

نموذج مقترح لإدارة الأندية الصحية

أ.د/ أحمد السيد محمود متولى

أستاذ الإدارة الرياضية ورئيس قسم الإدارة الأسبق

كلية علوم الرياضة بنين - جامعة حلوان

أ.م.د/ محمد على عبد المنعم حسن البنا

استاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية

كلية علوم الرياضة بنين - جامعة حلوان

الباحث/ محمد ذكى عبد الجليل

Doi: 10.21608/jsbsh.2024.334096.2859

مقدمة البحث:

لا يمكن لأي منشأة أن تكون ناجحة وتحافظ على نجاحها إلا إذا استخدمت الإدارة الفعالة وإلى حد كبير يتوقف تحقيق الكثير من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على قدرة الإداري ومهارته، ويلقى على عاتق الإدارة الحديثة مهمة إقامة مجتمع إقتصادي أفضل، وتحسين المستويات الاجتماعية وزيادة كفاءة الحكومة، والإدارة هي التي تزود الجهود الإنسانية بالفاعلية، فهي تساعد على تحقيق أفضل المنتجات والخدمات وأفضل المصانع والمعدات وأفضل علاقات إنسانية وتقف الإدارة على استعداد لمقابلة الظروف المتغيرة مع توفير بعد النظر والتخيل، وهي التي تجلب النظام للمشروعات المختلفة فبواسطة الإدارة يمكن تجميع الإحداث والمعلومات أو المعتقدات المنعزلة مع بعضها البعض لإقامة علاقات لها أهميتها وتؤثر هذه العلاقات على المشاكل المعالجة وتشير إلى الصعوبات المستقبلية التي ينبغي التغلب عليها كما تساعد على تحديد الحلول لهذه المشاكل (١: ١٥).

وللإدارة مفاهيم كثيرة ومتعددة، وكثرة التعريفات وإختلافها يرجع إلى أن الإدارة تتسم بالشمول وإختلاف الوظائف التي تقوم بها وتعدد الأهداف التي تعمل من أجلها، فضلا عن أن الإدارة أيا كانت عامة أو خاصة تتأثر بالمفاهيم السائدة والأفكار السياسية والمذاهب العقائدية والإقتصادية والاجتماعية (٥: ٢١).

فالأندية الصحية تقدم خدمات صحية ورياضية للمواطنين على إختلاف أعمارهم وحالتهم الصحية، فنجد من يريد ممارسة الرياضة للمحافظة على الصحة، أو لتحسين اللياقة البدنية أو للإستشفاء من المجهود العضلى أو العقلى أو التأجيل بعد الإصابة أو لقضاء وقت الفراغ فى عمل نافع، كل هذه الحالات تتطلب من العاملين وخريجي كلية التربية الرياضية أن يكونوا على خبرة ودراية علمية وعملية للتعامل مع كل حالة من الحالات السابقة وكذلك الردود العلمية والإجراءات التي تتبع مع كل حالة (٨: ٢٨).

كما يحتوى النادى الصحي على العديد من الإمكانيات التى تحقق أهدافها مثل أثقال حرة بأوزان مختلفة، أجهزة لعضلات الجسم المختلفة، عقل حائط، كور طبية، حبال، عصا، متوازي، غرف ساونا، غرف تدليك، حمامات بخار، ويجب أن تكون هذه الأجهزة والأدوات آمنة وخالية من العيوب، كما يجب أن تفحص بصفة مستمرة، وأن توضع فى مكان غير مزدحم وخال من المعوقات وعلى درجة مناسبة من الإضاءة والتهوية. وإستخدام الأدوات والأجهزة يتطلب الحرص فعند التدريب بالأنقال او بأجهزة الأنقال قد تحدث إصابات عديدة، فالأداء الفنى الخاطئ، وإستخدام أجهزة غير مناسبة، وبرامج التدريب غير المصممة جيداً، والإهمال، والحماس الزائد من الأسباب التى تؤدى إلى الإصابة (٦: ٢٥٩).

ويجب على الذين يرغبون فى الإشتراك فى النادى الصحي أن يختاروا الصالة التدريبية التى سيقومون بأداء التمرينات الرياضية بها، وذلك من خلال التدريب فى الصالة مرة واحدة أو مرتين، وأثناء الممارسة، وكذلك التعرف على درجة التهوية، والإضاءة وجود الأجهزة، ووفرة الإمكانيات، كما يجب عليهم أن يعلموا جيداً أن أصحاب هذه المراكز لديهم خبرة عالية فى جذب الممارسين وزيادة عددهم، فلا يشغلهم الأسلوب والمعاملة الحسنة عن اللياقة فى إختيار الصالة التدريبية الصحية. كما يراعى أن المدرب بداخل النادى الصحي يجب أن يكون على لياقة بدنية عالية، وأن يكون متخصص، واسع المعرفة، حسن الشخصية، قادر على أن يحقق الأهداف المرجوة للممارسين حتى يستطيعوا مواصلة النجاح بسهولة ويسر، وكذلك يجب عليه أن يقدم لهم نماذج تساهم على التعلم بسهولة.

كما يجب عليه أن يهتم بمشاعر الأفراد، وأن يتسم سلوكه نحوهم بالتناغم الوجدانى والمشاركة الوجدانية والإيجابية، وأن يلتزم لهم الأغرار، وأن ينظر لنفسه على أنه الأب أو الأخ الأكبر لهم فهو المؤثر الوحيد بداخل النادى على سلوكيات الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة (٧: ١٦).

ويجب عليه أيضاً، أن يعد لكل ممارس وحده ملف (سجل) يحتوى على جميع البيانات كالاسم، والسن، والحالة الصحية، والمستوى التدريبي، والبرنامج المناسب، وأن يسجل فيه الإختبارات الدورية، ومقدار التقدم الذى توصل إليه الممارس، وكذلك يسجل فيه عدد مرات تغيب الممارس، فهذا الملف يعد بمثابة المؤشر الحقيقي عن حالة كل ممارس وما توصل إليه من تقدم ونجاح، ومن المهام التى يجب على المدرب ألا يغفلها إجراء فحص طبي إجبارى للمشاركين فى البرنامج وذلك للتأكد من سلامتهم، وقدرتهم على ممارسة التمرينات البدنية (١١: ٣٤)

وان الدور الحاسم لمديري النوادي الصحية في إلهام فرقهم لتحقيق النجاح على المدى الطويل. حيث يحث المديرين على إظهار الشجاعة، وإعطاء الأولوية للنزاهة، والتواصل بوضوح، والحفاظ على رؤية قوية، وتجنب سياسات النادي، والاستماع بنشاط، واحترام مدخلات الموظفين، والسعي

لتحقيق التميز، وممارسة التعاطف، ومشاركة فرص النمو بتواضع، والدفاع عن الموظفين. الاحتياجات، وأن تكون أصيلة، وتستمد الإلهام من الآخرين. يؤكد توماس على أن هذه المبادئ ضرورية للمديرين لتحفيز وإلهام فرقهم بشكل فعال في صناعة اللياقة البدنية (١٢: ٣٣) وان أهمية حماية المصالح التجارية من خلال استراتيجيات الإدارة الفعالة، حيث يدعو إلى اعتماد أنظمة الانضباط التقدمية لمعالجة مشكلات أداء الموظفين والتخفيف من المخاطر المحتملة المرتبطة بإنهاء الخدمة. ويحدد الخطوات الرئيسية لتنفيذ مثل هذا النظام، مع التركيز على الحاجة إلى تخطيط واضح، وتوثيق متسق، وتطبيق عادل. يقترح فراي إنشاء نظام منظم بخطوات محددة، بما في ذلك التحذيرات الشفهية والوثائق المكتوبة والتحذيرات النهائية، والتي تبلغ ذروتها في الإنهاء إذا لزم الأمر. ويسلط الضوء على أهمية إنشاء نماذج شاملة لتوثيق المخالفات وضمان المساءلة. بالإضافة إلى ذلك، يؤكد فراي على أهمية التطبيق العادل والمحاييد للنظام على جميع الموظفين، بما في ذلك المديرين، ويؤكد على دور النظام في الإجراءات التصحيحية بدلاً من التدابير العقابية. ومن خلال تنفيذ هذه الاستراتيجيات، يؤكد فراي أن الشركات يمكنها الحماية ضد النزاعات القانونية والخسائر المالية مع تعزيز المساءلة وتحسين الأداء بين الموظفين (١٢: ٢٤)

مشكله البحث

يرى الباحث أن هناك حاجة ملحة لوضع نموذج إداري فعال للأندية الصحية، وذلك بهدف تنظيم عمل العاملين وتحقيق الأهداف المرجوة. حيث أن انتشار الأندية الصحية بشكل كبير وسريع في الآونة الأخيرة، جعلها ظاهرة بارزة في مجال الاستثمار الرياضي الذي يهدف إلى الربح المباشر. إلا أن الباحث لاحظ وجود العديد من المشكلات التي تعيق تحقيق الأهداف المرجوة، ومنها تعدد أنماط التشغيل داخل هذه الأندية، والتي تختلف حسب الخلفية العلمية للمالكين والعاملين والقائمين على إدارة المنشأة. كما أن هناك تفاوتاً ملحوظاً في جودة الخدمات المقدمة وطرق تقديمها، ويرجع ذلك إلى افتقار هذه الأندية للمنهجية العلمية والتخصصية، بالإضافة إلى عدم إدراك أصحاب رأس المال لأهمية المتطلبات الإدارية اللازمة لتشغيل النادي الرياضي الصحي. هذا بالإضافة إلى ضعف الرقابة الإدارية على هذه الأندية من قبل الجهات المعنية، مما أدى إلى انتشار الفوضى وعدم الالتزام بالمعايير المطلوبة. إن عدم وضوح المنهجية العلمية وآلية العمل، وعدم إدراك أصحاب رأس المال لكيفية إدارة النادي الصحي بطريقة منهجية وعلمية، أدى إلى تعيين غير الكفاءات المناسبة، وبالتالي عدم تحقيق الهدف الأساسي وهو تحقيق الربح المادي. لذا، يقترح الباحث وضع نموذج إداري شامل يساعد على تنظيم العمل، وتحديد المعايير والضوابط الإدارية، وتوعية أصحاب الأندية بأهمية الاستثمار الرياضي وضرورة الالتزام بالمعايير العلمية والإدارية، مما يساهم في نشر الاستثمار في المجال الرياضي وتحقيق الأهداف المرجوة.

بالإضافة إلى ذلك، يرى الباحث أن هناك حاجة ملحة لزيادة الوعي والتثقيف بين أصحاب الأندية الصحية حول أهمية الاستثمار الرياضي ودوره في تنمية المجتمع. فمن الضروري توعية أصحاب الأندية بأهمية الاستثمار في المجال الرياضي، ليس فقط من أجل تحقيق الربح المادي، ولكن أيضاً للمساهمة في تطوير المجتمع ورفع مستوى اللياقة البدنية والصحية للأفراد. كما أن زيادة الوعي بأهمية الرياضة والصحة البدنية يمكن أن يساعد في جذب المزيد من الأفراد إلى الأندية الصحية، وبالتالي زيادة الطلب على الخدمات المقدمة وتحسين جودتها. لذلك، يجب على الجهات المعنية والأندية الصحية العمل على تنظيم حملات توعوية وتثقيفية، وإقامة ورش عمل وندوات لتعريف أصحاب الأندية بأفضل الممارسات الإدارية والطرق الفعالة لتشغيل الأندية الصحية، مما يساهم في تطوير هذا القطاع الهام.

ثانياً: أهمية البحث :

الأهمية العلمية للبحث: تكمن أهمية البحث العلمية في الإطار النظري للبحث والذي يشمل في المعلومات والمعارف التي تبين وتوضح وتحدد برنامج لإدارة الأندية الصحية بجمهورية مصر العربية.

الأهمية التطبيقية للبحث : تكمن أهمية البحث التطبيقية في التحليل الناقد والإستنتاجات والإستخلاصات الخاصة بمفهوم إدارة الأندية الصحية وتوضيح ووضع برنامج لإدارة النادي الصحي في جمهورية مصر العربية.

رابعاً: أهداف البحث: يهدف البحث إلى وضع نموذج مقترح لإدارة الأندية الصحية وذلك من خلال التعرف على :

آلية إختيار وتشغيل العاملين بها.

التنظيم الإداري لإدارة وتشغيل الأندية الصحية.

خامساً: تساؤلات البحث.

ماهي آلية إختيار وتشغيل العاملين بها.

ماهو التنظيم الإداري لإدارة وتشغيل الأندية الصحية.

ثالثاً: مصطلحات البحث:

الإدارة الرياضية : هي ذلك المصطلح الذي يطلق على الإدارة مجتمعة، والتي تتضمن التخطيط والتنظيم والتوجيه (القيادة، التحفيز أو الدافعية، الإتصال)، وأن كل عنصر من هذه العناصر يتطلب مراحل متعددة من التفكير وإتخاذ القرارات، ولذا فإن الإدارة تعتمد على العلوم التطبيقية المرتبطة بمجالها والأساليب العلمية لتحقيق أهدافها القريبة والمرحلية والبعيدة، وكما أنها تمثل فن توجيه النشاط الإنساني، حتى يتحقق الرضا للعاملين والتعاون بينهم (٦: ٢٠).

النادي الصحي : وعبرة عن مكان مجهز لممارسة أنشطة رياضية تحت إشراف متخصصين بغرض الإرتقاء بالناحية البدنية والصحية والنفسية، وتقديم الأنشطة لعدد كبير من المواطنين ذو الاحتياجات الصحية مثل (إنقاص الوزن والتأهيل الحركي واللياقة البدنية والأستشفاء وقضاء وقت الفراغ في عمل نافع) (٤: ٣).

الدراسات السابقة:

قامت آيات سعيد المغاوري محمد (٢٠٢٣) بدراسة بعنوان " واقع جودة الخدمة ببعض الأندية الصحية"، وهدفت الدراسة إلى واقع جودة الخدمة ببعض الأندية الصحية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي في إجراء هذه الدراسة لمناسبتها لطبيعة هذا البحث حيث يقوم بوصف ما هو كائن . وكانت أهم النتائج ١- أن لكل مستفيد ملف يحتوي على جميع بياناته الشخصية والجسمية والفسولوجية ومسجل كقاعدة بيانات الكترونياً. ٢- تنوع البرامج لكل مرحلة سنوية وكل حالة صحية على حدى، وأوصت الباحثة بتقديم خدمات متميزة للمستفيدين التى يندر تواجها فى أي نادي صحي آخر (٢)

قام حسام الدين حسني السيد (٢٠٢٣) بدراسة بعنوان " تقويم العمل الإداري لبعض الأندية الصحية بمحافظة الشرقية"، وهدف البحث إلى تطوير العمل الإداري لبعض الأندية الصحية بمحافظة الشرقية، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لمناسبتها لطبيعة هذا البحث . وأشارت أهم النتائج إلى: - الهيكل التنظيمي الرسمي بالأندية الصحية يطابق الواقع، نظم ولوائح العمل بالأندية الصحية تتصف بالمرونة والتطور، الأندية الصحية تتفاعل مع بيئته الخارجية ويسهم فى خدمتها، العاملون بالأندية الصحية هم من أصحاب التخصصات الملائمة لطبيعة نشاطه، الهيكل التنظيمي بالأندية الصحية يتضمن وظائف إدارية متخصصة فى مجالات مختلفة، توجد لجان تقويم بإعادة النظر فى الوصف الوظيفي الخاص بالمدرسين وإعادة صياغته، تحسين أداء المل الحالي لا يحتاج إلى زيادة فى عدد المدرسين ولكن يحتاج لرفع مستوى مهاراتهم (٣).

قام مصطفى كامل محمد إبراهيم (٢٠١٣) بدراسة بعنوان " نموذج مقترح لنادي صحي بالأندية الأهلية في جمهورية مصر العربية " تهدف الدراسة إلى وضع نموذج مقترح لنادي صحي يتم إنشاؤه بالأندية الرياضية الأهلية واستخدم الباحث المنهج والوصفي وتوصل الباحث إلى ١ - وجود قصور فى المحور الثالث أحواض السباحة بالنادي الصحي. ٢- وجود قصور فى المحور الخامس الأدوات والأجهزة المكونة للعلاج الطبيعي والساونا والعلاج المائي والتدليك بالنادي الصحي. ٣- وجود قصور فى المحور السادس وحدة العلاج الحركي والتأهيل الرياضي من حيث الأجهزة والأدوات بالنادي الصحي. ٤ - وجود قصور فى المحور السابع الأدوات والأجهزة المستخدمة فى القياسات الانثروبومترية والفسولوجية بالنادي الصحي. ٥ - وجود قصور فى المحور الثامن البرنامج التدريبي

بالنادي الصحي ٦ - وجود قصور في المحور التاسع شروط القائمين على الأندية الصحية من الإشراف والمدرّبين والأخصائيين بالنادي الصحي ٧ - وجود قصور في المحور العاشر الأساليب المتبعة لتقويم الأندية الصحية في جمهورية مصر العربية. ٨ - توجد فروق غير دالة إحصائياً بين أفراد عينة البحث الأربعة (العملاء "المتريدين"، المدربين بالأندية الصحية، الإداريون بالأندية الصحية، المديرون بالأندية الصحية) في واقع الأندية الصحية بالأندية الأهلية في جمهورية مصر العربية (٩).

قام كل من تيري، ودينس Terry&Denise (٢٠١٤) بدراسه بعنوان "دراسه استكشافيه متعدده المتغيرات لبحث ومراجعته الالتزامات التنظيميه في الأندية الرياضيه الصحيه" وهدفت الدراسه الي تحليل المتغيرات التنظيميه في الأندية الرياضيه الصحيه وكانت أهم النتائج لتلك الدراسه تحديد ثامنيه متغيرات يقوم بها المديرون لجذب العملاء والمحافظة عليهم منها متغيرات مرتبطه بالجوانب الادريه ومستوي خدمه الادريه المقدمه اليهم ومتغيرات مرتبطه بالجوانب الاجتماعيه وبيضا متغيرات مرتبطه بالجوانب الترفيهيه المتعدده والتي منها حدائه الأجهزة وتنوعها وتنوع الأنشطة الممارسه داخل النادي الصحي وغيرها من الجوانب التي تعمل علي جذب العملاء وضمان استمرار ممارستهم (١٢).

إجراءات البحث

منهج البحث: نظراً لطبيعة البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، لكونه يتناسب مع أهداف البحث.

مجتمع البحث: أشتمل المجتمع الأصلي للبحث على جميع العاملين بالجهاز الإداري والفني بالأندية الرياضية بمحافظة القاهرة والجيزة.

عينة البحث: تمثلت عينة البحث في عينة تم اختيارها بطريقة عمدة قوامها (١٠٥) فرداً من العاملين بالجهاز الإداري والفني بالأندية الرياضية بمحافظة القاهرة والجيزة. حيث تضمنت العينة عدد (٣٠) فرداً كعينة استطلاعية، وعدد (٧٥) فرداً كعينة أساسية، وجدول (١) توصيف عينة البحث.

جدول (١) توصيف عينة البحث

م	البيان	العدد		
		العينة الاستطلاعية	العينة الأساسية	الإجمالي
١-	أندية محافظة القاهرة	١٤	٤٣	٥٧
٢-	أندية محافظة الجيزة	١٦	٣٢	٤٨
	الإجمالي	٣٠	٧٥	١٠٥

أدوات جمع البيانات: لجمع البيانات المطلوبة للبحث استخدم الباحث الأدوات التالية: (المقابلة الشخصية، استمارة تقييم الأندية الرياضية).

١ - المقابلة الشخصية:

قام الباحث بإجراء عدة مقابلات شخصية مع بعض المسؤولين بالأندية الصحية بمحافظة القاهرة والجيزة، وذلك لاتخاذ بعض الإجراءات الإدارية لتطبيق البحث وتوضيح أهدافه وإجراءاته، كذلك تمت المقابلة مع بعض الخبراء في مجال الإدارة الرياضية والأندية الصحية للتعرف على المعايير الصحية لمنشآت الأندية الصحية وكذلك اللوائح الإدارية بها.

٢ - استمارة تقييم الأندية الصحية :

هى استمارة تهدف التعرف على مستوى الأندية الصحية من حيث النواحي الفنية فى اختيار الفنيين والعاملين وآلية تشغيلهم ، وفى ضوء هذه الأهداف تم تحديد محورين لإستمارة التقييم، وهى على النحو التالي:

- المحور الأول: آلية اختيار وانتقاء العاملين.

- المحور الثانى: آلية تشغيل وتوظيف العاملين.

قام الباحث بصياغة العبارات التى تتدرج أسفل كل محور، والجدول (٢) يوضح عدد المحاور وعبارات استمارة الاستبيان - قيد الدراسة.

جدول (٢) يوضح عدد محاور وعبارات استمارة الاستبيان - قيد الدراسة.

المحور	اسم المعيار	عدد العبارات
الأول	آلية اختيار وانتقاء العاملين.	١١
الثانى	آلية تشغيل وتوظيف العاملين.	٣٥
الإجمالى		٤٦

- المعاملات العلمية لاستمارة الاستبيان:

للتأكد من مدى صلاحية استمارة الاستبيان قام الباحث بالآتى:

عرض الاستمارة على الخبراء: قام الباحث بعرض محاور وعبارات الاستمارة فى صورتها الأولية على عدد (١٠) خبراء فى مجال الإدارة الرياضية، لأبداء رأى حول مدى كفاية ومناسبة محاور وعبارات الاستمارة، وما يرونه من تعديل بالإضافة أو الحذف أو إعادة صياغة أى عبارة، ويوضح جدول (٣) و (٤) نسبة اتفاق الخبراء حول محاور وعبارات استمارة الاستبيان - قيد الدراسة .

جدول (٣) نسبة اتفاق الخبراء حول محاور استمارة الاستبيان قيد البحث ن = ١٠

المحور	اسم المعيار	عدد الموافقة	نسبة الإتفاق
الأول	آلية اختيار وانتقاء العاملين.	١٠	٪١٠٠
الثانى	آلية تشغيل وتوظيف العاملين.	١٠	٪١٠٠

يتضح من جدول (٣) موافقة جميع الخبراء على جميع محاور استمارة الاستبيان - قيد الدراسة، حيث بلغت نسبة اتفاق الخبراء (١٠٠٪) على كافة المحاور.

جدول (٤) نسبة اتفاق الخبراء حول عبارات استمارة الاستبيان - قيد الدراسة ن = ١٠

رقم العبارة	الموافقة	نسبة الاتفاق	رقم العبارة	الموافقة	نسبة الاتفاق
المحور الأول					
١	١٠	%١٠٠	١٣	١٠	%١٠٠
٢	١٠	%١٠٠	١٤	١٠	%١٠٠
٣	٨	%٨٠	١٥	١٠	%١٠٠
٤	١٠	%١٠٠	١٦	١٠	%١٠٠
٥	١٠	%١٠٠	١٧	١٠	%١٠٠
٦	١٠	%١٠٠	١٨	١٠	%١٠٠
٧	١٠	%١٠٠	١٩	١٠	%١٠٠
٨	١٠	%١٠٠	٢٠	١٠	%١٠٠
٩	١٠	%١٠٠	٢١	١٠	%١٠٠
١٠	١٠	%١٠٠	٢٢	١٠	%١٠٠
١١	١٠	%١٠٠	٢٣	١٠	%١٠٠
المحور الثاني					
١	١٠	%١٠٠	٢٤	١٠	%١٠٠
٢	١٠	%١٠٠	٢٥	١٠	%١٠٠
٣	١٠	%١٠٠	٢٦	١٠	%١٠٠
٤	١٠	%١٠٠	٢٧	١٠	%١٠٠
٥	٩	%٩٠	٢٨	١٠	%١٠٠
٦	١٠	%١٠٠	٢٩	١٠	%١٠٠
٧	١٠	%١٠٠	٣٠	١٠	%١٠٠
٨	١٠	%١٠٠	٣١	١٠	%١٠٠
٩	١٠	%١٠٠	٣٢	١٠	%١٠٠
١٠	١٠	%١٠٠	٣٣	١٠	%١٠٠
١١	١٠	%١٠٠	٣٤	١٠	%١٠٠
			٣٥	١٠	%١٠٠

يتضح من جدول (٤) أن نسبة إتفاق الخبراء على عبارة استمارة الاستبيان قد تراوحت بين (٨٠٪ إلى ١٠٠٪).

٢- الدراسة الاستطلاعية: قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية من خلال تطبيق استمارة الاستبيان قيد الدراسة على عينة الدراسة الاستطلاعية وقوامها (٣٠) فرداً كعينة تجريبية من غير العينة الأساسية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على:

- مدى فهم واستيعاب العينة الاستطلاعية للهدف الذي ترمى إليه محاور الاستمارة.
- مدى فهم واستيعاب العينة الاستطلاعية لعبارات كل محور.
- ما إذا كانت هناك صعوبات في بعض العبارات التي قد تكون غير واضحة الصياغة لهم، والعمل

على إعادة صياغتها إن وجدت.

٣- التحقق من المعاملات العلمية للاستمارة - قيد البحث:

أولاً- معاملات صدق الاستمارة - قيد البحث: استخدم الباحث نوعين من أنواع الصدق، وهما صدق المحتوى، وصدق الاتساق الداخلي للتأكد من صدق الاستمارة - قيد البحث.

١- صدق الاستمارة باستخدام صدق المحتوى: قام الباحث بعرض استمارة الاستبيان على مجموعة من الخبراء بعدد (١٠) خبيراً مرفق (١)، وقد أشار البعض بضرورة تعديل صياغة بعض العبارات، وقد وافق جميع المحكمين على جميع العبارات بعدد (٤٦) عبارة، الأمر الذي أعطى للباحث الإطمئنان على صدق الاستمارة كمحاور وعبارات.

٢- صدق استمارة الاستبيان باستخدام صدق الاتساق الداخلي: قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة بمجموع المعيار الذي ينتمي إليه، كذا بإيجاد معاملات الارتباط بين المعايير ببعضها البعض، بالإضافة إلى إيجاد معاملات الارتباط بين العبارة والجموع الكلية وبين المحور والجموع الكلية، والجداول (٥) (٦) (٧) (٨)

جدول (٥) معاملات صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل عبارة بالمحور الاول

وإجمالي درجة المحور الذي تنتمي إليه ن = ٣٠

م	العبارات	الانحراف المعياري	قيمة (ر) مع المحور	ألفا كرونباخ
١	يتم الإعلان والتقديم عن الوظائف المتاحة داخل النادي من خلال قنوات الإتصال الرسمية الخاصة بالنادي الصحي كصفحة الفيس بوك ... الخ	٠.٢٤	٠.٧٩	٠.٣٢
٢	يتم إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين للعمل	٠.٣٩	٠.٩١	
٣	يقدم المتقدم إلى العمل ما يثبت خبراته السابقة ان وجدت	٠.٤٤	٠.٧٩	
٤	يتم الوضع في الاعتبار المظهر العام للمتقدم على الوظيفة	٠.٣٣	٠.٧٩	
٥	يقدم العاملون بالمكان ترشيحات من خلالهم للموظفين جدد	٠.٤٤	٠.٧٨	
٦	يشترط لعمل المدرب بالنادي أن يكون خريج تربية رياضية	٠.٤٧	٠.٨٤	
٧	يشترط لعمل المدرب بالنادي ان يكون حاصل على دورات تدريبية معتمدة محلية أو دولية	٠.٣٩	٠.٧٣	
٨	يشترط للمتقدم للحصول على الوظيفة بالنادي ان يجيد اللغة الإنجليزية	٠.٣٩	٠.٩١	
٩	يشترط للمتقدم للحصول على وظيفة إدارية ان يكون لديه القدرة على التعامل مع الحاسب الآلي	٠.٣٩	٠.١١	
١٠	يشترط عمر محدد للمتقدمين الى الوظائف المختلفة	٠.٤٩	٠.٨٥	
١١	يقوم المتقدم الى العمل بملئ استمارة توضح بياناته خبراته عند وصوله الى النادي الصحي وقبل دخوله الى عمل المقابلة الشخصية	٠.٢٧	٠.٧٤	

جدول (٦) معاملات صدق الاتساق الداخلى بين درجة كل عبارة بالمحور الثانى

وإجمالي درجة المحور الذى تنتمى إليه ن = ٣٠

م	العبارات	الانحراف المعياري	قيمة (r) مع المحور	ألفا كرونباخ
١	يتعاقد النادي مع فرد أو شركة للتسويق الإلكتروني للنادى الصحى	٠.٢٤	٠.٣٩	٠.٦١
٢	يعتمد النادي على وسائل التواصل الإجتماعى للحصول على البيانات	٠.٢٤	٠.٧٣	
٣	يقوم النادي بتوزيع أوراق الدعاية على المارة المحيطين بمكان النادي الصحى	٠.٢٤	٠.٨٨	
٤	يوجد قنوات اتصال رسمية خاصة بالنادى الصحى على مواقع التواصل الإجتماعى	٠.٢٤	٠.٢٨	
٥	توفر إدارة النادي الصحى مختص للرد على إستفسارات العملاء من خلال قنوات الإتصال الرسمية	٠.٢٤	٠.٣٣	
٦	يتم تسجيل بيانات العملاء اللذين يقومون بالاتصال للإستفسار على خدمات النادي الصحى	٠.٢٤	٠.٧١	
٧	يتم تسجيل بيانات العملاء اللذين يأتون الى النادي الصحى للإستفسار عن خدماته	٠.٤٩	٠.٧٨	
٨	توفر إدارة النادي الصحى زى خاص للعاملين بالاستقبال	٠.٢٤	٠.٩١	
٩	يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بمراجعة بيانات العميل من خلال قاعدة البيانات الخاصة بالنادى الصحى	٠.٢٤	٠.٩١	
١٠	يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بإمضاء العقود مع العميل واستلام النقدية وتحرير الإيصالات	٠.٢٤	٠.١٩	
١١	يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بتسجيل وقت دخول وخروج الأعضاء من النادي	٠.٤٩	٠.٨٥	
١٢	يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بتجميد اشتراك الأعضاء فى حالة رغبتهم بذلك	٠.٢٤	٠.٧٨	٠.٦٧
١٣	يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بطباعة وتسجيل أنونات الصرف وأذونات تبديل مواعيد العمل وأذونات الإجازات الخاصة بجميع العاملين بالنادى الصحى	٠.٢٤	٠.٧٤	
١٤	يقوم العاملون بقسم المبيعات بعمل مكالمات يومية للعملاء	٠.٢٤	٠.٧٦	
١٥	تكون نص المكالمة مع الأعضاء محدد من قبل الإدارة	٠.٢٤	٠.٨٨	
١٦	يكون الهدف من قيام العاملين بالمبيعات بالمكالمات واضح	٠.٢٤	٠.٧٣	
١٧	يستطيع فريق المبيعات تحديد رغبات العميل من خلال المكالمة	٠.٢٤	٠.٨٥	
١٨	تكون مدة المكالمة لا تتجاوز ال ٣ دقائق فى الأغلب	٠.٢٩	٠.٧٣	
١٩	يحدد تارجت للعاملين بقسم المبيعات شهرى و ربع سنوى	٠.٣٥	٠.٩٠	
٢٠	يقوم العاملون بإدارة المبيعات بعمل جولة داخل لنادى الصحى للعملاء قبل إشتراكهم بالنادى الصحى	٠.٣٤	٠.٧٧	
٢١	يقدم العاملون بإدارة المبيعات تقرير يومى لمدير المبيعات يحتوى على عدد المكالمات التى قام بها خلال اليوم	٠.٢٤	٠.٧١	
٢٢	لدى العاملين بإدارة المبيعات القدرة على تصنيف العميل إذا كان مهتم بالاشتراك بالنادى الصحى من عدمه	٠.٢٤	٠.٨١	٠.٢٦
٢٣	لديه القدرة على التعرف وتحديد الميزانية المحددة من قبل العميل للاشتراك بالنادى الصحى	٠.٣٥	٠.٩٠	
٢٤	لديه القدرة على التعرف على أسباب عدم رغبة العميل فى الاشتراك بالنادى الصحى	٠.٢٩	٠.٧٣	
٢٥	يوفر النادي الصحى هاتف محمول للعاملين بإدارة المبيعات وخطوط اتصال لهم	٠.٤٩	٠.٨٥	
٢٦	يقدم المدربون خدمات مجانية للعملاء	٠.٢٤	٠.٧٤	
٢٧	يوضع تأرجت للمدربين العاملين بالنادى	٠.٤٩	٠.٨٤	
٢٨	يقوم العاملون بقسم المدربين بعمل مكالمات للعملاء لتحديد موعد الخدمات المجانية	٠.٢٤	٠.٧٤	
٢٩	يتم عمل محاضرات تعليمية للمدربين العاملين	٠.٢٤	٠.٧٦	
٣٠	توفر إدارة النادي الصحى زى خاص للمدربين بالنادى الصحى	٠.٢٤	٠.٧٤	
٣١	يرشح المدربون للعملاء برنامج تدريبي مخصص لهم	٠.٢٤	٠.٧٦	
٣٢	يستطيع المدربون تحديد الاهداف الفسيولوجية والنفسية للعملاء لإشراكهم بالنادى	٠.٢٤	٠.٨٨	

م	العبارات	الانحراف المعياري	قيمة (ر) مع المحور	ألفا كرونباخ
٣٣	يستطيع المدربون تحديد نقاط الضعف البدنية للمشاركين بالنادى الصحى وتحديد الانحرافات القوامية وعمل إختبارات لقياس كفاءة جهاز القلب الوعائى والقوة العضلية والتعرف على مقياس المرونة الخاصة بالعملاء	٠.٢٤	٠.٧٣	
٣٤	يلتزم المدربون بوجود مسافة بينهم وبين العملاء أثناء الوحدة التدريبية	٠.٢٤	٠.٨٢	
٣٥	يلتزم المدربون بالوقوف مع العميل أثناء مدة الوحدة التدريبية كاملة	٠.٣٩	٠.٧٧	

جدول (٧) معاملات صدق الاتساق الداخلى بين درجة كل محور والمحاور الأخرى والمجموع العام للاستمارة قيد البحث ن = ٣٠

م	الأول	الثانى
الأول		
الثانى	٠.٤٥ *	

يتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستمارة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)

ثانياً- معاملات ثبات الاستمارة قيد البحث: تم إيجاد معاملات ثبات استمارة تقييم الأندية الصحية - قيد البحث باستخدام التجزئة النصفية، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية، وقد تم تطبيق معادلة سبيرمان لإيجاد معامل الثبات الكلى للاستمارة، وجدول (٨) يوضح معاملات ثبات الاستمارة- قيد البحث باستخدام التجزئة النصفية.

جدول (٨) معاملات ثبات استمارة الاستبيان - قيد البحث باستخدام التجزئة النصفية ن = ٣٠

المحور	العبارات الفردية		العبارات الزوجية		معامل الثبات
	م	ع	م	ع	
الأول	٢.٤٠	٠.٣٠	٢.١٨	٠.٢٤	٠.٢٨
الثانى	٢.٨٥	٠.٣٩	٢.٧٧	٠.٤٠	٠.٥١

يتضح من الجدول (٨) أن قيمة معامل الثبات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

٤- الصورة النهائية لاستمارة استبيان- قيد البحث: من خلال نتائج جدول (٧)(٨) قد تحقق للباحث الصلاحية العلمية لاستخدام استمارة الاستبيان - قيد الدراسة، ومن ثم تصبح الاستمارة فى صورتها النهائية معداً لعملية التطبيق على عينة البحث الأساسية، ليصبح عدد عبارات الاستمارة قيد البحث (٤٦) عبارة بالاستبيان فى صورته النهائية - مرقق رقم (٢).
المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS-V17) لمعالجة البيانات إحصائياً، واستعان الباحث بالأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل ارتباط ألفا كرونباخ.
- اختبار كا^٢.

عرض نتائج البحث

جدول (٩) نتائج المحور الاول (آلية اختيار وانتقاء العاملين) ن = ٧٥

الترتيب	النسبة المئوية	ك٢	غير موافق		لا أعرف		موافق		ع	م	العـــــــــــــــــبارة	م
			%	ك	%	ك	%	ك				
٦	%٨٤,٤	١٠٠,٨٨	٦,٧	٥	٥,٣	٤	٨٨	٦٦	٠,٥٤	٢,٨١	يتم الإعلان والتقديم عن الوظائف المتاحة داخل النادي من خلال قنوات الإتصال الرسمية الخاصة بالنادى الصحى كصفحة الفيس بوك ... الخ	١
١	%٨٨,٤	١٣٢,٥٦	١,٣	١	٢,٧	٢	٩٦	٧٢	٠,٢٨	٢,٩٥	يتم إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين للعمل	٢
٤	%٨٥,٦	١٠١,٣٦	٢,٧	٢	٩,٣	٧	٨٨	٦٦	٠,٤٣	٢,٨٥	يقدم المتقدم إلى العمل ماثبتت خبراته السابقة ان وجدت	٣
٢	%٨٨	١٢٧,٠٤	١,٣	١	٤	٣	٩٤,٧	٧١	٠,٣٠	٢,٩٣	يتم الوضع فى الإعتبار المظهر العام للمتقدم على الوظيفة	٤
٦	%٨٤,٨	٩٣,٣٢	٤	٣	٩,٣	٧	٨٦,٧	٦٥	٠,٤٨	٢,٨٣	يقدم العاملون بالمكان ترشيحات من خلالهم للموظفين جدد	٥
٩	%٧٥,٢	٣٢,٧٢	١٣,٣	١٠	٢٢,٧	١٧	٦٤	٤٨	٠,٧٢	٢,٥١	يشترط لعمل المدرب بالنادى أن يكون خريج تربية رياضية	٦
٣	%٨٧,٦	١٢١,٦٨	١,٣	١	٥,٣	٤	٩٣,٣	٧٠	٠,٣٢	٢,٩٢	يشترط لعمل المدرب بالنادى ان يكون حاصل على دورات تدريبية معتمدة محلية أو دولية	٧
١٠	%٧٤,٨	٤٠,٨٨	١٨,٧	١٤	١٣,٣	١٠	٦٨	٥١	٠,٧٩	٢,٤٩	يشترط للمتقدم للحصول على الوظيفة بالنادى ان يجيد اللغة الإنجليزية	٨
٢	%٨٨	١١١,٤٤	١,٣	١	٨	٦	٩٠,٧	٦٨	٠,٣٥	٢,٨٩	يشترط للمتقدم للحصول على وظيفة إدارية ان يكون لديه القدرة على التعامل مع الحاسب الألى	٩
٧	%٨١,٢	٧٧,٨٤	١٠,٧	٨	٨	٦	٨١,٣	٦١	٠,٦٥	٢,٧١	يشترط عمر محدد للمتقدمين الى الوظائف المختلفة	١٠
٨	%٧٩,٦	٦٥,٣٦	١٢	٩	١٠,٧	٨	٧٧,٣	٥٨	٠,٦٩	٢,٦٥	يقوم المتقدم الى العمل بملئ استمارة توضح بيناته خبراته عند وصوله الى النادي الصحى وقبل دخوله الى عمل المقابلة الشخصية	١١

$$\gamma_5 = \gamma_5$$

Web : jsbsh.journals.ekb.eg E-mail : chiefeditor@pem.helwan.edu.eg

Web : jsbsh.journals.ekb.eg **E-mail :** chiefeditor@pem.helwan.edu.eg

م	العـــــــــــــــبارة	م	ع	موافق		لا أعرف		غير موافق		كأ	النسبة المئوية	الترتيب
				ك	%	ك	%	ك	%			
٢٦	يقدم المدربون خدمات مجانية للعملاء	٢,٩٢	٠,٣٦	٧١	٩٤,٧	٢	٢,٧	٢	٢,٧	١٢٦,٩٦	%٨٨	١
٢٧	يوضع تأرجت للمدربين العاملين بالنادى	٢,٩٥	٠,٢٨	٧٢	٩٦	٢	٢,٧	١	١,٣	١٣٢,٥٦	%٨٨	١
٢٨	يقوم العاملون بقسم المدربين بعمل مكالمات للعملاء لتحديد موعد الخدمات المجانية	٢,٨١	٠,٥٤	٦٦	٨٨	٤	٥,٣	٥	٦,٧	١٠٠,٨٨	%٨٤	٥
٢٩	يتم عمل محاضرات تعليمية للمدربين العاملين	٢,٨٤	٠,٤٩	٦٧	٨٩,٣	٤	٥,٣	٤	٥,٣	١٠٥,٨٤	%٨٥	٤
٣٠	توفر إدارة النادى الصحى زى خاص للمدربين بالنادى الصحى	٢,٨٤	٠,٤٩	٦٧	٨٩,٣	٤	٥,٣	٤	٥,٣	١٠٥,٨٤	%٨٣	٦
٣١	يرشح المدربون للعملاء برنامج تدريبي مخصص لهم	٢,٧٧	٠,٥٨	٦٤	٨٥,٣	٥	٦,٧	٦	٨	٩١,٢٨	%٨٣	٦
٣٢	يستطيع المدربون تحديد الاهداف الفسيولوجية والنفسية للعملاء لإشترآكهم بالنادى	٢,٨٨	٠,٤٠	٦٨	٩٠,٧	٥	٦,٧	٢	٢,٧	١١١,١١	%٨٦	٣
٣٣	يستطيع المدربون تحديد نقاط الضعف البدنية للمشتريين بالنادى الصحى وتحديد الانحرافات القوامية وعمل إختبارات لقياس كفاءة جهاز القلب الوعائى والقوة العضلية والتعرف على مقبسا المرونة الخاصة بالعملاء	٢,٨٧	٠,٤٥	٦٨	٩٠,٧	٣	٤	٤	٥,٣	١١٠,٩٦	%٨٥	٤
٣٤	يلتزم المدربون بوجود مسافة بينهم وبين العملاء اثناء الوحدة التدريبية	٢,٥٩	٠,٧٦	٦٨	٩٠,٧	٤	٥,٣	٣	٤	١١٠,٩٦	%٨٧	٢
٣٥	يلتزم المدربون بالوقوف مع العميل أثناء مدة الوحدة التدريبية كاملة	٢,٣٧	٠,٨٨	٥٦	٧٤,٧	٧	٩,٣	١٢	١٦	٥٨,١٦	%٧٧	٧

مناقشة النتائج:

المحور المحور الاول (آلية اختيار وانتقاء العاملين)

وبدراسة نتائج جدول (١٣) تبين أن تراوحت النسبة المئوية لإستجابات عينة البحث فقد تراوحت بين (٨٨.٤٪ : ٧٥.٢٪)، حيث جاءت العبارة رقم (٢) وهى " يتم إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين للعمل" فى المرتبة الأولى بنسبة (٨٨.٤٪). بينما جاءت العبارة رقم (٤) وهى " يتم الوضع فى الإعتبار المظهر العام للمتقدم على الوظيفة " بنسبة (٨٨٪). وفى المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (٧) وهى " يشترط لعمل المدرب بالنادى ان يكون حاصل على دورات تدريبية معتمدة محلية أو دولية " بنسبة (٨٧.٦٪).

وفى المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (٣) وهى " يقدم المتقدم إلى العمل مايبثت خبراته السابقة ان وجدت " بنسبة (٨٥.٦٪)، أما المرتبة الخامسة حققتها العبارة رقم (٥) وهى " يقدم العاملون بالمكان ترشيحات من خلالهم للموظفين جدد " بنسبة (٨٤.٨٪)، فى جاءت العبارة رقم (١) وهى " يتم الإعلان والتقديم عن الوظائف المتاحة داخل النادى من خلال قنوات الإتصال الرسمية الخاصة بالنادى الصحى كصفحة الفيس بوك ... الخ " فى المرتبة السادسة بنسبة (٨٤.٤٪).

أما المرتبة السابعة فقد حققتها العبارة رقم (١٠) وهى " يشترط عمر محدد للمتقدمين الى الوظائف المختلفة " بنسبة (٨١.٢٪)، وجاءت العبارة رقم (١١) وهى " يقوم المتقدم الى العمل بملى استمارة توضح بياناته خبراته عند وصوله الى النادى الصحى وقبل دخوله الى عمل المقابلة الشخصية " فى المرتبة الثامنة بنسبة (٧٩.٦٪). بينما جاءت العبارة رقم (٦) وهى " يشترط لعمل المدرب بالنادى أن يكون خريج تربية رياضية " بنسبة (٧٥.٢٪). فى حين جاءت العبارة رقم (٨) وهى " يشترط للمتقدم للحصول على الوظيفة بالنادى ان يجيد اللغة الإنجليزية" فى المرتبة العاشرة والأخيرة بنسبة (٧٤.٨٪).

فى ضوء ما سبق يتبين أن تميزت آلية اختيار وانتقاء العاملين):

- يتم إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين للعمل.
- يتم الوضع فى الإعتبار المظهر العام للمتقدم على الوظيفة.
- يشترط لعمل المدرب بالنادى ان يكون حاصل على دورات تدريبية معتمدة محلية أو دولية.
- يقدم المتقدم إلى العمل مايبثت خبراته السابقة ان وجدت.
- يقدم العاملون بالمكان ترشيحات من خلالهم للموظفين جدد.
- يتم الإعلان والتقديم عن الوظائف المتاحة داخل النادى من خلال قنوات الإتصال الرسمية الخاصة بالنادى الصحى كصفحة الفيس بوك ... الخ.
- يشترط عمر محدد للمتقدمين الى الوظائف المختلفة.

- يقوم المتقدم الى العمل بملى استمارة توضح بياناته خبراته عند وصوله الى النادي الصحى وقبل دخوله الى عمل المقابلة الشخصية.
 - يشترط لعمل المدرب بالنادى أن يكون خريج تربية رياضية.
 - يشترط للمتقدم للحصول على الوظيفة بالنادى ان يجيد اللغة الإنجليزية.
- فيما يلي ربط بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج المحور الأول:
- آيات سعيد المغاوري محمد (٢٠٢٣): أوصت الباحثة بتقديم خدمات متميزة للمستفيدين يندر تواجدها في أي نادي صحي آخر، وهو ما يتوافق مع نتائج المحور الأول التي تشير إلى أهمية إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين للعمل، ومراعاة المظهر العام للمتقدم، وضرورة حصول المدرب على دورات تدريبية معتمدة محلية أو دولية، وتقديم المتقدم ما يثبت خبراته السابقة، وتقديم العاملين ترشحات للموظفين الجدد.
 - حسام الدين حسني السيد (٢٠٢٣): أشارت الدراسة إلى أن الهيكل التنظيمي الرسمي للأندية الصحية يطابق الواقع، وأن نظم ولوائح العمل بالأندية الصحية تتصف بالمرونة والتطور، وهو ما يتوافق مع نتائج المحور الأول التي تؤكد على أهمية وجود قنوات اتصال رسمية للإعلان عن الوظائف المتاحة داخل النادي الصحي، وضرورة ملء استمارة توضح بيانات وخبرات المتقدم للعمل.
 - مصطفى كامل محمد إبراهيم (٢٠١٣): حددت الدراسة نواقص في نموذج مقترح لنادي صحي في الأندية الرياضية الأهلية في مصر، بما في ذلك قصور في أحواض السباحة، والأدوات والأجهزة المكونة للعلاج الطبيعي والساونا والعلاج المائي والتدليك، ووحدة العلاج الحركي والتأهيل الرياضي، والأدوات والأجهزة المستخدمة في القياسات الأنثروبومترية والفسولوجية، والبرنامج التدريبي، وشروط القائمين على الأندية الصحية، والأساليب المتبعة لتقييم الأندية الصحية في مصر. وهذه النتائج تتوافق مع نتائج المحور الأول التي تشير إلى ضرورة وجود شروط محددة للمتقدمين للوظائف المختلفة، مثل اشتراط عمر محدد، وضرورة إجادة اللغة الإنجليزية.

المحور الثاني (آلية تشغيل وتوظيف العاملين)

من حيث التنسيق ومكتب الاستقبال:

بدراسة نتائج جدول (١٤) تبين أن فى المرتبة الأولى جاءت العبارة رقم (١) وهى " يتعاقد النادي مع فرد أو شركة للتسويق الإلكتروني للنادى الصحى" بنسبة (٨٨٪). وفى المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (١٠) وهى " يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بإمضاء العقود مع العميل واستلام النقدية وتحرير الإيصالات" بنسبة (٨٧٪). وفى المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (٦) وهى " يوجد قنوات اتصال رسمية خاصة بالنادى الصحى على مواقع التواصل الإجتماعى" والعبارة رقم (٧) وهى " يتم تسجيل بيانات العملاء اللذين يأتون الى النادي الصحى للإستفسار عن خدماته"، والعبارة رقم (١٣) وهى "

يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بطباعة وتسجيل أذونات الصرف وأذونات تبديل مواعيد العمل وأذونات الاجازات الخاصة بجميع العاملين بالنادى الصحى " بنسبة (٨٦٪).

وفى المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (٥) وهى " توفر إدارة النادى الصحى زي خاص للعاملين بالاستقبال" والعبارة رقم (٨) وهى " توفر إدارة النادى الصحى زي خاص للعاملين بالاستقبال"، والعبارة رقم (٩) وهى " يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بمراجعة بيانات العميل من خلال قاعدة البيانات الخاصة بالنادى الصحى"، العبارة رقم (١٢) وهى " يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بتجميد اشترك الأعضاء فى حالة رغبتهم بذلك" بنسبة (٨٤٪).

وفى المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (٢) وهى " يعتمد النادى على وسائل التواصل الإجتماعى للحصول على البيانات" والعبارة رقم (١١) وهى " يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بتسجيل وقت دخول وخروج الأعضاء من النادى" بنسبة (٨١٪). فى حين جاءت العبارة رقم (٣) وهى " يقوم النادى بتوزيع أوراق الدعاية على المارة المحيطين بمكان النادى الصحى " فى المرتبة السادسة بنسبة (٧٩٪).

من حيث إدارة المبيعات:

بتحليل نتائج جدول (١٤) تبين أن حققت العبارة رقم (١٤) وهى " يقوم العاملون بقسم المبيعات بعمل مكالمات يومية للعملاء" المرتبة الأولى بنسبة (٨٨٪)، وفى المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (١٦) وهى " يكون الهدف من قيام العاملين بالمبيعات بالمكالمات واضح"، والعبارة رقم (١٨) وهى " تكون مدة المكالمة لا تتجاوز ال ٣ دقائق فى الأغلب"، والعبارة رقم (١٩) وهى " يحدد تارجت للعاملين بقسم المبيعات شهرى و ربع سنوى"، والعبارة رقم (٢٥) وهى " يوفر النادى الصحى هاتف محمول للعاملين بإدارة المبيعات وخطوط اتصال لهم" بنسبة (٨٦٪).

وفى المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (١٥) وهى " تكون نص المكالمة مع الأعضاء محدد من قبل الإدارة"، والعبارة رقم (١٧) وهى " يستطيع فريق المبيعات تحديد رغبات العميل من خلال المكالمة" بنسبة (٨٤٪). فى حين جاءت العبارة رقم (٢٣) وهى " لديه القدرة على التعرف وتحديد الميزانية المحددة من قبل العميل للاشتراك بالنادى الصحى" فى المرتبة الرابعة بنسبة (٨١٪). بينما حققت العبارة رقم (٢٢) وهى " لدى العاملين بإدارة المبيعات القدرة على تصنيف العميل إذا كان مهتم بالاشتراك بالنادى الصحى من عدمه" المرتبة الخامسة بنسبة (٨٠٪). أما المرتبة السادسة فقد حققتها العبارة رقم (٢٤) وهى " لديه القدرة على التعرف على أسباب عدم رغبة العميل فى الاشتراك بالنادى الصحى" بنسبة (٧٨٪).

من حيث إدارة التدريب:

بدراسة نتائج جدول (١٤) تبين أن المرتبة الأولى فقد حققتها العبارة رقم (٢٦) وهى " يقدم

المدربون خدمات مجانية للعملاء" والعبارة رقم (٢٧) وهى " يوضع تأرجت للمدربين العاملين بالنادى" بنسبة (٨٨٪). أما المرتبة الثانية فقد حققتها العبارة رقم (٣٤) وهى " يلتزم المدربون بوجود مسافة بينهم وبين العملاء اثناء الوحدة التدريبية" بنسبة (٨٧٪). وفى المرتبة الثالثة فقد حققتها العبارة رقم (٣٢) وهى " يستطيع المدربون تحديد الاهداف الفسيولوجية والنفسية للعملاء لإشراكهم بالنادى" (٨٦٪). أما المرتبة الرابعة فقد حققتها العبارة رقم (٢٩) وهى " يتم عمل محاضرات تعليمية للمدربين العاملين" والعبارة رقم (٣٣) وهى " يستطيع المدربون تحديد نقاط الضعف البدنية للمشاركين بالنادى الصحى وتحديد الانحرافات القوامية وعمل إختبارات لقياس كفاءة جهاز القلب الوعائى والقوة العضلية والتعرف على مقياس المرونة الخاصة بالعملاء " بنسبة (٨٤٪).

أما المرتبة الخامسة فقد حققتها العبارة (٢٨) وهى" يقوم العاملون بقسم المدربون بعمل مكالمات للعملاء لتحديد موعد الخدمات المجانية" بنسبة (٨٤٪)، وفى المرتبة السادسة فقد حققتها العبارة رقم (٣٠) وهى " توفر إدارة النادى الصحى زى خاص للمدربين بالنادى الصحى"، والعبارة رقم (٣١) وهى " يرشح المدربون للعملاء برنامج تدريبي مخصص لهم" بنسبة (٨٣٪). بينما حققت العبارة رقم (٣٥) وهى " يلتزم المدربون بالوقوف مع العميل أثناء مدة الوحدة التدريبية كاملة" المرتبة السابعة " بنسبة (٧٧٪).

فى ضوء ما سبق يتبين أن من حيث التنسيق ومكتب الاستقبال تميزت الأندية الصحية بالأتى:

- يتعاقد النادى مع فرد أو شركة للتسويق الإلكتروني للنادى الصحى.
- يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بإمضاء العقود مع العميل واستلام النقدية وتحرير الإيصالات.
- يوجد قنوات اتصال رسمية خاصة بالنادى الصحى على مواقع التواصل الإجتماعى.
- يتم تسجيل بيانات العملاء اللذين يأتون الى النادى الصحى للإستفسار عن خدماته.
- يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بطباعة وتسجيل أذونات الصرف وأذونات تبديل مواعيد العمل وأذونات الاجازات الخاصة بجميع العاملين بالنادى الصحى.
- توفر إدارة النادى الصحى زى خاص للعاملين بالاستقبال.
- توفر إدارة النادى الصحى زى خاص للعاملين بالاستقبال.
- يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بمراجعة بيانات العميل من خلال قاعدة البيانات الخاصة بالنادى الصحى.
- يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بتجميد اشترك الأعضاء فى حالة رغبتهم بذلك.
- يعتمد النادى على وسائل التواصل الإجتماعى للحصول على البيانات.
- يقوم العاملون بمكتب الاستقبال بتسجيل وقت دخول وخروج الأعضاء من النادى.
- يقوم النادى بتوزيع أوراق الدعاية على المارة المحيطين بمكان النادى الصحى.

في ضوء ما سبق يتبين أن من حيث إدارة المبيعات تميزت الأندية الصحية بالآتي:

- يقوم العاملون بقسم المبيعات بعمل مكالمات يومية للعملاء.
- يكون الهدف من قيام العاملين بالمبيعات بالمكالمات واضح.
- تكون مدة المكالمات لا تتجاوز ال ٣ دقائق في الأغلب.
- يحدد تارجت للعاملين بقسم المبيعات شهرى و ربع سنوى.
- يوفر النادى الصحى هاتف محمول للعاملين بإدارة المبيعات وخطوط اتصال لهم.
- تكون نص المكالمات مع الأعضاء محدد من قبل الإدارة.
- يستطيع فريق المبيعات تحديد رغبات العميل من خلال المكالمات.
- لديه القدرة على التعرف وتحديد الميزانية المحددة من قبل العميل للاشتراك بالنادى الصحى.
- لدى العاملين بإدارة المبيعات القدرة على تصنيف العميل إذا كان مهتم بالاشتراك بالنادى الصحى من عدمه.
- لديه القدرة على التعرف على أسباب عدم رغبة العميل فى الاشتراك بالنادى الصحى.

في ضوء ما سبق يتبين أن من حيث إدارة التدريب تميزت الأندية الصحية بالآتي:

- المدربون خدمات مجانية للعملاء.
- وضع تأرجت للمدربين العاملين بالنادى.
- المدربون بوجود مسافة بينهم وبين العملاء أثناء الوحدة التدريبية.
- يستطيع المدربون تحديد الاهداف الفسيولوجية والنفسية للعملاء لإشراكهم بالنادى.
- يتم عمل محاضرات تعليمية للمدربين العاملين.
- يستطيع المدربون تحديد نقاط الضعف البدنية للمشاركين بالنادى الصحى وتحديد الانحرافات القوامية وعمل إختبارات لقياس كفاءة جهاز القلب الوعائى والقوة العضلية والتعرف على مقياس المرونة الخاصة بالعملاء.
- يقوم العاملون بقسم المدربين بعمل مكالمات للعملاء لتحديد موعد الخدمات المجانية.
- توفر إدارة النادى الصحى زى خاص للمدربين بالنادى الصحى.
- يرشح المدربون للعملاء برنامج تدريبي مخصص لهم.
- يلتزم المدربون بالوقوف مع العميل أثناء مدة الوحدة التدريبية كاملة.

فيما يلي ربط بين نتائج الدراسات السابقة ونتائج المحور الثاني:

– آيات سعيد المغاوري محمد (٢٠٢٣): أوصت الباحثة بتقديم خدمات متميزة للمستفيدين يندر تواجدها في أي نادي صحي آخر، وهو ما يتوافق مع نتائج المحور الثاني التي تشير إلى أهمية تقديم المدربين خدمات مجانية للعملاء، ووضع تأرجت للمدربين العاملين بالنادى، والقدرة على تحديد

الأهداف الفسيولوجية والنفسية للعملاء، وعمل محاضرات تعليمية للمدربين العاملين.

- حسام الدين حسني السيد (٢٠٢٣): أشارت الدراسة إلى أن الهيكل التنظيمي الرسمي للأندية الصحية يطابق الواقع، وأن نظم ولوائح العمل بالأندية الصحية تتصف بالمرونة والتطور، وهو ما يتوافق مع نتائج المحور الثاني التي تؤكد على أهمية وجود قنوات اتصال رسمية خاصة بالنادي الصحي على مواقع التواصل الاجتماعي، وتسجيل بيانات العملاء الذين يأتون إلى النادي الصحي للاستفسار عن خدماته، وطباعة وتسجيل أدونات الصرف وأدونات تبديل مواعيد العمل وأدونات الإجازات الخاصة بجميع العاملين بالنادي الصحي.

- مصطفى كامل محمد إبراهيم (٢٠١٣): حددت الدراسة نواقص في نموذج مقترح لنادي صحي في الأندية الرياضية الأهلية في مصر، بما في ذلك قصور في أحواض السباحة، والأدوات والأجهزة المكونة للعلاج الطبيعي والساونا والعلاج المائي والتدليك، ووحدة العلاج الحركي والتأهيل الرياضي، والأدوات والأجهزة المستخدمة في القياسات الأنثروبومترية والفسيولوجية، والبرنامج التدريبي، وشروط القائمين على الأندية الصحية، والأساليب المتبعة لتقييم الأندية الصحية في مصر. وهذه النتائج تتوافق مع نتائج المحور الثاني التي تشير إلى ضرورة توفير إدارة النادي الصحي زي خاص للعاملين بالاستقبال، وتوفير زي خاص للمدربين بالنادي الصحي، والقدرة على تحديد نقاط الضعف البدنية للمشاركين بالنادي الصحي، وتحديد الانحرافات القوامية، وعمل اختبارات لقياس كفاءة جهاز القلب الوعائي والقوة العضلية، والتعرف على مقاييس المرونة الخاصة بالعملاء.

- تيري ودينس (٢٠١٤): حددت الدراسة ثمانية متغيرات يستخدمها المديرون لجذب العملاء والمحافظة عليهم، بما في ذلك المتغيرات المرتبطة بالجوانب الإدارية ومستوى الخدمة الإدارية المقدمة، والمتغيرات المرتبطة بالجوانب الاجتماعية، والمتغيرات المرتبطة بالجوانب الترفيهية المتعددة مثل حداثة الأجهزة وتنوعها وتنوع الأنشطة الممارسة داخل النادي الصحي. وهذه النتائج تتوافق مع نتائج المحور الثاني التي تشير إلى أهمية قيام العاملين بقسم المبيعات بعمل مكالمات يومية للعملاء، ووضوح الهدف من قيام العاملين بالمبيعات بالمكالمات، وتحديد مدة المكالمات بثلاث دقائق في الأغلب، وتحديد تارجت للعاملين بقسم المبيعات شهري وربع سنوي، وتوفير النادي الصحي هاتف محمول للعاملين بإدارة المبيعات وخطوط اتصال لهم.

الاستنتاجات : استناداً إلى مناقشه نتائج البحث ، يمكن تلخيص الاستنتاجات الرئيسية على النحو التالي:

- آلية اختيار وانتقاء العاملين:

أهم الاستنتاجات من المحور الأول (آلية اختيار وانتقاء العاملين):

- إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين للعمل.

- مراعاة المظهر العام للمتقدم على الوظيفة.
- اشتراط حصول المدرب على دورات تدريبية معتمدة محلية أو دولية.
- تقديم المتقدم ما يثبت خبراته السابقة.
- تقديم العاملين ترشيحات للموظفين الجدد.
- الإعلان عن الوظائف المتاحة داخل النادي من خلال قنوات الاتصال الرسمية الخاصة بالنادي الصحي.

- اشتراط عمر محدد للمتقدمين إلى الوظائف المختلفة.
- قيام المتقدم إلى العمل بملء استمارة توضح بياناته وخبراته.
- اشتراط أن يكون المدرب خريج تربية رياضية.
- اشتراط إجادة اللغة الإنجليزية للمتقدم للحصول على الوظيفة بالنادي.
- أهم الاستنتاجات من المحور الثاني (آلية تشغيل وتوظيف العاملين):**
- التعاقد مع فرد أو شركة للتسويق الإلكتروني للنادي الصحي.
- قيام العاملين بمكتب الاستقبال بإمضاء العقود مع العميل واستلام النقدية وتحرير الإيصالات.
- وجود قنوات اتصال رسمية خاصة بالنادي الصحي على مواقع التواصل الاجتماعي.
- تسجيل بيانات العملاء الذين يأتون إلى النادي الصحي للاستفسار عن خدماته.
- قيام العاملين بمكتب الاستقبال بطباعة وتسجيل أذونات الصرف وأذونات تبديل مواعيد العمل وأذونات الإجازات الخاصة بجميع العاملين بالنادي الصحي.
- توفير إدارة النادي الصحي زي خاص للعاملين بالاستقبال.
- اعتماد النادي على وسائل التواصل الاجتماعي للحصول على البيانات.
- قيام العاملين بمكتب الاستقبال بتسجيل وقت دخول وخروج الأعضاء من النادي.
- قيام العاملين بقسم المبيعات بعمل مكالمات يومية للعملاء.
- وضوح الهدف من قيام العاملين بالمبيعات بالمكالمات.
- تحديد مدة المكالمات بثلاث دقائق في الأغلب.
- تحديد تارجت للعاملين بقسم المبيعات شهري وربع سنوي.
- توفير النادي الصحي هاتف محمول للعاملين بإدارة المبيعات وخطوط اتصال لهم.
- قيام المدربين بتقديم خدمات مجانية للعملاء.
- وضع تأرجت للمدربين العاملين بالنادي.
- التزام المدربين بوجود مسافة بينهم وبين العملاء أثناء الوحدة التدريبية.
- قدرة المدربين على تحديد الأهداف الفسيولوجية والنفسية للعملاء.

- عمل محاضرات تعليمية للمدربين العاملين.
 - قدرة المدربين على تحديد نقاط الضعف البدنية للمشاركين بالنادي الصحي وتحديد الانحرافات القوامية وعمل اختبارات لقياس كفاءة جهاز القلب الوعائي والقوة العضلية والتعرف على مقاييس المرونة الخاصة بالعملاء.
 - قيام العاملين بقسم المدربين بعمل مكالمات للعملاء لتحديد موعد الخدمات المجانية.
 - توفير إدارة النادي الصحي زي خاص للمدربين بالنادي الصحي.
 - ترشيح المدربين للعملاء برنامج تدريبي مخصص لهم.
- التوصيات : فى ضوء الاستنتاجات التى تم التوصل إليها من خلال هذا البحث، يوصى الباحث بالآتى:**

- أن يراعى فى تصميم الأندية الصحية أن تكون المدخل جاذبة تيعكس الانطباع الأول المناسب لدى الأعضاء.
- أن يراعى فى تصميم الأندية الصحية وجود مكان مخصص للعاملين فى النادي الصحي للحصول فيه على وقت الراحة الخاص بهم.
- أن يراعى عند اختيار المتقدمين للوظائف بالأندية الصحية التأكد من إجادتهم للغة الإنجليزية.
- نشر اللائحة الإدارية وآلية التشغيل المقترحة بالأندية الصحية على مستوى الجمهورية.
- إجراء دراسة مسحية لتقييم الأندية الصحية على مستوى الجمهورية.

قائمة المراجع العربية والاجنبية

١. ابراهيم محمود عبد المقصود، حسن أحمد الشافعي (٢٠٠٣): "الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية وتطبيقاتها"، ط١، دار الوفاء، القاهرة.
٢. آيات سعيد المغاوري محمد (٢٠٢٣) واقع جودة الخدمة ببعض الأندية الصحية
٣. حسام الدين حسني السيد (٢٠٢٣) تقويم العمل الإداري لبعض الأندية الصحية بمحافظة الشرقية،
٤. حسين أحمد حشمت، محمد صلاح الدين (٢٠٠١): "الأسس الفسيولوجية لإصابات الملاعب والعلاج الطبيعي"، ط٢، دار الفكر العربي، القاهرة.
٥. عصام بدوي (٢٠٠٠): "موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضة"، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة
٦. كمال درويش، محمد محمد الحماحمي، سهير المهندس (٢٠٠٩): "الأسس العلمية للإدارة الرياضية"، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
٧. محمد حسن علاوي (١٩٩٨): "سيكلوجية القيادة الرياضية"، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
٨. مدحت قاسم وأحمد عبد الفتاح (٢٠٠٤): "الأندية الصحية"، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
٩. مصطفى كامل محمد إبراهيم (٢٠١٣) نموذج مقترح لنادي صحي بالأندية الأهلية في جمهورية مصر العربية
10. Daniel Frey Mar 5, 2008 7:19am (2008): *How to implement a progressive discipline system, American Spa*. Available at: <https://www.americanspa.com/step-by-step/how-to-implement-a-progressive-discipline-system> (Accessed: 31 March 2024).
11. Harris,-J (1983): Interpreting youth baseball, players understandings of attention, winning and playing the game, 4 Dec. 1983. Journal-article, p33-34.
12. Steve Main (2006): Total Health Club Management, the Changing Point, N.Y.
13. Terry&Denise (2014) "Multivariate exploratory study for research and review of regulatory obligations in health sports clubs"

ملخص البحث

نموذج مقترح لإدارة الأندية الصحية

أ.د/ أحمد السيد محمود متولى

أ.م.د/ محمد على عبد المنعم حسن البنا

الباحث/ محمد ذكى عبد الجليل

يهدف البحث إلى وضع نموذج مقترح لإدارة الأندية الصحية وذلك من خلال التعرف على :
آلية إختيار وتشغيل العاملين بها.

التنظيم الإدارى لإدارة وتشغيل الأندية الصحية.

نظراً لطبيعة البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، لكونه يتناسب مع
أهداف البحث.

أشتمل المجتمع الأصلي للبحث على جميع العاملين بالجهاز الإدارى والفنى بالأندية الرياضية
بمحافظة القاهرة والجيزة.

تمثلت عينة البحث فى عينة تم اختيارها بطريقة عمدة قوامها (١٠٥) فرداً من العاملين
بالجهاز الإدارى والفنى بالأندية الرياضية بمحافظة القاهرة والجيزة. حيث تضمنت العينة عدد (٣٠)
فرداً كعينة استطلاعية، وعدد (٧٥) فرداً كعينة أساسية

وكانت اهم النتائج

الأندية الصحية تمتاز بتنظيم وإدارة فعالة، حيث تتميز بوجود قسم تسويق إلكتروني فعال،
وقسم استقبال محترف لإدارة العمليات اليومية، وتسجيل بيانات العملاء، وتجميد الاشتراكات. كما أن
إدارة المبيعات لديها أهداف واضحة، وتوفر اتصالاً مباشراً مع العملاء، وتصنف رغباتهم
وميزانياتهم. أما إدارة التدريب فتقدم خدمات مجانية، وتوفر مدربين مؤهلين لتحديد أهداف العملاء
وتقييم نقاط ضعفهم البدنية. وتعتمد الأندية على آلية توظيف وتدريب فعالة، مع توفير زي موحد
للعاملين، مما يعزز هوية النادي ويوفر تجربة مميزة للعملاء.

Abstract**A proposed model for managing health clubs****Prof. Ahmed El-Sayed Mahmoud Metwally****Professor Dr. Mohamed Ali Abdel Moneim Hassan El-Banna****Researcher. Mohamed Zaki Zaki Abdel Jalil**

The research aims to develop a proposed model for the management of health clubs by identifying:

The mechanism of selection and employment of its employees.

Administrative organization for the management and operation of health clubs.

Due to the nature of the research, the researcher used the descriptive approach in the survey method, as it is commensurate with the objectives of the research.

The original community included the search for all employees of the administrative and technical apparatus in sports clubs in Cairo and Giza governorates.

The research sample was represented in a sample selected in a mayor manner consisting of (105) members of the administrative and technical staff in sports clubs in Cairo and Giza governorates. Where the sample included (30) individuals as an exploratory sample, and (75) individuals as a basic sample

The most important results were

Health clubs are characterized by effective organization and management, as they are characterized by the presence of an effective e-marketing department, and a professional reception department to manage daily operations, record customer data, and freeze subscriptions. Sales management also has clear objectives, provides direct contact with customers, and categorizes their desires and budgets. The Training Department provides free services and provides qualified trainers to identify clients' goals and assess their physical weaknesses. The clubs rely on an effective recruitment and training mechanism, with uniforms for staff, which enhances the club's identity and provides a distinctive customer experience.