبة دار النشر , ٢٠١٢ .
- ٥٢- نجم العزاوي : جودة التدريب الإداري , دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع , الأردن , ٢٠٠٩ م .
- ٥٣- هاني صلاح سرالدين : الشركات التجارية الخاصة في القانون المصري , الاحكام العامة في الشركات - شركات الاشخاص- شركات الاموال -الشركات ذات الطبيعة المختلطة , دار النهضة العربية , ط ١ , القاهرة , ٢٠٠١ م .
- ٥٤- وليد بن سعد بن عبد الله بن دلاك : منظومة مقترحة لتطوير الأداء الإداري بالإتحادات الرياضية بالمملكة العربية السعودية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية , جامعة حلوان , ٢٠١٦ م .
- ٥٥- هدى صقر : الإدارة الشاملة للمعرفة , رأس المال الذهني , مؤتمر إدارة المعرفة في حقبة العولمة , القاهرة , ١٨ - ٢٠ فبراير ٢٠٠٣ م .