

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

ملخص البحث باللغة العربية

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 وتفريخها 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 لابد ان تطبيق 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 يهتموا بتنظيم الانشطة بشكل سليم ونجاح من اجل تحقيق اهدافهم ، وان يهتموا بتطبيق الادارة وعناصرها بالشكل الذي يخدم الاتحاد من اجل معالجة المعوقات التي تعيق العمل اثناء تنفيذ الانشطة ، ولابد ان يعمل الاتحاد بروح الفريق الواحد للتغلب على اهم المعوقات الادارية التي تعيقه ، يجب ان يعمل الاتحاد على ترسيخ الرقابة الجيدة والشعور بها انه تعالج المعوقات لا انه تراقب فقط وتبحث على الاخطاء للمحاسبة .

الكلمات المفتاحية : المعوقات ، الادارية

Administrative and regulatory obstacles facing the work of the Basketball Federation in Diyala province

Uday Karim Rahman al-Amiri Ph.D. Lecturere
Faculty of Basic Education / University of Diyala
Auday6666@yahoo.com

Abstract

This research was conducted on the president and members and coaches sub Basketball Association in Diyala province, and the number (15) were selected purposively was the aim of the research knowledge of administrative and regulatory obstacles that hinder the work of the Union, the researcher has used the descriptive approach, where the use of the questionnaire form for this purpose, and has been the test on the sample in Diyala Sports Club after the completion of the experiment and collect the forms from the sample and hatched were processed statistically appropriate means, and through the results, the researcher to the most important conclusions of which there are differences Mant Dalalh moral indicate there are administrative and regulatory obstacles to hinder the work within the Union in how to apply management which must be applied to the elements of the administration well for Union action service, in order, in order to overcome the obstacles that hinder the work and give an opportunity for employees to creativity and to continue to work and succeed and provide all means it needs to organize work and tournaments properly away from the obstacles and get to the real purpose of its elements , and that the non-application of the administration and its members claim to block the work of any AL Union and private manner, because the elements of the administration help and is working to resolve all obstacles that hinder the work within any EST, and the most important recommendations are in the Union that organized activities properly and successful for achieve their goals, and that application administration and elements of way that serves the Union in order to address the obstacles that hinder the work during the implementation of the activities, and we have to Union working as one team to overcome the most important administrative obstacles that hindered, the Union must work on control and Peoples by that address obstacles not only watching it and looking at the mistakes of accounting.

Key words: obstacles, administrative

1-التعريف بالبحث

1_1 مقدمة البحث وأهميته :

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 متطورة 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 المتميزة حيث من خلالها يستطيع المجتمع تخطي كل العقبات التي تواجهه في مؤسساته كافة 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 تسعى 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 بالصورة التي يسعى اليه اعضاؤها 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 لابد 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 تبدأ 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 .

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 وتساعد من معالجة المعوقات التي تعيق العمل حيث عكس ذلك ينعكس على عدم قدره على تنفيذ الانشطة بصورة مستمرة من قبل القائمين على الانشطة ، ومن هنا تبدأ 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 جمهورية في تحقيق الاهداف التي يسعى اليه الجميع .

1-3 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 .

1-4 مجالات البحث :

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

1-4-2 المجال المكاني : نادي ديالى الرياضي

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

2_ اجراءات البحث الميدانية :

2_1 منهج البحث

من اجل الوصول إلى الحقائق العلمية المبنية على 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

ـ استمارة الاستبيان :

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

ـ 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 الاستبيان وقد تكونت الاستمارة 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 اعدت من اجله 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 2016/1/16 وكما مبين ادنا

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

يتبين من الجدول اعلا 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 باجراء تجربة استطلاعية على عدد من العينة والبالغ عددهم (5) وتم استبعادهم بالتجربة الرئيسية وقد كان الهدف الرئيسي للتجربة هو :

- _ التأكد 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 باجراء التجربة 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 2016/1/16 وتم توضيح كيفية الاجابة على العبارات ووضع علامة صح امام العبارة التي يراها 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

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

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	كا
1	لا توجد برامج زمنية واضحة ومحددة 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	41%	22%	37%	23,5

				بنود كافية لتأهيل وتدريب الحكام	
4	لاتتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتأهيل الإداريين	%53	%24	%23	17,2
5	لاتكفي الميزانية السنوية لتحقيق الاهداف التي يطمح لها الاتحاد	%55	%30	%15	22,6
6	لاتتضمن الميزانية بند يتيح للاتحاد جلب ذوي الخبرات للعمل	%47	%23	%30	9,3
7	لايشترك 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 الإداري للعاملين في الاتحاد	%58	%33	%9	13,1
10	لاتتفق الاهداف العامة 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) وينسب منويه 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 (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 راي (منتضر الرملاوي، 2002، 202) الذي اشارة الى ان اي مشروع او بطواله يقوم به الاداريين لايسطيعون تحقيق الاهداف التي يسعون اليها بدون تحديد وقت زمني للبرنامج وواضح يحدد فيه بداية ونهاية العمل ومكان التنفيذ معلوم للجميع من اجل الوصول الى الهدف الحقيقي للموسسة ، اما العبارة رقم (2) والتي تشير الى لانتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتأهيل وتدريب المدربين والعبارة رقم (3) تشير لانتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتأهيل وكما العبارة رقم (4) لانتضمن الميزانية السنوية بنود كافية لتأهيل الاداريين ، 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 الاداريين والحكام من اجل النهوض بالاتحاد لتطوير نفسه وهذه

الاعبارات تتفق مع رأي (عبد الحميد علي البياع 312,1996) حيث كان رايه ان مشاركة الحكام والادارين في الدورات الرياضية والادارية والانشطة الرياضية تساعد على تطوير عملهم وتحفيزهم للابداع في عمل اي مؤسسة لهذا من اساسيات العمل الاداري وضع ميزانية لتطوير كافة الكوادر لاي مؤسسة تسعى الى تحقيق اهداف متميزه ، اما العبارة رقم (5) لاتكفي الميزانية السنوية لتحقيق الاهداف التي يطمح لها الاتحاد ، والعبارة رقم (6) لاتتضمن الميزانية بند يتيح للاتحاد جلب ذوي الخبرات للعمل ، حيث ان العبارتين (5,6) تتفق مع رأي (حسن احمد، 56,2004) والذي يراى عندى تحديد الميزانية لاي مؤسسة رياضية نطالبها بتنفيذ الانشطة وتحقيق الاهداف الجيده لابد من توفير ميزانية كافية تسد جميع الانشطة التي تقوم بتنفيذها وتسمح لهذه المؤسسة في جلب ذوي الخبرات من مدربين وحكام والذين يساهمون في نجاح العمل وتحقيق الاهداف التي تسعى اليه اي مؤسسة رياضية ، ويرأى الباحث لابد من توفير المستلزمات والتخصصات المالية وباقي الاحتياجات للاتحاد وتحديد 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 كمال 165,1997) الذي يراى في اي مؤسسة 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 المجلات والصحف قد تؤثر على عمل القائمين على ادارة المؤسسة وقد تؤدي عدم وضوح العمل وتضعف دورهم في تنفيذ الانشطة ، اما العبارة رقم (10) لاتتفق الاهداف العامه للاتحاد مع الامكانيات المتاحة وتتفق هذه العبارة مع رأي (منتصر الرملوي 186,2002) 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 لايشارك العاملون في وضع الخطط العامة للاتحاد ، وهي تتفق مع رأي (حسن سيد عوض 122,1980) 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 ، ويرأى 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 بينة في تفاصيل النشاط والميزانية المعده وبالتالي يؤدي الى تحقيق اهداف الاتحاد بالشكل الصحيح دون الوقوع باي خطأ ومعالجة 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	العبارة	نعم	نعم نوعا ما	كلا	كا 2
---	---------	-----	-------------	-----	------

11	لا يتم توزيع المهام على اساس التخصص والكفاءة	23%	18%	49%	11,2
12	لايتوفر الافراد الملانمين للمناصب الادارية العليا	45%	35%	20%	14,6
13	لايتوفر الافراد المروؤسين للمناصب الدنيا	45%	36%	19%	7,8
14	عدم وجود الكوادر البشرية الكافية لتنفيذ الانشطة	35%	24%	51%	18,2
15	لا تتوفر الميزانية الكافية للعمل	23%	50%	27%	17,2
16	لا تكفي الادوات والمستلزمات لتنفيذ الانشطة	53%	14%	33%	9,1
17	عدم وجود تنسيق بين مختلف لجان الاتحاد لتحقيق اثناء العمل	22%	58%	20%	37,4
18	لا يوجد نظام عمل نقل المعلومات والقرارات من الاعلى الى الادنى وبالعكس	62%	25%	13%	28,8
19	عدم تفرغ المسؤولين بالاتحاد للاشراف على مروؤسيهم بسبب واجباتهم المتعدده	33%	50%	22%	8,8
20	لا يوجد هيكل تنظيمي يحدد مسؤولية كل فرد	20%	59%	21%	12,6

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) وإشارة هذه النسب وجود دالالة معنوية حيث كانت ك2 هي حسب الترتيب (14,6 _ 7,80 _ 18,2 _ 9,1 _ 28,8) حيث اشارة العبارة رقم (12) لايتوفر الافراد الملانمين للمناصب الادارية العليا والعبارة رقم (13) لايتوفر الافراد المروؤسين للمناصب الدنيا ، حيث تتفق هاتين العبارتين مع رأي (احمد حسن محمد 322,1990) (حيث اشارة اذا كان عدد الممارسين للأنشطة الرياضية أكثر من العدد المقرر للمشرفين على الأنشطة بهذه الحالة يضطر المشرفين على الأنشطة بعدم متابعة كل الأنشطة مما يؤدي على عدم تنفيذ الأنشطة بشكل افضل وفي نفس الوقت يكون تنفيذها بعيد عن ذوي الاختصاص ، ويرى الباحث ان النقص الموجود في الكوادر المشرفة على الأنشطة ومتابعتها تؤدي الى اهمال الأنشطة او تنفيذها بشكل غير جيد مما يضعف عمل الاتحاد وعدم الوصول

الى نتائج جيده ، اما العبارة رقم (14) عدم وجود الكوادر البشرية الكافية لتنفيذ الانشطة ، ويرى الباحث في هذه العبارة ان قلة الكوادر الادارية والمدرين 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 علام1994,122) حيث اشارة ان المستلزمات والادوات من اهم الامور التي يجب توفرها للمنظمين ويجب تحديد نسب كافية لكل نشاط من نجاح النشاط ، اما العبارة رقم (18) لايوجد نظام عمل نقل المعلومات والقرارات من الاعلى الى الادنى وبالعكس ،حيث تتفق هذه العبارة مع رأي (محمد كمال ونبيل المطلب2002,344) ان نقل المعلومات تكون 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 (15,17,19,20) في اختيار (نعم نوعا ما) وكانت النسب المئوية للعبارات هي (50% _ 58% _ 50% _ 59%) وذات دلالة معنوية حيث كانت قيم كا2 لهذه العبارات هي (17,2 _ 37,4 _ 8,8 _ 12,6)، وتشير العبارة رقم (15) لانتوفر الميزانية الكافية للعمل ، يرى الباحث من خلال الاجابات للعينة 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 حمامه2004,312) 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 .

ت	العبارات	نعم	نعم نوعا ما	كلا	كا2
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 مستمرة	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 مدرين وللاعبين	39%	41%	20%	13,8

27	لا يتضمن التوجيه جميع اوجة عناصر الخطة	55%	25%	20%	16,7
28	لا يتم التأكد من ان التوجيه يشمل جميع البرامج التي يضعها الاتحاد	26%	50%	24%	11,6
29	لا يستمر التوجيه طوال فترة الخطة وفق برنامج زمني	21%	24%	55%	16,4
30	لا يوجد نظام جيد للاتصال للقيام بالتوجيه الصحيح	47%	30%	23%	10,1

اما العبارة رقم (19) عدم تفرغ المسؤولين بالاتحاد للإشراف 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 وما هو 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 كا2 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 بالسرعة وقت ومعالجة الخطاء فكل نشاط مبني على تنظيم متميز يؤدي الى تحقيق الاهداف الصحية للمؤسسة .

3_3_ عرض وتحليل ومناقشة المعوقات الادارية لعنصر (التوجيه) في اتحاد كرة السلة في محافظة ديالى كما في الجدول رقم (3)

قيمة كا2 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) وبنسب 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 بصورة مستمره ، والعبارة رقم (24) عدم تطبيق التوجيه على الادارين والاقسام ، حيث تبين من خلال الاجابات من قبل العينة تطابقهم بالرأي مع رأي (ضياء الدين فواد 45,1996)

حيث اشارة الى ان عدم الاستمرار بالتوجيه بصورة مستمره 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 اليه الاتحاد حيث لابد من توفير كافة المستلزمات المادية والاجهزة من اجل استمرار التوجيه حتى نهاية النشاط والتاكيد على الادارين بصورة رئيسية على التوجيه في متابعة الانشطة واكمالها باحسن النتائج للوصول الى الهدف الحقيقي للاتحاد . اما العبارة (27) فقد اشارة الى لايتضمن التوجيه جميع اوجة عناصر الخطة ، يرى الباحث في هذه العبارة لا يتم التاكيد 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) لايوجد 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) لايضع 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 ،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 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%) وبدلالة معنوية حيث كانت قيمة كا2 حسب الترتيب (15,7_10,2_7,2 _ 16,4) حيث اشارة العبارة رقم (21) لايقومون 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 تدخل في العمل اي يكون التوجيه من قبل المنفذين للنشاط فقط اي يوجد توجيه ومستمر من اجل نجاح تنفيذ الانشطة دون عرقلة . اما العبارة رقم (22) تشير الى لا ياتي التوجيه من ذوي الخبرة الادارية في الاتحاد ، يراي

الباحث من خلال الاجابات لا يوجد معوق بهذه العبارة حيث ان التوجيه يأتي من قبل الادارين والقائمين على عمل الاتحاد بصوره مشترك وهذا يحدد اثناء وضع الخطط والانشطة بالاتحاد ، اما العبارة رقم (25) تشير الى لا يبنى التوجيه داخل الاتحاد على الحقائق والمنطق ، يراي الباحث من خلال اجابات العينة يبنى التوجيه بصورة مشتركة من قبل الاتحاد لانه يعالج حقائق من خلال النتائج والمتابعه للعمل والانشطة اليوميه للاتحاد حسب راي العينة في هذه العبارة ، اما العبارة رقم (29) تشير الى لا يستمر التوجيه طوال فترة الخطه وفق برنامج زمني ، حيث اجابات العينة في هذه العبارة مع راي (عبد الحميد 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	العبارات	نعم	نعم نوعا ما	كلا	كا
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 بالسرعه الممكنه	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	32%	50%	18%	11,3

المستمره					
40	عدم وجود موضوعية في الرقابة واستغلالها للمصلحة الشخصية	50%	22%	28%	11,6

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) باختيار (نعم) حيث كانت النسب المئوية وحسب الترتيب (50% _ 45% _ 50%) وبدلالة 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 المديرين 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 والتأكيد على استمرار الانشطة بصورة سليمة، ويرى الباحث ان الرقابة المستمرة على الانشطة خطوه بخطوه تساعد على حل المعوقات بالسرعة 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 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 (33,34,35,36,39) باختيار (نعم نوعا ما) حيث كانت النسب المئوية وحسب الترتيب (50% _ 51% _ 50% _ 51% _ 50%) وبدلالة معنوية حيث كانت قيمة كا2 هي وحسب الترتيب (24,5 _ 13,5 _ 22,3 _ 8,9 _ 11,3) 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) لا توجد برامج زمنية للرقابة، حيث اتفقت العبارات هذه مع رأي (سميره عبد الحميد 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 السلبات وايجاد البدائل السريعة لمواصلة الانشطة بدون توقف، حيث يرى الباحث من اهداف الرقابة هي متابعة العمل ومعالجة الاخطاء والمعوقات بالسرعة 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 بالسرعة الممكنة، حيث اتفقت هذه العبارة مع رأي (محمد كمال السنمودي 79,1997) حيث اشاره 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) بالاختيار (كلا) وينسب مئوية وحسب الترتيب (53% _ 43%) وبدلالة معنوية 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 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 بشاؤها 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 .

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 الاتحادالمركزي بصوره غير واضحه 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 استمرارية 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 لانة يضع كل المستلزمات والخطط لتنفيذ الانشطة وعليه لابد ان يعمل به الاتحاد المركز واشراك الفرعي في وضع الخطط ويضع ذوي الخبرة 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 .
- لابد 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 ، ح 1 ، 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 الاختصاصيين 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 ، 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 العامة للكتاب ، القاهرة ، 1996
- * كمال حمدي ابو الخير ؛ اصول الادارة العلمية ، دار الجيل للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1990 .
- * كمال درويش ومحمد محمد حمامة ، موسوعه متجهات الادارة الرياضية في مطلع القرن الجديد (الجودة 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 ونيل عبدالمطلب ، الادارة الرياضية ، مكتبة شجرة الدر ، المنصورة ، 2001

* منتضر السيد الرمالوي ، تقويم العمل الاداري بمشروع البراعم واكتشاف المواهب ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، الهرم ، جامعة حلوان ، 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 الادارين			
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 المشاركون في عملية التخطيط			
9	عدم وضوح العمل الاداري للعاملين في الاتحاد			
10	لا تتفق الاهداف العامة للاتحاد مع الامكانيات المتاحة			
11	لا يتم توزيع المهام على اساس التخصص والكفاءه			
12	لا تتوفر الافراد الملائمين للمناصب الادارية العليا			
13	لا تتوفر الافراد المروؤسين 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 تفرغ المسؤولين بالاتحاد للاشراف على مروؤسيهم بسبب واجباتهم المتعدده			
20	لا يوجد هيكل تنظيمي يحدد مسؤولية كل فرد			
21	لا يقومون الادارين بالتوجيه اثناء الانشطة			
22	لا ياتي التوجيه من ذوي الخبرة الادارية في الاتحاد			
23	عدم استمرار عملية التوجيه داخل الاتحاد بصورة مستمرة			
24	عدم تطبيق التوجيه على الادارين والاقسام			
25	لا يبنى التوجيه داخل الاتحاد على الحقائق والمنطق			
26	لا يضع الاتحاد حوافز للمتميزين من مدربين وللاعبين			

27	لا يتضمن التوجيه جميع أوجه 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 والاختفاء بالسرعة الممكنة		
37	لا يتم التبليغ على الانحرافات لعدم كفاءة الرقابة		
38	لا تؤدي الرقابة لتصحيح الاختفاء		
39	عدم معالجة المشكلات التي تأتي عن طريق الرقابة المستمرة		
40	عدم وجود موضوعية في الرقابة واستغلالها للمصلحة الشخصية		