

دراسة تحليلية للخصائص العامة وتأثيرها علي المتغيرات الادارية بالهيئات الرياضية الحكومية والاهلية بالسودان

ا.م.د. عواطف محمد ادم سليمان الخمجان¹

جامعة الزعيم الازهري/ كلية التربية¹

(¹ awatifsuliaman@yahoo.com)

المستخلص: تناولت هذه الدراسة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في العملية الإدارية التي تُعزى الي الخصائص العامة لإداري الهيئات الرياضية الأهلية والحكومية في السودان التي تم تحديدها بالنوع، العمر، المؤهل العلمي، التخصص المهني، الوظيفة، نوع الهيئة الرياضية وسنوات العمل، قياساً علي عناصر الإدارة العلمية الرئيسية المتمثلة في التخطيط، السياسات التنظيم، التنسيق، الإمكانيات، الرقابة والتقييم كمتغيرات رئيسة . وحددت مجتمع الدراسة بست وثلاثين مبحوثاً يمثلون الضباط الثلاثة لاثني عشر هيئة رياضية تم اختيارهم عشوائياً من بين ست وثلاثين هيئة رياضية أهلية وهو العدد الكلي للهيئات الرياضية الأهلية بولاية الخرطوم . وتسعة عشر مبحوثاً يمثلون مدراء الادارات ورؤساء الأقسام بوزارة الشباب والرياضة الاتحادية والمكاتب التي تتبع لها كهيئات حكومية. واعتمدت المنهج الوصفي المسحي والمنهج التحليلي الإحصائي. واستعان ب أدوات جمع البيانات من استبيان ومراجع ووثائق . ولمعالجة البيانات استخدمت برنامج SPSS الإحصائي وتحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق . وقد خلص الباحثون الي مجموعة من النتائج أهمها أنّ التخصصات المهنية المتمثلة في (الاقتصاد، الهندسة، إدارة الأعمال، التربية والتعليم علي التوالي) ذات تأثير واضح في العملية الادارية وفقاً للمتغيرات قيد البحث في الهيئات التي يعملون بخلاف ذوي التخصصات الأخرى. كما ينطبق ذات الاستنتاج علي الإداريين من ذوي المؤهلات العلمية العالية (دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه) . وعليه أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي قد تساعد جهات الاختصاص في الدولة علي تطوير وتحديث أداء هذه الهيئات أهمها ضرورة الاهتمام بالمؤهل العلمي وبناء الثقة في الكوادر البشرية بتطوير وتحديث طريقة إعداد الكوادر الإدارية والفنية، والاعتماد علي التخصصات المهنية ذات العلاقة بطبيعة المجال الإداري الرياضي.

الكلمات المفتاحية: الخصائص العامة - العملية الادارية - الهيئات الرياضية - السودان.

1- المقدمة:

الأنسب لإدارة المؤسسات الرياضية الذين يمكنهم الاسهام في تطويرها.

أهداف الدراسة:

التعرف علي الخصائص العامة للإداريين ذات الاثر الايجابي في العملية الادارية للاستفادة منها عند صياغة التشريعات المطلوبة لإدارة المؤسسات الرياضية مما يساعد علي تحديث وتطوير الاداء في هذه المؤسسات.

فروض الدراسة:

تفترض الباحثة وجود فروق ذات دلالة احصائية علي العملية الادارية بمتغيراتها الاساسية من تخطيط، سياسات، تنظيم، خصائص القيادي، الرقابة والتقييم تُعزي الي الخصائص العامة للإداريين المتمثلة في: نوع الاداري ذكر او انثي وعمر الاداري ومهنته ونوع الهيئة التي يعمل بها واسم الهيئة الرياضية التي يعمل بها والوظيفة في الهيئة الرياضية والمؤهل العلمي والتخصص المهني وعدد سنوات العمل وممارسته او عدم ممارسته للنشاط الرياضي وتلقيه او عدم تلقيه للدورات التدريبية في الادارة الرياضية.

تحديد المصطلحات:

-**التحليل:** يقول فؤاد ابو حطب (1980م، ص67) هو تجزئة المحتوى الي عناصره او أجزاءه التي يتألف منها بحيث يتضح الترتيب الهرمي للأفكار والمعاني والعلاقات بين الأفكار وينقسم الي تحليل العناصر وتحليل العلاقات وتحليل المبادئ.

-**الخصائص لغة:** اورد موقع www.almaany.com علي الويب معجم المعاني الجامع: خصائص جمع، مفردا خاصية وخاصية الانسان ما يميزه، وخصائص بمعنى مميزات أو (فروق) وظائفية ونفسية تفرق بين الافراد، او صفات تميز شيء ما عن غيره اما اجرائياً فترى الباحثة ان خصائص في هذا البحث تعني تلك المميزات الخاصة بالنوع والمؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة وطبيعة المهنة الخ ...

الادارة: اصطلاحاً: عرفها (مخجوب سعيد، 1980) بأنها جميع الواجبات والوظائف التي تتعلق بإنشاء المشروع من حيث تمويله ووضع سياساته الرئيسية وتوفير ما يلزمه واعداد التكوين او الاطار التنظيمي الذي يعمل فيه واختيار الرؤساء والافراد الرئيسيين (مخجوب سعيد: 1980، 193).

يتجسد دور النظم الادارية التي يعمل بها في المؤسسات الرياضية بشقيها الحكومي والأهلي في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه. ولتطوير العملية الادارية لا بد من الاعتماد علي الدراسات العلمية والبحوث . فالمؤسسات الرياضية باختلاف مسمياتها سواء كانت وزارات أو مجالس قومية أو مكاتب للشباب والرياضة أو هيئات رياضية طوعية فإن أهدافها نابعة من نصوص الدستور مستقاة من فلسفة الدولة واحتياجات المجتمع. وقد اورد (حليم المنبري وعصام بدوي: 1991، 6) إن المجتمع الرياضي بمفهومه الحديث قد نما وتطور وتعددت مجالاته حتي حقق إطاراً وانتشاراً جماهيرياً متميزاً. وتي الباحثة أن التطور الذي وصل اليه المجتمع الرياضي قد تم من خلال العمل الإداري المنسق بين المهنيين والطوعيين المتخصصين وغير المتخصصين في ضوء الإمكانيات المتاحة وفقاً لكوادر بشرية تتميز بالقدرة علي التخطيط والتنظيم ووضع السياسات والرقابة . وإذ يمتاز كلاً من هؤلاء الإداريين ببعض الخصائص ذات الأثر الواضح في العملية الإدارية كان لا بد من معرفة هذه الخصائص العامة ذات التأثير المباشر علي العملية الادارية بالهيئات الرياضية علي أمل أن يساعد ذلك في تطوير وتحديث القوانين والتشريعات الخاصة بإدارة هذه المؤسسات علي المستويين الحكومي والأهلي.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة هذه الدراسة في حاجة التنظيمات الحكومية والأهلية الرياضية الي جهدٍ جماعي لتحقيق أهدافها. وهذا الجهد تنتجه القوي البشرية مما يتطلب وجود مواصفات ومميزات شخصية لمن يقودون هذه المؤسسات، هذه المميزات تمثل في مجملها الخصائص العامة للإفراد وهي ذات تأثير واضح علي العملية الادارية في المؤسسات الرياضية .

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من ان تحديد الخصائص العامة للإداريين ذات الأثر علي المتغيرات الادارة العامة قد تساعد كثيراً علي تحديد المواصفات المطلوبة لمن يشغلون المواقع الإدارية عند التشريع لانتقاء الاداريين كما ان معرفة هذه الخصائص المتمثلة في المؤهل العلمي ومدته الخبرة الكافية ونوع المهنة والهيئة الرياضية قد تعزز دور جهات الاختصاص في معرفة القادة

الكبير بين الهيئات الرياضية الأهلية في السودان من حيث وزنها، إذ أن هناك هيئات ذات جماهير عريضة ودخل عالي وأخري عديمة الدخل وتكاد تكون منعدمة الجماهير. ومن حيث كيفية تكوين مجالس ادارات الهيئات الرياضية اذ يأتي بعضها بالانتخاب وبعضها بالتعيين، ومن حيث تفاوت الإمكانيات، إذ تؤثر هذه المعطيات مباشرة في مجتمع الدراسة .

2-3 أدوات جمع البيانات: استخدمت الدراسة الاستبيان والوثائق والمراجع والكتب. وصممت الباحثة الاستبانة على وفق المواصفات التي يجب أن تشملها الاستبانة بحسب ما اوردته (كمال درويش: 2002م، ص27) إذ اشتملت على الخصائص الذاتية وهي: الهيئة الرياضية، النوع، العمر، المهنة، المؤهل العلمي، عدد سنوات العمل، اسم الهيئة الرياضية وتلقي الدورات التدريبية كما استخدمت المتغيرات الأساسية للإدارة التي تؤثر عليها الخصائص الذاتية للمبحوث المذكورة وهي التخطيط الاداري، التنظيم، السياسات، التنسيق، صفات القيادي، الرقابة والتقييم وبعد عرض المعيار بصورته الاولي علي المحكمين تم تعديله على وفق رؤيتهم وتم تطبيقه في صورته النهائية علي عينتين عشوائيتين استطلاعيتين من القطاعين الحكومي والأهلي بلغت 50 فرداً خمسة عشر مبحوثاً من وزارة الشباب والرياضة الولائية ومكتب الشباب والرياضة طلعت فريد وخمس وثلاثون مبحوثاً من الهيئات الرياضية الاهلية وتم رصد النتائج (فؤاد البهي السيد: ص513) ثم إعيدت التجربة علي ذات المجموعة بعد مضي خمسة عشر يوماً وتم رصد النتائج لحساب معامل الارتباط والصدق والثبات للاستبانة (محمد نصر الدين رضوان: 2002م، ص 279) وكانت كما يلي: انظر الجدول (1).

جدول (1) معاملات الصدق والثبات لإجابات افراد عينة البحث للمتغيرات قيد الدراسة (الاستبيان في التطبيق الاستطلاعي).

المتغير	معامل الارتباط	معامل الثبات	معامل الصدق
التخطيط	0,69	0,73	0,90
السياسات	0,53	0,69	0,83
التنظيم	0,69	0,81	0,92
القيادة	0,46	0,64	0,80
الرقابة	0,65	0,78	0,88
التقويم	0,77	0,87	0,93.5
المتغيرات مجتمعة	0,74	0,85	0,92

-الهيئات الرياضية الحكومية والاهلية: عرفها قانون هيئات الشباب والرياضة 1990 المعدل 1991 بأنها السلطة التنفيذية أو التنظيم الرأسي، أما اجرائياً ترى الباحثة انها تلك الهيئات في جهاز الدولة التي يناط بها ادارة العمل الرياضي كإطار أول وهي الهيئات الرياضية العامة.

-الهيئة الرياضية الأهلية: هي جماعة ذات تنظيم مستمر مؤلف من عدة اشخاص طبيعيين او اعتباريين الغرض منها ممارسة نشاط رياضي وفقاً لأحكام القانون واللوائح الصادرة بموجبه.

2-منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية:

1-2 منهج الدراسة: المنهج المسحي الوصفي والمنهج التحليلي.

1-2 مجتمع الدراسة: بلغ العدد الكلي لمجتمع الدراسة مائة وتسع وخمسون مبحوثاً من الإداريين بالمؤسسات الرياضية الحكومية على رأسها مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بوزارة الشباب والرياضة الاتحادية ومكاتب الشباب والرياضة بولاية الخرطوم . ومن المؤسسات والهيئات الرياضية الاهلية اداريو الاتحادات الرياضية العامة والأندية الرياضية بمختلف درجاتها.

2-2 عينة الدراسة: تم تحديد العينة بتسعة عشر مبحوثاً يمثلون مدراء الادارات ورؤساء الأقسام بوزارة الشباب والرياضة الاتحادية والمكاتب التي تتبع لها كهيئات حكومية، وستٍ وثلاثين مبحوثاً يمثلون الضباط الثلاثة لاثني عشر هيئة رياضية تم اختيارهم عشوائياً من بين ستٍ وثلاثين اتحاد رياضي أهلي وهو العدد الكلي للاتحادات بولاية الخرطوم بعد حصرها من واقع سجلات وزارة الشباب والرياضة الاتحادية متضمنة اللجنة الأولمبية واتحاد كرة القدم. كما تم اختيار 33% من العاملين في خمس وثلاثين نادٍ رياضي عشوائياً فبلغ العدد الكلي مائة وخمس مبحوث وبذا اصبح مجتمع الدراسة بالهيئات الرياضية الأهلية مائة واربعون مبحوثاً، وقد شملت هذه العينة الذكور والاناث ومختلف الفئات العمرية، مختلف المهن، مختلف الهيئات الرياضية، مختلف الوظائف الإدارية، مختلف التخصصات المهنية، مختلف المؤهلات العلمية، عدد سنوات الخبرة في المجال الاداري الرياضي والمتلقون للدورات التدريبية وغير المتلقون. وعند تحديد العينة وضعت الباحثة في الاعتبار التباين

				87.467	136	الكلي	
معنوي	1.67	* 1.95	بين المجموعات	1.143	16.008	14	التخصص المهني
			الخطأ	0.560	71.459	122	
			الكلي	87.467	136		
معنوي	2.80	* 3.79	بين المجموعات	2.170	13.022	6	المؤهل العلمي
			الخطأ	0.573	74.445	130	
			الكلي	87.467	136		
غير معنوي	2.01	0.99	بين المجموعات	0.636	4.454	7	عدد سنوات العمل
			الخطأ	0.644	83.014	129	
			الكلي	87.467	136		
غير معنوي	3.84	0.44	بين المجموعات	0.285	4.454	7	ممارسة النشاط الرياضي
			الخطأ	0.646	83.014	129	
			الكلي	87.467	136		
غير معنوي	3.84	3.45	بين المجموعات	2.195	2.195	1	تلقي الدورات التدريبية
			الخطأ	0.632	85.272	135	
			الكلي	87.468	136		

(*) القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%

(**) القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 1%

جدول (3) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين آراء أفراد عينة البحث في المؤسسات والهيئات الرياضية الأهلية والحكومية بخصوص متغير التنظيم في الإدارة

الدلالة	قيمة (ف)		التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المعالم الإحصائية المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
غير معنوي	1.11	0.268	بين المجموعات	0.268	3.84	1	نوع الهيئة الرياضية
			الخطأ	0.242	32.630	135	
			الكلي	0.32	136		
غير معنوي	3.84	1.5	بين المجموعات	0.372	0.372	1	النوع
			الخطأ	0.241	32.526	135	
			الكلي	82.175	136		
غير معنوي	2.60	2.54	بين المجموعات	1.781	4.461	3	العمر
			الخطأ	0.584	77.714	133	
			الكلي	82.175	136		
غير معنوي	2.05	1.74	بين المجموعات	1.74	7.072	7	المهنة
			الخطأ	0.585	75.104	129	
			الكلي	32.898	136		
معنوي	2.04	** 2.53	بين المجموعات	1.309	19.637	15	الهيئة الرياضية
			الخطأ	0.517	62.539	121	
			الكلي	82.175	136		
غير معنوي	1.75	0.72	بين المجموعات	0.446	4.903	11	الوظيفة
			الخطأ	0.618	77.272	125	
			الكلي	82.175	136		
غير معنوي	1.67	1.34	بين المجموعات	0.446	10.977	14	التخصص المهني
			الخطأ	0.544	71.198	122	
			الكلي	82.175	136		
معنوي	2.18	* 2.17	بين المجموعات	1.251	7.504	6	المؤهل العلمي
			الخطأ	0.57	74.671	130	
			الكلي	82.175	136		
غير معنوي	2.01	0.76	بين المجموعات	0.612	3.242	7	عدد سنوات العمل
			الخطأ				

2-4 المعالجات الإحصائية: استخدمت الدراسة منهج SPSS الإحصائي والإحصاء الاستدلالي لدلالة الفروق وتحليل التباين الأحادي.

2-4-1 مناقشة وتفسير النتائج الخاصة بفروض الدراسة:

يوجد لهذه الدراسة فرض واحد هذا نصه: وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات الإدارية تعزى إلى الخصائص العامة للإداريين . ولاختبار هذا الفرض حددت المتغيرات الأساسية للإدارة المتمثلة في التخطيط الإداري والتنظيم، السياسات، التنسيق، أدوات الرقابة والتقييم مقروءة مع هذه الخصائص المتمثلة في نوع الإداري ذكر أو انثى وعمر الإداري ومهنته ونوع الهيئة التي يعمل بها واسم الهيئة الرياضية التي يعمل بها والوظيفة في الهيئة الرياضية والمؤهل العلمي والتخصص المهني وعدد سنوات العمل وممارسته أو عدم ممارسته للنشاط الرياضي وتلقيه أو عدم تلقيه للدورات التدريبية في الإدارة الرياضية، ثم تم تقريغ الاستبيان علمياً باستخدام الإحصاء الاستدلالي المتمثل في تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق فكانت النتائج كما هو موضح في الجداول ادناه:

جدول (2) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين آراء أفراد في المؤسسات والهيئات الرياضية الأهلية والحكومية بخصوص متغير التخطيط الإداري

الدلالة	قيمة (ف)		التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المعالم الإحصائية المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
معنوي	6.63	10.40 **	بين المجموعات	6.256	6.256	1	نوع الهيئة الرياضية
			الخطأ	0.612	81.211	135	
			الكلي	6.256	136		
معنوي	3.84	* 4.16	بين المجموعات	2.629	2.614	1	النوع
			الخطأ	0.241	84.853	135	
			الكلي	87.467	136		
غير معنوي	2.60	1.93	بين المجموعات	1.213	3.639	3	العمر
			الخطأ	0.630	83.828	133	
			الكلي	87.467	136		
غير معنوي	2.01	2.00	بين المجموعات	1.220	8.542	7	المهنة
			الخطأ	0.612	78.925	129	
			الكلي	87.476	136		
معنوي	1.67	1.99	بين المجموعات	1.152	17.273	15	الهيئة الرياضية
			الخطأ	0.580	70.194	121	
			الكلي	87.467	136		
غير معنوي	0.75	0.71	بين المجموعات	0.468	5.147	11	الوظيفة
			الخطأ	0.659	5.147	125	

الأولمبية ثم الاتحادات العامة فالأندية الرياضية علي التوالي:
التخصص المهني لصالح ذوي التخصصات المهنية المتمثلة
في: الاقتصاد، الهندسة، إدارة الأعمال، التربية والتعليم، علي
التوالي: المؤهل العلمي لصالح ذوي المؤهلات العلمية العالية
(دكتوراه ماجستير، دبلوم عالي) على التوالي، هذا التباين يؤكد
صحة الفرض القائل بوجود فروق ذات دلالة احصائية تعزي
لصالح العاملين في القطاعات الاهلية فهم الاكثر استخداماً
ومعرفةً لمتغيري التخطيط والتنظيم في العملية الادارية وتري
الباحثة أن هذا قد يعود الي طبيعة تخصصاتهم في مجالاتهم
الرئيسية كما اظهرت النتيجة، وهذا في تقديري يعود الي طبيعة
ان المتطوعون يلجون هذه الهيئات شغفاً يوافق اهتماماتهم
الوجدانية وبمختلف التخصصات والمؤهلات العالية.

أما الهيئات الحكومية فيأتون كموظفين قد تكون الدافعية أقل
والتخصصات ليست ذات علاقة بالمهنية الرياضية خاصةً
للإناث والمؤهلات قد لا تتخطي الشهادة الجامعية الأولى
كمدخل لخدمة وطبيعي جداً ان لا تتاح لهم فرص التأهيل أثناء
الخدمة وهذا يتوافق مع دراسة نابف العميان في تحديد
الخصائص والسمات التي تميز الرقابة الإدارية بصورة يستفيد
من توصياتها صناع القرار، أما من حيث العمر والوظيفة وعدد
سنوات العمل والممارسة النشاط الرياضي وعدم ممارسته وتلقي
الدورات الرياضية او عدم تلقيها فإن قيمة ف المحسوبة اقل من
قيمة (ف) الجدولية وهذا يفسر بعدم وجود فروق ذات دلالة
إحصائية تتعلق بالخصائص المذكورة بالنسبة لمتغيري التخطيط
الاداري والتنظيم.

جدول (4) نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين آراء افراد عينة
البحث المؤسسات والهيئات الرياضية الأهلية والحكومية بخصوص متغير
السياسات الادارية

الدالة	قيمة (ف)		التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المعالم الاحصائية المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
غير معنوي	3.84	1.11	0.268	0.268	1	بين المجموعات	نوع الهيئة الرياضية
			0.242	32.630	135	الخطأ	
				32.898	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	1.54	0.372	0.372	1	بين المجموعات	النوع
			0.241	32.526	135	الخطأ	
				32.898	136	الكلية	
غير معنوي	1.62	0.17	0.042	0.125	3	بين المجموعات	العمر
			0.246	32.773	133	الخطأ	
				78.467	136	الكلية	
غير	2.01	0.83	0.20	1.409	7	بين	المهنة

العمل	الخطأ الكلية	129	78.934	0.612	1.16	3.84	غير معنوي			
								بين المجموعات	الخطأ	الكلية
ممارسة النشاط الرياضي	الخطأ الكلية	136	82.175	0.699	1.16	3.84	غير معنوي			
								1	0.699	0.604
								135	86.477	82.175
تلقي الدورات التدريبية	الخطأ الكلية	136	82.175	0.434	0.72	0.72	غير معنوي			
								1	0.334	0.605
								135	81.742	83.175

* القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 5%

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 1%

3-4-1 مناقشة فرض الدراسة: وتفسير نتائج التباين الاحادي لدلالة الفروق الخاص بمتغيري التخطيط الإداري والتنظيم في المؤسسة:

وهذا نصه: وجود فروق ذات دلالة احصائية في العملية الادارية تعزي الي بعض الخصائص العامة للإداريين وللتحقق من هذه الفرضية حددت الباحثة الخصائص بنوع الاداري ذكر او انثي وعمر الاداري ومهنته ونوع الهيئة التي يعمل بها واسم الهيئة الرياضية التي يعمل بها والوظيفة في الهيئة الرياضية والمؤهل العلمي والتخصص المهني وعدد سنوات العمل وممارسته او عدم ممارسته للنشاط الرياضي وتلقيه او عدم تلقيه للدورات التدريبية في الادارة الرياضية كما حددت عناصر الادارة المتمثلة في التخطيط، السياسات، التنظيم، خصائص القيادي والرقابة والتقييم كمتغيرات اساسية للعملية الادارية، وبعد اجراء تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق علي كل متغير لمختلف الخصائص المذكورة كانت النتائج كما في الجدول (2) مقروءاً مع الجدول (3) بعد مقارنة قيم (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات افراد عينة البحث باختلاف خصائصهم مع قيم (ف) الجدولية المناظرة لها اعتمادا علي درجات الحرية المشار اليها بالجدول ومستوي دلالة النسبة المئوية نجد ان قيمة (ف) المحسوبة اكبر من قيمة ف الجدولية مما يشير الي ان هناك تبايناً في آراء افراد عينة البحث حول متغيري التخطيط الإداري والتنظيم مما يفسر بوجود فروق ذات دلالة احصائية في آراء افراد عينة البحث حول المتغيرين المذكورين على وفق نوع الهيئة الرياضية أهلية ام حكومية ولصالح افراد عينة البحث في الهيئات الحكومية.

نوع المبحوث ذكر أم انثي لصالح الذكور، الهيئة الرياضية اتحاد أم نادي أم لجنة أولمبية ام مؤسسة حكومية، لصالح اللجنة

جدول (5) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين آراء افراد عينة البحث في المؤسسات والهيئات الرياضية الاهلية والحكومية بخصوص متغير التنسيق في المؤسسة

الدالة	قيمة (ف)		التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المعالم الاحصائية المتغير
	المحسوبة	الجدولية					
غير معنوي	3.84	1.11	0.268	0.268	1	بين المجموعات	نوع الهيئة الرياضية
			0.242	32.630	135	الخطأ	
				32.898	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	1.54	0.372	0.372	1	بين المجموعات	التنوع
			0.241	32.526	135	الخطأ	
				108.026	136	الكلية	
غير معنوي	2.60	2.02	1.572	4.715	3	بين المجموعات	العمر
			0.777	103.311	133	الخطأ	
				108.026	136	الكلية	
غير معنوي	2.01	0.83	0.665	4.651	7	بين المجموعات	المهنة
			0.801	103.375	129	الخطأ	
				108.026	136	الكلية	
غير معنوي	2.04	**2.08	1.475	22.122	15	بين المجموعات	الهيئة الرياضية
			0.710	85.904	121	الخطأ	
				108.026	136	الكلية	
غير معنوي	1.75	0.88	0.706	7.770	11	بين المجموعات	الوظيفة
			0.802	100.256	125	الخطأ	
				108.026	136	الكلية	
غير معنوي	1.67	1.07	0.844	11.82	14	بين المجموعات	التخصص المهني
			0.769	96.206	122	الخطأ	
				108.026	136	الكلية	
غير معنوي	2.80	1.94	1.479	8.872	6	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			0.763	99.154	130	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
غير معنوي	2.01	0.73	0.589	4.091	7	بين المجموعات	عدد سنوات العمل
			0.808	103.935	129	الخطأ	
				108.026	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	0.41	0.329	0.329	1	بين المجموعات	ممارسة النشاط الرياضي
			0.798	107.697	135	الخطأ	
				108.026	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	*4.15	3.222	3.222	1	بين المجموعات	تلقي الدورات التدريبية
			0.775	104.804	135	الخطأ	
				12	136	الكلية	

*القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%

**القينة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 1%

معنوي			0.244	31.489	129	المجموعات الخطأ
				32.898	136	الكلية
غير معنوي	1.67	1.46	0.337	5.051	15	بين المجموعات
			0.230	27.898	121	الخطأ
				87.467	136	الكلية
غير معنوي	1.75	1.46	0.344	3.785	11	بين المجموعات
			0.232	29.113	125	الخطأ
				32.898	136	الكلية
غير معنوي	1.67	1.27	0.298	4.172	14	بين المجموعات
			0.235	38.726	122	الخطأ
				32.89	136	الكلية
غير معنوي	1.27	1.27	0.298	4.172	14	بين المجموعات
			0.235	28.726	122	الخطأ
				32.898	136	الكلية
غير معنوي	2.01	1.04	0.251	1.759	7	بين المجموعات
			0.241	31.139	129	الخطأ
				32.898	136	الكلية
غير معنوي	3.84	1.20	0.28	0.289	1	بين المجموعات
			0.242	32.609	135	الخطأ
				32.898	136	الكلية
غير معنوي	3.84	0.23	0.055	0.055	1	بين المجموعات
			0.243	32.843	135	الخطأ
				12	136	الكلية

3-1-2 مناقشة وتفسير نتائج التباين الاحادي لدلالة الفروق الخاص بمتغير السياسات في المؤسسة:

يتضح بالنظر الى الجدول (4) ومن خلال مقارنة قيم (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات افراد عينة البحث باختلاف خصائصهم، مع قيم (ف) الجدولية المناظرة لها اعتماداً علي درجات الحرية المشار اليها بالجدول ومستوي الدلالة (5%) نجد ان جميع قيم (ف) المحسوبة أقل من نظيراتها الجدولية وهذا يشير الي ان توافقاً في آراء افراد عينة البحث حول السياسات الادارية في الهيئات التي يعملون بها يعزي الي جميع خصائصهم المتمثلة في نوع الهيئة الرياضية، النوع، العمر المهنة، الوظيفة، اسم الهيئة الرياضية، المؤهل العلمي، ممارسة النشاط الرياضي، عدد سنوات العمل وتلقي الدورات التدريبية في الادارة .

جدول (7) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين آراء افراد عينة البحث في المؤسسات والهيئات الرياضية الاهلية والحكومية بخصوص متغير أدوات الرقابة.

جدول (6) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين آراء افراد عينة البحث في المؤسسات والهيئات الرياضية الاهلية والحكومية بخصوص متغير صفات القيادي

الدالة	قيمة (ف)		التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المعالم الاحصائية المتغيرة
	المحسوبة	الجدولية					
غير معنوي	3.84	1.11	0.268	0.268	1	بين المجموعات	نوع الهيئة الرياضية
			0.242	32.630	135	الخطأ	
				32.898	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	1.54	0.372	0.372	1	بين المجموعات	التنوع
			0341	32.526	135	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	
غير معنوي	2.20	1.51	0.774	2.322	3	بين المجموعات	العمر
			0.513	68.238	133	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	
غير معنوي	2.01	1.72	0.860	6.019	7	بين المجموعات	المهنة
			0.500	64.531	129	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	
معنوي	2.04	** 2.5	1.127	16.905	15	بين المجموعات	الهيئة الرياضية
			0.443	53.645	121	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	
غير معنوي	1.75	1.22	0.623	6.851	11	بين المجموعات	الوظيفة
			0.510	63.699	125	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	
غير معنوي	1.67	1.11	0572	8.006	14	بين المجموعات	التخصص المهني
			0.513	62.544	122	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	
غير معنوي	2.18	* 2.31	1.132	6.794	6	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			0.490	63.756	130	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	
غير معنوي	2.01	0.49	0.262	1.834	7	بين المجموعات	عدد سنوات العمل
			0.533	68.716	129	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	
غير معنوي	3.084	0.03	0.015	0.015	1	بين المجموعات	ممارسة النشاط الرياضي
			0.522	70.535	135	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	1.84	0.948	0.948	1	بين المجموعات	تلقي الدورات التدريبية
			0.516	69.609	135	الخطأ	
				70.550	136	الكلية	

القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%
القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 1%

الدالة	قيمة (ف)		التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المعالم الاحصائية المتغيرة
	المحسوبة	الجدولية					
غير معنوي	3.84	1.11	0.268	0.268	1	بين المجموعات	نوع الهيئة الرياضية
			0.242	32.630	135	الخطأ	
				32.898	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	1.54	0.372	0.372	1	بين المجموعات	التنوع
			0.242	32.526	135	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
غير معنوي	2.20	1.09	0.758	2.273	3	بين المجموعات	العمر
			0.695	92.479	133	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
غير معنوي	2.01	1.31	0.900	6.297	7	بين المجموعات	المهنة
			0.686	88.455	129	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
معنوي	2.04	***2.86	1.653	24.789	15	بين المجموعات	الهيئة الرياضية
			0.578	69.963	121	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
غير معنوي	1.75	0.71	1.192	13.171	11	بين المجموعات	الوظيفة
			0.653	81.582	125	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
معنوي	2.04	** 2.23	1.428	19.985	14	بين المجموعات	التخصص المهني
			0.613	74.767	122	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
غير معنوي	2.80	1.70	1.151	6.908	6	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			0.676	87.845	130	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	0.90	0.629	4.401	7	بين المجموعات	عدد سنوات العمل
			0.700	90.351	127	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	2.80	1.926	1.926	1	بين المجموعات	ممارسة النشاط الرياضي
			0.688	92.826	135	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	
غير معنوي	3.84	2.14	1.479	1.479	1	بين المجموعات	تلقي الدورات التدريبية
			0.691	93.273	135	الخطأ	
				94.752	136	الكلية	

**القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 1%

جدول (8) يبين نتائج تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين آراء افراد عينة البحث في المؤسسات والهيئات الرياضية الأهلية والحكومية بخصوص متغير أغراض التقييم

الدالة	قيمة (ف)		التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المعالم الاحصائية المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
غير معنوي	3.84	1.11	0,268	0,268	1	بين المجموعات	نوع الهيئة الرياضية
			0,242	32,630	135	الخطأ	
				32,898	136	الكل	
غير معنوي	3.84	1.54	0,372	0,372	1	بين المجموعات	النوع
			0,241	32,526	135	الخطأ	
				111,376	136	الكل	
غير معنوي	2,60	1,51	1,224	3,672	3	بين المجموعات	العمر
			0,810	107,704	133	الخطأ	
				111,376	136	الكل	
غير معنوي	2,01	1,40	1,120	7,842	7	بين المجموعات	المهنة
			0,803	102,534	129	الخطأ	
				111,435	136	الكل	
غير معنوي	1,67	* 2,03	1,502	22,527	15	بين المجموعات	الهيئة الرياضية
			0,734	88,850	121	الخطأ	
				111,534	136	الكل	
غير معنوي	1,75	1,08	0,881	9,696	11	بين المجموعات	الوظيفة
			0,813	101,681	125	الخطأ	
				111,376	136	الكل	
غير معنوي	1,67	1,20	0,962	13,470	14	بين المجموعات	التخصص المهني
			1,803	97,906	122	الخطأ	
				111,376	136	الكل	
غير معنوي	2,80	2,04	1,598	9,590	6	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			0,783	101,786	130	الخطأ	
				111,376	136	الكل	
غير معنوي	2,01	1,22	0,986	6,902	7	بين المجموعات	عدد سنوات العمل
			0,656	104,474	129	الخطأ	
				111,376	136	الكل	
غير معنوي	3,84	1,89	1,541	1,541	1	بين المجموعات	ممارسة النشاط الرياضي
			0,814	109,835	135	الخطأ	
				111,376	136	الكل	
غير معنوي	3,84	1,89	1,541	1,541	1	بين المجموعات	تلقي الدورات التدريبية
			0,814	109,835	135	الخطأ	
				111,376	136	الكل	

3-1-4 مناقشة وتفسير تحليل التباين الاحادي

لدلالة الفروق الخاص بأغراض التقييم:

بالرجوع للجدول (8) وبعد مقارنة قيم (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات افراد عينة البحث باختلاف خصائصهم مع قيم (ف) الجدولية المناظرة لها اعتمادا علي درجات الحرية المشار اليها بالجدول ومستوي الدلالة (5%) نجد ان هناك تباينا في آراء افراد عينة البحث حول متغير أغراض التقييم مما يفسر

3-1-3 مناقشة وتفسير نتائج التباين الاحادي لدلالة الفروق الخاص بمتغيرات التنسيق وصفات القيادي وادوات الرقابة:

بالرجوع للجدول (4) مقروءاً مع الجدول (5) و (6) وبعد مقارنة قيم (ف) المحسوبة لدلالة الفروق بين إجابات افراد عينة البحث باختلاف خصائصهم مع قيم (ف) الجدولية المناظرة لها اعتمادا علي درجات الحرية المشار اليها بالجدول ومستوي دلالة النسبة المئوية نجد ان هناك تبايناً في آراء افراد عينة البحث حول متغيرات، التنسيق، صفات القيادي وادوات الرقابة، مما يفسر بوجود فروق ذات دلالة احصائية في آراء افراد عينة البحث حول المتغيرات المذكورة علي وفق خصائصهم علي النحو التالي من حيث: نوع الهيئة الرياضية يفسر التباين لصالح الإداريين في كلٍ من اللجنة الأولمبية، الأندية الرياضية والاتحادات الرياضية علي التوالي إذ يتحقق وجود المتغيرات الثلاثة، من حيث المؤهل العلمي: توجد فروق دالة احصائياً لصالح ذوي المؤهلات العلمية (دكتوراه ماجستير، دبلوم عالي) علي التوالي ومن حيث التخصص المهني: الفروق لصالح ذوي التخصصات المهنية المتمثلة في الاقتصاد، الهندسة، إدارة الأعمال، التربية والتعليم علي التوالي، أما من حيث تلقي الدورات الإدارية: يفسر التباين لصالح الذين قد تلقوا دورات تدريبية في الإدارة، إذ يتحقق الفرض القائل بوجود دلالة احصائية تعزي للخصائص الواردة اعلاه وتري الباحثة هذه الخصائص ذات اثر واضح يثير الطريق لجهات اتخاذ القرار الاستفادة منها في تطوير مواصفات وشروط شاغلي المواقع القيادية الرياضية الحكومية. بينما نجد أن هناك توافقاً في آراء افراد عينة البحث حول ذات المتغيرات يعزي الي خصائصهم المتمثلة في النوع، العمر، المهنة، الوظيفة عدد سنوات العمل وممارسة النشاط الرياضي .

العامة والأندية قيد البحث أكثر تقيداً بمتغيرات العملية الإدارية. مما لدي الهيئات الحكومية.

5- إن التخصصات المهنية المتمثلة في (الاقتصاد، الهندسة، إدارة الأعمال، التربية والتعليم علي التوالي ذات اثر ايجابي في تطبيق متغيرات العملية الادارية بالمؤسسات والهيئات الرياضية التي يعملون بها بصورة أكبر مما يفعل ذوي التخصصات الأخرى قيد البحث.

6- إن المؤهلات العلمية العالية (دبلوم عالي ماجستير، دكتوراه) قيد البحث ذات أثر ايجابي واضح في العملية الادارية أكثر من المؤهلات الأخرى.

7- إن الذين تلقوا دورات تدريبية في الإدارة يؤثران ايجاباً علي العملية الادارية من غيرهم.

8- كما تبين أن الخصائص المتمثلة في العمر وعدد سنوات العمل وممارسة النشاط الرياضي أو عدم ممارسته ليست ذات تأثير فارق علي العملية الادارية.

وختاماً يمكننا القول بناءً على ضوء نتائج هذه الدراسة: ان اصحاب المؤهلات العلمية العالية من دكتوراه وماجستير ودبلوم عالي ذات تأثير ايجابي على متغيرات الادارة أكثر من غيرها وهذا يؤكد اهمية التأهيل العلمي. كما ثبت ان ذوي التخصصات العلمية من اقتصاد، وهندسة وإدارة الاعمال في الهيئات الاهلية وعلى رأسها اللجنة الاولمبية هم الأكثر قدرة على تطبيق متغيرات الادارة قياساً الى ذوي التخصصات الأخرى في الهيئات الحكومية، وقد يعزى ذلك الى ان اداريو هذه المؤسسات تأتي بهم مجتمعاتهم كقادة انتجهم المجتمع من خلال ما عرف عنهم من قدرة علي القيادة عكس الهيئات الحكومية خاصة تلك التي لا تتقيد بالتخصصات ذات الصلة بالمجال، واخيراً ثبت الأثر الايجابي لتلقي الدورات التدريبية في الادارة، مما يؤكد اهمية تطوير قدرات الفرد اثناء عمله. أما العمر او سنوات العمل او ممارسة النشاط ليست ذات اثر كبير على العملية الادارية واخيراً اثبتت الدراسة ان الذكور هم الاقدر علي ادارة المؤسسات الاهلية الرياضية ولربما يعزى ذلك الي اهتمام الذكور في الدول العربية بالرياضة اكثر من النساء او قد يعود ذلك الى النظرة التقليدية لمجتمعنا المحلي لعلاقة المرأة بالرياضة.

بوجود فروق ذات دلالة احصائية في آراء افراد عينة البحث حول المتغيرات المذكورة تعزى الى خصائصهم علي النحو التالي:

اسم الهيئة الرياضية: تحقق المتغير المشار اليه بصفة أكبر في كلٍ من اللجنة الأولمبية، الأندية والاتحادات الرياضية، التربية والتعليم هيئة التحكيم نوع المبحوث: الفروق لصالح الذكور في (المؤهل العلم) تحقق المتغير المشار اليه بصورة أكبر إذ ذوي المؤهلات العلمية (دبلوم عالي، ماجستير، دكتوراه) هذا الاختلاف من وجهة نظري يعود الي كيفية ومستوي ونوعية تطبيق التقويم لصالح التميز بينما نجد أن هنالك توافقاً في آراء افراد عينة البحث قيد البحث حول التقويم في الهيئات التي يعملون بها يعزى الي كلاً من خصائصهم المتمثلة في نوع الهيئة الرياضية أهلية او حكومية، عمر المبحوث، المهنة، الوظيفة، التخصص المهني، عدد سنوات العمل، ممارسة او عدم ممارسة المبحوث للنشاط الرياضي وتلقي الدورات التدريبية في الادارة او عدم تلقيها بفسر هذا التوافق بأنهم رغم اختلاف هذه الخصائص إلا انهم يمارسون متغير التقويم في المؤسسات التي يعملون بها وهذا في رأي الباحثة قد يكون عائداً أن هذا المتغير ضرورة حتمية لمن يشغل الموقع الاداري نهاية كل منهج أو عام مالي او قيد زمني ويرتبط بالأداء والترقيات.

4-الخاتمة:

خُصت هذه الدراسة الى الاستنتاجات التالية:

- 1-وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء افراد عينة البحث حول متغيرات العملية الإدارية على وفق خصائصهم علي النحو التالي:
- 2-إن خاصية النوع ذكر او انثي ذات أثر ايجابي واضح في العملية الإدارية في المؤسسات الرياضية الاهلية والحكومية قيد البحث لصالح الذكور إذ أن الذكور هم الأكثر تطبيقاً لمتغيرات الادارة .
- 3-نوع الهيئة الرياضية أهلية أو حكومية ذا أثر ايجابي في تطبيق متغيرات العملية الادارية قيد البحث لصالح الهيئات الاهلية إذ اتضح ان الاداريين بالهيئات الأهلية هم الأكثر الماماً بالمتغيرات الادارية.
- 4-إن اسم الهيئة الرياضية ذا أثر ايجابي واضح في العملية الإدارية، فالذين يعملون في اللجنة الأولمبية والاتحادات

الملاحق:

ملحق (1) يوضح استمارة استطلاع رأي المبحوثين حول متغيرات البحث

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الفاضل/.....

السلام عليكم ورحمة الله تعالى

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان : دراسة تحليلية للخصائص العامة

للمتغيرات الادارية بالهيئات الرياضية الحكومية والاهلية

بالسودان

وتأمل في الاستفادة من آرائكم في هذا المجال .

مع وافر الشكر والتقدير

الباحثة: د. عواطف محمد ادم سليمان

رجاءاً: قراءة الاستمارة المرفقة بقسميها الأول والثاني بتمعن قبل

الإجابة

بسم الله الرحمن الرحيم

تنبيه: رجاءاً عدم كتابة الاسم إذ أن المعلومات المطلوبة لن

تستخدم الا لأغراض هذه الدراسة

القسم الأول:

الرجاء ملاً البيانات التالية:

النوع: ذكر أنثي:

العمر: أقل من 25 من 26-35 من 36-45

من 46 فأكثر

الهيئة التي تعمل بها التخصص المهني

المهنة الوظيفة في الهيئة الرياضية

المؤهلات العلمية: دون الثانوي ثانوي دبلوم

وسيط بكالوريوس دبلوم عالي ماجستير

.... دكتوراه ...

عدد السنوات العمل في مجال الادارة الرياضية

هل مارست اللعبة ؟ نعم لا

هل كنت مسجلاً رسمياً في نادي رياضي؟ نعم لا

اذكر درجة النادي:

الي درجة تتوفر لكم فرص الاطلاع على الكتب والمجلات

المتخصصة في الإدارة ؟

دائماً أحياناً نادراً لأطلع

هل تلقيت دورات تدريبية في مجال الإدارة ؟ نعم لا

على ضوء الاستنتاجات التي توصلت لها الدراسة توصي الباحثة

وعلى وفق المحاور التالية:

على مستوى الحكومية:

1-أعادة صياغة القوانين بما يحفظ الخصوصية المهنية.

2-الإعتماد علي التخصصات المهنية ذات العلاقة بطبيعة

المجال الإداري الرياضي.

3-وجوب التنسيق بين الوزارة وقطاع التربية والتعليم والرياضة

القطاعية وكليات التربية الرياضية

4-الإهتمام بالتأهيل أثناء الخدمة.

على مستوى القطاعات الأهلية:

1-الاهتمام بالمؤهل العلمي وإعداد القادة الإداريين.

2-بناء الثقة في الكوادر البشرية لتطوير وتحديث إعداد الكوادر

الإدارية والفنية.

3-الخروج من النمطية التقليدية باستخدام الأساليب العلمية

الحديثة في الانتقاء للإداريين الطوعيين.

المصادر:

[1] إدارة الرياضة الاتحادية؛ إحصائية الاتحادات الرياضية: (مؤتمر، 1991).

[2] حليم المنيري وعصام بدوي؛ الإدارة في الميدان الرياضي، ج:1 (القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 1991).

[3] حليم المنيري وعصام بدوي؛ الإدارة في الميدان الرياضي، ج:2، ط:1 (القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 1994).

[4] حمد نصر الدين رضوان؛ الإحصاء اللاجرونترني في بحوث التربية الرياضية، ط:1 (القاهرة، دار الفكر العربي، 1409هـ/1989م).

[5] شولي؛ أوراق محاضرات المنظمة الإفريقية لتطوير الإدارة: (الخرطوم، مركز تنمية المجتمع، 2004).

[6] طلحة حسام الدين وعيلة عيسي مطر؛ مقدمة في الإدارة الرياضية، ط:1 (القاهرة، مركز الكتاب والنشر، 1997).

[7] عبد الحميد شرف؛ الإدارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، ط:1 (القاهرة، مركز الكتاب والنشر، 1990).

[8] فؤاد عبد اللطيف ابو حطب وامال صادق؛ علم النفس التربوي، ط:1 (القاهرة، كتبة الانجلو مصرية، 1980م).

[9] كمال الدين درويش و(اخرين)؛ القياس والتقييم وتحليل المباراة في كرة البد - نظريات وتطبيقات، ط:1 (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2002م).

[10] مفتي ابراهيم حماد؛ تطبيقات الإدارة الرياضية، ط:1 (القاهرة، مركز الكتاب والنشر، 1999).

[11] الوثائق والمستندات وزارة الشباب والرياضة الاتحادية؛ ملف إحصائية الهيئات الرياضية بالخرطوم: (الخرطوم، بدون تاريخ).

[12] يوسف حسين البشير؛ الإدارة العامة الاصول العلمية و العملية، ط:2: ج. (النيلين، 1996).

				2-تشكيل لجان من ممثلي الوحدات المختلفة؟	
				3-عقد اجتماعات دورية بين الرئيس ومعاونيه المباشرين؟	
				هل القيادي في المؤسسة التي تعمل بها :	
				1-يتمتع بقدر من المهارات الإدارية والفنية اللازمة؟	5
				2-ملمأ بوظائف الإدارة؟	
				3-لديه القدرة على التأثير على الآخرين؟	
				4-لديه الموضوعية في الحكم على الأمر؟	6
				5-لديه القدرة على التأثير على الآخرين؟	
				6-لديه القدرة على تنمية مهارات وقدرات المرؤوسين؟	
				7-لديه القدرة على رفع الروح المعنوية للعاملين عبر التحفيز؟	7
				8-لديه القدرة على تصور علاقات العمل؟	
				9-لديه القدرة على تحمل مسؤولية العمل؟	
				ادوات الرقابة التي تستخدم في المؤسسة التي تعمل بها :	
				1-التقارير الإدارية المكتوبة؟	
				2-الإشراف الإداري ؟	
				3-الملاحظة الشخصية؟	
				4-المتابعة؟	
				5-الشكاوي؟	
				أساليب الرقابة في المؤسسة التي تعمل بها :	
				1-تحديد مجالات الأداء والأنشطة التي تتم رقابتها؟	
				2-تحديد الأهداف والمقاييس الرقابية الكمية والوصفية؟	
				3-تحديد المعايير المطلوبة لقياس الأداء الفعلي؟	
				4-مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المطلوب؟	
				5-تحديد أسباب الانحرافات ؟	
				6-اتخاذ القرارات المصححة للأداء.	
				لأغراض التقييم تستخدم المؤسسة التي تعمل بها:	
				1-وضع المعايير الرقابية؟	
				2-مقارنة العمل الفعلي المنفذ مقابل المعايير الموضوعية؟	
				3-دراسة النتائج؟	
				4-وضع الحلول والمعالجات؟	
				5-المتابعة؟	

اعداد الباحثة

إذا كانت إجابتك بنعم فما هي هذه الدورات وكم مدتها؟ اسم الدورة زمنها اسم الدورة
 زمنها اسم الدورة زمنها اسم الدورة
 زمنها
 هل تشعر بالحاجة الي مزيد من المعرفة حول الإدارة ؟ نعم لا
 إذا كانت إجابتك بنعم ما هو أنسب طريق لإلمامك بالمزيد من المعرفة الإدارية ؟
 عن طريق الدورات التدريبية عن طريق الاطلاع
القسم الثاني:
 من خلال ممارستك ومشاهداتك وملاحظاتك الذاتية داخل الجهاز الذي تعمل به الرجاء وضع علامة (✓) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظرك بدقة.

م	العبارات	صحيح	صحيح نوعاً ما	لا ادري	غير صحيح	غير صحيح مطلقاً
1	هل يشمل التخطيط الإداري في الهيئة التي تعمل بها : 1-تحديد الاهداف المطلوب بلوغها ؟ 2-التنبؤ بالنتائج المستقبلية ؟ 3-إختيار الخطة المناسبة؟ 4-تحديد الحلول البديلة؟ 5-اختيار الاليدل الأكثر ؟ 6-التوقيت الزمني للنتائج المتوقعة؟					
2	هل يشمل التنظيم في الهيئة التي تعمل بها؟ 1-وضع الهيكل الوظيفي؟ 2-تحديد الأعمال المطلوبة لتحقيق الاهداف؟ 3-توزيع السلطات والمسؤوليات؟ 4-تفويض السلطة الضرورية ؟ 5-تحديد نطاق الإشراف؟ 6-تحديد اسلوب نمطي للعمل؟ 7-تحديد العلاقات بوضوح للتنسيق في الأعمال؟ 8-تنمية وتدريب العاملين؟ 9-المرونة في التنظيم؟ 10-كل ما ذكر					
3	هل يشمل التخطيط في الهيئة التي تعمل بها : 1-تخصيص ادارات معينة لمهمة التنسيق؟					

				7-عدم التحديث والتطوير في مجال المنشآت ؟
				8-الافتقار الي المراكز والمختبرات ومراكز البحوث؟
				9-عدم تحقيق الانتصارات علي المستويين الإقليمي والقاري؟
				10-عدم الثقة في العنصر البشري (اداريين ولاعبين)؟
				11-الافتقار الي الخدمات الصحية والنفسية والاجتماعية؟
				12-ضعف أساليب إعداد الكوادر الفنية؟
				13-ضعف أساليب الانتقاء؟

الاستبيان من أعداد الباحثة.

عذراً أخي الفاضل:

الرجاء التكرم بمراجعة إجاباتك بعناية لأن ذلك يهمنا . كما

أرجو التكرم برد الاستمارة بسرعة قدر المستطاع.

شكراً لكم علي حسن تعاونكم

المحور الثاني:

(أ) عوامل القصور الإداري في الهيئات الرياضية الحكومية في

السودان:

العبارات	صحيح	صحيح نوعاً ما	لا أدري	غير صحيح	غير صحيح مطلقاً
هل تكمن المشكلة الإدارية في المؤسسة التي تعمل بها في: تداخل الاختصاصات ؟ الافتقار الي المهنية الإدارية عدم وجود استراتيجية واضحة للعمل الرياضي؟ الافتقار الي التأهيل المهني للعاملين في القطاع الرياضي؟ ضعف صياغة القوانين واللوائح؟ عدم استقرار سياسة الدولة تجاه الرياضة؟ عدم التنسيق بين الجهات المسؤولة عن الرياضة (الوزارة - التربية والتعليم - والرياضة القطاعية)؟ عدم القدرة علي محاسبة المؤسسات الرياضية بسبب عجز الدولة عن توفير التزاماتها المالية ؟ قصور أساليب التدريب والتأهيل أثناء الخدمة؟					

اعداد الباحثة

عذراً أخي الفاضل:

الرجاء التكرم بمراجعة إجاباتك بعناية لأن ذلك يهمنا . كما

أرجو التكرم برد الاستمارة بسرعة قد المستطاع.

شكراً لكم علي حسن تعاونكم

المحور الثاني:

(ب) عوامل القصور الإداري في الهيئات الرياضية الأهلية في

السودان:

العبارات	صحيح	صحيح نوعاً ما	لا ادري	غير صحيح	غير صحيح مطلقاً
هل تكمن المشكلة الإدارية في الهيئة التي تعمل بها في : 1-قصور الهياكل التنظيمية والإدارية؟ 2-ضعف القوانين والتشريعات؟ 3-الافتقار الي التخطيط طويل المدى ؟ 4-ضعف الموارد؟ 5-الافتقار الي التأهيل العلمي وإعداد الإداريين؟ 6-الأسلوب النمطي والتقليدي للإداريين ؟					