



جامعة البحرين
كلية التربية
قسم التربية الرياضية

تصميم نموذج مقترح لمعايير اختيار القادة بالاتحادات الرياضية بدولة الكويت

إعداد الباحث

مساعد سعود الكريباتي العازمي

إشراف

الدكتورة : هدى حسن الخاجة

رئيسة تحرير مجلة العلوم التربوية والنفسية

كلية التربية - جامعة البحرين

رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير
في التربية الرياضية

١٤٢٤هـ / ٢٠٠٣م

جامعة البحرين
كلية التربية
قسم التربية الرياضية

تصميم نموذج مقترح لمعايير اختيار القادة بالاتحادات الرياضية بدولة الكويت

إعداد الباحث
مسعود سعود الكريباتي العازمي

إشراف
الدكتورة / هدى حسن الخاجة
رئيسة تحرير مجلة العلوم التربوية والنفسية. كلية التربية. جامعة البحرين

رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
الرياضية
((الإدارة الرياضية))

١٤٢٤هـ / ٢٠٠٣م

الإهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع

إلى من أرشدني إلى طريق العلم لروح والدي رحمة الله

إلى من ساندتني وأحاطتني بحبها.....والدتي العزيزة حفظها الله

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبة أجمعين .

يطيب لي أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذتي الفاضلة الدكتورة/هدى حسن الخاجه حفظها الله التي بذلت جهدا كبيرا في توجيهي وإرشادي والأشراف على عملي منذ بدايته وحتى نهايته ، والذي كان تشجيعها وتوجيهاتها السديدة أثر كبير في إنجاز هذا البحث .

كما يطيب لي أن أتقدم بعظيم الشكر والتقدير للأستاذين الجليلين الأستاذ الدكتور/ حسني عز الدين والدكتور/ محمود ابراهيم شبر على تفضلهما بقبول مناقشة البحث مما أثرى هذا البحث وهذه المناقشة .

كما أتقدم بالشكر والتقدير للدكتور/ سمير إلبا القمص منسق برنامج الماجستير على ما قدمه من مساعدات عديدة كان لها بالغ الأثر في إتمام هذه الرسالة .

ولا أنسى أن أسجل شكري وتقديري للأستاذ طليان علي بن حديد نائب المدير العام بالهيئة العامة للشباب والرياضة على مساندته ووقوفه بجانبني طوال فترة دراستي ...فجزاه الله خير الجزاء..

كذلك الشكر والتقدير إلى كافة أفراد أسرتي لتشجيعهم الدائم ومساعدتهم المتواصلة من أجل إنجاز هذه الرسالة ، وفي مقدمتهم والدتي حفظها الله .

وأخيرا أتقدم بالشكر لكل من أسهم وعاون وساعد في ظهور الرسالة في صورتها النهائية من أستاذتي الأفاضل والموظفين الكرام .

الباحث

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى وضع شروط ومتطلبات أكثر فاعلية من الشروط والمتطلبات القائمة حالياً للقادة الرياضيين الراغبين للانضمام إلى عضوية الاتحادات الرياضية بدولة الكويت .

وقد حاولت الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية :

- ١- هل معايير اختيار القيادات الرياضية القائمة حالياً بالاتحادات الرياضية بدولة الكويت شاملة ومناسبة للأهداف الموضوعية من أجلها ؟
- ٢- ما هي المعايير التي ينبغي الاعتماد عليها لاختيار القيادات الرياضية بالاتحادات بدولة الكويت ؟

عينة الدراسة :

تكونت عينة البحث من (٢٥) عضواً من مجلس الإدارة بالاتحادات الرياضية و(٢٥) مسئولاً بالهيئة العامة للشباب والرياضة و(٩٠) عضواً عاملاً بالأندية الرياضية .

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي :

- ١- أن المعايير المطبقة حالياً ليست كافية وتحتاج إلى تعديلات حتى تضمن قيادات قادرة على إدارة دفة الاتحاد بشكل سليم .
- ٢- أن التأهيل العلمي والخبرة المكتسبة في المجال والميول والسمات الشخصية والقدرات والمعارف والمهارات أبعاد تسهم في نجاح أعضاء مجلس الاتحاد .
- ٣- أن المؤهل التربوي في مقدمة التخصصات المطلوب وجودها في أعضاء مجالس الاتحاد .
- ٤- أن المؤهل الجامعي هو المؤهل المطلوب توافره في رئيس وعضو مجلس الإدارة في الاتحاد .
- ٥- الخبرة مطلوبة في رئيس وعضو مجلس إدارته الاتحاد وتأتي في مقدمتها أن يكون قد مارس اللعبة في السابق .

Abstract

The study aimed at setting conditions and requirements, which will be more active than those applied now, for sports leaders wishing to join sports federation in the state of Kuwait. The study tried to answer the following questions: -

1. Are the current criteria for selecting sports leaders, comprehensive and do they meet the goals they are set for?
2. What are the criteria be reliable for choosing leaders of sports federations in the state of Kuwait?

Specimen of Research:

The specimen of research consisted of (25) of board members of sports federations and (25) officers from the public Authority for youth and sports and (90) working members from the sports Clubs.

The following are the most important results of the study: -

1. The criteria applied now are insufficient they need modifications in order to be able to direct the federation correctly.
2. Scientific qualification acquired experience in the field and characteristics, abilities, knowledge and skills, help in achieving success to the board members of the federation.
3. Educational Qualification is one of the most important requirements that board members need.
4. University degree is essential for chairperson and a member of board.

5. Experience is needed for a chairperson and a member of the federation, one of the most import is that they should have been practicing the sport before .

٢١	- اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة
٢٤	- الدراسات والبحوث السابقة
٣١	- التعليق على الدراسات السابقة
	الفصل الثالث - إجراءات البحث
٣٣	- مجتمع وعينة البحث
٣٤	- خصائص البحث
٣٦	- وسائل جمع البيانات
٤٨	- وصف الصورة النهائية للاستبيان
٤٩	- التجربة الاستطلاعية
٥٠	- التجربة الأساسية
٥١	- المعالجة الإحصائية للبيانات
	الفصل الرابع - عرض ومناقشة النتائج
٥٣	- المقدمة
٥٤	- عرض النتائج
	الفصل الخامس - الاستنتاجات والتوصيات
٨٠	- الاستنتاجات
٨١	- التوصيات
٨٤	المراجع العربية
٨٧	الملاحق

الجدول

الجدول	الصفحة
جدول (١)	
- توزيع عينة البحث	٣٣
جدول (٢)	
- العمر الزمني وسنوات الخبرة للعينة الكلية	٣٥
جدول (٣)	
- الدرجات العلمية لفئات العينة	٣٦
جدول (٤)	
- الأهمية النسبية للأبعاد التي تسهم في نجاح أعمال الاتحادات	٤٠
جدول (٥)	
- الأهمية النسبية للأبعاد الخمسة من وجهة نظر الخبراء الثانية	٤٢
جدول (٦)	
- الأهمية النسبية للأبعاد الخمسة من وجهة نظر مجموعتي الخبراء	٤٣
جدول (٧)	
- درجات عبارات الاستبيان من وجهة نظر الخبراء	٤٥
جدول (٨)	
- وجهتي النظر لمجموعتي الخبراء من ناحية محتوى الأبعاد	٤٦
جدول (٩)	
- ثبات الاستبيان في صورته المبدئية	٤٧

٤٧	جدول (١٠) - عدد العبارات قبل وبعد العرض على الخبراء
٤٩	جدول (١١) - درجات الإجابة لعينة التجربة الاستطلاعية
٥٠	جدول (١٢) - ثبات الاستبيان في صورته النهائية
٥٤	جدول (١٣) - آراء فئات العينة في أبعاد نجاح أعمال الاتحاد
٥٦	جدول (١٤) - قيمة كا ^٢ المحسوبة لاستجابات فئات العينة للبعد الأول
٥٧	جدول (١٥) - الأهمية النسبية لعبارات البعد الأول من وجهة نظر فئات العينة
٥٧	جدول (١٦) - ترتيب عبارات البعد الأول من وجهة نظر العينة الكلية
٦٠	جدول (١٧) - قيمة كا ^٢ المحسوبة لاستجابات فئات العينة لعبارات البعد الثاني
٦١	جدول (١٨) - الأهمية النسبية لعبارات البعد الثاني من وجهة نظر العينة
٦١	جدول (١٩) - ترتيب عبارات البعد الثاني من وجهة نظر العينة الكلية

جدول (٢٠)

٦٢ - مدة خبرة رئيس وعضو مجلس الاتحاد من وجهة نظر فئات العينة

جدول (٢١)

٦٥ - قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات فئات العينة للبعد الثالث

جدول (٢٢)

٦٦ - الأهمية النسبية لعبارات البعد الثالث من وجهة نظر العينة

جدول (٢٣)

٦٦ - ترتيب عبارات البعد الثالث من وجهة نظر العينة الكلية

جدول (٢٤)

٦٩ - قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات فئات العينة الكلية للبعد الرابع

جدول (٢٥)

٧٠ - الأهمية النسبية لعبارات البعد الرابع من وجهة نظر العينة

جدول (٢٦)

٧١ - ترتيب عبارات البعد الرابع من وجهة نظر العينة الكلية

جدول (٢٧)

٧٤ - قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات العينة الكلية لعبارات البعد الخامس

جدول (٢٨)

٧٥ - الأهمية النسبية لعبارات البعد الخامس من وجهة نظر العينة

جدول (٢٩)

٧٦ - ترتيب عبارات البعد الخامس من وجهة نظر العينة الكلية

قائمة الملاحق

ملحق (١) أسماء السادة الخبراء .

ملحق (٢) استثمارة جمع بيانات عن وظيفة أعضاء مجالس إدارات الاتحادات .

ملحق (٣) استثمارة لتحديد الأهمية النسبية للأبعاد التي قد تسهم في نجاح أعمال أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية .

ملحق (٤) الاستثمارة المبدئية للاستبيان .

ملحق (٥) الاستثمارة النهائية للاستبيان .

ملحق (٦) النظام الأساسي النموذجي للإتحادات الرياضية .

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

المقدمة ومشكلة البحث :

تلعب المؤسسات الرياضية دورا مهما على اختلاف أنشطتها فى الوصول إلى قمة الإنتاجية ، وذلك من خلال تحقيق الأهداف والطموحات الرياضية التى تسعى إليها هذه المؤسسات، الأمر الذى يتطلب الاستفادة الكاملة والجيدة لكافة الطاقات والإمكانات المتاحة، وللوصول لهذه الدرجة من الكمال الوظيفى يتطلب الأمر أن تمتلك هذه المؤسسات طاقات قيادية تتصف بالإبداع والتميز ولديها المؤهلات القيادية المناسبة، كما أن نجاح هذه المؤسسات يعتمد على نجاح الإداريين الذى يتوقف على مقدرتهم وفنهم ومهارتهم فى استخدام الأصول العلمية للإدارة ومعرفتهم لمبادئ العلوم الأخرى.

ومن العسير أن توجد قواعد محددة ثابتة للتنظيم الإدارى تطبق فى كل المؤسسات والهيئات بصفة عامة، والرياضة منها بصفة خاصة حيث يلاحظ تعدد جهات الاختصاص، فليس كل هيئة تماثل الأخرى فى أهدافها أو فى حجم أعمالها. "والعملية الإدارية مرتبطة بالأهداف وحجم الأعمال كما أنه يؤخذ فى الاعتبار قدرات الأفراد العاملين(الهوارى:١٩٨٢). ومن الأسباب الأساسية لنجاح الإدارة وفعاليتها نجاح وفعالية القيادة الإدارية التى تلعب الدور الأساسى فى ربط وحدات التنظيم بأعضائها وبالهدف الذى يسعى التنظيم إلى تحقيقه.

والقيادة بهذا المضمون إنما تستلزم الاستعمال الأمثل للقدرات والإمكانات التى يمتلكها القائد الإدارى، ومعنى ذلك أن مضمون القيادة لا يتمثل أساسا فى السلطة التى يضعها القانون فى يد القيادة الإدارية، وما تقضى إليه من شروط أو خصائص يجب توافرها فى القائد الإدارى، تحتم أن يتم اختيار القادة الإداريين فى المجال الرياضى على أساس معيار منطقى موضوع ابتغاء التوصل إلى أكبر عدد من الخصائص العامة والخاصة على السواء فى المرشح لموقع القيادة الإدارية.

وتقوم الاتحادات الرياضية بادوار بالغة الأهمية ، وذلك كونها تحتوى على كثير من

الفعاليات والأنشطة المختلفة، منها إعداد اللاعبين نفسيا وبدنيا للمشاركة المشرفة في البطولات، وكذلك تنظيم البطولات واللقاءات وإعداد المحاضرات والندوات، وتدريب وصقل الحكام والمدربين والمشاركة في الاجتماعات واللجان المحلية والخارجية، الأمر الذي يتطلب وجود قيادات رياضية مؤهلة يمكنها القيام بواجباتها على أكمل وجه.

ومن خلال عمل الباحث بالهيئة العامة للشباب والرياضة بدولة الكويت وكونه لاعب في المنتخب الكويتي لألعاب القوى، فقد مكنه ذلك من معايرة الكثير من القيادات الرياضية بالاتحادات والاحتكاك بهم عن قرب، الأمر الذي ساعده على ملاحظة بعض نقاط الضعف في بعض القيادات الرياضية بالاتحادات وكذلك اتضح للباحث من خلال قراءة الصحف اليومية أن هناك مشكلات إدارية تنصب على ضعف القيادات الإدارية في إدارة الاتحاد وكذلك قام الباحث بدراسة تحليلية للنظام الأساسي للاتحادات الرياضية واتضح من خلال هذه الدراسة أن المادة ٣٦ من النظام الأساسي والخاصة بشروط الترشيح لعضوية مجلس الإدارة قد تكون أحد المشكلات الرئيسية لأن معايير العضوية غير مناسبة لقيادة مثل هذه المؤسسات الرياضية الكبرى . وكذلك أتضح للباحث من خلال الندوات والمؤتمرات أن المستوى الرياضي في مرحلة هبوط في الفترة الحالية وأرجعت الأسباب إلى القادة الإداريين في المؤسسات الرياضية.

ولذا يرى الباحث ضرورة إجراء هذا البحث كمحاولة لبناء نموذج مقترح لمعايير اختيار القيادات الرياضية بالاتحادات بدولة الكويت، وذلك من أجل ضمان دخول الكفاءات القيادية المناسبة لتولي زمام الأمور داخل الاتحادات الرياضية.

حدود البحث:

تقتصر على النظام الأساسي النموذجي للاتحادات الرياضية بدولة الكويت الصادر بالقرار (١٥) لسنة ١٩٩٧ والمعدل بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧، المادة (٣٦) الترشيح لمجلس الإدارة. (الملحق ٦ من مرفقات الرسالة)

أهمية البحث والحاجة إليه:

ترجع أهمية البحث إلى عظم الدور المطلوب أدائه من القادة في الاتحادات الرياضية من أجل مستقبل أفضل للحركة الرياضية الكويتية، كون القائد الإداري هو المحرك والمحور الأساسي الذي يتولى تدبير الأمور وتسييرها داخل الاتحاد، ومن خلاله يمكن تحقيق الأهداف والطموحات المرجوة، لذا ظهرت الحاجة إلى ضرورة وجود معايير انتخاب أكثر فاعلية وشمولية يمكن الاستناد إليها عند اختيار القيادات بالاتحادات الرياضية بدولة الكويت.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

- ١- التعرف على شمولية ومناسبة المعايير الحالية لاختيار القيادات الرياضية بالاتحادات بدولة الكويت.
- ٢- تصميم نموذج (إطار) جديد للمعايير التي يمكن الاستناد إليه في اختيار القيادات الرياضية بالاتحادات بدولة الكويت.

تساؤلات البحث:

- ١- هل معايير اختيار القيادات الرياضية القائمة حالياً بالاتحادات الرياضية بدولة الكويت شاملة ومناسبة للأهداف الموضوعية من أجلها؟
- ٢- ما هي المعايير التي ينبغي الاعتماد عليها لاختيار القيادات الرياضية بالاتحادات بدولة الكويت؟

المنهج العلمي :

تم استخدام المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) نظراً لملائمة لطبيعة هذه الدراسة

وتحقيق أهدافها حيث انه محاولة منظمة لتحليل وتفسير وتقدير الوضع الراهن كما أنه يهدف للوصول الى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها وذلك للاستفادة بها في المستقبل .

الفصل الثانى

الإطار النظرى والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

١ - 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 هو ما يطلق عليه الإدارة.

ووجود هذه الإدارة يعني 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 النشاط الإنساني وهي لازمة لكل جهد إنساني سواء كذلك فرد أو مجموعة من الأفراد في تحقيق هدف من الأهداف. (عبدة : ١٩٨٠)

يقول تايلور: "إن الإدارة هي أن تعرف بالضبط ماذا تريد ثم تتأكد أن الأفراد يؤدونه بأحسن وأرخص طريقة ممكنة". كما يطابقه الرأي كونتز فيقول: "إن الإدارة هي وظيفة تنفيذ الأشياء عن طريق الآخرين" (نصرالله وآخرون : ١٩٩٩)

ويرى "علي عبد المجيد عبده" 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". (عبدة : ١٩٨٠)

هناك عديد من التعاريف للمفهوم العلمي للإدارة ولكن رغم تعددها فإننا نقدم هذا التعريف الذي يتضمن أهم عناصر وخصائص الإدارة :
"مجموعة الأنشطة التي تمكن من إنجاز الأعمال من خلال الآخرين وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية".

ومن هذا التعريف يمكن استنباط الخصائص الآتية للإدارة :

١ - أنها نشاط عام يوجد في جميع المنظمات بغض النظر عن أشكالها وأنواعها وأحجامها .

٢ - أنها نشاط رسمي أي أن دورها معلن رسمياً .

٣ - أنها نشاط هام يقوم على تحقيق الأهداف .

٤ - أنها وسيلة وليست غاية في ذاتها .

- ٥- أن هذا المفهوم ينظر إلى الإدارة في إطار مفهوم النظم .
- ٦- أنها تسعى لتحقيق الكفاءة في استغلال الموارد والفاعلية من تحقيق النتائج والأهداف . (ماهر : ٢٠٠١-٢٠٠٢)

مما سبق يتبين أن الإدارة ما هي إلا قيادة للجهود البشرية في أية منظمة لتحقيق هدف معين، فكل 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 نوعاً 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، حتى 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.
- الثانية:** هي الإدارة كناحية ذاتية — ويقصد بذلك القائم أو القائمون بمهمة الإدارة.

- 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 بالتالي:

- ١- اتخاذ القرارات التي توضح التخطيط وبدء العمل.
- ٢- تعيين القيادات، وحفز القوى العاملة نحو العمل.
- ٣- الرقابة على العمل وأسلوب أداء الأعمال.
- ٤- تحقيق النتائج المستهدفة.

ولاشك أن إنجاز الأعمال في إطار المسؤوليات لا يمكن أن يتم إلا إذا فوضت بالسلطة حيث تقترن السلطة دائماً بالمسؤولية، وبالضرورة تتناسب المسؤوليات مع السلطات في أي عمل من الأعمال وفي أي وحدة من الوحدات، أيًا كان نوع النشاط الذي تمارسه، فالوحدات المختلفة في حاجة لتفهم طبيعة العملية الإدارية وعناصرها. (أبو الخير : ١٩٧٦)

أولا : التخطيط

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

- يحدد الأهداف المطلوبة الوصول إليها بالجهد الجماعي.
- يرسم السياسات والقواعد التي تحكم تصرفات المرؤوسين في استخدامهم لعناصر المشروع.
- أنه يحدد العناصر المادية والبشرية الواجب استخدامها لتحقيق الأهداف.
- يقرر الخطوات والإجراءات التفصيلية التي تتبع في تنفيذ مختلف العمليات. (بدوي: ١٩٨٦)

ثانيا : التنظيم

يصوره "كمال أبو الخير" 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 ما بينها من علاقات مع إيجاد وسائل فعالة للرقابة تمكن من التعرف على الانحرافات في حينها والمبادرة إلى تقويمها". (أبو الخير : ١٩٧٦)

أي عملية تنظيمية إنما تسبق بالضرورة الإدارة ذات الفاعلية، إذ تفترض الإدارة دائما شيء ملموس تقوم على إدارته، هذا الشيء لا يمكن توافره بدون تنظيم

ثالثا : التوجيه

ويقصد به إرشاد العاملين أثناء تنفيذهم للأعمال، وقد عرف كل ممن "هارولد كونتر" و"سيري اودنل" وظيفة التوجيه بأنها: "تمكين المستخدمين من حسن أدائهم لأعمالهم". (أبو الخير : ١٩٧٦)

ويتضمن التوجيه علاقات عمل نشطة على كافة المستويات الإدارية مما يتطلب حسن تفويض السلطة للمعاونين حتى لا تتداخل الاختصاصات. (أبو الخير : ١٩٧٦) وعلى ذلك فالتوجيه عملية مستمرة الهدف منها تنمية التعاون الاختياري بين العاملين لتحقيق أهداف المنظمة.

رابعاً : الرقابة

تعتبر الرقابة إحدى الوظائف المتداخلة في نطاق العملية الإدارية ويعرفها "هايمان وهيلجرت" بأنها "مختلف أوجه النشاط اللازم للتأكد من أن الأهداف قد تحققت وفقاً للخطة الموضوعة، والرقابة تعني تقرير ما إذا كانت الخطة قد نفذت، وما إذا كان هناك تقدم نحو تحقيق الأهداف والتصرف — إذا كان ضرورياً — لتصحيح الانحرافات والأخطاء.

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

والرقابة ليست سلطة قائمة بذاتها بل فرعاً خاصة من فروع الإدارة ومن ثم تكون وظيفة، كما أنها لا تقتصر على مرحلة معينة من مراحل الإدارة وتقع في المجال المعين الذي تنشط فيه الوظائف الرئيسية ويلمس أثرها في جميع المستويات الإدارية. (أبو الخير : ١٩٧٦)

خامساً : التنسيق

ويقصد به تحقيق عنصر التوازن وعنصر التوقيت في إطار تكامل المشروع فعنصر التوازن يستهدف تزويد أي جانب من المشروع باحتياجاته التي تحقق له مزيداً من الفاعلية، أما عنصر التوقيت، فإنه يتطلب إصدار القرار في الوقت الملائم حتى يمكن السير في العمل وفقاً للطريق المرسوم، بينما التكامل يستهدف وحدة المشروع ككل حيث يتطلب أن تحقق الفرعية الموضوعية في إطار الخطة العامة الكلية. (أبو الخير : ١٩٧٦)

ب — مفهوم الإدارة في المجال الرياضي

تتفق الإدارة في المجال الرياضي مع الإدارة العامة في خطوات العمل في كل منهما حيث أن عناصر الإدارة واحدة إلى حد ما، كالخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتنسيق.

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

وتعتبر مجالس إدارات المؤسسات أو الهيئات أو الاتحادات الرياضية هم الأشخاص المسؤولون عن تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها هذه المؤسسات، وخاصة وأن مجالس إدارات الاتحادات الرياضية هي قمة الإدارة العليا في الاتحاد، وتمثل القيادات الإدارية في الاتحاد أي تمثل ذاتية الإدارة، وهي في معظم الأحوال نابعة من القاعدة.

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

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

٢ - 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 سلوكه في سبيل بلوغ هدف الجماعة. (زهران : ١٩٧٧)

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 وابتكاراته.

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

الآراء الفكرية حول مفهوم القيادة

(١) نظرية السمات

أعتمد 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 وشبل" وقد وضع "تيد" عشرة سمات اعتبرها لازمة للقيادة وهي: الطاقة الجسدية، والعصبية، والمعرفة بالهدف، والسبيل نحو تحقيقه والحماسة، والود والمحبة والاستقامة والتحلي بالإدراك الفني، والحزم، والذكاء، والمهارة التعليمية والإيمان. واضح أن من تتوافر فيه هذه الصفات يكون بالتأكيد قائداً إلا أنه ليس من الضروري أن تكون متوافرة في موقف قيادي معين. (أبو الخير : ١٩٧٦)

هذا ومن ناحية أخرى يؤكد "برنارد" جانبين للقيادة: يتضمن أولهما التفوق الشخصي في الإلمام بالأساليب الفنية والتي تعتبر من متطلبات القيادة.

والثاني 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.

أما "شبل" فقد أوضح عدم جدوى تحديد الصفات اللازمة للإدارة الناجح إلا أنه عاد وقرر أن هناك سمات شخصية ينبغي توافرها مثل الاهتمام بالناس وحبهم وقوة الشخصية واتجاه العقل نحو السلوك العلمي، وأن عدم توافر هذه الصفات يترتب عليه ضعف شديد لفرص النجاح. (أبو الخير : ١٩٧٦)

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 : ١٩٧٨)

ويتفق العلماء على تقسيم السمات القيادية إلى قسمين رئيسيين هما:

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

ب- سمات مكتسبة يمكن للقائد اكتسابها وتنميتها بعد توليه المركز القيادي.

وقد أوضح بعض العلماء أنه يمكن الاستفادة من هذا التقسيم على أساس التركيز عند الترشيح للوظيفة القيادية على السمات الفطرية لتوافرها فعلاً عندما يبدأ شغل الوظيفة القيادية، في حين يمكن التساهل في السمات المكتسبة مع تنميتها لدى المرشح أثناء العمل، أما بعد تعيين القائد فيجب التركيز على السمات المكتسبة لأنها وحدها القابلة للتنمية. (كنعان : ١٩٧٨)

(٢) نظرية الموقف

وتشير إلى أن عضو في الجماعة قد يصبح قائدها في موقف يمكنه من القيام به وتبرز وتكتسب من خلال التجربة، وأن القيادة ظاهرة من مظاهر التفاعل بين الفرد والجماعة، وأن السمات الشخصية للفرد التي تستطيع أن ترضي احتياجات الجماعة وهي وحدها التي يمكن أن تصبح من سمات القائد. (أبو الخير : ١٩٧٦)

ومعنى هذا أن القائد لا يمكن أن يظهر إلا إذ تهيأت الظروف في المواقف الاجتماعية لاستخدام الإمكانيات القيادية، 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 : ١٩٧٦)

(٣) نظرية الاتباع والقيادة

تقوم على أن الاتباع عنصر هام في توضيح القيادة الفعالة. وأن الاتباع لديهم احتياجات أساسية، ويرغبون بإرادتهم المختارة الترابط بعلاقة التبعية مع القائد الذي

يستطيع إشباع حاجاتهم على الوجه الأكمل، ويؤكد "سانفورد" على أن الاتباع عنصر هام في توضيح فعالية القيادة. (أبو الخير : ١٩٧٦)

(٤) الأسلوب الانتقالي

وهو يتطلب من القائد أن يكون على قدر كبير من الفهم والإدراك لطبيعة دوافعه الخاصة وقدرته على إدارة الغير وعلى إدارة الموقف، وقدرته على السيطرة على نفسه حيث يعتبر أكثر الأشخاص صلاحية لقيادة الغير ما أن إدارته للغير وإدارته للموقف تتطلب بالضرورة أن يكون على أعلى قدر من الكفاءة التخصصية. (أبو الخير : ١٩٧٦)

(٥) 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، والايديولوجية، والخبرة، والإدارة، وتنفيذ الحكم والوساطة، الثواب والعقاب، والنموذج الذي يحتذى به رمزا للجماعة وصورة للاب. (زهران : ١٩٧٧)

(٦) نظرية الرجل العظيم

يؤكد أصحاب هذه النظرية أن بعض الرجال العظام يبرزون في المجتمع لما يتسمون به من قدرات ومواهب عظيمة وخصائص وعبقورية غير عادية تجعل منهم قادة في كافة المواقف الاجتماعية التي يواجهونها. (زهران : ١٩٧٧)

ومن أشد دعاة هذه النظرية السير "فرانسيس جالتون" الذي قدم الكثير من البيانات والإحصائيات الوراثية تأييدا لنظريته، التي تتلخص في أن أحداث 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 الاعتقاد عليها لمجافاتها حقيقة الطبيعة الإنسانية، حيث قد ينجح القائد في أحداث تغييرات في الجماعة إلا أنه قد يعجز عن أحداثها في ظروف أخرى، فالتغيير والتفاعل قد يكونا راجعين إلى تنظيم الجماعة وبنائها، ومدى استعدادها لهذا التغيير. (العبودي : ١٩٨٤)

ب - أنماط القيادة

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

(١) يرى علماء النفس أنماط القيادة يمكن تحليلها بصفة عامة إلى طائفتين هما:

ب- طائفة الانطوائيين

أ- طائفة الانبساطيين

وتتصف الأولى بالميل إلى الحياة الواقعية، وسهولة تغييرهم أو ميلهم إلى الاختلاط والدعابة، بالإضافة إلى تمثلهم بسمات الجرأة و التأثير والواقعية، أما الانطوائيين فإنهم يميلون إلى التفكير والتأمل، وتعوزهم سهولة التعبير، 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.(علاوي : ١٩٨٩)

(٢) يرى علماء الإدارة أن أنماط القيادة تختلف وفقا للاتجاه الذي ينظر إليه، واتفقوا على اتجاهين رئيسيين الأول أنماط القيادة من حيث الفاعلية في الأداء والثاني أنماط القيادة من حيث مركز اتخاذ القرار.

أ- أنماط القيادة من حيث الفاعلية في الأداء وتتضمن:

- قيادة تركز اهتمامها على العمل.
- قيادة تهتم بالعلاقات مع الناس معا.
- قيادة لا تهتم كثيرا لا بالعمل ولا بالعلاقات مع الناس.

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

- النمط الاتوفاطي أو الديكتاتوري:

وينتهج هذا النمط طريق الحوافز السلبية لدفع الفرد إلى العمل ويرى بأهميتها في تحقيق الأهداف، ويستلزم ذلك رقابة شديدة ودقيقة على أداء الفرد.

- النمط الديمقراطي:

ويرتكز على أسس ثلاث هي: إقامة العلاقات الإنسانية المشاركة في اتخاذ القرارات والولاء للجماعة بأكملها وليس لفرد بذاته. (العبودي : ١٩٨٤)

- النمط الفوضوي أو الحر:

وفيه يكون القرار للجماعة أو بواسطة الأفراد المتفوقين، ولا يحاول القائد تنظيم مجريات الأمور إلا إذ طلب منه ذلك، لذا فالالاتصال غير محدد المعالم. (العبودي : ١٩٨٤)

ج - الفرق بين القيادة والرئاسة:

تختلف القيادة عن الرئاسة في أن القيادة تتبع من داخل الجماعة وتظهر في الغالب تلقائيا وتكون مسبقة بعملية تنافس عليها من قبل عدد من أعضاء الجماعة، وهي التي تحدد هدفها وليس القائد حيث يخلع أعضاء الجماعة على القائد السلطة تلقائيا ويصبحون أتباعا له.

أما الرئاسة فتكون 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 وهي تسعى لتحقيق هدف الجماعة، ويحاول الرئيس الاحتفاظ به كوسيلة للسيطرة على الجماعة ودفعها لتحقيق مصالحه.

وتستند الرئاسة إلى السلطة والسيطرة، لذا لا يمكن تسمية "المرووسين" بدقة "أتباعا" والرئيس الناجح هو الذي يقترب في سلوكه مع الجماعة من القائد أي أنه يجمع بين صفات الرئيس وصفات القائد. (زهران : ١٩٧٧)

د - القيادة الإدارية في المجال الرياضي

أصبح مجتمعنا في هذه الحقبة من الزمن مجتمع المنظمات، كما أن جميع الواجبات الاجتماعية الرئيسية فيه تؤدي وتدار عن طريق مؤسسات، ومن الملاحظ أن المؤسسات

الرياضية في الكويت كثيرة متعددة وتتطلب أعدادا كبيرة من القيادات المدربة هذا وتنقسم القيادات في هذه المؤسسات إلى أنواع متعددة منها:

(١) القيادات المهنية:

وهي لا تتوفر إلا بعد الحصول على التدريب التخصصي سواء كان عن طريق التأهيل أو الصقل أو الدراسات الخاصة حتى تصبح قادرة على القيام بمهام القيادة في هذا المجال.

(٢) القيادات الطبيعية:

وهي التي تبرز من خلال الاشتراك أو الممارسة لبرامج الأنشطة الموضوعة من قبل القيادات المهنية.

(٣) القيادات التطوعية:

وهي التي تحاول أن 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، هذا وتعتبر القيادات المهنية من أهم الأنواع التي يجب مساندتها ومساعدتها على أداء دوره بكفاءة وفقا للأساليب والقواعد العلمية.

هـ - اختيار القيادات الإدارية:

مما سبق يمكن القول أن القيادة الإدارية هي روح الإدارة، ذلك لأن العملية الإدارية هي نتاج العلاقة المتبادلة بين موضوع الإدارة وذاتية الإدارة، 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.

وقد اهتم علماء النفس بالتعرف على القادة الذين يمكنهم التأثير في الجماعة وتحمل المسؤوليات وذلك عن طريق قراءة البيانات "السوسومترية" وتفسيرها وقد ساعدت هذه الطريقة على تجميع 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 استخدموا 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، وخلصوا من ذلك إلى أن الاتباع يتقبلون قائدهم إذا اختاروه، أو إذا أثبت هو في سلوكه تلقائياً بأنه جدير بالقيادة.

وهناك اتفاق بين علماء الإدارة على اختيار القائد الإداري:

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

٢- عن طريق الخبرة: وهي الطريقة المألوفة لاختيار القادة الإداريين من موظفي الحكومة. (علاوي: ١٩٨٩)

وجدير بالذكر أن اختيار القيادات الإدارية في الاتحادات الرياضية يتم بالأسلوبين معاً. ويرى الباحث أن مهام واختصاصات مجلس الإدارة المحددة في لائحة النظام الأساسي للاتحادات تتطلب قيادات تتوافر فيها عناصر ذات مؤهلات وخبرات وقدرات ومهارات ومعارف وسمات خاصة حتى يمكنها القيام بمهامها القيادية والإدارية والتربوية وتحقيق أهداف الاتحاد، وأن طريقة الانتخاب تعتمد أساساً على ميل الناخبين ونقته لمن تنتخبه. ومن الواضح في انتخابات الاتحادات الرياضية تغليب الاعتبارات الشخصية على الموضوعية مما يؤدي بعد فترة ظهور مشكلات كثيرة في سير العملية الإدارية، تؤدي بالتالي إلى عدم تحقيق أهداف الاتحاد أو مهامه.

- 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 مسئولية كل منهم.

ويجب على الأندية والتنظيمات 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. (النظام الأساسي: ١٩٩٧)

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.

هـ- الفصل في الشكاوى والاحتجاجات التي تقدم إليه وتوقيع العقوبات على الأعضاء والحكام والمدربين واللاعبين طبقاً للوائح الاتحاد.

و- تشكيل اللجان اللازمة وتحديد اختصاصاتها.

و- إعداد الميزانيات السابقة والمقترحة وإقرار التقارير الإدارية والمالية للاتحاد.

ز- اعتماد ترقية الحكام.

ح- إبداء في تعيين المدربين والمشرفين على اللعبة بالأندية والتنظيمات الرياضية للأعضاء.

ط- وضع اللوائح والخطط المختلفة لتنظيم أعمال الاتحاد.

ي- تقدم النصح والمشورة للأندية والتنظيمات الرياضية للأعضاء وتسوية ما قد ينشأ بينهم من خلافات.

ك- البت في طلبات الاستقالة من مجلس الإدارة المقدمة من أي عدد لا يمثل الأغلبية المطلقة للمجلس سواء كانوا منفردين أو مجتمعين، وذلك إذا كانت الاستقالة لغير الأسباب المنصوص عليها في الفقرة (ج) من المادة (١٩) من هذا النظام.

ل- تنظيم البحوث والدراسات المختلفة وعقد المؤتمرات لبحث أمور اللعبة ومشكلاتها.

م- انتخابات نائب للرئيس وأمين السر المساعد وأمين الصندوق المساعد من بين أعضاء المجلس المنتخبين وذلك في أول اجتماع له بعد انتخابه. (النظام الأساسي: ١٩٩٧)

اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة:

أولاً: تكوين اللجنة التنفيذية:

تتكون اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة من رئيس المجلس وأمين السر العام وأمين الصندوق، ويتم انتخابهم بمعرفة الجمعية العمومية على النحو المشار إليه في المادة (١٧) من هذا النظام وبما لا يتعارض مع القوانين والأنظمة الدولية. (النظام الأساسي: ١٩٩٧)

ثانياً اختصاصات اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة

اختصاصات رئيس المجلس:

يختص رئيس مجلس الإدارة بما يلي:

أ- دعوة المجلس للاجتماع في غير المواعيد العادية.

- ب- رئاسة وتولى إدارة جلسات المجلس والجمعيات العمومية، وله حق حضور ورئاسة اجتماعات جميع اللجان العاملة بالاتحاد.
- ج- تمثيل الاتحاد أمام القضاء وأمام الغير.
- د- توقيع العقود والاتفاقات التي يبرمها الاتحاد بعد موافقة مجلس الإدارة عليها.
- هـ- التوقيع مع أمين الصندوق على المعاملات المصرفية للاتحاد.
- و- الإشراف على حسن سير العمل بالاتحاد فيما يتعلق بالنواحي المالية والإدارية والفنية.
- ز- متابعة تنفيذ قرارات الجمعيات العمومية.
- ح- تخويل نائب الرئيس بعض اختصاصاته كتابة أثناء وجوده. (النظام الأساسي: ١٩٩٧)

اختصاصات نائب الرئيس

يختص نائب رئيس مجلس الإدارة بمباشرة اختصاصات رئيس مجلس إدارة الاتحاد في حالة مرضه أو سفره أو قيام مانع يحول بينه وبين تأدية مهامه. (النظام الأساسي: ١٧)

اختصاصات أمين السر العام:

- يختص أمين السر العام بما يلي:
- أ- توجيه دعوات كتابية لانعقاد مجلس الإدارة في المواعيد العادية، وتوجيه دعوات الجمعيات العمومية والإشراف مع الرئيس في تحديد جداول الأعمال ومواعيد الاجتماعات.
- ب- حضور اجتماعات اللجان العاملة بالاتحاد دون أن يكون له حق التصويت فيها.
- ج- تحرير محاضر اجتماعات مجلس الإدارة والجمعيات العمومية وصياغتها بصورة واضحة والتوقيع عليها مع الرئيس، وتمكين أعضاء المجلس من الإطلاع عليها أو على مضابط الجلسات في أي وقت.
- د- التوقيع على جميع مكاتبات الاتحاد فيما عدا المكاتبات التي يرى مجلس الإدارة ضرورة توقيع الرئيس عليها، واستلام المكاتبات الواردة وعرضها على المجلس، مع إحاطة المجلس بالمكاتبات التي تم الرد عليها.

ه- الإشراف على السجلات الإدارية والعقود وكافة أوراق ومراسلات الاتحاد.

و- تنفيذ القرارات الإدارية لمجلس الإدارة ومتابعتها.

ز- الإشراف الإداري على العاملين بالاتحاد.

ح- تخويل أمين السر المساعد بعض اختصاصاته كتابة أثناء وجوده. وفي حالة مرض أو

سفر أمين السر العام أو قيام مانع يحول بينه وبين تأدية مهامه، يقوم أمين السر المساعد

بمباشرة اختصاصاته.(النظام الأساسي: ١٩٩٧)

اختصاصات أمين الصندوق:

يختص أمين الصندوق بما يلي:

أ- حفظ السجلات والمستندات والدفاتر المالية.

ب- استلام الأموال المستحقة للاتحاد وصرف ما يقرره مجلس الإدارة من مبالغ وفقاً للنظم

واللوائح والتعاميم المعمول بها في هذا الشأن.

ج- إعداد التقرير المالي عن السنة المالية المنتهية ومشروع ميزانية السنة المقبلة.

د- تقديم بيان عن المركز المالي للاتحاد في كل اجتماع لمجلس الإدارة أو متى طلب منه

المجلس ذلك.

ه- التوقيع مع رئيس مجلس الإدارة على المعاملات المصرفية للاتحاد.

و- الاحتفاظ بمبلغ (٥٠٠) دينار نقداً لمواجهة المصروفات الدورية العاجلة.

ز- تخويل أمين الصندوق المساعد بعض اختصاصاته كتابة أثناء وجوده. وفي حالة مرض أو

سفر أمين الصندوق أو قيام مانع يحول بينه وبين تأدية مهامه، يقوم أمين الصندوق

المساعد بمباشرة اختصاصاته.(النظام الأساسي: ١٩٩٧)

ثانياً: الدراسات والبحوث السابقة:

يعتبر موضوع مجالس إدارات الاتحادات الرياضية من الموضوعات الهامة التي لم تحظ باهتمام الكثير من الدارسين في الداخل والخارج، حيث أجريت بعض الدراسات والبحوث المرتبطة بهذا الموضوع، وبعد مراجعة ما تم في هذا الشأن وفي حدود ما توصل إليه الباحث، تبين أن تلك الدراسات قد تناولت موضوعات رئيسية هي: السياسات الإدارية وأثرها على إنتاجية الشباب، تقويم تنظيمات اللجنة الأولمبية الكويتية، تقوم النظم الإدارية بالاتحادات الرياضية، إدارة النشاط بأندية القوات المسلحة والأندية الأهلية دراسة الهيكل التنظيمي للتربية الرياضية في الاتحادات والأندية الرياضية، فعالية القيادات الإدارية في المجال الرياضي بدولة الكويت.

دراسة أبو عوف (١٩٨١) :

وهي بعنوان : "دراسة تحليلية للهيكل التنظيمي للتربية الرياضية في الاتحادات والأندية الرياضية بجمهورية السودان الديمقراطية": بهدف التعرف على جوانب النقص الموجودة في الهيكل التنظيمي للتربية الرياضية في تلك الاتحادات والأندية، وكذا اقتراح هيكل تنظيمي يناسب ظروف السودان.

وقد استخدم الباحث في دراسته أسلوب تحليل الوثائق للقوانين واللوائح والأوامر بالجمهورية والقرارات الوزارية، كما استخدم المقابلات الشخصية لبعض الخبراء المتخصصين، حيث أعد لهذا الغرض استمارة استطلاع رأى خاصة بالخبراء، وقد شملت عينة الدراسة على ٢٨ فرداً منهم عدد ٦ خبراء في علوم الإدارة والتنظيم في السودان، وعدد ١٢ فرداً من المتخصصين في التربية الرياضية من السودانيين والمصريين العاملين في السودان في وقت إجراء الدراسة، وعدد ١٠ 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 بالهـداف 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 بتزويدهم بالخبرات العلمية عن طريق عقد دورات تدريبية لهم.

دراسة العبيد (١٩٨٥) :

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 الإداريين 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 استبيان من تصميمه تضمنت المحاور الأساسية الخاصة بفعالية القيادات الإدارية، بالإضافة إلى بعض المواقف التي يمكن من خلالها معرفة الخط القيادي للفرد.

هذا وتضمنت الدراسة عينة من القادة الإداريين تتكون من ٩٣ قائدا منهم ٦٧ قائدا إداريا تم اختيارهم من إحدى عشر ناديا، ٢٦ 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 للقرارات، وكذا 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، هذا ويتميز قادة الأندية بأن كلا منهم يقوم بصنع القرار منفرداً في ضوء المعلومات المتاحة لديه.

دراسة أحمد (١٩٨٨) :

وعنوانها: "معوقات العمل الإداري في بعض أندية محافظة القاهرة: وكانت بهدف إلقاء الضوء على النظام الإداري لقطاع الأندية الرياضية وكذلك التعرف على نوع وحجم محاور معوقات العمل الإداري لقطاع الأندية الرياضية وكذلك التعرف على ترتيب نوع وحجم معوقات العمل الإداري لقطاع الأندية الرياضية من حيث وجهة نظر كل من :

- أعضاء مجالس إدارة الأندية الرياضية.

- الأعضاء العاملين بالأندية الرياضية.

- الإداريون داخل الأندية الرياضية.

وتوصل الباحث إلى عدة توصيات منها:

- ضرورة ضم المتخصصين من أعضاء النادي في تشكيل اللجان التي تعمل ضمن إطار لجان الأندية.

- ضرورة العمل على عقد دراسات تدريبية متخصصة لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الغير مؤهلين حتى يتسنى تلافي المعوقات التي تنشأ من خلال التفاعل الإداري داخل الأندية الرياضية.

- ضرورة أن يتولى المسؤولية التنفيذية بالنادي أفراد مؤهلين ذو خبرة طويلة في مجال إدارة الأندية حتى يتسنى أن تسير العملية الإدارية داخل النادي وفقاً لما يتطلبه أعضاء النادي.

ضرورة إجراء دورات تدريبية للإداريين العاملين المسؤولين عن التنفيذ حتى يتسنى لهم تقديم الخدمات للأعضاء في موعدها وبطرق محدده التنفيذ لتتلافى أسلوب الروتين الإداري.

دراسة كرم ومطر (١٩٩٠) :

بعنوان معوقات تحقيق أهداف التربية البدنية والرياضية للهيئات الرياضية بدولة الكويت :
وذلك بهدف دراسة آراء العاملين في الميدان الرياضي من أجل تحديد معوقات عدم تحقيق
أهداف التربية البدنية والرياضة للهيئات الرياضية بدولة الكويت ، ومن النتائج المستخلصة من
هذا البحث :

- ضرورة التركيز على البحوث العلمية والدراسات الميدانية .
- ضرورة إعداد المتخصصين الرياضيين .
- ضرورة توافر معايير من قبل الهيئة لاختيار القادة الرياضيين .

دراسة محمد (١٩٩٠) :

وهي بعنوان " المعايير الواجب توافرها عند اختيار أعضاء مجالس إدارات الأندية" وكانت
بهدف تحديد أهم السمات النفسية والخصائص التي يجب توافرها في المرشحين لعضوية
مجالس إدارات الأندية، وكذلك التعرف على المعايير والمواصفات التي يختار عضو الجمعية
العمومية على أساسها ممثليه في مجالس إدارة النادي.

وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

الأبعاد التي تسهم في نجاح أعمال مجالس وإدارات الأندية الرياضية وهي: التأهيل
العلمي والخبرة المكتسبة في المجال والميول والسمات الشخصية. الحد الأدنى لمدة الخبرة
المطلوبة من وجهة نظر غالبية أفراد العينة المختارة هو ٥ سنوات للعضو المرشح. إن العمل
في مجلس إدارة النادي تزداد فرص نجاحه في حالة توفر الميول للعمل الإداري والأنشطة
الرياضية والاجتماعية.

دراسة ستير ووليم (١٩٩٣ ، Stier and William) :

وهي عنوان: "الإدارة الرياضية - مسارات لوظائف بديلة في التربية الرياضية" : بهدف التعرف على أهمية الإدارة الرياضية في العصر الحديث وأهميتها كمجال مستقل لوحدة، حيث تناول الباحثان في دراستهما إلى التطور التاريخي للإدارة الرياضية ومجالاتها والمشاكل التي تعرضت لها، وكذلك التطور الحاصل في مجال إعداد إداريين في المجال الرياضي على كافة المستويات العلمية.

وأن من أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة هو أهمية وجود إداريين رياضيين مؤهلين تأهيلا أكاديميا والنظر إلى الإدارة الرياضية كمهنة مستقلة مثلها مثل التدريس وكذلك التدريب.

دراسة زباري (١٩٩٦) :

وعنوانها : 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 :

- العمل على وضع معايير خاصة ومناسبة لاختيار القيادات الرياضية .
- العمل على دعم برامج إعداد وتأهيل القيادات الإدارية الوطنية في المجال الرياضي والتنسيق مع الدول العربية والخليجية في ذلك .
- العمل على زيادة التعاون بين الجهات المسؤولة عن إعداد وتأهيل القيادات الرياضية في البحرين ، وزارة التربية والتعليم ، جامعة البحرين ، والمؤسسة العامة للشباب والرياضة .

دراسة حامد (١٩٩٦) :

بمعنوان: تقويم الإدارة الرياضية فى القطاع الحكومي " وتهدف الى:

إلقاء الضوء على تقويم الإدارة الحكومية في المجلس الأعلى للشباب والرياضة، جهاز الرياضة، مديريات الشباب والرياضة، اللجان الرياضية في المحافظات المختلفة وقد اختصت هذه الدراسة بتقويم الناحية الإدارية للعمل بهذه اللجان والتي تمثل عاملا أساسيا في نجاح أي عمل من الأعمال التي من شأنها توضيح المسار تجاه تحقيق الأهداف والتعرف على حالة التخطيط والتنظيم والتوجيه ومدى فاعلية الرقابة باللجان الرياضية في القطاع الحكومي.

العينة:

اختيرت العينة من ثلاث مجموعات هي:

- المسؤولون عن رسم السياسات.
- المسؤولون عن تنفيذ السياسات.
- المستفيدين من اللجان الرياضية.

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة كانت :

- الحاجة على إصدار النشرات والدوريات واللوائح المنظمة والموضحة لأنشطة اللجان الرياضية.
- الاهتمام بتوفير برامج لصقل وتدريب القيادات وتأهيلهم بتحمل مسئولية الحركة الرياضية في اللجان الرياضية ، مناشدة الإدارة العامة للتنظيم والإدارة بالمجلس الأعلى للشباب والرياضة برفع مستوى إدارة اللجان الرياضية.

دراسة يوسف (١٩٩٨) :

وعنوانها : الانحراف الإداري في المجال الرياضي . دراسة تحليلية لمظاهر وأسباب

الانحراف الإداري . وتهدف الى :

- التعرف على الانحرافات الإدارية (المالية ، السلوكية، التنظيمية، الجنائية) لدى كل من مدربين الإداريين والمعلمين.

- التعرف على أسباب الانحرافات الإدارية في المجال الرياضي.

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي

العينة:

بلغت عينة الدراسة (٦١٠) فرداً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من المدربين

الإداريين والمعلمين.

التوصيات:

١- العمل على تدعيم الانتماء القومي لدى العاملين في المجال الرياضي.

٢- تنمية الوعي الديني والأخلاقي لدى كل من العاملين في المجال الرياضي.

٣- إعادة صياغة القوانين واللوائح المنظمة للهيئات الشبابية والرياضية بصورة واضحة

وواقعية.

٤- اهتمام مناطق الاتحادات الرياضية وتوجيه التربية الرياضية وإدارة إعداد القادة بعقد

دورات صقل وتأهيل للمعلمين والمدربين والإداريين.

٥- استخدام كافة الأساليب والوسائل - المادية والمعنوية - لعقاب المنحرفين.

٦- اتباع أسلوب متطور للرقابة المستمرة في جميع مراحل العمل.

٧- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية.

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين لدى الباحث أن الأبعاد التي قد تسهم فى نجاح أعمال مجالس إدارات الاتحادات الرياضية والتي يجب أن يراعيها عضو الجمعية العمومية للاتحاد (الناخب) أو المختص باختيار الأعضاء المقيدون في مجالس إدارات الاتحادات الرياضية هي:

١- التأهيل العلمي: بمعنى نوع التعليم المطلوب لإمكان تنفيذ الواجبات والأعمال المكلف بها عضو مجلس الإدارة.

٢- الخبرة: ويقصد بها الخبرات السابقة في المجال الرياضي أو الاجتماعي أو الثقافي أو الإداري ومدتها.

٣- الميول: وهى الميول التي يجب أن تتوفر لعضو مجلس الإدارة حتى يقوم بواجباته خير قيام.

٤- السمات الشخصية: أي مجموعة الصفات الشخصية التي تميز رئيس أو عضو مجلس الإدارة في تصرفه إزاء المواقف المختلفة.

٥- الاستعدادات والقدرات والمعارف والمهارات الواجب توافرها لعضو مجلس الإدارة الاتحاد.

الفصل الثالث

إجراءات البحث

الفصل الثالث

إجراءات البحث

أولاً: مجتمع وعينة البحث:

(١) يتضمن مجتمع البحث الفئات الثلاث الآتية:

أ- أعضاء مجالس إدارات الاتحاد الرياضية وهم أعضاء المجالس المختارون بالانتخاب السري المباشر من قبل الجمعيات العمومية بالاتحاد أو بالتعيين.

ب- العاملون بالهيئة العامة للشباب والرياضة (المشرفون على الهيئات): وهم العاملون بإدارات الهيئات المنوط بهم توجيه تلك الهيئات ومتابعة تنفيذ خططها واستخلاص النتائج واقتراح البرامج التدريبية والبحوث الميدانية لرفع مستوى وتطوير الحركة الرياضية ، كذلك مراقبة تنفيذ أحكام القانون الخاص بالهيئات واللوائح والقرارات والتعليمات المنظمة. الصادرة بشأن هذه الهيئات، فضلاً عن مراجعة حسابات الهيئات.

ج- الأعضاء العاملون بالأندية الرياضية وهم: أعضاء الأندية العاملون الذين تنطبق عليهم شروط العضوية.

(٢) أما عينة البحث فقد تضمنت أفراداً يمثلون هذه الفئات الثلاث وبيانها يتضح من الجدول التالي رقم (١).

جدول (١)

توزيع فئات عينة البحث

م	فئات العينة	حجم العينة
١	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية	٢٥
٢	العاملون بالهيئة العامة للشباب والرياضة	٢٥
٣	الأعضاء العاملون بالأندية الرياضية	٩٠
	المجموع	١٤٠

وقد راعى الباحث عند اختياره لفئات عينة البحث المختلفة ما يأتي:

أ- أن تمثل مجموعة الاتحادات الرياضية المستويات المختلفة للاتحادات فقد قام الباحث بحصر الاتحادات الرياضية وفقاً لآخر إحصاء صادر عن الهيئة العامة للشباب

والرياضة.

ب- أن تمثل عينة الأفراد القطاعات البشرية المختلفة القائمة على توجيه وإدارة الاتحادات الرياضية والأشراف عليها، ولذا فقد شملت فئتين رئيسيتين هما: أعضاء مجالس الإدارة، والعالمين المتخصصين بالهيئة العامة للشباب والرياضة. وقد تم اختيار هاتين الفئتين بالطريقة العشوائية أيضاً.

ج- أن تمثل عينة الأفراد الأعضاء العاملون بالأندية الرياضية في أندية دولة الكويت وقد تم اختيار هذه الفئة بالطريقة العشوائية.

٣) خصائص البحث:

شملت العينة الكلية للبحث ١٤٠ فرداً موزعين على فئات ثلاثة هي: أعضاء مجالس الاتحادات الرياضية، العاملون بالهيئة العامة للشباب والرياضة، الأعضاء العاملون بالأندية الرياضية، وقد قام الباحث بدراسة خصائص العينة مجتمعة بالنسبة لمتغيرات: العمر الزمني، وسنوات الخبرة في المجال، والدرجات العلمية (المؤهلات العلمية)، وقد توصل إلى الآتي.

فيما يتعلق بالعمر الزمني لعينة البحث:

يتضمن الجدول (٢) المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري والالتواء لمتغير العمر الزمني، حيث يظهر من نفس الجدول أن متوسط العمر الزمني لأفراد العينة بلغ ٤٦,٣٥٧ عاماً بانحراف معياري مقداره ٧,٣٥ عاماً، وأن العينة تخلو من عيوب التوزيع غير الاعتدالي بالنسبة للعمر الزمني حيث بلغ معامل الالتواء (+ ٠,٦٩).

فيما يتعلق بسنوات الخبرة في المجال:

يبين نفس الجدول رقم (٢) المتوسط الحسابي، والمتوسط والانحراف المعياري، والالتواء لمتغير سنوات الخبرة في المجال، حيث يظهر من نفس الجدول أن متوسط سنوات الخبرة لأفراد عينة البحث في المجال بلغ ١٧,٣٩ عاما بانحراف معياري مقداره ٤,٩٤، وأن العينة تخلو من عيوب التوزيع غير الاعتدالي بالنسبة لهذا المتغير حيث بلغ معامل الالتواء (+ ٢,٤٧٧).

جدول (٢)

العمر الزمني وسنوات الخبرة للعينة الكلية

$$n = 140$$

البيان	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء
العمر الزمني	٤٦,٣٥٧	٤٤,٦٦٦	٧,٣٥	٠,٦٩
سنوات الخبرة	١٧,٣٩	١٣,٣٦	٤,٩٤	٢,٤٤٧

فيما يتعلق بالدرجات العلمية:

يوضح الجدول (٣) المؤهلات العلمية لأفراد عينة البحث موزعة وفقا لفئات العينة الثلاث وهي أعضاء مجالس إدارات الاتحادات، والعاملون المتخصصون بالهيئة العامة للشباب والرياضة، والأعضاء العاملون بالأندية الرياضية.

جدول (٣)

الدرجات العلمية لفئات العينة

الدرجة العلمية	أعضاء مجالس إدارات	العاملون المتخصصون بالهيئة العامة للشباب	الأعضاء العاملون بالأندية الرياضية	المجموع الكلى	النسبة المئوية
دكتوراه	٢	٢	٢	٦	%٤,٢٨
ماجستير	٥	٤	٦	١٥	%١٠,٧١
بكالوريوس	١٢	٦	٧٠	٨٨	%٦٢,٨٥
دبلوم	٤	٨	٨	٢٠	%١٤,٢٨
متوسط فأقل	٢	٥	٤	١١	%٧,٨٥
المجموع	٢٥	٢٥	٩٠	١٤٠	%١٠٠

ويتضح من الجدول (٣) أن عينة البحث شملت ١٢٩ فرداً حاصلين على درجات علمية عالية بنسبة ٩٢,١% من المجموع الكلى للعينة بينما شملت ١١ فرداً حاصلين على مؤهل متوسط فأقل بنسبة ٧,٩% وهذا يشير إلى ارتفاع المستوى العلمى لأفراد العينة.

ثانياً: وسائل جمع البيانات:

استعان الباحث فى جمع بيانات هذه الدراسة بما يلى:

١ - المراجع العلمية المتخصصة:

فى مجالات الإدارة والتنظيم والتخطيط، وكذا القوانين واللوائح والنشرات الدورية المتعلقة بتنظيم الهيئات الخاصة بالشباب والرياضة والتي تصدرها الجهات المعنية، فقد قام الباحث بدراسة المراجع العلمية المتخصصة وكذا القوانين واللوائح والنشرات الدورية المتعلقة بتنظيم العمل بالاتحادات الرياضية بغرض الاستفادة منها فى تكوين فكر واضح عن أسلوب اختيار أعضاء مجالس إدارات الاتحادات ومهامهم حتى يتمكن الباحث من تصميم الاستبيان بصورة شاملة.

٢- المقابلات الشخصية:

استخدم الباحث أسلوب المقابلة الشخصية لجمع البيانات التي يمكن أن تفيد في بناء الاستبيان الخاص بالبحث، حيث أجرى مقابلات شخصية مع عدد من أعضاء الاتحادات الرياضية وبعض أعضاء مجالس إدارات الأندية السابقين، وبعض العاملين بالأندية الرياضية وكذا بعض المسؤولين بالهيئة العامة للشباب والرياضة، بهدف التعرف على ما يدور في أذهانهم من أفكار حول أهم المعايير التي يجب توافرها عند اختيار أعضاء مجلس إدارة الاتحاد ولم يتطرق إليها لائحة النظام الأساسي للاتحادات، وقد أسفرت نتائج المقابلات عن ضرورة توافر المعايير التالية:

- أ- أن يكون رئيس أو عضو مجلس الإدارة ذا شخصية بارزة رياضيا واجتماعيا.
- ب- أن يكون على مستوى عال من التعليم.
- ج- أن يتميز بروح القيادة والأبوة وأن يكون متزنا وله صداقات واتصالات متعددة ومتنوعة يمكن عن طريقها خدمة الاتحاد.
- د- أن تكون لديه القدرة على القيام بأعباء ومسؤوليات مجلس الإدارة والنهوض بالاتحاد وتطويره.
- هـ- أن تكون لديه خبرة طويلة ومعرفة جيدة بالأنشطة الرياضية والاجتماعية والثقافية وكيفية إدارتها وعلى دراية كافية بالأعمال الإدارية والمالية وقادراً على التخطيط لتحقيق أهداف الاتحاد.
- و- أن تكون لديه الرغبة الأكيدة في خدمة الاتحاد وأعضاءه والقيام بدوره كاملاً في مجلس الإدارة.

٣- إعداد استمارة لجمع بيانات عن وظيفة أعضاء مجالس إدارت الاتحادات:

وقد قام الباحث بتصميم هذه الاستمارة، حيث شملت العناصر التالية:

أ- بيانات عامة.

ب- الواجبات والأعمال وطريقة أدائها ودرجة أهميتها.

ج- المحددات والإرشادات والسوابق.

د- تعقيدات العمل.

هـ- تأثير العمل.

و- الاتصالات.

ز- المسئوليات.

ح- الإشراف.

حيث طبقت على أربعين عضوا من أعضاء مجالس إدارت الاتحادات خلال الفترة

من ١٠/١/٢٠٠١ - ١١/١/٢٠٠١ م.

وتتلخص نتائج هذه الاستمارة فى الآتى:

- إجماع أعضاء مجالس إدارت الاتحادات على أهمية الاختصاصات الواردة فى لائحة

النظام الأساسى للاتحادات الرياضية، وأنهم يعملون فى ظل القوانين واللوائح التنفيذية

وقرارات الجمعية العمومية.

- أن مجلس الإدارة يتصرف فى الأمور المختلفة المتعلقة بالاتحاد ويعدل فيها لتلائم المواقف

الجديدة، وفى معظم الأحوال يأخذ رئيس مجلس الإدارة زمام المبادرة.

- يعتبر معظم أعضاء مجلس الإدارة أن عمل المجلس تخصص متعدد المجالات ويهدف

لتطوير الأساليب المتبعة حالياً كما يقتضى إصدار الأحكام على عمل الآخرين.

- أنه ينفذ أعماله فى ضوء أهداف وسياسات عامة، وأن الإشراف الواقع عليه هو إشراف

عام سواء من جهة الهيئة العامة للشباب والرياضة أو الجمعية العمومية حيث يرفع النتائج فقط.

- يرى معظم أعضاء مجالس إدارات الاتحادات أن تأثير الخطأ في عمل المجلس محدود سواء كان على الاتحاد و أهدافه أو الآخرين، كذلك يرون أن مسؤولياتهم تجاهه غير مباشرة، وأن النتائج المترتبة على التقصير في تحمل هذه المسؤوليات عدا المتعلقة بالشئون المالية ضئيلة.

- تقتضى طبيعة عمل أعضاء مجالس الإدارة إجراء الاتصالات مع الجهات الخارجية سواء فى نفس المستوى أو المستوى الأعلى بغرض حل المشكلات وتذليل الصعاب والتفاوض أو التعاقد.

- أن الحد الأدنى لمدة الخبرة فى المجال الرياضى لا يقل عن خمس سنوات، كما يجب أن يكون المؤهل العالى هو الحد الأدنى كمؤهل لعضو مجلس الإدارة.
(وقد وضع الباحث صورة من هذه الاستمارة فى الملحق ٢ من مرفقات الرسالة).

٤- إعداد استمارة لتحديد أهم الأبعاد التى قد تسهم فى نجاح أعضاء مجالس إدارات الاتحادات من وجهة نظر الخبراء.

وقد تم إعداد هذه الاستمارة بناء على نتائج الدراسات السابقة ونتائج المقابلات الشخصية واستمارة جمع البيانات من أعضاء مجالس الإدارة، حيث أمكن إجمال أهم الأبعاد المرتبطة باختيار أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية والتي قد تسهم فى نجاح هذه المجالس فى مهامها كالتالى:

أ- التأهيل العلمى. ب- الخبرة السابقة ت- الميول.

ث- السمات الشخصية. ج- القدرات والمعارف والمهارات.

(وقد وضع الباحث صورة من هذه الاستمارة فى الملحق ٣ من مرفقات الرسالة)

جدول (٤)

المتوسط الحسابى والانحراف المعياري لاراء الخبراء الاثنا عشرة

حول الأهمية النسبية للأبعاد التى قد تسهم فى نجاح أعمال

مجالس إدارات الاتحادات الرياضية

الترتيب الابعاد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابى	البعد
١	٧,٣	٢٤	الأول: التأهيل العلمى
٢	٦,٢	٢١	الثانى: الخبرة السابقة
٥	٥,٦	١٤	الثالث: الميول
٢	٦,٢	٢١	الرابع: السمات الشخصية
٤	٣,٣	٢٠	الخامس: القدرات والمعارف والمهارات

من الجدول (٤) نلاحظ أن البعد الخاص بالتأهيل العلمى قد جاء فى المرتبة الأولى بالنسبة للأهمية النسبية مما يدل على الأهمية الكبيرة لهذا البعد فى الاسهام فى نجاح أعضاء مجالس إدارات الاتحادات فى مهامهم، وقد جاء كل من بعدى الخبرة السابقة والسمات الشخصية فى المرتبة الثانية حيث حصل كل منهما على نسبة ٢١% مما يشير إلى أن هذين البعدين يشكلان عاملين أساسيين فى نجاح أعضاء مجالس إدارات الاتحادات فى تأدية واجباتهم، أما البعد الخاص بالقدرات والمعارف والمهارات فقد جاء فى المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية حيث حصل على نسبة ٢٠% ورغم ذلك فإن الباحث يرى أن هذا البعد يسهم بدرجة كبيرة فى نجاح أعمال أعضاء مجالس الإدارة، وكان يتوقع له مرتبة متقدمة بالنسبة لبقية الابعاد الأخرى.

وبالنسبة للبعد الذى يمثل الميول فقد جاء فى المرتبة الأخيرة بنسبة ١٤%، وقد رأى الباحث الإبقاء على هذا البعد فى المرحلة الأولى من مراحل إجراء البحث.

٥- إعداد الاستبيان النهائي لجمع بيانات تجربة البحث:

اعتمد الباحث الحصول على المعلومات الأساسية في البحث الحالي على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، وقد قام الباحث بإعداد استبيان لها الغرض وفقا للخطوات التالية:

أ- قام الباحث بدراسة تفصيلية لكل بعد من الأبعاد الخمسة السابق تحديدها، وقد تمكن من إعداد الصورة المبدئية للاستبيان حيث اشتملت على ١٦٨ عبارة تمثل الأبعاد الخمسة المذكورة، وكانت العبارات موزعة على الأبعاد الخمسة كالتالي:

١- التأهيل العلمي ١٢ عبارة.

٢- الخبرة السابقة ٢١ عبارة.

٣- الميول ١٤ عبارة.

٤- السمات الشخصية ٢١ عبارة.

٥- الاستعدادات والقدرات والمعارف والمهارات ١٠٠ عبارة.

(وقد وضع الباحث الصورة المبدئية للاستبيان في ملحق ٤ مع مرفقات الرسالة)

ب- تم عرض الاستبيان في صورته المبدئية على مجموعة تتكون من ٢٣ خبيراً في مجال الرياضة والتربية الرياضية (ملحق ١) ، وقد رأى الباحث ضرورة أن يتوافر في الخبراء أحد الشروط الآتية على الأقل:

١- أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه في مجال التربية الرياضية وبدرجة أستاذ مساعد على الأقل.

٢- ألا تقل درجته الوظيفية عن مدير عام ويعمل في الهيئة العامة للشباب والرياضة.

٣- أن يكون قد مارس العمل كمديراً عاماً لنادي أو مساعداً لمدير عام النادي مدة لا تقل عن عامين.

٤- أن يكون قد مارس العمل كرئيس أو عضو مجلس إدارة نادي أو اتحاد رياضي مدة لا تقل عن عام ويكون حاصلًا على مؤهل جامعي.

وقد تضمنت مجموعة الخبراء - بناء على هذه الشروط - خمسة عشر خبيراً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وخبيرين من الهيئة العامة للشباب والرياضة، ٤ خبراء من العاملين بالاتحادات الرياضية وخبيرين من أعضاء مجالس إدارات الأندية السابقين.

ج- تم عرض الاستبيان على مجموعة الخبراء بغرض الآتى:

- ١- تحديد الأهمية النسبية للأبعاد.
- ٢- التعرف على مدى انتماء العبارات للبعد من عدمه.
- ٣- تحديد درجة أهمية كل عبارة.
- ٤- مراجعة الصياغة اللغوية للعبارات التى تحتاج إلى تعديل.
- ٥- إضافة أية عبارات يراها الخبير مناسبة فى نهاية كل بعد، مع توضيح أية وجهة نظر أو ملاحظات قد يرونها بالنسبة للاستبيان.
- ٦- نتائج عرض الصورة المبدئية للاستبيان على الخبراء:

(١) بالنسبة للأهمية النسبية للأبعاد:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأهمية النسبية
للأبعاد الخمسة من وجهة نظر مجموعة الخبراء الثانية

الرتب الأبعاد (الترتيب)	الانحرافات المعيارى	المتوسطات الحسابى	البعد
١	١٥,٩٤	٣٠,٤٤	الأول: التأهيل العلمى
٢	٨,٥٥	١٩,١٣	الثانى: الخبرة
٥	٤,٣٩	١٢,٦١	الثالث: الميول
٣	٩,٤٤	١٨,٩١	الرابع: السمات الشخصية
٣	٧,٠٦	١٨,٩١	الخامس: القدرات والمعارف والمهارات
		١٠٠	المجموع

الجدول (٥) أن التأهيل العلمى قد حصل على متوسط حسابى ٣٠,٤٤ درجة بانحراف معيارى ١٥,٩٤، وهو يتفق مع ما رآه الخبراء الاثنا عشر فى المجموعة الأولى، حيث يظهر أن هذا البعد حصل على متوسط حسابى ٢٤ درجة بانحراف معيارى ٧,٣ - جدول (٤) - مما يبين أن هذا البعد يلعب دورا هاما ومؤثرا فى نجاح أعمال أعضاء مجالس إدارات الاتحادات.

كما حصلت الخبرة على متوسط حسابى ١٩,١٣ درجة بانحراف معيارى ٨,٥٥ وجاءت فى المركز الثانى وهى نفس النتيجة التى حصلت عليها بالنسبة لمجموعة الخبراء الأولى حيث حصلت على متوسط حسابى ٢١ درجة بانحراف معيارى ٦,٢ جدول (٤).
أما فيما يتعلق بالبعد الرابع الخاص بسمات الشخصية والبعد الخامس الخاص بالقدرات والمعارف والمهارات فقد حصل كل منهما على متوسط حسابى ١٨,٩١ درجة بانحراف معيارى ٩,٤٤ ، ٧,٠٦ على التوالى.

وفيما يتعلق ببعد الميول فقد حصل على متوسط حسابى ١٢,٦١ درجة بانحراف معيارى ٤,٣٩ وجاء فى المركز الخامس وهى نفس النتيجة التى حصل عليها هذا البعد بالنسبة لمجموعة الخبراء الأولى حيث حصل على متوسط حسابى ١٤ بانحراف معيارى ٥,٦ جدول (٤)، مما يشير إلى ضعف أهمية هذا البعد.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأهمية

النسبية للابعاد الخمسة من وجهة نظر مجموعتى الخبراء

الخبراء من العاملين فى المجال ن = ٨			الخبراء من أعضاء هيئات التدريس ن = ١٥			البعد
الترتيب	ع	س-	الترتيب	ع	س-	
١	١٤,٤	٢٥	١	١٦,٩	٣٣,٣٣٣	الأول: التأهيل العلمى
٤	٨,٥٧	٢١,٢٥	٢	٨,٣٣	١٨	الثانى: الخبرة
٥	٤,١٥	١١,٢٥	٥	٤,٣٥	١٣,٣٣٣	الثالث: الميول
٢	١٣,٦٨	٢١,٩	٤	٥,٤٤	١٧,٣٣٣	الرابع: السمات الشخصية
٣	٧,٤٧	٢٠,٦	٢	٨,٥٢	١٨	الخامس: الاستعدادات والمعارف والمهارات
		١٠٠			١٠٠	المجموع

ويتضح من الجدول (٦) أن المؤهل العلمى جاء فى المركز الأول بالنسبة لمجموعتى الخبراء مما يشير إلى أنه يلعب دورا رئيسيا بالنسبة للخبراء من أعضاء هيئة التدريس حيث حصل على متوسط ٣٣,٣٣٣ بانحراف معيارى ١٦,٠٩، وكذلك بالنسبة للخبراء من العاملين فى المجال الرياضى حيث حصل على متوسط حسابى ٢٥ وبانحراف معيارى ١٤,١٤، ولعل ذلك يتفق مع ما توقعه الباحث.

ويبين الجدول السابق أن كل من الخبرة والاستعدادات والمعارف والمهارات من وجهة نظر الخبراء من أعضاء هيئات التدريس قد جاءا فى المركز الثانى حيث حصل كل منهما على متوسط حسابى ١٨ وأنحراف معيارى ٨,٣٣، ٨,٥٢ على التوالى مما يشير إلى يقينهم بأن كل من الخبراء والاستعداد والمعارف والمهارات يجب أن تلى التأهيل العلمى ومن ترادفها.

كما يتبين من نفس الجدول السابق أن السمات الشخصية تحتل المركز الرابع والميول المركز الخامس من وجهة نظر الخبراء من أعضاء هيئات التدريس حيث حصلوا على متوسطين حسابيين ١٧,٣٣٣ ، ١٣,٣٣٣ وبانحراف معيارى ٥,٤٤ ، ٤,٣٥ على التوالى مما يشير إلى أنهم قد بدوا الثلاث أبعاد الأخرى عليهما، وعليه يرى الباحث ان احتلال بعدا السمات الشخصية والميول مكانه متأخرة تحسبا منه أنه يمكن تعديل ما لدى الفرد منهما من خلال مروره بالمواقف التى يكتسب منها خبرات ومن ثم يمكن أن يعدل ما لديه من اعتقادات أو أفكار حتى ولو كان ذلك التباير بسيط إلا أنه يحدث بالفعل للسمات الشخصية، لا تسامها بالثبات النسبى أى أنه من الممكن أن يطرأ عليها تعديل أو تغيير.

ومن جهة أخرى فإن كل من بعدى سمات الشخصية والاستعدادات والمعارف والمهارات حيث حصلوا على متوسطين حسابيين ٢١,٩ ، ٢٠,٦ على التوالى بانحراف معيارى ١٣,٦٨ ، ٧,٤٧، من وجهة نظر الخبراء العاملين فى مجال الأندية - يشير إلى اهتمام هؤلاء الخبراء بهذه الأبعاد لما لها من إسهام كبير فى المساعدة على نجاح أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية فى مهامهم وهذا يتفق مع ما توقعه الباحث أيضا.

ويتبين أيضا أن بعد الخبرة قد احتل المركز الرابع من وجهة نظرهم فجاء المتوسط الحسابي ٢١,٢٥ بانحراف معياري ٨,٥٧ وهذا ما أثار فضول الباحث بالرغم من حديثهم الدائب عن خبرتهم الكبيرة في هذا المجال بما يفوق ذوى التأهيل العلمى. وفيما يتعلق ببعد الميول فقد حصل على متوسط حسابي ١٣,٣٣٣ بانحراف معياري ٤,٣٥ ، فقد أفادوا بأنه ذا أهمية ضعيفة إلا أن الباحث يرى أن مجرد اقدام عضو الاتحاد على التقدم للترشيح لعضوية مجلس إدارة الاتحاد يعتبر مؤشرا بأن لعضو الاتحاد ميولا في المجال الرياضى أو الاجتماعى أو الثقافى، لذا قرر الباحث الإبقاء على هذا البعد.

٢) بالنسبة لعبارات الاستبيان:

أ- قام الباحث بحساب ترتيب درجات عبارات أبعاد الاستبيان من وجهة نظر الخبراء مجتمعة
 $n = 23$.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب

لدرجات عبارات أبعاد الاستبيان من وجهة نظر الخبراء

الترتيب الأبعاد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
٣	٣,٨	١١,٢٢	الأول: التأهيل العلمى
٤	٤,٢	٩,٠٩	الثانى: الخبرة
٥	٣,٢	٦,٨	الثالث: الميول
١	٢,٠٧	١٦,٥٦	الرابع: السمات الشخصية
٢	٣,٨٨	١٥,٦٣	الخامس: القدرات والمعارف والمهارات

يتضح من الجدول السابق (٧) أن البعدين الرابع والخامس قد حصلا على المركز

الأول والثانى بمتوسطات ١٦,٥٦، ١٥,٦٣ وانحرافات معيارية ٢,٠٧، ٣,٨٨ على التوالى

من وجهة نظر مجموعة الخبراء مجتمعة.

كما جاء كل من البعد الأول والثاني والثالث في المراكز من الثالث إلى الخامس

بمتوسط ١١,٢٢، ٩,٠٩، ٦,٨ على التوالي بانحراف معيارى ٣,٨، ٤,٢، ٣,٢.

ب- قام الباحث بحساب ترتيب درجات عبارات أبعاد الاستبيان من وجهتى نظر مجموعتى الخبراء.

ج- قام الباحث بحساب ثبات الاستبيان باستخدام المعادلة رقم (٤).

يتضح من الجدول (٨) اتفاق وجهتى النظر لمجموعتى الخبراء من ناحية محتوى

الابعاد، حيث تطابق ترتيب الابعاد، مما يشير إلى أن عبارات الاستبيان تمثل الابعاد تمثيلا صادقا.

الخبراء من العاملين فى المجال ن = ٨			الخبراء من أعضاء هيئات التدريس ن = ١٥			البعد
الترتيب	ع	س	الترتيب	ع	س	
٣	٣,٨٢	١٣,١٣	٣	٣,٣٧	١٠,٢	الأول: التأهيل العلمى
٤	٥,٤	١٠,٣٨	٤	٣,٢	٨,٤	الثانى: الخبرة
٥	٢,٣	٦,٥٦	٥	٢,٣	٦,٩٣	الثالث: الميول
١	١,٩٣	١٦,٢٣	١	٢,١٥	١٦,٥٣	الرابع: السمات الشخصية
٢	٢,٧١	١٥,١٤	٢	٤,٣٥	١٥,٨٩	الخامس: الاستعدادات والمعارف والمهارات
	١٢,٨١	٦١,٨		١٠,١٦	٥٧,٩٦	المجموع

جدول (٩)

ثبات الاستبيان فى صورته المبدئية

دلالة الارتباط		الاغتراب	الثبات	المعادلة
٠,٠١	٠,٠٥			
٠,١٨١	٠,١٣٨	٠,٧١	٠,٧٠٤	كيود ور ريتشارد
حريه = ١٦٦				ن = ١٦٨

يتضح من الجدول (٩) أن ثبات الاستبيان بطريقة كيود ور ريتشارد سون يبلغ ٠,٧٠٤ بينما يبلغ معامل الاغتراب ٠,٧١ وبما أن قيمة الارتباط أكبر من حدود الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيمكن أن تقرر أنه لا يساوى صفراً بثقة ٩٩% وشك ١%.

د - قام الباحث بحساب متوسط الأهمية لكل عبارة من عبارات الاستبيان باستخدام المعادلة رقم (١) وقد تم استبعاد العبارات ذات الأهمية المنخفضة والتي لم تحصل على درجة واحدة.

جدول (١٠)

يبين عدد العبارات فى كل بعد من أبعاد الاستبيان قبل وبعد العرض على الخبراء

البعد	عدد العبارات قبل العرض	عدد العبارات بعد العرض
الأول: التأهيل العلمى	١٢	٦
الثانى: الخبرة السابقة	٢١	٥
الثالث: الميول	١٤	٣
الرابع: السمات الشخصية	٢١	١٥
الخامس: القدرات والمعارف والمهارات	١٠٠	٣٤
المجموع	١٦٨	٦٣

ويتضح من الجدول السابق (١٠) أن بعض العبارات قام الباحث بحذفها والاستغناء عنها نتيجة لرأى الخبراء ن = ٢٣، حيث رأى الباحث أن العبارة التي لم تحصل على درجة واحدة تحذف، هذا إلى جانب أنه قد دمج البعض لتشابه المعنى.

وصف الصورة النهائية للاستبيان:

يحتوى الاستبيان على ثمانية أسئلة تشمل الآتى:

- **البعد الأول:** ويمثله السؤال الأول والثاني حيث يشتمل السؤال الأول على ثلاث عبارات ١، ٢، ٣ وهى خاصة بالتخصصات العلمية التى يجب أن يشملها مجلس الإدارة، ويشمل السؤال الثانى ثلاث عبارات خاصة بالدرجة العلمية التى يجب أن يكون حاصلها عليها عضو مجلس الإدارة عند التقدم للترشيح لعضوية مجلس الإدارة.
- **البعد الثانى:** ويمثله السؤال الثالث وينقسم إلى قسمين الأول ويشمل خمس عبارات ١، ٢، ٣، ٤، ٥ وهى خاص بمجالات الخبرة اللازمة لعضو مجلس الإدارة، ويوضح القسم الثانى مدة الخبرة اللازمة لعضو مجلس الإدارة.
- **البعد الثالث والرابع والخامس:** ويمثلهم السؤال الرابع كما يلى:
 - **البعد الثالث:** وتمثله العبارات أرقام ١٧، ٣٤، ٥٢.
 - **البعد الرابع:** ويمثله العبارات أرقام ٣، ٦، ٩، ١٢، ١٥، ١٨، ٢١، ٢٤، ٢٧، ٣٠، ٣٣، ٣٦، ٣٩، ٤٢، ٤٥.
 - **البعد الخامس:** ويمثله العبارات أرقام ١، ٢، ٤، ٥، ٧، ٨، ١٠، ١١، ١٣، ١٤، ١٦، ١٩، ٢٠، ٢٢، ٢٣، ٢٥، ٢٦، ٢٨، ٢٩، ٣١، ٣٢، ٣٥، ٣٧، ٣٨، ٤٠، ٤١، ٤٣، ٤٤، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١.
- أما الأسئلة أرقام ٥، ٦، ٧، ٨ فهى أسئلة مفتوحة بغرض التعرف على مدى جدية الإجابات على أسئلة الاستبيان.

تحديد درجات الاستبيان:

حدد الباحث للاستبيان ١٠٠ درجة موزعة على الأبعاد الخمسة للاستبيان مسترشداً

برأى الخبراء فى تحديد الأهمية النسبية للأبعاد وهى كالاتى:

- البعد الأول ٣٠ درجة بواقع (٥,٠) درجة لكل عبارة.
- البعد الثانى ١٩,٥ درجة بواقع (٣,٩) درجة لكل عبارة.
- البعد الثالث ١٢,٥ درجة بواقع (٤,١٦٦) درجة لكل عبارة.
- البعد الرابع ١٩ درجة بواقع (١,٢٦٧) درجة لكل عبارة.
- البعد الخامس ١٩ درجة بواقع (٠,٥٥٨٨) درجة لكل عبارة.

ثالثاً. التجربة الاستطلاعية:

بعد الانتهاء من إعداد الصورة النهائية للاستبيان قام الباحث بتطبيقها على عينة مكونة من عشرين فرداً تمثل فئات العينة، حيث شملت اثنتى عشر عضواً من أعضاء الاتحادات وخمسة من أعضاء مجالس إدارات الأندية وثلاثة من العاملين المتخصصين بالهيئة العامة للشباب والرياضة. وذلك فى الفترة من ٢٠٠٢/٢/١ إلى ٢٠٠٢/٢/١٥ وكانت نتائج الإجابة على الاستبيان طبقاً للجدول التالى:

جدول (١١)

درجات الإجابة لعينة التجربة الاستطلاعية على عبارات

الاستبيان ن = ٢٠

البيان	المتوسط الحسابى	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء
درجات الإجابة على الاستبيان	٥٥,٩١١	٥٢,٧٧٨	١٢,٩٨	٠,٧٢٤

يتضح من الجدول السابق (١١) أن متوسط درجات أفراد العينة الاستطلاعية قد بلغ

(٥٥,٩١) بانحراف معياري مقداره ١٢,٩٨، وأن معامل الالتواء ينحصر بين ٣-، ٣+، وهذا

يدل على أن درجات الإجابة لأفراد العينة تخلو من التوزيع غير الأعتدالى مما يشير إلى تجانس إجابات أفراد العينة.

وقد قام الباحث بحساب الاستبيان بتطبيق المعادلة رقم (٥) لكيود ور وريتشارد سون للتأكد من ثبات الاستبيان فى صورته النهائية كما فى الجدول التالى:

جدول (١٢)

ثبات الاستبيان فى صورته النهائية

المعادلة	الثبات	الاغتراب	دلالة الارتباط	
			٠,٠٥	٠,٠١
كيود رو، ريتشارد سون	٠,٩٧٨	٠,٢١	٠,٢٣٣	٠,٣٠٢

حريه = ٦١

ن = ٦٣

يتضح من الجدول (١٢) أن ثبات الاستبيان فى صورته النهائية يبلغ ٠,٩٧٨ بينما معامل الاغتراب يبلغ ٠,٢١، وبما أن قيمة الارتباط أكبر من حدود الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط، فيمكن أن نقرر أنه لا يساو صفراً بثقة ٩٩% وشك ١%. وهذه النتائج تعطى الباحث الطمأنينه عند التطبيق وإجراء العمليات الإحصائية.

رابعاً. التجربة الأساسية:

تم تطبيق الاستبيان بصورته النهائية فى الفترة من ١-٣١/٣/٢٠٠٢ حيث تم توزيع ٢٥٠ نسخة ورد منها ١٥٢ بنسبة ٦٠,٨% وبعد المراجعة الأولية على هذه النسخ للتأكد من استيفاء البيانات المطلوبة، وكذا استكمال الإجابات على عبارات الاستبيان تم استبعاد عدد ثمانى نسخ لعدم ذكر البيانات الأولية، وكذا عدد أربع نسخ لعدم الإجابة على بعض عبارات الاستبيان، وبذلك تبقى ١٤٠ نسخة مستوفاه بنسبة ٥٦%، وهو العدد الذى ستجرى عليه المعالجات الإحصائية. (الملحق ٥ من مرفقات الرسالة)

خامسا:المعالجة الإحصائية للبيانات:

لمعالجة نتائج البحث إحصائيا استخدم الباحث الأدوات الإحصائية التالية :

- ١- متوسط الأهمية .
- ٢- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والوسيط والالتواء .
- ٣- معامل الالتواء .
- ٤- معادلة كيودر،ريتشاردسون رقم(١)لحساب الثبات .
- ٥- معادلة كيودر،ريتشاردسون رقم(٢)لحساب الثبات .
- ٦- اختبار مربع كاي .

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

من خلال ما قام به الباحث من إعداد لهذه الرسالة ابتداء من دراسة القوانين واللوائح المتعلقة بشئون الهيئات الرياضية ومن ضمنها الاتحادات الرياضية وكذلك أجراء الكثير من المقابلات الشخصية للمختصين وكذلك أصحاب الخبرة في هذا المجال ، تكونت لدى الباحث العديد من المعلومات والتي على ضوئها قام بأعداد الاستثمارات الخاصة بالبحث ، والتي بدأت بالاستثمار الأولى والتي تهدف إلى جمع معلومات عن وظيفة عضو مجلس إدارة الاتحاد ، والتي على ضوئها تم عمل الاستثمار الثانية والتي تختص بتحديد أهم الأبعاد التي قد تسهم في نجاح أعضاء مجالس إدارات الاتحادات وذلك من وجهة نظر الخبراء ، ثم قام الباحث على ضوء معطيات الاستثمار الثانية بتصميم الاستبيان المبدئي للبحث ثم بعد ذلك تم تطبيق البحث النهائي .

سوف نستعرض في هذا الفصل النتائج التي جمعها الباحث من خلال قيادة بتفريغ هذه المعلومات والنتائج التي تم أخذها من الاستثمارات التي تم تطبيقها على جميع أفراد العينة .

جدول (١٣)

آراء فئات العينة في مدى الأبعاد التي تسهم في نجاح أعمال مجالس إدارات الاتحاد

العدد	الأعضاء العاملين بالأنشطة				العاملين بالهيئة العامة				أعضاء مجالس الإدارات			
	ن = ٩٠				ن = ٢٥				ن = ٢٥			
	غير مهم	مهم	مهم جدا	مهم جدا	غير مهم	مهم	مهم جدا	مهم جدا	غير مهم	مهم	مهم جدا	مهم جدا
١,٤١	٣٠	١٩	٤١	٩	٨	٨	٩	٨	٨	٦	١١	١١
٨,٢٨١	٨	٤٩	٣٣	١١	٦	٨	١١	٦	٦	٩	١٠	١٠
٠,٩٨	٢١	٤٥	٢٤	٥	٦	١٤	٥	٥	٥	١٢	٨	٨
٤,٠٤	٨	٣٣	٤٩	١٠	٥	١٠	١٠	٥	٥	٩	١١	١١
٣,٦٩٧	٨	٤٣	٣٩	٩	٥	١١	٩	٥	٥	١٠	١٠	١٠

مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ = ٩,٤٨٨

درجات الحرية ٤

يتضح من الجدول (١٣) أن قيمة χ^2 المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية مما يدل على عدم وجود استجابة شائعة ذات دلالة إحصائية آراء فئات العينة حول الأبعاد التي قد تسهم في نجاح مجالس إدارات الاتحادات الرياضية في المهام المنوطة بهم حيث يتبين من الجدول أن استجابات فئات العينة الثلاث على فئة الاستبيان (مهم جداً، وغير مهم) أنها تميل نحو (مهم جداً) مما يشير إلى أهمية هذه الأبعاد من وجهة نظر فئات العينة.

جدول (١٤)

قيمة ك^٢ المحسوبة لاستجابات فئات العينة والعينة الكلية لعبارات البعد الأول

(التأهيل العلمى)

ك٢ لآراء فئات العينة	مجموع العينة الكلية ١٤٠ = ن				الأعضاء العاملين بالأكاديمية ٩٠ = ن				العاملين بالهيئة العامة للشباب ٢٥ = ن				أعضاء مجالس الإدارة ٢٥ = ن				العبارة رقم
	ك٢	غير مهم	مهم	جدا مهم	ك٢	غير مهم	مهم	جدا مهم	ك٢	غير مهم	مهم	جدا مهم	ك٢	غير مهم	مهم	جدا مهم	
٦,٤٥١	+٣٢٧,٦٣٥	١٦	٢٤	١٠٠	+٢٥٨,٧٧٦	٦	١٤	٧٠	+٣٩,٤٢٨	٥	٥	١٥	+٣٩,٤٢٨	٥	٥	١٥	١
×١١,٣٧٩	+١١٤,٤١٨	٢٠	٥٢	٦٨	+٩٤,٦٠٨	٨	٣٤	٤٨	٤,٨٥١	٧	١٢	٦	+٣٢,٧٧٨	٥	٦	١٤	٢
٥,٠٥٤	+٦٩,٩١٨	٣١	٥٤	٥٥	+٥٦,٩٠٠	١٨	٣٣	٣٩	٣,٥٤٦	٧	١٣	٥	+١٨,٢٨٩	٦	٨	١١	٣
×٢٢٣..١٨	+٤٠٨,٦٢٣	١٦	١٥	١٠٩	+٣٦٠,٢٤٢	٥	٥	٨٠	+٣٩,٤٣٨	٥	٥	١٥	+٣٤,٩٠٤	٦	٥	١٤	٤
×١٣,٤٨٥	+٢٤٢,٤٩١	٨٩	٣٣	١٨	+٢٢٢,٧٧٢	٦٦	١٨	٦	+٢١,٣٢٠	١٢	٨	٥	+٢٠,٦٩٣	١١	٧	٧	٥
×٢٠,٨٥٩	+٣٨٠,٧٤	١٠٦	١٨	١٦	+٣٤٩,٢٨٩	٧٩	٦	٥	+٣٩,٤٣٨	١٥	٥	٥	+٢٣,٢١٢	١٢	٧	٦	٦

+ ك^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى ٠,٠٥ = ٥,٩٩١.

× ك^٢ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى ٠,٠٥ = ٩,٤٨٨.

جدول (١٥)

الأهمية النسبية لعبارات البعد الأول (التأهيل العلمي)

من وجهة نظر فئات العينة والعينة الكلية

رقم العبارة	أعضاء مجالس الإدارات ن = ٢٥	العاملين بالهيئة العامة ن = ٢٥	الأعضاء العاملين بالأكاديمية ن = ٩٠	العينة الكلية ن = ١٤٠
١	١,٤١	١,٤	١,٧١	١,٦
٢	١,٣٦	٠,٩٦	١,٤٤٤	١,٣٤٣
٣	١,٢	٠,٩٢	١,٢٣٣	١,١٧١
٤	١,٣٢	١,٤	١,٨٣٣	١,٦٦٤
٥	٠,٨٤	٠,٧٢	٠,٣٣٣	٠,٤٩٣
٦	٠,٧٦	٠,٦	٠,١٨٩	٠,٣٥٧

جدول (١٦)

ترتيب عبارات البعد الأول (التأهيل العلمي)

من وجهة نظر العينة الكلية

رقم العبارة	العبارة	الأهمية النسبية	الترتيب
	أولاً: التخصص		
١	تربوى	١,٦٠٠	١
٢	علوم إدارية وتجارية	١,٣٤٣	٢
٣	رياضي	١,١٧١	٣
	ثانياً: الدرجة العلمية		
١	مؤهل عال	١,٦٦٤	١
٢	فوق المتوسط	٠,٤٩٣	٢
٣	متوسط	٠,٣٥٧	٣

يتضح من الجدول (١٤) الآتى:

١- بالنسبة لأعضاء مجالس إدارات الاتحادات فإن قيمة كا^٢ المحسوبة لعبارات البعد دالة إحصائيا حيث أظهرت أن استجابات أعضاء مجالس إدارات الاتحادات بالنسبة للعبارات أرقام ١، ٢، ٣، ٤، تميل إلى فئة الاستبيان (مهم جدا) بينما تميل استجاباتهم بالنسبة للعبارات ٥، ٦ إلى فئة الاستبيان (غير مهم).

٢- بالنسبة للعاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة فإن قيمة كا^٢ المحسوبة للعبارات أرقام ١، ٤، ٥، ٦ دالة إحصائيا وغير دالة إحصائيا بالنسبة للعبارات أرقام ٢، ٣، حيث أظهرت استجابات هذه الفئة بالنسبة للعبارات أرقام ١، ٤ أنها تميل إلى فئة الاستبيان (مهم جدا) بينما تميل الاستجابات بالنسبة للعبارات أرقام ٥، ٦ إلى فئة الاستبيان (غير مهم).

٣- بالنسبة للأعضاء العاملين بالأندية الرياضية فإن قيمة كا^٢ المحسوبة للعبارات دالة إحصائيا حيث أن استجابات هذه الفئة تتفق مع استجابات أعضاء مجالس إدارات الأندية. كذلك فإن قيمة كا^٢ المحسوبة لعبارات بعد التأهيل العلمى بالنسبة لمجموع فئات العينة دالة إحصائيا حيث تتفق استجابات مجموع العينة مع استجابات كل من أعضاء مجالس إدارات الأندية والأعضاء العاملين بالأندية.

كما يتبين من نفس الجدول أن قيمة كا^٢ المحسوبة لآراء فئات العينة بالنسبة للعبارات ١، ٣ غير دالة إحصائيا مما يدل على أنه لا توجد فروق جوهرية بين آراء هذه الفئات، بينما دالة إحصائيا بالنسبة للعبارات أرقام ٢، ٤، ٥، ٦ مما يشير إلى وجود فروق جوهرية بالنسبة لآراء الفئات الثلاث، هذا ويوضح الجدول (١٥) الأهمية النسبة لعبارات البعد من وجهة نظر فئات العينة.

هذا وقد يرجع الباحث عدم وجود فروق جوهرية لآراء فئات العينة بالنسبة للعبارات أرقام ١، ٣ إلى اتفاق آراء فئات العينة حول ضرورة أن يكون للمؤهل التربوى أولوية خاصة من بين التخصصات العلمية لأعضاء مجالس إدارات الاتحادات، حيث تعتبر الاتحاد الرياضى إحدى المؤسسات التربوية الهامة التى تعمل على تحقيق أهداف المجتمع فى المجال الرياضى والاجتماعى، لذا يجب أن يكون التربويون من أوائل القائمين عليها.

ويتضح من الجدول (١٥) أن التخصص التربوي يأتي في الأهمية في مقدمة التخصصات من وجهة نظر العينة الكلية.

كذلك اتفقت آراء فئات العينة حول أهمية وجود تخصص رياضي ضمن التخصصات العلمية لأعضاء مجلس الإدارة حيث يتبين من الجدول (١٤) أن مجموع استجابات فئات العينة على فئتي الاستبيان (مهم جداً، مهم) هي ١٩، ١٨، ٧٢ على التوالي مما يؤكد أهمية وجود هذا التخصص ضمن مجلس الإدارة سواء عن طريق الانتخاب أو بالتعيين.

هذا وأن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الفئات الثلاث حول تخصص العلوم الإدارية والتجارية يشير إلى أن هناك تبايناً في الرأي، حيث يلاحظ من الجدول (١٤) استجابات أعضاء مجالس الإدارة والأعضاء العاملين بالأندية على فئة الاستبيان (مهم جداً) ١٤، ٤٨ على التوالي بينما لا تزيد بالنسبة للعاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة عن ٦. هاذ وقد يرجع الباحث هذا التباين في الآراء إلى شعور كل من أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الأندية بالحاجة إلى هذا التخصص ضمن أعضاء مجلس الإدارة، بينما لا يرى العاملون بالهيئة العامة للشباب والرياضة ذلك.

هذا وقد ترجع الدلالة الإحصائية للعبارات أرقام ٤، ٥، ٦ إلى أن التفاعل القائم بين فئات العينة وآراء أفراد العينة هي السبب في إيجاد هذه الفروق حيث يلاحظ أن أعضاء الاتحادات أشد ميلاً إلى ضرورة توافر المؤهل العالي في المرشحين لعضوية مجلس الإدارة في الفئات الأخرى ورفض أن تكون المؤهلات فوق المتوسطة والمتوسطة من بين مؤهلات المرشحين لرئاسة أو عضوية مجالس الإدارة، هذا ومن الملاحظ أن شروط الترشيح لعضوية مجلس إدارة الاتحاد لم تحدد مؤهل معين أو درجة علمية معينة لعضو الاتحاد عند التقدم للترشيح لرئاسة أو عضوية مجلس إدارة الاتحاد، وقد أدى ذلك لوجود بعض أعضاء مجالس إدارات الاتحادات غير مؤهلين علمياً جدول (٣).

جدول (١٧)

قيمة كآ المحسوبة لاستجابات فئات العينة والعينة الكلية لعبارات البعد الثاني

(الخبرة)

كآ لآراء فئات العينة	مجموع العينة الكلية ن = ١٤٠				الأعضاء العاملين بالأندية ن = ٩٠				العاملين بالهيئة العامة للشباب ن = ٢٥				أعضاء مجالس الإدارة ن = ٢٥				العبارة رقم
	كآ ^٢	غير مهم	مهم	مهم جدا	كآ ^٢	غير مهم	مهم	مهم جدا	كآ ^٢	غير مهم	مهم	مهم جدا	كآ ^٢	غير مهم	مهم	مهم جدا	
٦,٤٢٦	+١٩٢,٦١٩	١٦	٤٢	٨٢	+١٣٨,٠	٦	٢٩	٥٥	+٢١,٣٢١	٥	٨	١٢	+٣٩,٤٣٨	٥	٥	١٥	١
×١٤,٧٨٣	+١١٨,٢٦٢	١٨	٥٣	٦٩	+٧٩,٥٧١	٥	٤٠	٤٥	+٣٤,٩٠٤	٦	٥	١٤	+١٦,٢٨٣	٧	٨	١٠	٢
×١٧,٦٢٧	٣٥,٧١١+	١٩	٧٣	٤٨	+١٩,٥٢٧	٥	٥٧	٢٨	+١٨,٢٩٨	٦	٨	١١	+١٥,٢٧٥	٨	٨	٩	٣
٦,٨١١	٠,٤١٩	٢٤	٩٢	٢٤	٠,٩٦٧	١١	٦٥	١٤	٥,٨٥٩	٨	١٢	٥	٠,٧٨٣	٥	١٥	٥	٤
٧,٢٤٥	+٢٦,٣٩٧	٢٦	٧١	٤٣	٥,٣٦٣	١٥	٥٣	٢٢	+١٦,٥٢٣	٥	٩	١١	+١٤,٠٠٥	٦	٩	١٠	٥

+ كآ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٩٩١.

× كآ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٤٨٨.

جدول (١٨)

الأهمية النسبية لعبارات البعد الثانى (الخبرة)

من وجهة نظر فئات العينة

م	أعضاء مجالس الإدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة	الأعضاء العاملين بالأندية	العينة الكلية
١	١,٤	١,٢٨	١,٥٤٤	١,٤٧١
٢	١,١٢	١,٣٢	١,٤٤٤	١,٣٦٤
٣	١,٠٤	١,٢	١,٢٥٦	١,٢٠٧
٤	١,٠	٠,٨٨	١,٠٣٣	١,٠
٥	١,١٦	١,٢٤	١,٠٧٧	١,١٢١

جدول (١٩)

ترتيب عبارات البعد الثانى (الخبرة) من وجهة نظر

العينة الكلية ن = ١٤٠

رقم العبارة	العبارة	الأهمية النسبية	الترتيب
١	ممارسة لإحدى اللعابات الرياضية سابقا	١,٤٧١	١
٢	العمل كمدير أو مشرف لعبة من الألعاب	١,٣٦٤	٢
٣	العمل فى إحدى اللجان الرياضية	١,٢٥٧	٣
٤	تنظيم وإدارة مشروعات الخدمة العامة بالنادى	١,١٢١	٤
٥	تنظيم وإدارة الندوات والمحاضرات والمناظرات	١,٠	٥

جدول (٢٠)

مدة خبرة رئيس وعضو مجلس إدارة الاتحاد في مجال إدارة النشاط الرياضي والاجتماعي من وجهة نظر فئات العينة

عضو مجلس الإدارة										رئيس مجلس الإدارة										البيان	
أكثر من ٥	٥	٤	٣	٢	١	أكثر من ٥	٥	٤	٣	٢	١	سنوات الخبرة	فئات العينة	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة	الأعضاء العاملين بالأندية	إجمالي العينة	١٤٠ = ن	٩٠ = ن	٢٥ = ن	٢٥ = ن
١٤	٦	١	٤	-	-	٢٥	-	-	-	-	-	٢٥ = ن	فئات العينة	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة	الأعضاء العاملين بالأندية	إجمالي العينة	١٤٠ = ن	٩٠ = ن	٢٥ = ن	٢٥ = ن
٥٦	٢٤	٤	١٦	-	-	١٠٠	-	-	-	-	-	%	فئات العينة	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة	الأعضاء العاملين بالأندية	إجمالي العينة	١٤٠ = ن	٩٠ = ن	٢٥ = ن	٢٥ = ن
٤	٥	٧	٨	-	١	١٦	٣	٣	١	١	١	٢٥ = ن	فئات العينة	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة	الأعضاء العاملين بالأندية	إجمالي العينة	١٤٠ = ن	٩٠ = ن	٢٥ = ن	٢٥ = ن
٢٠	١٦	٢٨	٣٢	-	٤	٦٤	١٢	١٢	٤	٤	٤	%	فئات العينة	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة	الأعضاء العاملين بالأندية	إجمالي العينة	١٤٠ = ن	٩٠ = ن	٢٥ = ن	٢٥ = ن
٤٤	١٩	٩	١٤	٢	٢	٧٠	٨	٣	٥	٢	٢	٩٠ = ن	فئات العينة	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة	الأعضاء العاملين بالأندية	إجمالي العينة	١٤٠ = ن	٩٠ = ن	٢٥ = ن	٢٥ = ن
٤٨,٨٩	٢١,١١	١٠	١٥,٥٦	٢,٢٢	٢,٢٢	٧٧,٧٨	٨,٨٩	٣,٣٣	٥,٥٦	٢,٢٢	٢,٢٢	%	فئات العينة	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة	الأعضاء العاملين بالأندية	إجمالي العينة	١٤٠ = ن	٩٠ = ن	٢٥ = ن	٢٥ = ن
٦٣	٢٩	١٧	٢٦	٢	٣	١١١	١١	٦	٦	٣	٣	%	فئات العينة	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة	الأعضاء العاملين بالأندية	إجمالي العينة	١٤٠ = ن	٩٠ = ن	٢٥ = ن	٢٥ = ن
٤٥	٢٠,٧٢	١٢,١٤	١٨,٥٧	١,٤٣	٢,١٤	٧٩,٢٩	٧,٨٥	٤,٢٩	٤,٢٩	٢,١٤	٢,١٤	%	فئات العينة	أعضاء مجالس إدارات الاتحادات	العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة	الأعضاء العاملين بالأندية	إجمالي العينة	١٤٠ = ن	٩٠ = ن	٢٥ = ن	٢٥ = ن

يتضح من الجدول (١٧) أن قيمة كا^٢ المحسوبة لآراء فئات العينة بالنسبة للعبارات أرقام ١، ٢، ٣ دالة إحصائياً مما يشير على اتفاق الآراء حول مدى أهمية أن تكون الخبرة مكتسبة من ممارسة المرشح لعضوية مجلس الإدارة لإحدى اللعبات سابقاً أو مكتسبة من العمل كمدير لعضوية مجلس الإدارة لإحدى اللعبات سابقاً أو مكتسبة من العمل كمدير أو مشرف لعبة من اللعبات أو العمل فى إحدى اللجان الرياضية.

كذلك يتضح أن قيمة كا^٢ المحسوبة للعبارة رقم ٥ غير دالة إحصائياً مما يشير إلى أن الخبرة فى المجال الثقافى المكتسبة من تنظيم وإدارة المحاضرات والندوات والمناظرات لا تشكل أى أهمية بالنسبة لجميع فئات العينة وهذا يشكل ظاهرة تستحق الدراسة.

كما يتبين أن الخبرة الناتجة عن تنظيم وإدارة مشروعات الخدمة العامة داخل الاتحاد لا تشكل أى أهمية بالنسبة للأعضاء العاملين بالاتحاد، هذا وتتفق آراء كل من أعضاء مجالس إدارات الأندية الرياضية وكذلك العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة على أهمية الخبرة الناتجة عن تنظيم وإدارة مشروعات الخدمة العامة بالاتحاد.

وقد يرجع ذلك إلى أن مشروعات الخدمة العامة تدخل ضمن نشاط لجنة العلاقات العامة بالاتحاد.

هذا ويوضح الجدول (١٨) الأهمية النسبية لعبارات البعد من وجهة نظر فئات العينة.

كما يوضح الجدول (١٩) ترتيب الخبرات وفقاً لأهميتها من وجهة نظر العينة الكلية.

أما بالنسبة لمدة الخبرة فيتضح من الجدول (٢٠) أن ١٠٠ % من أعضاء مجالس إدارات الاتحادات و ٧٦ % من العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة، ٨٦,٦٧ % من الأعضاء العاملين بالأندية يرون أنه يجب إلا تقل مدة خبرة العضو المرشح لرئاسة المجلس عن ٥ سنوات، كذلك فإن ٨٠ % من أعضاء مجالس إدارات الاتحادات يرون أنه لا يجب إلا تقل مدة خبرة العضو المرشح لعضوية المجلس عن خمس سنوات، بينما يرى ٩٥,٥٦ % من العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة، ٩٦,٤٣ % من الأعضاء العاملين بالأندية على إلا تقل مدة خبرة عضو النادى للترشيح لعضوية مجلس الإدارة عن ٣ سنوات.

وقد يرجع الباحث ذلك إلى أن الأعضاء المنتخبين في مجالس إدارات قد تنقصهم الكفاية الإدارية المناسبة للاشتراك الإيجابي في الإدارة وأن مرور خمس سنوات بالنسبة للعضو المرشح لرئاسة المجلس وثلاثة سنوات للعضو المرشح لعضوية المجلس - وهي ليست بالفترة القصيرة - تعطيهم فرصة التعرف على أعضاء الاتحاد وأحواله، كذلك فإن الخبرة في المجال الرياضي والاجتماعي تزيدهم بالمعرفة الفنية في هذا المجال هذا فضلا عن خبراتهم الأساسية في أعمالهم المختلفة، وبالتالي يكون إسهام هذا البعد واضحا في نجاح أعمال مجلس الإدارة.

جدول (٢١)

قيمة ك^٢ المحسوبة لاستجابات فئات العينة الكلية لعبارات البعد الثالث

(الميسول)

ك ^٢ لآراء فئات العينة	مجموع العينة الكلية ١٤٠ = ن				الأعضاء العاملين بالأندية ٩٠ = ن				العاملين بالهيئة العامة ٢٥ = ن				أعضاء مجالس الإدارة ٢٥ = ن				رقم العبرة
	ك ^٢	غير مهم	مهم	جدا	ك ^٢	غير مهم	مهم	جدا	ك ^٢	غير مهم	مهم	جدا	ك ^٢	غير مهم	مهم	جدا	
٢,٩٣	+٢٧,٢٩٩	٣١	٦٨	٤١	+١٨,٣٠٣	٢١	٤٣	٢٦	٠,٧٨٣	٥	١٥	٥	+١٢,٣٤٨	٥	١٠	١٠	١٧
١,٣٠٨	+١٧,٤٦٢	٤٠	٧٨	٢٢	+١٣,٤٦٠	٢٧	٥١	١٢	٣,٥٤٦	٧	١٣	٥	١,٨٥٤	٦	١٤	٥	٣٤
١,٨٠١	34.508 ⁺	٢٣	٧٠	٤٧	+٢٩,٩٥٠	١٣	٤٤	٣٣	١,٨٥٤	٥	١٤	٦	٥,٨٥٩	٥	١٢	٨	٥٢

ك^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٩٩١.

ك^٢ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى ٠,٠٥ = ٩,٤٨٨.

جدول (٢٢)

الأهمية النسبية لعبارات البعد الثالث (المبول) من وجهة
نظر العينة

رقم العبارة	أعضاء مجالس إدارات الأندية ن = ٢٥	العاملين بالهيئة العامة ن = ٢٥	الأعضاء العاملين بالأندية ن = ٩٠	العينة الكلية ن = ١٤٠
١٧	١,٢	١,٠	١,٠٥٦	١,٠٧١
٣٤	٠,٩٦	٠,٩٢	٠,٨٣٣	٠,٨٧١
٥٢	١,١٢	١,٠٤	١,٢٢٢	١,٧١

جدول (٢٣)

ترتيب عبارات البعد الثالث (المبول) من وجهة نظر
العينة الكلية ن = ١٤٠

رقم العبارة	العبارة	الأهمية النسبية	الترتيب
٥٢	الميل للعمل الإدارى فى الأنشطة الرياضية وتنمية العلاقات فى النشاط الرياضى الذى يميل إليه.	١,١٧١	١
١٧	الميل إلى تحقيق الرفاهية للآخرين وتقديم خدمات شخصية لهم.	١,٠٧١	٢
٣٤	الميل إلى دراسة العلوم الاجتماعية والاهتمام بالعلوم الإنسانية	٠,٨٧١	٣

يتضح من الجدول (٢١) أن قيمة كا^٢ المحسوبة لآراء فئات العينة غير دالة إحصائياً مما يشير إلى عدم وجود فروق جوهرية بين آراء فئات العينة الثلاث إلا أن قيمة كا^٢ المحسوبة لعبارات البعد لكل عينة على حدة توضح الآتى:

- ١- أن استجابات العاملين بالهيئة العامة تشير إلى عدم أهمية بعد الميول بالكامل، وقد يرجع الباحث هذا إلى أن طبيعة اتصال العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضية بالاتحادات الرياضية هو اتصال رئاسي يعتمد على اللوائح والقوانين - أى اتصال مادي - لا مجال فيه لوضع الميول فى الاعتبار، رغم أن من مسئوليات هذه الفئة ترشيح ثلاثة من أعضاء الاتحاد من ذوى الخبرة لعضوية مجلس الإدارة مما يوجب مراعاة ميول هؤلاء المرشحين، حيث العمل فى مجالس إدارات الاتحادات الرياضية تطوعى ولا يمكن الإجادة فيه إلا إذا كان عن ميل أو رغبة حقيقية.
- ٢- أن استجابات أعضاء مجلس إدارات الاتحادات الرياضية تشير إلى أهمية توافر الميل إلى تحقيق الرفاهية للآخرين فى التقدم للترشيح لرئاسة أو عضوية مجلس إدارة الاتحاد.

وقد يرجع الباحث ذلك إلى أن توفر هذا الميل فى المرشح يزيد من قدرته على تقديم خدمات أفضل وتحقيق اتصال أوسع بأعضاء الاتحاد وبالتالي الحصول على أكبر نسبة من أصوات الناخبين.

- ٣- كما تشير استجابات الأعضاء العاملين بالأندية الرياضية على أهمية الميل إلى تحقيق الرفاهية للآخرين وكذا الميل للعمل الإدارى فى الأنشطة الرياضية للمرشح لعضوية أو رئاسة مجلس الإدارة.

وقد يرجع الباحث ذلك إلى اقتناع هذه الفئات بأن هناك كعلاقة بين هذه الميول ونجاح العضو المرشح للإدارة في أداء مهمته.

٤- كذلك يتضح من الجدول (٢١) اتفاق وجهة نظر الفئات الثلاث على عدم أهمية توافر الميل لدراسة العلوم الاجتماعية والاهتمام بالعلوم الإنسانية.

وقد يرجع الباحث هذا إلى أنهم يعتبرونه ميلا ذو طبيعة شخصية لا تأثير له في نجاح عضو مجلس الإدارة في عمله.

هذا ويوضح الجدول (٢٢) الأهمية النسبية لعبارات البعد من وجهة نظر فئات العينة.

كما يوضح الجدول (٢٣) ترتيب عبارات البعد من وجهة نظر العينة الكلية.

جدول (٢٤)
قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات فئات العينة الكلية لعبارات البعد الرابع
(السمات الشخصية)

فئات العينة كا ^٢ لاراء	مجموع العينة الكلية ن = ١٤٠				الاعضاء العاملين بالاندية ن = ٩٠				العاملين بالهيئة العامة ن = ٢٥				اعضاء مجالس الإدارة ن = ٢٥				رقم العبرة
	كا ^٢	غير مهم	مهم	جدا مهم	كا ^٢	غير مهم	مهم	جدا مهم	كا ^٢	غير مهم	مهم	جدا مهم	كا ^٢	غير مهم	مهم	جدا مهم	
٧,٧١٨	+٢٨٦,٥٢٥	١٦	٢٩	٩٥	+٢٣١,٥١٤	٦	١٧	٦٧	+٣٩,٤٣٨	٥	١٥	١٥	+٢٦,٧٣٩	٥	٧	٣	٣
٨,٩٣٢	+١٠٧,٣٧٢	١٥	٥٨	٦٧	+١٠٠,٩٤٨	٥	٣٦	٤٩	٥,٨٥٩	٥	١٢	٨	+٢١,٣٤٨	٥	١٠	١٠	٦
٤,٣٣٧	+٧٣,٦١٥	٢٠	٦١	٥٩	+٦٨,٧٤٠	١٠	٣٧	٤٣	٣,٥٤٦	٥	١٣	٧	٨,٧٩٣	٥	١١	٩	٩
٥,٠٠٦	+١٦٩,٤٢٨	١٩	٤٣	٧٨	+١١٨,٤٤٧	٨	٣٠	٥٢	+٢٦,٧٣٩	٥	٧	١٣	+٢٨,٧٤٧	٦	٦	١٣	١٢
×١٠,٩٢٩	+١٤٤,٥٩٩	١٧	٤٩	٧٤	+١١٨,٧٩٢	٥	٣٣	٥٢	+٢٣,٢١٢	٦	٧	١٢	+١٤,٠٠٥	٦	٩	١٠	١٥
٦,٢٥٣	+٢٤٣,٤٧٦	١٩	٣٢	٨٩	+١٧٤,٨٩٧	٩	٢١	٦٠	+٣٩,٤٣٨	٥	٥	١٥	+٣٢,٧٨٨	٥	٦	١٤	١٨
٤,١٠٩	+٨١,٨٧٩	٣١	٥١	٥٨	+٧١,٣٣٠	٢١	٢٨	٤١	٣,٥٤٦	٥	١٣	٧	+١٢,٣٤٨	٥	١٠	١٠	٢١
٧,٣٧٨	+٥٠,٧٠١	١٦	٧١	٥٣	+٤٨,٠٦٣	٦	٤٦	٣٨	١,٨٥٤	٥	١٤	٦	٨,٨٩٣	٥	١١	٩	٢٤
٩,٣٥٠	+٢٦٤,٩٥٣	١٨	٣٠	٩٢	+٢١٤,٢٠٣	٦	١٩	٦٥	+٢٨,٧٤٧	٦	٦	١٣	+٣٤,٩٠٤	٦	٥	١٤	٢٧
٦,٠٧١	+٨٠,٥٣١	١٦	٦٣	٦١	+٦٤,٧٣٧	٦	٤٢	٤٢	+٨,٧٩٣	٥	١١	٩	+١٢,٣٤٨	٥	١٠	١٠	٣٠
٤,٠٤٤	+٥٤,٨٣٠	٢٠	٦٦	٥٤	+٣٥,٨٨١	٩	٤٦	٣٥	+٧,٢٨٢	٦	١١	٨	+١٦,٥٢٤	٥	١١	٩	٣٣
×٩,٦٢٦	+١٢٧,٨٠٤	١٦	٥٣	٧١	+١٠٦,٧٢٤	٥	٣٥	٥٠	+١٢,٣٤٨	٥	١٠	١٠	+١٨,٢٩٨	٦	٨	١١	٣٦
٧,٦٣١	+٣٨,٦٣٤	١٥	٧٦	٤٩	+٣٨,٢١٠	٥	٥٠	٣٥	١,٨٥٤	٥	١٤	٦	٥,٨٥٩	٥	١٢	٨	٣٩
٤,٦٨٥	+٨٩,٣١٧	١٧	٦٠	٦٣	+٦٤,٢٩٧	٧	٤١	٤٢	+١٦,٥٢٤	٥	٩	١١	+١٢,٣٤٨	٥	١٠	١٠	٤٢
×١٠,٧٥١	+٢٦٤,٠١١	١٧	٣١	٩٢	+٢١٤,٠٠٦	٥	٢٠	٦٥	+٢٨,٧٤٧	٦	٦	١٣	+٣٤,٩٠٤	٦	٥	١٤	٤٥

كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٩٩١.
كا^٢ الجدولية عند درجة حرية (٤) ومستوى ٠,٠٥ = ٩,٤٨٨.

جدول (٢٥)

الأهمية النسبية لعبارات البعد الرابع (السمات الشخصية)

من وجهة نظر فئات العينة

العينة الكلية ن = ١٤٠	الأعضاء العاملين بالأندية ن = ٩٠	العاملين بالهيئة العامة ن = ٢٥	أعضاء مجالس إدارات الاتحاد ن = ٢٥	رقم العبارة
١,٥٦٤	١,٦٧٨	١,٤	١,٣٢	٣
١,٣٧١	١,٤٨٩	١,١٢	١,٢	٦
١,٢٧٩	١,٣٦٧	١,٠٨	١,١٦	٩
١,٤٢١	١,٤٨٩	١,٣٢	١,٢٨	١٢
١,٤٠٧	١,٥٢٢	١,٢٤	١,١٦	١٥
١,٥٠٠	١,٥٦٧	١,٤	١,٣٦	١٨
١,١٩٣	١,٢٢٢	١,٠٨	١,٢	٢١
١,٢٦٤	١,٣٥٦	١,٠٤	١,١٦	٢٤
١,٥٢٩	١,٦٥٦	١,٢٨	١,٣٢	٢٧
١,٣٢١	١,٤	١,١٦	١,٢	٣٠
١,٢٤٣	١,٢٨٩	١,٠٨	١,٢٤	٣٣
١,٣٩٣	١,٥	١,٢	١,٢	٣٦
١,٢٤٣	١,٣٣٣	١,٠٤	١,١٢	٣٩
١,٣٢٩	١,٣٨٩	١,٢٤	١,٢	٤٢
١,٥٣٦	١,٦٦٧	١,٢٨	١,٣٢	٤٥

جدول (٢٦)

ترتيب عبارات البعد الرابع (السمات الشخصية) من وجهة

نظر العينة الكلية (ن = ١٤٠)

رقم العبرة	العبرة	الأهمية النسبية	الترتيب
٣	الاحتفاظ بالهدوء والسيطرة على النفس في جميع الظروف والبعد عن القلق.	١,٥٦٤	١
٤٥	يفضل مصلحة الجماعة على مصلحته الشخصية.	١,٥٣٦	٢
٢٧	يحكم على الأشياء بدقة دون تحيز شخصي وكذلك الموضوعات والأمور بعيدا عن الانفعالات.	١,٥٢٩	٣
١٨	احترام القوانين واللوائح والالتزام بالتعليمات والنظم المعمول بها دون الحاجة إلى رقابة.	١,٥٠٠	٤
١٢	عمله مرتباً ومنظماً ويخطط للعمال قبل البدء في تنفيذها حتى تؤدي بطريقة سليمة ودقيقة.	١,٤٢١	٥
١٥	نشط ودائم الحركة وسريع في إنجاز الأعمال.	١,٤٠٧	٦
٣٦	التصرف واتخاذ القرارات المناسبة دون الرجوع إلى الجهة الأعلى في حالة عدم وجود تعليمات خاصة.	١,٣٩٣	٧
٦	الاستمرار في أي عمل يكلف به (أي يعتمد عليه).	١,٣٧١	٨
٤٢	ينفذ الأعمال بحرص شديد ويراعي التفاصيل عند القيام بها ويتقن كل جزء من أجزاء العمل.	١,٣٢٩	٩
٣٠	القدرة على توجيه الأفراد مع اكتساب ثقتهم لتحقيق هدف معين.	١,٣٢١	١٠
٩	القيام بدور نشط في الجماعة ويتخذ القرارات مستقلاً عن الآخرين إذا تطلب الموقف ذلك.	١,٢٧٩	١١
٢٤	كثير الأصدقاء ويمكنه عمل علاقات مع الآخرين بسهولة.	١,٢٦٤	١٢
٣٣	ينفذ أي عمل يكلف به دون تردد أو خوف ويتقبل المخاطرة المحسوبة.	١,٢٤٣	١٣,٥
٣٩	يستمر في أداء العمل المكلف به تحت مختلف الظروف.	١,٢٤٣	١٣,٥
٢١	يدخل تحت قيادة الآخرين ويتبع آرائهم وتعليماتهم (أي تخضع لرأى الأغلبية)	١,١٩٣	١٥

يتضح من الجدول (٢٤) الآتى:

١- بالنسبة لأعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية فإن قيمة كا^٢ المحسوبة للعبارات أرقام (٣، ٦، ٩، ١٢، ١٨، ٢١، ٢٤، ٢٧، ٣٠، ٣٣، ٣٦، ٤٢، ٤٥) دالة إحصائيا وقد أظهرت الاستجابات على فئتي الاستبيان (مهم جدا وغير مهم) بالنسبة لذلك العبارات أنها تميل نحو أهمية تلك السمات الشخصية التى يجب توافرها فى عضو مجلس الإدارة، أما بالنسبة للعبارة رقم ٣٩ فرغم أنها غير دالة إحصائيا إلا أن مجموع الاستجابات على فئتي الاستبيان (مهم جدا، مهم) بلغ ٢٠ استجابة مما يشير لأهمية هذه السمة.

٢- بالنسبة للعاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة فإن قيمة كا^٢ المحسوبة للعبارات أرقام (٣، ١٢، ١٥، ١٨، ٢٧، ٣٠، ٣٣، ٣٦، ٤٢، ٤٥) دالة إحصائيا وقد أظهرت الاستجابات على فئتي الاستبيان (مهم جدا، غير مهم) لتلك العبارات أنها تميل نحو أهمية السمات الشخصية التى تشير إليها تلك العبارات من وجهة نظر هذه الفئة.

٣- وبالنسبة للأعضاء العاملين بالأندية فإن قيمة كا^٢ المحسوبة لعبارات البعد من وجهة نظر هذه الفئة دالة إحصائيا حيث أظهرت الاستجابات على فئتي الاستبيان (مهم جدا، غير مهم) أنها تميل نحو أهمية توافر هذه السمات الشخصية التى يشملها هذا البعد فى المرشحين لرئاسة وعضوية مجلس الإدارة.

٤- كذلك يتضح من الجدول أن قيمة كا^٢ المحسوبة لآراء فئات العينة الثلاث بالنسبة للعبارات أرقام ١٥، ٣٦، ٣٩، دالة إحصائيا مما يشير إلى أن هناك فروق. وقد يرجع الباحث هذه الفروق إلى التفاعل القائم بين فئات العينة والآراء الشخصية لأفراد العينة، حيث يلاحظ أن النسبة المئوية للاستجابات على فئة الاستبيان (مهم جدا) لتلك العبارات بالنسبة لأعضاء الاتحاد أعلى منها بالنسبة للفئات الأخرى.

هذا ويلاحظ أن قيمة كا^٢ المحسوبة لمجموع فئات العينة دالة إحصائيا مما يشير إلى أهمية توافر تلك السمات فى المرشحين لرئاسة أو عضوية مجلس إدارة كما تشير أيضا إلى

أن السمات الشخصية للمرشحين لرئاسة أو عضوية مجلس الإدارة تأتي في مقدمة العناصر الهامة للمفاضلة بينهم عند انتخاب رئيس وأعضاء مجلس الإدارة من قبل الجمعية العمومية للاتحاد، وقد أكد ذلك مجموعتي الخبراء جدول (٨).

وقد يرجع الباحث ذلك إلى أن المسؤوليات والواجبات الملقاة على عاتق رئيس وأعضاء مجلس إدارة الاتحاد لا يمكن إنجازها بكفاءة عالية إلا إذا قام بها أفراد يتميزون بالاتزان والإيثار والموضوعية والانضباط والنظام والنشاط والحيوية والمبادرة وتحمل المسؤولية والدقة والقيادة والسيطرة والاجتماعية والشجاعة والصبر والانقياد.

هذا ويبين الجدول (٢٥) الأهمية النسبية لعبارات البعد من وجهة نظر فئات العينة كما يوضح الجدول (٢٦) ترتيب السمات الشخصية الواجب توافرها في رئيس وعضو مجلس الإدارة من وجهة نظر مجموع العينة الكلية.

جدول (٢٧)

قيمة ك^٢ المحسوبة لاستجابات فئات العينة الكلية

لعبارات البعد الخامس (القدرات والمعارف والمهارات)

ك ^٢ لآراء فئات العينة	مجموع العينة الكلية ١٤٠ = ن				الأعضاء العاملين بالاندية ٩٠ = ن				العاملين بالهيئة العامة ٢٥ = ن				أعضاء مجالس الإدارة ٢٥ = ن				رقم العبارة
	ك ^٢	مهم	غير مهم	جدا	ك ^٢	مهم	غير مهم	جدا	ك ^٢	مهم	غير مهم	جدا	ك ^٢	مهم	غير مهم	جدا	
٧,٩٢٨	٣٢٠,١٦٤	٢٤	١٧	٩٩	٢٥٨,٧٧٦	١٤	٦	٧٠	٣٤,٩٠٤	٥	٦	١٤	٣٩,٤٣٨	٥	٥	١٥	١
١٤,٥١٢	٢٣,٣٦٦	٧٧	٢٠	٤٣	٣٢,٩٩٩	٥٤	٦	٣٠	١,٥٧٤	١٤	٦	٥	١١,٩٧٩	٩	٨	٨	٤
٤,٨٣٩	١٠٧,٨٦٧	٥٦	١٧	٦٧	٧٨,١٨٢	٢٨	٧	٤٥	١٢,٣٤٨	١٠	٥	١٠	٢١,٣٢١	٨	١٢	١٢	٨
٢,٢١٢	٢٢,٦٢٢	٧٤	٢٤	٤٢	١١,٤٩٩	٥١	١٣	٢٦	٤,٧٥٤	١٢	٦	٧	٨,٧٩٣	١١	٥	٩	١١
٥,٩٩١	٧٧,٢١٦	٦١	١٩	٦٠	٥٩,٥٣٦	٤١	٨	٤١	٥,٨٥٩	١٢	٥	٨	٨,٢٩٨	٨	٦	١١	١٤
٧,٥١٧	٢٦٧,١٦٠	٢٨	٢٠	٩٢	٢١٤,٩٩١	١٧	٨	٦٥	٢١,٢٨٧	٥	٧	١٣	٣٢,٧٧٨	٦	٥	١٤	١٦
١٠,٤٨٤	١٠٧,٣٧٢	٥٧	١٥	٦٧	٩٩,٩١٥	٢٨	٥	٤٧	٣,٥٤٤	١٣	٥	٧	٢٦,٨٧٨	٧	٥	١٣	٢٠
١٠,٧٥١	١١٢,٤٥٧	٥٦	١١	٦٨	١٠٦,٣٨٢	٣٥	٥	٥٠	٥,٥٧٧	١١	٥	٨	٤١,٠٠٥	٩	١	١٠	٢٣
٨,٦٦٨	١٠٧,٥٦٤	٥٧	١٦	٦٧	١٠٦,٣٨٢	٣٤	٦	٥٠	٣,٥٦٦	١٣	٥	٧	٧٣,٣٤٨	١٠	٥	١٠	٢٦
٦,٩٧٣	٨٩,٨٢٧	٨٥	١٥	٤٠	١٧,٥٥١	٥٨	٥	٢١	٣,٥٦٦	١٣	٥	٧	٣,٥٦٦	١٠	٥	٧	٢٩
٤,٩٧٨	٨٤,٧٥٩	٨٧	١٨	٣٥	٦,٩٦٧	٧٢	٨	٢٢	٥,٥٧٧	١١	٥	٨	٥,٨٧٨	١٥	٥	١٥	٣٢
٦,٧٩٥	٨٤,٧٥٩	٦٢	١٦	٦٢	٦,٩٦٧	٦٢	٦	٤٣	٨,٧٨٣	١١	٥	٨	٢١,٣٢١	٨	٥	١٢	٣٥
٤,١٦٥	٢٨,٦٩٠	٧٣	٢٢	٤٥	٣٠,٧٠٧	٥٠	١٠	٣٠	٨,٧٨٣	١١	٥	٨	٤,٨٥١	١٢	٦	٧	٣٨
٨,١١٨	٢١٢,٥٥٦	٤٠	١٥	٨٥	١٨٨,١٩٠	٤٠	٥	٥٥	٣٩,٤٣٨	١٥	٥	١٥	٣٩,٤٣٨	٥	٥	١٥	٤١
٩,٦٥٠	٦٦,٤١٤	٦٤	١٦	٦٠	٦٠,٩٥١	٣٣	٥	١٤	٥,٥٧٧	١١	٥	٨	١٨,١٨٢	٨	٦	١١	٤٤
٧,٣١٩	٦٦,٥٧٠	٦٣	١٧	٦٠	٦٤,٣٨٢	٤٣	٦	٤٣	٨,٧٨٣	١١	٥	٨	١٠,٣٣٣	١٠	٦	٩	٤٦
٤,٧٠٠	٨,٩٦٦	٨٠	٢٧	٣٣	٢,٨٧٥	٤٣	١٤	٢٠	٣,٥٦٦	١٣	٥	٧	٩,٣٢٥	٨	٧	٨	٤٨
٢,٤٤٢	٢٢,٧٨٧	٧٢	٢٧	٤١	١٤,٨٩٦	٥٢	١٥	٢٧	٣,٥٦٦	١٣	٥	٧	٩,٣٢٥	١٠	٧	٨	٥٠
١١,٤٨١	١٠٢,٢٦٦	٥٢	٢٣	٦٥	٦٣,٩٣٨	٥٢	٩	٤٢	١٦,٥٢٣	٥	٩	١١	٢١,٣٢١	٨	٥	١٢	٥١
١٠,٨٦٩	٢٥,٤٥١	٦٩	١٧	٤٤	٢٤,٠٠٢	٥٥	٥	٣٠	٨,٧٨٣	١١	٥	٨	٣,٠٤٢	١٣	٦	٦	٥٢
٤,١٨٥	٢٣٥,٢٢٤	٣٤	١٨	٨٧	١٨٤,٤٠٧	٣٤	١١	٦٠	٧,٤٣٨	١٥	٥	١٥	٢٦,٨٧٨	٧	٥	١٣	٥٣
٢,١٤٥	٤٩,٧٢٤	٦٥	٢٣	٥٢	٣٥,٩٦٣	٥٢	١٢	٣٥	٥,٥٧٧	١١	٥	٨	١٠,٣٣٣	١٠	٦	٩	٤٧
١,٧٨١	١٨,٥٧١	٧٤	٢٧	٣٩	١٢,٧٥٦	٤٣	١٦	٢١	٥,٥٧٧	١١	٥	٨	١٠,٣٣٣	١٠	٦	٩	٤٧
٩,٢٥٣	١٠٨,٢٨٠	٥٥	١٨	٦٧	٧٣,٧٣٥	٥٥	٧	٤٤	٣٧,٩٠٤	١٤	٥	١٤	٨,٧٩٣	١١	٥	١٤	١٠
٦,٠٧٥	٣٠,٤٢٤	٧٨	١٦	٤٦	٢٢,٩٩٨	٥٤	٦	٣٠	٥,٨٥٩	١٢	٥	٨	٥,٨٥٩	١٢	٥	١٤	١١
١,٥٥٤	٧,٠٢٧	٧٣	٢٤	٣٣	٣,٧٥٥	٥٦	١٣	٢١	١,٨٥٤	١٤	٥	٨	٣,٠٤٢	١٣	٦	٦	١٢
٥,١٨٦	٢٨,٦٩٠	٧٣	٢٢	٤٥	١٥,٧٠٠	٥١	١١	٢٨	١٦,٥٢٣	٩	٥	١١	٣,٠٤٢	١٣	٦	٦	١٣
١٣,٠٣٩	٤٤,٣٢١	٧٢	١٧	٥١	٢٨,٢٢٩	٥٢	٦	٣٢	٣,٠٤٢	١١	٥	١٤	٢٦,٨٧٨	٧	٥	١٣	٤٣
٦,٢١٥	٢٣٥,٢٢٥	٣٤	١٨	٨٨	١٧٤,٠٨٩	٣٤	١١	٦٠	٣٤,٩٠٤	١٤	٥	١٤	٣٢,٧٧٨	٦	٥	١٤	٤٩
٣,٧٤٣	١٩,١٧٢	٧٨	٢١	٤١	٢٣,٢٨٥	٧٨	١١	٣١	٠,٧٨٣	١٥	٥	١٥	٠,٧٨٣	١٥	٥	١٥	٥٧
٦,١٧٥	٢٢٨,٠٧١	٣٥	١٨	٨٧	١٧٤,٠٨٩	٣٥	١٨	٦٠	٢٨,٧٤٧	٦	٥	١٣	٣٢,٧٧٨	٦	٥	١٤	٦٥
٣,٠٢٠	٢٥,٤٢٧	٧٧	١٩	٤٤	١٩,٠٨٦	٧٧	١٩	٢٩	٨,٧٩٣	١١	٥	١٣	٣,٠٤٢	١٣	٦	٦	٣١
١٣,٦٥٤	٤١,٣٥١	٧٢	١٨	٥٠	٤١,٥٧٠	٧٢	١٨	٣٦	٣,٥٤٦	١٣	٥	١٠	١٠,٣٣٣	١٠	٦	٩	٤٠
٨,٧٨٧	٤١,٢٩٣	٧٣	١٤	٥٠	٢٤,٣٧٠	٧٣	١٤	٣١	١٠,٣٣٣	١٠	٥	١٠	١٢,٣٤٨	١٠	٥	١٠	٤٧

ك^٢ الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

جدول (٢٨)

الأهمية النسبية لعبارات البعد الخامس (القدرات والمعارف

والمهارات) من وجهة نظر فئات العينة

رقم العبارة	أعضاء مجالس إدارات ن = ٢٥	العاملين بالهيئة العامّة ن = ٢٥	الأعضاء العاملين بالأندية ن = ٩٠	العينة الكلية ن = ١٤٠
١	١,٤	١,٣٢	١,٧١١	١,٥٨٦
٤	١,٠	٥,٩٦	١,٢٦٧	١,٦٤
٨	١,٢٨	١,٢	١,٤٢٢	١,٣٥٧
١١	١,١٦	١,٥٤	١,١٤٤	١,١٢٩
١٤	١,٢	١,١٢	١,٣٦٧	١,٢٩٣
١٦	١,٣٦	١,٢٤	١,٦٣٣	١,٥١٤
٢٠	١,٣٢	١,٥٨	١,٤٦٧	١,٣٧١
٢٣	١,١٦	١,١٢	١,٥٠٠	١,٣٧١
٢٦	١,٢	١,٥٨	١,٤٨٩	١,٣٦٤
٢٩	١,٠٨	١,٥٨	١,٢٤٤	١,١٧٩
٣٠	١,٠	١,١٢	١,١٥٦	١,٢١
٣٥	١,٢٨	١,١٦	١,٣٨٩	١,٣٢٩
٣٨	١,٠٤	١,٥٨	١,٢٢٢	١,٦٤
٤١	١,٤	١,٤	١,٥٥٦	١,٥٠٠
٤٤	١,٢	١,١٢	١,٤	١,٣١٤
٤٦	١,١٢	١,١٦	١,٤	١,٣٠٧
٤٨	١,٠٤	٠,٩٦	١,٠٦٧	١,٠٤٣
٥٠	١,٠٤	١,٠٤	١,١٣٣	١,١
٥١	١,٢٨	١,٠٨	١,٣٦٧	١,٣
٢	١,٠	١,٠٨	١,٢٧٨	١,١٩٣
٥	١,٣٢	١,٤	١,٥٧٨	١,٥
١٠	١,١٢	١,١٢	١,٢٥٦	١,٢٠٧
١٣	١,٠٨	١,٠	١,١١١	١,٠٨٦
١٩	١,١٦	١,٣٢	١,٤١١	١,٣٥
٢٢	١,١٢	١,١٢	١,٢٦٧	١,٢١٤
٢٨	١,٠	١,٠٤	١,٠٨٩	١,٠٦٤
٣٧	١,٠	١,٢٤	١,١٨٩	١,١٦٤
٤٣	١,٣٢	١,٠	١,٢٨٩	١,٢٤٣
٤٩	١,٣٦	١,٣٢	١,٥٨٩	١,٥
٧	١,٠	١,٠	١,٢٢٢	١,٤٣
٢٥	١,٣٦	١,٢٨	١,٥٨٩	١,٤٩٣
٣١	١,٠	١,١٦	١,٢٣٣	١,١٧٩
٤٠	١,١٢	٠,٩٢	١,٣٤٤	١,٢٢٩
٤٧	١,٢	١,١٢	١,٢٧٨	١,٢٣٦

جدول (٢٩)

ترتيب عبارات البعد الخامس (القدرات والمعارف والمهارات) من
وجهة نظر العينة الكلية ن = ١٤٠

الترتيب	الأهمية النسبية	العبارات	رقم العبارة
١	١,٥٨٦	القدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء والتصرف في المواقف التي تتطلب حلاً للمشكلات	١
٢	١,٥١٤	القدرة على اتخاذ القرارات.	١٦
٣	١,٥٠٠	يعرف أهداف الاتحاد.	٤٩
٣	١,٥٠٠	يعرف القوانين واللوائح المنظمة لعمل الأندية الرياضية والهيئات الخاصة بالشباب والرياضة.	٥
٣	١,٥٠٠	القدرة على البحث عن مصادر للتمويل.	٤١
٦	١,٤٩٣	المهارة في التفاوض لمصلحة الاتحاد.	٢٥
٧	١,٣٧١	القدرة على الشرح والإيضاح وإبداء الرأي.	٢٣
٧	١,٣٧١	القدرة على توفير الموقف الكافي للنادي دون التأثير على الالتزامات الشخصية.	٢٠
٩	١,٣٦٤	القدرة على التعامل مع مختلف أنواع الناس.	٢٦
١٠	١,٣٥٧	القدرة على وضع خطة منظمة لإجراء عمل معين أو لحل مشكلة معينة مع ترتيب ما تستلزمه من خطوات.	٨
١١	١,٣٥٠	يعرف السياسة العامة وخطط الدولة في مجال الشباب والرياضة.	١٩
١٢	١,٣٢٩	القدرة على خلق أفكار جديدة.	٣٥
١٣	١,٣١٤	القدرة على تلقي الصدمات الكبرى المصيرية.	٤٤
١٤	١,٣٠٧	القدرة على الاستمرار في تنفيذ أهداف الاتحاد.	٤٦
١٥	١,٣٠٠	القدرة على متابعة تنفيذ السياسات والقرارات.	٥١
١٦	١,٢٩٣	يمكنه التعبير عن الأفكار والموضوعات باستخدام الكلمات والعبارات المناسبة.	١٤
١٧	١,٢٤٣	يعرف مبادئ العلاقات الإنسانية.	٤٣
١٨	١,٢٣٦	المهارة في الاتصال بالغير.	٤٧
١٩	١,٢٢٩	المهارة في الاستماع للغير وتجميع المعلومات.	٤٠
٢٠	١,٢١٤	يعرف فن تقييم الأشخاص.	٢٢
٢١	١,٢٠٧	يعرف احتياجات المراحل السنوية المختلفة والأنشطة المناسبة لها.	١٠
٢٢	١,٩٣	يعرف مبادئ الإدارة العامة وإدارة الأعمال.	٢
٢٣	١,١٧٩	القدرة على المحافظة على علاقات عمل جيدة.	٢٩
٢٣	١,١٧٩	المهارة في الأحاديث العامة.	٣١
٢٥	١,١٦٤	القدرة على الاستفادة من الخبرات الرياضية.	٤
٢٥	١,١٦٤	القدرة على توقع النتائج.	٣٨
٢٥	١,١٦٤	يعرف أسلوب تخطيط البرامج الرياضية والاجتماعية.	٣٧
٢٨	١,١٤٣	المهارة في تجميع المعلومات الملائمة والدقيقة في الوقت المناسب وتفسيرها وتحليلها واسترجاعها عند الحاجة.	٧
٢٩	١,١٢٩	القدرة على تذكر تعليمات أو موضوعات أو أشكال سبق التعرض لها من قبل.	١١
٣٠	١,٢١	القدرة على فهم وإعداد الإحصائيات والتقارير المتعلقة بأنشطة الاتحاد وكتابة التوصيات والاقتراحات.	٣٢
٣١	١,١٠٠	قدرة بدنية تمكنه من القيام بعمله لفترة طويلة دون الشعور بالتعب أو الإرهاق.	٥٠
٢٢	١,٠٨٦	يعرف أدارات الهيئة العامة للشباب والرياضة والخدمات التي تقدمها.	١٣
٣٣	١,٠٦٤	يعرف أسلوب إعداد الميزانيات التقديرية والحسابات الختامية للنادي.	٢٨
٣٤	١,٠٣٤	القدرة على تعريف الكلمة بأكثر من مرادف والربط بين معاني الكلمات واستخراج مدلولها.	٤٨

يتضح من الجدول (٢٧) الآتى:

١- بالنسبة لأعضاء مجالس إدارات الاتحادات: فإن قيمة كا^٢ المحسوبة للعبارات أرقام ١، ٤، ٨، ١١، ١٤، ١٦، ٢٠، ٢٣، ٢٦، ٣٥، ٤١، ٤٤، ٤٦، ٤٨، ٥٠، ٥١، ٥، ١٠، ١٣، ١٩، ٤٣، ٤٩، ٥٠، ٤٠ دالة إحصائية وقد أظهرت الاستجابات على فئتي الاستبيان (مهم جدا، غير مهم) أنها تميل نحو أهمية تلك العبارات من وجهة نظرهم بينما باقى عبارات البعد فرغم أنها غير دالة إحصائية - حيث تشير قيمة كا^٢ المحسوبة لهذه العبارات إلى أن الاستجابات تتوزع توزيعا اعتداليا - إلا أن مجموع الاستجابات لفئتي الاستبيان (مهم جدا، مهم) لهذه العبارات يشير إلى أهمية هذه العبارات.

٢- بالنسبة لآراء العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة فإن قيمة كا^٢ المحسوبة للعبارات أرقام ١، ٨، ١٦، ٣٥، ٣٨، ٤١، ٤٦، ٥١، ٢، ٥، ١٩، ٣٧، ٤٩، ٢٥، ٣١، ٤٧ دالة إحصائية وقد أظهرت الاستجابات على فئتي الاستبيان (مهم جدا، غير مهم) أنها تميل نحو أهمية تلك العبارات من وجهة نظر هذه الفئة، بينما باقى عبارات البعد فرغم أنها غير دالة إحصائية - حيث تشير قيمة كا^٢ المحسوبة لهذه العبارات أنها تتوزع توزيعا اعتداليا - إلا أن مجموع هذه العبارات من وجهة نظر العاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة ولكن بدرجة أقل.

٣- بالنسبة لآراء الأعضاء العاملين بالأندية الرياضية فإن قيمة كا^٢ المحسوبة لعبارات البعد عدا العبارتان أرقام ٤٨، ٤٨ دالة إحصائية حيث أظهرت الاستجابات على فئتي الاستبيان (مهم جدا، غير مهم) أنها تمثل نحو أهمية تلك العبارات من وجهة نظر الأعضاء العاملين بالأندية.

٤- كما يلاحظ من نفس الجدول أن قيمة كا^٢ المحسوبة فئات العينة الثلاث دالة إحصائية بالنسبة للعبارات أرقام ٤، ٢٠، ٢٣، ٤٤، ٥١، ٤٣، ٤٠ مما يشير إلى أنه يوجد تباين فى آراء الفئات الثلاث حول هذه العبارات ويتضح أن هناك تفاعل بين فئات العينة وآرائها الشخصية حول مدى أهمية هذه العبارات وأن هذا التفاعل هو السبب فى إيجاد الفروق بين التكرارات المشاهدة والتكرارات المتوقعة حيث يلاحظ بالنسبة للعبارات أرقام ٤، ٤٠ أن العاملين بالهيئة العامة يرون عدم أهميتها فى حين يميل أعضاء مجالس الإدارات والأعضاء العاملين إلى أنها مهمة جدا، كذلك بالنسبة للعبارات أرقام ٢٠، ٢٣، ٤٤، ٤٣، فيرى كل من أعضاء مجالس الإدارة والأعضاء

العاملين بالأندية الرياضية أنها مهمة جدا بينما يرى العاملون بالهيئة العامة غير ذلك. هذا ويلاحظ من نفس الجدول أن متوسط فروق النسب المئوية بين فئتي الاستبيان (مهم جدا وغير مهم) بالنسبة لتلك العبارات تبلغ ١٦% بالنسبة لأعضاء مجالس إدارات الاتحادات، ٤,٥%، بالنسبة للعاملين بالهيئة العامة و ٣٦,٣٨% بالنسبة لأعضاء الأندية لصالح فئة الاستبيان (مهم جدا).

٥- ويتضح من نفس الجدول أن قيمة كاي^٢ المحسوبة لمجموع فئات العينة بالنسبة لعبارات البعد دالة إحصائية وقد أظهرت استجابات مجموع العينة الكلية على فئتي الاستبيان (مهم جدا وغير مهم) أنها تميل نحو أهمية عبارات البعد.

هذا وقد يرجع ذلك إلى أنه رغم اختلاف آراء فئات العينة حول درجة أهمية عبارات هذا البعد إلا أنها تتفق على الحد الأدنى لتوافر هذه القدرات والمعارف والمهارات في كل من يشغل رئيس أو عضو مجلس إدارة الاتحاد.

ذلك لأن مجلس الإدارة هو الرأس المدبر للاتحاد ويجب أن يكون عوناً حقيقياً للاتحاد لا عبئاً عليه، وأن الشخص الذي يأخذ على عاتقه مهمة تخطيط ومراقبة سياسات واتخاذ قرارات يجب أن يكون لديه قدرات تمكنه من بحث ودراسة مشاكل النادي وتفهمها والإدلاء بالآراء والمقترحات القيمة في سبيل حلها، كذلك يجب أن تكون لديه المهارة والقدرة على المواجهة والمناقشة القوية التي أساسها المعرفة وهدفها المصلحة العامة للاتحاد لكل ما يعرض عليه من موضوعات، إلا أنه لا يمكن إغفال أن عملية انتخاب مجلس الإدارة تعتمد أساساً على الموضوعية، لذا فإن مراعاة القدرات والمعارف والمهارات في أعضاء الاتحاد المرشحين للتعيين كأعضاء بمجلس إدارة الاتحاد بجانب عامل الخبرة يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف الاتحاد.

ويبين الجدول (٢٨) الأهمية النسبية لعبارات البعد الخامس (القدرات والمعارف والمهارات) من وجهة نظر كل أعضاء مجالس الإدارة والعاملين بالهيئة العامة للشباب والرياضة والأعضاء العاملين بالأندية الرياضية.

كما يبين الجدول (٢٩) ترتيب القدرات والمعارف والمهارات الواجب توافرها في رئيس وعضو مجلس إدارة الاتحاد الرياضي من وجهة نظر مجموع العينة الكلية.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

فى حدود عينة البحث وخصائصها وفى حدود دقة الأدوات المستخدمة والمراجع المتوفرة، وفى ضوء التحليل الإحصائي، أمكن التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

١- أن المعايير المطبقة حالياً ليست كافية وتحتاج إلى تعديل في بنودها لأنها لا ترقى إلى المستوى المطلوب .

٢- أن الأبعاد التي قد تسهم في نجاح أعمال مجالس وإدارات الاتحادات الرياضية هي: التأهيل العلمي والخبرة المكتسبة في المجال والميول والسمات الشخصية والقدرات والمعارف والمهارات.

٣- أظهرت الدراسة ضرورة أن يكون المؤهل التربوي في مقدمة المتخصصات التي قد يشملها مجلس الإدارة نظراً للدور الذي تلعبه الاتحادات في تربية النشء والشباب يليه العلوم الإدارية والتجارية ثم علوم التربية الرياضية.

٤- اتفقت آراء فئات العينة على ضرورة أن يكون رئيس أو عضو مجلس إدارة الاتحاد حاصلاً على مؤهل عال (بكالوريوس أو ليسانس على الأقل) عند التقدم للترشيح لرئاسة أو عضوية مجلس إدارة الاتحاد الرياضي.

٥- أن الخبرة المكتسبة من كون المرشح - لرئاسة أو عضوية مجلس إدارة الاتحاد الرياضي - لاعب سابق تأتي في مقدمة مجالات الخبرة تليها الخبرة المكتسبة من العمل الإداري في مجال الأنشطة الرياضية ثم الخبرة المكتسبة من العمل في المجال الرياضي ثم الناتجة عن الاشتراك في تنظيم وإدارة مشروعات الخدمة العامة بالاتحاد.

٦- أن الحد الأدنى لمدة الخبرة من وجهة نظر غالبية أفراد العينة هو ٥ سنوات للعضو

عند التقدم للترشيح لرئاسة مجلس الإدارة وثلاثة سنوات عند التقدم للترشيح لعضوية مجلس إدارة الاتحاد.

٧- أن العمل في مجلس إدارة الاتحاد تزداد فرص نجاحه في حالة توفر الميول للعمل الإداري في الأنشطة الرياضية والاجتماعي.

٨- أظهرت الدراسة أن السمات الشخصية تلعب دورا بارزا عند اختيار رئيس وأعضاء مجلس إدارة الاتحاد الرياضي من قبل أعضاء الجمعية العمومية (الناخبين)، وأن سمات الاتزان والإيثار والموضوعية والانضباط والنشاط والحيوية والمبادرة والشجاعة وتحمل المسؤولية والدقة والقيادة والسيطرة والاجتماعية والصبر والانضباط من السمات الضرورية الواجب توافرها في رئيس وأعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية حتى يمكنهم إنجاز المهام التي على عاتقهم بكفاءة عالية.

٩- أوضحت الدراسة أن توافر القدرات العامة والخاصة لرئيس أو عضو مجلس الإدارة وكذا المعارف والمهارات المتعلقة بالعمل في مجلس الإدارة يؤدي إلى نجاح عضو مجلس الإدارة في عمله وبالتالي تحقيق أهداف الاتحاد.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء الحقائق التي تم جمعها في هذه الدراسة، سواء تلك الحقائق النظرية أو الحقائق الميدانية، ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها، وبالإشارة إلى الاستنتاجات السابقة، يمكن للباحث أن يتقدم بمجموعة من التوصيات ذات الطابع التطبيقي في ضوء الظروف الراهنة:

١- العمل على توعية أعضاء الاندية باختيار أعضاء مجالس الإدارات على أساس موضوعي وليس شخصي.

٢- أهمية تحديد الدرجة العلمية لقبول الترشيح لعضوية أو رئاسة مجلس إدارة الاتحاد الرياضي بحيث لا تقل عن بكالوريوس أو ليسانس.

- ٣- ضرورة أن يشمل تشكيل مجلس الإدارة أعضاء تربويون.
- ٤- أهمية تحديد مدة الخبرة لقبول الترشيح لرئاسة أو عضوية مجلس إدارة الاتحاد بحيث لا تقل عن خمس سنوات بالنسبة للرئيس وثلاث سنوات بالنسبة للعضو.
- ٥- يجب تحديد مجالات الخبرة اللازمة لقبول الترشيح لرئاسة أو عضوية مجالس إدارات الاتحادات مع وضع الضوابط اللازمة للتأكد من صحة ما يقدم من بيانات في هذا الخصوص.
- ٦- ضرورة مراعاة السمات الشخصية والميول والقدرات والمعارف والمهارات التي كشفت عنها هذه الدراسة عند تعيين الأعضاء من قبل الجهة الإدارية المختصة علاوة على المؤهل والخبرة لتحقيق التوازن داخل مجلس الإدارة.
- ٧- ضرورة وجود لجنة مشكلة من قبل الهيئة العامة للشباب والرياضة من ذوي الخبرة والكفاءة تقوم بمقابلة المرشحين لمجلس إدارة الاتحاد الرياضي وذلك من أجل التعرف على ميولهم وسعدادهم وقدراتهم ومعرفة السمات الشخصية لكل منهم قبل قبول ترشيحهم .
- ٨- وفي ختام هذه التوصيات يقترح الباحث هذا النموذج المقترح لمعايير اختيار القادة بالاتحادات الرياضية بدولة الكويت وهو كالتالي :
- أن يكون كويتي الجنسية لا يقل سنة عن ثلاثين سنة ميلادية وقت الترشيح .
 - ألا يكون صدر بحقة أي قرار نهائي بشطبة أو فصلة من الاتحاد أو من أي الهيئات أو التنظيمات الرياضية بسبب سوء سلوكه مالم 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 عقوبة جنحة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد الية اعتباره .

- أن يكون حاصلًا على درجة البكالوريوس أو ما يعادلها على الأقل ولة خبرة فنية في مجال اللعبة أو ادارية لمدة خمس سنوات للمعضو عند التقدم للترشيح لرئاسة مجلس الادارة وثلاث سنوات عند التقدم لعضوية مجلس ادارة الاتحاد أو أن يكون حاصلًا في مجال التربية الرياضية على درجة البكالوريوس على الأقل.
- أن يجتاز المقابلة الشخصية بنجاح .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع العربية :

- أبو العوف، سر الختم محمد. (١٩٨١). دراسة تحليلية للهيكل التنظيمي للتربية الرياضية في الاتحادات والأندية الرياضية بجمهورية السودان الديموقراطية. رسالة ماجستير. جامعة حلوان.
- أبو الخير، كمال حمدي. (١٩٧٦). أصول الإدارة العلمية. القاهرة: مكتبة عين شمس.
- أبو الخير، كمال حمدي. (١٩٧٦). الإدارة بين النظرية والتطبيق. القاهرة: مكتبة عين شمس.
- أحمد، محمد رمضان محمد. (١٩٨٨). معوقات العمل الإداري في بعض الأندية في محافظة القاهرة. رسالة ماجستير. كلية التربية الرياضية للبنين. القاهرة.
- بدوي، عصام. (١٩٨٦). التنظيم والإدارة في التربية الرياضية. القاهرة: مكتبة دار الثقافة العربية.
- بدوي، عصام. (١٩٩٠). الإدارة في المجال الرياضي. مجلة التربية البدنية والرياضة. العدد الأول. معهد البحرين الرياضي. البحرين.
- حامد، ناجي إسماعيل. (١٩٩٦). تقويم الإدارة الرياضية في القطاع الحكومي . رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية الرياضية للبنين. جامعة حلوان.
- حسن، خليفة حسن علي. (١٩٩٠). المعايير الواجب توافرها عند اختيار أعضاء مجالس إدارات الأندية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية الرياضية للبنين. القاهرة.
- زباري، سامي جاسم. (١٩٩٦). فعالية القيادة الإدارية لرياضة المستويات العالية بدول البحرين. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية الرياضية. جامعة حلوان. القاهرة.
- زهران، حامد عبد السلام. (١٩٧٧). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: عالم الكتب.
- عبدة، علي عبد المجيد. (١٩٨٠). الأصول العلمية للإدارة والتنظيم. القاهرة: دار النهضة العربية.

العبيد، يوسف أحمد عبد الرحمن. (١٩٨٥). فعالية القيادات الإدارية في المجال الرياضي بدولة الكويت وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية. رسالة دكتوراه. جامعة حلوان. القاهرة.

العبودي، محسن محمد. (١٩٨٤). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية. رسالة دكتوراه. كلية الحقوق. جامعة عين شمس. القاهرة.

علاوي، محمد حسن ورضوان، محمد نصر الدين. (١٩٨٩). القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي.

كرم، إبراهيم ومطر، عبد الحميد. (١٩٩٠). معوقات تحقيق أهداف التربية البدنية والرياضة بدولة الكويت. بحث مقدم للمجلة العلمية للتربية الرياضية. جامعة حلوان. الإسكندرية.

كنعان، فؤاد سالم. (١٩٧٨). القيادة الإدارية. رسالة دكتوراه. كلية الحقوق. جامعة القاهرة.

ماهر ، أحمد وآخرون . (٢٠٠١-٢٠٠٢). الاداره والمبادئ والمهارات. الإسكندرية : الدار الجامعية.

نصرالله، حنا و آخرون . (١٩٩٩). مبادئ في العلوم الإدارية "١" الأصول...والمفاهيم المعاصرة. عمان : دار زهران للنشر والتوزيع .

النظام الأساسي النموذجي للاتحادات الرياضية بدولة الكويت. (١٩٩٧). الصادر بالقرار رقم (١٥) لسنة ١٩٩٧ والمعدل بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .

الهواري، سيد. (١٩٨٢). المدير الفعال. دراسة تحليلية لأنماط المديرين. القاهرة: مكتبة عين شمس.

وليم، ستير. (١٩٩٣). دراسة بعنوان "الإدارة الرياضية مسارات لوظائف بديلة في التربية الرياضية.

يوسف، جمال محمد.(١٩٩٨). الانحراف الإداري في المجال الرياضية.دراسة تحليلية
لمظاهر وأسباب الانحراف الإداري. مجلة بحوث التربية الرياضية. كلية التربية الرياضية للبنين
جامعة الزقازيق.

الملاحق

السادة الخبراء

- ١- د. جواد خلف سيد هاشم أستاذ مساعد.
رئيس قسم التربية البدنية والرياضية بدولة الكويت سابقا.
عضو اللجنة الأولمبية الكويتية.
- ٢- د. خليفة طالب بهبهاني أستاذ مشارك .
رئيس قسم التربية البدنية والرياضية بدولة الكويت سابقا.
- ٣- د. مصطفى جوهر حياة أستاذ مشارك.
رئيس قسم التربية البدنية والرياضية بدولة الكويت سابقا.
- ٤- د. عدله عيسى مطر أستاذ مساعد.
نائبة رئيس القسم العلمي. كلية التربية الأساسية. الكويت.
- ٥- د. طه الجاسر أستاذ مساعد .
عضو هيئة التدريس . كلية التربية الأساسية. الكويت.
- ٦- د. يوسف عبد الرسول بوعباس أستاذ مساعد.
عضو هيئة تدريس . كلية التربية الأساسية. الكويت.
- ٧- د. أحمد محمود محمد إبراهيم أستاذ مساعد.
عضو هيئة تدريس. كلية التربية الأساسية. الكويت.

٨-٥. صلاح مصطفى مصطفى

أستاذ مساعد.

عضو هيئة تدريس. كلية التربية الأساسية. الكويت.

٩-أ. د. أحمد فكري سليمان

أستاذ .

عضو هيئة تدريس. كلية التربية الأساسية. الكويت.

١٠-أ.د. أحمد فؤاد الشاذلي

أستاذ .

عضو هيئة تدريس. كلية التربية الأساسية. الكويت

١١-أ.د. ماجدة محمد الشاذلي

أستاذ .

عضو هيئة تدريس. كلية التربية الأساسية. الكويت.

١٢- أ.د. محمد عبد الغني عثمان

أستاذ .

كلية التربية الرياضية . الهرم .

١٣- أ.د. ناجي أسعد يوسف

أستاذ .

كلية التربية الرياضية . الهرم .

١٤- أ.د. محمد لطفي طه

أستاذ .

كلية التربية الرياضية . الهرم .

١٥- أ.د. عويس الجبالي

أستاذ.

ورئيس قسم التدريب بكلية التربية الرياضية. الهرم .

١٦- د. هدى حسن الخاجة

رئيس قسم التربية الرياضية سابقا. جامعة البحرين .

١٧- أ.د. حسن النواصره

وكيل كلية التربية الرياضية . الإسكندرية .

١٨- أ.د. عثمان حسين رفعت

وكيل كلية التربية الرياضية . الهرم .

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة البحرين

كلية التربية

قسم التربية الرياضية

استمارة جمع بيانات عن وظيفة أعضاء مجالس إدارات الاتحادات

السيد الفاضل /

تحية طيبة وبعد

يقوم الباحث

مسعود سعود العازمي

بإجراء دراسة حول الاتحادات الرياضية الأهلية بدولة الكويت كأحدى متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الرياضية . وتتطلب هذه الدراسة الحصول على بيانات من السادة أعضاء مجالس الإدارة وبعد العاملين في هذا المجال.

ولما كان لرأي سيادتكم دوره وقيمته الكبيرة في تحقيق أهداف البحث . لذا نرجو التكرم بإبداء رأيكم ومقترحاتكم فيما تضمنته الاستمارة المرفقة من معلومات في هذا الخصوص.

ونحن نشكر لسيادتكم صادق تعاونكم.

الباحث



أولاً : بيانات عامة:

- ١- الاسم الاتحاد
- ٢- السن
- ٣- عدد سنوات العضوية بالمجلس
- ٤- الوظيفة الأصلية (غير العمل بالاتحاد)
- الوقت المخصص لها بالساعات
- ٥- الوظيفة التي تشغلها بالاتحاد في الوقت الحالي
- الوقت المخصص لها بالساعات
- ٦- الوظائف الرئيسية التي شغلتها في مجال الاتحادات قبل انتخابك وتعيينك بمجلس إدارة الاتحاد.

م	الوظيفة	المكان	المدة
١			
٢			
٣			

٧- المؤهلات الدراسية الحاصل عليها (تذكر الشهادات العلمية)

.....

.....

.....

- ٨- النشاط الرياضي الذي كنت تمارسه
- عدد سنوات الممارسة

المستوى الذي وصلت إليه

٩- هل حصلت على بطولات رياضية

☐

لا

☐

نعم

١٠- إذا كنت قد حصلت على بطولات رياضية ؛ فما مستوى هذه البطولات ؟

م	مستوى البطولات	المركز الذي حصلت عليه
١		
٢		
٣		
٤		

١١- ما هي خبراتك السابقة في المجال الرياضي أو الاجتماعي أو الثقافي قبل انتخابك أو تعيينك بمجلس إدارة الاتحاد ؟

م	مجال ونوع الخبرة	المكان	المدة
١			
٢			
٣			
٤			
٥			
٦			

١٢- خبرات أخرى (تذكر)

..... ☐

..... ☐

..... ☐

ثانياً: الواجبات والأعمال وطريقة أدائها ودرجة الأهمية

١- ما هي طبيعة العمل الذي تقوم به حالياً في الاتحاد ؟
(يقصد به العمل الرئيسي لهذه الوظيفة والذي من أجله وجدت الوظيفة في تشكيل مجلس الإدارة)

..... ☐

..... ☐

..... ☐

٢- ما هي الواجبات المكلف بها بصفتك شاغل هذه الوظيفة
(ضع علامة (✓) أمام العبارة التي تتناسب الواجب الذي
تقوم به ودرجة الأهمية من ١-٥ حيث يشير الرقم ١ أنه
لا أهمية له ، ورقم ٢ قليل الأهمية ، رقم ٣ مهم ، رقم ٤
مهم جداً ، رقم ٥ مهم للغاية) .

درجة الأهمية					الواجب
٥	٤	٣	٢	١	
					١- إدارة شئون الاتحاد وتصريف أمواله
					٢- تنفيذ الخطة المقررة

الواجب					درجة الأهمية				
					١	٢	٣	٤	٥
٣- وضع الأسس والبرامج التي تساعد على النهوض بالمستوى الفني للفرق الرياضية في فئات السن المتدرجة التي تمثلها في مباريات اتحادات اللعابات الرياضية المشترك فيها في حدود السياسة العامة التي يضعها اتحاد اللعبة									
٤- العناية بتكوين فرق للناشئين لمختلف اللعابات وإعدادها للبطولة.									
٥- البت في طلبات العضوية									
٦- بحث الشكاوى التي تقدم من اللاعبين أو الإداريين أو ضدهم والفصل فيها وتوقيع الجزاءات طبقا للوائح التي تعد لهذا الغرض في حدود أحكام النظم الأساسي للاتحادات.									
٧- وضع النظم واللوائح اللازمة لتنظيم شئون الاتحاد من النواحي الإدارية والفنية والمالية									
٨- إصدار التعليمات والقرارات التي تضمن حسن سير العمل بالاتحاد ومراقبة تنفيذها.									
٩- تكوين اللجان الدائمة أو المؤقتة لبحث وتنظيم شئون الاتحاد المتنوعة سواء من بين أعضاء المجلس أو من خارج الاتحاد.									

الواجب					درجة الأهمية				
					١	٢	٣	٤	٥
١٠- وضع التقرير السنوي لنواحي النشاط المتنوعة بالاتحاد وعرضه على الجمعية العمومية									
١١- الموافقة على العقود والاتفاقات التي تبرم باسم الاتحاد.									
١٢- إعداد الحساب الختامي عن السنة المالية المنتهية ووضع مشروع الميزانية المقبلة تمهيدا لعرضها على مراقب الحسابات والجمعية العمومية									
١٣- بحث الاقتراحات قبل عرضها على الجمعية العمومية.									
١٤- دعوة الجمعية العمومية العادية وغير العادية وتنفيذ قراراتها.									
١٥- البت في قبول استقالة أعضاء المجلس.									
١٦- دراسة جداول أعمال الجلسات المختلفة والموضوعات العامة قبل انعقاد الجلسات.									
١٧- رئاسة جلسات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة.									
١٨- تمثيل الاتحاد أمام القضاء والجهات المختصة الحكومية وغير الحكومية.									
١٩- توقيع جميع العقود والاتفاقات التي تبرم مع الاتحاد وذلك بعد اعتمادها من مجلس الإدارة.									

الواجب					درجة الأهمية				
					٥	٤	٣	٢	١
٢٠- التوقيع مع أمين الصندوق على أذن الصرف والشيكات.									
٢١- التوقيع على المكاتبات الخاصة بالاتحاد ذات الطابع الخاص الذي يقره مجلس الإدارة.									
٢٢- بحث وتحضير الموضوعات وطلبات العضوية وإيداء ملاحظاته عليها قبل عرضها على مجلس الإدارة.									
٢٣- الإشراف على تنفيذ قرارات مجلس الإدارة.									
٢٤- بحث الموضوعات العاجلة وإصدار ما يراه من قرارات بشأنها.									
٢٥- اقتراح تعيين العاملين وتحديد مرتباتهم ومنح العلاوات بناء على الاقتراحات المقدمة من مدير الاتحاد واتخاذ ما يراه من عقوبات تأديبية قبلهم وفقا للائحة المعدة لهذا الغرض.									

٣- هل تعتقد أن هناك واجبات تقوم بها ولم ترد في لائحة النظام الأساسي للاتحادات أو اللائحة الداخلية للاتحاد ؟ إذا كان الأمر كذلك ... أذكر ما تقوم به علاوة على ما ورد في اللوائح والقوانين.

درجة الأهمية					الواجب
٥	٤	٣	٢	١	
					☐
					☐
					☐
					☐
					☐
					☐
					☐

٤ - هل تعتقد أنك تؤدي حالياً واجبات وأعمال تنص عليها اللوائح والقوانين وترى أنه لا داعي للقيام بها ؟ ... أذكر ذلك .

سبب الإلغاء	الواجب المقترح إلغائه

٥ - أذكر أهم المشكلات التي تقابلك في عملك الحالي مع ذكر ما تراه من مقترحات للتغلب عليها ؟

الحل المقترح	المشكلة

ثالثاً : المحددات والمواقف السابقة

ضع علامة ✓ أمام الرأي المناسب فيما يلي:

١- ما هي المحددات التي تحكمك في أدائك لعملك الحالي في الاتحاد ؟

- ☐ أ) النشرات التفصيلية وأسلوب عمل ثابت
- ☐ ب) قوانين وقواعد عامة
- ☐ جـ) اللوائح التنفيذية
- ☐ د) قرارات الجمعية العمومية
- ☐ هـ) قرارات مجلس الإدارة
- ☐ و) سياسات وأهداف عامة

٢- إذا واجهك موقف جديد عليك لم يذكر من قبل في المحددات السابقة والتي تعمل في حدودها فما هي الحدود الممنوحة لك للتصرف في مثل هذه الحالات ؟

- ☐ أ) ليس لي جرية التصرف ولا بد من الرجوع للرئيس
- ☐ ب) أختار أقرب موقف مشابه سابق وأتصرف على أساسه
- ☐ جـ) أطور أو أعدل أقرب موقف مشابه سابق لتلائم الموقف الجديد الذي يواجهني
- ☐ د) أضع حلاً من عندي يعتبر بعد ذلك سبقاً في هذا المجال
- ☐ هـ)

رابعاً: تعقيدات العمل

١- إذا أردنا أن نعطي وصفا عاما لوظيفتك الحالية بالاتحاد فأَي من الأوصاف التالية أكثر مطابقة لها ؟

- ☐ أ) عمل كتابي نمطي (أي يؤدي كل مرة بنفس الطريقة)
- ☐ ب) عمل كتابي متنوع
(يتم بأكثر من طريقة لأكثر من موقف)
- ☐ جـ) عمل فني تخصصي (يحتاج من مؤديه إلى علم
ومعرفة خاصة كالمهندس والطبيب)
- ☐ د) عمل تخصصي متعدد المجالات
(مثل مدير شركة يشرف على تخصصات مختلفة)
- ☐ هـ) أخرى

٢- هل الطريق إلى تحقيق الأهداف المطلوبة منك:

- ☐ أ) واضح مسبقا
- ☐ ب) يحتاج منك إلى بحث وتفكير
- ☐ جـ) يحتاج منك إن تختار بين عدة بدائل
- ☐ د) غير واضح ويحتاج منك إن تتصرف بصفة شخصية

٣- ما مدى ما يتطلبه عملك الحالي بالاتحاد من مبادرة وابتكار ؟

- ☐ أ) لا يحتاج إلى مبادرة وابتكار
- ☐ ب) يحتاج إلى مبادرة وابتكار لتطوير الأساليب المتبعة حالياً

- (ج) يحتاج إلى ابتكار أساليب جديدة مناسبة ☐
- (د) ☐

خامسا: تأثير العمل:

(ضع علامة ✓ أمام الرأي المناسب لما يأتي):

١- ما هي أهمية عملك بالنسبة للآخرين ؟ (الأعضاء والعاملين)

- (أ) تؤدي خدمة أو عمل يسهل عمل الآخرين ☐
- (ب) تصدر حكما على أداء عمل وسلوك الآخرين ☐
- (ج) تضع قواعد جديدة ، تعمم وتؤثر في أعمال الآخرين ☐
- (د) تضع سياسات وأهداف يلتزم بها الآخرون ☐

٢- ما هو تأثير الأخطاء في عملك على الآخرين ؟

على العاملين	على الأعضاء	على الاتحاد	
			أ- تأثير محدود ويمكن تداركها
			ب- تأثيرا كبيرا ويمكن تداركها
			ج- تؤثر ويتعذر تداركها
			د - تؤثر وتسبب أضرارا بالغة

٣- ما هو تأثير الخطأ في عملك على تحقيق مهام وأهداف الاتحاد ؟

- لا يوجد ☐ محدود ☐ متوسط ☐ كبير ☐ بالغ ☐

سادسا: الاتصالات

١- هل تقتضي طبيعة وجودك في مجلس الإدارة إجراء اتصالات مع جهات خارجية ؟ أذكر هذه الجهات

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

٢- بأي غرض من الأغراض الآتية تجري هذا الاتصال (إن وجد) ؟

- ☐ أ) بغرض نقل معلومات أو بيانات من وإلى هذه الجهة
- ☐ ب) الاتصال بغرض حل مشكلات وتثليل صعاب مع هذه الجهة
- ☐ جـ) بغرض التفاوض باسم الاتحاد (ممثّل عن الاتحاد)
- ☐ د) الاتصال بغرض الارتباط أو التعاقد (ممثّل عن الاتحاد)
- ☐ هـ)

سابعا: المسؤوليات

ما هي مسؤولياتك كشغل لوظيفتك الحالية بالاتحاد ؟ مع تحديد طبيعة هذه المسؤوليات (مباشرة / غير مباشرة) والنتائج المترتبة عن التقصير في تحملها ؟

م	مسئوليات حول	طبيعة المسؤولية					نتائج التقصير		
		مباشرة	غير مباشرة	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضئيلة	لا تأثير	
١	المنشآت والملاعب والصالات								
٢	الوثائق والاستثمارات والنماذج والسجلات والدفاتر والإيصالات								
٣	الشئون المالية								
٤	الملابس والأدوات والمهمات								
٥	قرارات المجلس وقرارات اللجان المختلفة								
٦	الشئون الرياضية								
٧	شئون الحكام								
٨	شئون اللاعبين								
٩	الشكاوى								
١٠	النتائج الرياضية والبطولات								
١١	الشئون القانونية								
١٢	شئون العاملين								
١٣	العمل الذي يقوم به الآخرون								
١٤	الجمعية العمومية								
١٥	توفير الخدمات للاتحاد								
١٦	الأعضاء								
١٧	الناشئين								

ثامنا: الإشراف

ضع علامة ✓ أمام الرأي المناسب:

١- ما شكل الإشراف الذي تمارسه عليك الهيئة العامة للشباب والرياضة ؟

أ) إشراف تفصيلي مباشر (ترجع لها في كل أعمالك) ☐

ب) إشراف غير مباشر (ترجع للجهة الإدارية)

ج) إشراف عام (تتخذ أعمالك على ضوء اللوائح والقوانين ونادرا ما ترجع إليها) ☐

د) توجيه عام (تتخذ أعمالك في ضوء أهداف وسياسات عامة وترفع النتائج فقط) ☐

٢- إذا كنت رئيسا لأحد اللجان العامة بالاتحاد ؛ ما هي الحرية الممنوحة لك من مجلس الإدارة .

لا يحدث	نادرا	أحيانا	دائما	
				أ- تؤدي ما يطلب إليك تنفيذ مع الرجوع إلى مجلس الإدارة بصفة مستمرة في كل أعمالك.
				ب- يترك لك حرية تحديد أساليب العمل وتوقيته.
				ج- يترك لك معالجة المشكلات التي تتجمل عن العمل.
				د- يترك لك حرية إيجاد الحلول وفقا لطبيعة كل موقف.

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة البحرين

كلية التربية

قسم التربية الرياضية

**"استمارة لتحديد الأهمية النسبية للأبعاد التي
قد تسهم في نجاح أعضاء مجالس إدارات الاتحادات
الرياضية"**

بحث مقدم

من الطالب / مساعد سعود العازمي

تحت إشراف

الأستاذ الدكتور / هدى حسن الخاجة

٢٠٠١

السيد الأستاذ الدكتور /

تحية طيبة وبعد

** يقوم الدارس / مساعد سعود العازمي

بتصميم نموذج مقترح لمعايير اختيار القادة بالاتحادات الرياضية بدولة الكويت .

** ولما كانت إجراءات الدراسة تستلزم إعداد استبيان كمحاولة لتحديد أهم الأبعاد التي تسهم في نجاح أعمال مجالس إدارات الاتحادات الرياضية الأهلية .

** ونظرا لخبرائكم المتعددة فانه من دواعي السرور أن تكونوا ضمن الخبراء التي ستبدي الرأي في هذا الموضوع لما لرأيكم وخبرتكم من قيمة كبيرة في هذا المجال .

** لذا نرجو من سيادتكم التفضل بإبداء تسجيل الرأي بعد الاطلاع على أهداف الاتحاد واختصاصات مجلس إدارة الاتحاد الرياضي لما ورد في لائحة النظام الأساسي للاتحادات الرياضية .

ونحن إذ نشكر سيادتكم على صدق تعاونكم .

والله الموفق

الباحث

مادة (٤) أهداف الاتحاد :- *

يسعى الاتحاد إلى تحقيق الأهداف التالية :-

- ١- وضع السياسة العامة التي تحقق نشر اللعبة في دولة الكويت ورفع مستواها الفني بين الأندية والتنظيمات الرياضية الأعضاء به .
- ٢- إدارة شئون اللعبة من جميع النواحي الإدارية والفنية والمالية ، ووضع الخطط والبرامج التي تشترك فيها الأندية والتنظيمات الرياضية الأعضاء ، والإشراف على تنفيذها .
- ٣- المحافظة على القواعد والمبادئ الدولية للعبة والعمل على حماية الهوية فيها ووضع القواعد والنظم الخاصة بها .
- ٤- المشاركة في الأنشطة الخليجية والعربية والقارية والدولية الخاصة باللعبة .
- ٥- توثيق العلاقات الرياضية بينه وبين الاتحادات الخارجية المسؤولة عن اللعبة والتعاون معها في شتى المجالات .
- ٦- إعداد الفرق الأهلية الخاصة باللعبة والتي تمثل دولة الكويت في اللقاءات الداخلية والخارجية .
- ٧- توفير المناخ الرياضي وكلما يتصل به من أنشطة ثقافية وتربوية واجتماعية وروحية وصحية وترويحية وإذكاء روح التنافس بين الأعضاء في إطار من القيم والمبادئ الأخلاقية .



مادة (٣٨)

اختصاصات مجلس الإدارة *

يختص مجلس الإدارة الاتحاد بما يلي :-

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

- ٥- الفصل في الشكاوي والاحتياجات التي تقدم إليه وتوقيع العقوبات على الأعضاء
والحكام والمدربين واللاعبين طبقاً للوائح الاتحاد .
- ٦- تشكيل اللجان اللازمة وتحديد اختصاصاتها .
- ٧- إعداد الميزانيات السابقة والمقترحة وقرار التقارير الإدارية والمالية للاتحاد .
- ٨- اعتماد ترقية الحكام .
- ٩- إبداء الرأي في تعيين المدربين والمشرفين على اللعبة بالأندية والتنظيمات الرياضية الأعضاء .
- ١٠- وضع اللوائح والخطط المختلفة لتنظيم أعمال الاتحاد .
- ١١- تقديم النصح والمشورة للأندية والتنظيمات الرياضية الأعضاء وتسوية ما قد ينشأ بينهم من خلافات .
- ١٢- البت في طلبات الاستقالة من مجلس الإدارة المقدمة من أي عدد لا يمثل الأغلبية المطلقة للمجلس سواء كانوا منفردين أو مجتمعين ، وذلك إذا كانت الاستقالة لغير الأسباب المنصوص عليها في الفقرة (ج) من المادة (١٩) من هذا النظام .
- ١٣- تنظيم البحوث والدراسات المختلفة وعقد المؤتمرات لبحث أمور اللعبة ومشكلاتها .
- ١٤- انتخاب نائب للرئيس وأمين السر والمساعد وأمين الصندوق المساعد من بين أعضاء المجلس المنتخبين وذلك في أول اجتماع له بعد انتخابه .



**** النظام الأساسي النموذجي للاتحادات الرياضية**

- الصادر بالقرار رقم (١٥) لسنة ١٩٩٧
- المعدل بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧

المطلوب من سيادتكم

وضع النسبة المئوية التي تبين الأهمية النسبية لكل بعد من الأبعاد الآتية :-

م	البعد	الأهمية النسبية
١	<u>التأهيل العلمي :- *</u> ويقصد به درجة ونوع التأهيل المطلوب لإمكان تنفيذ الواجبات والأعمال المكلف بها رئيس أو عضو مجلس إدارة الاتحاد .	%
٢	<u>الخبرة السابقة *</u> وهي تلك الخبرات السابقة في المجال الرياضي أو الشبابي أو الاجتماعي والثقافي أو الإداري ومجالها وعد سنواتها والتي يجب توافرها لرئيس أو عضو مجلس إدارة الاتحاد حتى يتمكن من أداء دوره في مجال إدارة الاتحاد بنجاح .	%
٣	<u>الميول المهنية :- *</u> وهي الميول التي يجب أن تتوافر في رئيس أو عضو مجلس الإدارة والتي تمكنه من أداء الأعمال المطلوبة منه بكفاءة تامة .	%
٤	<u>السمات الشخصية :- *</u> وهي مجموعة الصفات الشخصية التي تميز رئيس أو عضو مجلس إدارة الاتحاد في تصرفاته حيال المواقف المختلفة في الحياة والتي تميز سلوكه وتحد أساليب تعامله مع الأشخاص المحيطين به .	%
	<u>الاستعدادات والقدرات والمعارف والمهارات : *</u> ويقصد بها الاستعدادات والقدرات العقلية والمعارف والمهارات الواجب توافرها لرئيس وعضو مجلس إدارة الاتحاد حتى يتمكن من أداء المهام الموكولة إليه بكفاءة عالية	% %١٠٠

** تعاريف إجرائية :

الصورة المبدئية للاستبيان

السيد/

تحية طيبة وبعد ،،،

تقع مسئولية إدارة الاتحادات الرياضية علي عاتق مجالس إدارتها باعتبارها قمة الإدارة العليا بهذه الاتحادات كما أن لهذه المجالس الحق في الاستعانة ببعض أعضائها في رئاسة لجان الأنشطة المختلفة وكذا بعض المهام الإدارية والمالية.

ويقوم الدارس/ مساعد سعود العازمي

بدراسة عن الاتحادات الرياضية بالقطاع الأهلي كإحدى متطلبات الحصول علي درجة الماجستير وعنوانها:

تصميم نموذج مقترح لمعايير اختيار القادة بالاتحادات الرياضية بدولة الكويت.

ولما كانت إجراءات الدراسة تستلزم إعداد استبيان كمحاولة لتحديد أهم الأبعاد التي تسهم في نجاح أعمال مجالس إدارات الاتحادات الرياضية الأهلية.

ونظراً لخبراتكم المتعددة فانه من دواعي السرور أن تكونوا ضمن لجنة الخبراء التي ستبدي الرأي في هذا الموضوع لما لرأيكم وخبرتكم من قيمة كبيرة في هذا المجال.

لذا نأمل من سيادتكم التفضل بإبداء تسجيل الرأي بعد الاطلاع علي اختصاصات مجلس إدارة الاتحاد الرياضي.

ونحن نشكر سيادتكم علي صادق تعاونكم

والله الموفق

الباحث

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة البحرين
كلية التربية
قسم التربية الرياضية

استبيان

لتحديد المعايير الواجب توافرها عند اختيار أعضاء
مجالس إدارات الاتحادات الرياضية دولة الكويت.

(موجهة للسادة الخبراء)

إعداد الباحث:

مسعود سعود العازمي.

إشراف:

د. هدي حسن الخاجة.

٢٠٠١

بيانات أولية

الاسم:

المؤهلات العلمية:

١-

٢-

٣-

٤-

٥-

عدد سنوات الخبرة :

الوظيفة الحالية :

جهة العمل :

الأبعاد التي تسهم في نجاح أعمال مجالس إدارات الاتحادات الرياضية

**** التأييل العلمي:**

ويقصد به درجة ونوع التماثل المطلوب لإمكان تنفيذ الواجبات والأعمال المكلف بها رئيس أو عضو مجلس إدارة الاتحاد .

**** الخبرة السابقة:**

وهي تلك الخبرات السابقة في المجال الرياضي أو الشبابي أو الاجتماعي والثقافي أو الإداري ومجالها وعدد سنواتها التي يجب أن تتوافر لرئيس أو عضو مجلس إدارة الاتحاد حتى يتمكن من أداء دوره في مجال إدارة الاتحاد بنجاح.

**** الميول المهنية:**

وهي الميول التي يجب أن تتوافر في رئيس أو عضو مجلس الإدارة، والتي تمكنه من أداء الأعمال المطلوبة منه بكفاءة تامة.

**** السمات الشخصية:**

وهي مجموعة الصفات الشخصية التي تميز رئيس أو عضو مجلس إدارة الاتحاد في تصرفاته حيال المواقف المختلفة في الحياة والتي تميز سلوكه وتحدد أساليب تعامله مع الأشخاص المحيطين.

**** الاستعدادات والقدرات والمعارف والمهارات:**

الواجب توافرها لرئيس وعضو مجلس إدارة الاتحاد حتى يتمكن من أداء المهام الموكولة إليه بكفاءة عالية.

**** تعاريف إجرائية**

المطلوب من سيادتكم:

وضع النسبة المئوية التي بتين الأهمية النسبية لكل بعد من الأبعاد الآتية بحيث يتم وضع درجة من مائة أمام كل بعد من الأبعاد الخمسة بحيث يكون المجموع الكلي = ١٠٠ درجة.

٢		
١		
٢		
٣		
٤		
٥		
	المجموع الكلي	%١٠٠

**المرجو من سيادتكم:

(١) وضع علامة صح (✓) أمام العبارة وتحت درجة الأهمية وتكون الاستجابات :

(٢) مهم جدا (١) مهم (٠) غير مهم

وذلك بالنسبة لأهمية العبارة للبعد الذي تنتمي إليه .

(٢) مراجعة التركيب اللغوي للعبارة التي قد تحتاج إلى تعديل في التركيب اللغوي .

(٣) إضافة أي عبارات ترونها مناسبة في آخر كل بعد من أبعاد القياس .

(٤) إذ كان لسيادتكم أية وجهة نظر وملاحظات على الاستبيان ، فيمكن التفضل بكتابتها في

نهاية الاستبيان .

والله يوفقنا وإياكم لما فيه خير العلم والوطن .

معايير اختيار أعضاء مجالس الإدارات بالاتحادات الرياضية .

درجة الأهمية			البعد - العبارة
٠	١	٢	
			<u>التأهيل العلمي :-</u> درجة التأهيل - حاصل على درجة الدكتوراه - حاصل على درجة الماجستير - حاصل على مؤهل عال (بكالوريوس - دبلوم) - حاصل على مؤهل ثانوي - حاصل على مؤهل متوسط - مؤهل أقل من المتوسط
			<u>نوع المؤهل :-</u> - يفضل أن يكون المؤهل تربوي - يفضل أن يكون المؤهل متعلقاً بالخدمة الاجتماعية - يفضل أن يكون متخصصاً في العلوم الإدارية أو التجارية - يفضل أن يكون في أحد فروع الهندسة . - يفضل أن يكون المؤهل قانوني - يفضل أن يكون المؤهل في أحد فروع الطب أخرى تذكر

البيد - العبارة			درجة الأهمية
٠	١	٢	
			الخبرة السابقة :- - الخبرة في المجال الرياضي - أن يكون قد سبق ممارسته لإحدى الألعاب - أن يكون ممارسا لأحد الأنشطة الرياضية حاليا . - يفضل أن يكون لاعب سابق مقيد بالاتحاد الرياضي للعبة . - يستحسن أن يكون قد مارس العمل كمدير أو إداري لعبه من الألعاب . - يفضل أن يكون عضوا سابقا باللجنة الرياضية . - أن يكون قد سبق له العمل كعضو أو رئيس مجلس إدارة في نادي رياضي . - أن يكون قد مارس العمل كإداري فريق . - عمل سابقا كمدرّب رياضي . - انم يكون قد مارس العمل كمشرف أو أخصائي رياضي . - أن يكون حكما سابقا في إحدى الألعاب . أخري تذكر الميل المهنية :- - الميل العلمي : - الرغبة في النظرية العلمية والبحث العلمي . - شغوف بالعمل المعمل - يميل إلى دراسة العلوم الاجتماعية والإتمام بالعلوم الإنسانية الميل التجارية :- - يفضل العمل في المشروعات التجارية أو الصناعية كالأعمال الإدارية - يرغب في الأعمال الحسائية والكتابة

البيان - العبارة			درجة الأهمية
٠	١	٢	
			- الميل إلى الخدمة الاجتماعية - يحب تحقيق الرفاهية للآخرين وتقديم خدمات شخصية لهم . - يميل إلى تكوين علاقات عمل . - يميل إلى التحكم في الآخرين - الميل إلى التحكم في الآخرين - الميل إلى الأعمال التي تتطلب استخدام اللغات الأجنبية : - يميل إلى الأعمال التي تتطلب استخدام اللغات الأجنبية مثل الترجمة - الميل إلى النشاط الرياضي يهتم بالنشاط الرياضي عن طريق الممارسة - يميل إلى تعليم وتدريب النشاط الرياضي الذي يمارسه . - يفضل العمل الإداري في الأنشطة الرياضية . - يهتم بتنمية المعلومات في النشاط الرياضي الذي يميل إليه . أخرى تذكر
			<u>السمات الشخصية :-</u> - الاتزان النفسي . - أن يكون لديه القدرة على الاحتفاظ بالهدوء والسيطرة على النفس في جميع الظروف والبعد عن القلق والتوتر . <u>تحمل المسؤولية :</u> - لديه القدرة على الاستمرار في أي عمل كلف به أي يمكن الاعتماد عليه عند تكليفه بأي عمل . <u>السيطرة :</u> - يميل إلى القيام بدور نشط في الجماعة ويتخذ القرارات مستقلا عن الأغلبية إذا تطلب الموقف ذلك .

درجة الأهمية			البعد - العبارة
٠	١	٢	
			- يحاول التأثير على الآخرين وتوجيههم . <u>النظام :</u> - عمله مرتبا ومنظما ويخطط للأعمال قبل البدء في تنفيذها حتى تؤدي بطريقة سليمة ودقيقة . <u>النشاط والحيوية :</u> - نشط ودائم الحركة وسريع في إنجاز الأعمال ويتمتع بقدر كبير من الطاقة وعدم الكسل . <u>الانضباط :</u> - يلتزم بالتعليمات والنظم المعمول بها . - يحترم القوانين واللوائح دون الحاجة للرقابة . <u>الانقياد :</u> - يمكنه الدخول تحت قيادة الآخرين واتباع آرائهم وتعليماتهم . <u>الانطوائية :</u> - يفضل العزلة وتحاشي الاتصال بالآخرين وقلة الأصدقاء والهدوء والصمت . - دائم التواجد في المكان والأعمال التي لا تتطلب احتكاكا بالآخرين . <u>العلاقات الاجتماعية :</u> - يميل إلى مخالطة الآخرين والأعمال التي تتطلب الاحتكاك بهم . - كثير الأصدقاء ويمكنه عمل علاقات مع الآخرين بسهولة . <u>الموضوعية :</u> - يمكنه الحكم على الأشياء بدون تحيز شخصي وكذلك الحكم على الموضوعات والأمور بعيدا عن الانفعالات الشخصية . <u>القيادة :</u>

البعاد – العبارة			درجة الأهمية
٠	١	٢	
			- قادر على توجيه الأفراد مع اكتساب ثقتهم لتحقيق هدف معين . <u>الجرأة :</u> - يمكنه تنفيذ أي عمل يكلف به دون تردد أو خوف . - يمكنه القيام بالأعمال غير المألوفة والتي تتطلب قدرات خاصة ويتقبل المخاطرة المحسوبة . <u>المبادأة :</u> - يمكنه التصرف واتخاذ القرارات المناسبة دون الرجوع إلى الجهة الأعلى في حالة عدم وجود تعليمات خاصة . <u>الصبر :</u> - يمكنه الاستمرار في العمل تحت مختلف الظروف وفي مختلف الأوقات . <u>الدقة :</u> - ينفذ الأعمال بحرص شديد ويراعي التفاصيل عند القيام بها ويتقن كل جزء من أجزاء العمل . <u>الايثار :</u> - يفضل مصلحة الجماعة على مصلحته الشخصية . أخرى تذكر <u>الاستعدادات والقدرات والمعارف والمهارات :</u> <u>الذكاء العام :</u> - قادر على إدراك العلاقات بين الأشياء والتصرف في المواقف التي تتطلب حلا للمشكلات . <u>الذكاء الاجتماعي :</u> - قادر على إصدار الأحكام في المواقف الاجتماعية

البيان - العبارة			درجة الأهمية		
			٢	١	٠
- يمكنه تحليل المشكلات المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية واختيار أفضل الحلول المناسبة . - قادر على التعرف على حالة المتكلم النفسية من العبارات التي يقولها . - يمكنه تذكر أو استرجاع أسماء الأشخاص ووجوه أشخاص سبق أن تعرض لها من قبل . - قادر على ملاحظة السلوك الإنساني والاستفادة من الخبرات الاجتماعية في فهم السلوك الإنساني . - يمكنه إدراك وتذوق النكات أي روح المرح والمداعبة . - يمكنه عمل علاقات مع الآخرين بسهولة . <u>التفكير الاستنباطي :</u> - لديه القدرة على اكتشاف واستخراج القاعدة العامة من حالات جزئية . <u>فهم معاني الكلمات :</u> - لديه القدرة على تعريف الكلمة بأكثر من مرادف والربط بين معاني الكلمات والعبارات واستخراج مدلولها . <u>الطلاقة اللغوية :</u> - يمكنه التعبير عن الأفكار والموضوعات باستخدام الكلمات والعبارات المناسبة . <u>تذكر الكلمات الشفوية والكتابية :</u> - يمكنه تذكر سلسلة من التعليمات أو غير ذلك من المعلومات الشفهية أو التي قرأت من قبل . <u>التذكر البصري :</u> - يمكنه تذكر الأشياء التي سبق التعرض لها عن طريق البصر .					

البعد - العبارة			درجة الأهمية
٠	١	٢	
			<u>التذكر السمعي :</u> - لديه القدرة على استرجاع وتذكر موضوعات سبق التعرض لها عن طريق السمع . <u>تذكر الأماكن :</u> - يمكنه تذكر الأماكن التي سبق ارتيادها أو رؤيتها والتعرف عليها <u>القدرة على التخطيط :</u> - يمكنه وضع خطة منظمة لإجراء عمل معين أو لحل مشكلة معينة مع ترتيب ما تستلزمه من خطوات . <u>الحساسية للمشكلات :</u> - قادر على اكتشاف مواطن المشكلات وتعيين مواضع الخلل في المواقف التي يتعرض لها تمهيدا للتعامل معها بأفضل الوسائل والأساليب . <u>القدرة العددية والحسابية :</u> - يمكنه القيام بالعمليات الحسابية المختلفة أو غير ذلك من العمليات العقلية العليا التي تتعلق بالناحية العددية . <u>القدرة البدنية :</u> - حالته الصحية والبدنية تمكنه من القيام بعمله لفترة طويلة دون الشعور بالتعب أو الإرهاق . <u>القدرات والمهارات والمعارف والمعلومات المتعلقة بالنواحي الإدارية :</u> - ماهر في تشخيص المشكلات الحقيقية . - ماهر في التحليل الموضوعي للمشكلات والموضوعات . - قادر على تفهم اقتصاديات مشروعات الاتحاد ويمكنه الاختيار

البيد - العبارة			درجة الأهمية
٠	١	٢	
			بين البدائل . - ماهر في تحديد الأولويات والعمل بموجبها . - حازم في اتخاذ القرارات . - يمكنه وضع السياسات العامة للاتحاد والميزانيات والبرامج والخطط . - قادر على النقد والبناء . - لديه القدرة على فهم الإحصائيات والتقارير المتعلقة بأنشطة الاتحاد . - قادر على الحصول على تعاون اختياري على مستوى أعضاء المجلس وأعضاء الاتحاد والعاملين . - لديه القدرة على اقتراح سياسات جديدة في حالة وجود مشاكل تتطلب الخروج عن السياسات الموضوعة . - قادر على متابعة تنفيذ السياسات والقرارات . - يمكنه مناقشة الموضوعات المعروضة وإبداء الرأي . - قادر على وضع معايير أداء لقياس الأعمال . - قادر على توفير الوقت الكافي للاتحاد دون التأثير على التزاماته الشخصية . - قادر على الموازنة بين مصالحه الشخصية والمصلحة العامة . - ماهر في التفاوض لمصلحة الاتحاد . - قادر على خلق أفكار جديدة . - يعرف السياسة العامة وخطط الدولة في مجال النشاط الشبابي والرياضي . - لديه معرفة بالإدارة العامة وإدارة الأعمال يعرف الأعمال الإدارية الروتينية - على دراية بتنظيم الاتحاد والهيئات الرياضية الرسمية .

البيد - العبارة			درجة الأهمية		
			٠	١	٢
- يعرف الجهات الإدارية التي تشرف على الاتحاد ومهامها . - يعرف مبادئ الرقابة . - يعرف فن تقييم الأشخاص . - قادر على حل مواقف العمل الغير سارة . - ماهر في توزيع اللياقة على الناس . - يعرف أساليب التحفيز ونظريات القيادة . - يعرف القوانين واللوائح المنظمة لعمل الرياضة . - متفهم لأهداف الاتحاد ومهامه . - ماهر في تفسير وتحليل المعلومات . - ماهر في تجميع المعلومات الملائمة والدقيقة في الوقت المناسب . - ماهر في ترتيب وتخزين المعلومات واسترجاعها بسرعة . - يعرف الإمكانيات المادية والبشرية الموجودة بالاتحاد . - قادر على البحث عن مصادر للتمويل . - يعرف السياسة المالية للاتحاد . - يعرف أسلوب تخطيط جميع أنواع المصروفات المتعلقة بتحقيق أهداف الاتحاد وسياسته . - يعرف أسلوب تحضير الميزانيات التقديرية ويمكنه إعداد التقارير المالية . - قادر على كتابة الاقتراحات والتوصيات . - لديه القدرة على استخدام الإمكانيات المتيسرة أقصى استخدام . - يعرف أسلوب إعداد الحسابات الختامية ومناقشتها .					
أخرى تذكر					

البعد - العبارة			درجة الأهمية
٠	١	٢	
<u>قدرات ومهارات ومعارف عامة :</u> - قادر على التعامل مع مختلف الناس . - ماهر في الاستماع للغير وتجميع المعلومات - ماهر في الاتصال بالغير (شفاهيا وكتابة) - قادر على المحافظة على علاقات عمل جيدة . - لديه القدرة على إعداد التقارير . - ماهر في توقع النتائج . - ماهر في إقناع الآخرين . - يعرف فن المقابلة . - قادر على حث الرغبة والتأثير في الأخرى . - ماهر في قيادة الآخرين . - ماهر في الأحاديث العامة . - يعرف مبادئ العلاقات الإنسانية . - لديه القدرة على الشرح والإيضاح . - قادر على تفسير احتياجات الآخرين . - لديه مهارة في تحفيز العاملين وتنشيطهم . - قادر على تلقي الصدمات الكبرى المصيرية . - لديه القدرة على خلق أفكار جديدة من خلال الغير . أخرى تذكر			

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة البحرين
كلية التربية
قسم التربية الرياضية

استبيان
معايير مقترحة لاختيار أعضاء
مجلس إدارات الاتحادات الرياضية بدولة الكويت

إعداد

الباحث :

مسعود سعود العازمي

إشراف :

د. هدى حسن الخاجة

أولاً : بيانات عامة :

- 1) الاسم (اختياري)
 - 2) الاتحاد
 - 3) السن
 - 4) عدد سنوات العضوية في الاتحاد الرياضي (إن وجد)
 - 5) المؤهل الدراسي
 - 6) الوظيفة الأصلية
 - 7) الوظيفة التي تشغلها بالنادي ، أو الهيئة أو المؤسسة الرياضية
 - 8) نوع النشاط الذي تمارسه :
- | | | |
|-------|-------|---------|
| رياضي | ثقافي | اجتماعي |
|-------|-------|---------|
- 9) عدد الجمعيات العمومية التي حضرتها
 - 10) عدد المرات التي شاركت فيها في انتخابات الاتحاد

ملحوظة :

المعلومات والبيانات الخاصة بهذا الاستبيان بغرض البحث العلمي (سرية غير قابلة للتداول)

ثانياً : تعليمات عامة :

يحتوي هذا الاستبيان على مجموعة من العبارات التي تستفسر عن المعايير المقترحة المطلوب توفرها لاختيار أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية .
الرجاء قراءة كل عبارة جيداً مع إبداء الرأي وفقاً لدرجة الأهمية بوضع علامة () أمام العبارة في الخانة المناسبة لرأيك .

ثالثاً : عبارات الاستبيان :

1- من الضروري أن يتضمن تشكيل مجلس إدارة الاتحاد تخصصات متعددة حتى يمكن أداء مهامه بنجاح ما هي وجهة نظرك في أهمية التخصصات التي يجب توافرها في مجلس الإدارة بالاتحاد بعد انتخابه أو تعيينه .
برجاء وضع علامة () في الخانة المناسبة لرأيك .

م	بيان التخصصات	مهم جداً	مهم	غير مهم
1	تربوي			
2	علوم إدارية وتجارية			
3	رياضي			
4	تخصصات أخرى ترى إضافتها :			

2- يرى البعض أهمية مراعاة التأهيل العلمي لعضو الاتحاد عند التقدم للترشيح لرئاسة وعضوية مجلس إدارة الاتحاد . ما هي من وجهة نظرك الدرجة العلمية التي يجب أن يكون العضو أو المرشح حاصلًا عليها لرئاسة أو عضوية مجلس إدارة الاتحاد ؟..
برجاء وضع علامة () في الخانة المناسبة لرأيك .

م	بيان بالدرجات العلمية	مهم جداً	مهم	غير مهم
1	مؤهل عالي			
2	مؤهل فوق المتوسط			
3	مؤهل متوسط			

3- تعتبر خبرة رئيس وأعضاء مجلس إدارة الاتحاد في المجال الرياضي أو الثقافي أو الاجتماعي مؤشراً هاماً لنجاح المجلس في تأدية عمله .

أ- ما هي وجهة نظرك في أهمية الخبرة الناتجة عن الآتي ؟
ضع علامة () في الخانة المناسبة لرأيك .

م	نوع الخبرة	مهم جداً	مهم	غير مهم
1	ممارسته لإحدى الألعاب الرياضية سابقاً			
2	العمل كمدير أو مشرف لعبة من الألعاب			
3	العمل في إحدى اللجان الفنية أو الرياضية			
4	تنظيم وإدارة الندوات والمحاضرات والمناظرات			
5	تنظيم وإدارة مشروعات الخدمة العامة بالاتحاد			

ب- ما هي وجهة نظرك في الحد الأدنى لمدة خبرة عضو الاتحاد في العمل بالمجال الرياضي بالسنوات عند التقدم للترشيح لعضوية مجلس الإدارة ؟
ضع علامة () في الخانة المناسبة لرأيك .

(1) بالنسبة للترشيح لرئاسة مجلس الإدارة :

1	2	3	4	5	أكثر من 5
---	---	---	---	---	-----------

(2) بالنسبة للترشيح لعضوية مجلس الإدارة :

1	2	3	4	5	أكثر من 5
---	---	---	---	---	-----------

4- يتطلب الأسلوب الأمثل لإدارة الاتحاد ضرورة توافر سمات وقدرات ومعارف ومهارات معينة في كل من يشغل منصب رئيس أو عضو مجلس إدارة الاتحاد أو من يتقدم للترشيح لانتخابات الاتحاد وفيما يلي بعض العبارات التي تعبر عن ذلك ...
ما هي وجهة نظرك من حيث درجة أهمية كل عبارة (صفة) ؟
برجاء وضع علامة () في الخانة المناسبة .

م	بيان بالسمات والقدرات والمعارف والمهارات	مهم جداً	مهم	غير مهم
1	القدرة على إدراك العلاقات بين الأشياء والتصرف في المواقف التي تتطلب حلاً للمشكلات .			
2	يعرف مبادئ الإدارة العامة وإدارة الأعمال .			
3	الاحتفاظ بالهدوء والسيطرة على النفس في جميع الظروف والبعد عن القلق .			
4	القدرة على الاستفادة من الخبرات الرياضية .			
5	يعرف القوانين واللوائح المنظمة لعمل الاتحادات الرياضية والهيئات الخاصة بالشباب والرياضة .			
6	الاستمرار في أي عمل يكلف به (أي يعتمد عليه) .			
7	المهارة في تجميع المعلومات الملائمة والدقيقة في الوقت المناسب وتفسيرها وتحليلها واسترجاعها عند الحاجة .			
8	القدرة على وضع خطة منظمة لإجراء عمل معين أو لحل مشكلة معينة مع ترتيب ما تستلزمه من خطوات .			
9	القيام بدور نشط في الجماعة ويتخذ القرارات مستقلاً عن الآخرين إذا تتطلب الموقف ذلك .			
10	يعرف احتياجات المراحل السنوية المختلفة والأنشطة المناسبة لها .			
11	القدرة على تذكر تعليمات أو موضوعات أو أشكال سبق التعرض لها من قبل .			
12	عمله مرتباً ومنظماً ويخطط للعمل قبل البدء في تنفيذه حتى يؤدي بطريقة سليمة ودقيقة .			
13	يعرف إدارات الهيئة العامة للشباب والرياضة والخدمات التي تقدمها .			
14	يمكنه التعبير عن الأفكار والموضوعات باستخدام الكلمات والعبارات المناسبة .			
15	نشط ودائم الحركة وسريع في إنجاز الأعمال .			
16	القدرة على اتخاذ القرارات .			
17	الميل إلى تحقيق الرفاهية للآخرين وتقديم خدمات شخصية لهم .			
18	احترام القوانين واللوائح والالتزام بالتعليمات والنظم المعمول بها دون الحاجة إلى رقابة .			
19	يعرف السياسة العامة وخطط الدولة في مجال الشباب والرياضة .			
20	القدرة على توفير الموقف الكافي للاتحاد دون التأثير على الالتزامات الشخصية .			

م	بيان بالسمات والقدرات والمعارف والمهارات	مهم جداً	مهم	غير مهم
21	يدخل تحت قيادة الآخرين ويتبع آراءهم وتعليماتهم (أي تخضع لرأي الأغلبية) .			
22	يعرف فن تقييم الأشخاص .			
23	القدرة على الشرح والإيضاح وإبداء الرأي .			
24	كثير الأصدقاء ويمكنه عمل علاقات مع الآخرين بسهولة			
25	المهارة في التفاوض لمصلحة الاتحاد .			
26	القدرة على التعامل مع مختلف أنواع الأجناس .			
27	يحكم على الأشياء بدقة بدون تحيز شخصي وكذلك الموضوعات والأمور بعيداً عن الإنفعالات .			
28	يعرف أسلوب إعداد الميزانيات التقديرية والحسابات الختامية للاتحاد .			
29	القدرة على المحافظة على علاقات عمل جيدة .			
30	القدرة على توجيه الأفراد مع اكتساب ثقتهم لتحقيق هدف معين .			
31	المهارة في الأحاديث العامة .			
32	القدرة على فهم وإعداد الإحصائيات والتقارير المتعلقة بأنشطة الاتحاد وكتابة التوصيات والاقتراحات .			
33	ينفذ أي عمل يكلف به دون تردد أو خوف ويتقبل المخاطرة المحسوبة .			
34	الميل إلى دراسة العلوم الاجتماعية والاهتمام بالعلوم الإنسانية .			
35	القدرة على خلق أفكار جديدة .			
36	التصرف واتخاذ القرارات المناسبة دون الرجوع إلى الجهة الأعلى في حال عدم وجود تعليمات خاصة .			
37	يعرف أسلوب تخطيط البرامج الرياضية والاجتماعية .			
38	القدرة على توقع النتائج .			
39	يستمر في أداء العمل المكلف به تحت مختلف الظروف .			
40	المهارة في الاستماع للغير وتجميع المعلومات .			
41	القدرة على البحث عن ومصادر التمويل .			
42	ينفذ الأعمال بحرص شديد ويراعي التفاصيل عند القيام بها ويتقن كل جزء من أجزاء العمل .			
43	يعرف مبادئ العلاقات الإنسانية .			
44	القدرة على تلقي الصدمات الكبرى المصيرية .			
45	يفضل مصلحة الجماعة على مصلحته الشخصية .			
46	القدرة على الاستمرار في تنفيذ أهداف الاتحاد .			

م	بيان بالسمات والقدرات والمعارف والمهارات	مهم جداً	مهم	غير مهم
47	المهارة في الاتصال بالغير .			
48	القدرة على تعريف الكلمة بأكثر من مرادف والربط بين معاني الكلمات واستخراج مدلولها .			
49	يعرف أهداف الاتحاد .			
50	قدرة بدنية تمكنه من القيام بعمله لفترة طويلة دون الشعور بالتعب أو الإرهاق .			
51	القدرة على متابعة تنفيذ السياسات والقرارات .			
52	الميل للعمل الإداري في الأنشطة الرياضية وتنمية العلاقات في النشاط الرياضي الذي يميل إليه .			

5- هل يوجد سمات وقدرات ومعارف أخرى يجب توافرها عند اختيار أو انتخاب أعضاء

مجلس إدارة الاتحاد ؟

نعم () لا ()

إذا كانت الإجابة بنعم - فما الأسباب والقدرات والمعارف والمهارات الأخرى التي ترى

ضرورة توافرها في عضو مجلس الإدارة ؟

-

-

-

6- هل تتوافر المعايير السابقة في أعضاء مجلس إدارة الاتحاد ؟

نعم () لا ()

إذا كانت الإجابة بلا - فما هي نسبة توافرها في أعضاء مجلس الإدارة ؟

% 50	% 40	% 30	% 20	% 10
% 100	% 90	% 80	% 70	% 60

7- ما هي أسباب اختيارك لأعضاء مجلس إدارة الاتحاد ؟

—
—
—
—

8- ما هي اقتراحاتكم التي يمكن إضافتها لأهميتها حتى يمكنكم المفاضلة بين المرشحين وأصلحهم لرئاسة أو عضوية مجلس إدارة الاتحاد ؟

—
—
—
—

النظام الأساسي النموذجي للإتحادات الرياضية
الصادر بالقرار رقم (١٥) لسنة ١٩٩٧
المعدل بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧



ألباب الأول
تأسيس الاتحاد وأهدافه
مادة (١)

- تأسس في دولة الكويت عام الاتحاد الكويتي..... وقد أشير بتاريخ / / ١٩ تحت رقم
- ١- بالنسبة للإتحادات القديمة تكتب جبارة (وقد أعيد شير نظامه الأساسي) .
 - ٢- بالنسبة للإتحادات الجديدة (لا يكتب شئ) .
- طبقاً لأحكام المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ في شأن الهيئات الرياضية وتعديلاته .

مادة (٢)

الإتحاد هو المسئول عن شئون لعبة ورفع مستواها الفني في دولة الكويت ، وذلك في حدود القواعد واللوائح التي يقرها الإتحاد الدولي لهذه اللعبة .

مادة (٣)

- يتكون الإتحاد من :-
- ١- الأندية الرياضية المشيرة طبقاً لأحكام المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه ، ولها نشاط في اللعبة التي يديرها الإتحاد .
 - ٢- التنظيمات الرياضية التي لها نشاط في اللعبة التي يديرها الإتحاد والمستوفية لجميع الإجراءات القانونية المتعلقة بتكوينها .

أهداف الإتحاد

مادة (٤)

- يسعي الإتحاد إلى تحقيق الأهداف التالية :-
- ١ - وضع السياسة العامة التي تحقق نشر اللعبة في دولة الكويت ورفع مستواها الفني بين الأندية والتنظيمات الرياضية الأعضاء به .
 - ٢ - إدارة شئون اللعبة من جميع النواحي الإدارية والفنية والمالية ، ووضع الخطط والبرامج التي تشارك فيها الأندية والتنظيمات الرياضية الأعضاء ، والإشراف على تنفيذها .
 - ٣ - المحافظة على القواعد والمبادئ الدولية للعبة والعمل على حماية الهواية فيها ، ووضع القواعد والنظم الخاصة بها .



- ٤ - المشاركة فى الأنشطة الخليجية والعربية والقارية والدولية الخاصة بالعبة .
- ٥ - توثيق العلاقات الرياضية بينه وبين الاتحادات الخارجية المسنولة عن اللعبة والتعاون معها فى شتى المجالات .
- ٦ - إعداد الفرق الأهلية الخاصة بالعبة والتي تمثل دولة الكويت فى اللقاءات الداخلية والخارجية .
- ٧ - توفير المناخ الرياضي وما يتصل به من أنشطة ثقافية وتربوية وإجتماعية وروحية وصحية وترويحية وإذكاء روح التنافس بين الأعضاء فى إطار من القيم والمبادئ الأخلاقية .

مادة (٥)

يباشر الإتحاد نشاطه فى إطار السياسة العامة للدولة وفقاً للقانون وللنظم واللوائح والقرارات التى يضعها مجلس إدارة الهيئة العامة للشباب والرياضة وينظم نشاطه الرسمي وفقاً لقانون الإتحاد الدولي للعبة .

الباب الثاني

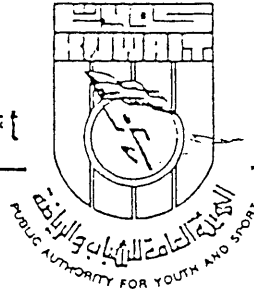
العضوية

مادة (٦) *

الفصل الأول : إجراءات طلب العضوية

- ١ - يقدم طلب الإنضمام إلى عضوية الإتحاد بإسم أمين السر العام إلى سكرتارية الإتحاد خلال مواعيد الدوام الرسمي وذلك على النموذج المعد لهذا الغرض من الهيئة العامة للشباب والرياضة (من أصل وصورتين) مرفقاً به المستندات التالية :-
 - أ - بيان بالمقر الرئيسي لطالب العضوية وبتوافر الملاعب والتجهيزات الملانمة .
 - ب - بيان بأسماء أعضاء مجلس إدارة طالب العضوية وهيئته التنفيذية .
 - ج - نسختان من النظام الأساسي لطالب العضوية مبيناً به بيانات الإشهار .
 - د - بيان بنشاط طالب العضوية فى اللعبة والمستويات السنوية للفرق التى سوف تشارك فى اللعبة .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



٢ - يحصل طالب العضوية على صورة من النموذج المشار إليه بالفقرة السابقة ، ويحتفظ الإتحاد بأصل النموذج على أن يقوم بالانتقال إلى مقر طالب العضوية لإجراء المعاينة والتأكد من توافر الملاعب والتجهيزات الملانة ، ومن ثم موافاة الهيئة العامة للشباب والرياضة بالصورة الثانية من النموذج .

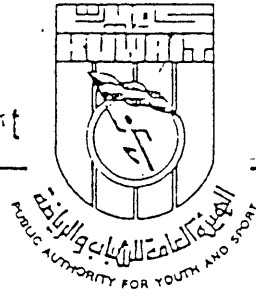
٣ - يجب على أمين السر العام عرض طلبات العضوية على مجلس الإدارة فى أول جلسة تالية لتقديم الطلب وبما لا يجاوز ثلاثين يوماً ، ويخطر مقدم الطلب بقرار المجلس خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره بخطاب مسجل ، فإذا لم يعرض الطلب على مجلس الإدارة فى الموعد المذكور ، يحق لطالب العضوية رفع الأمر إلى الهيئة العامة للشباب والرياضة لإتخاذ القرار النهائي فى الطلب وذلك خلال خمسة عشر يوماً من ورود الطلب إليها .

٤ - فى حالة قبول الطلب ترتد أقدمية العضوية إلى تاريخ تقديم الطلب ، وعلى العضو المبادرة بسداد رسمى القبول والإشتراك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بقبول عضويته وإلا اعتبرت الموافقة كأن لم تكن .

٥ - وفى حالة رفض الطلب من مجلس الإدارة يجب أن يكون القرار مسبباً ، ولمن رفض طلبه الحق فى التظلم من هذا القرار إلى الهيئة العامة للشباب والرياضة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ علمه بالقرار وذلك مع عدم الإخلال بحقه فى التقدم بطلب إنضمام جديد متى زالت أسباب الرفض .

الفصل الثاني واجبات العضوية مادة (٧)

- تحدد واجبات الأعضاء على النحو التالي :-
- ١ - العمل على تحقيق أهداف الإتحاد وتجنب كل ما يضر بكيانه أو ما يسئ إلى سمعته
 - ٢ - الإلتزام بالنظام الأساسي للإتحاد ولوائحه الداخلية وتنفيذ قرارات كل من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة .
 - ٣ - سداد رسم الإشتراك السنوي فى الموعد المحدد بالنظام الأساسي للإتحاد .
 - ٤ - تجنب إثارة النزعات الدينية أو السياسية أو إثارة العصبية الطائفية أو العنصرية أو المذهبية .
 - ٥ - المبادرة إلى إخطار الإتحاد بكل ما يطرأ من تعديل على نظامه الأساسي أو عضوية مجلس إدارته .



الفصل الثالث

سقوط العضوية وتجديدها

مادة (٨) *

أولاً : سقوط العضوية :

- تسقط العضوية عن عضو الاتحاد في الأحوال التالية :
- (أ) حل النادي أو التنظيم الرياضي أو اندماج أي منفيما في جهة أخرى .
 - (ب) عدم سداد رسم الإشتراك السنوي وفقاً للأحكام الواردة في هذا النظام لمدة ثلاث سنوات مالية متتالية .
 - (ج) عدم ممارسة النشاط في اللعبة لمدة سنتين ميلاديتين متتاليتين .
 - (د) مخالفة أحكام هذا النظام .
- وعلى مجلس الإدارة إصدار قرار بإسقاط العضوية من تاريخ الفعل المسبب للسقوط ، على أن يتم إخطار العضو بهذا القرار بموجب خطاب مسجل وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدور القرار .
- ولا يجوز إسقاط العضوية طبقاً للفقرة (د) من هذه المادة إلا بعد تحقيق مانسب إلى النادي أو التنظيم الرياضي من أعمال والإستماع إلى أقوال ممثله .
- ويجوز لمن أسقطت عضويته أن يتظلم إلى الهيئة العامة للشباب والرياضة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بقرار إسقاط عضويته .

ثانياً : تجديد العضوية

مادة (٩)

- يجوز لمن أسقطت عضويته طبقاً لأحكام المادة السابقة أن يتقدم بطلب عضوية جديد بالاتحاد -- إذا مازال سبب الإسقاط -- طبقاً لأحكام هذا النظام .

الباب الثالث

الجمعيات العمومية

مادة (١٠)

الجمعيات العمومية للإتحاد الرياضي أربع : هي :-

- ١- الجمعية العمومية العادية السنوية .
- ٢- الجمعية العمومية العادية الدورية .
- ٣- الجمعية العمومية العادية التكميلية .
- ٤- الجمعية العمومية غير العادية .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



الفصل الأول

الجمعية العمومية العادية

أولاً : الجمعية العمومية العادية السنوية

مادة (١١)

تجتمع الجمعية العمومية للإتحاد إجتماعاً عادياً سنوياً في موعد يحدده مجلس الإدارة بعد ثلاثين يوماً من تاريخ إنتهاء السنة المالية للإتحاد وقبل مضي تسعين يوماً من هذا التاريخ وذلك للنظر في الأمور الآتية :-

- أ - تقارير مجلس الإدارة عن أعمال الإتحاد خلال السنة المالية المنتهية .
 - ب - الميزانية والحساب الختامي عن السنة المالية المنتهية وتقرير مراقب الحسابات .
 - ج - خطة عمل الإتحاد ومشروع الميزانية المقترحة للسنة المالية القادمة .
 - د - الإقتراحات المقدمة للمجلس من أعضاء الجمعية العمومية المسددين لإشتراكاتهم السنوية أو من مجلس إدارة الإتحاد قبل موعد الإجتماع بخمسة وعشرين يوماً على الأقل .
 - هـ - تعيين مراقب الحسابات وتحديد مكافأته .
- ويجب على مجلس الإدارة إخطار أعضاء الجمعية العمومية للإتحاد بموعد إنعقاد الإجتماع بخطاب مسجل وذلك قبل الموعد المحدد للإجتماع بخمسة وأربعين يوماً على الأقل .

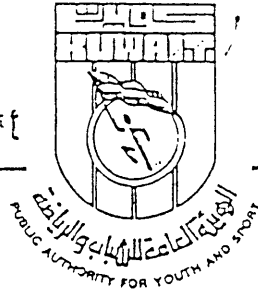
ثانياً : الجمعية العمومية العادية الدورية

مادة (١٢) *

تجتمع الجمعية العمومية للإتحاد إجتماعاً عادياً دورياً كل أربع سنوات عقب كل دورة أولمبية ، سواء إشتراكاً فيها دولة الكويت أو لم تشارك ، وفي موعد يحدده مجلس الإدارة بعد ثلاثين يوماً من تاريخ إنتهاء الدورة الأولمبية وقبل مضي تسعين يوماً من هذا التاريخ وذلك لإنتخاب مجلس إدارة الإتحاد للدورة القادمة ، وللنظر في الأمور التي تختص بها الجمعية العمومية العادية السنوية .

فإذا لم تقم الدورة الأولمبية ، تجتمع الجمعية العمومية الدورية في موعد إجتماع الجمعية العمومية السنوية . وفي جميع الأحوال يجب على مجلس الإدارة إتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



* مادة (١٣)

يجب على مجلس الإدارة توجيه الدعوة إلى أعضاء الجمعية العمومية العادية السنوية أو الدورية المسددين لإشتركااتهم السنوية لحضور الاجتماع السنوي أو الدوري قبل الموعد المحدد للاجتماع بخمسة عشر يوماً على الأقل بخطابات مسجلة مبنياً بها موعد وتاريخ ومكان الاجتماع ومرفقاً بها :-

- أ - جدول الأعمال .
 - ب - تقارير مجلس الإدارة عن أعمال الاتحاد خلال السنة المالية المنتهية .
 - ج - الميزانية والحساب الختامي عن السنة المالية المنتهية وتقرير مراقب الحسابات .
 - د - خطة عمل الاتحاد ومشروع الميزانية المقترحة للسنة المالية القادمة .
 - هـ - الإقتراحات المقدمة من أعضاء الجمعية العمومية أو من مجلس إدارة الاتحاد في الموعد المحدد بهذا النظام .
 - و - كشف بأسماء الأندية والتتظيمات الرياضية الأعضاء الذين لهم حق حضور الاجتماع .
 - ز - كشف بأسماء المرشحين لمجلس الإدارة (في حالة إجراء الانتخابات) .
- فإذا لم يتم مجلس الإدارة بدعوة الجمعية العمومية للإنعقاد خلال الموعد المحدد ، تخطر البينة العامة للشباب والرياضة الاتحاد بضرورة عقد اجتماع الجمعية العمومية خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ الإخطار وإلا قررت البينة حل مجلس إدارة الاتحاد وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة (١٢) من المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

ثالثاً : الجمعية العمومية العادية التكميلية

* مادة (١٤)

يجب على مجلس الإدارة دعوة الجمعية العمومية للإنعقاد بهيئة إجتماع عادٍ تكميلي وذلك لإنتخاب أعضاء لمجلس الإدارة بدلاً من الأعضاء الذين خلت مقاعدهم لأي سبب من الأسباب وذلك خلال ثلاثين يوماً من خلو المقعد ، وتوجه الدعوة لأعضاء الجمعية العمومية المسددين لإلتزاماتهم المالية لحضور هذا الاجتماع وذلك بخطابات مسجلة قبل الموعد المحدد بخمسة عشر يوماً على الأقل .

وتسري نفس الإجراءات في حالة خلو أي من مناصب اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة ، إلا أنه إستثناء من حكم المادتين (٢١ ، ٣٧) من هذا النظام ، يجوز لعضو مجلس الإدارة بعد تقديم إستقالته من عضوية المجلس ترشيح نفسه لشغل أي من هذه المناصب فقط دون الترشيح لعضوية المجلس ، بحيث يخرج من مجلس الإدارة في حالة عدم فوزه في إنتخابات شغل المنصب الشاغر تلقائياً .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



مادة (١٥)

- يكون إجتماع الجمعية العمومية العادية صحيحاً إذا حضرته الأغلبية المطلقة من ممثلي الأندية والتطبيقات الرياضية الأعضاء الذين لهم حق حضور الاجتماع ، فإذا لم يكتمل هذا العدد في الموعد المحدد يؤجل الاجتماع لمدة ساعة واحدة ، فإذا لم يكتمل هذا العدد يؤجل الاجتماع لمدة سبعة أيام ، على أن يقوم أمين السر العام أو من ينوب عنه خلال الثلاثة أيام التالية على الأكثر بتوجيه الدعوة لأعضاء الجمعية العمومية بكتاب يسلم بعلم الوصول مبيناً به الموعد الجديد للاجتماع الذي يكون عندئذ صحيحاً إذا حضرته الأغلبية المطلقة للأعضاء ، وإلا اختصت الهيئة العامة للشباب والرياضة بإتخاذ القرار في الموضوعات المدرجة على جدول الأعمال .

مادة (١٦) *

إذا بدأ إجتماع الجمعية العمومية العادية صحيحاً تتخذ القرارات بالأغلبية المطلقة للأعضاء الحاضرين ، ولا يجوز بأي حال من الأحوال صدور أى قرار إلا بموافقة أربعة أعضاء على الأقل ، وعلى مجلس الإدارة خلال سبعة أيام من تاريخ الاجتماع على الأكثر إحالة موضوعات جدول الأعمال التي لم يصدر بشأنها قرارات الجمعية العمومية بسبب عدم توافر أغلبية التصويت عليها إلى الهيئة العامة للشباب والرياضة لإتخاذ القرارات فيها .

مادة (١٧) *

تكون قرارات الجمعية العمومية العادية صحيحة بالأغلبية المطلقة لأصوات الحاضرين ، فإذا تساوت الأصوات يعاد التصويت مرة أخرى ، فإذا تساوت الأصوات بعد ذلك إعتبر الموضوع مرفوضاً .

أما القرارات الخاصة بانتخاب مجلس الإدارة فيكون الترجيح لمن ينال أكثر الأصوات في كل من الصفات المشار إليها في المادة (١٨) من هذا النظام ، فإذا تساوى إثنان أو أكثر في عدد الأصوات أجريت بينهم الانتخابات مرة ثانية فإذا تساوى إثنان أو أكثر أجريت القرعة لتحديد الفائز .

وفي حالة تساوى عدد المرشحين في كل صفة مع العدد المطلوب إنتخابه في كل منها، يعلن فوزهم بالتزكية ، وفي حالة عدم الترشيح لأي من مناصب اللجنة التنفيذية للمجلس ، تقوم الجمعية العمومية في نفس الاجتماع باختيار من يشغل المنصب من بين المرشحين لمجلس الإدارة ، أما إذا قل عدد المرشحين لعضوية المجلس عن العدد المطلوب ، يؤجل بند الانتخاب إلى موعد آخر يحدده مجلس الإدارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إجتماع الجمعية ، فإذا تبين أن العدد لا يزال أقل من المطلوب ، تقوم الهيئة العامة للشباب والرياضة بتعيين مجلس مؤقت لحين إجتماع الجمعية العمومية في مواعدها القانوني وانتخاب مجلس إدارة الاتحاد ، ويتولى المجلس المعين الاختصاص المخولة لمجلس الإدارة في هذا النظام .

ويجب على الجمعية العمومية إنتخاب رئيس مجلس الإدارة ثم أمين السر العام ثم أمين الصندوق ثم أعضاء مجلس الإدارة ، وذلك من بين المرشحين في كل صفة منها .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



* مادة (١٨)

على مجلس إدارة الإتحاد إعداد ورقة إنتخاب مجلس الإدارة وإعتمادها من الهيئة العامة للشباب والرياضة قبل موعد إنعقاد الجمعية العمومية يؤمن على الأكثر ، على أن يراعى فيها إثبات أسماء المرشحين لرئاسة المجلس وأمانة السر وأمانة الصندوق وعضوية المجلس ، كل على حدة ، وبحسب الحروف الأبجدية ، كما يجب أن يذكر فيها العدد المطلوب إنتخابه فى كل منها وذلك مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها فى المادة (٣٧) من هذا النظام .

الفصل الثانى

الجمعية العمومية غير العادية

* مادة (١٩)

- تختص الجمعية العمومية غير العادية بالأمر الآتى :-
- (أ) المسائل الهامة والعاجلة التى لا تختص بها الجمعية العمومية العادية .
 - (ب) حل مجلس إدارة الإتحاد أو حل الإتحاد حلاً إختيارياً أو دمجاً فى إتحاد آخر وذلك وفقاً للأحكام المنصوص عليها فى المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .
 - (ج) البت فى إستقالة أى من أصحاب المناصب التنفيذية أو الأعضاء بمجلس الإدارة بسبب مخالفة القانون أو النظام الأساسى للإتحاد .
 - (د) إسقاط العضوية عن أى من أصحاب المناصب التنفيذية أو الأعضاء بمجلس الإدارة بسبب مخالفة القانون أو النظام الأساسى للإتحاد .
 - (هـ) تعديل النظام الأساسى للإتحاد .
 - (و) إعادة النظر فى أى من تقارير مجلس الإدارة أو ميزانية الإتحاد أو الحساب الختامى عن السنة المالية المنتهية فى حالة عدم إعتماد الجمعية العمومية العادية لأى منهم ، فإذا جاء قرار الجمعية العمومية غير العادية مخالفاً لقرار الجمعية العمومية العادية إعتبر ذلك تقريراً بالنقطة فى مجلس الإدارة ، أما إذا جاء قرارها مؤيداً لقرار الجمعية العمومية العادية ترتب على ذلك إسقاط مجلس الإدارة مباشرة من تاريخ إنعقاد هذه الجمعية .

* مادة (٢٠)

إذا قدم عدد بمجلس الإدارة يقل عن الأغلبية المطلقة لأعضائه إستقالاتهم مجتمعين أو منفردين بسبب مخالفة القانون أو النظام الأساسى للإتحاد ، يقوم مجلس الإدارة بدعوة الجمعية العمومية غير العادية للبت فى الإستقالات المقدمة منهم خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديمها .

* مدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



* مادة (٢١)

في حالة إسقاط العضوية عن أو قبول استقالة الأغلبية المطلقة من مجلس الإدارة فأكثر طبقاً لأحكام المادة (١٩) من هذا النظام ، تختار الجمعية العمومية غير العادية لجنة مؤقتة من أربعة أعضاء بالجمعية العمومية للإتحاد لتقوم خلال ثلاثين يوماً بتوجيه الدعوة إلى الأعضاء لعقد إجتماع الجمعية العمومية العادية التكميلية للإتحاد لإنتخاب مجلس إدارة جديد في موعد لا يتجاوز ستين يوماً من تاريخ إختيار اللجنة ، ويكمل المجلس المنتخب مدة المجلس المتبقية فقط .

ولا يجوز لأعضاء المجلس المنحل وأصحاب مناصبه التنفيذية أو الذين أسقطت عضويتهم أو قبلت إستقالاتهم لأي سبب من الأسباب أن يتقدم أي منهم بطلب ترشيح للمنصب التنفيذي أو للعضوية التكميلية لمجلس الإدارة أو للدورة التالية للمجلس أيهما أقرب ، ويستثنى من ذلك الذين لم يتسببوا في حل المجلس طبقاً للفقرة (ب) من المادة (١٢) من المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه ، وكذلك الذين لم يتسببوا في إعتبار المجلس مستقلاً طبقاً للفقرتين (أ) ، (ب) من المادة (٤٧) من هذا النظام .

* مادة (٢٢)

يجب على مجلس الإدارة دعوة الجمعية العمومية غير العادية للإنعقاد ، خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب ، في الحالات الآتية :-

- ١ - إذا طلبت منه ذلك الأغلبية المطلقة بمجلس الإدارة .
- ٢ - إذا طلبت منه ذلك الأغلبية المطلقة لأعضاء الجمعية العمومية الذين يحق لهم الحضور ، ويجب تقديم الطلبات إلى سكرتارية الإتحاد .
- ٣ - إذا طلبت منه ذلك الهيئة العامة للشباب والرياضة .

وفى جميع الاحوال يبين في طلب الدعوة الغرض من الإجتماع بحيث يكون هذا الغرض مطابقاً لما ورد في المادة (١٩) من هذا النظام .

كما يجب توجيه الدعوة للأعضاء لحضور الإجتماع قبل خمسة عشر يوماً على الأقل من التاريخ المحدد للإجتماع بخطاب مسجل .

فإذا لم يوجه المجلس الدعوة لإنعقاد الإجتماع خلال الفترة المحددة بناء على الطلب المقدم إليه ، يكون للهيئة العامة للشباب والرياضة أن تقرر حل مجلس إدارة الإتحاد وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة (١٢) من المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

مادة (٢٣)

لا يكون إجتماع الجمعية العمومية غير العادية صحيحاً إلا بحضور ثلثي الأعضاء الذين يحق لهم الحضور ، ولا تصدر قراراتها إلا بموافقة ثلثي الأعضاء الذين بدأ بهم الإجتماع ، فإذا لم يكتمل النصاب يؤجل الإجتماع لمدة خمسة عشر يوماً ، على أن يقوم أمين السر العام أو من ينوب عنه خلال الثلاثة أيام التالية على الأكثر بتوجيه الدعوة لأعضاء الجمعية العمومية بكتاب يسلم بعلم الوصول مبيناً به الموعد الجديد للإجتماع ، فإذا لم يكتمل النصاب في هذا الاجتماع إختصت الهيئة العامة للشباب والرياضة باتخاذ القرار في الموضوع المعروض .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



مادة (٢٤)

لا يجوز عقد جمعية عمومية غير عادية للنظر في موضوع سبق أن إتخذ فيه قرار من جمعية مماثلة إلا بعد مضي سنة من تاريخ صدور هذا القرار .

الفصل الثالث

الأحكام الخاصة بالجمعيات العمومية

* مادة (٢٥)

تتكون الجمعية العمومية للإتحاد من :-

- (أ) مجلس إدارة الإتحاد (دون أن يكون لهم حق التصويت) .
- (ب) مندوب واحد عن كل نادٍ أو تنظيم رياضي من أعضاء الإتحاد سدد إشتراكه بشرط أن يكون النادي أو التنظيم الرياضي قد مضى على قبول عضويته بالإتحاد سنة ميلادية على الأقل وقت توجيه الدعوة ، وأن يكون قد إشتراك فعلياً في أي من المسابقات الرسمية للإتحاد في نفس السنة وفقاً لخطة الإتحاد .

مادة (٢٦)

يشترط في المندوب الذي يمثل عضو الإتحاد في الجمعية العمومية مايلي :-

- (أ) أن يكون من الأعضاء العاملين الذين لهم إهتمام باللعبة ولا يقل سنه عن واحد وعشرين سنة ميلادية وقت انعقاد الإجتماع .

(ب) ألا يكون من اللاعبين أو الحكام العاملين المسجلين لدى الإتحاد أو أي إتحاد آخر .

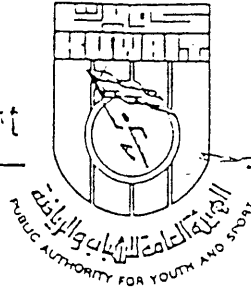
(ج) أن يصدر بنده كتاب رسمي موقع من النادي أو التنظيم الرياضي قبل موعد انعقاد الجمعية العمومية .

ولا يجوز للمندوب الذي يتخلف عن الحضور في الموعد المحدد أن يناقش ما صدر عن الجمعية من قرارات أثناء فترة غيابه .

مادة (٢٧)

لا يجوز للجمعيات العمومية أن تنظر في مسائل غير مدرجة على جداول أعمالها .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .

مادة (٢٨)

يكون التصويت في الجمعيات العمومية شخصياً وعلنياً ، فيما عدا الانتخابات فيكون التصويت فيها شخصياً وسرياً .

ويجوز للجمعية العمومية أن تقرر بموافقة أغلبية الحاضرين من أعضائها أن يكون التصويت سرياً على أي من بنود جدول أعمالها الأخرى .

مادة (٢٩)

يجب على مجلس الإدارة موافاة الهيئة العامة للشباب والرياضة قبل مواعيد إجتماعات الجمعيات العمومية بواحد وعشرين يوماً على الأقل بموعد ومكان انعقاد الاجتماع وجدول الأعمال ومرفقاته ، وكذا كشف بالأعضاء الذين يحق لهم حضور الاجتماع ، على أن تبدي الهيئة ملاحظاتها على ذلك خلال سبعة أيام من موافاتها بجدول الأعمال ، فإذا انقضت تلك المدة دون إيداء الهيئة أية ملاحظات إعتبر ذلك عدم إعتراض منها على عقد الاجتماع .

وتفرد الهيئة من يمثلها لحضور الاجتماع للإشراف على سلامة الإجراءات وفقاً للقانون والنظام الأساسي ، ولممثل الهيئة أن يبدي ما قد يراه من ملاحظات في هذا الشأن . وعلى مجلس إدارة الاتحاد موافاة الهيئة خلال سبعة أيام بصورة من محضر الاجتماع موقعاً عليه من رئيس الجلسة وممثل الهيئة

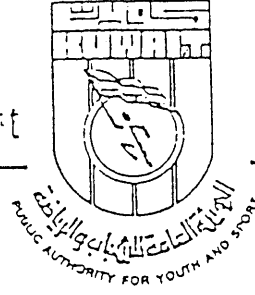
مادة (٣٠)

يرأس اجتماعات الجمعيات العمومية رئيس مجلس الإدارة أونائبه فإن لم يوجد أحد منهما يختار مجلس الإدارة أحد أعضائه لرئاسة الجلسة .

مادة (٣١)

إذا اجتمعت الجمعية العمومية فعلاً وحالت ظروف قسرية دون إتمام جدول الأعمال ترفع الجلسة ويعتبر الاجتماع مستمراً على أن يستأنف في موعد لا يتجاوز خمسة عشر يوماً للنظر في باقي الموضوعات المدرجة على جدول الأعمال فقط .

ويحدد الرئيس قبل رفع الجلسة موعد ومكان انعقاد الاجتماع الثاني ، على أن يقوم أمين السر العام أو من ينوب عنه خلال الثلاثة أيام التالية على الأكثر بتوجيه الدعوة لأعضاء الجمعية العمومية والهيئة العامة للشباب والرياضة بكتاب يسلم بعلم الوصول مبيناً به موعد ومكان الاجتماع الجديد ، وتعتبر القرارات التي إتخذت في الاجتماع الأول صحيحة وناقذة .

مادة (٣٢)

إذا حالت أية ظروف قهرية دون عقد إجتماع الجمعية العمومية فى الموعد المحدد ، وجب على أمين السر العام أو من ينوب عنه إخطار الأعضاء والهيئة العامة للشباب والرياضة بذلك بكتاب يسلم بعلم الوصول محدداً فيه موعد ومكان الإجتماع الجديد ، ولا يجوز فى هذه الحالة إجراء أى تعديل على جدول الأعمال أو أسماء المرشحين لعضوية مجلس الإدارة .

مادة (٣٣)

فى جميع الأحوال التى تؤجل فيها إجتماعات الجمعيات العمومية يقتصر الحضور فيها على عدد الأعضاء الذين كان لهم حق حضور الإجتماع الأول فقط دون غيرهم .

الباب الرابع
مجلس الإدارة

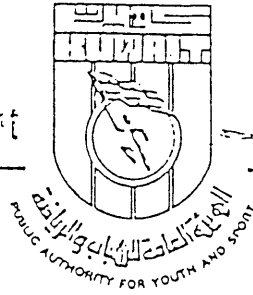
مادة (٣٤) *

- أ - () أفراد تتخبرهم الجمعية العمومية من بين مرشحي الأندية والتنظيمات الرياضية الأعضاء فى الإتحاد ، وذلك على النحو المشار إليه فى المادة (١٧) من هذا النظام .
- ب - () يكتب بين القوسين عدد تحدده الجمعية العمومية للإتحاد يتراوح بين (٧ إلى ١١) عضواً بحيث يتناسب العدد مع طبيعة ونشاط الإتحاد .
- ج - عضوين من ذوي الخبرة ممن يرى مجلس الإدارة الإستعانة بهما لتحقيق أغراض الإتحاد .
- د - الكويتيين أعضاء مجلس إدارة الإتحاد الدولي للعبة .

ويجب على أمين السر العام توجيه دعوة كتابية لعضو مجلس إدارة الإتحاد الدولي للعبة من الكويتيين للإنضمام إلى مجلس الإدارة خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من إكتسابه تلك العضوية أو إنتخاب مجلس الإدارة .

ومع عدم الإخلال بحكم المادة (٣٥) من هذا النظام ، يجب على عضو مجلس إدارة الإتحاد الدولي للعبة إخطار مجلس الإدارة كتابة بموافقته على الإنضمام من عدمه لعضوية المجلس خلال خمسة عشر يوماً التالية لإستلامه الدعوة .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



مادة (٣٥) *

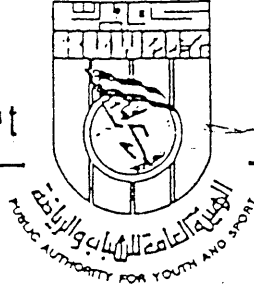
لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس إدارة الاتحاد أو مناصبه التنفيذية وعضوية مجلس إدارة أى نادٍ أو إتحاد رياضي آخر فى الدولة ، كما لا يجوز لعضو المجلس أو صاحب المنصب التنفيذي أن يتولى إدارة شئون اللعبة فى الأندية أو التنظيمات الرياضية الأعضاء فى الإتحاد ، أو أن يكون من الحكام العاملين بالإتحاد .

الفصل الأول الترشيح لمجلس الإدارة

مادة (٣٦) *

- يشترط فيمن يرشح لمجلس الإدارة مايلي :
- ١- أن يكون كويتي الجنسية لا يقل سنه عن خمس وعشرين سنة ميلادية وقت الترشيح.
 - ٢- ألا يكون قد صدر بحقه أى قرار نهائى بشطبه أو فصله من الإتحاد أو من أى من الهيئات أو التنظيمات الرياضية بسبب سوء سلوكه مالم يكن قد مضى على صدور القرار ثلاث سنوات متتالية أو صدر بشأنه عفو من الجية التي صدر منها القرار ، وألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة جنحة فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم 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 فى مجال اللعبة أو إدارية فى مجال الرياضة لمدة أربع سنوات على الأقل ، أو أن يكون حاصلا فى مجال التربية الرياضية على درجة البكالوريوس على الأقل .
 - ب - أن تكون له خبرة فنية فى مجال اللعبة أو إدارية فى 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 إعتزاله اللعب وعدم إدراج اسمه فى سجلات الإتحاد سنة كاملة على الأقل .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



* مادة (٣٧) *

يجوز لكل نادٍ أو تنظيم رياضي منضم للإتحاد أن يرشح لمجلس الإدارة خمسة مرشحين فقط ، ويجب أن تكون المستندات الدالة على توافر شروط الترشيح صادرة أو معتمدة من النادي أو التنظيم الرياضي ومن الإتحاد وعلى مسئولية كل منهم .

ويجب على الأندية والتنظيمات الرياضية موافاة الإتحاد بأسماء من ترى ترشيحهم لمجلس الإدارة على الإستمارة المعدة من الهيئة العامة للشباب والرياضة لهذا الغرض ، وذلك خلال عشرة أيام من موعد فتح باب الترشيح ، على أن يكون الترشيح مقروناً به - افقة المرشح شخصياً أو من يفوضه رسمياً على قبول ترشيحه . ومع مراعاة أحكام المادة (٢/١٤) من هذا النظام ، يحق للمرشح أن يبدي 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 إجتماع 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 إنعقاد 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 .

الفصل الثاني

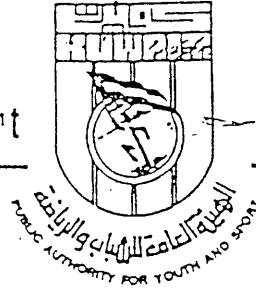
إختصاصات مجلس الإدارة

* مادة (٣٨) *

يختص مجلس إدارة الإتحاد بما يلي :

- (أ) العمل على تحقيق أهداف الإتحاد الواردة بالمادة الرابعة من هذا النظام .
- (ب) إدارة شئون الإتحاد وتصريف أموره الفنية والإدارية والمالية - في حدود القانون والنظام الأساسي للإتحاد .
- (ج) تنظيم مسابقات وبطولات اللعبة وفقاً للبرامج والأسس التي يحددها سواء في الداخل أو في الخارج .
- (د) النظر في قبول طلبات العضوية للإتحاد أو رفضها أو إسقاطها عن الأعضاء .
- (هـ) الفصل في الشكاوى والإحتجاجات التي تقدم إليه وتوقيع العقوبات على الأعضاء والحكام والمدرّبين واللاعبين طبقاً للوائح الإتحاد .
- (و) تشكيل اللجان اللازمة وتحديد إختصاصاتها .
- (ز) إعداد الميزانيات السابقة والمقترحة وإقرار التقارير الإدارية والمالية للإتحاد .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



- (ح) إعتداد ترقية الحكام .
- (ط) إيداء الرأي في تعيين المدربين والمشرفين على اللعبة بالأندية والتطبيقات الرياضية الأعضاء .
- (ي) وضع اللوائح والخطط المختلفة لتنظيم أعمال الإتحاد .
- (ك) تقديم النصح والمشورة للأندية والتطبيقات الرياضية الأعضاء وتسوية ما قد ينشأ بينهم من خلافات .
- (ل) البت في طلبات الاستقالة من مجلس الإدارة المقدمة من أي عدد لا يمثل الأغلبية المطلقة للمجلس سواء كانوا منفردين أو مجتمعين ، وذلك إذا كانت الاستقالة لغير الأسباب المنصوص عليها في الفقرة (ج) من المادة (١٩) من هذا النظام .
- (م) تنظيم البحوث والدراسات المختلفة وعقد المؤتمرات لبحث أمور اللعبة ومشكلاتها .
- (ن) إنتخاب نائب للرئيس وأمين السر المساعد وأمين الصندوق المساعد من بين أعضاء المجلس المنتخبين ودت في أول إجتماع له بعد انتخابه .

الفصل الثالث

اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة

مادة (٣٩) *

أولاً : تكوين اللجنة التنفيذية :-

تتكون اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة من رئيس المجلس وأمين السر العام وأمين الصندوق ، ويتم إنتخابهم بمعرفة الجمعية العمومية على النحو المشار إليه في المادة (١٧) من هذا النظام وبملا يتعارض مع القوانين والأنظمة الدولية .

ثانياً : إختصاصات اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة

إختصاصات رئيس المجلس

مادة (٤٠)

يختص رئيس مجلس الإدارة بمايلي :-

- (أ) دعوة المجلس للإجتماع في غير المواعيد العادية .
- (ب) رئاسة وتولي إدارة جلسات المجلس والجمعيات العمومية ، وله حق حضور ورئاسة إجتماعات جميع اللجان العاملة بالإتحاد .
- (ج) تمثيل الإتحاد أمام القضاء وأمام الغير .
- (د) توقيع العقود والإتفاقيات التي يبرمها الإتحاد بعد موافقة مجلس الإدارة عليها .
- (هـ) التوقيع مع أمين الصندوق على المعاملات المصرفية للإتحاد .
- (و) الإشراف على حسن سير العمل بالإتحاد فيما يتعلق بالنواحي المالية والإدارية والفنية .
- (ز) متابعة تنفيذ قرارات الجمعيات العمومية .
- (ح) تخويل نائب الرئيس بعض إختصاصاته كتابة أثناء وجوده .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



إختصاصات نائب الرئيس

مادة (٤١)

يختص نائب رئيس مجلس الإدارة بمباشرة إختصاصات رئيس مجلس إدارة الإتحاد في حالة مرضه أو سفره أو قيام مانع يحول بينه وبين تأدية مهامه .

إختصاصات أمين السر العام

مادة (٤٢)

يختص أمين السر العام بمايلي :-

(أ) توجيه دعوات كتابية لإنعقاد مجلس الإدارة في المواعيد العادية ، وتوجيه دعوات الجمعيات العمومية والإشتراك مع الرئيس في تحديد جداول الأعمال ومواعيد الإجتماعات .

(ب) حضور إجتماعات اللجان العاملة بالإتحاد دون أن يكون له حق التصويت فيها .

(ج) تحرير محاضر إجتماعات مجلس الإدارة والجمعيات العمومية وصياغتها بصورة واضحة والتوقيع عليها مع الرئيس ، وتمكين أعضاء المجلس من الإطلاع عليها أو على مضايظ الجلسات في أي وقت .

(د) التوقيع على جميع مكاتبات الإتحاد فيما عدا المكاتبات التي يرى مجلس الإدارة ضرورة توقيع الرئيس عليها ، وإستلام المكاتبات الواردة وعرضها على المجلس ، مع إحاطة المجلس بالمكاتبات التي تم الرد عليها .

(هـ) الإشراف على السجلات الإدارية والعقود وكافة أوراق ومراسلات الإتحاد .

(و) تنفيذ القرارات الإدارية لمجلس الإدارة ومتابعتها .

(ز) الإشراف الإداري على العاملين بالإتحاد .

(ي) تخويل أمين السر المساعد بعض إختصاصاته كتابة أثناء وجوده . وفي حالة مرض أو سفر أمين السر العام أو قيام مانع يحول بينه وبين تأدية مهامه ، يقوم أمين السر المساعد بمباشرة إختصاصاته .



مادة (٤٣)

إختصاصات أمين الصندوق

يختص أمين الصندوق بما يلي :-

- (أ) حفظ السجلات والمستندات والدفاتر المالية .
- (ب) إستلام الأموال المستحقة للإتحاد وصرف ما يقرره مجلس الإدارة من مبالغ وفقاً للنظم واللوائح والتعاميم المعمول بها في هذا الشأن .
- (ج) إعداد التقرير المالي عن السنة المالية المنتهية ومشروع ميزانية السنة المقبلة .
- (د) تقديم بيان عن المركز المالي للإتحاد في كل إجتماع لمجلس الإدارة أو متى طلب منه المجلس ذلك .
- (هـ) التوقيع مع رئيس مجلس الإدارة على المعاملات المصرفية للإتحاد .
- (و) الإحتفاظ بمبلغ (٥٠٠) دينار نقداً لمواجهة المصروفات الدورية العاجلة .
- (ز) تخزين أمين الصندوق المساعد بعض إختصاصاته كتابة أثناء وجوده .
- وفي حالة مرض أو سفر أمين الصندوق أو قيام مانع يحول بينه وبين تأدية مهامه ، يقوم أمين الصندوق المساعد بمباشرة إختصاصاته .

الفصل الرابع

إجتماعات مجلس الإدارة

* مادة (٤٤)

يعقد المجلس الإدارة إجتماعاً عادياً مرة كل شهر على الأقل ، وتوجه الدعوة من أمين السر العام قبل موعد الإجتماع بثلاثة أيام على الأقل ، ويرفق بالدعوة جدول أعمال الجلسة والمذكرات الخاصة بها ، وتكون إجتماعاته صحيحة بحضور الأغلبية المطلقة للمجلس ، فإذا لم يكتمل هذا العدد يؤجل الإجتماع إلى جلسة أخرى تعقد خلال سبعة أيام من تاريخ الإجتماع الأول ، وتصدر قرارات المجلس بأغلبية أصوات الحاضرين ، فإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي فيه الرئيس وتكون القرارات مصدقة عليها في حينها .

ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن يستمر إنعقاد الإجتماع إلا بحضور الأغلبية المطلقة لمن يتكون منهم المجلس جميعاً .

وتمسك إدارة الإتحاد سجلاً لقيد محاضر إجتماعات المجلس ويوقع على محضر كل جلسة رئيسها وأمين السر ، كما تمسك إدارة الإتحاد مضبطة تدون فيها مناقشات المجلس وقراراته بحيث يتم تلاوة القرار الصادر في الموضوع قبل الإنتقال للموضوع التالي ، ويوقع على المضبطة جميع الحاضرين ، ويجب أن تتطابق القرارات الواردة في محضر الإجتماع مع ما ورد في المضبطة . ويجوز للرئيس دعوة المجلس للإجتماع في غير مواعيده العادية متى رأى ضرورة ذلك دون التقيد بالمواعيد المذكورة أعلاه ، كما يجب عليه دعوة المجلس للإنعقاد إذا طلبت منه ذلك الأغلبية المطلقة للمجلس أو الهيئة العامة للشباب والرياضة ، بشرط أن يبين في الطلب الغرض من الإجتماع .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .

كما يجب عليه إرسال تلك المحاضر خلال سبعة أيام من تاريخ الإجماع إلى اللجنة العامة للشباب والرياضة .

ويحق لمن صدر ضده القرار أن يتظلم للهيئة العامة للشباب والرياضة من قرار المجلس خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار .

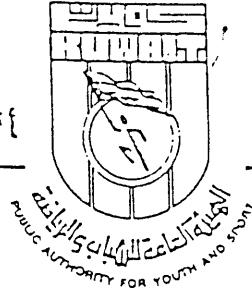
(أ) إذا تقدم عدد من المجالس يمثل أغلبية المطابقة فأكثر بإسئافالاتهم منفردين أو مجتمعين لغير الأسباب المنصوص عليها في الفقرة (ج) من المادة (١٩) من هذا النظام .

(ب) إذا فقد الأغلبية اللازمة لصحة انعقاده لثلاثة شهور متتالية .

وفى أى من الحالتين تعين الهيئة العامة للشباب والرياضة لجنة مؤقتة من أربعة أشخاص من أعضاء الجمعية العمومية للإتحاد لتتولى خلال ثلاثين يوماً من تعيينها توجيه الدعوة للجمعية العمومية العادية التكميلية للإنعقاد وفقاً لأحكام المادة (١٤) من هذا النظام لإنتخاب مجلس إدارة خلال ستين يوماً من تاريخ تعيينها لإكمال مدة المجلس الحالية ، على ألا تقل المدة المتبقية للمجلس عن ستة أشهر وإلا استمرت اللجنة فى مباشرة صلاحياتها حتى إنعقاد الجمعية العمومية العادية الدورية للإتحاد .

ولا يجوز للأعضاء الذين تقدموا باستقالتهم طبقاً للفقرة (أ)، أو تسببوا لثلاثة شهور متتالية في فقد المجلس للأغلبية اللازمة لصحة انعقاده طبقاً للفقرة (ب)، أن يتقدموا للترشيح للعضوية التكميلية لمجلس الإدارة أو للدورة التالية للمجلس أيما أقرب، أو أن يكونوا من بين أعضاء اللجنة المؤقتة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

* معاملة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



مادة (٥٣)

يراجع حسابات الإتحاد مراقب حسابات قانوني مقيد بسجل مراقبي الحسابات القانونيين تعينه الجمعية العمومية وتحدد مكافأته ، وعليه أن يرفع تقريراً سنوياً وأيضاً للجمعية العمومية عن الحالة المالية للإتحاد .

الباب السادس
الشكاوى والعقوبات

مادة (٥٤)

يقدم أعضاء الجمعية العمومية للإتحاد ما لديهم من شكاوى إلى أمين السر العام الذي يقوم بعرضها على مجلس الإدارة للفصل فيها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها .

وعلى أمين السر إخطار مقدم الشكاوى بقرار المجلس خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره بكتاب يسلم بعلم الوصول .

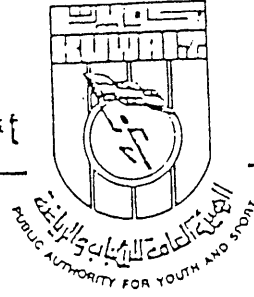
وللعضو في حالة عدم الفصل في شكواه خلال الثلاثين يوماً التالية لتاريخ تقديمها أن يتظلم إلى الهيئة العامة للشباب والرياضة التي يكون قرارها في هذا الشأن نهائياً ما لم يتعلق بموضوع الشكاوى بخلاف في الشئون الرياضية فتسري عليه أحكام المادة (٢٨) من المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

* مادة (٥٥)

إذا خالف أحد أعضاء الإتحاد أي من لوائح الإتحاد أو قرارات مجلس الإدارة أو وقع منه ما يسئ إلى أحد الأعضاء أو يمس بسمعة الإتحاد أو يضر بمصالحه أو ما يتلف ممتلكاته ومحتوياته ، فيجوز لمجلس الإدارة بعد إجراء تحقيق كتابي معه تثبت فيه إدانته أن يوقع عليه إحدى العقوبات المنصوص عليها في لوائح الإتحاد .

ويجوز للعضو الذي صدر قرار بحقه أن يتظلم من هذا القرار إلى الهيئة العامة للشباب والرياضة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ علمه بالقرار ، ويكون قرار الهيئة في هذا الشأن نهائياً، أما إذا كان الموضوع متعلقاً بخلاف في الشئون الرياضية فتسري أحكام المادة (٢٨) من المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



الباب السابع أحكام عامة

مادة (٥٦) *

يجوز للإتحاد وبالتسيق مع اللجنة الأولمبية الكويتية أن ينضم أو ينتسب إلى أي إتحاد أو هيئة رياضية خارج دولة الكويت بعد الحصول على ترخيص بذلك من الهيئة العامة للشباب والرياضة .
ولا يجوز للإتحاد أن يتسلم أو يحصل مباشرة أو بالواسطة أو بأي طريقة كانت على نقود أو منافع في صورة إشتراكات أو إعانات من أي نوع من شخص أو هيئة عامة أو خاصة تابعة لجهة خارجية مقرها داخل أو خارج دولة الكويت ، ولا أن يحول بعضاً من أمواله لهذه الأشخاص أو الهيئات دون الترخيص له بذلك من الهيئة أيضاً ، وذلك فيما عدا المبالغ الخاصة بقيمة المشاركات الخارجية و ثمن الكتب والمجلات العلمية والفنية والرياضية وغيرها مما يتصل بالنشاط المباشر للإتحاد ويؤدي إلى تحقيق أهدافه وتطوير أدائه .
ولا يجوز للإتحاد التبرع من أمواله لأي جهة كانت داخل البلاد أو خارجها إلا بموافقة مسبقة من الهيئة العامة للشباب والرياضة .

مادة (٥٧)

مع مراعاة ما ورد بالمادتين (٤٢ ، ٤٣) من هذا النظام ، يحتفظ الإتحاد في مقره بالسجلات والدفاتر التالية :-
١ - سجل بأسماء أعضاء الإتحاد يتضمن على الأقل اسم العضو ومقره ورقم إشهارة وتاريخ إنضمامه إلى الإتحاد ، مع بيان سداده الإشتراكات .
٢ - دفاتر لتسجيل محاضر جلسات مجلس الإدارة والجمعيات العمومية وتدوين بها تاريخ الإنعقاد وساعته ومكانه وأسماء الحاضرين والمتغيبين وأسباب ذلك والقرارات الصادرة .
٣ - دفاتر حسابات الإيرادات والمصروفات طبقاً للأصول المالية .
٤ - مضبطة تسجيل مناقشات وقرارات مجلس الإدارة والجمعيات العمومية .

مادة (٥٨)

تسري أحكام هذا النظام على كافة الإتحادات الرياضية بالدولة ، ولا يجوز تعديل مواد هذا النظام إلا بموافقة مسبقة من الهيئة العامة للشباب والرياضة .

مادة (٥٩)

تفسير مواد هذا النظام من إختصاص الهيئة العامة للشباب والرياضة فقط دون غيرها .

مادة (٦٠)

يعتبر المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ المشار إليه وهذا النظام متممين لبعضهما ، وكل مالم يرد بشأنه نص في هذا النظام يرجع فيه إلى أحكام المرسوم بالقانون المشار إليه ، وللهيئة العامة للشباب والرياضة الحق في إتخاذ ما تراه مناسباً حيال مالم يرد بشأنه نص فيهما .

* معدلة بالقرار رقم (١٤٢) لسنة ١٩٩٧ .



الفهرس

الصفحة	
٢	<u>الباب الأول : تأسيس الاتحاد وأهدافه</u>
٣	<u>الباب الثاني : العضوية</u>
٣	الفصل الأول : إجراءات طلب العضوية
٤	الفصل الثاني : واجبات العضوية
٥	الفصل الثالث : سقوط العضوية وتجديدها
٥	أولاً : سقوط العضوية
٥	ثانياً : تجديد العضوية
٥	<u>الباب الثالث : الجمعيات العمومية</u>
٦	الفصل الأول : الجمعية العمومية العادية
٦	أولاً : الجمعية العمومية العادية السنوية
٦	ثانياً : الجمعية العمومية العادية الدورية
٧	ثالثاً : الجمعية العمومية العادية التكميلية
٩	الفصل الثاني : الجمعية العمومية غير العادية
١١	الفصل الثالث : الأحكام الخاصة بالجمعيات العمومية
١٣	<u>الباب الرابع : مجلس الإدارة</u>
١٤	الفصل الأول : الترشيح لعضوية مجلس الإدارة
١٥	الفصل الثاني : إختصاصات مجلس الإدارة
١٦	الفصل الثالث : اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة
١٦	أولاً : تكوين اللجنة التنفيذية
١٦	ثانياً : إختصاصات اللجنة التنفيذية لمجلس الإدارة
١٨	الفصل الرابع : إجتماعات مجلس الإدارة
٢٠	<u>الباب الخامس : مالية الاتحاد</u>
٢١	<u>الباب السادس : الشكاوى والعقوبات</u>
٢٢	<u>الباب السابع : أحكام عامة</u>