



جامعة البحرين
كلية التربية
قسم التربية الرياضية

دراسة تقويمية لمعايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين

رسالة ماجستير

إعداد :

عبدالرحمن صادق عبدالرحمن عسكر

إشراف :

د. محمود إبراهيم شبر
أستاذ التدريب المساعد
رئيس قسم التربية الرياضية
جامعة البحرين

أ.د. عادل محمد النشار
أستاذ الإدارة الرياضية
قسم التربية الرياضية
جامعة البحرين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة الرياضية
بكلية التربية - قسم التربية الرياضية - جامعة البحرين

١٤٢٥ هـ - ٢٠٠٤ م

جامعة البحرين
كلية التربية
قسم التربية الرياضية

دراسة تقويمية لمعايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين

رسالة ماجستير

إعداد

عبدالرحمن صادق عبدالرحمن عسكر

إشراف

د. محمود إبراهيم شبر
أستاذ التدريب المساعد
رئيس قسم التربية الرياضية
جامعة البحرين

أ.د. عادل محمد النشار
أستاذ الإدارة الرياضية
قسم التربية الرياضية
جامعة البحرين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة الرياضية
بكلية التربية قسم التربية الرياضية - جامعة البحرين

1425هـ - 2004 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
نَرْفَعُ دَرَجَتِكَ مِّنْ نَّشَأُكَ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ

صدق الله العلي العظيم
سورة يوسف آية رقم ﴿67﴾

الإهداء

إلى والدي ووالدتي وزوجتي وأبنائي

إلى سعادة رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة

إلى كل من ساعدني وأعانني على إتمام هذا الجهد المتواضع

أهدي ثمرة جهدي

الباحث

شكر وتقدير

أسجد لله خاشعاً لما أفاض علي من نعمائه، بما أمدني من قوة وعزم وجهد وصبر ومثابرة على إتمام هذا البحث، حامداً إياه حمداً يتضاءل لجلال عظمتة. كما أعبر عن عظيم شكري وتقديري لأستاذي الفاضلين: الدكتور / عادل محمد النشار، والدكتور / محمود إبراهيم شبر، لتفضلهما بالإشراف على البحث، وعلى ما أمداني به من توجيهات علمية ونصائح تربوية وجهد وفير في إخراج البحث في صورته اللائقة، راجياً لهما دوام الصحة والعافية.

كما أتقدم بالشكر إلى: الأستاذ الدكتور/ عبداللطيف بخاري الأستاذ بجامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية، والأستاذة الدكتورة/ هدى حسن الخاجة عميدة شؤون الطلبة بجامعة البحرين، لتفضلهما بمناقشة هذه الرسالة، كما أتقدم بعظيم الشكر والتقدير إلى / صاحب السعادة الشيخ فواز بن محمد بن خليفة آل خليفة رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة لابتعائه لي لنيل هذه الدرجة العلمية، ولما قدمه من عون وتوجيهات ومساعدة أعاننتني كثيراً على إنهاء البحث وإخراجه بالصورة اللائقة.

وأخيراً خالص شكري وتقديري لكل من ساهم وقدم لي العون أثناء قيامي بإجراء هذا البحث، وليكن آخر دعواي " أن الحمد لله رب العالمين " .

والله ولي التوفيق

الباحث

ملخص البحث:

دراسة تقويمية لمعايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين

إعداد: عبدالرحمن صادق عسكر

إشراف

د. محمود إبراهيم شبر
أستاذ التدريب المساعد

أ.د. عادل محمد النشار
أستاذ الإدارة الرياضية

يهدف البحث إلى التعرف إلى معايير اختيار القادة الإداريين في الاتحادات الرياضية بمملكة البحرين. وقد حاول البحث الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. هل المعايير المتبعة حالياً لاختيار القادة الإداريين في الاتحادات الرياضية بمملكة

البحرين تتناسب مع متطلباتهم الوظيفية؟

2. ما هي المعايير التي يجب اتباعها عند اختيار القادة الإداريين في الاتحادات

الرياضية من وجهة نظر عينات البحث الثلاث؟

3. هل توجد اختلافات بين عينات البحث الثلاث من: الاتحادات الرياضية، والأندية

الرياضية، والصحافة الرياضية، بالنسبة إلى معايير اختيار القادة الإداريين في

الاتحادات الرياضية؟

وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (90) فرداً يمثلون نسبة 13.5% من

مجتمع البحث.

وقد تم تصميم استبانة لمعايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة

البحرين اشتملت على (73) عبارة و (4) محاور رئيسية هي:

- التأهيل العلمي (6) عبارات.

- الخبرات الرياضية السابقة (5) عبارات.

- السمات الشخصية (35) عبارة.

- القدرات الإدارية (27) عبارة.

وقد تمت معالجة البيانات الخاصة بالبحث باستخدام الباحث الحاسب الآلي في

تحليل تلك البيانات على برنامج Pro-star.

وأُسفر تحليل بيانات البحث عن نتائج عديدة أبرزها ما يلي:

1. اتفقت عينات البحث الثلاث: الاتحادات الرياضية، والأندية الرياضية،

والصحافة الرياضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في

محور التأهيل العلمي.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عینتي البحث من الاتحادات

الرياضية، والأندية الرياضية في محور الخبرات الرياضية لصالح الأندية

الرياضية.

3. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين عینتي البحث من الاتحادات

الرياضية، والأندية الرياضية في محور السمات الشخصية لصالح الأندية

الرياضية.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأندية الرياضية والصحافة

الرياضية لصالح الأندية الرياضية في محور القدرات الإدارية.

5. اتفقت آراء عينات البحث الثلاثة على أن السمات الشخصية هي المعيار الأول لاختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية، يليه معيار المهارات والقدرات الإدارية في الترتيب الثاني. أما بالنسبة إلى عينة الاتحادات الرياضية فقد حصل محور التأهيل العلمي على الترتيب الثالث، يليه الخبرات الرياضية السابقة في الترتيب الرابع، وبالنسبة إلى عينتي الأندية الرياضية والصحافة الرياضية، فقد حصل محور الخبرات الرياضية السابقة على الترتيب الثالث، ومحور التأهيل العلمي على الترتيب الرابع.

Abstract

AN EVALUATION STUDY TO THE CRITERIA OF CHOOSING THE ADMINISTRATIVE LEADERS TO THE SPORTS FEDERATION IN KINGDOM OF BAHRAIN.

Prepared by: Abdulrahman Sadiq Askar

Supervised by:

Adel Mohammad Elnashar, ph.D.
Professor of Sports Management.

Mahmoud Ebrahim Shubar, ph.D.
Assistant Professor of Training

The research aimed at recognizing the criteria of choosing the leaders of administration to the sports Federations in the Kingdom of Bahrain.

The reach tries to answer the following questions:

1. The current criteria of choosing the leaders of the sports Federations suitable with their job demands?
2. What are the criteria that should be followed when choosing the leaders of the administration to the sports Federations from the 3-research samples point of view?
3. Are there any differences between the three research samples from the sports unions, the sports clubs and sports newspapers, concerning the criteria of choosing the administration leaders in the sports Federations?

The researcher has chosen a random sample of 90 person's represents 13, 5% of the research community.

A questionnaire has been designed to the criteria of choosing the leaders of administration to the sports unions in the Kingdom of Bahrain, includes 73 and 4 axes

The education preparation 6 phrases

- The sports previous experiences 5 phrases or (sentences).
- The personal features 35 sentences.
- The administrative abilities 27 phrases.

The data of the research has been dealt with using the computer in analyzing these information on the pro-star programmed.

The research data analysis leads to various results, the most important of them are:

- i. The three research samples; the sports federations, the sports data and the sports newspapers, have agreed that there are not differences of statistic significance in the axe of educational preparation.
- ii. There are differences of statistic significances between two of the samples in the sports federations and the sports clubs in the axe of the sports experiences.
- iii. There are statistical differences between two of the research samples in the sports federations and the sports clubs in the axe of the personal features for the benefit of the sports clubs.
- iv. There are statistical differences between the sports clubs and the sports newspapers for the benefit of the sports clubs in the axe of the administrative abilities.
- v. The three research samples have agreed that the personnel features are the first criteria in choosing the administrative leaders in the sports federations, followed by the administrative abilities and skills in the second place, where as in the sample of the sports unions, the educational preparation comes in the third place followed by the previous sports experiences in the fourth place. Concerning the two samples of the sports clubs and sports newspapers. The axe of the previous sports experiences comes in the third place and the educational preparation comes in the fourth place.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء
ب	شكر وتقدير
ت	ملخص البحث باللغة العربية
ح	ملخص البحث باللغة الإنجليزية.....
د	قائمة المحتويات
ر	قائمة الجداول
ز	قائمة الملاحق

الفصل الأول

مقدمة البحث

2	المقدمة و مشكلة البحث
5	أهمية البحث
6	أهداف البحث
6	تساؤلات البحث
7	مصطلحات البحث.....

الفصل الثاني

القراءات النظرية والدراسات السابقة

9	أولاً: القراءات النظرية
9	- مفهوم الإدارة
11	- عناصر العملية الإدارية
15	- مفهوم الإدارة في المجال الرياضي
16	- القيادة
17	- الآراء الفكرية حول مفهوم القيادة
20	- أنماط القيادة

22	- القيادة الإدارية في المجال الرياضي.....
24	- ماهية التقويم وأهميته
29	- أهداف وأغراض التقويم
32	- الأسس التي يجب توافرها في التقويم
35	ثانيا: الدراسات السابقة
	- عرض الدراسات
40	- التعليق على الدراسات.....

الفصل الثالث خطة وإجراءات البحث

43	- منهج البحث.....
43	- مجتمع وعينة البحث
44	- أداة البحث
48	- المعاملات العلمية للاستبيان
52	- تطبيق البحث
52	- الأسلوب الإحصائي المستخدم

الفصل الرابع عرض نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

54	أولاً: عرض نتائج البحث.....
62	ثانياً: تفسير ومناقشة النتائج

الفصل الخامس الاستنتاجات والتوصيات

74	- الاستنتاجات
75	- التوصيات.....
	قائمة المراجع
77	أ- المراجع العربية
81	ب- المراجع الإنجليزية

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان العرض	الصفحة
1	توصيف البحث	45
2	عدد العبارات النهائية المقترحة لتطبيق المقياس بعد استطلاع رأي الخبراء	48
3	دلالة الفروق بين الربيع الأدنى والربيع الأعلى لمحاور الاستبانة	50
4	معاملات الارتباط بين تطبيق الأول والثاني للاستبانة	51
5	معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للاستبانة	52
6	الوصف الإحصائي لمحاور الاستبانة	55
7	تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث في محور التأهيل العلمي	56
8	تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث في محور الخبرات الرياضية	57
9	دلالة الفروق بين عينات البحث الثلاثة في الخبرات الرياضية	57
10	تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث الثلاثة	58
11	دلالة الفروق بين عينات البحث الثلاثة في السمات الشخصية	59
12	تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث الثلاثة في القدرات الإدارية	59
13	دلالة الفروق بين عينات البحث الثلاثة في القدرات الإدارية	60
14	تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث الثلاثة في المجموع الكلي العام للمقياس	61
15	دلالة الفروق بين عينات البحث الثلاثة في المجموع العام	61
16	المتوسطات الحسابية لمحاور الاستبانة وترتيبها بالنسبة إلى عينات البحث الثلاثة	62

قائمة الملاحق

الصفحة	الموضوع	رقم الملحق
87	أسماء المحكمين	ملحق (1)
89	استمارة استطلاع رأي الخبراء في المحاور الأساسية	ملحق (2)
100	الصورة النهائية للاستبيان	ملحق (3)
106	اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للاتحادات الرياضية بمملكة البحرين	ملحق (4)
127	قوائم بأسماء الاتحادات الرياضية بمملكة البحرين	ملحق (5)
130	قوائم بأسماء الأندية الرياضية بمملكة البحرين	ملحق (6)
137	قوائم بأسماء الصحافة الرياضية بمملكة البحرين	ملحق (7)
140	المراسلات	ملحق (8)
145	معايير الترشيح بدول مجلس التعاون وجمهورية مصر العربية	ملحق (9)

الفصل الأول

المقدمة و مشكلة البحث:

حظيت الرياضة في مملكة البحرين بالدعم الكامل والاهتمام من قبل القيادة الحكيمة في المملكة، حيث شهدت الرياضة في البحرين طفرة غير مسبوقة في المنافسات الدولية والإقليمية والعربية والخليجية، إذ تمكن أبناء البحرين الرياضيون من إثبات هذا التطور الرياضي الملحوظ والذي تم تأسيسه بفضل الاهتمام الكبير من قبل القيادة العليا بالمملكة. وأثبتت الإحصائيات التي أجرتها المؤسسة العامة للشباب والرياضة في عامي 2000 - 2001 أن عدد الإنجازات قد ارتفعت بنسبة تفوق 100% وهذه دلائل ثابتة وموثقة للتطور (الإنجازات الرياضية البحرينية، 2001).

أما على الصعيد الإداري فقد تبوأ كثير من الإداريين البحرينيين مناصب في اتحادات دولية وقارية وإقليمية، وأصبح وجودهم مؤشرا إلى ثقة المجتمعات الدولية في الكوادر البحرينية الإدارية. ولعل انخراط بعض الكوادر الإدارية في مواقع قيادية على مستوى الأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في شئون الرياضة عامل أكد أن اهتمام القيادة الحكيمة بالقطاع الرياضي شمل الجانب الفني والإداري معا.

وقد لاحظ الباحث مؤخرا سعي المؤسسة العامة للشباب والرياضة في المملكة نحو تطبيق استراتيجيات وروى جديدة لتفعيل العمل الإداري داخل العمل الأهلي بين الاتحادات والأندية الرياضية للنهوض بمنظومة الرياضة لتحتل مكانتها المرموقة على المستوى الإقليمي والعربي والدولي. ومن هذا المنطلق رأى الباحث خلال خبرته التي تجاوزت 15 عاما في العمل الحكومي والأهلي الرياضي مدى حاجة الاتحادات الرياضية إلى تفعيل دورها، الذي يعتبره

الباحث المحك الرئيسي في وصول المملكة إلى الانتصارات الرياضية إذا تم وضع لوائح وشروط موضوعية لاختيار القادة الإداريين بمملكة البحرين، وتفعيل الدور الإداري لهؤلاء القادة بحيث لا يكون اختيارهم فقط كمنصب شرفي تطوعي ويتفق (Krotee & Elnashar, 1995)، وهولمان (Houlihan, 1991) على أن تفعيل العمل الإداري لا يتأثر إلا بوضع لوائح تتميز بالموضوعية وبعيدة عن السياسة.

ولما كانت الاتحادات الرياضية من ضمن الهيئات التي تشرف عليها المؤسسة العامة للشباب والرياضة، ووضعت لها نظاما أساسيا بهدف وضع الخطط والبرامج التي تحقق نشر اللعبة وإدارة شئونها من جميع النواحي الفنية والمالية والإدارية، ووضع البرامج التي تشترك فيها الأندية الرياضية الأعضاء، والإشراف على تنفيذها، بالإضافة إلى وضع الأسس والمبادئ لتنظيم شئون التدريب وإعداد الفرق الوطنية التي تمثل البحرين في المحافل الدولية. لهذا نجدها تستعين بالقيادات المختلفة سواء أكانت مهنية أم تطوعية، حيث يتم اختيار هذه القيادات وخاصة أعضاء مجالس إدارات الاتحادات المختلفة بالانتخاب الحر المباشر في معظم الأحوال، وبالتعيين في بعض الحالات. ويعتقد الباحث أن المعايير التي تضمنتها اللائحة الأساسية للترشيح لمجلس إدارة الاتحاد غير كافية، حيث تنص اللائحة على أن يكون المرشح بحرينيا وعمره 25 سنة فأكثر، ولم يسبق أن صدر بحقه حكم بإسقاط عضويته من أي هيئة، وأن يكون من المهتمين بالنشاط الرياضي، وقادرا على خدمة اللعبة التي رشح لمجلس إدارتها.

مما لا شك فيه أن القيادة في المجال الرياضي واحدة من أهم العناصر اللازمة لتحقيق أي تقدم أو نهضة في المجال الرياضي على أسس علمية، وعلى أي دولة تريد اللحاق بركب التقدم العلمي ومسايرة دول العالم، وخاصة في المجال الرياضي الذي يعد حجر الزاوية الذي لا يمكن بدونه تحقيق أي نهضة أو تقدم في هذا المجال بعد أن أصبحت للقيادة الرياضية مهن

تختلف تبعاً لاختلاف تخصصات المجال الرياضي (الجمال، 1993). ويكاد يتفق العديد من الباحثين على أن الفرق بين النجاح والفشل في العديد من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أو الرياضية إنما يرجع في جانب كبير منه إلى مدى قدرة وفاعلية وتوفيق القيادة (علاوي، 1988).

مما سبق يمكن القول إن القيادة الإدارية هي روح الإدارة، ذلك لأن العملية الإدارية هي نتاج العلاقة المتبادلة بين عناصر الإدارة المختلفة، لذلك فإن حسن اختيار القيادة الإدارية يتوقف عليه نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها، لذا فقد تنوعت طرق اختيار القيادات الإدارية بغرض تحقيق مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (علاوي، 1988).

وقد اهتم علماء النفس بالتعرف إلى القادة الذين يمكنهم التأثير في الجماعة وتحمل المسؤوليات، وذلك عن طريق قراءة البيانات السوسيوومترية وتفسيرها. وقد ساعدت هذه الطريقة على جميع الأفراد المتناسقين في مجموعات صغيرة للعمل معاً، كما أنها بينت مهارات القيادة لدى بعض الأفراد في الجماعة، وأفسحت المجال أمام المرؤوسين لتحمل أعباء إدارية أوسع، كما استخدم علماء النفس الاختبارات الوقتية في اختيار القادة، وأخيراً قاموا بتجارب لاختيار القادة بالانتخاب أو حسب قدراتهم على القيام بعمل محدد في الجماعة، أي قائد مختار أو معين، وخلص العلماء من ذلك إلى أن الأتباع يتقبلون قائدهم إذا اختاروه، أو إذا أثبت هو في سلوكه التلقائي أنه جدير بالقيادة (علاوي، 1988).

ويكاد يكون هناك اتفاق بين علماء الإدارة على اختيار القائد الإداري:

1- عن طريق الانتخاب الذي يتم بالأسلوب الحر المباشر، أو الذي يتمثل في الاختيار عن طريق النظراء.

2- عن طريق الخبرة: وهى الطريقة المألوفة لاختيار القادة الإداريين من موظفي الحكومة (رضوان و علاوي، 1988).

وكمبدأ عام فإن العمل في المجال الرياضي يحتاج إلى استقرار حتى يمكن أن تثمر الجهود المبذولة نتائجها المتوقعة، وأن تتاح الفرص للتخطيط الموضوعي أن تنفذ. ومن أهم عوامل الاستقرار والاستمرار ضمان وجود تخطيط متفق عليه تتوافر له الإمكانيات، وتقوم على تنفيذه تيارات متخصصة مستقرة وغير مشتقة، إلى جانب وجود القيادات المناسبة واللوائح التي تضمن استمرار المؤسسات الرياضية في أداء دورها.

ومن خلال معايشة الباحث وضع الرياضة السابق في مملكة البحرين، يرى أن الأهمية العلمية للبحث تكمن في أنه أحد البحوث العلمية التي تهدف إلى وضع معايير مقننة لاختيار قيادات الاتحادات الرياضية بمملكة البحرين، فقد تؤدي نتائجها إلى المزيد من الاهتمام بقطاع إعداد القادة في المجال الرياضي.

أهمية البحث:

أما الأهمية التطبيقية للبحث كما يراها الباحث فتتمثل في النقاط التالية:

1. قد يعد من أهم البحوث التطبيقية في مجال الإدارة الرياضية وخاصة في قطاع العمل الأهلي.

2. قد يدفع المسؤولين إلى ضرورة مراعاة المعايير العلمية في اختيار القادة الرياضيين على مختلف مستوياتهم الإدارية، القادرين على العمل التطوعي بوعي وكفاءة.

3. تقديم أداة ممكنة لاختيار القادة الإداريين وكذلك التعرف إلى أوجه القصور والسلبات في النظام الحالي (اللائحة الأساسية للاتحادات).

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف إلى:

1. المعايير المتبعة حالياً لاختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين.

2. التعرف على المعايير التي يجب اتباعها عند اختيار القادة الإداريين من وجهة نظر كل من: الاتحادات الرياضية، الأندية الرياضية، الصحافة الرياضية.

تساؤلات البحث:

في ضوء أهداف البحث يضع الباحث التساؤلات التالية:

1. هل المعايير المتبعة حالياً لاختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين تتناسب مع متطلباتهم الوظيفية؟

2. ما هي المعايير التي يجب اتباعها عند اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية من وجهة نظر عينات البحث الثلاثة؟

3. هل توجد اختلافات بين عينات البحث الثلاثة من: الاتحادات الرياضية، الأندية الرياضية، والصحافة الرياضية، بالنسبة إلى معايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية؟

مصطلحات البحث:

1 (التقويم:

يعرف التقويم بأنه إصدار أحكام قيمة عن الأفكار والخطط والمشروعات والأعمال والحلول المقترحة والطرق والوسائل والموارد والأدوات وغيرها، وهو يشتمل على المحكات مثل المعايير والمستويات لتقدير مدى دقة وفاعلية تلك الأفكار والخطط والمشروعات، وقد تكون هذه الأحكام إما كمية وإما كيفية، وقد تشتق المحكات من داخل الموضوع الذي يتم تقويمه، أو توضع له من الخارج (رضوان، 1994).

2) المعايير:

المعايير هي مجموعة من القيم التي تمثل أداء مجتمع خاص في اختبار معين (حسانين، 1995).

3) القادة الإداريون (تعريف إجرائي):

هم رؤساء وأعضاء مجالس إدارة الاتحادات الرياضية سواء أكانت أولمبية أم غير أولمبية، هدفهم تحقيق أهداف المنظمة من خلال عمل الآخرين على تنفيذ الأعمال والسياسات والمخططات والبرامج الإدارية.

4) الاتحادات الرياضية:

الاتحاد الرياضي هو هيئة رياضية لها شخصية اعتبارية مستقلة، وتعتبر من الهيئات ذات النفع العام، ويهدف الاتحاد الرياضي إلى نشر اللعبة والارتقاء بمستواها وتنظيم وتنسيق النشاط بين أعضائها (وزارة الشباب، قانون الهيئات، ج.م.ع، 2002).

الفصل الثاني

القراءات النظرية والدراسات السابقة

أولاً: القراءات النظرية

ثانياً: الدراسات السابقة

أ: عرض الدراسات

ب: التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

القراءات النظرية والدراسات السابقة

أولاً: القراءات النظرية:

مفهوم الإدارة:

الإنسان اجتماعي بفطرته، لا يمكنه العيش منعزلاً عن غيره، ولا بد له من التعاون مع غيره من البشر، وفي تعاونه هذا يحقق جهداً بشرياً وهو ما يطلق عليه الإدارة.

وجود هذه الإدارة يعنى أنها تقوم بتهيئة الظروف البيئية المحيطة بالجماعة بحيث تكون صالحة للعمل، حيث تقوم بأوجه النشاط التي تمكنها من تحقيق أهدافها، أي أنها تخطط وتنظم وتوجه وتراقب، وتتدخل الإدارة تقريباً في جميع أوجه النشاط الإنساني، وهي لازمة لكل جهد إنساني، سواء بذله فرد أو مجموعة من الأفراد في تحقيق هدف من الأهداف (عبد، 1980).

وقد عرف فايول الإدارة بأنها "التنبؤ والتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والرقابة"، أما كيمبال فقد ذكر أن "الإدارة تشمل جميع الواجبات والوظائف التي تختص أو تتعلق بإنشاء المشروع من حيث تمويله، ووضع سياسته الرئيسية وتوفير ما يلزمه من معدات وإعداد لتكوين الإطار التنظيمي الذي يعمل فيه، وكذا اختيار الرؤساء والأفراد الرئيسيين". (بدوي، 1986).

ويرى (عبد، 1980) أن "الإدارة عبارة عن النشاط الخاص بقيادة وتوجيه وتنمية الأفراد، وتخطيط وتنظيم ومراقبة العمليات والتصرفات الخاصة بالعناصر الرئيسية في المشروع، لتحقيق أهداف المشروع المحددة بأحسن الطرق وأقل التكاليف".

وقد حددها دونيل وكونتزر بأنها "وظيفة إنجاز الأعمال عن طريق الآخرين"، بينما أشار (أبو الخير، 1976) إلى أن "الإدارة تمثل العنصر الشخصي في حياة المنشأة الذي يعمل على أهدافها وفي سبيل ذلك نستخدم الوسائل الصحيحة لأداء الأعمال بقصد الحصول على أفضل النتائج بأقل الجهود الممكنة مع مراعاة العامل الإنساني، وتستعين بالقيادات الحازمة القادرة، وتطبق جميع عناصر الإدارة العلمية من تخطيط وتنظيم وتعيين وتوجيه ورقابة وتنسيق وبذلك تكفل للمنشأة نجاحا يرضى عنه أصحابها وعمالها وموظفوها والمجتمع الذي تعمل فيه".

فالإدارة وظيفة أو نشاط، لذا يجب عدم الخلط بين الإدارة كوظيفة أو نشاط وبين من يقومون بهذا النشاط أو بتأدية هذه الوظيفة، وهم من يطلق عليهم لفظ المديرين أو القادة المنفذين أو أعضاء الإدارة (عبده، 1980).

مما سبق يتبين أن الإدارة ما هي إلا قيادة للجهود البشرية في أية منظمة لتحقيق هدف معين، فلكل منظمة أو هيئة أو منشأة هدف محدد، ولا يمكن أن تترك الحرية لكل فرد من أعضاء هذه الهيئة للعمل على تحقيق هدفها بالطريقة التي تروق له وإلا كانت النتيجة نوعا من الفوضى. ومن ناحية أخرى فإن استعداداتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم متفاوتة ومتباينة، لذا فإنه يتحتم اختيار فرد أو أكثر من الأعضاء ممن لديهم الخبرة والقدرة على القيام بتنسيق الجهود بين هؤلاء الأعضاء، وحتى يمكن تحقيق هدف المنظمة أو المنشأة بأقل تكلفة ممكنة، ويمكن أن نطلق على هؤلاء الأفراد المختارين قادة أو مديرين، حيث يمكن النظر إلى الإدارة من ناحيتين:

- الأولى: الإدارة كموضوع - ويقصد بذلك موضوع النشاط الإداري.
- والثانية: الإدارة كناحية ذاتية - ويقصد بذلك القائم أو القائمون بمهمة الإدارة.

وهناك عنصر ثالث يعتبر نتاج العلاقات المتبادلة بين موضوع الإدارة وذاتية الإدارة وهو ما يعرف "بعملية الإدارة" (خطاب، 1978).

وسنعرض فيما يلي عناصر العملية الإدارية:

أ- عناصر العملية الإدارية:

إن الإدارة في توليها مهمة قيادة جهود الآخرين، يجب أن تلتزم بعدة جوانب منها حسن التوجيه والتخطيط المسبق ورغبات وميول وقدرات الأفراد وحسن التنظيم وتنسيق الجهود والرقابة، وبالتالي فإن انسياب العملية الإدارية ينبغي أن يتم في إطار مسؤوليات تتعلق بالآتي:

- اتخاذ القرارات التي توضح التخطيط وبدء العمل.

- تعيين القيادات، وحفز القوى العاملة نحو العمل.

- الرقابة على العمل وأسلوب أداء الأعمال.

- تحقيق النتائج المستهدفة.

ولا شك أن إنجاز الأعمال في إطار المسؤوليات لا يمكن أن يتم إلا إذا فوضت بالسلطة حيث تقترن السلطة دائما بالمسئولية، وبالضرورة تتناسب المسؤوليات مع السلطات في أي عمل من الأعمال وفي أي وحدة من الوحدات، أيا كان نوع النشاط الذي تمارسه، فالوحدات المختلفة في حاجة إلى تفهم طبيعة العملية الإدارية وعناصرها (أبو الخير، 1976).

ويرى فايول أن الوظائف الرئيسية للإدارة هي: التخطيط والتنظيم والقيادة والتنسيق

والرقابة (توفيق، 1965)، كما يشير (أبو الخير، 1976) إلى أن عناصر الوظيفة الإدارية تتلخص

في التخطيط والتنظيم والتحقق من ملائمة القوى العاملة للعمل والتوجيه والرقابة والتنسيق.

1- التخطيط:

ويقصد به مرحلة التفكير في المستقبل والاستعداد لهذا المستقبل، أي مرحلة التفكير التي تسبق تنفيذ الأعمال التي في ضوئها يتم اتخاذ القرارات التي ترد على كثير من التساؤلات، وتبرز أهمية التخطيط في أنه:

- يحدد الأهداف المطلوب الوصول إليها بالجهد الجماعي.
- يرسم السياسات والقواعد التي تحكم تصرفات المرؤوسين في استخدامهم عناصر المشروع.
- يحدد العناصر المادية والبشرية الواجب استخدامها لتحقيق الأهداف.
- يقرر الخطوات والإجراءات التفصيلية التي تتبع في تنفيذ مختلف العمليات (بدوي، 1986).

2- التنظيم:

وتعرفه (خطاب، 1978) بأنه "تحديد وتنسيق الجهود البشرية لتحقيق الأهداف وتنفيذ السياسات المرسومة بأقل تكلفة ممكنة".

ويصوره (أبو الخير، 1976) بأنه "العمل على إيجاد حالة توازن في المشروع وذلك عن طريق تحديد أهدافه، وتوضيح وسائل تحقيقها بتناسق كامل وانسجام تام، وتحليل مختلف الوظائف اللازمة لتحقيق هذه الأهداف مع بيان السلطات المخولة لها ومسئولياتها، وتوضيح ما بينهما من علاقات مع إيجاد وسائل فعالة للرقابة تمكن من التعرف إلى الانحرافات في حينها، والمبادرة إلى تقويمها".

وذكر (درويش والحماحمي، 1980) أن "أية عملية تنظيمية إنما تسبق بالضرورة الإدارة ذات الفاعلية، إذ تفترض الإدارة دائماً شيئاً ملموساً تقوم على إدارته، وهذا الشيء لا يمكن توافره بدون تنظيم".

3-ملاءمة القوى العاملة للوظيفة:

وتعتبر أحد العناصر الهامة من عناصر الوظيفة الإدارية وهي تعني وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، لذا يجب البحث عن القدرات الضرورية للعمل في المشروع لاختلاف الأفراد في استعداداتهم وقدراتهم وميولهم وأدائهم، حيث تعتبر هذه الاختلافات من أهم المسائل التي يجب حسابها.

وقد عبر (أبو الخير، 1976) عن العلاقات بين القدرة والرغبة أو الدافع وبين كيف يعمل الشخص في وظيفته بالمعادلة الآتية:

$$\text{الاداء} = \text{القدرة} \times \text{الدوافع}$$

وطبقاً لذلك فإن الاداء تكون قيمته تساوي صفراً إذا غابت القدرة أو غابت الدوافع، وفي ضوء ما تتطلبه وظيفة التنظيم من تحليل للوظائف والأعمال يجب على جميع المؤسسات والمشروعات أن يكون لديها تحليل ووصف للأعمال، حيث يعتبر هذا التحليل خير معين للإدارة في اختيار أو تعيين القوى العاملة.

مما سبق يتبين أن الاهتمام بتوفير القيادات ذات القدرة والكفاءة والقوة مع تطبيق الإدارة العلمية سوف يؤدي بدوره إلى وجود إدارة تنفيذية تقوم بواجبها على الوجه الأكمل بما يحقق أهداف المؤسسة أو المنشأة.

4-التوجيه

ويقصد به إرشاد العاملين أثناء تنفيذهم للأعمال، وقد عرف (أبو الخير، 1976) نقلا عن هارولد كونتر وسيريل أودنل وظيفة التوجيه بأنها "تمكن المستخدمين من حسن أدائهم لأعمالهم".

ويتضمن التوجيه علاقات عمل نشطة على كافة المستويات الإدارية مما يتطلب حسن تفويض السلطة للمعاونين حتى لا تتداخل الاختصاصات (أبو الخير، 1976) وعلى ذلك فالتوجيه عملية مستمرة، الهدف منها تنمية التعاون الاختياري بين العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.

5-الرقابة:

تعتبر الرقابة إحدى الوظائف المتداخلة في نطاق العملية الإدارية يعرفها (هايمان وهيلجرت) بأنها مختلف أوجه النشاط اللازم للتأكد مما إذا كانت الخطة قد نفذت، وما إذا كان هناك تقدم نحو تحقيق الأهداف والتصرف - إذا كان ذلك ضروريا - لتصحيح الانحرافات والأخطاء.

وتعتبر من الوظائف الإدارية الهامة في جميع مراحل التنظيم على تدرج مستوياته، وقد أوضحت الدراسات التي أجريت للتعرف إلى أساسيات عملية الرقابة ضرورة وضع مقاييس للأداء ثم تقييم الأداء في ضوء المستويات المقررة ثم تصحيح الانحرافات.

والرقابة ليست سلطة قائمة بذاتها بل فرع خاص من فروع مطلق الإدارة، ومن ثم تكون وظيفة، كما أنها لا تقتصر على مرحلة معينة من مراحل مطلق الإدارة، وتقع في المجال المعين

الذي تنشط فيه الوظائف الرئيسة للإدارة، ويلمس أثرها في جميع المستويات الإدارية (أبو الخير، 1976).

6- التنسيق:

ويقصد به تحقيق عنصر التوازن وعنصر التوقيت في إطار تكامل المشروع، فعنصر التوازن يستهدف تزويد أي جانب من المشروع باحتياجاته التي تحقق له مزيدا من الفاعلية، أما عنصر التوقيت، فإنه يتطلب إصدار القرار في الوقت الملائم حتى يمكن السير في العمل وفقا للطريق المرسوم، بينما التكامل يستهدف وحدة المشروع ككل، حيث يتطلب أن تحقق الإدارة لكل أجزاء المشروع الإمكانيات التي تساعد على تحقيق الخطة الفرعية الموضوعية في إطار الخطة العامة الكلية (أبو الخير، 1976).

ب- مفهوم الإدارة في المجال الرياضي:

تتفق الإدارة في المجال الرياضي مع الإدارة العامة في خطوات العمل في كل منهما حيث إن عناصر الإدارة واحدة إلى حد ما، كالخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وملاءمة القوى العاملة وغيرها.

كما أن مفهوم الإدارة في المجال الرياضي لا يختلف عنه في المجال العام، حيث تمثل الإدارة العنصر الشخصي في حياة المنشأة الذي يعمل على تحقيق أهدافها، سواء أكانت هذه المنشأة مصنعا أم مؤسسة أم جمعية خيرية أم اتحاد لعبة أم ناديا، سواء أكان رياضيا أم اجتماعيا، وفي سبيل تحقيق الأهداف تستخدم الوسائل الصحيحة لأداء الأعمال للحصول على أفضل النتائج. كذلك ضرورة الاستعانة بالقيادات الحازمة القادرة علي تطبيق جميع عناصر الإدارة العلمية لتحقيق نجاح يرضى عنه الجميع.

وتعتبر مجالس إدارات المؤسسات أو الهيئات أو الاتحادات الرياضية هي الجهة المسؤولة عن تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها هذه المؤسسات.

وتتفق الإدارة في المجال الرياضي مع الإدارة العامة في الإطار العام، إلا أنها كباقي المجالات الأخرى تستمد تفاصيلها من مجالها الفني، فالعمل في الهيئات والاتحادات الرياضية يختلف بطبيعته عن العمل في المنشآت والهيئات الصناعية أو التجارية، فالأولى هيئات خدمية استثمارية تهدف إلى رعاية الشباب بمفهومها الحديث، باستثمار طاقات الشباب بأسلوب مدروس يعود عليهم بالفائدة، وبدورها تزيد من إنتاجيته، أما الأخيرة فتهدف إلى الربح بتنظيم أسلوب العمل بما يضمن لها زيادة الإنتاج.

وعلى ذلك فإن الإدارة في المجال الرياضي مسؤولة المجتمع في اختيار أصلح العناصر القيادية لإدارة الهيئات الرياضية عامة والاتحادات الرياضية خاصة، وذلك عن طريق وضع معايير تتفق مع المهام التي يكلف بها أعضاء مجالس إدارات الاتحادات والتي لا تقتصر على النواحي الإدارية والتنظيمية ولكن تمتد أيضا إلى النواحي التربوية.

القيادة:

هي دور اجتماعي رئيسي يقوم به فرد (القائد) أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة، ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به يكون له من القوة والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدف الجماعة (زهران، 1977).

وكلمة القيادة تشير إلى العملية التي يقوم بها الفرد بالتوجيه أو بالتأثير في أفكار أو مشاعر أفراد آخرين أو في سلوكهم، وقد يحدث هذا التأثير من خلال أعمال الفرد أو مؤلفاته أو ابتكاراته.

وللقيادة تعريفات كثيرة منها ما يتأسس على نظرية السمات، ومنها ما يتأسس على نظرية الموقف أو نظرية الأتباع والقيادة، أو الأسلوب الانتقائي، أو النظرية الوظيفية، أو نظرية الرجل العظيم، ولا يزال الكثير من الأبحاث يجرى حول موضوع القيادة:

أ- الآراء الفكرية حول مفهوم القيادة:

1- نظرية السمات:

اعتمد أصحابها على ملاحظة عدد من القادة المعترف بهم واستخدموا الطريقة الاستنتاجية في استنباط بعض الصفات المشتركة في هؤلاء القادة واعتبروها صفات لازمة للقيادة، وعلى رأس هؤلاء العلماء تيد وبرنارد وشيل. وقد وضع تيد عشر سمات اعتبرها لازمة للقيادة وهى: الطاقة الجسدية والعصبية، ومعرفة الهدف، والسييل نحو تحقيقه، والحماسة، والود والمحبة، والاستقامة والتحلي بالإدراك الفني، والحزم، والذكاء، والمهارة التعليمية، والإيمان. وأوضح أن من تتوافر فيه هذه الصفات يكون بالتأكيد قائداً إلا أنه ليس من الضروري أن تكون متوافرة في موقف قيادي معين (أبو الخير، 1976).

ومن ناحية أخرى يؤكد برنارد جانين للقيادة: يتضمن أولهما التفوق الشخصي في الإلمام بالأساليب الفنية التي تعتبر من متطلبات القيادة، ثانيهما يتضمن التفوق الشخصي في التحلي بالعزم والتصميم والمثابرة والحوار والقدرة على التحمل والشجاعة. ولم يحدد شخصية مثالية معينة، كما لم يحدد كيفية الاستعانة بالصفات التي ذكرها في تحديد مفهوم القدرة القيادية (أبو الخير، 1976).

ومن الملاحظ أنه يؤخذ على نظرية السمات التي وضعها تيد أنها فشلت في أن تجد نمطا متسقا للسمات التي تميز القادة يمكن تطبيقه بصفة عامة، وإنما توصلت إلى سمات الشخصية

التي تمكن الفرد في أي موقف مهما كان من أن يسهم إسهاما جوهريا في تحريك جماعته نحو الهدف المشترك والعمل على تحقيقه بمساعدة أعضاء الجماعة الآخرين (كنعان، 1978).

ويتفق العلماء على تقسيم السمات القيادية إلى قسمين رئيسيين هما:

1- سمات فطرية كالذكاء والقدرات الجسمية والاتزان العاطفي وهي سمات توجد لدى القائد أثناء توليه مركزه القيادي.

2- سمات مكتسبة يمكن للقائد اكتسابها وتتميتها بعد توليه المركز القيادي.

وقد أوضح بعض العلماء انه يمكن الاستفادة من هذا التقسيم على أساس التركيز عند الترشيح للوظيفة القيادية على السمات الفطرية لتوافرها فعلا عندما يبدأ شغل الوظيفة القيادية، في حين يمكن التسهّل في السمات المكتسبة مع تتميتها لدى المرشح أثناء العمل، أما بعد تعيين القائد فيجب التركيز على السمات المكتسبة لأنها وحدها القابلة للتنمية (كنعان، 1978).

2-نظرية الموقف:

وتشير إلى أن أي عضو في الجماعة قد يصبح قائدها في موقف يمكنه من القيام بالوظائف القيادية المناسبة لهذا الموقف (كمال، 1996)، وأن القدرة على القيادة تبرز وتكتسب من خلال التجربة، وأن القيادة ظاهرة من مظاهر التفاعل بين الفرد والجماعة، وأن السمات الشخصية للفرد التي تستطيع أن ترضي احتياجات الجماعة هي وحدها التي يمكن أن تصبح سمات القائد (أبو الخير، 1976).

ومعنى هذا أن القائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا تهيأت الظروف في المواقف الاجتماعية لاستخدام إمكانياته القيادية (زهران، 1977)، أي أن الأشخاص الذين تتاح لهم الفرص لكي يكونوا

على أعلى قدر ممكن من الإلمام بالمعلومات والمعرفة الواسعة بنشاطات ومتطلبات الموقف يصبحون قادة (أبو الخير، 1976).

3-نظرية الأتباع والقيادة:

تقوم على أن الأتباع عنصر هام في توضيح القيادة الفعالة وأن الأتباع لديهم احتياجات أساسية، ويرغبون بإرادتهم المختارة الترابط بعلاقة التبعية مع القائد الذي يستطيع إشباع حاجاتهم على الوجه الأكمل. ويؤكد (سانفورد) أن الأتباع عنصر هام في توضيح فعالية القيادة (أبو الخير، 1976).

4-الأسلوب الانتقائي:

وهو يتطلب من القائد أن يكون على قدر كبير من الفهم والإدراك لطبيعة دوافعه الخاصة، وقدرته على إدارة الغير، وعلى إدارة الموقف وقدرته في السيطرة على نفسه، حيث يعتبر أكثر الأشخاص صلاحية لقيادة الغير، كما أن إدارته للغير وإدارته للموقف تتطلب بالضرورة أن يكون على أعلى قدر من الكفاءة التخصصية (أبو الخير، 1976).

5- النظرية الوظيفية:

إن القيادة في ضوء هذه النظرية هي القيام بالوظائف الجماعية التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها، وتتلخص أهم وظائف القائد في الجماعة في: التخطيط، وضع السياسة والإيديولوجية، الخبرة، الإدارة والتنفيذ، الحكم والوساطة، الثواب والعقاب، والنموذج الذي يحتذى به رمزا للجماعة وصورة للأب (زهران، 1977).

6-نظرية الرجل العظيم:

يؤكد أصحاب هذه النظرية أن بعض الرجال العظام يبرزون في المجتمع لما يتسمون به من قدرات ومواهب عظيمة وخصائص وعبقريّة غير عادية، تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهونها (زهران، 1977).

ومن أشد دعاء هذه النظرية السير فرانسيس جالتون الذي قدم الكثير من البيانات والإحصائيات الوراثية تأييدا لنظريته، التي تتلخص في أن إحداث التغييرات في الحياة الاجتماعية لا يتحقق إلا عن طريق أفراد ذوي مواهب وقدرات غير عادية.

ورغم صدق هذه النظرية في بعض الأحيان، فإنه لا يمكن الاعتماد عليها لمجافاتها حقيقة الطبيعة الإنسانية، حيث قد ينجح القائد في إحداث تغييرات في الجماعة إلا أنه قد يعجز عن إحداثها في ظروف أخرى، فالتغيير والتفاعل قد يكونان راجعين إلى تنظيم الجماعة وبنائها، ومدى استعدادها لهذا التغيير (العبودي، 1984).

7- أنماط القيادة:

يختلف كل من علماء النفس وعلماء الإدارة في وجهات النظر حول أنماط القيادة.

1- يرى علماء النفس أن أنماط القيادة يمكن تحليلها بصفة عامة إلى طائفتين هما:

أ- طائفة الانبساطيين ب- طائفة الإنطوائيين

وتتصف الأولى بالميل إلى الحياة الواقعية، وسهولة تغييرهم، أو ميلهم إلى الاختلاط والدعاية، بالإضافة إلى تمثلهم بسمات الجرأة والتأثير والواقعية، أما الإنطوائيون فإنهم يميلون إلى التفكير والتأمل، وتعوزهم سهولة التعبير، كما أنهم مضطربون في أعمالهم واتصالاتهم بالآخرين،

لذا فإن القيادة الإدارية التي يمكنها القيام بمهامها بنجاح وإدارة منظماتها بفاعلية وكفاءة عالية هي التي تكون من طائفة الانبساطيين (رضوان وعلاوي، 1988).

2 - ويرى علماء الإدارة أن أنماط القيادة تختلف وفقا للاتجاه الذي ينظر إليه، واتفقوا

على اتجاهين رئيسيين:

• الأول: أنماط القيادة من حيث الفاعلية في الأداء.

• الثاني: أنماط القيادة من حيث مركز اتخاذ القرار.

أ- أنماط القيادة من حيث الفاعلية في الأداء وتتضمن:

- قيادة تركز اهتمامها على العمل.

- قيادة تهتم بالعلاقات العامة مع الناس.

- قيادة تهتم بالعمل وبالعلاقات مع الناس معا.

- قيادة لا تهتم كثيرا لا بالعمل ولا بالعلاقات مع الناس (العبودي، 1984).

ب- أنماط القيادة من حيث مركز اتخاذ القرارات وتنحصر في ثلاثة:

- النمط الأوتوقراطي أو الديكتاتوري: وينتهج هذا النمط طريق الحوافز السلبية لدفع الفرد إلى

العمل ويرى فاعليتها في تحقيق الأهداف، ويستلزم ذلك رقابة شديدة ودقيقة على أداء الفرد.

- النمط الديموقراطي: ويرتكز على أسس ثلاثة هي: إقامة العلاقات الإنسانية والمشاركة في

اتخاذ القرارات والولاء للجماعة بأكملها وليس للفرد بذاته (العبودي، 1984).

- النمط الفوضوي أو الحر: وفيه يكون القرار للجماعة أو بواسطة الأفراد المتفوقين، ولا يحاول القائد تنظيم مجريات الأمور إلا إذا طلب منه ذلك، لذا فالاتصال غير محدد المعالم (العبودي، 1984).

الفرق بين القيادة والرئاسة:

تختلف القيادة عن الرئاسة في أن القيادة تتبع من داخل الجماعة وتظهر في الغالب تلقائياً وتكون مسبقة بعملية يتنافس عليها عدد قليل من أعضاء الجماعة، وهى التي تحدد هدفها وليس القائد، حيث يخلع أعضاء الجماعة على القائد السلطة تلقائياً ويصبحون أتباعاً له.

أما الرئاسة فتقوم نتيجة النظام وليس نتيجة لاعتراف تلقائي من جانب الأفراد بالمساهمة في تحقيق أهداف الجماعة، هذا ويختار الرئيس الهدف ولا تحدده الجماعة. وتتميز الجماعة بمشاعر مشتركة قليلة أو عمل مشترك ضئيل وهى تسعى لتحقيق هدف الجماعة، ويحاول الرئيس الاحتفاظ به كوسيلة للسيطرة على الجماعة ودفعها إلى تحقيق مصالحه.

وتستند الرئاسة إلى السلطة والسيطرة، لذا لا يمكن تسمية (المرووسين) بدقة (أتباعاً)

والرئيس الناجح هو الذي يقترب في سلوكه مع الجماعة من القائد، أي انه يجمع بين

صفات الرئيس وصفات القائد (زهران، 1977).

القيادة الإدارية في المجال الرياضي:

أصبح مجتمعنا في هذه الحقبة من الزمن مجتمع المنظمات، كما أن الواجبات الاجتماعية الرئيسة فيه تؤدي وتدار عن طريق مؤسسات. ومن الملاحظ أن المؤسسات الرياضية في مملكة

البحرين أصبحت كثيرة ومتعددة وتتطلب أعداداً كبيرة من القيادات المدربة لممارسة العمل فيها، وتنفيذ البرامج وتحقيق الأهداف.

هذا وتنقسم القيادات في هذه المؤسسات إلى أنواع متعددة منها:

1- القيادات المهنية: وهي لا تتوفر إلا بعد الحصول على التدريب التخصصي سواء أكان عن طريق التأهيل أم الصقل أم الدراسات الخاصة حتى تصبح قادرة على القيام بمهام القيادة في هذا المجال.

2- القيادات الطبيعية: وهي التي تبرز من خلال الاشتراك أو الممارسة لبرامج الأنشطة الموضوعية من قبل القيادات المهنية.

3- القيادات التطوعية: وهي تظهر من خلال مجهوداتها في إبداء المساعدة، وهي عادة قيادات طبيعية يكون لديها القدرة على أداء بعض المهام مثل إدارة بعض الأنشطة الرياضية أو الاجتماعية أو الفنية ... الخ. وقد يوكل إليها الاشتراك في مجالس إدارات الاتحادات - كما هو الحال - عن طريق الانتخاب أو التعيين.

والرياضة بمختلف فروعها وأنشطتها تتطلب الاستعانة بجميع القيادات المهنية والطبيعية والتطوعية مع تحديد دور كل منها حتى تتمكن المؤسسات الرياضية من تحقيق أهدافها. وتعتبر القيادات المهنية من أهم الأنواع التي يجب مساندتها ومساعدتها على أداء دورها بكفاءة وفقاً للأساليب والقواعد العملية.

ماهية التقويم وأهميته:

تبين الوثائق التاريخية أن بعض نظم التقويم كانت تستخدم منذ العصور القديمة، كما ترجع البداية الحقيقية للاهتمام بالتقويم في العصر الحديث إلى عام 1900 باعتبار أن التقويم جزء أساسي من العملية التعليمية التربوية، لا تستقيم بدونه، كمؤشر يوضح مدى تحقيق الأهداف التي يتم تقويمها.

وتكمن الأهمية الحقيقية للتقويم فيما يعقبه من عمليات المتابعة بعد إجراء المقارنات المختلفة للبيانات المجتمعة، فقد يعاد النظر في الأغراض التعليمية، أو في البرامج الموضوعية أو في الإمكانيات، أو في القيادات القائمة وما إلى ذلك من متغيرات من أجل تصحيح مسار ما يتم تقويمه وجعله أكثر كفاءة وفعالية، ويعتبر التقويم أساساً في العملية التعليمية، فعن طريقه يمكن الحكم على مدى نجاح تحقيق الأهداف المرجوة، كما أنه العملية التي يمكن عن طريقها الحكم على قيمة هذه الأهداف (رضوان، 1999).

وعلى ذلك فإن الغرض من عملية التقويم هو مساعدة كل من المدرس والتلميذ على معرفة مدى تقدمهما نحو بلوغ أهدافهما، إلى جانب أنه عملية تشخيصية علاجية ترشدنا إلى مواطن القوة والضعف لكي نعمل على إصلاحها بقصد تحسين عملية التعليم، فقد تؤدي عملية التقويم إلى تغيير الطرق والوسائل التي تستخدم للوصول إلى الهدف، كما قد تؤدي إلى تعديل الأهداف نفسها (معوض وشلتوت، 1978).

ويشير مصطلح التقويم أكثر من معنى، ويرجع هذا التنوع والتعدد لمصطلح التقويم إلى عدة أمور ربما يكون من أهمها حداثة موضوع التقويم من جانب، ثم كثرة مجالات المعرفة واتجاهات الباحثين وتناولهم لهذا الموضوع من جوانب أخرى، وقد ورد في قاموس وبستر Webster وقاموس أكسفورد Oxford أن كلمة تقويم Evaluation جاءت من كلمة Evaluate بمعنى تحديد قيمة أو كـم الشيء والتعبير عن هذه القيمة عددياً، وأن أصل الكلمة جاء من Value بمعنى قيمة. كما ورد في قاموس جروليار Grolier أن كلمة Evaluate تعني تحديد قيمة الشيء، كما تعني الاختبار أو الفحص أو التقدير لإصدار حكم تقويمي (رضوان، 1999).

وتستخدم كلمة تقدير Assessment بمعان متعددة، وفي معظم الأحوال تستخدم الكلمة ذاتها لإعطاء نفس المعنى الذي تعطيه كلمة تقويم Evaluation وتبين معظم المراجع العلمية أن كلمتي (تقويم وتقدير) تحملان نفس المعنى تقريباً، وإن كان يلاحظ أن كلمة (تقدير) أقل ظهوراً واستخداماً في معظم المراجع عن كلمه (تقويم) وأنه حينما تظهر كلمة تقدير فإنها تستخدم مرادفاً لكلمة تقويم (رضوان، 1999).

ويتعدد مفهوم التقويم نتيجة تنوع ميادين ومجالات تطبيقاته، فالفلسفة والأهداف واستراتيجيات العمل والإمكانيات والوسائل المتاحة كلها عوامل تختلف من مجال إلى مجال آخر، وقد أدى هذا الاختلاف إلى ظهور مفاهيم متعددة لمصطلح التقويم. فالموجهون في مجال التعليم العام يرون التقويم على أنه عملية تتضمن القيام بزيارات رسمية للمعلمين في مدارسهم. والمعلمون أنفسهم قد يرون التقويم على أنه قياس واختبار لأداء التلميذ. وقد يعني التقويم من

وجهة نظر مديري المدارس القيام بمقارنة أداء التلميذ بمجموعة واضحة من الأغراض الخاصة، أو القدرات المطلوب الوصول إليها. وفي مجال الحياة العامة، قد يرى بعض الناس التقويم على أنه عملية إصدار أحكام قيمة على أشياء أو موضوعات خاصة، يقوم بها خبراء متخصصون في المجالات المهنية المختلفة (أيوب، 1986).

ويرجع اختلاف مفهوم مصطلح التقويم إلى أسباب يأتي في مقدمتها تعدد مجالات وأنشطة التقويم، تعدد موضوعات التقويم في المجال الواحد، وظهور أنماط وتصنيفات ونماذج مختلفة للتقويم مثل التقويم التكويني، والتقويم التجميعي، والتقويم الداخلي، والتقويم الخارجي وما إلى ذلك من أنماط وتصنيفات (كمال، 1996).

ونظرا لما يمثله التقويم من أهمية في العملية الإدارية وما يرمي إلى تحقيقه من أهداف، لذلك فإن التقويم يجب أن يقوم على مجموعة من الأسس، منها أن يكون التقويم شاملا لكل جوانب العملية الإدارية، وكذلك أن يكون التقويم عملية مستمرة، وأن يكون عملية تشخيصية علاجية، وأن يكون عملية تعاونية، وأن يقوم على أساس ديموقراطي، وأن يقوم على الأسلوب العلمي (رضوان، 1999).

وعرف (رضوان، 1999) نقلا عن ألكن Alkin 1970 التقويم بأنه عملية تتضمن جمع وتحليل المعلومات بغرض كتابة تقرير مختصر عنها، يمكن الاستفادة منه في اتخاذ القرارات المناسبة والمفاضلة بين البدائل المتاحة.

ويعرف جونسون ونيلسون Johnson and Nilsson 1979 التقويم بأنه "تلك العملية التي تعطي معنى النتائج القياس، وذلك عن طريق الحكم على هذه النتائج باستخدام بعض المحكمات أو المعايير" (رضوان، 1999).

ويبين أندروز Andrews 1979 أن التقييم هو تلك العملية التي عن طريقها نعطي درجات، أو معاني ذات دلالات خاصة بالنسبة إلى لبيانات المتجمعة من تطبيق وسائل القياس المستخدمة (رضوان، 1999).

ويعرف بومجارتتر وجاكسون Baumgartner and Jackson 1975 التقييم إجرائيا بأنه عملية تتضمن ثلاث خطوات رئيسة كبيرة هي: جمع البيانات اللازمة باستخدام الوسائل المناسبة، إصدار أحكام قيمية على البيانات المتجمعة وفقا لبعض المحكمات التقييمية، كالمعايير أو المستويات أو غيرها، اتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بموضوع التقييم استنادا الى البيانات المتاحة (رضوان، 1999).

ولعل من أكثر التعاريف تحديدا لمصطلح التقييم الذي وضعه ستفليم وآخرون Stufflebeam، 1971 et al، والتعريف الذي وضعه وورثن وساندرز Warthen، B.، J. & Sanders R. 1937، فقد لقي هذان التعريفان قبولا وانتشارا كبيرين في السنوات الأخيرة، حيث يلاحظ أن تعريف ستفليم وآخرون يضع اعتبارا كبيرا لعملية صنع القرار، في حين يركز تعريف وورثن وساندرز بدرجة أكبر على الأحكام التي يصدرها المقوم.

فلقد عرف ستفليم وآخرون التقييم على أنه عملية تتضمن القيام بجمع المعلومات التي يمكن الاستفادة منها في اتخاذ قرارات، فيما يتعلق ببدائل متاحة، وهذا يعني أن نشاط التقييم يشتمل من وجهة نظر ستفليم وآخرون ما يلي: تحديد الموضوعات التي تتطلب اتخاذ قرار تحديد أنواع الحقائق والبيانات اللازمة لاتخاذ القرار، تحديد المعايير أو المحكمات اللازمة لتقدير قيمة الموضوعات المراد تقويمها، جمع الحقائق والبيانات المناسبة لصنع القرار، تحليل الحقائق والبيانات في ضوء المعايير أو المحكمات المستخدمة، تقديم المعلومات لصانع القرار. ويلاحظ أن

ستفليم وآخرون ينظرون الى وظيفة التقويم من وجهه نظر صانع القرار، حيث يميزون بين المقوم وبين صانع القرار، مع أنهم يؤكدون ضرورة وجود اتصال قوي بين المقوم وصانع القرار، إلا أنهم يقصرون وظيفة المقوم الى جمع معلومات فقط، وهذا يعني أنهم يرون أن عملية اتخاذ القرارات ليست جزءا من عملية التقويم، لأنهم يفصلون بين مهمة المقوم وبين مهمة صانع القرار. أما عملية اتخاذ القرار، فهي مسئولية تتضمن المفاضلة بين بدائل مطروحة، وهم لا يريدون للمقوم أن يقوم بهذه العملية، وإنما يقصرون مهمته في إمداد متخذ القرار بالمعلومات التي تخدم عملية اتخاذ القرار (رضوان، 1999).

أما تعريف التقويم الذي وضعه وورثن، وساندرز فيعني التحقق من قيمة الشيء وهو يتضمن الحصول على المعلومات لاستخدامها في الحكم على قيمة البرنامج، والنواتج والعمليات أو الإجراءات أو البدائل المطروحة لتحقيق الأغراض المحددة سلفا. ويلاحظ أن هذا التعريف يركز الجهد الأكبر في التقويم على تحديد مصادر البيانات وتنظيم جمعها وتحليلها للتحقق من قيمة كل العمليات والنواتج (رضوان، 1999).

ويرى (بيوتشر، 1998) أن التقويم إجراء حتمي لمعرفة مدى فاعلية أو فائدة البرامج التي تدرس وما يتم عن طريقها، وهل حققت البرامج الأغراض الموضوعية من أجلها أم لا.

ومنذ بداية القرن العشرين زاد الاهتمام بالتقويم كنتيجة للعديد من الدراسات والبحوث في مختلف المجالات، ومنها المجال الإداري، حيث اتضح أنه ما من تقدم يمكن ان يحرز في إي مجال يذكر دون الاستناد الى برنامج تقويمي يتضمن جميع الجوانب، ويوضح ما تحقق من نجاح لتلك الجوانب وما لم يتحقق عن طريق الكشف عن النقاط الايجابية والسلبية وتشخيص مواطن القوه والضعف في مجال التقويم لتحديد مدى الجهد المطلوب بذله، ومن ثم أصبح التقويم في

العصر الحديث قرينا لكل العمليات التي تضطلع بها المؤسسات والهيئات، وذلك لأنه بدوره لا نستطيع معرفة ما تحقق من نجاح أو فشل، وبالتالي يكون من الصعب القيام بعملية التطوير القائمة على التقويم.

والتقويم عملية تشخيصية يقصد بها الكشف عن مواضع القوة والضعف في الظاهرة المراد تقويمها، وفي ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها يمكن وضع خطط العلاج، وهو بذلك يكون عملية علاجية، كما قد يشكل في نفس الوقت القدرة علي تلافي الأخطاء قبل وقوعها وبذلك يصبح التقويم عملية وقائية.

فالتقويم يتضمن إصدار الأحكام علي قيمة الأشياء أو الأشخاص أو الموضوعات، ويمتد أيضاً إلي مفهوم التحسين أو التعديل أو التطوير، حيث إن هذه العمليات تعتمد أساساً علي فكرة إصدار الأحكام، فالتقويم هو الحكم علي الأشياء أو الأفراد لإظهار المحاسن والعيوب ومراجعة صدق الفروض الأساسية التي يتم علي أساسها تنظيم العمل وتطويره.

أهداف وأغراض التقويم:

يشير إبراهيم عصمت مطاوع وأمنية أحمد حسن إلى أن عملية التقويم تهدف إلى التأكد من أن الخطط تنفذ في حينها وبالطريقة المرسومة والمحددة لها، وللتأكد من تحقيق الأهداف التخطيطية والتنظيمية والتوجيهية والتعليمية والكشف عن الانحرافات والمشكلات التي تواجه كل عملية أثناء التنفيذ للقيام بإجراءات التصحيح للمسار وتحسين وتطوير العملية الإدارية.

ويتبين من ذلك أن الهدف من التقويم هو التحسين والتجديد المستمران، وأن التقويم جزء لا يتجزأ من أسباب نجاح أي عملية إدارية.

كما حدد علاء الدين أحمد القوصي أهداف وفوائد التقويم في النقاط الآتية:

1. التحديد الدقيق لإيجابيات وسلبيات أوضاع الأنظمة المختلفة عملاً على تطوير وتدعيم إيجابياتها وتلافي أو إصلاح سلبياتها.
2. التحديد الدقيق لمدى سير هذه الأنظمة وفقاً للخطط والأهداف الموضوعية لها ومدى تنفيذها لهذه الخطط والتعرف على العقبات التي تقف حائلاً دون تحقيق ذلك.
3. استخدام التقويم معياراً يتم على ضوءه اختيار برامج وخطط النظام المواتي والعمل على دعمها.
4. استخدام المعلومات الواردة في التقويم لتحديد حاجات النظام وخاصة ما يتعلق منها بالتطوير والتدريب وتحسين الأداء ووضع التشريعات واللوائح اللازمة لكل ذلك.
5. تلقي المعلومات عن سير خطط هذه الأنظمة عن طريق التغذية الراجعة التي يتم من خلالها معرفة مدى التزام العاملين في هذه الأنظمة بالخطط والأهداف الموضوعية وكذلك معرفة العاملين بمدى وكيفية تقويم الأنظمة لأدائهم.
6. العمل على إحساس العاملين بهذه الأنظمة بأنهم يشاركون فعلياً في إدارتها واتخاذ القرارات المهمة المتعلقة بمسار العمل بها.
7. استخدام التقويم وسيلة لتقدير أداء الأنظمة بشكل عام ثم أداء العاملين فيها على وجه الخصوص عملاً على اتخاذ القرارات الملائمة الخاصة بهم.

وتحقق عملية التقويم عدة أغراض هامة سواء بالنسبة للاختصاصيين في المجالات التربوية والنفسية والاجتماعية أو بالنسبة إلى الأفراد أنفسهم في موضوع التقويم. ففي مجال التربية يسعى المعلم ومدير المدرسة دائماً إلى معرفة ما حقته المدرسة من أهداف والأهداف التي لم تحقق والمعوقات التي حالت دون تحقيقها، كما أن المعلم يهتم التعرف على المشكلات التي نشأت خلال تنفيذ البرنامج التربوي سواء بالنسبة إلى المدرسة كنظام أو للصفوف الدراسية أو حتى بالنسبة إلى الفصول الدراسية التي يعمل بها، ثم تأتي الأهمية الكبرى بالنسبة إلى الطلاب محور الأهداف الموضوعية، ومعرفة أوجه النقص والقصور في مجموعة الإجراءات التي تعوق تحقيق الأهداف، ولذلك تعتبر عملية التقويم ذات أهمية كبيرة.

ولذلك يمكن أن تحقق عملية التقويم الأغراض التالية:

1. إجراء المواءمة بين أساليب التدريس المستخدمة وما يتبعها من إجراءات وبين

الحاجات المختلفة للتلاميذ موضوع التقويم.

2. عملية التوجيه التربوي.

3. عملية المتابعة الشاملة التي تقوم بها المدرسة مثلاً بالنسبة إلى برامجها التربوية

وما يرتبط بها من عمليات ووظائف، فقد يكشف التقويم عن مواطن الضعف أو

القوة في هذه البرامج.

4. مقارنة مستويات الأداء داخل المؤسسة موضوع التقويم بمستويات أداء

المؤسسات الأخرى التي تقدم نفس الخدمات والبرامج.

5. دراسة نواحي القوة والضعف في البرامج الموضوعية خلال الفترات المختلفة للعام الدراسي، وكذلك نحو معايير ومستويات الأنشطة المختلفة ودراسة تحسين هذه البرامج.

6. الاستفادة من نتائج عملية التقويم في توطيد العلاقات العامة بين هيئة المدرسة أو المؤسسات التي تقوم بالتقويم وبين أولياء الأمور أو الأفراد الذين تربطهم علاقات بهذه المؤسسات مما يساعد على تحقيق أهداف المؤسسة.

الأسس التي يجب توافرها في التقويم:

هناك بعض الأسس التي يجب مراعاتها وتوافرها حتى يتحقق الهدف من عملية التقويم، ومن أهم تلك الأسس ما يلي:

1- الاستمرارية:

وذلك يعني أن التقويم عملية تقدير مستمر نظرا لأن العملية الإدارية عملية ديناميكية ومستمرة، فالتقويم ليس هدفا في ذاته، وإنما ينبغي أن يسير التقويم جنبا إلى جنب مع مختلف المراحل الإدارية من بدايتها إلى نهايتها.

2- الشمولية:

ويقصد بها الاهتمام بجميع أوجه أو عناصر موضوع التقويم، وكذلك العوامل المؤثرة في ذلك الموضوع، أي الاهتمام بكل من الوسائل والغايات.

3- الديمقراطية:

يجب أن يكون التقييم عملية يتعاون خلالها كل من له دور في التأثير على العملية الإدارية ويتأثر بها، لذلك يجب أن تسود التقييم روح الديمقراطية.

4- الأسلوب العلمي:

يجب أن يتأسس التقييم على الأسلوب العلمي، وذلك بمراعاة الأسس العلمية في تخطيط برامج التقييم واختيار الوسائل المناسبة الصادقة التي تتميز بالثبات والموضوعية، ولذا يجب أن يعتمد التقييم على المعايير أو المستويات أو المحكات حتى يكون التقييم موضوعيا (معوض وشلتوت، 1978)، (أيوب، 1986).

5- الهادفية:

يجب أن يكون التقييم يهدف الى البناء والعلاج، فيجب ألا ننظر إلى التقييم على أنه مجرد تشخيص أو تقدير مصير، إنما يجب ان يتخذ سبيلا الى الإصلاح. (رضوان وعلاوي، 1988).

6- القيمة التشخيصية:

يجب أن تكون النتائج التي نتوصل إليها من خلال عملية التقييم ذات قيمة تفيد في تشخيص الوضع الراهن للتوصل إلى ما يجب أن تكون عليه الظاهرة.

أهمية استخدام التقييم:

للتقييم أهمية كبرى، فعن طريقه يمكن للقائمين بالعمل معرفة وقياس مدى مطابقة ما تم إنجازه من أعمال مع ما كان مخططا إتمام تنفيذه من خلال التخطيط المسبق لذلك

(تايلور، 1971)، وكذلك دراسة الآثار التي تحدث نتيجة تدخل بعض العوامل والظروف التي ساهمت في نجاح أو فشل الأهداف بغرض اكتشاف نقاط القوة لتدعيمها ونقاط الضعف والقضاء عليها، وذلك لتحقيق أقصى مدى من النجاح للأهداف الموضوعة وتحقيق مستوى عال من الأداء (حسانين، 1995).

أربعة أسئلة هامة في التقويم:

حدد روثنى Rothney أربع أسئلة أساسية تحدد مجالات العملية التقويمية وهى:

(1) ما الذي ينبغي أن تقوم به؟

(2) كيف ينبغي أن تقوم ؟

(3) متى ينبغي أن تقوم ؟

(4) من الذي ينبغي أن يقوم ؟

وهنا نجد روثنى قد أشار الى أربع دعائم أساسية لعملية التقويم يجب أن تكون واضحة المعالم قبل البدء في عملية التقويم، وهى عملية تحديد ماهية الشيء الذي سوف نقوم به مع معرفة الوسائل والأدوات التي تساعدنا على عملية التقويم.

ثانيا: الدراسات السابقة:

قام الباحث بإجراء دراسة مسحية شاملة للدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع البحث الحالي، وقد توصل الباحث إلى عدة دراسات عربية. وسوف يقوم الباحث بعرض تلك الدراسات وفقا لتاريخ إجرائها من الأقدم إلى الأحدث.

1- قام (درويش والحماحي، 1980) بدراسة تحليلية للاتحادات الرياضية المصرية الاولمبية، وذلك بهدف تقويم الاتحادات الرياضية الاولمبية، وذلك من خلال عدة متغيرات هي عدد المناطق وعدد الأندية وعدد الحكام والمدربين وعدد اللاعبين واللاعبات، وقد استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث بصورة عمدية وتضمنت 19 اتحاداً اولمبياً، واستخدم نظام الاستبيان وتحليل الوثائق كأحد أدوات جمع البيانات، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة هو قلة عدد المناطق الرياضية للاتحادات.

2- قام (ابراهيم، 1980) بدراسة تقويمية للهيكل التنظيمي والإداري للاتحاد المصري لألعاب القوى للهواة، وقد هدفت الدراسة إلى دراسة وتقويم الهيكل التنظيمي والإداري، وتأثير بعض التغيرات التنظيمية على العمل في الاتحاد المصري لألعاب القوى للهواة، واقتراح النظام المناسب لتطوير وتنظيم إدارة الاتحاد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسات المسحية، كما اختار عينة عشوائية من أعضاء مجلس الإدارة والمدربين والحكام واللاعبين واللاعبات، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة والمقابلة الشخصية وتحليل الوثائق أدوات لجمع البيانات. وقد قام الباحث بتصميم استبانة خاصة لكل من أعضاء مجلس الإدارة والمدربين والحكام واللاعبين، وتم تطبيق الاستبانة عن طريق المقابلة الشخصية مع الدراسة التحليلية للتقارير والسجلات الموجودة باتحاد ألعاب القوى. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن عدم

تخصص أعضاء مجلس الإدارة وزيادة نسبة العسكريين فيه، وإن عدم اهتمام الاتحاد بالمدرّبين والحكام أثر على عدد اللاعبين وخاصة الناشئين، وتركيز الاتحاد على الاهتمام بالفريق القومي فقط، بالإضافة إلى أن أهداف الاتحاد غير محددة وغير واضحة ولا توجد خطة موضوعية بالاتحاد لتحقيق أي أهداف. وقد أوصت الدراسة بإعادة تنظيم الهيكل الإداري والتنظيمي للاتحاد، وكذلك اللوائح المنظمة للعمل بالاتحاد مع الاهتمام بزيادة إعداد اللاعبين والمدرّبين والحكام المؤهلين.

3- قام (ابوعوف، 1981) بدراسة وصفية بعنوان: (دراسة تحليلية للهيكل التنظيمي للتربية الرياضية في الاتحادات والأندية الرياضية بجمهورية السودان الديمقراطية) تهدف إلى التعرف على جوانب النقص الموجودة في الهيكل التنظيمي للتربية الرياضية في تلك الاتحادات والأندية، وكذلك اقتراح هيكل تنظيمي يناسب ظروف السودان.

وقد استخدم الباحث في دراسته أسلوب تحليل الوثائق للقوانين واللوائح والأوامر بالجمهورية والقرارات الوزارية، كما استخدم المقابلات الشخصية مع بعض الخبراء المتخصصين، حيث أعد لهذا الغرض استمارة استطلاع رأي خاصة بالخبراء. وقد شملت عينة الدراسة (28) فرداً منهم عدد (6) خبراء في علوم الإدارة والتنظيم في السودان، وعدد (12) فرداً من المتخصصين في التربية الرياضية من السودان والمصريين العاملين في السودان في وقت إجراء الدراسة، وعدد 10 من العاملين في الاتحادات والأندية الرياضية بالسودان.

وقد خلص الباحث إلى عدة نتائج منها: أن هناك بعض التعديلات يمكن إدخالها على اختصاصات المجلس الأعلى للرياضة الجماهيرية في الاتحادات والأندية بالسودان، وذلك فيما يتعلق بالهدف والبرامج وبعض السياسات الإدارية وقادة الأندية، كما أشار إلى ضرورة أن

يتولى المتخصصون المناصب الفنية بالأمانة العامة للمجلس الأعلى للرياضة الجماهيرية بالسودان والاتحادات الرياضية، كما أوصى بضرورة العمل على تنمية وصقل العاملين في المجال الرياضي وذلك بتزويدهم بالخبرات العلمية عن طريق عقد دورات تدريبية لهم.

4- قام (فرغلي، 1983) بدراسة تقييمية لتنظيمات اللجنة الاولمبية وأثرها في تحقيق أهدافها وذلك للحصول على درجة الماجستير، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية كل من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجنة التنفيذية واللجان الفرعية النوعية في تحقيق أهداف اللجنة الاولمبية المصرية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي (الدراسات المسحية)، وكانت عينة البحث هي محاضر الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجنة التنفيذية، وكذلك تقارير النشاط عن الدورات الاولمبية ودورات البحر الأبيض المتوسط وذلك في المدة من عام 1910 وحتى عام 1980، واستخدم الباحث تحليل الوثائق والمقابلات الشخصية الحرة أدوات لجمع البيانات، كما قام الباحث بإجراء مسح وتحليل لمحاضر وتقارير الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجان التنفيذية المختلفة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن هبوط مستوى مصر في دورات الألعاب الاولمبية، وقصور الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجان الفرعية في القيام بأعمالهم وقيام اللجنة التنفيذية بعملها خير قيام، وقد أوصت الدراسة بالاهتمام باختيار اللجنة الاولمبية، وتفرغ هؤلاء الأعضاء والاستعانة بالخبراء في النشاط الرياضي، وأوصت كذلك كل اتحاد اولمبي بتقديم خطة مفصلة عن نشاطه مع دراستها من قبل اللجنة الأولمبية.

5- قام (العبيد، 1985) بدراسة بعنوان (فعالية القيادات الإدارية في المجال الرياضي بدولة الكويت وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية) بهدف التعرف على العلاقة بين المتغيرات

النفسية المتمثلة في القلق، ودافع الإنجاز للقادة الادخاريين في المجال الرياضي ومحددات
الفعالية المتمثلة في اتخاذ القرارات، والاتصالات، والإدارة بالأهداف وإدارة التغيير، وإدارة
الوقت، والاهتمام بالعاملين ثم الاهتمام بالعمل.

وقد استخدم أساليب المقابلة الشخصية وتحليل الوثائق والسجلات الخاصة بالأندية والاتحادات
الرياضية واستمارة الاستبانة وهي من تصميمه تضمنت المحاور الأساسية الخاصة بفاعلية
القيادات الإدارية، بالإضافة إلى بعض المواقف التي من خلالها يمكن معرفة الخط القيادي
للفرد.

وقد تضمنت الدراسة عينة من القادة الإداريين تتكون من (93) قائدا منهم (67) قائدا إداريا
تم اختيارهم من أحد عشر ناديا، (26) قائدا إداريا من العاملين في سبعة اتحادات رياضية
بدولة الكويت.

وبعد تحليل النتائج المجتمعة توصل الباحث إلى عدة نتائج منها:

أن قادة الأندية الرياضية موضوع البحث يعملون على مراعاة الرأي العام وإيضاح الأهداف
للعاملين معهم عند اتخاذهم القرارات، وكذلك تحليل الإمكانيات وحساب تكلفة وزمن تحقيق
الأهداف والموارد اللازمة مع وضع أولويات العمل، بالإضافة إلى الحصول على موافقة
الأعضاء قبل الشروع في التنفيذ، حيث يهتم قادة الأندية بالتركيز على تفوق أنديةهم. ويتميز
قادة الأندية بأن كلا منهم يقوم بصنع القرار منفردا في ضوء المعلومات المتاحة لديه.

6 - قام (عبدالرحيم، 1990) بدراسة تقييمية للاتحادات الرياضية الأولمبية المصرية، وذلك
بهدف التعرف على بعض أسباب هبوط مستوى النتائج على المستوى الأولمبي والإقليمي،
وذلك من خلال التعرف على عدد المناطق والأندية واللاعبين والمدربين والحكام. وقد

استخدم الباحث المقابلة الشخصية والسجلات والتقارير وتحليل الوثائق واستمارات جمع البيانات. وتبين أنه من أهم نتائج الدراسة نقص عدد الأندية الأعضاء في الاتحادات الأولمبية، ووجد أن هناك تبايناً كبيراً بين الاتحادات الأولمبية في عدد المناطق والمدربين والحكام والأندية واللاعبين، وأن هذه الأعداد غير كافية لنشر هذه الألعاب.

7- قام (زباري، 1996) بدراسة بعنوان (فعالية القيادة الإدارية لرياضة المستويات العالية بدولة البحرين) وكانت بهدف التعرف على فعالية القيادات الإدارية لرياضة المستويات العالية في الأندية والاتحادات الرياضية بدولة البحرين.

وقد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى عدة توصيات كان منها:

1. العمل على دعم وضع معايير خاصة ومناسبة لاختيار القيادات الرياضية بمملكة البحرين.
2. العمل على دعم برامج إعداد وتأهيل القيادات الإدارية الوطنية في المجال الرياضي والتنسيق مع الدول العربية والخليجية في ذلك.

3. العمل على زيادة التعاون بين الجهات المسؤولة عن إعداد وتأهيل القيادات الرياضية في البحرين، وزارة التربية والتعليم، جامعة البحرين، والمؤسسة العامة للشباب والرياضة.

8- قام (العازمي، 2002) بدراسة وصفية بعنوان (تصميم نموذج مقترح لمعايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بدولة الكويت) بهدف التعرف إلى شمولية المعايير الحالية لاختيار القيادات الرياضية بالاتحادات بدولة الكويت. وكذا تصميم نموذج جديد للمعايير التي يمكن الاستناد إليها في اختيار القيادات الرياضية بالاتحادات بدولة الكويت.

وقد استخدم الباحث دراسة أسلوب المقابلة الشخصية وتحليل الوثائق والسجلات الخاصة والمتعلقة بتنظيم الهيئات الخاصة بالشباب والرياضة واستمارة استبانة اشتملت على 5 محاور هي:

التأهيل العلمي، الخبرة السابقة، الميول، السمات الشخصية، القدرات والمعارف والمهارات الإدارية.

وقد شملت عينة الدراسة (25) عضوا من مجالس إدارات الاتحادات الرياضية بدولة الكويت، (25) مسئولا بالهيئة العامة للشباب والرياضة، (90) عضوا عاملا بالأندية الرياضية. وقد وصل الباحث الى عدة نتائج منها:

1. ان المعايير المطبقة حاليا ليست كافية وتحتاج الى تعديلات.
2. ان التأهيل العلمي والخبرة المكتسبة في المجال والميول والسمات الشخصية والقدرات والمعارف والمهارات أبعاد تسهم في نجاح أعضاء مجلس الاتحاد.
3. ان التأهيل الجامعي هو المؤهل المطلوب توافره في رئيس مجلس الإدارة.
4. الخبرة مطلوبة في رئيس وعضو مجلس إدارة الاتحاد، وتأتي في مقدمتها ان يكون قد مارس اللعبة في السابق.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة تبين لدى الباحث أن المحاور التي قد تسهم في نجاح أعمال مجالس إدارات الاتحادات الرياضية والتي يجب أن يراعيها الناخب أو المختص باختيار الأعضاء المقيدون في مجالس إدارات الاتحادات هي:

1. التأهيل العلمي: مستوى التعليم المطلوب لتنفيذ المهام والواجبات التي يكلف بها أي عضو بمجلس الإدارة.

2. الخبرة: المقصود منها الخبرات السابقة سواء بالمجال الرياضي أو الاجتماعي أو الثقافي أو المدة الزمنية لها.

3. السمات الشخصية: والمقصود بها الصفات التي يتميز بها أعضاء مجالس الإدارات والتي توجه تصرفاتهم نحو المواقف المختلفة.

4. المهارات والقدرات والمعارف الإدارية التي يجب أن تتوافر في القيادات الإدارية بالاتحادات.

الفصل الثالث

خطة وإجراءات البحث

- منهج البحث
- مجتمع وعينة البحث
- اداة جمع البيانات
- المعاملات العلمية للاستبيان
- تطبيق البحث
- الاسلوب الاحصائي المستخدم

الفصل الثالث

خطة وإجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (أسلوب المسح) حيث إنه المنهج المناسب لطبيعة هذا

البحث..

مجتمع وعينة البحث:

يشتمل مجتمع البحث على رؤساء وأعضاء مجالس الاتحادات والأندية الرياضية

والعاملين بهما وكذلك العاملين في مجال الصحافة الرياضية وقد بلغ حجم هذا المجتمع (673)

فردا.

وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (90) فردا تمثل نسبة 13.5% من

مجتمع البحث، والجدول التالي (1) يوضح توصيف العينة.

جدول (1)

توصيف البحث

العدد	العينة
41	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية
38	أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية
11	الصحافة الرياضية
90	المجموع

أداة البحث:

لجمع البيانات الخاصة بالبحث قام الباحث بتصميم استمارة استبيان تتضمن المعايير التي يجب إتباعها، وأطلق عليها مسمى استبيان معايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين و قد قام الباحث بالخطوات العلمية التي تم إتباعها لتصميم تلك الاستمارة:

أولاً: الصورة المبدئية للاستبيان

1. قام الباحث بالإطلاع على العديد من المراجع العلمية المتخصصة في مجالات الإدارة العامة والإدارة الرياضية، وأيضاً الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، وكذا القوانين واللوائح والنشرات الدورية المتعلقة بتنظيم الهيئات الخاصة بالشباب والرياضة، وأيضاً المتعلقة بتنظيم العمل بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين، بغرض الاستفادة منها في تكوين فكر واضح عن أسلوب اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية كما قام الباحث بإجراء عدد من المقابلات الشخصية مع بعض من القيادات الإدارية بالاتحادات الرياضية، والأندية الرياضية، والصحافة الرياضية.

2. في ضوء ذلك قام الباحث بتحديد معايير اختيار القادة الإداريين في (4) أربعة محاور رئيسية هي:

- المحور الأول: التأهيل العلمي

- المحور الثاني: الخبرات الرياضية السابقة

- المحور الثالث: السمات الشخصية

- المحور الرابع: المهارات والقدرات الإدارية.

3. قام الباحث باستطلاع آراء مجموعة من الأساتذة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة العامة، والإدارة الرياضية بالنسبة لمدى مناسبة تلك المحاور لما وضعت من أجله، كذلك تحديد الأهمية النسبية لكل محور حتى يتسنى للباحث تحديد عدد العبارات الخاصة بكل محور في ضوء أهميته النسبية، وقد تم اختيار الأساتذة المتخصصين في ضوء المعايير التالية:

المعيار الأول: أن يكون الخبير أكاديميا حاصلا على درجة الدكتوراه في مجال التربية الرياضية بصفة عامة أو الإدارة الرياضية بصفة خاصة مع تمتعه بخبرة في التعامل مع القطاع الأهلي.

المعيار الثاني: أن يكون الخبير أكاديميا، حاصلا على درجة الدكتوراه في مجال الإدارة العامة أو إدارة الأعمال.

- في ضوء آراء الخبراء تم تحديد الأهمية النسبية للمحاور على النحو التالي:

- التأهيل العلمي 10%.
- الخبرات الرياضية السابقة 7%.
- السمات الشخصية 47%.
- القدرات الإدارية 36%.

-قام الباحث بوضع مجموعة من العبارات لكل محور من المحاور في ضوء أهميته النسبية وقد بلغ عدد هذه العبارات (107) عبارات موزعة على النحو التالي:

- التأهيل العلمي (9) عبارات.

- الخبرات الرياضية السابقة (10) عبارات.

- السمات الشخصية (57) عبارة.

- القدرات الإدارية (31) عبارة.

4. قام الباحث بعرض المحاور والعبارات التي تمثلها (107) عبارة (الصورة المبدئية للاستبيان) على مجموعة من الخبراء المتخصصين لإبداء الرأي في مدى مناسبة تلك العبارات للمحاور التي تنتمي إليها، وقد تم اختيار العبارات التي حصلت على نسبة 75% من مجموع آراء الخبراء.

ثانيا: الصورة النهائية للاستبيان

في ضوء آراء الخبراء بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته النهائية (73) ثلاثة وسبعون عبارة موزعة على النحو التالي:

- التأهيل العلمي (6) عبارات.

- الخبرات الرياضية السابقة (5) عبارات.

- السمات الشخصية (35) عبارة.

- القدرات الإدارية (27) عبارة.

جدول (2)

يوضح عدد العبارات النهائية المقترحة لتطبيق المقياس بعد استطلاع رأي الخبراء

م	المحاور	عدد العبارات في صورتها المبدئية	عدد العبارات المستبعدة	عدد العبارات المضافة	عدد العبارات النهائية
1.	التأهيل العلمي	9	3	-	6
2.	الخبرات الرياضية السابقة	10	5	-	5
3.	السمات الشخصية	57	22	-	35
4.	المهارات والقدرات الإدارية	31	4	-	27
	المجموع	107			73

تصحيح الاستبيان:

قام الباحث بتصحيح عبارات الاستبيان في ضوء ميزان تقدير ثلاثي كما يلي:

- أوافق بدرجة كبيرة (3) درجات

- أوافق إلى حد ما (2) درجة

- لا أوافق (1) درجة

المعاملات العلمية للاستبيان:

الصدق:

قام الباحث بتعيين معامل الصدق بالطرق التالية:

1. صدق المحتوى أو المضمون.

2. صدق المفهوم أو التكوين.

3. صدق الاتساق الداخلي.

أولاً: صدق المحتوى أو المضمون:

وهو قياس لمدى تمثيل الاستبيان لنواحي الجانب المقيس لبحثه وتحليل عبارات الاستبيان وعناصره تحليلًا منطقيًا لتحديد الوظائف والجوانب الممثلة فيه ونسبة كل منهما إلى الاستبيان بأكمله وقد قام الباحث بعرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المتخصصة في مجال الإدارة الرياضية لإبداء الرأي في مدى مناسبة المحاور والعبارات التي تمثلها لما وصفت من أجله وقد تم اختيار المحاور والعبارات التي حصلت على نسبة اتفاق 75% من مجموع الآراء. وقد تراوحت نسبة الاتفاق ما بين 75% إلى 94%.

ثانياً: صدق المفهوم أو التكوين:

وهو تحليل لمعنى درجات الاستبيان في ضوء المفاهيم، وقد استخدم الباحث من هذا النوع طريقة الفروق بين الجماعات وهي أن الأفراد يختلفون في مدى ما لديهم من سمات،

ويختلفون بوصفهم أعضاء في جماعات كما يختلفون بوصفهم أفراد والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

دلالة الفروق بين الربيع الأدنى والربيع الأعلى

ن = 44

لمحاور الاستبيان

م	المحاور	الربيع الأدنى		الربيع الأعلى		ت	مستوى الدلالة
		ع	م	ع	م		
1.	التأهيل العلمي	1,70	0,16	2,41	0,10	17,38	0,01
2.	الخبرات الرياضية	1,40	0,23	2,65	0,20	18,96	0,01
3.	السمات الشخصية	2,24	0,24	2,95	0,11	12,38	0,01
4.	القدرات الإدارية	2,16	0,17	2,95	0,10	18,54	0,01

قيمة " ت " الجدولية عند درجة حرية 42 ومستوى 0.01 = 2.704

يتضح من الجدول (3) ما يلي:

أن قيم " ت " دالة إحصائياً بين الربيع الأدنى والربيع الأعلى عند مستوى ثقة 99% ويعني ذلك أن هذه الفروق حقيقية أي أنها غير راجعة للصدفة، وبذلك يكون الاستبيان على درجة مقبولة من الصدق.

ثالثاً: صدق الإتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب صدق الإتساق الداخلي للاستبيان وهو أحد أنواع صدق المفهوم أو التكوين حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة قوامها (44) فرداً من مجتمع البحث ومن غير عينة البحث

الاساسية، وتم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية له، ومعامل الارتباط بين محاور الاستبيان، الجدول التالي (4) يوضح النتيجة.

جدول (4)

معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان ن = 44

م	المحاور	التأهيل العلمي	الخبرات الرياضية	السمات الشخصية	القدرات الإدارية	المجموع الكلي
1.	التأهيل العلمي		21,	24,	26,	48,
2.	الخبرات الرياضية			13,	20,	32,
3.	السمات الشخصية				24,	90,
4.	القدرات الإدارية					88,

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى 0.05 = 0.304

يتضح من الجدول السابق (4) ما يلي :

- تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان ما بين 32, ، 9, وهي معاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوى ثقة 95, مما يدل على الاتساق الداخلي للاستبيان.

- تراوحت قيم معاملات الارتباط بين محاور الاستبيان ما بين 13, ، 26, وهي معاملات ارتباط غير دالة احصائيا مما يدل ان كل محور مستقل عن المحور الآخر.

الثبات:

قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان باستخدام طريقة إعادة الاختبار حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة قوامها (35) فردا من مجتمع البحث ومن غير عينة البحث الأساسية وبفاصل زمني قدره أسبوع واحد بين التطبيقين الأول والثاني . وقد تم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين. والجدول التالي (5) يوضح النتيجة.

جدول (5)

معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني

ن = 35

للاستبيان

م	المحاور	معامل الارتباط
1	التأهيل العلمي	0,65
2	الخبرات الرياضية السابقة	0,64
3	السمات الشخصية	0,71
4	القدرات الإدارية	0,69

قيمة " ر " الجدولية عند مستوى $0.05 = 0.33$

يتضح من الجدول السابق (5) ما يلي:

- تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمحاور للاستبيان ما بين 0.64 ، 0.71 وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا عند مستوى ثقة 95، مما يدل على ثبات الاستبيان .

تطبيق البحث:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان ملحق (3) على عينة البحث وذلك بعد التأكد من صدقها وثباتها خلال الفترة من 2003/9/1 الى 2003/10/31.

الاسلوب الاحصائي المستخدم:

لمعالجة البيانات الخاصة بالبحث استخدم الباحث الحاسب الآلي في تحليل البيانات على برامج Pro-Star واستخدمت المعادلات التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الوسيط.
- الانحراف المعياري.
- معامل الالتواء.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل ارتباط الفا كرونباخ.
- تحليل التباين.
- اختبار تيوكي .

وسوف يستخدم الباحث مستوى الدلالة 0,05 للتأكد من معنوية النتائج الإحصائية للبحث.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج

ثانياً: تفسير ومناقشة النتائج

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

أولاً: عرض النتائج

سوف يقوم الباحث بعرض نتائج البحث وفقاً للترتيب التالي:

- الوصف الإحصائي للعينة.
- دلالة الفروق بين عينات البحث.
- ترتيب محاور الاستبانة لعينات البحث الثلاثة.

جدول (6)

الوصف الإحصائي لمحاور الاستبيان

ن=90

م	المحاور	المتوسط	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء
1	التأهيل العلمي	2,05	2,00	0,28	,54
2	الخبرات الرياضية	2,02	2,00	0,52	,12
3	السمات الشخصية	2,62	2,63	0,30	-1,
4	القدرات الإدارية	2,60	2,27	0,31	-1,16

يتضح من الجدول (6) ما يلي:

تراوحت قيم معاملات الالتواء بين 54, و 1.16 وهي تتحصر ما بين $\pm$ وهذا يعني أن البيانات الخاصة بالاستبانة تخضع للتوزيع الاعتدالي.

جدول (7)

تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث

في محور التأهيل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف
بين المجموعات	0,25	2	0,13	1,61
داخل المجموعات (الخطأ)	6,85	78	0,08	
المجموع	7,10	89		

قيمة " ف " الجدولية عند مستوى $0,05 = 3,11$

يتضح من الجدول (7) ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينات البحث الثلاثة: الاتحادات الرياضية

والأندية الرياضية والصحافة الرياضية في محور التأهيل العلمي.

جدول (8)

تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث

في محور الخبرات الرياضية

ن=90

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف
بين المجموعات	2,01	2	1,01	4,04
داخل المجموعات (الخطأ)	21,96	78	0,25	
المجموع	23,79	89		

قيمة " ف " الجدولية عند مستوى $0,05 = 3,11$

يتضح من الجدول (8) ما يلي:

أن قيمة (ف) دالة إحصائية عند مستوى ثقة 0.95 ويعني ذلك أن هذه الفروق حقيقية، أي أنها غير راجعة إلى الصدفة، لذا قام الباحث بتطبيق أدق فرق معنوي HSD لمعرفة أي الدلالات وفي أي اتجاه، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (9)

دلالة الفروق بين عينات البحث الثلاثة

في الخبرات الرياضية ن=90

العينة	المتوسط الحسابي	الاتحادات الرياضية	الأندية الرياضية	الصحافة الرياضية
الاتحادات الرياضية	1,86	_____	*,06	*,19
الأندية الرياضية	2,13		_____	,86
الصحافة الرياضية	2,24			_____

يتضح من الجدول (9) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتي البحث من الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية لصالح الأندية الرياضية، وبين الصحافة الرياضية والاتحادات الرياضية لصالح الصحافة الرياضية في محور الخبرات الرياضية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الأندية الرياضية والصحافة الرياضية.

جدول (10)

تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث الثلاثة

ن=90

في السمات الشخصية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف
بين المجموعات	0,52	2	0,26	3,25
داخل المجموعات (الخطأ)	7,27	87	0,08	
المجموع	7,79	89		

قيمة " ف " الجدولية عند مستوى $0,05 = 3,11$

يتضح من الجدول (10) ما يلي:

أن قيمة (ف) دالة إحصائيا عند مستوى ثقة 0.95 ويعني ذلك أن هذه الفروق حقيقية، أي

أنها غير راجعة إلى الصدفة. لذا قام الباحث بتطبيق أدق فرق معنوي HSD لمعرفة أي الدلالات

وفي أي اتجاه، والجدول التالي (11) يوضح ذلك.

جدول (11)

دلالة الفروق بين عينات البحث الثلاثة

في السمات الشخصية

العينة	المتوسط الحسابي	الاتحادات الرياضية	الأندية الرياضية	الصحافة الرياضية
الاتحادات الرياضية	2,56	_____	0,08 *	93,
الأندية الرياضية	2,71		_____	29,
الصحافة الرياضية	2,52			_____

يتضح من الجدول (11) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتي البحث من الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية في محور السمات الشخصية لصالح الأندية الرياضية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحافة الرياضية وكل من الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية في محور السمات الشخصية.

جدول (12)

تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث الثلاثة

في القدرات الإدارية

ن=90

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف
بين المجموعات	0,59	2	0,29	3,22
داخل المجموعات (الخطأ)	8,10	87	0,09	
المجموع	8,69	89		

قيمة " ف " الجدولية عند مستوى $0,05 = 3,11$

يتضح من الجدول (12) ما يلي:

إن قيمة (ف) دالة إحصائية عند مستوى ثقة 0.95 ويعني ذلك أن هذه الفروق حقيقية، أي

أنها غير راجعة إلى الصدفة. لذا قام الباحث بتطبيق أدق فرق معنوي لمعرفة أي الدلالات وفي

أي اتجاه H.S.D والجدول التالي (12) يوضح ذلك.

جدول (13)

دلالة الفروق بين عينات البحث الثلاثة

في القدرات الإدارية

العينة	المتوسط الحسابي	الاتحادات الرياضية	الأندية الرياضية	الصحافة الرياضية
الاتحادات الرياضية	2,58	—	,42	,40
الأندية الرياضية	2,67		—	,12 *
الصحافة الرياضية	2,40			—

يتضح من الجدول (13) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأندية الرياضية والصحافة الرياضية لصالح الأندية الرياضية في محور القدرات الإدارية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاتحادات الرياضية وكل من الأندية الرياضية والصحافة الرياضية في محور القدرات الإدارية.

جدول (14)

تحليل التباين في اتجاه واحد بين عينات البحث الثلاثة

في المجموع الكلي للاستبيان

ن=90

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف
بين المجموعات	0,44	2	0,22	3,67
داخل المجموعات (الخطأ)	5,29	87	0,06	
المجموع	5,73	89		

قيمة " ف " الجدولية عند مستوى $0,05 = 3,11$

يتضح من الجدول (14) ما يلي:

إن قيمة (ف) دالة إحصائية عند مستوى ثقة 0.95 ويعني ذلك أن هذه الفروق حقيقية أي أنها غير راجعة إلى الصدفة، ولذا قام الباحث بتطبيق أدق فرق معنوي H.S.D لمعرفة أي الدلالات وفي أي اتجاه، والجدول التالي (15) يوضح ذلك.

جدول (15)

دلالة الفروق بين عينات البحث الثلاثة

في المجموع الكلي للاستبانة

العينة	المتوسط الحسابي	الاتحادات الرياضية	الأندية الرياضية	الصحافة الرياضية
الاتحادات الرياضية	2,48	_____	*,07	,87
الأندية الرياضية	2,60		_____	,21
الصحافة الرياضية	2,42			_____

يتضح من الجدول السابق (15) ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية في المجموع الكلي للاستبانة لصالح الأندية الرياضية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الصحافة الرياضية وكل من الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية في المجموع الكلي للاستبانة.

جدول (16)

المتوسطات الحسابية لمحاور الاستبانة
وترتيبها بالنسبة إلى عينات البحث الثلاثة

المحاور	الاتحاد الرياضية		الأندية الرياضية		الصحافة الرياضية	
	المتوسط	الترتيب	المتوسط	الترتيب	المتوسط	الترتيب
التأهيل العلمي	1,996	3	2,105	4	2,091	4
الخبرات الرياضية	1,859	4	2,126	3	2,236	3
السمات الشخصية	2,563	1	2,706	1	2,520	1
القدرات الإدارية	2,580	2	2,669	2	2,411	2

يتضح من الجدول السابق (16) ما يلي:

- اتفقت آراء عينات البحث الثلاثة على أن محور السمات الشخصية جاء في الترتيب الأول لاختيار القادة الإداريين في الاتحادات الرياضية، يليه محور القدرات الإدارية في الترتيب الثاني.
- بالنسبة إلى عينة الاتحادات الرياضية، فقد حصل محور التأهيل العلمي على الترتيب الثالث، يليه الخبرات الرياضية في الترتيب الرابع.
- بالنسبة إلى عيني الأندية الرياضية والصحافة الرياضية، فقد حصل محور الخبرات الرياضية على الترتيب الثالث، ومحور التأهيل العلمي على الترتيب الرابع.

ثانيا: تفسير ومناقشة النتائج

من خلال تساؤلات البحث وواقع النتائج ومعالجتها إحصائيا، وفي حدود عينة البحث

توصل الباحث إلى ما يلي:

أ: مناقشة النتائج ذات الصلة بالمعايير المتبعة حاليا لاختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين:

فيما يرتبط بالتساؤل الأول من هذا التحليل قام الباحث بدراسة وتحليل القرار رقم (2) لسنة (1990) في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للاتحادات الرياضية الخاضعة لإشراف المؤسسة العامة للشباب والرياضة، وكذلك دراسة وتحليل اللوائح الأساسية المرتبطة بشروط الترشيح لعضوية الاتحادات الرياضية بمملكة البحرين والتي تنص على الآتي:

1. أن يكون بحريني الجنسية متمتعاً بحقوقه المدنية.
2. ألا يكون قد سبق أن صدر ضده قرار بإسقاط عضويته من أي هيئة من الهيئات الخاضعة لأحكام القانون رقم (21) لسنة 1989م الخاص بالجمعيات والأندية.
3. أن يكون من المهتمين بالنشاط الرياضي وقادراً على خدمة نشاط اللعبة التي رشح لمجلس إدارتها.
4. ألا يقل عمر المرشح عن (25) خمسة وعشرين عاماً عند موعد إجراء الانتخابات.

ومن خلال الإطلاع على العديد من اللوائح المنظمة لشروط العضوية في بعض دول مجلس التعاون الخليجي والبلدان العربية وجد الباحث أن:

- دولة الإمارات العربية المتحدة تنص لائحتها على الآتي:

1. أن يكون من حاملي جنسية الدولة.
2. ألا يقل عمره عن 24 عاما ميلاديا.
3. أن يكون لديه مؤهل دراسي لا يقل عن إنهاء المرحلة الإعدادية أو ما يعادلها.
4. ألا يكون مرشحا لعضوية مجلس إدارة لعبة أخرى.
5. أن يكون من الهواة المهتمين باللعبة وقد مارس إحدى المهام والنشاطات التالية على أن تعتمد من الاتحاد المرشح لها:

- عضوية مجلس إدارة الاتحاد.

- إدارة فرق اللعبة في الأندية أو الاتحاد.

- التحكيم أو التدريب أو اللعب.

على أن يحصل على شهادة رسمية من اتحاد اللعبة تثبت هذا الاعتماد.

- سلطنة عمان:

1. أن يكون عماني الجنسية.

2. أن يكون محمود السيرة والسلوك وحسن السمعة ولم يحكم عليه بعقوبة في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

3. ألا يكون محروما من مباشرة حقوقه المدنية.

4. ألا يكون قد سبق أن أسقطت عنه العضوية من إحدى الهيئات الخاصة العاملة في مجال أنشطة الشباب الرياضية والثقافية أو المجال الاجتماعي، ما لم تمض على ذلك أربع سنوات.

5. أن يكون من المهتمين بالأنشطة الرياضية سيما اللعبة التي يديرها الاتحاد.

6. ألا يكون عضوا بمجلس إدارة هيئة خاصة تم دمجها أو حلها المنصوص عليها في البنود (1)، (2، 4) من المادة (51) من نظام الهيئات الخاصة العاملة في مجال أنشطة الشباب الرياضية والثقافية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2001/41م وذلك خلال السنوات الخمس التالية لتاريخ نشر قرار الدمج أو الحل.

- دولة الكويت:

1. أن يكون كويتي الجنسية، لا يقل عمره عن خمس وعشرين سنة ميلادية وقت الترشيح.
2. ألا يكون قد صدر بحقه أي قرار نهائي بشطبه أو فصله من الاتحاد أو من أي من الهيئات أو التنظيمات الرياضية بسبب سوء سلوكه، ما لم يكن قد مضى على صدور القرار ثلاث سنوات متتالية أو صدر بشأنه عفو من الجهة التي صدر منها القرار، وألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

3. أن يتوافر فيه أحد الشروط التالية:

- أن يكون حاصلا على مؤهل الثانوية العامة أو ما يعادلها على الأقل وله خبرة فنية في مجال اللعبة أو إدارية في مجال الرياضة لمدة أربع سنوات على الأقل، أو أن يكون حاصلا في مجال التربية الرياضية على درجة البكالوريوس على الأقل.

- أن تكون له خبرة فنية في مجال اللعبة أو إدارية في مجال الرياضة لمدة ثماني سنوات على الأقل إذا لم يكن حاصلا على مؤهل الثانوية العامة أو ما يعادلها.

- أن يكون من اللاعبين الذين زاولوا اللعبة فعليا على مستوى الفريق الأول أو في سجلات الاتحاد سنة كاملة على الأقل.

- جمهورية مصر العربية:

1. أن يكون مصري الجنسية متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية.
2. أن يكون حسن السمعة محمود السيرة، ولم يصدر ضده حكم نهائي في جناية أو جنحة بعقوبة مقيدة للحرية.
3. ألا يكون قد تم وقفه أو شطبه بقرار من الجمعية العمومية أو مجلس إدارة أي اتحاد دولي ما لم تمض سنتان من تاريخ انتهاء الوقف أو إلغاء الشطب.

4. ألا يكون قد أسقطت عضويته طبقاً لأحكام المادة (64) من هذا النظام أو استقال من مجلس الإدارة بعد ثبوت المخالفات المنصوص عليها في المادة المشار إليها قبل عرض أمره على الجمعية العمومية غير العادية ما لم تمض أربع سنوات من إسقاط العضوية أو الاستقالة.

5. ألا يقل عمره عن ثلاثين سنة وقت تقديم طلب الترشيح.

6. أن يكون حاصلاً على مؤهل عال.

7. ألا يكون قد سبق انتخابه في مجلس إدارة الاتحاد أو أي اتحاد رياضي آخر لدورتين متتاليتين ما لم تنقضي دورة انتخابية واحدة على الأقل.

8. أن يكون من الذين مارسوا اللعبة التي يشرف عليها الاتحاد ومضت سنتان على الأقل على اعتزاله اللعب، وتستثنى من هذا الشرط اتحادات اللعبات التي ليس لها سن محدد لاعتزال اللعبة والتي يصدر بتحديد قرار من الجهة الإدارية المختصة.

9. أن يتوافر فيه أحد الشروط الآتية:

- أن يكون قد وصل إلى مستوى الدرجة الأولى على الأقل كلاعب في الرياضة التي يديرها الاتحاد.

- أن يكون قد وصل إلى مستوى الدرجة الأولى على الأقل كحكم في الرياضة التي يديرها الاتحاد.

- أن يكون مدرباً ثبت اعتزاله التدريب على الأقل لمدة موسم رياضي كامل قبل الترشيح مع تقديم ما يفيد رفع اسمه من جدول المشتغلين بالتدريب، بموجب شهادة معتمدة من نقابة المهن الرياضية.

ومن خلال ذلك السرد للوائح والمعايير تبين للباحث أن جمهورية مصر ودولة الكويت اتفقتا على المعايير التالية:

- التأهيل العلمي.
 - السمات الشخصية.
 - القدرات الإدارية.
 - الخبرات الرياضية السابقة.
- كما اتفقت مملكة البحرين وسلطنة عمان على شمول معاييرها ثلاثة محاور هي:

- السمات الشخصية.
 - الخبرات الرياضية السابقة.
 - القدرات الرياضية.
- ولم تشتمل هذه المعايير على محور التأهيل العلمي.
- أما المعايير المتبعة في دولة الإمارات العربية المتحدة فقد شملت محورين فقط هما:
- الخبرات الرياضية السابقة.

- التأهيل العلمي.

ومن خلال ذلك يرى الباحث أن المعايير المتبعة بمملكة البحرين ناقصة وغير شاملة للمحاور الأساسية حسب رأي الخبراء وحسب تحليل معايير الدول الخليجية والدول المتقدمة رياضياً.

ب: مناقشة النتائج ذات الصلة بالمعايير التي يجب اتباعها عند اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين.

بتحليل نتائج المعايير التي يجب اتباعها عند اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين (انظر جدول 7-16) نلاحظ ما يلي:

1. انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينات البحث الثلاثة: الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية والصحافة الرياضية في محور التأهيل العلمي جدول (7). ويرى الباحث انه بالرغم من أهمية هذا المحور في شروط الترشيح لشغل المناصب القيادية في العمل الأهلي بشكل عام، واتفاق عينات البحث الثلاث على عدم إعطائه هذه الأهمية التي يراها الباحث ضرورية وموضوعية للارتقاء بالعمل التطوعي إلا انه قد تفسر هذه النتيجة بالتالي:

- بالنسبة إلى عينة الصحافة الرياضية فإن الأغلبية من الصحفيين الرياضيين يبدأون العمل الصحفي في المجال الرياضي هواة، ويتضح أيضاً انه لا يوجد بمملكة البحرين صحفي رياضي متخصص من حيث التأهيل العلمي في هذا المجال. لذا فمن الطبيعي أن تكون آراؤهم واستجاباتهم بالنسبة إلى محور التأهيل العلمي سلبية.

- من خلال مناقشة الباحث موضوع الخبرات وأهميتها مع مجموعة من العاملين الإداريين بالاتحادات والأندية والصحافة الرياضية تبين أن لديهم رأياً بأنه في الدول المتقدمة تتم معادلة سنوات الخبرة بالمؤهلات العلمية.

- عدم وجود دراسات وبحوث متخصصة من أساتذة الجامعة تبين وتوضح أهمية وجود الشخص المؤهل أكاديمياً. ويتفق الباحث مع (الملا، 2004) على "أن عزوف الأكاديميين عن الانخراط في العمل التطوعي يرجع إلى أسباب كثيرة قد يعود اللوم فيها أحياناً على المجتمع الرياضي لتجاهله هذه الفئة أو على عائق الرياضيين الأكاديميين أنفسهم وحين يكون الهدف الأسمى لهم هو الحصول على المؤهل العلمي فقط ليتوقف العمل والعطاء بعدها عند هذا الحد.

2. نلاحظ في جدول (9) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عینتي البحث من الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية في محور الخبرات الرياضية لصالح الأندية الرياضية، وقد يعزي الباحث هذا إلى:

- رغم أن الخبرات الرياضية تلعب دوراً أساسياً في اختيار القادة الإداريين بالأندية الرياضية، فإن اللاعب المعتزل يوجه إلى العمل التطوعي في ناديه ويعتبر هذا بمثابة تكريم له بصرف النظر عن مؤهله أو قدراته الإدارية (درويش، 1980).

- تعتبر الجمعية العمومية للأندية الرياضية هي القوة الرئيسة في تكوين مجالس إدارات الاتحادات والأندية. وقد أعطى المشرع الجمعيات العمومية الحق في اختيار مجالس الإدارات، بصرف النظر عن مؤهله العلمي أو خبراته. ويعتقد

أعضاء الجمعيات العمومية للأندية أن ترشيح أشخاص ليست لديهم خبرات سابقة في المجال الرياضي قد اثبت عدم فاعليته وقدرته على إنجاز الأعمال الرياضية.

3. نلاحظ من جدول (11) ما يلي:

انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتي البحث من الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية في محور السمات الشخصية لصالح الأندية الرياضية، وقد يعزي الباحث هذا إلى ما يلي:

- الأندية الرياضية في مملكة البحرين كانت ومازالت لها أنشطة اجتماعية، هذه الأنشطة لكي تتجح لابد أن يكون القائمون عليها متميزين بسمات شخصية تجاه مختلف المواقف والأفراد، وأن تكون لديهم القدرة على الاستفادة من الخبرات الاجتماعية في فهم السلوك الإنساني.

- تركز الأندية الرياضية على الجانب الثقافي ما يخلق جواً يتسم بتنمية الفرد العضو في النادي أكثر من الاتحادات الرياضية والتي تنمي اللاعب وتعدّه للمنافسات الرياضية.

- يرى الباحث أن هناك شبه إجماع في المجتمع البحريني على أن ولي أمر اللاعب لا يسمح لابنه الانخراط في النادي إلا إذا تميز القائمون على أموره بسمات شخصية معينة، وهذا ما دفعهم إلى التعامل مع هذه المعطيات بهذا الشكل، فالأندية الرياضية بيت خبرة، تطعم الاتحادات بالإداريين واللاعبين.

4. استنادا إلى الجدول (13) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأندية الرياضية والصحافة الرياضية لصالح الأندية الرياضية في محور القدرات الإدارية، يعتقد الباحث أن النادي الرياضي يبت خبرة متكامل، للقائد الإداري الذي يأخذ على عاتقه مهمة التخطيط في ضوء التوقعات المستقبلية، والقدرة على المشاركة في تحديد السياسات والتقييم الموضوعي للآراء المطروحة، واقتراح الحلول البديلة عندما تظهر بعض العقبات.

ثالثا: مناقشة النتائج ذات الصلة بالاختلافات بين عينات البحث الثلاثة من: الاتحادات الرياضية، الأندية الرياضية والصحافة الرياضية بالنسبة إلى معايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية.

جاءت نتائج هذه الإجابة غير متوقعة للباحث (انظر جدول 12)، فقد اتفقت آراء عينات البحث الثلاثة على أن السمات الشخصية هي المحور الأول لاختيار القادة الإداريين في الاتحادات الرياضية، يليها المهارات والقدرات الإدارية في الترتيب الثاني، بينما حصل محور التأهيل العلمي على الترتيب الثالث، يليه الخبرات الرياضية السابقة في الترتيب الرابع، وذلك بالنسبة إلى عينة الاتحادات الرياضية. أما محور الخبرات الرياضية السابقة فقد حصل على الترتيب الثالث، ومحور التأهيل العلمي يليه في الترتيب الرابع وذلك بالنسبة إلى عيني الأندية الرياضية والصحافة الرياضية على التوالي.

وتختلف نتائج هذا البحث عن دراسة (العازمي، 2002) الذي أظهرت دراسته أن الأبعاد التي قد تسهم في نجاح أعمال مجالس إدارات الاتحادات الرياضية هي: التأهيل العملي، الخبرة المكتسبة في المجال الرياضي، والميول والسمات الشخصية والقدرات والمعارف والمهارات.

وقد يعزي الباحث هذه الاختلافات في نتائج البحثين إلى طبيعة بيئة البحث الحالي وثقافة العمل وأهميته ومحاوره بالنسبة إلى أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية الذين يعتبرون من ذوي الخبرة، وتمثل نسبتهم الأعلى في عضوية الاتحادات بالمملكة، ما يضع الكثير من التساؤلات عن مدى أهمية العمل التطوعي للقادة، وعدم اختيارهم محور التأهيل العلمي بنداً أساسياً للترشيح لعضوية مجلس الإدارة.

لهذا يرى الباحث أهمية العمل على سن الشروط المرتبطة بنتائج البحث الحالي مع الأخذ في الاعتبار أن الإدارة الجيدة هي الإدارة المتعلمة التي تجمع التغذية الراجعة وتقويم النتائج وتقوم بالإصلاحات لتحسين أدائها.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

في حدود عينة البحث وخصائصها، وفي حدود الإجراءات المستخدمة، وفي ضوء أهداف البحث وتساؤلاته، ومن نتائج التحليل الإحصائي أيضاً أمكن التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

إن المعايير الحالية لاختيار القادة الإداريين للعمل الأهلي ليست كافية، كما أنه لم يطرأ عليها أي تعديل منذ عام 1991 وأن بنودها الحالية في حاجة ماسة إلى تغييرها لتواكب متطلبات المرحلة الراهنة، وطموحات المؤسسة العامة للشباب والرياضة.

اتفقت آراء عينات البحث الثلاثة على أن السمات الشخصية هي المحور الأول لاختيار القادة الإداريين من الاتحادات الرياضية، يليها المهارات والقدرات الإدارية في الترتيب الثاني. وهذا يعني أن هذه السمات يجب توافرها عند اختيار القادة الإداريين للعمل في القطاع الأهلي. أما المهارات والقدرات الإدارية فهي تؤدي إلى إنجاح رسالة ورؤية وأهداف الاتحاد.

وأسفرت نتائج البحث بالنسبة إلى عينة الاتحادات الرياضية عن حلول محور التأهيل العلمي في الترتيب الثالث، يليه محور الخبرات الرياضية السابقة في الترتيب الرابع. أما بالنسبة إلى عينتي الأندية الرياضية والصحافة الرياضية، فقد حصل محور الخبرات الرياضية على الترتيب الثالث، ومحور التأهيل العلمي على الترتيب الرابع.

كما اتفقت عينات البحث الثلاثة، الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية والصحافة الرياضية على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محور التأهيل العلمي.

وقد أشارت النتائج كذلك الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتي البحث من الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية في محور الخبرات الرياضية لصالح الأندية الرياضية.

كما أشارت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينتي البحث من الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية في محور السمات الشخصية لصالح الأندية الرياضية.

وأشارت النتائج أخيرا الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأندية الرياضية والصحافة الرياضية لصالح الأندية الرياضية في محور القدرات الإدارية.

التوصيات:

- استنادا إلى ما أشارت إليه النتائج وفي حدود عينة البحث يوصي الباحث بما يلي:
1. ضرورة تعديل القوانين واللوائح الحالية الواردة بشروط العضوية بما يحقق استقرار العمل الأهلي التطوعي.
 2. ضرورة وضع لوائح وأنظمة محددة وواضحة تحدد العلاقة بين اختيار القيادات التطوعية للمناصب الإدارية والقيادات المدفوعة الأجر.

3. ضرورة وضع معايير موضوعية يمكن الاسترشاد بها أثناء عملية اختيار القادة الإداريين،
كتلك التي كشف عنها هذا البحث، ومراعاة أن يتصف القائد الإداري بالسمات الشخصية،
المهارات والقدرات الإدارية، التأهيل العلمي، بالإضافة إلى الخبرات الرياضية السابقة.
4. ضرورة تنظيم دورات تدريبية إجبارية لصقل المهارات الإدارية للقادة الإداريين.
5. ضرورة وجود توصيف وظيفي للمناصب الإدارية داخل الاتحادات الرياضية بصورة
علمية وأكثر تقنية في تحديد اختصاصات ومسؤوليات القادة الإدارية، وبصورة أكثر دقة
بما يتناسب مع واقع العمل الإداري داخل الاتحاد.
6. تفرغ بعض أعضاء مجالس الإدارة بالاتحادات الرياضية ذوي المناصب الإدارية العليا
(أمين السر العام والأمين المالي) خلال الدورة الانتخابية (4 سنوات) لمباشرة وظائفهم
التطوعية وذلك أسوة ببعض دول مجلس التعاون الخليجي.
7. يوصي الباحث بإجراء بحث مستقبلي عن عزوف الأكاديميين عن الانخراط بالعمل
التطوعي في الاتحادات الرياضية بمملكة البحرين.
8. يوصي الباحث كذلك بضرورة انخراط أي مرشح لعضوية مجلس الإدارة في دورة
متخصصة في الإدارة الرياضية والتي تقام تحت إشراف اللجنة الاولمبية الدولية (لجنة
التضامن الأولمبي) كأقل مؤهل علمي.
9. كما يوصي الباحث أن يتم وضع معايير خاصة للاختيار لكل منصب إداري بالاتحادات
الرياضية.

المراجع

المراجع العربية

المراجع الأجنبية

- ابراهيم، نبيل محمد.(1980). دراسة تقويمية للهيكل التنظيمي والإداري للاتحاد المصري لألعاب القوى للهواة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- ابوالخير، كمال حمدي.(1976). أصول الإدارة العلمية. مكتبة عين شمس، القاهرة.
- ابوالخير، كمال حمدي.(1976). الإدارة بين النظرية والتطبيق. مكتبة عين شمس، القاهرة.
- أبو العوف، سر الختم محمد.(1981). دراسة تحليلية للهيكل التنظيمي للتربية الرياضية في الاتحادات الرياضية والأندية الرياضية بجمهورية السودان. رسالة ماجستير، جامعة حلوان، القاهرة.
- إسماعيل وآخرون، حسن محمد.(1979). التقويم كمدخل لتطوير التعليم. المركز القومي للبحوث التربوية بالاشتراك مع مركز تطوير تدريس العلوم، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الباهي، مصطفى حسين.(1999). الإحصاء التطبيقي في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية. مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- الباهي، مصطفى حسين.(1999). المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيقية، الثبات، الصدق، الموضوعية، والمعايير. مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- الجمال، عمرو أحمد.(1993). دراسة تقويمية للأكاديمية الأولمبية للقادة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- العبودي، محسن محمد.(1984). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة.
- العبيد، يوسف أحمد.(1985). فعالية القيادات الإدارية في المجال الرياضي بدولة الكويت وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية. رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، القاهرة.
- المؤسسة العامة للشباب والرياضة.(2001). أهم الإنجازات الرياضية البحرينية لعام 2001. البحرين.
- المرسي، منى مختار.(1993). سيكولوجية القيادة. ورقة دراسية غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- المنيري و البدوي، حليم و عصام.(1991). الإدارة في الميدان الرياضي. الجزء الأول، المكتبة الأكاديمية، القاهرة.

- أيوب، حسنين سيد.(1986). تقويم الأنشطة الرياضية بمراكز شباب القرى بمحافظة الشرقية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- بدوي، عصام.(1986). التنظيم والإدارة في التربية الرياضية. مكتبة دار الثقافة العربية، القاهرة.
- تايلور، رالف.(1970). أساسيات المناهج. ترجمة أحمد خيرى كاظم وجابر عبد الحميد، دار النهضة العربية، القاهرة.
- توفيق، حسن أحمد.(1965). الإدارة العامة. دار النهضة العربية، القاهرة.
- حامد، ناجي اسماعيل.(1996). تقويم الإدارة الرياضية في القطاع الحكومي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- حسانين، محمد صبحي.(1995). القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية. الجزء الأول الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- خطاب، عطيات محمد.(1980). أوقات الفراغ والترويح. الطبعة الثانية، دار المعارف، القاهرة.
- درويش والحماحمي، كمال الدين و محمد محمد.(1980). دراسة تحليلية للاتحادات الرياضية المصرية الأولمبية من سنة 1907 حتى 1980م. دراسة منشورة، المركز القومي للبحوث الرياضية، المجلس الأعلى للشباب والرياضة، وزارة الشباب، القاهرة.
- راضي، عز الدين علي.(1990). دراسة تقويمية للتنظيم الرياضي في جمهورية مصر العربية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- رضوان وعلاوي، نصر الدين ومحمد حسن.(1988). القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي. الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- رضوان، محمد نصر الدين.(1989). الإحصاء اللابارومتري في بحوث التربية الرياضية. الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.
- رضوان، محمد نصر الدين.(1994). مقدمة التقويم في التربية الرياضية. الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.

- زهران، حامد عبدالسلام.(1977). علم النفس الاجتماعي. عالم الكتب، الطبعة الرابعة، القاهرة.
- سيد أحمد، بلال عبدالعزيز.(1991). دراسة تقييمية للعمل الإداري للاتحاد المصري للسلاح. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- ثلثوت ومعوض، حسن وحسن.(1978). التنظيم والإدارة في التربية الرياضية. دار الفكر العربي، القاهرة.
- عبدالرحيم، أشرف عبدالمعز.(1990). دراسة تقييمية للاتحادات الرياضية الأولمبية المصرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- عبدالمولى، أميرة أحمد.(1980). تقويم النشاط الرياضى في جامعة عين شمس دراسة مقارنة بين الكليات العلمية والنظرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات بالجزيرة، جامعة حلوان، القاهرة.
- عبد، علي عبدالحמיד.(1980). الأصول العلمية للإدارة والتنظيم. الطبعة الحادية عشرة، دار النهضة العربية.
- علاوي، محمد حسن.(1988). سيكولوجية القيادة الرياضية. مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- علي، نجلاء حسين.(1994). التقويم. ورقة دراسية غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- عويس، خير الدين علي.(1997). دليل البحث العلمي. الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.
- فرغلي، ماجد محمد.(1983). دراسة تقييمية لتنظيمات اللجنة الأولمبية وأثرها في تحقيق أهدافها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- فرغلي، ماجد محمد.(1988). تقويم العلاقة بين الجهاز الإداري الحكومي والوحدات الأهلية العاملة في المجال الرياضي في جمهورية مصر العربية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة.
- فريد، زينب محمد.(1974). التقويم التربوي الحديث. صحيفة التربية، العدد الثاني، القاهرة.

فهيمى وآخرون، نور الدين محمود.(1997). دراسة وثائقية عن تطور رعاية الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية من عام 1952م حتى عام 1996م. الجزء الأول، المجلس الاعلى للشباب والرياضة، قطاع البحوث، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة.

كمال، رستم لطفي.(1996). الجماعات القيادية في مجال التطبيق. مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة.

كنعان، فؤاد سالم.(1978). القيادة الإدارية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، القاهرة.

وزارة الاعلام، المؤسسة العامة للشباب والرياضة، الجريدة الرسمية. اللوائح النموذجية للأنظمة الأساسية للأندية والاتحادات واللجنة الاولمبية البحرينية الخاضعة لإشراف المؤسسة العامة للشباب والرياضة. ملحق العدد: 1909، 27/ يونية / 1990م، السنة الثالثة والأربعون.

وزارة الاعلام، قصر الرفاع، الجريدة الرسمية. دستور مملكة البحرين. عدد خاص: 2517، 14/ فبراير / 2002م، السنة الخامسة والخمسون.

وزارة الشباب.(2002). قانون الهيئات الخاصة للشباب والرياضة ولوائح النظام الأساسي، اللجنة الاولمبية، الاتحادات الرياضية، الأندية الرياضية. مركز المعلومات والتوثيق، إدارة النشر.

Alberchm, S.(1996). Crisis management for corporate selfdefense: How to protect your organization in crisis, how to stop a crisis before it starts. New York: American management Association.

Bucher, charles A. & Krotee, March l.(1998). Management of physical Education and sport. St. louis, Missouri: WCB. Mcgraw-Hill.

Charles, Bucher A. (1979). physical Education For children movement Foundation and experiences. Mac Millan, publishing, Co, Inc, New York.

Farland, Dalten.E. (1964). Management Principles and practices. The

Macmillan Com Pany.

Fink, Steven.(1986). Crisis management : planning for the inevitable. New York: Amacom, American management Association.

Houlihan, barrie.(1991). The covernment and polites of sport. London: Routleedge company.

Krotee,M.L., and A.M. Elnashar.(1995). The International Olympic committee: An organizational Analysis. "scientific journal of physical Education and sports. Collage of physical Education, helwan University, cairo, Egypt.

Mitroff, I. I.(2001). Managing crisis before they happen : Wate every executive and manager need to know about crisis management. New York: American management Association.

الملاحق

ملحق رقم (1)
أسماء المحكمين

مرفق (1)

أسماء السادة الخبراء من الأكاديميين الحاصلين على درجة الدكتوراه في أحد المجالات

التالية: (الإدارة الرياضية، التربية الرياضية، الإدارة العامة، إدارة الأعمال).

م	الاسم	الوظيفة
1.	أ . د . سليمان حجر	استاذ متفرغ بكلية التربية الرياضية - جامعة حلوان - بجمهورية مصر العربية - نائب رئيس الاتحاد العربي للألعاب القوى رئيس الاتحاد المصري لألعاب القوى سابقا - سكرتير عام اللجنة الأولمبية المصرية سابقا.
2.	أ . د . مسعد سيد عويس	استاذ متفرغ بكلية التربية الرياضية - جامعة حلوان - بجمهورية مصر العربية - رئيس نقابة الرياضيين رئيس قطاع الشباب بوزارة الشباب (ج.م.ع) سابقا.
3.	أ . د . إخلاص عبد الحفيظ	استاذ بقسم التربية الرياضية - جامعة البحرين.
4.	أ . د . عادل النشار	استاذ الإدارة الرياضية بقسم التربية الرياضية - جامعة البحرين ونائب رئيس المجلس الدولي للصحة والتربية البدنية والرياضة والترويج - عضو الاتحاد المصري للألعاب القوى سابقا.
5.	د . علي السعدني	وكيل الوزارة رئيس قطاع البطولة - وزارة الشباب - جمهورية مصر العربية.

ملحق رقم (2)
استمارة استطلاع رأي الخبراء
في المحاور الأساسية

جامعة البحرين
كلية التربية
قسم التربية الرياضية

السيد الأستاذ /

تحية طيبة وبعد ..

تقع مسؤولية إدارة الاتحادات الرياضية على عاتق أعضاء مجالس إدارتها الأمر الذي يستلزم اختيار القادة الإداريين بتلك الاتحادات في ضوء معايير موضوعية وعلى أسس علمية سليمة .

ويقوم الباحث / عبد الرحمن صادق عسكر بدراسة تقييمية لمعايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين ، وتتطلب إجراءات الدراسة تصميم استبيان لتحديد أهم الأبعاد التي يجب توافرها في القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية لكي يتمكنوا من القيام بأعماله على أكمل وجه .

ونظرا لخبرات سيادتكم في هذا المجال ، لذا نرجو التكرم بإبداء الرأي في مدى مناسبة الأبعاد الممثلة للمعايير لما وضعت من أجله ، وتحديد الأهمية النسبية لكل بعد ، وكذلك مدى أهميته العبارات الخاصة بكل بعد وتمثيلها للبعد الذي تنتمي إليه .

نشكر سيادتكم مقدما لحسن تعاونكم الصادق معنا

وففكم الله لخدمة العلم

الباحث

1- فيما يلي الأبعاد المختلفة للاستبيان والتي تمثل المعايير المقترحة التي يجب اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية في ضوءها ، برجااء التكرم بإبداء الرأي في مدى مناسبة تلك الأبعاد لما وضعت من أجله ، كذلك تحديد الأهمية النسبية لكل بعد حتى يتسنى وضع عدد الأسئلة في كل بعد بما يتناسب مع أهميته النسبية .

م	الأبعاد	موافق	غير موافق	الأهمية النسبية
1	التأهيل العلمي			
2	الخبرات الرياضية			
3	السمات الشخصية			
4	المهارات والقدرات الإدارية			
5	أبعاد أخرى تذكر			

2- فيما يلي عدد من العبارات التي تمثل كل بعد من أبعاد الاستبيان .

برجااء التكرم بإبداء الرأي في مدى مناسبة تلك العبارات وكفايتها للبعد الذي تمثله ، كذلك مناسبتها من حيث الصياغة والمضمون وأيضا إبداء الرأي في حذف أو إضافة أو تعديل أي عبارة من العبارات .

أولا : التأهيل العلمي :

ويقصد به: المؤهلات العلمية الحاصل عليها القادة الإداريون العاملون بالاتحادات الرياضية.

م	العبارات	موافق	غير موافق	الملاحظات
1	يشترط في الترشيح لعضوية مجلس إدارة الاتحاد الحصول على مؤهل جامعي			
2	لا يشترط في المرشحين لعضوية مجلس إدارة الاتحاد الحصول على أي مؤهل			
3	يشترط في المرشحين لعضوية مجلس إدارة الاتحاد ان لا تقل شهادته عن الثانوية العامة او ما يعادلها			
4	يجب أن يكون المؤهل العلمي لعضو مجلس إدارة الاتحاد في مجال التربية الرياضية			
5	عضوية مجلس إدارة الاتحاد يجب أن تضم تخصصات مختلفة مثل الخدمة الاجتماعية و القانونية			
6	يشترط في عضوية مجلس إدارة الاتحاد الحصول على دراسات في الإدارة الرياضية (من خلال دورات الإدارة الرياضية التابع للجنة التضامن الاولمبي)			
7	يشترط في المرشحين لعضوية مجلس إدارة الاتحاد الحصول على مؤهل متوسط.			
8	يجب أن يكون المؤهل العلمي لعضو مجلس إدارة الاتحاد في مجال القانون.			
9	يشترط في الترشيح لعضوية مجلس إدارة الاتحاد الحصول على الماجستير او الدكتوراه.			

ثانيا : الخبرات الرياضية السابقة والحالية :

ويقصد بها عدد سنوات الممارسة الرياضية ، والبطولات التي حققها القادة الإداريون وفي

أي مستوى .

م	العبارات	موافق	غير موافق	ملاحظات
10	أن يكون عضو مجلس الإدارة قد سبق قيده وممارسته لإحدى الرياضات			
11	يفضل أن يكون عضو مجلس الإدارة قد سبق قيده بالاتحاد الرياضي في رياضة ما			
12	أن يكون ممارسا لأحد الرياضات كمدرّب رياضي			
13	يكون قد سبق له العمل كمدرّب رياضي أو حكم أو إداري في مجال اللعبة			
14	أن يكون قد مارس العمل كإداري مع أحد الفرق الأهلية			
15	أن يكون عضو مجلس إدارة أو رئيس سابق في أحد الأندية الرياضية			
16	أن يكون قد عمل كمدير فني لأحد الفرق الرياضية			
17	أن يكون قد مارس العمل كأخصائي رياضي بأحد الأندية الرياضية			
18	أن يكون قد عمل كحكم لأحد الرياضات			
19	يفضل أن يكون عضو مجلس الإدارة حاصل على دورات تدريبية في الإدارة الرياضية			

ثالثا : السمات الشخصية :

ويقصد بها الاتجاه المميز للقادة الإداريين بالاتحادات الرياضية لكي يسلكها بطريقة معينة ، أي أنها عبارة عن الصفات التي يمكن أن نفرق على أساسها بين قائد وآخر . كما أن السمات الشخصية هي التي تحدد سلوك القادة الإداريين تجاه مختلف المواقف والأشخاص .

م	العبارات	موافق	غير موافق	ملاحظات
20	يشترط في عضو مجلس إدارة الاتحاد أن تكون لديه القدرة على إنجاز المهام الصعبة			
21	أن تكون لديه القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة في المواقف الصعبة			
22	أن يتمتع بسمات القيادة الفعالة			
23	أن يتميز بروح التضحية في سبيل مصلحة الآخرين			
24	أن يتميز بالانتماء والولاء			
25	لديه القدرة على التفاعل مع الآخرين			
26	لديه القدرة على الإقناع والتأثير في سلوك الآخرين			
27	يجب أن يتميز بالشجاعة لمواجهة التحديات التي تواجهه			
28	يجب أن يتميز بصلابة الرأي			
29	أن تكون لديه القدرة على التحدي			
30	يجب أن تكون لديه القدرة على تقبل النقد			
31	يجب أن يتمتع بالمرونة في التفكير			
32	لديه القدرة على المثابرة على العمل تحت الظروف التي تتميز بالصعوبة			
33	أن تكون لديه القدرة على إنجاز الأعمال التي يكلف بها بأعلى درجة من الكفاءة			
34	التعاطف مع الآخرين وإرضاء حاجاتهم			
35	أن تكون لديه القدرة على التعاون مع الآخرين			
36	التحلي بالقبول الاجتماعي			
37	أن يتميز بروح الدعابة والمرح			

38	أن يتميز بالحيوية والنشاط			
39	التميز بالموضوعية في الحكم على الأمور والموضوعات في ضوء المعايير المحددة			
40	أن تكون لديه القدرة على إنكار الذات			
41	أن تكون لديه القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيههم			
42	أن يسعى بجدية نحو تحقيق الأهداف			
43	أن تكون لديه القدرة على تحديد أهداف بعيدة المدى وتقسيمها إلى أهداف مرحلية يمكن تحقيقها			
44	أن تكون لديه القدرة على التحكم في النفس أثناء المواقف الصعبة أو عند ظهور بعض العقبات الشديدة			
45	أن تكون لديه القدرة على حسم الصراعات الناتجة عن تعارض الآراء والأهداف			
46	أن يتميز بالصدق والواقعية			
47	أن يكون لديه مفهوم إيجابي نحو ذاته			
48	يفضل التحدث عن أفكاره وعرض وجهات نظره للآخرين			
49	يمكنه اتخاذ القرارات بسهولة ويسر وموضوعية			
50	أن يكون لديه دافع عالي للإنجاز			
51	أن تكون لديه القدرة على إصدار الأحكام في المواقف الاجتماعية المتباينة			
52	أن تكون لديه القدرة على تكوين علاقات اجتماعية متعددة			
53	القدرة على الاستفادة من الخبرات الاجتماعية المتنوعة في فهم السلوك الإنساني			
54	القدرة على إجراء تعديلات تساعد على تحقيق الأهداف المرحلية			
55	أن يتميز بالمتابعة			
56	أن يتميز بالقدرة على اتخاذ القرارات بالاعتماد على النفس			

			والاستقلال عن الآخرين.	
57			ان يتميز بالعطف والتعاطف مع الآخرين وارضاء حاجاتهم	
58			ان تكون لديه القدرة على تحمل اعباء العمل لفترات طويلة	
59			ان تكون لديه القدرة على عقد صداقات في العمل	
60			ان يسعى الى اقناع الآخرين بالعناد والدكتوتورية	
61			ان يسيطر على الآخرين في ارائهم	
62			القدرة على المثابرة لتحمل المسؤولية	
63			ان يتميز بضبط النفس	
64			ان يتقيد بالانظمة والقوانين	
65			القدرة على القيام بالاعمال الصعبة والتي تحتاج لقدرات خاصة	
66			ان يكون حسن السير والسلوك	
67			ان يستمتع بالعمل مع الآخرين	
68			جعل الآخرين يتقون به ويحدثونه عن متاعبهم	
69			تحقيق التنظيم والترتيب والدقة والتخطيط لكل ما يقوم به من اعمال	
70			يفضل التدث عن افكاره فقط	
71			ان يتميز بالقدرة على الحركة والحيوية	
72			ان يتميز بالشجاعة	
73			ان يكون سريع التقرب الى الناس	
74			يتميز بالسلوك المتزن	
75			ان يتميز بقدرته على ادراك العلاقات الاجتماعية المتعددة	
76			ان يكون مؤمن بالله ومؤدي واجباته الدينية	

رابعاً: المهارات والقدرات الإدارية ويقصد بها ما يتمتع به القادة الإداريون بالاتحادات الرياضية من مهارات واستعدادات وقدرات إدارية تساعدهم على أداء وظائفهم على أكمل وجه .

م	العبارات	موافق	غير موافق	ملاحظات
77	لديه القدرة على اتخاذ القرار دون تردد			
78	لديه القدرة على التحليل المنطقي للمشكلات التي تواجهه			
79	يمكنه إصدار الأحكام الصحيحة على البدائل المطروحة واختيار البديل الأمثل			
80	لديه القدرة على تحديد الأولويات بالنسبة للعمل			
81	لديه القدرة على التخطيط في ضوء التوقعات المستقبلية			
82	القدرة على المشاركة في تحديد السياسة العامة للاتحاد			
83	القدرة على اقتراح الميزانيات المتعلقة بالبرامج			
84	القدرة على اقتراح الحلول البديلة عندما تظهر بعض العقبات			
85	القدرة على التقييم الموضوعي للآراء المطروحة			
86	المقدرة على متابعة وتنفيذ السياسات المقررة والبرامج الموضوعية			
87	القدرة على وضع المعايير الموضوعية لقياس كفاءة الأداء			
88	لديه القدرة على تحديد سلطات ومسئوليات العاملين في ضوء استعداداتهم وقدراتهم			
89	القدرة على توجيه أداء العاملين بفعالية واقتدار			

			90	أن تكون لديه القدرة على تبني الفلسفة التي تؤمن بديمقراطية اتخاذ القرار
			91	لديه القدرة على استخدام الأسلوب القيادي المناسب للموقف
			92	لديه القدرة على الموائمة (الموازنة) بين سياسة الاتحاد والسياسة العاملة للدولة
			93	لديه القدرة على تقييم أداء الأفراد في ضوء بعض المعايير الموضوعية
			94	لديه القدرة على استخدام أساليب متنوعة لزيادة دافعية الأفراد
			95	أن يكون على دراية كاملة بأهداف الاتحاد
			96	لديه القدرة على التحليل المنطقي للأحداث والمعلومات
			97	أن يكون على دراية كاملة بالنظم واللوائح المالية للاتحاد
			98	أن يتمتع بالقدرة على تخطيط السياسة المالية لأنشطة الاتحاد
			99	أن يكون على دراية كاملة بأعمال ومسئوليات اللجان المختلفة بالاتحاد
			100	أن يكون لديه القدرة على الاستفادة الكاملة من الإمكانيات المتاحة بالاتحاد
			101	أن يكون على دراية كاملة بطريقة إعداد الحساب الختامي للاتحاد
			102	أن تكون لديه القدرة على توفير عدة مصادر لتمويل ميزانية الاتحاد (التمويل الذاتي)

			أن يكون على دراية كاملة بطرق التسويق الرياضي لأنشطة الاتحاد	103
			أن يتقن جميع الأنظمة واللوائح الدولية	104
			أن يتميز بالدقة في إعداد الميزانيات السنوية	105
			لديه القدرة على متابعة الأمور الإدارية	106
			أن يتميز باتقائه لغات الاتحادات الدولية	107

ملحق رقم (3)
الصورة النهائية للاستبيان

٨	العبارات	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
1	يشترط في الترشيح لعضوية مجلس إدارة الاتحاد الحصول على مؤهل جامعي			
2	لا يشترط في المرشحين لعضوية مجلس إدارة الاتحاد الحصول على أي مؤهل			
3	يشترط في المرشحين لعضوية مجلس إدارة الاتحاد ان لا تقل شهادته عن الثانوية العامة او ما يعادلها			
4	يجب أن يكون المؤهل العلمي لعضو مجلس إدارة الاتحاد في مجال التربية الرياضية			
5	عضوية مجلس إدارة الاتحاد يجب أن تضم تخصصات مختلفة مثل الخدمة الاجتماعية و القانونية			
6	يشترط في عضوية مجلس إدارة الاتحاد الحصول على دراسات في الإدارة الرياضية (من خلال دورات الإدارة الرياضية التابع للجنة التضامن الاولمبي)			
7	أن يكون عضو مجلس الإدارة قد سبق قيده وممارسته لإحدى الرياضات			
8	يكون قد سبق له العمل كمدرّب رياضي أو حكم أو إداري في مجال اللعبة			
9	أن يكون عضو مجلس إدارة أو رئيس سابق في أحد الأندية الرياضية			
10	أن يكون قد عمل كمدير فني لأحد الفرق الرياضية			
11	أن يكون قد مارس العمل كأخصائي رياضي بأحد الأندية الرياضية			
12	يشترط في عضو مجلس إدارة الاتحاد أن تكون لديه القدرة على إنجاز المهام الصعبة			
13	ان تكون لديه القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة في المواقف الصعبة			
14	أن يتمتع بسمات القيادة الفعالة			
15	أن يتميز بروح التضحية في سبيل مصلحة الآخرين			
16	أن يتميز بالانتماء والولاء			
17	لديه القدرة على التفاعل مع الآخرين			
18	لديه القدرة على الإقناع والتأثير في سلوك الآخرين			
19	يجب أن يتميز بالشجاعة لمواجهة التحديات التي			

			تواجهه	
20			يجب أن يتميز بصلابة الرأي	
21			أن تكون لديه القدرة على التحدي	
22			يجب أن تكون لديه القدرة على تقبل النقد	
23			يجب أن يتمتع بالمرونة في التفكير	
24			لديه القدرة على المثابرة على العمل تحت الظروف التي تتميز بالصعوبة	
25			أن تكون لديه القدرة على إنجاز الأعمال التي يكلف بها بأعلى درجة من الكفاءة	
26			التعاطف مع الآخرين وإرضاء حاجاتهم	
27			أن تكون لديه القدرة على التعاون مع الآخرين	
28			التحلي بالقبول الاجتماعي	
29			أن يتميز بروح الدعابة والمرح	
30			أن يتميز بالحيوية والنشاط	
31			التميز بالموضوعية في الحكم على الأمور والموضوعات في ضوء المعايير المحددة	
32			أن تكون لديه القدرة على إنكار الذات	
33			أن تكون لديه القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيههم	
34			أن يسعى بجدية نحو تحقيق الأهداف	
35			أن تكون لديه القدرة على تحديد أهداف بعيدة المدى وتقسيمها إلى أهداف مرحلية يمكن تحقيقها	
36			أن تكون لديه القدرة على التحكم في النفس أثناء المواقف الصعبة أو عند ظهور بعض العقبات الشديدة	
37			أن تكون لديه القدرة على حسم الصراعات الناتجة عن تعارض الآراء والأهداف	
38			أن يتميز بالصدق والواقعية	
39			أن يكون لديه مفهوم إيجابي نحو ذاته	
40			يفضل التحدث عن أفكاره وعرض وجهات نظره	

			للآخرين	
			يمكنه اتخاذ القرارات بسهولة ويسر وموضوعية	41
			أن يكون لديه دافع عالي للإنجاز	42
			أن تكون لديه القدرة على إصدار الأحكام في المواقف الاجتماعية المتباينة	43
			أن تكون لديه القدرة على تكوين علاقات اجتماعية متعددة	44
			القدرة على الاستفادة من الخبرات الاجتماعية المتنوعة في فهم السلوك الإنساني	45
			القدرة على إجراء تعديلات تساعد على تحقيق الأهداف المرحلية	46
			لديه القدرة على اتخاذ القرار دون تردد	47
			لديه القدرة على التحليل المنطقي للمشكلات التي تواجهه	48
			يمكنه إصدار الأحكام الصحيحة على البدائل المطروحة واختيار البديل الأمثل	49
			لديه القدرة على تحديد الأولويات بالنسبة للعمل	50
			لديه القدرة على التخطيط في ضوء التوقعات المستقبلية	51
			القدرة على المشاركة في تحديد السياسة العامة للاتحاد	52
			القدرة على اقتراح الميزانيات المتعلقة بالبرامج	53
			القدرة على اقتراح الحلول البديلة عندما تظهر بعض العقبات	54
			القدرة على التقييم الموضوعي للآراء المطروحة	55
			المقدرة على متابعة وتنفيذ السياسات المقررة والبرامج الموضوعية	56
			القدرة على وضع المعايير الموضوعية لقياس كفاءة الأداء	57
			لديه القدرة على تحديد سلطات ومسؤوليات العاملين في ضوء استعداداتهم وقدراتهم	58
			القدرة على توجيه أداء العاملين بفعالية واقتدار	59
			أن تكون لديه القدرة على تبني الفلسفة التي تؤمن بديمقراطية اتخاذ القرار	60
			لديه القدرة على استخدام الأسلوب القيادي المناسب للموقف	61

62	لديه القدرة على الموازنة (الموازنة) بين سياسة الاتحاد والسياسة العاملة للدولة		
63	لديه القدرة على تقييم أداء الأفراد في ضوء بعض المعايير الموضوعية		
64	لديه القدرة على استخدام أساليب متنوعة لزيادة دافعية الأفراد		
65	أن يكون على دراية كاملة بأهداف الاتحاد		
66	لديه القدرة على التحليل المنطقي للأحداث والمعلومات		
67	أن يكون على دراية كاملة بالنظم واللوائح المالية للاتحاد		
68	أن يتمتع بالقدرة على تخطيط السياسة المالية لأنشطة الاتحاد		
69	أن يكون على دراية كاملة بأعمال ومسؤوليات اللجان المختلفة بالاتحاد		
70	أن يكون لديه القدرة على الاستفادة الكاملة من الإمكانيات المتاحة بالاتحاد		
71	أن يكون على دراية كاملة بطريقة إعداد الحساب الختامي للاتحاد		
72	أن تكون لديه القدرة على توفير عدة مصادر لتمويل ميزانية الاتحاد (التمويل الذاتي)		
73	أن يكون على دراية كاملة بطرق التسويق الرياضي لأنشطة الاتحاد		

ملحق رقم (4)
اللائحة النموذجية للنظام الأساسي
للاتحادات الرياضية
بمملكة البحرين

قرار رقم (٢) لسنة ١٩٩٠

في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للاتحادات الرياضية
الخاضعة لإشراف المؤسسة العامة للشباب والرياضة

رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة :

بعد الإطلاع على المرسوم بقانون رقم (٥) لسنة ١٩٨٣ بشأن تعديل المرسوم
الأميري رقم (٢) لسنة ١٩٧٥ بإنشاء مجلس أعلى للشباب والرياضة .
وعلى المرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩ بإصدار قانون الجمعيات والأندية
الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة
والمؤسسات الخاصة ،

قرر الآتي :

مادة - ١ -

تعتمد اللائحة المرافقة لهذا القرار كلائحة نموذجية للنظام الأساسي للاتحادات
الرياضية الخاضعة لإشراف المؤسسة العامة للشباب والرياضة طبقاً لأحكام قانون
الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب
والرياضة والمؤسسات الخاصة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩
والمشار إليه .

وعلى الاتحادات الرياضية المشار إليها في الفقرة السابقة الاسترشاد بهذه
اللائحة عند وضع انظمتها الأساسية .

مادة - ٢ -

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة

عيسى بن راشد الخليفة

صدر بتاريخ ٤ ذى الحجة ١٤١٠هـ

الموافق ٢٦ يونيو ١٩٩٠م

اللائحة النموذجية للنظام الاساسي للاتحادات الرياضية

الباب الأول تأسيس الاتحاد واهدافه مادة (١)

- تأسيس في عام
- اطلق عليه اسم
- ومقره الرئيسي
- وأعيد تسجيله بتاريخ ورقم بالمؤسسة العامة للشباب والرياضة طبقاً للمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩ .
- وتكون له الشخصية الاعتبارية من تاريخ نشر تسجيله في الجريدة الرسمية .

مادة (٢)

يهدف الاتحاد الى تنظيم وتنسيق نشاط اللعبة بين اعضائه والعمل على نشرها ورفع مستواها .

مادة (٣)

- يياشر الاتحاد في سبيل تحقيق اهدافه الاختصاصات التالية في اطار السياسة العامة التي تضعها المؤسسة العامة للشباب والرياضة :
- ١ - وضع الخطط والبرامج التي تحقق نشر اللعبة في دولة البحرين ورفع مستواها .
 - ٢ - ادارة شئون اللعبة من جميع النواحي الفنية والمالية والادارية ووضع البرامج التي تشترك فيها الاندية الرياضية الاعضاء والاشراف على تنفيذها .
 - ٣ - وضع الاسس والمبادئ لتنظيم شئون التدريب والمدربين .
 - ٤ - المحافظة على القواعد والمبادئ الدولية للعبة وحماية الهواية ووضع النظم الخاصة بها ، وتنظيم الاحتراف في حدود القواعد التي يضعها الاتحاد الدولي للعبة .
 - ٥ - تنظيم البطولات العامة لدولة البحرين ووضع القواعد الخاصة بهذه البطولات .
 - ٦ - اعداد الفرق الوطنية التي تمثل البحرين في الدورات الاولمبية والعالمية والقارية والاقليمية والاشراف على تدريبها وتنظيم اشتراكها في هذه الدورات بعد موافقة اللجنة الاولمبية البحرينية والمؤسسة العامة للشباب والرياضة .
 - ٧ - تنظيم البحوث والدراسات المختلفة وعقد المؤتمرات لبحث امور اللعبة ومشكلاتها واعداد مراكز التدريب .
 - ٨ - الاذن للاندية الاعضاء بالاشتراك بفرقها مع الفرق الاجنبية في المباريات التي تقام في البحرين أو خارجها ، والاشراف على تنظيم هذه المباريات اذا اقيمت داخل البحرين وذلك بعد موافقة المؤسسة العامة للشباب والرياضة .
 - ٩ - تنسيق الجهود بين الاندية الاعضاء في الاتحاد وبصفة خاصة البرامج المتعلقة بمقابلات الفرق الاجنبية سواء في داخل الدولة أو خارجها .
 - ١٠ - اسداء النصح والمشورة للاندية الاعضاء والعمل على تسوية ماقد ينشأ بينها من خلاف .

- ١١ - تمثيل الدولة في المؤتمرات والاجتماعات الدولية والرياضية وتنظيم هذه المؤتمرات والاجتماعات اذا اقيمت في البحرين وذلك بعد موافقة اللجنة الاولمبية واعتماد المؤسسة العامة للشباب والرياضة .
- ١٢ - تنظيم المسابقات والمباريات بين الاندية الاعضاء ومنح ألقاب البطولة والجوائز في هذه المسابقات .
- ١٣ - اعتماد تسجيل اللاعبين في الاندية وتمثيلهم في مسابقاتها وذلك في حدود الاعداد المقررة في اللوائح والتنظيم الخاص بالاتحاد .
- ١٤ - وضع الأسس والقواعد المنظمة للاستغناء عن اللاعبين أو انتقالهم الى اندية رياضية اخرى ، وفي حالة انتقال اللاعبين الى اندية رياضية خارج دولة البحرين يلزم الحصول على موافقة المؤسسة العامة للشباب والرياضة .

الباب الثاني

العضوية

مادة (٤)

يتكون الاتحاد من الاندية المسجلة بالمؤسسة العامة للشباب والرياضة والتي لها نشاط في اللعبة التي يديرها الاتحاد ويتقرر قبول عضويتها طبقا لأحكام هذا النظام .

مادة (٥)

تقدم طلبات الانضمام لعضوية الاتحاد مرفقا بها المستندات الآتية :

- ١ - اسم النادي وعنوان المقر الرئيسي ورقم وتاريخ التسجيل .
 - ٢ - بيان بنشاط الفرق الرياضية للنادي في اللعبة التي يديرها الاتحاد .
 - ٣ - قائمة بأسماء اعضاء مجلس ادارة النادي .
- وترسل الطلبات باسم امين السر العام للاتحاد .

مادة (٦)

تعرض طلبات العضوية على مجلس ادارة الاتحاد في اول اجتماع له لدراستها وايداء الرأي فيها خلال خمسة عشر يوما من تقديم الطلب على الاكثر .

وترسل الاتحادات الرياضية صورة من طلبات العضوية مشفوعة برأيها الى المؤسسة العامة للشباب والرياضة في موعد اقصاه اسبوع واحد من تاريخ عرضها على مجلس الادارة .

ولا يصدر قرار الاتحاد بقبول عضوية النادي إلا بعد موافقة المؤسسة العامة للشباب والرياضة .

مادة (٧)

يخطر مقدم الطلب كتابيا بقرار القبول أو الرفض خلال اسبوعين من تاريخ صدور القرار مع بيان الاسباب في حالة الرفض .

ولا يجوز اعادة النظر في الطلبات التي سبق رفضها إلا بعد مرور سنة على الاقل من تاريخ قرار الرفض .

الباب الثالث الجمعية العمومية

مادة (٨)

تتكون الجمعية العمومية للاتحاد من :

أ - الاندية الاعضاء التى مضى على قبول عضويتها مدة لا تقل عن ستة أشهر باستثناء الاجتماع الاول للجمعية ، والتى اوفت التزاماتها المقررة عليها طبقاً لأحكام هذا النظام ، ويمثل كل نادٍ فى الجمعية العمومية اثنان يختارهما مجلس ادارة النادى من بين اعضائه .
ويكون لكل نادٍ عضو فى الاتحاد صوت واحد فى الجمعية العمومية .

ب - رئيس واعضاء مجلس ادارة الاتحاد لا يكون لهم حق التصويت فى الجمعية العمومية فى بنود انتخاب مجلس ادارة الاتحاد أو استكمال عدد اعضائه أو إسقاط العضوية عنهم أو اقتراح إدماج الاتحاد فى هيئة اخرى مماثلة فى الاغراض أو اقتراح حل الاتحاد .

مادة (٩)

تعتمد مجالس ادارات الاندية اعضاء الاتحاد اسماء مندوبيها فى الجمعية العمومية بخطابات رسمية توضح فيها بياناتهم وعليها صورهم وتكون مختومة بخاتم النادى ومعتمدة من رئيس مجلس ادارة النادى أو نائبه .

مادة (١٠)

تجتمع الجمعية العمومية للاتحاد اجتماعاً عادياً مرة كل عام فى موعد يحدده مجلس الادارة خلال الثلاثة الأشهر التالية لانتهاى السنة المالية فى مقر الاتحاد أو فى مكان آخر يحدده مجلس الادارة وتوجه الدعوة للاندية الاعضاء التى لها حق حضور الجمعية العمومية قبل الموعد المحدد للاجتماع بمدة لا تقل عن عشرين يوماً وتخطر المؤسسة العامة للشباب والرياضة فى ذات الوقت بموعد ومكان الاجتماع وصورة من جدول الأعمال ومرفقاته .

وللمؤسسة أن تتدب من تراه لحضور الاجتماع ، كما يجب ابلاغ المؤسسة بصورة من محضر اجتماع الجمعية العمومية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الاجتماع ويجب أن يتضمن محضر الاجتماع ما اتخذ من قرارات .

مادة (١١)

ترفق بالدعوة لحضور الجمعية العمومية المرفقات التالية :

- ١ - جدول الأعمال .
- ٢ - تقارير مجلس الادارة ومراقب الحسابات .
- ٣ - خطة عمل مجلس الادارة ومشروع الميزانية للعام الجديد .
- ٤ - الحساب الختامى للسنة المالية المنتهية معتمداً من مراقب الحسابات .
- ٥ - الاقتراحات المقدمة من الاعضاء بشرط أن تكون مقدمة كتابة الى سكرتيرية الاتحاد قبل آخر ديسمبر من كل عام .
- ٦ - كشف بأسماء الاندية الاعضاء التى لها حق حضور الاجتماع .
- ٧ - استمارة الترشيح لمجلس الادارة بالنسبة للاجتماعات التى يتضمن جدول أعمالها انتخاب مجلس الادارة .

مادة (١٢)

يتعين على مجلس الإدارة ان يعرض في مقره الرئيسي قبل انعقاد الجمعية العمومية بأسبوع على الأقل صورة من مشروع الموازنة والحساب الختامي عن السنة المنتهية وتقارير مجلس الإدارة ومراقب الحسابات وكشفا بأسماء الاندية الاعضاء التى لها حق حضور الاجتماع وكذلك بياناً بأسماء مندوبيها فى الجمعية العمومية واسماء المرشحين لمجلس الإدارة .

مادة (١٣)

يقوم أمين السر العام للاتحاد أو امين السر المساعد بتوجيه الدعوة الى حضور الجمعية ، وفى حالة غيابهما يختار مجلس الإدارة من يراه من اعضائه للقيام بهذه المهمة .

مادة (١٤)

تختص الجمعية العمومية العادية بالنظر فى الموضوعات الآتية :

- ١ - التصديق على محضر الاجتماع السابق .
- ٢ - النظر فى تقرير مجلس الإدارة عن اعماله فى السنة المنتهية وخطة العمل للعام الجديد وتقرير مراقب الحسابات .
- ٣ - اعتماد الميزانية والحساب الختامي للسنة المالية المنتهية ومشروع الميزانية للسنة الجديدة .
- ٤ - انتخاب مجلس الإدارة أو شغل المراكز الشاغرة فيه .
- ٥ - اختيار مراقب الحسابات من بين من يرشحهم مجلس الإدارة .
- ٦ - النظر فى الموضوعات الأخرى التى يرى مجلس الإدارة إدراجها فى جدول الاعمال .

مادة (١٥)

إذا حالت ظروف قهرية دون اجتماع الجمعية العمومية فى الموعد المحدد لانعقادها ، وجب على مجلس الإدارة اخطار الاندية الاعضاء والمؤسسة العامة للشباب والرياضة بموعد الاجتماع الجديد قبل انعقاده بمدة لاتقل عن خمسة عشر يوماً .
على أنه لايجوز بأي حال من الاحوال اجراء اى تعديل فى جدول اعمال الاجتماع او المرشحين لمجلس الإدارة .

مادة (١٦)

إذا اجتمعت الجمعية العمومية وحالت اسباب دون اتمام جدول الاعمال اعتبر الاجتماع مستمرا وتؤجل الجلسة الى موعد آخر تحدده الجمعية العمومية أو مجلس الإدارة على أن يقوم مجلس الإدارة بأخطار الأعضاء والمؤسسة بالموعد الجديد قبل خمسة عشر يوماً على الأقل من هذا الموعد .

وتعتبر القرارات التى اتخذت قبل التأجيل صحيحة وناظفة .

مادة (١٧)

لايعتبر اجتماع الجمعية العمومية صحيحا الا بحضور الاغلبية المطلقة لاعضاءها فاذا لم يتكامل هذا العدد اجل الاجتماع الى جلسة اخرى تعقد خلال مدة اقلها ثمانية ايام واقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ الاجتماع الاول تبعا لما يحدده مجلس الإدارة .

ويكون الاجتماع التالي صحيحا اذا حضره ثلث عدد اعضاء الجمعية العمومية ، فاذا لم يكتمل هذا العدد اجل الاجتماع الى جلسة اخرى تعقد خلال مدة اقلها ساعة واقصاها خمسة عشر يوما تبعا لما يقرره مجلس الادارة .

ويكون الانعقاد في هذه الحالة صحيحا اذا حضره بأنفسهم عشرة في المائة من الاعضاء . فاذا لم تتوفر هذه النسبة وكان جدول الاعمال يتضمن انتخاب مجلس ادارة الاتحاد ، يقوم رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة بتعيين مجلس ادارة مؤقت للاتحاد لحين اجتماع الجمعية العمومية القادمة في موعدها القانوني وانتخاب مجلس الادارة للاتحاد .

مادة (١٨)

يجوز بناء على طلب مجلس الادارة او ثلث عدد اعضاء الجمعية العمومية او المؤسسة العامة للشباب والرياضة دعوة الجمعية العمومية لعقد اجتماع غير عادي ، مع بيان الغرض من الاجتماع ويتبع في انعقاد الجمعية العمومية غير العادية الاجراءات التي تسير عليها الاجتماعات العادية من حيث تحديد الموعد والمكان وصحة الانعقاد وغير ذلك .

مادة (١٩)

تختص الجمعية العمومية غير العادية بما يلي :

- ١ - اسقاط العضوية عن كل أو بعض اعضاء مجلس الادارة او اعضاء الاتحاد .
- ٢ - تقرير حل الاتحاد او ادماجه في هيئة مشابهة في الاغراض .
- ٣ - المسائل الاخرى ذات الطبيعة الهامة والعاجلة التي تحددها الجهة الداعية لعقد الجمعية العمومية غير العادية .

مادة (٢٠)

تصدر قرارات الجمعية العمومية بأغلبية اصوات الحاضرين ومع ذلك يشترط لصحة القرارات اغلبية ثلثي اعضاء الجمعية العمومية فيما يختص بفصل الاعضاء او عزل اعضاء مجلس الادارة وكذلك فيما يتعلق باندماج الاتحاد في هيئة اخرى او تقرير حله ، ولاتنفذ القرارات المتعلقة بحل الاتحاد او ادماجه إلا بعد موافقة المؤسسة العامة للشباب والرياضة .

مادة (٢١)

لايجوز لعضو الاتحاد ان يشترك في مناقشة الجمعية العمومية او الادلاء بصوته في مسألة معروضة عليها اذا كانت له مصلحة شخصية في الموضوع المطروح للمناقشة او القرار .

مادة (٢٢)

لايجوز للجمعية العمومية أن تنظر في غير المسائل المدرجة في جدول الاعمال إلا بموافقة الاغلبية المطلقة لمجموع عدد أعضاء الجمعية العمومية .

مادة (٢٣)

يرأس الجمعية العمومية للاتحاد رئيس مجلس ادارة الاتحاد او نائبه وفي حالة غيابهما يقوم أمين السر العام برئاسة الاجتماع .

مادة (٢٤)

يتعين على الاندية اعضاء الاتحاد عدم التخلف عن حضور اجتماعات الجمعية العمومية وإلا التزم المتخلف بتسديد غرامة مقدارها مائة دينار للاتحاد .

الباب الرابع مجلس الادارة

مادة (٢٥)

يدير شئون الاتحاد مجلس ادارة مكون من :

أ - رئيس وثمانية اعضاء يتم انتخابهم بواسطة الجمعية العمومية للاتحاد طبقاً لأحكام هذا النظام ، ويتم انتخاب نائب الرئيس وامين السر العام وامين السر المساعد والأمين المالي بالاقتراع السرى من بين أعضاء مجلس الادارة في أول اجتماع لمجلس الادارة .

ب - يضم لعضوية مجلس الادارة الأعضاء العاملون البحرينيون في مجلس ادارة الاتحاد الدولي المماثل ، ان وجدوا وتكون لهم كل حقوق العضوية .

مادة (٢٦)

إجراءات القرشيح والانتخاب

لمجلس الادارة

تقدم مجالس ادارات الأندية أعضاء الاتحاد قائمة بأسماء من ترى ترشيحهم لرئاسة وعضوية مجلس ادارة الاتحاد خلال عشرة ايام من تاريخ توجيه الدعوة لعقد الجمعية العمومية ، ولايجوز للنادى أن يرشح أكثر من شخص واحد لمركز الرئاسة أو أن يرشح عددا يزيد على ثمانية أشخاص لعضوية المجلس .

مادة (٢٧)

يقوم الاتحاد بتجميع قوائم المرشحين المستوفاة الواردة من الأندية وتفرغها في قائمة واحدة بعد أن يحصل بمعرفته على موافقة كتابية من كل مرشح على قبول ترشيحه . وعلى مجلس الادارة التحقق من توافر الشروط في المرشحين واطار المؤسسة العامة للشباب والرياضة بملاحظاته عليهم وللمؤسسة استبعاد من لم تتوفر فيهم الشروط الواردة في هذا النظام .

ويرسل الاتحاد قائمة كاملة بالمرشحين لرئاسة وعضوية مجلس ادارة الاتحاد الى الأندية الأعضاء مع نموذج لبطاقة الانتخاب المختومة بخاتم الاتحاد .

مادة (٢٨)

تقوم مجالس ادارات الأندية أعضاء الاتحاد بانتخاب رئيس وأعضاء مجلس ادارة الاتحاد من بين قائمة المرشحين النهائية ، ويتعين اثبات ذلك في بطاقة الانتخاب مع عدم وضع أية علامة أو اشارة تدل على أسم النادى ويتم وضع بطاقة الانتخاب في مظروف مغلق مختوم ويرسل مع مندوب النادى لحضور اجتماع الجمعية العمومية .

ويتم انتخاب رئيس وأعضاء مجلس ادارة الاتحاد في الجمعية العمومية حضوريا وسريا ولايجوز الانابة ، ويكون التصويت بالنداء بالاسم على كل نادٍ من أعضاء الجمعية العمومية عند مباشرة الانتخاب وعلى مندوب النادى أن يقوم بوضع المظروف المغلق الذى يحوى بطاقة الانتخاب في صندوق الانتخاب المعد لذلك .

ولايجوز للمندوب ان يمثل اكثر من نادٍ ، وكل بطاقة انتخاب تحمل أى علامة أو اشارة تدل على اسم النادى أو اسم مندوبها تعتبر باطلة .

مادة (٢٩)

يتم تشكيل لجنة للانتخابات وفرز الاصوات واعلان النتيجة من بين اعضاء الجمعية من غير المرشحين ، وذلك تحت اشراف مندوب المؤسسة العامة للشباب والرياضة .

مادة (٣٠)

يفوز المرشح الذى حصل على اكثر عدد من الاصوات ، وفى حالة التعادل تجرى القرعة لتحديد الفائز .

واذا اقتصر الترشيح على شخص واحد لرئاسة مجلس الادارة أو على ثمانية اشخاص لعضوية المجلس يعتبر ذلك فوزا بالتزكية دون حاجة الى اجراء انتخابات .

مادة (٣١)

شروط الترشيح لمجلس الادارة

يشترط فيمن يرشح لرئاسة وعضوية مجلس ادارة الاتحاد مايلي :

- أ - ان يكون بحريني الجنسية متمتعاً بحقوقه المدنية .
- ب - ألا يكون قد سبق ان صدر ضده قرار باسقاط عضويته من أى هيئة من الهيئات الخاضعة لاحكام القانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩ الخاص بالجمعيات والاندية .
- ج - ان يكون من المهتمين بالنشاط الرياضى قادرا على خدمة نشاط اللعبة التى رشح لمجلس ادارتها .

- د - ألا يقل سن المرشح عن (٢٥) خمسة وعشرين عاما عند موعد اجراء الانتخابات .

مادة (٣٢)

لايجوز الجمع بين عضوية مجلس الادارة والعمل فى الاتحاد بأجر ، كما لايجوز الجمع بين عضوية مجلس ادارة الاتحاد وعضوية مجلس ادارة أى اتحاد رياضى آخر أو أى نادٍ من الأندية المسجلة بالمؤسسة العامة للشباب والرياضة .

مادة (٣٣)

تكون مدة عضوية مجلس ادارة الاتحاد أربع سنوات من تاريخ انتخابه على أن يجرى انتخاب المجلس الجديد فى اول جمعية عمومية عقب كل دورة أولبية سواء اقيمت الدورة أو لم تقم اشتركت فيها دولة البحرين أو لم تشترك .

مادة (٣٤)

لايجوز لاعضاء مجلس الادارة ان يشتركوا فى مباريات الاتحاد أو التحكيم فى هذه المباريات .

مادة (٣٥)

لمجلس الادارة أن يختار مديرا بأجر فى حدود الشروط التى تحددها المؤسسة العامة للشباب والرياضة .

ويقوم مدير الاتحاد بمعاونة أمين السر العام فى جميع اختصاصاته ويعمل تحت اشرافه .

ويجوز دعوة المدير لحضور اجتماعات مجلس الإدارة وجميع اللجان اذا رأى المجلس ذلك وله الاشتراك فى المناقشات دون أن يكون له حق التصويت .
ولايجوز للمدير أن يكون عضواً فى مجلس إدارة نادٍ أو اتحاد رياضي آخر .

مادة (٣٦)

يجتمع مجلس الإدارة مرة واحدة كل شهر على الأقل ، وترسل الدعوة للاجتماع قبل الموعد المحدد بأسبوع على الأقل وتكون الاجتماعات صحيحة بحضور الأغلبية المطلقة لأعضاء المجلس .

وتصدر قرارات المجلس بأغلبية اصوات الحاضرين فاذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذى منه صوت الرئيس .

ويجب ابلاغ المؤسسة العامة للشباب والرياضة بصورة من القرارات خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الاجتماع على الأكثر .

ويجوز للمؤسسة العامة للشباب والرياضة أن تطلب عقد اجتماع خاص لمجلس الإدارة اذا دعت الضرورة لذلك .

مادة (٣٧)

إختصاصات مجلس الإدارة

يباشر مجلس الإدارة بالإضافة الى الاختصاصات الواردة فى المادة (٣) من هذا النظام الاختصاصات التالية :

- ١ - وضع مابراه من لوائح داخلية لتنظيم اعمال الاتحاد الفنية والإدارية على ان تعرض على الجمعية العمومية فى اول اجتماع لها للموافقة عليها واخطار المؤسسة العامة للشباب والرياضة بصورة من هذه اللوائح .
- ٢ - وضع مشروع الخطة والميزانية السنوية للاتحاد وعرضها على الجمعية العمومية .
- ٣ - دعوة الجمعية العمومية للاجتماع وتنفيذ قراراتها .
- ٤ - تحديد المصرف الوطنى الذى تودع فيه اموال الاتحاد .
- ٥ - تشكيل مايراه من لجان فرعية من بين أعضائه أو من غيرهم لخدمة اغراض الاتحاد وتحديد مهام هذه اللجان ومتابعة اعمالها .
- ٦ - تعيين الموظفين والعمال اللازمين لأعمال الاتحاد .
- ٧ - الفصل فى الشكاوى والاحتجاجات التى تقدم اليه من الأندية الأعضاء .
- ٨ - النظر فى طلبات الانضمام لعضوية الاتحاد المقدمة من الأندية والبت فيها مع مراعاة الاحكام الواردة فى هذا النظام .
- ٩ - اقتراح فصل الأعضاء مع مراعاة الاحكام الواردة فى هذا النظام .

مادة (٣٨)

يباشر رئيس مجلس إدارة الاتحاد الاختصاصات التالية :

- ١ - رئاسة اجتماعات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة .

- ٢ - توقيع جميع العقود والاتفاقيات التى تبرم مع الاتحاد بعد اعتمادها من مجلس الادارة .
 - ٣ - تمثيل الاتحاد امام القضاء وقبل الغير .
 - ٤ - التوقيع مع الأمين المالى على الشيكات .
 - ٥ - التوقيع على المكاتبات الخاصة بالاتحاد ذات الطابع الخاص طبقا لما يحدده مجلس الادارة ويتولى نائب الرئيس جميع اختصاصات الرئيس فى حالة غيابه .
- مادة (٣٩)

يباشر أمين السر العام الاختصاصات التالية :

- ١ - توجيه الدعوة لاجتماعات الجمعية العمومية ومجلس الادارة وعمل الترتيبات اللازمة لاجتماعاتها ، وتحرير المحاضر الخاصة بها وتسجيلها فى الدفاتر المعدة لذلك والتوقيع عليها مع رئيس الاجتماع .
 - ٢ - متابعة أعمال اللجان الفرعية للاتحاد والتنسيق بينها وحضور اجتماعاتها اذا رأى ذلك .
 - ٣ - عرض الموضوعات التى تتقدم بها الأندية الأعضاء على مجلس الادارة بعد بحثها .
 - ٤ - عرض طلبات الانضمام لعضوية الاتحاد بعد استيفائها .
 - ٥ - متابعة تنفيذ قرارات مجلس الادارة .
 - ٦ - حفظ الملفات والسجلات والمستندات والعقود .
 - ٧ - التوقيع على جميع مكاتبات الاتحاد فيما عدا المكاتبات التى يرى مجلس الادارة ضرورة توقيعها من الرئيس .
 - ٨ - اعداد تقرير سنوى عن أعمال الاتحاد ونشاطه وعرضه على مجلس الادارة .
 - ٩ - الاشتراك مع الأمين المالى فى وضع مشروع الميزانية السنوية للاتحاد وعرضه على مجلس الادارة ، والتوقيع مع الأمين المالى على أذن الصرف .
- ويقوم أمين السر المساعد بمساعدة أمين السر العام فى هذه الاختصاصات ويحل محله فى حالة غيابه .

مادة (٤٠)

يباشر الامين المالى الاختصاصات التالية :

- ١ - الاشراف على تحصيل جميع ايرادات الاتحاد .
- ٢ - تنفيذ قرارات مجلس الادارة المتعلقة بالشئون المالية والتحقق من مطابقتها للائحة المالية .
- ٣ - الاشراف على حسابات الاتحاد وحفظ مستندات الايرادات والمصروفات .
- ٤ - ايداع أموال الاتحاد فى المصرف الوطنى الذى يحدده مجلس الادارة .
- ٥ - اعداد الحساب الختامى السنوى للاتحاد ومشروع الميزانية للسنة القادمة .
- ٦ - التوقيع مع الرئيس على الشيكات ومع أمين السر العام على أذن الصرف .
- ٧ - يكون الأمين المالى مسئولا عن جميع البيانات التى تثبت فى الدفاتر والمستندات المالية للاتحاد .

الباب الخامس

زوال وإسقاط العضوية عن أعضاء مجلس الإدارة

مادة (٤١)

تزول عضوية مجلس إدارة الاتحاد بأحد الأسباب التالية :

- ١ - الاستقالة بشرط صدور قرار من مجلس الإدارة بقبولها .
- ٢ - إذا تخلف العضو عن حضور ثلاثة اجتماعات متتالية لمجلس الإدارة أو ست جلسات متقطعة بدون عذر كتابي يقبله مجلس الإدارة . وفي هذه الحالة يلزم أن يصدر قرار من مجلس الإدارة باعتبار العضو مستقيلاً .
- ٣ - إذا فقد العضو أهليته القانونية .
- ٤ - صدور حكم جنائي نهائي بادانة العضو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .
- ٥ - ارتكاب العضو أعمالاً تمس كرامة الاتحاد أو الهيئات الرياضية الأخرى أو الاساءة الى سمعتها بما يجعله غير جدير بالعضوية ، وذلك بعد التحقيق معه وعرض أمره على الجمعية العمومية لاتخاذ القرار مع مراعاة مانصت عليه المادة (٢٠) من هذا النظام .

مادة (٤٢)

يجوز للأندية الأعضاء أن تطلب إسقاط عضوية واحد أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة لفقد الثقة ، ويشترط لصحة هذا الطلب أن يتقدم به ثلث الأندية الأعضاء في الجمعية العمومية على الأقل .

كما يشترط أن يقدم الطلب كتابة من كل نادٍ على حدة بناء على قرار من مجلس إدارته الى مجلس إدارة الاتحاد مع بيان الأسباب التي دعت الى ذلك .

وعلى مجلس الإدارة عرض الأمر على الجمعية العمومية في ظرف خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب لاتخاذ القرار في هذا الشأن مع مراعاة مانصت عليه المادة (٢٠) من هذا النظام .

فاذا لم يقم مجلس الإدارة بذلك جاز للمؤسسة العامة للشباب والرياضة اتخاذ هذه الاجراءات .

مادة (٤٣)

- ١ - اذا زالت أو أسقطت عضوية رئيس مجلس إدارة الاتحاد يحل محله نائب الرئيس حين انتخاب رئيس مجلس الإدارة في اول اجتماع للجمعية العمومية العادية .
- ٢ - اذا زالت أو أسقطت العضوية عن أحد أصحاب المراكز في مجلس الإدارة (نائب الرئيس أو أمين السر العام أو أمين السر المساعد أو الأمين المالي) يقوم مجلس الإدارة باختيار بديل عنه من بين أعضائه .

ويتم استكمال عدد أعضاء مجلس الإدارة في جميع هذه الحالات عن طريق الانتخاب في أول اجتماع للجمعية العمومية مع مراعاة الاجراءات والاحكام الواردة في هذا النظام .

مادة (٤٤)

إذا أصبح عدد أعضاء مجلس الإدارة لا يكفي لانعقاد قانونى وتعذر تكملة هذا النصاب يصدر رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة قرارا بتعيين مجلس إدارة مؤقت الى أن يتم انتخاب مجلس إدارة جديد في أول اجتماع للجمعية العمومية .

الباب السادس

اسقاط العضوية عن الاندية الاعضاء بالاتحاد

مادة (٤٥)

تنتهى عضوية النادى فى الاتحاد بالانسحاب بناء على قرار من مجلس إدارة النادى ، كما تنتهى بالاسقاط فى الحالتين التاليتين :

- أ - مخالفة احكام هذا النظام او اللوائح الداخلية للاتحاد .
- ب - سلوك النادى سلوكا يجعله غير جدير بالبقاء عضوا فى الاتحاد .

مادة (٤٦)

لايجوز اسقاط العضوية طبقا للفقرتين (٢ و٣) من المادة السابقة الا بعد التحقق مما نسب للنادى من اعمال والاستماع الى اقوال ممثله وعرض الموضوع على اول جمعية عمومية ، ولاتسقط العضوية الا بموافقة ثلثى أعضاء الجمعية العمومية .

مادة (٤٧)

لايجوز النظر فى اعادة انضمام النادى الذى سبق ان تقرر اسقاط عضويته الا بعد مضي سنة على تاريخ صدور قرار الاسقاط . ويجوز لمجلس الإدارة ، بدلا من اسقاط العضوية ان يوقع مايراه من عقوبات اخرى على النادى طبقا لللائحة العقوبات التى يضعها الاتحاد وفى جميع الاحوال يلزم اخطار المؤسسة العامة للشباب والرياضة بقرارات اسقاط العضوية او العقوبة واسبابها خلال خمسة عشر يوما على الاكثر من موعد اتخاذ القرار .

الباب السابع

مالية الاتحاد

مادة (٤٨)

تتكون الموارد المالية للاتحاد ممايأتى :

- ١ - رسم الانضمام الذى يسدده عضو الاتحاد عند قيده فى عضوية الاتحاد .
- ٢ - اشتراكات الاعضاء السنوية المحددة فى اللائحة المالية للاتحاد .
- ٣ - الهبات والتبرعات التى توافق على قبولها المؤسسة العامة للشباب والرياضة .
- ٤ - ايرادات المباريات والاعلانات التى ينظمها الاتحاد .
- ٥ - الموارد المالية الاخرى بما لايتعارض مع اللائحة المالية للاتحاد .

مادة (٤٩)

يلتزم الاتحاد في المعاملات والاجراءات المالية باللائحة المالية الموحدة التى يصدرها رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة واللوائح الداخلية التى تعتمدها الجمعية العمومية للاتحاد بما لا يخالف هذه اللائحة الموحدة .

مادة (٥٠)

تبدأ السنة المالية للاتحاد من اول يناير وتنتهى فى ٣١ ديسمبر من كل عام .

مادة (٥١)

إذا جاوزت مصروفات او ايرادات الاتحاد عشرة آلاف دينار وجب على مجلس الادارة عرض الحساب الختامى على مكتب محاسبة قانونى معتمد مشفوعا بالمستندات المؤيدة له لفحص وتقديم تقرير عنه قبل انعقاد الجمعية العمومية العادية بشهر على الاقل .

مادة (٥٢)

تودع اموال الاتحاد النقدية باسمه الذى سجل به لدى احد المصارف المعتمدة ، وتخطر المؤسسة العامة للشباب والرياضة بذلك ، كما يجب ان تخطر المؤسسة عن اى تغيير للمصرف خلال اسبوع من حدوث التغيير .

مادة (٥٣)

رئيس واعضاء مجلس ادارة الاتحاد مسئولون كل فى حدود اختصاصه عن اموال الاتحاد وعن اى تصرف فيها يكون مخالفا لاحكام هذا النظام او اللائحة المالية الموحدة الصادرة من رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة او اللوائح الداخلية للاتحاد .

مادة (٥٤)

لايجوز للاتحاد ان يتلقى اموالا من اشخاص او هيئات مقرها خارج البحرين او ان يحول شيئا من امواله لهم الا باذن من المؤسسة العامة للشباب والرياضة ، وذلك فيما عدا المبالغ الخاصة بالاشتراكات فى الاتحادات الدولية المماثلة وعن الكتب والدوريات العلمية .

مادة (٥٥)

تعتبر اموال الاتحاد العينية منها او النقدية بما فيها الاشتراكات والهبات والتبرعات وغيرها ملكا للاتحاد وليس لعضو الاتحاد او لمن سقطت عضويته لاي سبب من الاسباب حق فيها .

الباب الثامن

احكام عامة

مادة (٥٦)

يخضع الاتحاد لرقابة المؤسسة العامة للشباب والرياضة ويعمل فى اطار السياسة العامة التى تقررها المؤسسة .

ويتولى هذه الرقابة الموظفون الذين يندبهم رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة لهذا الغرض ، ولهؤلاء الموظفين الحق فى الاطلاع على جميع المستندات والسجلات والمكاتبات الخاصة بالاتحاد للتحقق من تنفيذ القانون والنظام الاساسى وقرارات الجمعية العمومية للاتحاد .

مادة (٥٧)

إذا تبين لرئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة ان انتخاب مجلس ادارة الاتحاد قد وقع باطلا لمخالفته النظام الاساسى للاتحاد او القانون كان له الغاء هذا الانتخاب وفي هذه الحالة تعاد الانتخابات وفقا لاحكام النظام الاساسى للاتحاد خلال شهر على الاكثر من تاريخ الغاء الانتخاب .

مادة (٥٨)

لرئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة ان يعين بقرار مسبب ولدة محددة مديرا او مجلس ادارة بصفة مؤقتة للاتحاد يتولى الاختصاصات المقررة لمجلس ادارة الاتحاد في النظام الاساسى ، وذلك اذا اصبح عدد اعضاء مجلس الادارة غير كاف لانعقاده انعقادا صحيحا وتعذر لاي سبب تكملة النصاب القانونى او اذا لم يتم انعقاد الجمعية العمومية للاتحاد عامين متتاليين بدون عذر تقبله المؤسسة او اذا ارتكب الاتحاد من المخالفات ما يستوجب هذا الاجراء .

مادة (٥٩)

على المدير او مجلس الادارة المؤقت ان يدعو الجمعية العمومية للاتحاد الى اجتماع يعقد قبل انتهاء المدة المحددة في قرار تعيينه بشهر على الاقل وان يعرض عليها تقريراً مفصلاً عن حالة الاتحاد .

وتنتخب الجمعية العمومية مجلس الادارة الجديد في الجلسة ذاتها بعد اتخاذ الاجراءات الخاصة بترشيح اعضاء مجلس الادارة .

مادة (٦٠)

لرئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة ان يقرر حرمان من ثبتت مسئوليتهم من اعضاء مجلس الادارة القديم عن وقوع المخالفات التى ادت الى تعيين مدير او مجلس ادارة مؤقت من الترشيح لعضوية مجلس الادارة الجديد لمدة اقصاها ثلاث سنوات .

مادة (٦١)

يحظر على مجلس ادارة الاتحاد في حالة صدور قرار بتعيين مجلس مؤقت او مدير له وكذلك موظفيه التصرف في اى شأن من شئون الاتحاد بمجرد ابلاغهم قرار تعيين المدير او المجلس المؤقت .

وعليهم ان يبادروا الى تسليم المدير او المجلس المؤقت بمجرد تشكيكه جميع اموال الاتحاد وسجلاته ودفاتره ، وعلى جميع الموظفين في الاتحاد ان يحافظوا على ادارته ومستنداته وامواله حتى يتم تسليمها الى المدير او المجلس المؤقت . ولايخل قيامهم بتسليم اموال الاتحاد بما يكون قد ترتب على ذمتهم من مسئولية طبقا لاحكام القانون .

مادة (٦٢)

يجوز حل الاتحاد اجباريا كما يجوز اغلاقه اداريا بصفة مؤقتة لمدة لاتزيد على خمسة واربعين يوما بقرار من رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة في الحالات التالية :
١ - اذا ثبت عجز الاتحاد عن تحقيق الاغراض التى انشئ من اجلها .

٢ - اذا تصرف الاتحاد فى امواله فى غير الواجه المحددة له طبقا لاجراضه .

٣ - اذا تعذر انعقاد الجمعية العمومية عامين متتالين .

٤ - اذا ارتكب الاتحاد مخالفة جسيمة للقانون او خالف النظام العام او الآداب .

ويبلغ رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة قراره بالحل او الغلق المؤقت للاتحاد بخطاب مسجل ويقيد فى السجل المعد لهذا الغرض بالمؤسسة وينشر فى الجريدة الرسمية .
وللإتحاد ولكل ذى شأن الطعن فى قرار الحل او الغلق المؤقت امام المحكمة الكبرى المدنية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ نشره فى الجريدة الرسمية .

ويحظر على اعضاء الاتحاد بعد حله كما يحظر على القائمين بادارته وموظفيه مواصلة نشاط الاتحاد او التصرف فى امواله بمجرد علمهم بحله ، كما يحظر على اى شخص ان يشترك فى نشاط الاتحاد بعد نشر قرار الحل فى الجريدة الرسمية .

مادة (٦٣)

اذا تم حل الاتحاد يعين رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة مصفيا له لمدة وبأجر ويجب على القائمين على ادارة الاتحاد المبادرة بتسليم المصفى جميع المستندات والسجلات الخاصة بالاتحاد عند طلبها .

ويمتنع عليهم وعلى المصرف المودع لديه اموال الاتحاد المدينين له التصرف فى اى شأن من شئون الاتحاد الا بأمر كتابى من المصفى .

مادة (٦٤)

لرئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة ان يوقف تنفيذ اى قرار يصدر من الجمعية العمومية للاتحاد او مجلس ادارته ويكون مخالفا للقانون او النظام الاساسى او النظام العام او الآداب .

وللإتحاد ولكل ذى شأن ان يطعن فى قرار رئيس المؤسسة بوقف التنفيذ امام المحكمة الكبرى المدنية فى ميعاد اقصاه ستون يوما من تاريخ علمه او ابلاغه اليه .

مادة (٦٥)

لايجوز للاتحاد ان يدخل فى مضاربات او مراهنات مالية كما لايجوز له الاشتغال بالسياسة او بالمسائل الدينية .

مادة (٦٦)

لايجوز للاتحاد ان يقوم بانشاء مبانٍ او ملاعب او صالات او غير ذلك من المنشآت الا بعد الحصول على موافقة كتابية من المؤسسة العامة للشباب والرياضة .

مادة (٦٧)

يحتفظ مجلس الادارة فى مقر الاتحاد بالسجلات والدفاتر التالية :

١ - سجل لقيد الاعضاء وبياناتهم .

٢ - سجل تدوين محاضر اجتماعات مجلس الادارة على ان توقع المحاضر من الرئيس وامين السر العام .

- ٣ - سجل تدوين محاضر اجتماعات الجمعية العمومية .
 - ٤ - دفتر لقيد الايرادات والمصروفات .
 - ٥ - دفتر لحساب البنك .
 - ٦ - دفتر لحساب السلفة المستديمة .
 - ٧ - دفتر لقيد الاشتراكات ورسوم القيد .
 - ٨ - سجل لقيد العقارات والمنقولات وغيرها من العهد القديمة التى يملكها الاتحاد على ان يثبت فى هذا السجل وصف مختصر لكل منها وثمان شرائها وتاريخه والمكان الموجودة فيه واسم الشخص الذى فى عهده وصفته وعنوانه ، كما يثبت فى السجل اى تغيير يطرأ على حالتها .
ولمجلس الادارة اذا لزم الامر اضافة بيانات اخرى الى النماذج المشار اليها .
كما يجوز للمجلس ان ينشئ سجلات ودفاتر اخرى مما قد تتطلبه احتياجات العمل بالاتحاد .
- ويشترط قبل البدء فى العمل بالسجلات والدفاتر المشار اليها ان ترقم كل صفحة من صفحاتها بأرقام متسلسلة وان تختتم بخاتم الاتحاد ويجب ان تكون جميع السجلات والدفاتر والملفات مستوفاة أولاً بأول .

مادة (٦٨)

عند حدوث لبس او غموض فى تفسير نص من النصوص الواردة فى هذا النظام على مجلس الادارة الرجوع الى المؤسسة العامة للشباب والرياضة للتفسير والايضاح .

المؤسسة العامة للشباب والرياضة

قرار رقم (٣) لسنة ١٩٩٠

في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للجنة الأولمبية
البحرينية الخاضعة لإشراف المؤسسة العامة للشباب والرياضة

رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة :
بعد الإطلاع على المرسوم بقانون رقم (٥) لسنة ١٩٨٣ بشأن تعديل المرسوم
الأميري رقم (٢) لسنة ١٩٧٥ بإنشاء مجلس أعلى للشباب والرياضة ،
وعلى المرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩ بإصدار قانون الجمعيات والأندية
الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة
والمؤسسات الخاصة ،

قرر الآتي :

مادة - ١ -

تعتمد اللائحة المرافقة لهذا القرار كلائحة نموذجية للنظام الأساسي للجنة
الأولمبية البحرينية الخاضعة لإشراف المؤسسة العامة للشباب والرياضة طبقاً لأحكام
قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان
الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة
١٩٨٩ والمشار إليه .

وعلى اللجنة الأولمبية المشار إليها في الفقرة السابقة الاسترشاد بهذه اللائحة
عند وضع نظامها الأساسي .

مادة - ٢ -

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة

عيسى بن راشد الخليفة

صدر بتاريخ ٤ ذى الحجة ١٤١٠هـ

الموافق ٢٦ يونيو ١٩٩٠م

المؤسسة العامة للشباب والرياضة

قرار رقم (٨) لسنة ٢٠٠١

بتعديل اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للإتحادات الرياضية الخاضعة لإشراف المؤسسة العامة للشباب والرياضة

رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة:

بمــــد الإطلاع على المرسوم بقانون رقم (٥) لسنة ١٩٨٣ بإنشاء مجلس أعلى للشباب والرياضة المعدل بالمرسوم بقانون رقم (٢٦) لسنة ١٩٩٩، وعلى قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية والهيئات الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة والمؤسسات الخاصة الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ١٩٨٩،

وعلى قرار رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة رقم (٢) لسنة ١٩٩٠ في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للإتحادات الرياضية الخاضعة لإشراف المؤسسة العامة للشباب والرياضة المعدل بالقرار رقم (١) لسنة ١٩٩٦،

قرر الآتي:

المادة الأولى

يستبدل بنصوص المواد (٨)، (٢٧)، (٣١)، (٥٨) من القرار رقم (٢) لسنة ١٩٩٠ في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للإتحادات الرياضية الخاضعة لإشراف المؤسسة العامة للشباب والرياضة المعدلة بالقرار رقم (١) لسنة ١٩٩٦ النصوص الآتية:

مادة (٨) :

تتكون الجمعية العمومية للاتحاد من الأندية الأعضاء التي مضى على قبول عضويتها مدة لا تقل عن ستة أشهر باستثناء الاجتماع الأول للجمعية، وأوفت بالتزاماتها المقررة عليها طبقاً لأحكام هذا النظام، وشاركت بفرقها في المسابقات والدورات الرسمية المحلية التي ينظمها الاتحاد في أي من المراحل السنوية أو شاركت بعدد لا يقل عن ثلاثة لاعبين على الأقل بالنسبة للألعاب الفردية وذلك خلال الموسم الرياضي السابق على انتخاب مجلس الإدارة.

ويمثل كل نادٍ ممن توافرت فيه تلك الشروط في الجمعية العمومية اثنان يختارهما مجلس إدارة النادي من بين أعضائه، ويكون لكل نادٍ صوت واحد في عمليات الاقتراع.

ولا يكون لرئيس واعضاء مجلس إدارة الاتحاد حق التصويت في الجمعية العمومية في بنود انتخاب مجلس إدارة الاتحاد أو استكمال عدد أعضائه أو إسقاط العضوية عنهم أو اقتراح إدماج الاتحاد في هيئة أخرى مماثلة في الأغراض أو في اقتراح حل الاتحاد.

مادة (٢٧):

يقوم الاتحاد بإعداد قائمة بالأندية التي تتكون منها الجمعية العمومية للاتحاد وفق الاحكام الواردة في المادة (٨) من هذا النظام، ويقوم بتجميع قوائم المرشحين المستوفاة للشروط الواردة من تلك الأندية وتفريفها في قائمة واحدة بعد أن يحصل بمعرفته على موافقة كتابية من كل مرشح على قبول ترشيحه.

وعلى مجلس الإدارة التحقق من توافر شروط العضوية للأندية وتوافر الشروط في المرشحين وإخطار المؤسسة العامة للشباب والرياضة بملاحظاته في هذا الشأن. وللمؤسسة استبعاد من لم تتوفر فيه الشروط من الأندية أو المرشحين وفق الاحكام الواردة في هذا النظام.

ويرسل الاتحاد قائمة كاملة بالمرشحين لرئاسة وعضوية مجلس إدارة الاتحاد إلى الأندية الأعضاء مع نموذج لبطاقة الانتخاب المختومة بخاتم الاتحاد. وعلى مجلس إدارة الاتحاد إخطار المؤسسة في حالة عدم توافر النصاب المطلوب من عدد الأندية الأعضاء بالجمعية العمومية لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

مادة (٣١):

يشترط فيمن يرشح لرئاسة وعضوية مجلس إدارة الاتحاد ما يلي:

أ- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية كاملة.

ب- أن يكون بحريني الجنسية.

ج- أن يكون من المهتمين بالنشاط الرياضي قادراً على خدمة نشاط اللعبة التي رُشح لمجلس إدارتها.

د- ألا يكون قد سبق أن صدر ضده قرار بإسقاط عضويته من أي هيئة من الهيئات الخاضعة لأحكام قانون الجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية الخاصة العاملة في ميدان الشباب والرياضة.

هـ- ألا يقل سنه عن (٢١) سنة ميلادية عند موعد إجراء الانتخابات.

و- أن يكون مقيماً بدولة البحرين.

ويشترط فضلاً عن ذلك فيمن يرشح لرئاسة مجلس الإدارة أن يكون حاصلاً على مؤهل دراسي جامعي أو تكون لديه خبرة إدارية.

مادة (٥٨):

لرئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة أن يعين بقرار مسبب ولمدة محددة مديراً أو مجلس إدارة بصفة مؤقتة للاتحاد يتولى الاختصاصات المقررة لمجلس إدارة الاتحاد في النظام الأساسي، وذلك إذا أصبح عدد الأندية الأعضاء في الجمعية العمومية أقل من خمسة أندية، أو أصبح عدد أعضاء مجلس الإدارة غير كاف لانعقاده انعقاداً صحيحاً، أو تعذر لأي سبب تكملة النصاب القانوني، أو إذا لم يتم انعقاد الجمعية العمومية للاتحاد عامين متتاليين بدون عذر تقبله المؤسسة، أو إذا ارتكب الاتحاد من المخالفات ما يستوجب هذا الإجراء.

المادة الثانية

على المدير العام لشئون الرياضة بالمؤسسة العامة للشباب والرياضة تنفيذ هذا القرار، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

رئيس المؤسسة العامة للشباب والرياضة
فواز بن محمد بن خليفة آل خليفة

صدر في: ١ جمادى الأولى ١٤٢٢ هـ
الموافق: ٢٢ يوليو ٢٠٠١ م

ملحق رقم (٥)
قوائم بأسماء الاتحادات الرياضية
بمملكة البحرين

أسماء الاتحادات باللغتين

الاسم باللغة العربية	الاسم باللغة الأجنبية
اللجنة الاولمبية البحرينية	Bahrain Olympic Committee
الاتحاد البحريني لكرة القدم	Bahrain Football Association
الاتحاد البحريني لكرة الطاولة	Bahrain Table Tennis Association
الاتحاد البحريني لألعاب القوى	Bahrain Amateur Athletics Association
الاتحاد البحريني للكرة الطائرة	Bahrain Volleyball Association
الاتحاد البحريني لكرة اليد	Bahrain Handball Association
الاتحاد البحريني لكرة السلة	Bahrain Basketball Association
الاتحاد البحريني للسباحة	Bahrain Swimming Association
الاتحاد البحريني لرفع الأثقال والتربية البدنية	Bahrain Weight lifting & Body Building Association
الاتحاد البحريني للبولنج	Bahrain Bowling Association
الاتحاد البحريني للتنس	Bahrain Tennis Association
الاتحاد البحريني للريشة الطائرة والأسكواش	Bahrain Squash and Badminton Association
الاتحاد البحريني للدراجات الهوائية	Bahrain Cycling Association Association
الاتحاد الملكي البحريني للفروسية وسباقات القدرة	Bahrain Royalequestrian & Endurance Federation
الاتحاد البحريني للبلياردو والسنوكر	Bahrain Billiards & Snooker Association
الاتحاد البحريني للسيارات	Bahrain Motor Fedration
الاتحاد البحريني للمعاقين	Bahrain Disabled Sport Association
الاتحاد البحريني للرمية	Bahrain Shooting Association
الاتحاد البحريني للجولف	Bahrain Golf Association
الاتحاد البحريني للدفاع عن النفس	Bahrain Martial Arts Association
الاتحاد البحريني للألعاب الذهنية	Bahrain Mind Sports Association
الاتحاد البحريني للرياضات البحرية	Bahrain Matitime Sport Association
الاتحاد البحريني للرياضة للجميع	Bahrain Sport For All Association
الاتحاد البحريني للطب الرياضي	Bahrain Spot Medical Association
الاتحاد البحريني للحمام الزاجل	COMMITTEE FOR RACING PIGONES
الاتحاد البحريني للجماز	BAHRIN GYMNASTICS ASSOCIATION

ملحق رقم (٦)
قوائم بأسماء الأندية الرياضية
بمملكة البحرين

أسماء أعضاء مجالس إدارة الأندية الوطنية 2003 – 2005

محافظة المحرق

1. نادي المحرق	عيسى الكواري مدير النادي 9656956	
<u>الشيخ أحمد بن علي بن عبد الله آل خليفة</u> الرئيس 214441 / 9626262	<u>الشيخ راشد بن عبد الرحمن آل خليفة</u> نائب أول 214045 / 9621955	<u>حسين سلطان الغانم</u> أمين السر 223366 / 9466466
2. نادي البحرين	عادل عفيفي مدير النادي 9416104	
<u>نبيل عبد الله الساعي</u> الرئيس 9605656	<u>راشد محمد بن دينه</u> نائب أول 9458656	<u>عبد العزيز اليحيى</u> أمين السر 9690797
3. نادي البسيتين	عبد الصمد علي احمد	
<u>يحيى علي المجدمي</u> الرئيس 9610196	<u>عبد الرحمن محمد</u> أمين السر 9630432	<u>عبد الرحمن محمد</u> أمين السر 9630432
4. نادي الحالة	رجب لطفي مدير النادي 9276559	
<u>عبد الحميد عبد الجبار</u> الرئيس 9455245 - 403304	<u>عبد الحسين فرج</u> نائب أول 9668862	<u>أحمد عاشور</u> أمين السر
5. نادي الساحل	مدحت فوزي مدير النادي 9271418	
<u>عبد الله عيسى الكبيسي</u> الرئيس 9655666	<u>عبد الله الدخيل</u> نائب أول 9696956	<u>جمال سعد سالم</u> أمين السر 466366 / 9611558
6. نادي الدير	أحمد حسن كاظم	
<u>محمد رمضان</u> الرئيس 9479717	<u>أحمد حسن كاظم</u> نائب أول 9207380	<u>حسن احمد الديري</u> أمين السر 9261112
7. نادي سماهيج		

عبد الحسن جعفر الحايكي الرئيس 795555 / 9466188	علي عبد النبي إسماعيل نائب أول 321534 / 9650028	عيسى عبد الحسين ابو نصيب أمين السر 810240 / 9626461
---	--	--

أسماء أعضاء مجالس إدارة الأندية الوطنية 2003 – 2005

محافظة العاصمة

1.	نادي الأهلي	ماهر عبد الحميد 9899485
2.	نادي أم الحصم	محمد جاسم مدير النادي 9135552
3.	نادي النجمة	جمال دياب مدير النادي 9866020
4.	نادي العروبة	د . عبد العزيز ابل نائب أول 947221
5.	نادي النصر	عبد الهادي نائب أول
6.	نادي المنامة	محمد بسام مدير النادي 9132705

عبد الكريم جعفر السيد الرئيس 755650 / 9692800	زهير اسماعيل كازروني نائب أول 830801/ 961001	عبد الحسين محمد منفرد أمين السر 755577/9699651
--	---	---

7.	نادي البحرين للتنس	حمدي مدير النادي 9872883
	يوسف حيدر الرئيس 9687712	خميس المقلّة نائب أول 9602111
		محمد جعفر أمين السر 9812441

8.	نادي الخريجين	عبد الرحمن جمشير الرئيس 9641414
	عبد اللطيف احمد الزياتي نائب أول 9602225	احمد علي بو علي أمين السر 9638805

9.	نادي الاتحاد	مهدي صالح المدحوب الرئيس 319419/ 9619661
	علي علي امان نائب أول 401162/ 9859336	عدنان ناصر التوبلاني أمين السر 277183 / 9668860

أسماء أعضاء مجالس إدارة الأندية الوطنية 2003 – 2005

محافظة الشمالية

1.	نادي دار كليب	سعيد إبراهيم محمد سلطان نائب أول 895780 / 9457357
	إبراهيم سلمان حماد الرئيس 224662/ 9434866	محفوظ عبد الرحيم ثامر أمين السر 653452/ 9611788

2.	نادي باربار	علي حسن محمد نائب أول 9881796
	محمد علي حسن مدن الرئيس 39691393	يوسف علي فاخر أمين السر 628417

3.	نادي المالكية	جاسم محمد علي نصيف نائب أول 9675766 / 756677
	عبد الله منصور عبد محمد الرئيس 700888/ 9617617	حسن عبد النبي بو حميد أمين السر 9602228

4.	نادي سار	سلمان جعفر المحفوظ الرئيس 9682168
محمد مجيد حسين نائب أول 9863760	جعفر هادي المحفوظ أمين السر 9619653	

5.	نادي الاتفاق	عيسى علي مدير النادي 9422943
محمد حسين عمران الرئيس 36337313	علي عبد العزيز مرهون نائب أول	جعفر عبد الله المتخوي أمين السر 9655003

6.	نادي البديع	حمود شمسان الدوسري الرئيس 9656167
غازي صالح الدوسري نائب أول 9600939	حافظ إبراهيم الدوسري أمين السر 9440966	

7.	نادي التضامن	جعفر محمد مدير النادي 9878246
عبد الله كاظم رضى الرئيس 9600360	عبد النبي عبد الله مكي نائب أول 9294339	ناجح سلمان طواش أمين السر 9446990

8.	نادي الشباب	محمد فخر مدير النادي 9667113
ميرزا أحمد الرئيس 9605004	أمين يوسف الوطني نائب أول 9651591	عبد الله منصور المولاني أمين السر 9654003

أسماء أعضاء مجالس إدارة الأندية الوطنية 2003 – 2005

محافظة الوسطى

1.	نادي سترة	د. سعيد اليماني الرئيس 239501 / 9638135
علي حسن العالي نائب أول 683822 / 9662639	جعفر مهدي أمين السر 39662108	

علي عبدالعزيز سلمان أمين السر 9402132	منصور حبيب مطلق نائب أول	2. نادي العكر خميس علي عبد الرسول الرئيس 710168 / 9181025
حسن عبدالله علي مرزوق أمين السر 366670006	جعفر عبد علي حسين القصاص نائب أول 39227855	3. نادي المعامير رضي علي مدن أمان الرئيس 39191365
مهدي حسن النسيك أمين السر 9656597	محمد عيسى البطي نائب أول 9603404	4. نادي النويدرات إبراهيم علي إبراهيم خاتم الرئيس 9463262
رياض ناصر عريك أمين السر 9452256	فهد البورشيد مدير النادي 39445434 الشيخ محمد بن خليفة آل خليفة نائب أول 9400300	5. نادي الرفاع الشرقي الشيخ عبد العزيز بن احمد آل خليفة الرئيس 9438008
عبد الرحيم شاهين أمين السر 9668812	عبد الشهيد احمد ناصر نائب أول 9298800	6. نادي توبلي حسن هاشم العلوي الرئيس 9676616
احمد حسن احمد ناصر أمين السر 17209831 - 17643709	حسين محمد العالي نائب أول 39466669	7. نادي عالي محمد حسن يعقوب الرئيس 9455998
8. نادي مدينة عيسى ابراهيم المطوع مدير النادي 17784224		

أحمد جاسم العكبري أمين السر 9458208	غازي حارب سالم نائب أول 9455945	يوسف نجم يوسف الرئيس 9647446
--	------------------------------------	---------------------------------

أسماء أعضاء مجالس إدارة الأندية الوطنية 2003 – 2005

محافظة الجنوبية

رفيع عيد مدير النادي 39881787	نادي الرفاع البحريني	1.
محمد خميس – عبد العزيز الأشرف أمين السر 9411168 39450750	د. عبد الله مطوع نائب أول 9631145	الشيخ عبد الله بن خالد آل خليفة الرئيس 9470000

ملحق رقم (٧)

قوائم بأسماء الصحفيين الرياضيين

بمملكة البحرين

الصحفيين والإعلاميين الرياضيين في مملكة البحرين

م	الاسم	الجهة المنتمى إليها	الهاتف	الفاكس	المهنة
1	محمد إبراهيم لوري	تلفزيون + الأيام	9650955	729009	معد برامج رياضية ورئيس تحرير الرياضي
2	ناصر محمد ناصر	جريدة الأيام + مراسل	9460808 211307	295929	صحفي بجريدة الأيام
3	محمد إسماعيل	جريدة الأيام	9659955	421444	محرر رياضي
4	توفيق صالح	إذاعة البحرين + الأيام	9459461	420909	معد برامج رياضية وصحفي في الأيام
5	عقيل السيد	جريدة الأيام	9640202	729009	محرر بجريدة الأيام
6	عبد علي قربان	جريدة الأيام	962155	729009	مصور صحفي + الأيام
7	حميد جعفر	جريدة الأيام	9857758	729009	مصور + الأيام
8	ماجد العرادي	أخبار الخليج	9644264	621566	رئيس الصفحة الرياضية
9	سلمان الحايكي	أخبار الخليج	9688693	621566	محرر صحفي
10	ماجد سلطان مذكور	أخبار الخليج	9657500		محرر رياضي
11	علي باشا	أخبار الخليج	9692861	621566	محرر رياضي
12	أحمد العجمي	أخبار الخليج	9844023	621566	مصور
13	جوزيف	أخبار الخليج	9844023	612566	مصور
14	فيصل هيات	جريدة الوسط	9286276	596900	محرر رياضي
15	عبد الرسول حسين	جريدة الوسط	9634866	440223	محرر رياضي
16	أسامه الكوهجي	جريدة الوسط	9626762		محرر رياضي
17	عيسى إبراهيم	جريدة الوسط	9838098	596900	مصور
18	سيد عدنان جلال	جريدة الوسط	9259802	596900	مصور
19	رامي أيوب	جلف ديلي نيوز	9288745	622141	محرر رياضي
20	فيجي	جلف ديلي نيوز	9186091	622141	محرر رياضي ومعد الصفحة
21	قوبال	جلف ديلي نيوز		622141	محرر ومعد الصفحة
22	جعفر علي	جلف ديلي نيوز	9452265	622141	مصور
23	عبد الوهاب البقالي	صدى الأسبوع	9452265	622141	مصور

24	محمود عباس	جلف ديلي نيوز	9849461	622141	مصور
25	هشام علوي	بحرين تريبيون	9422226	827222	رئيس قسم الرياضة
26	فاضل حسن	بحرين تريبيون	9881521	827222	محرر رياضي
27	إبراهيم الحمادي	تلفزيون البحرين	9429919		معلق رياضي ومقدم برامج
28	محمد سويد	تلفزيون البحرين	966681		معلق رياضي
29	إبراهيم الدوسري	تلفزيون البحرين	9848105		معلق رياضي
30	إسماعيل صليبيخ	تلفزيون البحرين	9669971		معلق رياضي
31	عيسى عبد الرحمن	تلفزيون البحرين	9608829	525333	معلق ومقدم برامج
32	هشام أبو الفتح	تلفزيون البحرين	9621155		مقدم برامج رياضية
33	أحمد عاشور	تلفزيون البحرين	9611229	686600	مخرج برامج رياضية
34	حسن عيسى	تلفزيون البحرين	9699066	681544	مخرج
35	جمال الشوملي	تلفزيون البحرين	9277553	681544	مخرج
36	عبد الله عاشور	صدى الأسبوع	9620720	825222	محرر رياضي
37	وليد عبد الله	صدى الأسبوع	9099034	825222	محرر رياضي
38	محمد أبو إدريس	صدى الأسبوع	9696894	825222	محرر رياضي
39	فاطمة المبارك	صدى الأسبوع	9413218	825222	مسئولة صفحة الفن والثقافة
40	عبد الرسول حسين	مجلة البحرين	9634866	682986	محرر الصفحة الرياضية

ملحق رقم (٨)
المراسلات

جامعة البحرين

كلية التربية

قسم التربية الرياضية

استبيان خاص بمعايير إختيار القادة الإداريين

في الإتحادات الرياضية بمملكة البحرين

الإسم: السن:
الوظيفة: الخبرة:

فيما يلي بعض العبارات التي تمثل المعايير الخاصة بإختيار القادة الإداريين في الإتحادات الرياضية بمملكة البحرين، والمرجو منك إبداء رأيك في هذه العبارات وذلك بوضع علامة (✓) أمام كل عبارة تحت الإستجابة التي تتفق ورأيك.. وهذه الإستجابات هي (نعم) ، (لا).

حاول أن تقرأ كل عبارة بعناية ولا تترك أيها منها بدون إجابة مع ملاحظة أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة.

أشرك على حسن تعاونك الصادق،،،

الباحث

عبدالرحمن صادق عسكر

جامعة البحرين
كلية البحرين
قسم التربية الرياضية

استبيان خاص بمعايير اختيار القادة الإداريين
في الاتحادات الرياضية بمملكة البحرين

الاسم (اختياري) : السن :
الاتحاد / النادي : الخبرة :

فيما يلي بعض العبارات التي تمثل المعايير الخاصة باختيار القادة الإداريين في الاتحادات الرياضية بمملكة البحرين ، والرجو منك إبداء رأيك في هذه العبارات وذلك بوضع علامة (√) أمام كل عبارة تحت الاستجابة التي تتفق ورأيك .. وهذه الاستجابات هي أوافق بدرجة كبيرة ، وأوافق إلى حد ما ، ولا أوافق .

حاول أن تقرأ كل عبارة بعناية ولا تترك أيًا منها بدون إجابة مع ملاحظة أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة .

أشكرك على حسن تعاونك الصادق ...

الباحث

عبد الرحمن عسكر



PUBLIC RELATIONS

العلاقات العامة

٢٠٠٢/١٢/٢١ م

م ي ب ١

سعادة السيد مدير عام الرياضة الموقر

وزارة الشباب والرياضة

الجمهورية التونسية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ..

يسعدني أن أبعث لكم خالص التحيات شاكراً ومقدراً جهودكم المخلصة التي تبذلونها من أجل النهوض بقطاع الشباب والرياضة في الوطن العربي .

ويطيب لنا إفادتكم بأن المؤسسة العامة للشباب والرياضة تعتزم القيام بدراسة حول القوانين واللوائح الخاصة بالاتحادات الرياضية في البلدان العربية . لذا يرجى من سعادتكم التكرم بموافاتنا باللوائح والتنظيمات الخاصة بترشيح مجالس الإدارات للاتحادات الرياضية أو الجامعات الرياضية في بلدكم الشقيق .

وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير

علي محمد الرميحي

مدير إدارة التخطيط والمتابعة

للاستفسار والتنسيق :

عبد الرحمن عسكر - ٠٠٩٧٣٩٢١٧١٣٣



المؤسسة العامة للشباب والرياضة
General Organization for Youth & Sports

هاتف: +٩٧٣ ٧٢٥٥٠٠
فاكس: +٩٧٣ ٨١٣٣٠٠
ص.ب.: ٥٤٩٨، المنامة،
مملكة البحرين
Tel: +973 725500
Fax: +973 813300
P.O. Box 5498, Manama,
Kingdom of Bahrain

المنشآت الرياضية

١٥ سبتمبر ٢٠٠٣

السيد / عبد الرحمن علي بو علي
رئيس قسم الأندية ومراكز الشباب

نهدىكم خالص التحية ، وأود منكم التكرم بمساعدتي في الحصول
على الوثائق الخاصة للأندية الرياضية بالمملكة وعددها وأسماء السادة
أعضاء مجالس الإدارات بها .

وذلك لاحتياجها في إعداد رسالة الماجستير وعنوانها (دراسة
تقويمية لمعايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة
البحرين) .

وتفضلوا بقبول وافر التحية

عبد الرحمن عسكر
رئيس قسم المنشآت الرياضية



المؤسسة العامة للشباب والرياضة
General Organization for Youth & Sports

هاتف: +٩٧٣ ٧٢٥٥٠٠
فاكس: +٩٧٣ ٨١٣٣٠٠
ص.ب.: ٥٤٩٨، المنامة،
مملكة البحرين
Tel: +973 725500
Fax: +973 813300
P.O. Box 5498, Manama,
Kingdom of Bahrain

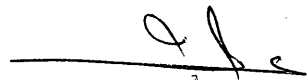
المنشآت الرياضية

١٥ سبتمبر ٢٠٠٣

السيد / عبد الجليل ميرزا أسد
رئيس قسم الاتحادات الرياضية

نهدىكم خالص التحية ، وأود منكم التكرم بمساعدتي في الحصول على الوثائق الخاصة بالاتحادات الرياضية بالمملكة وذلك لاحتياجها في إعداد رسالة الماجستير وعنوانها (دراسة تقييمية لمعايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين) .
ولا يخفى عليكم بأنني مبتعث من قبل المؤسسة العامة للشباب والرياضة للحصول على هذه الدرجة العلمية .

وتفضلوا بقبول وافر التحية


عبد الرحمن عسكر
رئيس قسم المنشآت الرياضية



المؤسسة العامة للشباب والرياضة
General Organization for Youth & Sports

هاتف: +٩٧٣ ٧٢٥٥٠٠
فاكس: +٩٧٣ ٨١٣٣٠٠
ص.ب.: ٥٤٩٨، المنامة،
مملكة البحرين
Tel: +973 725500
Fax: +973 813300
P.O. Box 5498, Manama,
Kingdom of Bahrain

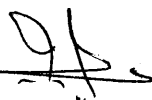
المنشآت الرياضية

١٥ سبتمبر ٢٠٠٣

السيد / عباس علي العالي
المحترم
رئيس قسم العلاقات العامة

نهديكم خالص التحية ، وأود منكم التكرم بمساعدتي في الحصول على كشف بأسماء الصحفيين الرياضيين المعتمدين بالجرائد المحلية وذلك لاحتياجها في إعداد رسالة الماجستير وعنوانها (دراسة تقييمية لمعايير اختيار القادة الإداريين بالاتحادات الرياضية بمملكة البحرين) .

وتفضلوا بقبول وافر التحية


عبد الرحمن عسكر
رئيس قسم المنشآت الرياضية

ملحق رقم (٩)

معايير الترشيح بدول مجلس التعاون
وجمهورية مصر العربية

بسم الله الرحمن الرحيم

دولة الامارات العربية المتحدة
المجلس الاعلى للشباب والرياضة
الامانة العامة

الرقم : ٦١٨/د

التاريخ : ٢٩ / ٥ / ١٩٨٨

قرار الرئيس

رقم (٨٥) لسنة ١٩٨٨

في شأن النظام الاساسي (المعدل) الموحد

للاتحادات الرياضية وتطبيقه اعتبارا من الدوره ١٩٨٩/٨٨

رئيس المجلس،

بعد الاطلاع على القانون الاتحادي رقم ١٢ لسنة ١٩٧٢ في شأن تنظيم
الائديه والجمعيات الخاضعة في مجال رعاية الشباب *
وعلى القانون الاتحادي رقم ١١ لسنة ١٩٨٠ في شأن المجلس الاعلى
للشباب والرياضة *
وعلى قرار المجلس الاعلى للشباب والرياضة رقم ٩ لسنة ١٩٨١ بشأن اللائحه
الداخلية للمجلس *
وعلى القرار رقم ٤٨ لسنة ١٩٨٤ في شأن النظام الاساسي الموحد للاتحادات
الرياضية *
وعلى قرار المجلس الاعلى في اجتماعه السادس والعشرين بتاريخ ١٩٨٤/٦/٦
في شأن اعتماد النظام الاساسي الموحد للاتحادات الرياضية *
وعلى القرار رقم ١٤ لسنة ١٩٨٧ بشأن تشكيل لجنة لدراسة النظام
الاساسي للاتحادات الرياضية *
وعلى ما عرضه أمين عام المجلس *
"تقرر"

ماده أولى : تطبيق النظام الاساسي (المعدل) للاتحادات الرياضية العرفى
على جميع الاتحادات الرياضية في الدولة اعتبارا من السـدوره
١٩٨٨/١٩٨٩ *
ماده ثانيه : تتولى الاتحادات الرياضية المعنيه اجراء التعديلات اللازمه
والالتزام بتطبيق هذا النظام *
ماده ثالثه : على جميع الجهات المختصة كل في مجال اختصاصه تنفيذ هذا
القرار اعتبارا من تاريخه وينشر في الجريده الرسميه للدولة *

الترشيح والانتخابات :

- الماده ٢٢ : يشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس ادارته مايلي :-
- ١ - أن يكون من حاملى جنسية الدولة *
 - ٢ - أن لا يقل عمره عن ٢٤ عاما ميلاديا *
 - ٣ - أن يكون لديه مؤهل دراسي لا يقل عن انتهاء المرحله الاعداديه
أو مايعادلها *
 - ٤ - أن لا يكون مرشحا لعضوية مجلس ادارة اتحاد لعمه أخرى *
 - ٥ - أن يكون من الهواه المهتمين باللعبه وممارس احدى المهام
والنشاطات التاليه على أن تعتمد من الاتحاد المرشح
لها :-
- أ - عضوية مجلس ادارة الاتحاد *
 - ب - ادارة فرق اللعبه في الايديه أو الاتحاد *
 - ج - التحكم أو التدريب أو اللعب *
- وعلى أن يحصل على شهادته رسميه من اتحاد اللعبه تثبت
هذا الاعتماد *
- (٠٠٠/٠٠٠)

معارضة اللجنة العامة

مادة (٢٤) : يشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس الإدارة الشروط الآتية:

- ١- أن يكون عُماني الجنسية .
- ٢- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة ولم يحكم عليه بعقوبة في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره .
- ٣- أن لا يكون محروماً من مباشرة حقوقه المدنية .
- ٤- أن لا يكون قد سبق أن أسقطت عنه العضوية من إحدى الهيئات الخاصة العاملة في مجال أنشطة الشباب الرياضية والثقافية أو المجال الاجتماعي ، ما لم يمض على ذلك أربع سنوات .
- ٥- أن يكون من المهتمين بالأنشطة الرياضية سيما اللعبة التي يديرها الاتحاد.
- ٦- أن لا يكون عضواً بمجلس إدارة هيئة خاصة تم دمجها أو حلها للحالات المنصوص عليها في البنود (١ ، ٢ ، ٤) من المادة (٥١) من نظام الهيئات الخاصة العاملة في مجال أنشطة الشباب الرياضية والثقافية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠١/٤١م وذلك خلال السنوات الخمس التالية لتاريخ نشر قرار الدمج أو الحل.



(٠٠٩٦٨) ٧٠٥٧٧٩

P.O. Box : 3990 Ruwi.

- مجلس الإدارة:

أ- مجلس إدارة الاتحاد الرياضي:

يشترط فيمن يرشح لمجلس الإدارة ما يلي:

١- أن يكون كويتي الجنسية لا يقل سنة عن خمس وعشرين سنة ميلادية وقت الترشيح.

٢- ألا يكون قد صدر بحقه أي قرار نهائي بشطبه أو فصله من الاتحاد أو من أي من الهيئات أو التنظيمات الرياضية بسبب سوء سلوكه ما لم يكن قد مضى على صدور القرار ثلاث سنوات متتالية أو صدر بشأنه عفو من الجهة التي صدر منها القرار، وألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.

٣- أن يتوفر فيه أحد الشروط التالية:

أ- أن يكون حاصلا على مؤهل الثانوية العامة أو ما يعادلها على الأقل وله خبرة فنية في مجال اللعبة أو إدارية في مجال الرياضة لمدة أربع سنوات على الأقل، أو أن يكون حاصلا في مجال التربية الرياضية على درجة البكالوريوس على الأقل

ب- أن تكون له خبرة فنية في مجال اللعبة أو إدارية في مجال الرياضة لمدة ثمان سنوات على الأقل إذا لم يكن حاصلا على مؤهل الثانوية العامة أو ما يعادلها.

ج- أن يكون من اللاعبين الذين زاولوا اللعبة فعليا على مستوى الفريق الأول أو المنتخب الوطني، بشرط أن يكون قد مضى على اعتزاله اللعب وعدم إدراج اسمه في سجلات الاتحاد سنة كاملة على الأقل.

ويجوز لكل ناد أو تنظيم رياضي منضم للاتحاد أن يرشح لمجلس الإدارة خمسة مرشحين فقط، ويجب أن تكون المستندات الدالة على توفر شروط الترشيح صادرة أو معتمدة من النادي أو التنظيم الرياضي ومن الاتحاد وعلى مسؤولية كل منهم.

ويجب على الأندية والتّظيمات الرياضية موافاة الاتحاد بأسماء من ترى ترشيحهم لمجلس الإدارة على الاستمارة المعدة من الهيئة العامة للشباب والرياضة لهذا الغرض، وذلك خلال عشرة أيام من موعد فتح باب الترشيح، على أن يكون الترشيح مقرونا بموافقة المرشح شخصياً أو من يفوضه رسمياً على قبول ترشيحه. ومع مراعاة أحكام المادة (٢/١٤) من هذا النظام، يحق للمرشح أن يبدى رغبته في الترشيح لصفتين فقط على الأكثر (عضوية مجلس الإدارة وأحد مناصب اللجنة التنفيذية للمجلس المنصوص عليها في المادة ٣٩ من هذا النظام) على أن يقلل باب الترشيح قبل ثلاثين يوماً من موعد اجتماع الجمعية العمومية.

ويكون سحب طلب الترشيح بمعرفة أمين سر النادي أو التنظيم الرياضي شخصياً أو من يفوضه بناء على طلب كتابي يقدم من المرشح شخصياً أو ممن يفوضه رسمياً وذلك قبل موعد انعقاد الجمعية العمومية بثلاثة أيام على الأقل، على أن يقوم أمين السر أو من ينوب عنه في اليوم التالي بإخطار أعضاء الجمعية العمومية والهيئة العامة للشباب والرياضة بأسماء الذين سحبوا طلبات ترشيحهم. (٤٢ : ١٤-١٥)

اختصاصات مجلس الإدارة:

يختص مجلس إدارة الاتحاد بما يلي:

- أ- العمل على تحقيق أهداف الاتحاد الواردة بالمادة الرابعة من هذا النظام.
- ب- إدارة شئون الاتحاد وتصريف أموره الفنية والإدارية والمالية - في حدود القانون والنظام الأساسي للاتحاد.
- ج- تنظيم مسابقات وبطولات اللعبة وفقاً للبرامج والأسس التي يحددها سواء في الداخل أو في الخارج
- د- النظر في قبول طلبات العضوية للاتحاد أو رفضها أو إسقاطها عن الأعضاء.