

## المعوقات الادارية والتنظيمية التي تواجه عمل اتحاد كرة السلة في محافظة ديالى

م.د. عدي كريم رحمان العامري\*

كلية التربية الاساسية / جامعة ديالى

[Auday6666@yahoo.com](mailto:Auday6666@yahoo.com)

تم اجراء هذا البحث على رئيس واعضاء ومدربي الاتحاد الفرعي لكرة السلة في محافظة ديالى وعددهم ( 15 ) تم اختيارهم بالطريقة العمدية وقد كان هدف البحث معرفة المعوقات الادارية والتنظيمية التي تعيق عمل الاتحاد ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي حيث استخدام استمارة الاستبانة لهذا الغرض ، و تم اجراء التجربة على العينة في نادي ديالى الرياضي وبعد الانتهاء من التجربة وجمع الاستمارات من العينة وتقريخها تم معالجتها بالوسائل الاحصائية المناسبة ، ومن خلال النتائج توصل الباحث الى اهم الاستنتاجات وهي هناك فروق ذات دلالة معنوية تشير هناك معوقات ادارية وتنظيمية تعيق العمل داخل الاتحاد في كيفية تطبيق الادارة وعناصرها حيث لا بد ان تطبق عناصر الادارة بشكل جيد من اجل خدمة عمل الاتحاد ومن اجل ومن اجل تذليل المعوقات التي تعيق العمل وتعطي فرصة للعاملين للابداع ومواصلة العمل والنجاح وتوفير كل الوسائل التنظيمية التي يحتاجها من اجل تنظيم العمل والبطولات بشكل سليم بعيد عن المعوقات والوصول الى الهدف الحقيقي ، ، وان عدم تطبيق الادارة وعناصرها تؤدي الى اعاقه العمل في اي مؤسسة والاتحاد بصورة خاصة لان عناصر الادارة تساعد وتعمل على حل كافة المعوقات التي تعيق العمل داخل اي مؤسسة ، ولكانت اهم التوصيات هي على الادارين في الاتحاد ان يهتمو بتنظيم الانشطة بشكل سليم وناجح من اجل تحقيق اهدافهم ، وان يهتمو بتطبيق الادارة وعناصرها بالشكل الذي يخدم الاتحاد من اجل معالجة المعوقات التي تعيق العمل اثناء تنفيذ الانشطة ، ولا بد ان يعمل الاتحاد بروح الفريق الواحد للتغلب على اهم المعوقات الادارية التي تعيقه ، يجب ان يعمل الاتحاد على ترسيخ الرقابة الجيده والشعور بها انه تعالج المعوقات لا انه تراقب فقط وتبحث على الاخطاء للمحاسبة.

الكلمات المفتاحية : المعوقات ، الادارية

# Administrative and organization obstacles facing the Basketball Association of Diyala province

Dr. Auday Karim Rahman Al Ameri \*

## Diyala University, College of Basic Education

This research was conducted on the president, members and coaches of the Basketball Association of Diyala province. The aim of the research was to determine the organization and administrative obstacles that hinder the work of the Association. The sample of the study consisted of 10 participants who were selected on a non-random basis and from Diyala Sports Club. The method used in this research was the descriptive approach, where a questionnaire was used for this purpose. After completion of the experiment, the questionnaires were collected, and the data were analyzed statistically. The results showed that there are significant statistical differences between the averages of the answers. This indicates that there are administrative and organizational obstacles that hinder the work of the Association. Also, it hinders the administrative process and its elements. The correct application of these elements in order to serve the Association and to overcome the obstacles that hinder the work, as well as give an opportunity for the employees to be creative and continue to work and succeed. In addition, to provide all the required established method to organize the work and the tournaments properly and overcome the obstacles to reach the real goals. On the other hand, failing to do so, can lead to hinder the work of any organization and particularly this Association, as the elements of the administration can help to solve all the obstacles that hinder the work within any organization. However, the recommendations of this study were that the Association administrators must give more attention to organizing the activities properly and successfully in order to achieve their goals. In addition, they have to apply the elements of administration and work as one team to overcome the most important administrative obstacles that hindered the Association.

الفصل الاول :

### 1\_1 المقدمة والاهمية :

ان التطور العلمي الذي يحدث في العالم فرض على المؤسسات الرياضية مواكبة هذا التطور وفرض ايضا على الادارة نفسها ان تطور عناصرها من اجل مواكبة هذا التطور باستمرار من اجل معالجة الاخطاء التي تعيق العمل الاداري وفي نفس الوقت تطوير العالمين في هذا المجال من خلال تطوير الاساليب العلمية لكل مؤسسة رياضية من اجل تحقيق اهدافها حيث تزيد من قدرات القادة الاداريين من خبرات وامكانيات ادارية متطوره لنجاح العمل وبدورها ينعكس على المؤسسة الرياضية التي يعمل بها الاداريين من خلال الانجاز السريع في تنفيذ الانشطة ومعالجة المعوقات بالطرق العلمية الادارية الحديثة وهذا يتفق مع رأي )

حليم المنيري وعصام بدوي (232,1999) حيث قال ان الادارة ذات تطوير مستمر في تقديم اهم المعلومات الجديده وهي ايضا تعتبر من اهم العلوم المتطورة والتي لها دور ومكان في انحاء العالم وخاصة الدول النامية حيث اهميتها في تطبيق اهم عناصرها والتي تساعد على انجاز الاعمال باقل تكلفة واقل جهد واسرع وقت وبكفاءات متميزة مختصة بالادارة التي لها خبره في تطوير المؤسسات الادارية ، حيث كلما زادت المجتمعات تطورا وعلما زادت الحاجة الى الادارة والى ذوي الخبرة في مجال الادارة والقيادة المتميزه حيث من خلالها يستطيع المجتمع تخطي كل العقبات التي تواجهه في موسساته كاه ومعالجة الاخطاء بالاساليب الحديثة من خلال ايجاد البدائل دون توقف العمل داخل المؤسسة المنتجة وتحقيق الاهداف التي تسعى اليها ، وكما يرى ( كمال حمدي 123,1990 ) حيث يرى الادارة ذات تغير مستمر وتطور وهذا التطور يساعد على تطوير العاملين في مجال الادارة بشكل مستمر مما يؤدي الى تطور اساليب العمل نحو ايجاد اساليب حديثة ومتطورة في تحسين الاداء داخل المؤسسة وتساعد على انجاز العمل بسرعه عاليه وبجهد اقل والقدرة على حل المشاكل والمعوقات التي تعيق العمل دون توقف الانشطة وتحقيق الهدف التي تسي اليه هذه المؤسسة .

ومن هنا يتبين العمل الاداري الناجح داخل اي اتحاد رياضي من خلال تطبيقه عناصر الادارة بالاساليب الحديثة والخبرات في هذا المجال من اجل تحقيق اهداف الاتحاد بالصورة التي يسعى اليه اعضاءها ومحبي اي لعبة تمارس فيه وان لعبة كرة السلة من الالعاب الرياضية التي لها جمهورها ويمارسها الكثير من محبيها وقد وصلت هذه اللعبة بقيادة وادارة الاتحاد الى مستويات عالية في البطولات الرياضية وهذا يعتمد على الكفاءات الادارية التي تسعى من خلال هذه اللعبة الى تنمية المهارة واللياقة البدنية وتقوية العلاقات الاجتماعية وللحصول على اعلى النتائج في المنافسات الرياضية ومن هنا لا بد ان تعتمد هذه اللعبة على ادارة متطورة وذات خبره بالاساليب الادارية التي بدورها تحفز المدربين واللاعبين في هذه اللعبة نحو تحقيق اهداف الاتحاد من خلال الدعم المستمر وتنفيذ الخطط وتنظيم الانشطة والتوجيه المستمر للقائمين على هذه الانشطة لمواكبة التطور والوصول الى اعلى المستويات ، ومن هنا تبادء الاهمية حيث تلعب الادارة دور مهم في نجاح عمل القائمين على هذه اللعبة من خلال معالجة اهم المعوقات التي تعيق نجاحها من خلال تنفيذ عناصر الادارة من تخطيط مسبق لكل نشاط واشراك العاملين في وضع الخطط ومعالجة الاخطاء من خلال ايجاد البدائل والاهتمام بتنظيم العمل وتوجيه العاملين باستمرار في الانشطة حتى الوصول الى الهدف من خلال مراقبة الانشطة وتنفيذها للوصول بهذه اللعبة وبالالاتحاد الى اعلى المستويات الرياضية الذي يطمح اليه جميع الرياضيين

1-2 مشكلة البحث :

ان اتباع الاساليب الادارية الحديثة في الاتحادات الرياضية من اهم العوامل التي لها الدور في نجاح العمل وتحقيق اهداف العاملين في هذا المجال لانه تعطي قوة قيادية للاداري وتساعده من معالجة المعوقات التي تعيق العمل حيث عكس ذلك ينعكس على عدم قدره على تنفيذ الانشطة بصوره مستمره من قبل القائمين على الانشطة ، ومن هنا تبدء مشكلة البحث ماهي المعوقات التي تعيق العمل في داخل اتحاد كرة السلة في ديالى و كيفية العمل بالاساليب الادارية الحديثة وماهي المعوقات التي تعيق تنفيذها من اجل الوصول بالاتحاد الى ارقى المستويات وتلبيت طموحات جمهوره في تحقيق الاهداف التي يسعى اليه الجميع .

### 3-1 هدف البحث

معرفة اهم المعوقات التي تعيق عمل الاتحاد في محافظة ديالى ، من اجل الوصول الى الحلول المناسبة للتغلب على هذه المعوقات وتذليلها والوصول الى اعلى المستويات بالاتحاد .

#### 4-1 مجالات البحث :

1-4-1 المجال البشري : رئيس واعضاء ومدربي نادي ديالى لكرة السلة

2-4-1 المجال المكاني : نادي ديالى الرياضي

3-4-1 المجال الزمني : للفترة من 2015/9/1 الى 2016/1/16

## الفصل الثاني :

### 2\_ اجراءات البحث الميدانية :

#### 2\_1\_ منهج البحث

من اجل الوصول إلى الحقائق العلمية المبنية على أسس موضوعية لا بد من الاختيار المناسب للمنهج ولدراسة المشكلة كونه "الطريق التي يستخدمها الباحث في دراسة المشكلة الحقيقية" ( احمد بدر ، 1987 ) وبعد تحديد المشكلة ومايتلائم مع حلها تم اختيار المنهج الوصفي بالطريقة المسحية لملائمة مع البحث .

#### 2\_2\_ عينة البحث

من خلال الاهداف التي حددها الباحث والاجراءات التي سوف يستخدمها في بحثه هما سوف يحددنا العينة التي يتم دراستها لذا فان اختيار العينة يرتبط دائما بتمثيلها للمجتمع الاصلي وامكانية تعميم نتائجها على المجموعة التي اخذت منها ومن هنا تم تحديد العينة التي يتم دراستها وهي رئيس واعضاء ومدربي كرة السلة في محافظة ديالى والبالغ عددهم ( 10 ) المجموع الكلي وهم يمثلون المجتمع الكلي حيث تم اختيارهم بالطريقة العمدية من اجل الوصول الى نتائج صحيحة .

## 2\_3\_ مستلزمات البحث :

\_ المصادر والمراجع

\_ استمارة الاستبيان

\_ المقابلات الشخصية

## \_ استمارة الاستبيان :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع وجمع المعلومات والاطلاع على استمارات الاستبيان قام الباحث بمايلي :

\_ من خلال المصادر والاطلاع على بعض الرسائل قام الباحث باختيار استمارة الاستبانة الخاصة بالادارة والتنظيم التي تم استخدامها من قبل (كريم محمد 2005) وهي مجموعة من الاسئلة الخاصة بالادارة والتنظيم والتي تنطبق على بحثي وقام الباحث بعرضها على مجموعة من السادة الخبراء في مجال الادارة والتنظيم من اجل معرفة مدى ملائمتها لبحثي حيث تم حذف وازافة بعض الفقرات على استمارة الاستبانة وقد تكونت الاستمارة من (4) محاور وكل محور مألون من 30 فقرة وتكون البدائل هي ( نعم ، نعم نوعا ما ، كلا ) ولكي يتم التأكد من انها تفي بالغرض الذي اع دت من اجلة وهل تلائم بحثي تم عرضها كاملة بصورتها النهائية على مجموعة من الخبراء وتم الاتفاق بنسبة 85% باانه ملائمة للبحث وتم اعتمادها للبحث حسب راي الخبراء وكما في ملحق رقم (1)

## 2\_4\_ المعاملات العلمية

الصدق :

ومن اجل التأكد بطريقة افضل من ان الاستمارة ملائمة للبحث ومن الوسائل العلمية المستخدمة هي (الصدق) حيث استخدم الباحث صدق المحكمين لتقدير استمارة الاستبانة وذلك من خلال عرضها على الخبراء وبعد الاطلاع عليها من قبلهم وتم تقديم وتأخير بعض المحاور والعبارات وبعد تعديلها تم عرضها عليهم مره ثانيه للتأكد من صحتها حيث هذا نوع من الصدق ويعد من المعاملات العلمية للاستمارة .

الثبات :

لقد قام الباحث باستخدام نوع من الثبات وهو التطبيق واعادة التطبيق مره ثانية لحساب ثبات الاستمارة حيث قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبانة على عينة من البحث ثم اعادة التطبيق مره ثانية

على نفس العينة بعد 15 يوم من التطبيق الاول وذلك بتاريخ من 2015/9/1 الى 2015/9/16  
وكما مبين ادنا :

معامل الارتباط	التطبيق الثاني		التطبيق الاول		المحاور
	الانحراف	التطبيق	الانحراف	المتوسط	
0,889	15,189	79,130	16,133	78,832	معوقات التخطيط
0,890	9,655	72,790	12,685	71,820	معوقات التنظيم
0,899	10,096	64,650	8,075	64,601	معوقات التوجيه
0,901	12,255	67,279	11,622	67,166	معوقات الرقابة
0,912	14,290	72,490	13,080	72,232	استمارة الاستبانة

يتبين من الجدول اعلاة قيمة (ر) عندى مستوى دالاله  $0,05 = 0,367$  ذات داله معنوية حيث يتبين من الجدوا اعلاه هناك علاقة ارتباط ذات دالاله احصائية بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني للعينة نفسها ممايدل على ان استمارة الاستبانة ذات ثبات عالي .

## 2\_5\_ التجربة الاستطلاعية :

لقد قام الباحث بالاجراء تجرية استطلاعيه على عدد من العينة والبالغ عددهم (5) وتم استبعادهم بالتجربة الرئيسية وقد كان الهدف الرئيسي للتجربة هو :

\_ التاكيد من وضوح العبارات وفهمها

\_ معرفة الاخطاء ومعالجتها اثناء الاجابة على العبارات

\_ معرفة الصعوبات التي تواجهه العينه اثناء الاجابات

## 2\_6\_ التجربة الرئيسية :

لقد قام الباحث بالاجراء التجرية الرئيسية للبحث على عينة البحث وهم رئيس واعضاء ومدربي اتحاد كرة السلة في محافظة ديالى والبالغ عددهم (10) حيث قام الباحث بتوزيع استمارة الاستبانة على العينة بتاريخ 2016/1/15 وتم توضيح كيفية الاجابة على العبارات ووضع علامة صح امام العبارة التي يراها مناسبة واعطاء الوقت الكافي للاطلاع على العبارات وتم الاجابة عليها بدقة وبعد الانتهاء من الاجابات تم جمع استمارات الاستبانة لغرض معالجتها بالوسائل الاحصائية العلمية .

## 2\_7\_ الوسائل العلمية :

بعد الانتهاء من جمع الاستمارات والبيانات الخاصة بالبحث استخدم الباحث الوسائل الاحصائية العلمية (spss) لمعالجة النتائج التي حصل عليها من التجربة على عينة البحث وكانت اهم هذه الوسائل

- \_ الوسط الحسابي
- \_ الانحراف المعياري
- \_ معامل ارتباط بيرسون
- \_ معامل كا
- \_ النسبة المئوية

### الفصل الثالث :

### 3\_ عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

#### 3\_1\_ عرض وتحليل ومناقشة المعوقات الادارية لعنصر (التخطيط) في اتحاد كرة السلة في محافظة

ديالى وكما مبين في الجدول رقم (1)

ت	العبارات	نعم	نعم نوعا ما	كلا	كلا
1	لا توجد برامج زمنية واضحة ومحدده للعمل	50%	15%	35%	22,8
2	لا تتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتاهيل وتدريب المدربين	67%	23%	10%	6,1
3	لا تتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتاهيل وتدريب الحكام	41%	22%	37%	23,5
4	لا تتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتاهيل الادارين	53%	24%	23%	17,2
5	لا تكفي الميزانية السنوية لتحقيق الاهداف التي يطمح لها الاتحاد	55%	30%	15%	22,6
6	لا تتضمن الميزانية بند يتيح للاتحاد جلب ذوي الخبرات للعمل	47%	23%	30%	9,3
7	لا يشارك العاملون في وضع الخطط العامة للاتحاد	25%	25%	50%	27,8
8	عدم وجود دراسة علمية وخبرة لدى المشاركين في عملية التخطيط	56%	26%	18%	24,8
9	عدم وضوح العمل الاداري للعاملين في الاتحاد	58%	33%	9%	13,1
10	لا تتفق الاهداف العامه للاتحاد مع الامكانيات المتاحة	55%	18%	27%	24,7

قيمة كا2 عندى مستوى دالاله =0,05 =7,82 دالة معنوية

يتبين من الجدول رقم (3) الخاص بالمعوقات الادارية لعنصر التخطيط في اتحاد كرة السله حيث اشارة العبارات في الجدول حسب ارقامها وترتيبها وهي ( 1,2,3,4,5,6,8,9,10) وبنسب مئوية هي ( 50% \_ 67% \_ 41% \_ 53% \_ 55% \_ 46% \_ 56% \_ 58% \_ 55% ) في اختيار (نعم) حيث اشارة هذه النسب الى وجود دالاله معنويه حيث بلغت قيمة كا2 حسب الترتيب ( 6,1 \_ 22,8 \_ 23,3 \_ 17,2 \_ 22,6 \_ 9,3 \_ 24,8 \_ 13,1 \_ 24,7) حيث تشير العبارة رقم (1) لاتوجد برامج زمنية واضحة ومحدده للعمل، حيث هذه العبارة تتفق مع راي ( منتصر الرملاوي،2002، 202) الذي اشارة الى ان اي مشروع او بطواله يقوم به الادارين لا يستطيعون تحقيق الاهداف التي يسعون اليها بدون تحديد وقت زمني للبرنامج وواضح يحدد فيه بداية ونهاية العمل ومكان التنفيذ معلوم ل لجميع من اجل الوصول الى الهدف الحقيقي للموسسة ، اما العبارة رقم (2) والتي تشير الى لانتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتاهيل وتدريب الحكام وكما العبارة رقم (3) تشير لانتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتاهيل وتدريب الحكام وكما العبارة رقم (4) لانتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتاهيل الادارين ، حيث يتبين من العبارات ( 2,3,4) مدى تاثر الادارة في الميزانية التي تخصص للاتحاد من اجل اعداد الكادر المختص للعبة ولا تعطي اهمية لتطوير الادارين والحكام من اجل النهوض بالاتحاد لتطوير نفسه وهذه الاعبارات تتفق مع راي ( عبدالحميد علي البياع1996,312) حيث كان رايه ان مشاركة الحكام والادارين في الدورات الرياضية والادارية والانشطة الرياضية تساعد على تطوير عملهم وتحفيزهم للابداع في عمل اي موسسة لهذا من اساسيات العمل الاداري وضع ميزانية لتطوير كافة الكوادر لاي موسسة تسعى الى تحقيق اهداف متميزه ، اما العبارة رقم ( 5) لتكفي الميزانية السنوية لتحقيق الاهداف التي يطمح لها الاتحاد ، والعبارة رقم (6) لانتضمن الميزانية بند يتيح للاتحاد جلب ذوي الخبرات للعمل ، حيث ان العبارتين (5,6) تتفق مع راي (حسن احمد،2004,56) والذي يراى عندى تحديد الميزانية لاي موسسة رياضية نطالبها بتنفيذ الانشطة وتحقيق الاهداف الجيده لابد من توفير ميزانية كافية تسد جميع الانشطة التي تقوم بتنفيذها وتسمح لهذه الموسسة في جلب ذوي الخبرات من مدربين وحكام والذين يساهمون في نجاح العمل وتحقيق الاهداف التي تسعى اليه اي موسسة رياضية ، ويراي الباحث لابد من توفير المستلزمات والتخصيصات المالية وباقي الاحتياجات للاتحاد وتحديدتها في الميزانية المخصصه لكل اتحاد من اجل تنفيذ جميع الانشطة ومن اجل تسير الاتحاد بالشكل الصحيح وتطوير اللعبة والوصول الى اعلى المستويات في المنافسات الرياضية ، اما العبارة رقم ( 8) عدم وجود دراسة علمية وخبرة لدى المشاركين في عملية التخطيط ، حيث تتفق هذه العبارة مع راي ( محمد كمال1997,165) الذي يراى في اي موسسة رياضية او اتحاد رياضي لاي لعبة



كانت لابد من مشاركة ذوي الخبرات الادارية في عملية التخطيط لانهم يمتلكون خبره ومعرفة في وضع تخطيط قائم على تحديد الاهداف والدقة في العمل وعدم الوقوع في الازخام اثناء التنفيذ وتحقيق افضل النتائج ، اما العبارة رقم ( 9 ) عدم وضوح العمل الاداري للعاملين في الاتحاد ، وتتفق هذه العبارة مع راي ( طارق المهدي 2003,254) الذي يراى ان المسابقات والبطولات التي لا يتم الاعلان عنها في المجالات والصحف قد تؤثر على عمل القائمين على ادارة المؤسسة وقد تؤدي عدم وضوح العمل وتضعف دورهم في تنفيذ الانشطة ، اما العبارة رقم (10) لا تتفق الاهداف العامة للاتحاد مع الامكانيات المتاحة وتتفق هذه العبارة مع راي (منتصر الرملاوي 2002,186) ان التخطيط المسبق وتحديد الميزانية الكافية يؤدي الى تطابق الانشطة مع الامكانيات المتاحة وعكس ذلك يؤدي الى عدم تنفيذ الانشطة بسبب قلة التخصيصات الكافية ، ويرى الباحث لابد من وضع خطط تتفق مع الامكانيات المتاحة لتنفيذ الانشطة داخل الاتحاد ويجب ان تخصص ميزانية مفصلة لكل نشاط من اجل تنفيذ الانشطة بشكل الذي يسعى اليه والوصول الى تحقيق افضل النتائج .

وكما يبيّن من الجدول رقم (3) ان العبارة رقم (7) والتي كانت النسبة المئوية ( 50%) في اختيار (كلا) وكانت ذات دلالة معنوية حيث كانت قيمة كا 2 (27.8) والتي تشير لايشراك العاملون في وضع الخطط العامة للاتحاد ، وهي تتفق مع راي ( حسن سيد عوض 1980,122) الذي يراى ان اهم مواصفات التخطيط الجيد اشراك كافة العاملين في اي مؤسسة في وضع الخطط من اجل ايضاحها ومشاركة العاملين تحفيزهم على تنفيذها بشكل افضل ، ويرى الباحث ان عنصر التخطيط من العناصر المهم في العملية الادارية ولهذا السبب لابد من اعداد مسبق للخطط واشراك العاملين باستمرار في وضع الخطط من اجل تنفيذ الانشطة بشكل افضل ويكون على بيّنة في تفاصيل نشاط والميزانية المعده وبالتالي يؤدي الى تحقيق اهداف الاتحاد بالشكل الصحيح دون الوقوع باي خطأ ومعالجة كافة المعوقات التي تعيق العمل

2\_3\_ عرض وتحليل ومناقشة المعوقات الادارية لعنصر التنظيم في اتحاد كرة السلة في ديالى وكما مبين في جدول رقم (2)

ت	العبارة	نعم	نعم نوعا ما	كلا	كا
11	لا يتم توزيع المهام على اساس التخصص والكفاءه	23%	18%	49%	11,2
12	لا يتوفر الافراد الملائمين للمناصب	45%	35%	20%	14,6

				الادارية العليا	
7,8	%19	%36	%45	لايتوفر الافراد المرووسين للمناصب الدنيا	13
18,2	%51	%24	%35	عدم وجود الكوادر البشرية الكافية لتنفيذ الانشطة	14
17,2	%27	%50	%23	لا تتوفر الميزانية الكافية للعمل	15
9,1	%33	%14	%53	لا تكفي الادوات والمستلزمات لتنفيذ الانشطة	16
37,4	%20	%58	%22	عدم وجود تنسيق بين مختلف لجان الاتحاد لتحقيق اثناء العمل	17
28,8	%13	%25	%62	لا يوجد نظام عمل نقل المعلومات والقرارات من الاعلى الى الادنى وبالعكس	18
8,8	%22	%50	%33	عدم تفرغ المسؤولين بالاتحاد للإشراف على مرؤوسيهم بسبب واجباتهم المتعدده	19
12,6	%21	%59	%20	لا يوجد هيكل تنظيمي يحدد مسؤولية كل فرد	20

قيمة كا2 عندى مستوى دالالة 0.05 = 7.82 دالة معنوية

يلاحظ من الجدول رقم (4) الخاص بمعوقات الادارة لعنصر التنظيم تبين العبارات المرقمة حسب الترتيب ( 18,16,14,13,12 ) في اختيار (نعم) وكانت النسب المئوية لها (45% \_ 45%، 35% \_ 53%، 25%) وإشارة هذه النسب وجود دالالة معنوية حيث كانت ك2 هي حسب الترتيب ( 14,6\_ 7,80\_ 18,2\_ 9,1\_ 28,8 ) حيث إشارة العبارة رقم (12) لايتوفر الافراد الملائمين للمناصب الادارية العليا والعبارة رقم (13) لايتوفر الافراد المرووسين للمناصب الدنيا ، حيث تتفق هاتين العبارتين مع راي ( احمد حسن محمد 322,1990 ) حيث إشارة اذا كان عدد الممارسين للانشطة الرياضية اكثر من العدد المقرر للمشرفين على الانشطة بهذه الحالة يضطر المشرفين على الانشطة بعدم متابعة كل الانشطة مما يؤدي على عدم تنفيذ الانشطة بشكل افضل وفي نفس الوقت يكون تنفيذها بعيد عن ذوي الاختصاص ، ويرى الباحث ان النقص الموجود في الكوادر المشرفة على الانشطة ومتابعتها تؤدي الى اهمال الانشطة او تنفيذها بشكل غير جيد مما يضعف عمل الاتحاد وعدم الوصول الى نتائج جيدة ، اما العبارة رقم (14) عدم وجود الكوادر البشرية الكافية لتنفيذ الانشطة ، ويرى الباحث في هذه العبارة ان قلة الكوادر الادارية والمدربين من ذوي الاختصاصات تؤدي على عدم تنفيذ الانشطة حيث توفر الكوادر من ذوي الاختصاصات تؤدي الى رفع مستوى النجاح للاتحاد ويستطيع الوصول الى اعلى المستويات في البطولات ، وكما تشير العبارة رقم (



سيد1980,189) حيث اشارة من اهم مبادئ التنظيم هو تقسيم العمل على مبدى الاختصاص لكل فرد داخل المؤسسة لانه يودي الى انجازه بالسرع وقت ومعالجة الخطاء فكل نشاط مبني على تنظيم متميز يودي الى تحقيق الاهداف الصحية للموسسة .

3\_3\_ عرض وتحليل ومناقشة المعوقات الادارية لعنصر ( التوجيه ) في اتحاد كرة السلة في محافظة ديالى كما في الجدول رقم (3)

ت	العبارات	نعم	نعم نوعا ما	كلا	كا
21	لايقومون الادارين بالتوجيه اثناء الانشطة	%23	%27	%50	15,7
22	لاياتي التوجيه من ذوي الخبرة الادارية في الاتحاد	%32	%18	%50	10,2
23	عدم استمرار عملية التوجيه داخل الاتحاد بصورة مستمره	%51	%35	%14	19,1
24	عدم تطبيق التوجيه على الادارين والاقسام	%45	%15	%30	8,8
25	لايبنى التوجيه داخل الاتحاد على الحقائق والمنطق	%20	%37	%43	7,2
26	لايضع الاتحاد حوافز للمتميزين من مدربين وللاعبين	%39	%41	%20	13,8
27	لايتضمن التوجيه جميع اوجه عناصر الخطة	%55	%25	%20	16,7
28	لايتم التاكيد من ان التوجيه يشمل جميع البرامج التي يضعها الاتحاد	%26	%50	%24	11,6
29	لايستمر التوجيه طوال فترة الخطة وفق برنامج زمني	%21	%24	%55	16,4
30	لايوجد نظام جيد للاتصال للقيام بالتوجيه الصحيح	%47	%30	%23	10,1

قيمة كا2 عندى مستوى دالالة 0.05 = 7.82 دالة معنوية

يتضح من الجدول رقم (5) الخاص بمعوقات الإدارة لعنصر التوجيه للعبارات التي ارقامها ( 30,27,24,23 ) والتي تم اختيار ( نعم ) ونسب مئوية حسب الترتيب ( 51%\_45% \_ 55% \_ 47% ) وكانت ذات دلالة معنوية حيث كانت قيمة كا2 حسب الترتيب هي ( 19,1 \_ 8,8 \_ 16,7 \_ 10,1 ) حيث اشارة العبارة رقم (23) عدم استمرار عملية التوجيه داخل الاتحاد بصوره مستمره ، والعبارة رقم (24) عدم تطبيق التوجيه على الادارين والاقسام ، حيث تبين من خلال الاجابات من قبل العينة تطابقهم بالرأي مع رأي ( ضياء الدين فؤاد 45,1996 ) حيث اشارة الى ان عدم الاستمرار بالتوجيه بصورة مستمره من قبل القائمين بعملية الاشراف على الانشطة في الموسسات الرياضية بسبب عدم وجود دعم مادي مستمر لهؤلاء مما يؤدي الى ضعف تنفيذ الانشطة ، ويرى الباحث ان عدم استمرار التوجيه يؤدي الى عدم تنفيذ الانشطة بالطريقة الصحيحة وقد يؤدي الى فشل النشاط وبعيق الوصول الى النتيجة التي يسعى اليه الاتحاد حيث لا بد من توفير كافة المستلزمات المادية والاجهزه من اجل استمرار التوجيه حتى نهاية النشاط والتأكيد على الادارة بصوره رئيسية على التوجيه في متابعة الانشطة واكمالها بالحسن النتائج للوصول الى الهدف الحقيقي للاتحاد . اما العبارة ( 27 ) فقد اشارة الى لايتضمن التوجيه جميع اوجه عناصر الخطة ، يرى الباحث في هذه العبارة لا يتم التأكيد من قبل الادارين عند وضع الخطط على الاستمرار بالتوجيه وان يكون التوجيه شامل على جميع مفاصل الانشطة بدون تميز بين فقرات الانشطة لانها تؤثر بالتالي على النتائج التي يطمح اليها الاتحاد ، اما العبارة رقم (30) لا يوجد نظام جيد للاتصال للقيام بالتوجيه الصحيح ، يرى الباحث في هذه العبارة ان من اهم مميزات التوجيه العلاقة الطيبة بين افراد الاتحاد من ادارين ومشرفين ومدربين حيث كلما كانت العلاقة قوية زادت عملية التوجيه والتنسيق بالعمل حيث تؤدي الى تطوير العمل ومعالجة الاخطاء التي تعيق تنفيذ الانشطة للوصول الى اعلى المستويات .

وكما يتضح من الجدول رقم (5) ان العبارات التي رقمها حسب الترتيب هي ( 28,26 ) التي تم اختيار ( نعم نوعا ما ) والتي كانت النسب المئوية هي ( 41% \_ 50% ) وبدلالة معنوية حيث كانت قيمة كا2 ( 11,6\_13,8 ) حيث اشارة العبارة رقم (26) لا يضع الاتحاد حوافز للمتميزين من مدربين وللاعبين ، حيث يراي الباحث من ضرورة العمل تحفيز العاملين لانجاز العمل وتطويره من خلال دعمهم معنويين او اذا امكن ماديا لانه حافز يؤدي الى تضاعف الجهود ومعالجة المعوقات التي تعيق العمل وتحقيق نشاط متميز لانه يزيد الثقة بالنفس بالنسبة للعاملين لشعورهم هناك متابعه وجدية من قبل رؤسائهم بالعمل ، اما العبارة رقم ( 28 ) تشير الى لا يتم التأكيد من ان التوجيه يشمل جميع البرامج التي يضعها الاتحاد ، يرى الباحث ان من اساسيات التوجيه يكون شامل لجميع فقرات الانشطة بدون تمايز لان اي تميز بين نشاط واخر يسبب عرقلة في تنفيذ الانشطة لان الانشطة جميعها تؤدي الى

رفع مستويات الاتحاد للحصول الى درجات متقدمة بالمنافسات وان جميع الانشطة تضع من قبل الاتحاد وعلى هذا الاساس لا بد ان يشمل التوجيه جميعها من اجل تحقيق اهداف الاتحاد .

وكما يتضح من الجدول رقم (5) للعبارات حسب الترتيب ( 29,25,22,21 ) باختيار ( كلا ) حيث كانت النسب المئوية حسب الترتيب هي ( 50% \_ 50% \_ 43% \_ 55% ) وبدالاله معنويه حيث كانت قيمة كا 2 حسب الترتيب ( 15,7 \_ 10,2 \_ 7,2 \_ 16,4 ) حيث اشارة العبارة رقم ( 21 ) لايقومون الادارين بالتوجيه اثناء الانشطة ، يراى الباحث في هذه العبارة من خلال الاجابات من قبل العينة ان الادارين يقومون بتوضيح العمل ووضع الخطط المناسبة لكل نشاط وشرح كيفية تنفيذها وتوجيه العاملين بتنفيذها بدقة ومعالجة المعوقات التي تعيق تنفيذها اي عند التنفيذ يقومون بالاشرف والمتابعة واعطاء الحرية للمشرفين والمدرين بالعمل لكي لا يحصل تداخل في العمل اي يكون التوجيه من قبل المنفذين للنشاط فقط اي يوجد توجيه ومستمر من اجل نجاح تنفيذ الانشطة دون عرقلة .

العبارة رقم ( 22 ) تشير الى لاياتي التوجيه من ذوي الخبرة الادارية في الاتحاد ، يراى الباحث من خلال الاجابات لايوجد معوق بهذه العبارة حيث ان التوجيه ياتي من قبل الادارين والقائمين على عمل الاتحاد بصورة مشترك وهذا يحدد اثناء وضع الخطط والانشطة بالاتحاد ، اما العبارة رقم ( 25 ) تشير الى لايبنى التوجيه داخل الاتحاد على الحقائق والمنطق ، يراى الباحث من خلال اجابات العينة يبنى التوجيه بصورة مشتركة من قبل الاتحاد لانه يعالج حقائق من خلال النتائج والمتابعه للعمل والانشطة اليومية للاتحاد حسب راي العينة في هذه العبارة ، اما العبارة رقم ( 29 ) تشير الى لايستمر التوجيه طوال فترة الخطة وفق برنامج زمني ، حيث اجابات العينة في هذه العبارة مع راي ( عبدالحميد شرف 1999 ) حيث اشارة الى ان العملية الادارية لها عناصرها والتوجيه من اهم عناصرها ولا بد الاستمرار بالتوجيه حتى اكمال الانشطة في اي موسسة تضع برنامج او نشاط من اجل تحقيق اهدافها ، ويراي الباحث اي نشاط ينفذ يستمر به التوجيه حتى نهاية هذا النشاط لكي يحقق النجاح وتحقيق الهدف الذي يسعى اليه القائمين على هذا النشاط ويتبين من اجابات العينة هناك استمرار بالتوجيه حتى نهاية النشاط وتحقيق الهدف الذي يسعى اليه .

### 3\_4\_ عرض وتحليل ومناقشة المعوقات الادارية لعنصر ( الرقابة) في اتحاد كرة السلة في محافظة

ديالى كما في

الجدول رقم (4)

ت	العبارات	نعم	نعم نوعا ما	كلا	كا
31	لاتعتبر الرقابة داخل الاتحاد وسيلة للابداع والابتكار	18%	29%	53%	25,8
32	لاتكشف الرقابة داخل الاتحاد جميع	35%	22%	43%	7,8

				الانحرافات والمعوقات	
24,5	%32	%50	%18	لا تهتم الرقابة في تحسين الاداء داخل الاتحاد	33
13,5	%22	%51	%27	لا يوجد مختصون بالرقابة داخل الاتحاد	34
22,3	%10	%50	%40	لا توجد برامج زمنية للرقابة	35
8,9	%19	%51	%30	لا يتم معرفة معرفة الانحرافات والاطفاء بالسرعة الممكنة	36
13,1	%23	%27	%50	لا يتم التبليغ على الانحرافات لعدم كفاءات الرقابة	37
8,5	%19	%36	%45	لا تؤدي الرقابة لتصحيح الاخطاء	38
11,3	%18	%50	%32	عدم معالجة المشكلات التي تاتي عن طريق الرقابة المستمره	39
11,6	%28	%22	%50	عدم وجود موضوعية في الرقابة واستغلالها للمصلحة الشخصية	40

قيمة كا2 عندى مستوى دالالة 0.05 = 7.82 دالة معنوية

يلاحظ من الجدول رقم (5) الخاص بالمعوقات الادارية لعنصر (الرقابة) للعبارات حسب الترتيب هي (37,38,40) بالاختيار (نعم) حيث كانت النسب المئوية وحسب الترتيب (50% \_ 45% \_ 50%) وبالدالة معنوية حيث كانت قيمة كا2 حسب الترتيب (13,1 \_ 8,5 \_ 11,6) اذ اشارة العبارة رقم (37) لا يتم التبليغ على الانحرافات لعدم كفاءات الرقابة، حيث هذه الاجابات من قبل العينة في هذه العبارة تتفق مع رأي (عبد الحميد علي البياع 1996) حيث اشارة الى تعتمد الرقابة في عملها على التقارير التي ترفع كل شهر او التقارير السنوية من الادارين او المدربين المختصين الى الجهات العليا حيث تاخرها يؤدي الى عدم معالجة الاخطاء والانحرافات اثناء العمل. اما العبارة رقم (38) فقد كانت لا تؤدي الرقابة لتصحيح الاخطاء، حيث هذه العبارة تتفق مع رأي (كمال درويش ومحمد محمد حمامه 267,1996) حيث كان رأيهم في هذا الخصوص ان هدف الرقابة متابعة العمل داخل المؤسسة ومعالجة المعوقات التي تعيق العمل والانشطة في كل لحظة والتاكيد على استمرار الانشطة بصورة سليمة، ويرى الباحث ان الرقابة المستمرة على الانشطة خطوه بخطوه تساعد على حل المعوقات باسرع وقت واستمرار النشاط وتنفيذه بشكل جيد والوصول الى الهدف الصحيح للاتحاد، اما العبارة رقم (40) قد اشارة الى عدم وجود موضوعية في الرقابة واستغلالها للمصلحة الشخصية، حيث تتفق هذه العبارة مع رأي (محي الدين الازهري 1993) حيث اشارة الى ان الرقابة يجب ان تكون موضوعية تؤكد على الواقع في الانشطة و تكون ذات قرارات موضوعية وصحيحة تهدف الى الرقابة الشاملة في العمل وبعيده عن المجاملات والمصالح الشخصية.

كما يتضح من الجدول رقم (5) للعبارات حسب الترتيب (39,36,35,34,33) بالاختيار ( نعم نوعا ما ) حيث كانت النسب المئوية وحسب الترتيب ( 50% \_ 51% \_ 50% \_ 51% ) وبدلالة معنويه حيث كانت قيمة كا 2 هي وحسب الترتيب ( 24,5 \_ 13,5 \_ 22,3 \_ 8,9 \_ 11,3 ) حيث اشارة العبارة رقم ( 33 ) لاتهتم الرقابة في تحسين الاداء داخل الاتحاد ، والعبارة رقم ( 34 ) لا يوجد مختصون بالرقابة داخل الاتحاد ، وكما اشارة العبارة رقم ( 35 ) لاتوجد برامج زمنية للرقابة ، حيث اتفقت العبارات هذه مع راي ( سميره عبدالحميد علي 78,1999 ) والتي اشارة الى حيث من خلال الرقابة يمكن القضاء على كل المعوقات التي تقف امام الانشطة من خلال التقييم والمراقبة للعاملين ومتابعة التقارير باستمرار ومعالجة السليبيات وايجاد البدائل السريعة لمواصلة الانشطة بدون توقف ، حيث يرى الباحث من اهداف الرقابة هي متابعة العمل ومعالجة الاخطاء والمعوقات باسرع وقت من خلال ايجاد افضل البدائل حيث تساعد الرقابة على تحسين العمل من خلال معالجة اي معوق يعيق تنفيذ الانشطة ، اما العبارة رقم ( 36 ) فقد اشارة الى لا يتم معرفة معرفة الانحرافات والاطفاء بالسرعه الممكنه ، حيث اتفقت هذه العبارة مع راي ( محمد كمال السنمودي 79,1997 ) حيث اشار الى ان مبادئ الرقابة تعتمد في عملها ونجاحها على ان تصل التقارير والتبليغات والتجاوزات بسرعه الى المشرفين على الرقابة لكي يتم معالجتها بسرعه وجديه مما يساعد على انجاح العمل ، وقد اشارة العبارة رقم ( 39 ) عدم معالجة المشكلات التي تاتي عن طريق الرقابة المستمره ، حيث اتفقت هذه العبارة مع راي ( عبدالحميد شرف 88,1999 ) حيث اشارة الى ان من اهم عمل الرقابة تحديد الاخطاء ومعالجتها في نفس الوقت اي تحديدها وايجاد البدائل بسرعه من اجل عدم عرقلة العمل وايقاف الانشطة وكما يتضح من الجدول رقم (5) للعبارات وحسب الترتيب ( 32,31 ) بالاختيار ( كلا ) وبنسب مئوية وحسب الترتيب ( 53% \_ 43% ) وبدلالة معنويه حيث كانت قيمة كا 2 حسب الترتيب ( 25,8 \_ 7,8 ) حيث اشارة العبارة رقم (31) لاتعتبر الرقابة داخل الاتحاد وسيلة للابداع والابتكار ، حيث تتفق هذه العبارة مع راي ( كمال درويش 213,1997 ) حيث اشارة الى ان الكثرة في عمل الرقابة داخل اي مؤسسة رياضية تعطي فهم سلبي في العمل وتساعد على محاربة روح الابتكار والابداع والتحفيز ، واما العبارة رقم ( 32 ) فقد اشارة الى لاتكشف الرقابة داخل الاتحاد جميع الانحرافات والمعوقات ، حيث اتفقت هذه العبارة ايضا مع راي ( كمال درويش ومحمد محمد الحمامي 187,1998 ) حيث اشارو الى ان من اهم اهداف الرقابة اكتشاف الاخطاء والانحرافات في وقت مبكر والتي بشاءنها تعيق العمل وتعرقلة حيث الاكتشاف المبكر يساعدها على حل المشكلات والمعوقات التي تعيق العمل . ويرى الباحث تلعب الرقابة في اي مؤسسة دور مهم في نجاح العمل اي اكتشاف المعوقات اثناء العمل وفي



وقت مبكر يسهل العمل وتذليل الصعاب اما القائمين على الانشطة ويدفعهم الى انجاز العمل بسرعة وتحقيق الاهداف التي تسعى اليه كل مؤسسة رياضية .

الفصل الرابع :

#### 4\_الاستنتاجات والتوصيات :

##### 1\_4\_1 الاستنتاجات :

- هناك فروق ذات دلالة معنوية تشير هناك معوقات في ( التخطيط ) حيث تبين هناك بعض المعوقات الادارية التي تصدر من الاتحادالمركزي بصوره غير واضح لهم .
- هناك فروق ذات دلالة معنوية تشير هناك معوقات في ( التنظيم ) حيث تبين هناك بعض المعوقات التنظيمية التي تنظم بدون علمهم ومشاركتهم في وضعها.
- هناك فروق ذات دلالة معنوية في المعوقات الادارية في ( التوجيه ) تبين ان التوجيه في الاتحاد يحتاج الى الاستمرارية من خلال التواصل مع الاتحاد بشكل مستمرلنجاح العمل .
- هناك فروق ذات دلالة معنوية تشير هناك معوقات في( الرقابة ) حيث تبين ان الرقابة في الاتحاد تحتاج الى تطوير وذو اختصاص في هذا المجال.

##### 2\_4\_2 التوصيات :

- ان من اهم عناصر الادارة هو التخطيط لانه يضع كل المستلزمات والخطط لتنفيذ الانشطة وعليه لابد ان يعمل به الاتحاد المركز واشراك الفرعي في وضع الخطط ويضع ذوي الخبره هم يقومون بوضع الخطط لنجاح العمل .
- على الادارين في الاتحاد ان يهتمو بتنظيم الانشطة بشكل سليم وناجح واشراك الجميع من اجل تحقيق اهدافهم .
- لابد ان يعمل الاتحاد بروح الفريق الواحد واعطاء التوجيهات بشكل مستمر حتى نهاية الانشطة لضمان نجاح النشاط بالشكل الذي يطمحون اليه .

- لا بد من الاتحاد ان يجعل الرقابة اساس العمل لكل نشاط لكي يستطيع من خلالها معالجة الاخطاء والمعوقات في العمل

## المصادر:

- \* حسن احمد الشافعي وابراهيم عبدالمقصود ؛ موسوعه العميه للادارة الرياضية ، نظريات الادارة وتطبيقاتها ، دار الوفاء للدنيا للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2003
  - \* حليم المنيري وعصام بدوي ؛ الادارة في الميدان الرياضي ، ح 1 ، المكتبة الاكاديمية ، القاها ، 1991
  - \* طارق المهدي محمد ، تقويم النشاط الرياضي في شركة مصر للغزل والنسيج ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، 2003
  - \* عبد الحميد شرف ، التخطيط في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق مركز الكتاب للنشر ، القاها ، 1998
  - \* عبد الحميد شرف ، التنظي في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق ، مركز الكتاب للنشر ، القاها ، 1997
  - \* عبدالحميد شرف وعلي المياحي ؛ المشكلات التي تواجه الاخصائين الرياضيين لجامعة حلوان ، رسالة ماجستير كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، 1996
  - \* عبدالحميد شرف؛ الادارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق ط2 ، مركز الكتاب للنشر ، القاها 1999
  - \* كريم محمد محمود الحكيم ؛ المعوقات الادارية التي تواجه اتحاد كرة السلة في مصر ، رسالة ماجستير منشورة
  - \* كمال الدين درويش ومحمد محمد الحماي وسهير المهندس ؛ الادارة الرياضية الاسس والتطبيقات ، الهيه المصرية العامه للكتاب ، القاها ، 1996
  - \* كمال حمدي ابو الخير ؛ اصول الادارة العلمية ، دار الجيل للطباعة والنشر ، القاها ، 1990 .
  - \* كمال درويش ومحمد محمد حمامة ، موسوعه متجهات الادارة الرياضية في مطلع القرن الجديد( الجوده والعولمة في ادارة اعمال الرياضة باستخدام اساليب ادارية مستحدثة ، المجلد الاول ، دار الفكر العربي ، القاها ، 2004
  - \* محمد حسن علاوي ، علم النفس الرياضي ، ط9 ، دار المعارف ، القاها ، 1994
  - \* محمد كمال السماوي ، مدخل الادارة في المجال الرياضي ، مكتبة شجرة الدر ، المنصوره ، 1997
  - \* محمد كمال ونبيل عبدالمطلب ، الادارة الرياضية ، مكتبة شجرة الدر ، المنصوره ، 2001
  - \* منتضر السيد الرملاوي ، تقويم العمل الاداري بمشروع البراعم واكتشاف المواهب ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، الهرم ، جامعة حلوان ، 2002
- 2005

## استمارة الاستبانة

ت	العبارات	نعم	نعم نوع ما	كلا
1	لا توجد برامج زمنية واضحة ومحددة للعمل			
2	لا تتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتأهيل وتدريب المدربين			
3	لا تتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتأهيل وتدريب الحكام			
4	لا تتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتأهيل الإداريين			
5	لا تكفي الميزانية السنوية لتحقيق الاهداف التي يطمح لها الاتحاد			
6	لا تتضمن الميزانية بند يتيح للاتحاد جلب ذوي الخبرات للعمل			
7	لا يشارك العاملون في وضع الخطط العامة للاتحاد			
8	عدم وجود دراسة علمية وخبرة لدى المشاركين في عملية التخطيط			
9	عدم وضوح العمل الإداري للعاملين في الاتحاد			
10	لا تتفق الاهداف العامة للاتحاد مع الامكانيات المتاحة			
11	لا يتم توزيع المهام على اساس التخصص والكفاءة			
12	لا يتوفر الافراد الملائمين للمناصب الادارية العليا			
13	لا يتوفر الافراد المروسين للمناصب الدنيا			
14	عدم وجود الكوادر البشرية الكافية لتنفيذ الانشطة			
15	لا تتوفر الميزانية الكافية للعمل			
16	لا تكفي الادوات والمستلزمات لتنفيذ الانشطة			
17	عدم وجود تنسيق بين مختلف لجان الاتحاد لتحقيق انشاء العمل			
18	لا يوجد نظام عمل نقل المعلومات والقرارات من الاعلى الى الادنى وبالعكس			
19	عدم تفريغ المسؤولين بالاتحاد للاشراف على مروضيهم بسبب واجباتهم المتعددة			
20	لا يوجد هيكل تنظيمي يحدد مسؤولية كل فرد			
21	لا يقومون الإداريين بالتوجيه انشاء الانشطة			
22	لا ياتي التوجيه من ذوي الخبرة الادارية في الاتحاد			
23	عدم استمرار عملية التوجيه داخل الاتحاد بصورة مستمره			
24	عدم تطبيق التوجيه على الإداريين والاقسام			
25	لا يبنى التوجيه داخل الاتحاد على الحقائق والمنطق			
26	لا يضع الاتحاد حوافز للمتميزين من مدربين وللاعبين			
27	لا يتضمن التوجيه جميع اوجه عناصر الخطة			
28	لا يتم التأكد من ان التوجيه يشمل جميع البرامج التي يضعها الاتحاد			
29	لا يستمر التوجيه طوال فترة الخطة وفق برنامج زمني			
30	لا يوجد نظام جيد للاتصال للقيام بالتوجيه الصحيح			
31	لا تعتبر الرقابة داخل الاتحاد وسيلة للابداع والابتكار			
32	لا تكشف الرقابة داخل الاتحاد جميع الانحرافات والمعوقات			
33	لا تهتم الرقابة في تحسين الاداء داخل الاتحاد			
34	لا يوجد مختصون بالرقابة داخل الاتحاد			
35	لا توجد برامج زمنية للرقابة			
36	لا يتم معرفة معرفة الانحرافات والاطفاء بالسرعة الممكنه			
37	لا يتم التبليغ على الانحرافات لعدم كفاءة الرقابة			
38	لا تؤدي الرقابة لتصحيح الاخطاء			
39	عدم معالجة المشكلات التي تأتي عن طريق الرقابة المستمره			
40	عدم وجود موضوعية في الرقابة واستغلالها للمصلحة الشخصية			

