

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 استخدم 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 اعاقا العمل في اي مؤسسة والاتحاد بصورة خاصة لان عناصر الادارة تساعد وتعمل على حل كافة المعوقات التي تعيق العمل داخل اي مؤسسة ، وكانت 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 والشعو 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. Aday 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

الايخطاء 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 الادارين من خبرات وامكانيات ادارية متطوره لنجاح العمل وبدورها ينعكس على المؤسسة الرياضية التي يعمل بها الادارين من خلال الانجاز السريع في تنفيذ الانشطة ومعالجة المعوقات بالطرق العلمية الادارية الحديثة وهذا يتفق مع راي ( حليم المنيري وعصام بدوي 232,1999) حيث قال ان الادارة ذات تطوير مستمر في تقديم اهم المعلومات الجديده وهي ايضا تعتبر من اهم العلوم المتطوره 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 وكفاءات متميزه مختصة بالادارة التي لها خبره في تطوير المؤسسات الادارية ، حيث كلما زادت المجتمعات تطورا وعلما زادت الحاجة الى الادارة والى ذوي الخبره في مجال الادارة والقيادة المتميزه حيث من خلالها يستطيع المجتمع تخطي كل العقبات التي تواجهه في مؤسساته كافه 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 ومتطوره في تحسين الاداء داخل المؤسسة وتساعد على انجاز العمل بسرعه عاليه ويجهد 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 تطبيق عناصر الادارة بالاساليب الحديثة والخبرات في هذا المجال من اجل تحقيق اهداف الاتحاد بالصوره 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 تبدء 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 وبالاتحاد الى اعلى المستويات الرياضية الذي يطمح اليه جميع الرياضيين .

### 2-1 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 وتساعد من معالجة المعوقات التي تعيق العمل حيث عكس ذلك ينعكس على عدم قدره على تنفيذ الانشطة بصورة 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 وتلبية 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 عل أسس موضوعية لابد 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 ( 15 ) 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 بالاختياراستمارة 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 واضافة بعض الفقرات على استمارة الاستبيان و قد تكونت الاستماره من (4) محاور وكل محور مكون 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 رأي الخبراء وكما في ملحق رقم (1)

## 4\_2 \_ المعاملات العلمية

الصدق :

ومن اجل التاكيد 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 2016/1/16 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 بالجراء تجربة استطلاعية على عدد من العينة والبالغ عددهم (5) وتم استبعادهم بالتجربة الرئيسية وقد كان الهدف الرئيسي للتجربة هو :

\_ التاكّد من وضوح العبارات وفهمها

\_ معرفة الاخطاء ومعالجتها اثناء الاجابة على العبارات

\_ معرفة الصعوبات التي تواجهه العينة اثناء الاجابات

## 2\_6\_ التجربة الرئيسية :

لقد قام الباحث بالجراء التجربة الرئيسية للبحث على عينة البحث وهم رئيس واعضاء ومدري اتحاد كرة السلة في محافظة ديالى والبالغ عددهم (10) حيث قام الباحث بتوزيع استمارة الاستبانة على العينة بتاريخ 2016/1/16 وتم توضيح كيفية الاجابة على العبارات ووضع علامة صح امام العبارة التي يراها م مناسبة واعطاء الوقت الكافي للاطلاع على العبارات وثم 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 لمعالجة النتائج التي حصل عليها من التجربة على عينة البحث وكانت اهم هذه الوسائل

( spss )

\_ 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 كا 2 عندى مستوى دلالة 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 2ا حسب الترتيب ( 22,8 \_ 6,1 \_ 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 رأي ( منتضر الرملاوي،2002، 202) الذي اشارة الى ان اي مشروع او بطواله يقوم به الادارين لايسطيعون 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 المدربين والعبارة 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 ( 4,3,2 ) 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 رأي ( عبدالحميد علي البياع312,1996) حيث كان رايه ان مشاركة الحكام والادارين في الدورات الرياضية والادارية والانشطة الرياضية تساعد على تطوير عملهم وتحفيزهم للبداع 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) لاتكفي الميزانية السنوية لتحقيق الاهداف التي يطمح لها الاتحاد ، والعبارة رقم (6) لانتضمن الميزانية بند يتيح للاتحاد جلب ذوي الخبرات للعمل ، حيث ان العبارتين (6,5) تتفق مع رأي (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 م وسسة رياضية ، ويراي الباحث لابد من توفير المستلزمات والتخصيصات المالية وباقي الاحتياجات للاتحاد وتحديدها في الميزانية المخصصة 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 رأي ( محمد كمال165,1997) 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 الاخطاء اثناء التنفيذ وتحقيق افضل النتائج ، اما العبارة رقم ( 9 ) عدم وضوح العمل الاداري للعاملين في الاتحاد ، وتتفق هذه العبارة مع رأي ( طارق المهدي 254,2003 ) 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 رأي (منتصر الرملاوي 186,2002) ان التخطيط المسبق وتحديد الميزانية الكافية يودي الى تطابق الانشطة مع الامكانيات المتاحة وعكس ذلك يودي 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 بيئضح 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 لايشارك العاملون في وضع الخطط العامة للاتحاد ، وهي تتفق مع رأي ( حسن سيد عوض 122,1980) الذي يراي 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 بيئة في تفاصيل ال نشاط والميزانية المعده وبالتالي يودي الى تحقيق اهداف الاتحاد بالشكل الصحيح دون الوقوع باي خطأ ومعاجة كافة المعوقات التي تعيق العمل

3\_2\_ عرض وتحليل ومناقشة المعوقات الادارية لعنصر التنظيم في اتحاد كرة السلة في ديالى  
وكما مبين في جدول رقم (2)

ت	العبارات	نعم	نعم نوعا ما	كلا	كا
---	----------	-----	-------------	-----	----

11,2	%49	%18	%23	لايتم توزيع المهام على اساس التخصص والكفاءة	11
14,6	%20	%35	%45	لايتوفر الافراد الملائمين للمناصب الادارية العليا	12
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 ( 12,13,14,16,18 ) في اختيار (نعم) وكانت النسب المئوية لها (45%\_ 45%، 35%\_ 53%، 25% \_ %) وشارة هذه النسب وجود دالالة معنوية حيث كانت ك2 هي حسب الترتيب ( 14,6\_ 7,80\_ 18,2 \_ 9,1 \_ 28,8 )

حيث اشارة العباره رقم (12) لايتوفر الافراد الملائمين للمناصب الادارية العليا والعباره رقم (13) لايتوفر الافراد المرووسين للمناصب الدنيا ، حيث تتفق هاتين العبارتين مع راي ( احمد حسن محمد 322,1990 ) حيث اشارة 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 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 ( 16) لاتكفي الادوات والمستلزمات لتنفيذ الانشطة ، وهذه العبارة تتفق مع رأي ( موسى موسى علام 122,1994) حيث اشارة ان المستلزمات والادوات من اهم الامور التي يجب يوفرها المنظمين ويجب تحديد نسب كافية لكل نشاط من نجاح النشاط ، اما العبارة رقم ( 18 ) لا يوجد نظام عمل نقل المعلومات والقرارات من الاعلى الى الادنى وبالعكس ، حيث تتفق هذه العبارة مع رأي (محمد كمال ونبيل المطلب 344,2002) ان نقل المعلومات تكوّن على شكل تنظيمي وتكون بشكل هرمي يقوم بنقل المعلومات والتوجيهات من اعلى الهرم الى اسفل الهرم من اجل تنظيم العمل وتنفيذ الانشطة ومعالجة المعوقات التي تعيق العمل وعدمها يؤدي الى عرقلة العمل كما يتضح من الجدول رقم (4) تبين العبارات حسب الترتيب (20,19,17,15) في اختيار ( نعم نوعاً ما ) وكانت النسب المئوية للعبارات هي (50% \_ 58% \_ 50% \_ 59%) وذات دلالة معنوية حيث كانت قيم كا 2 لهذه العبارات هي ( 17,2 \_ 37,4 \_ 8,8 \_ 12,6)، وتشير العبارة رقم ( 15) لانتوفر الميزانية الكافية للعمل ، يرى الباحث من خلال الاجابات للعيينة لاتكفي الميزانية لتنفيذ الانشطة حيث لابد من المنظمين لاي نشاط لابد من توفير ميزانية كافية لتغطية النشاط حيث عدم توفر الميزانية تؤدي الى عدم تنفيذ النشاط بشكل الذي يطمح اليه الاتحاد او فشل النشاط وعدم تحقيق الاهداف التي يسعى الاتحاد اليها .

اما العبارة رقم ( 17) عدم وجود تنسيق بين مختلف لجان الاتحاد لتحقيق اثناء العمل ، حيث تتفق هذه البعرة مع رأي ( كمال درويش ومحمد محمد حمامه 312,2004) حيث اشارة من اهم عناصر التنظيم هو تنظيم العمل داخل اللجان في المؤسسات الرياضية التي تسعى الى تنفيذ الانشطة لكي تستطيع الوصول الى اعلى المستويات .

اما العبارة رقم ( 19) عدم تفرغ المسؤولين بالاتحاد للاشراف على مرؤوسيههم بسبب واجباتهم المتعدده ، ويرى الباحث في هذه العبارة ان انشغال المسؤولين في ادارة الاتحاد لعدم تفرغهم لعملهم قد يضعف تنفيذ الانشطة وعدم متابعة المشرفين على هذا الانشطة من اجل معالجة

المعوقات التي تعيق العمل من اجل تحقيق اهداف الاتحاد وتحقيق احسن النتائج في البطولات .

وان العبارة رقم (20) تشير لايوجد هيكل تنظيمي يحدد مسؤولية كل فرد ، يرى الباحث في هذه العبارة ان عدم وجود هيكل تنظيمي يضعف عمل الاتحاد ويعتبر معوق للعمل لان يفقد تحديد واجبات كل شخص داخل الاتحاد وماهو المطلوب منه تنفيذه مما يحدث نوع من التداخل بالعمل والصلاحيات تؤثر على انجاز العمل بصورة افضل .

كما يتضح من الجدول رقم (4) تبين العبارة رقم (11) حسب الترتيب في اختيار (كلا) وبنسبة مئوية ( 49%) ذات دلالة معنوية حيث كانت قيمة كا 2 هي ( 11,2) حيث اشارة العبارة الى لا يتم توزيع المهام على اساس التخصص والكفاءة حيث تتفق هذه العبارة مع رأي ( حسن شلتوت وحسين سيد 189,1980) حيث اشارة من اهم مبادئ التنظيم هو تقسيم العمل على مبدى الاختصاص لكل فرد داخل المؤسسة لانه يؤدي الى انجازه بالسرع وقت ومعالجة الخطاء فكل نشاط مبني على تنظيم متميز يؤدي 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	لا يقومون الادارين بالتوجيه اثناء الانشطة	23%	27%	50%	15,7
22	لا ياتي التوجيه من ذوي الخبرة الادارية في الاتحاد	32%	18%	50%	10,2
23	عدم استمرار عملية التوجيه داخل الاتحاد بصورة مستمرة	51%	35%	14%	19,1
24	عدم تطبيق التوجيه على الادارين والاقسام	45%	15%	30%	8,8
25	لا يبنى التوجيه داخل الاتحاد على	20%	37%	43%	7,2

الحقائق والمنطق				
لا يضع الاتحاد حوافز للمتميزين من مدربين وللاعبين	39%	41%	20%	13,8
لا يتضمن التوجيه جميع اوجة عناصر الخطة	55%	25%	20%	16,7
لا يتم التأكد من ان التوجيه يشمل جميع البرامج التي يضعها الاتحاد	26%	50%	24%	11,6
لا يستمر التوجيه طوال فترة الخطة وفق برنامج زمني	21%	24%	55%	16,4
لا يوجد نظام جيد للاتصال للقيام بالتوجيه الصحيح	47%	30%	23%	10,1

قيمة كا 2 عندى مستوى دلالة 0.05 = 7.82 دالة معنوية

يتضح من الجدول رقم (5) الخاص بمعوقات الادارة 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 كا 2 حسب الترتيب هي ( 19,1 \_ 8,8 \_ 16,7 \_ 10,1 ) حيث اشارة العبارة رقم (23) عدم استمرار عملية التوجيه داخل الاتحاد بصورة مستمرة ، 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 مستمرة من قبل القائمين بعملية الاشراف على الانشطة في المؤسسات 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 ويعيق الوصول الى النتيجة التي يسعى اليها الاتحاد حيث لابد من توفير كافة المستلزمات المادية والاجهزة من اجل استمرار التوجيه حتى نهاية النشاط والتأكيد على الادارين بصورة رئيسية على التوجيه في متابعة الانشطة واكمالها بالحسن النتائج للوصول الى الهدف الحقيقي للاتحاد . اما العبارة ( 27 ) فقد اشارة الى لا يتضمن التوجيه جميع اوجة 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 كا ( 11,6\_13,8 ) حيث اشارة العبارة رقم (26) لا يوضع 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 التاكيد من ان التوجيه يشمل جميع البرامج التي يضعها الاتحاد ، يراي 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 لابد 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% ) وبدلاله معنويه حيث كانت قيمة كا 2 حسب الترتيب ( 16,4 \_ 7,2 \_ 10,2 \_ 15,7 ) حيث اشارة العبارة رقم ( 21 ) لا يقومون الادارين بالتوجيه اثناء الانشطة ، يراي 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 بالاشراف والمتابعة واعطاء الحرية للمشرفين والمدربين بالعمل لكي لا يحصل تداخل في العمل اي يكون التوجيه من قبل المنفذين للنشاط فقط اي يوجد توجيه مستمر من اجل نجاح تنفيذ الانشطة دون عرقلة . اما العبارة رقم ( 22 ) تشير الى لاياتي التوجيه من ذوي الخبرة الادارية في الاتحاد ، يراي الباحث من خلال الاجابات لا يوجد 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 لايبني

التوجيه داخل الاتحاد على الحقائق والمنطق ، يراى الباحث من خلال اجابات العينة يبني 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 لا يستمر 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 مؤسسة 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	العبارة	نعم	نعم نوعا ما	كلا	كلا
31	لا تعتبر الرقابة داخل الاتحاد وسيلة للابداع والابتكار	18%	29%	53%	25,8
32	لا تكشف الرقابة داخل الاتحاد جميع الانحرافات والمعوقات	35%	22%	43%	7,8
33	لا تهتم الرقابة في تحسين الاداء داخل الاتحاد	18%	50%	32%	24,5
34	لا يوجد مختصون بالرقابة داخل الاتحاد	27%	51%	22%	13,5
35	لا توجد برامج زمنية للرقابة	40%	50%	10%	22,3
36	لا يتم معرفة معرفة الانحرافات والاطفاء بالسرعة الممكنة	30%	51%	19%	8,9
37	لا يتم التبليغ على الانحرافات لعدم كفاءات الرقابة	50%	27%	23%	13,1
38	لا تودي الرقابة لتصحيح الاخطاء	45%	36%	19%	8,5
39	عدم معالجة المشكلات التي تاتي عن طريق الرقابة المستمره	32%	50%	18%	11,3
40	عدم وجود موضوعية في الرقابة واستغلالها للمصلحة الشخصية	50%	22%	28%	11,6



قيمة كا2 عندى مستوى دلالة 0.05 = 7.82 دالة معنوية

يلاحظ من الجدول رقم (5) الخاص بالمعوقات الادارية لعنصر (الرقابة) للعبارات حسب الترتيب هي (40,38,37) بالاختيار (نعم) حيث كانت النسب المئوية وحسب الترتيب (50% \_ 45% \_ 50%) وبدلالة معنويه حيث كانت قيمة كا 2 حسب الترتيب (13,1 \_ 8,5 \_ 11,6) اذ اشارة العبارة رقم (37) لايتم التبليغ على الانحرافات لعدم كفاءت الرقابة، حيث هذه الاجابات من قبل العينة في هذه العبارة تتفق مع راي (عبدالحميد علي البياع 1996) حيث اشارة الى تعتمد الرقابة في عملها على التقارير التي ترفع كل شهر او التقارير السنوية من الادارين او المدرين المختصين الى الجهات العليا حيث تاخرها يؤدي الى عدم معالجة الاخطاء والانحرافات اثناء العمل. اما العبارة رقم (38) فقد كانت لاتودي الرقابة لتصحيح الاخطاء، حيث هذه العبارة تتفق مع راي (كمال درويش ومحمد محمد حمامه 267,1996) حيث كان رايهم في هذا الخصوص ان هدف الرقابة متابعة العمل داخل المؤسسة ومعالجة المعوقات التي تعيق العمل والانشطة في كل لحظة والتاكيد على استمرار الانشطة بصوره سليمة، ويرى الباحث ان الرقابة المستمرة على الانشطة خطوه بخطوه تساعد على حل المعوقات بالسرع 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 راي (محي الدين الازهري 1993) حيث اشارة الى ان الرقابة يجب ان تكون موضوعية تؤكد على الواقع في الانشطة وتكون 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% \_ 50%)) وبدلالة معنويه حيث كانت قيمة كا 2 هي وحسب الترتيب (13,5 \_ 24,5 \_ 11,3 \_ 8,9 \_ 22,3) حيث اشارة العبارة رقم (33) لانهتم 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

السليبات 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 لايتم معرفة معرفة الانحرافات والاطفاء بالسرعة الممكنة ، 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 وجدية ممايساعد على انجاح العمل ، وقد اشارة العبارة رقم ( 39 ) عدم معالجة المشكلات التي تاتي عن طريق الرقابة المستمرة ،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 ) باختيار ( كلا ) وينسب مئوية وحسب الترتيب ( 53% \_ 43% ) وبدلالة معنويه حيث كانت قيمة كا 2 حسب الترتيب ( 7,8 \_ 25,8 ) 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 لاكتشف 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 :

#### 4\_1 الاستنتاجات :

- هناك فروق ذات دلالة معنوية تشير هناك معوقات في ( التخطيط ) حيث تبين هناك بعض المعوقات الادارية التي تصدر من الاتحاد المركزي بصورة غير واضحة 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 مستمر لنجاح 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.

#### 4\_2 التوصيات :

- ان من اهم عناصر الادارة هو التخطيط لانه يضع كل المستلزمات والخطط لتنفيذ الانشطة وعليه لا بد ان يعمل به الاتحاد المركز واشراك الفرعي في وضع الخطط ويضع ذوي خبره هم يقومون بوضع الخطط لنجاح العمل .
- على الادارين في الاتحاد ان يهتمو بتنظيم الانشطة بشكل سليم وناجح واشراك الجميع من اجل تحقيق اهدافهم .
- لا بد 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 للإدارة الرياضية ، نظريات الادارة وتطبيقاتها ، دار الوفاء للدنيا للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2003
- \* حليم المنيري وعصام بدوي ؛ الادارة في الميدان الرياضي ، ح1 ، المكتبة الاكاديمية ، القاهرة ، 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 ، القاهرة ، 1998
- \* عبد الحميد شرف ، التنظيم في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 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 ط 2 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة 1999
- \* كريم محمد محمود الحكيم ؛ المعوقات الادارية التي تواجه اتحاد كرة السلة في مصر ، رسالة ماجستير منشورة
- \* كمال الدين درويش ومحمد محمد الحمامي وسهير المهندس ؛ الادارة الرياضية الاسس والتطبيقات ، الهية المصرية العامه للكتاب ، القاهرة ، 1996
- \* كمال حمدي ابو الخير ؛ اصول الادارة العلمية ، دار الجيل للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1990 .
- \* كمال درويش ومحمد حمادة ، موسوعه متجهات الادارة الرياضية في مطلع القرن الجديد( الجوده والعولمة في ادارة اعمال الرياضة باستخدام اساليب ادارية مستحدثة ، المجلد الاول ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2004
- \* محمد حسن علاوي ، علم النفس الرياضي ، ط9 ، دار المعارف ، القاهرة ، 1994
- \* محمد كمال السماوي ، مدخل الادارة في المجال الرياضي ، مكتبة شجرة الدر ، المنصورة ، 1997
- \* محمد كمال ونبيل عبدالمطلب ، الادارة الرياضية ، مكتبة شجرة الدر ، المنصورة ، 2001
- \* منتصر السيد الرملاوي ، تقويم العمل الاداري بمشروع البراعم واكتشاف المواهب ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، الهرم ، جامعة حلوان ، 2005.

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 المرؤوسين 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 اثناء العمل			
18	لا يوجد نظام عمل نقل المعلومات والقرارات من الاعلى الى الادنى وبالعكس			
19	عدم تفرع المسؤولين بالاتحاد للإشراف على مرؤوسيهيم بسبب واجباتهم المتعدده			
20	لا يوجد هيكل تنظيمي يحدد مسؤولية كل فرد			
21	لا يقومون الإداريين بالتوجيه اثناء الانشطة			
22	لا ياتي التوجيه من ذوي الخبرة الادارية في الاتحاد			
23	عدم استمرار عملية التوجيه داخل الاتحاد بصوره 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 والاطء بالسرعه الممكنه			
37	لا يتم التبليغ على الانحرافات لعدم كفاءت الرقابة			
38	لا تؤدي الرقابة لتصحيح الاخطاء			
39	عدم معالجة المشكلات التي تاتي عن طريق الرقابة المستمره			
40	عدم وجود موضوعية في الرقابة واستغلالها للمصلحة الشخصية			