



بناء وتقنين مقياس الكفايات الادارية لرؤساء الاندية الرياضية في محافظة الديوانية

أ.م.د. نبيل حسين عباس

جامعة القادسية – كلية التربية للبنات- قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

nabeel.abaas@qu.edu.iq

الملخص

إن الكفايات الإدارية التي يتمتع بها رؤساء الهيئات الادارية الرياضية تعود إلى نجاح العملية الإدارية في مجال الرياضة ، فالإدارة تعتبر الوسيلة الناجحة والفعالة لتحقيق الأهداف وغيابها يؤدي إلى الفشل والعشوائية، وتوصف الإدارة بأنها فن قيادة وتوجيه الأفراد بهدف إنجاز الأعمال وتحقيق النتائج المطلوبة ومفتاح نجاح هذه العملية في الإدارة كالمهارات المكتسبة والخبرات السابقة لتطبيق العلم في المفاصل الإدارية ونجاحه في عمله يتحدد في إمتلاكه مجموعة من المهارات والقدرات والاستعدادات الشخصية أي ما نسميه بالكفايات الإدارية التي تمنحه القدرة على تشخيص وتصنيف وتوصيف المشكلات كذلك عن إيجاد الحلول المناسبة لها خدمة لانجاح العملية الادارية، اما مشكلة البحث تتجلى في عدم وجود معايير محددة يتم بموجبها إختيار الرئيس في اغلب الاندية الرياضية ، فيما كانت اهم الاهداف التعرف على واقع الكفايات الإدارية لرؤساء الاندية الرياضية في محافظة الديوانية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي وكان عدد العينة (162) عضوا (100) عضوا للبناء و (62) للتطبيق ، وكانت اهم الاستنتاجات أغلب الرؤساء يمتلكون المهارة الادارية الجيدة من خلالها يتم تمشية امور النادي ، فيما كانت اهم التوصيات ضرورة اشراك الرؤساء في دورات تخص مجال عملهم وبشكل مستمر للاطلاع على اخر التطورات سواء كانت ادارية او قيادية او غيرها.

الكلمات المفتاحية: الكفايات الادارية.رؤساء الاندية .الادارة والتنظيم



Building and standardizing the scale of administrative competencies for heads of sports clubs in Diwaniyah Governorate

Assistant Professor Dr. Nabil Hussein Abbas

University of Al-Qadisiyah - College of Education for Girls - Department of Physical Education and Sports Sciences

nabeel.abaas@qu.edu.iq

Abstract

The administrative competencies enjoyed by the heads of sports administrative bodies are due to the success of the administrative process in the field of sports. Management is considered a successful and effective means to achieve goals and its absence leads to failure and randomness. Management is described as the art of leading and directing individuals with the aim of completing work and achieving the desired results. The key to the success of this process in management is acquired skills and previous experiences to apply science in administrative joints and his success in his work is determined by his possession of a set of skills, abilities and personal preparations, i.e. what we call administrative competencies that give him the ability to diagnose, classify and describe problems as well as to find appropriate solutions to serve the success of the administrative process. The research problem is evident in the lack of specific criteria by which the president is chosen in most sports clubs, while the most important goals were to identify the reality of the administrative competencies of the heads of sports clubs in Diwaniyah Governorate. The descriptive approach was used in the survey method and the number of the sample was (162) members (100) for construction and (62) for implementation, and the most important conclusions were that most of the presidents possess good administrative skills through which the club's affairs are managed, while the most important recommendations were the necessity of involving the presidents in courses related to their field of work on an ongoing basis to keep up with the latest developments, whether administrative, leadership, or other. **Keywords:** Administrative competencies. Club presidents. Administration and organization

المقدمة :



اكتسبت الرياضة أهمية قصوى على مستوى العالم وازداد الإهتمام بها على المستوى الرسمي والشعبي نتيجة للوعي الصحي الكبير الذي تعيشه البشرية الآن والذي يؤكد أن الرياضة وسيلة هامة لاكتساب الصحة وإكمال العافية، كما أنها تعمل على توفير الكثير من الإمكانيات المادية والمعنوية المفضية إلى زيادة الإنتاج، والمساهمة في زيادة الناتج والدخل القومي، كما تساهم الرياضة بفعالية في توحيد الوجدان على المستوى الداخلي للوطن، وتعمل على التقارب بين بلدان العالم أجمع، وقد اكتسبت العديد من البلدان أهميتها من الرياضة وبراعتها في لعبة من الألعاب جعلتها معروفة للعالم وأصبحت يشار إليها بالبنان، إن النجاح في هذا المضمار لا يتأتى إلا بمنهج مدروس ونظام إداري محكم يقوده مسؤول ذو كفاءة عالية. من هنا نبعت أهمية الإهتمام بالإدارة الرياضية وضرورة التعامل معها بالأسس العلمية وتطبيق كل ماتوصلت إليه آخر الأبحاث في مجال علوم الإدارة إن الكفايات الإدارية التي يتمتع بها رؤساء الهيئات الادارية الرياضة تعود إلى نجاح العملية الإدارية في مجال الرياضة فالإدارة تعتبر الوسيلة الناجحة والفعالة لتحقيق الأهداف وغيابها يؤدي إلى الفشل والعشوائية، وتوصف الإدارة بأنها فن قيادة وتوجيه الأفراد بهدف إنجاز الأعمال وتحقيق النتائج المطلوبة ومفتاح نجاح هذه العملية في الإدارة كالمهارات المكتسبة والخبرات السابقة لتطبيق العلم في المفاصل الإدارية ونجاحه في عمله يتحدد في إمتلاكه مجموعة من المهارات والقدرات والاستعدادات الشخصية أي مانسميه بالكفايات الإدارية التي تمنحه القدرة على تشخيص وتصنيف وتوصيف المشكلات كذلك عن إيجاد الحلول المناسبة لها خدمة لانجاح العملية الادارية . وعليه لابد من وجود شخص مؤهل وكفو (المدير) يحدد الهدف والأسلوب المتبع لتحقيق الهدف

وهذا لا يتأتى الا لمن لديه قدرات علمية وتاهيل أكاديمي ثم رفع وتطوير السمات الشخصية وتطوير المهارات الفنية، والإطلاع الواسع في المجال وخارجه والثقافة العامة. تكمن أهمية البحث في وضع أسس لإختيار وتعيين رؤساء هيئات ادارية أكفاء في الاندية الرياضية اضافة الى تطوير العمل الاداري ورفع قدرات والمهارات الادارية والمعرفية والثقافية في النادي الرياضي.

الغرض من الدراسة

من خلال عمل الباحث في المجال الرياضي وخاصة الإدارة الرياضية في الاندية والاتحادات الرياضية وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لاحظا أن هنالك ضعفاً في الإدارات الرياضية ببعض المؤسسات الرياضية ولا توجد هناك معايير محددة يتم بموجبها إختيار الرئيس في اغلب الاندية الرياضية ، بالإضافة إلى عدم وجود نظم ولوائح للعلاقات الإدارية في المؤسسات الرياضية ، وقد انعكس ذلك على الاداء الرياضي في الاندية بشكل خاص والعراق بشكا عام.اذ تم بناء وتقنين مقياس الكفايات الادارية لرؤساء الاندية الرياضية في محافظة الديوانية.كذلك التعرف على واقع الكفايات الإدارية لرؤساء الاندية الرياضية في محافظة الديوانية. .

2-1 الطريقة والإجراءات :

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي وذلك لملاءمة وطبيعية الدراسة ويعرف مجتمع البحث "جميع الافراد او الاحداث او الاشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث"¹

¹ - محمد حسن علاوي، اسامة كامل راتب: البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1999، ص139.



3-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث وهم اعضاء الهيئات الادارية للاندية الرياضية في محافظة الديوانية والبالغ عددهم (162) عضوا ، أما عينة البحث سوف تكون (100) عضوا للبناء و (62) عضوا للتطبيق.

2-3 أداة جمع البيانات :

1-المصادر والمراجع العربية والاجنبية.

2-الزيارات الميدانية.

3-الاستبانة.

2-4 خطوات بناء المقياس:

2-4-1 الصيغة الاولى للمقياس:

من خلال اطلاع الباحث على مجموعة من الدراسات والادبيات فيما يتعلق بموضوع البحث حدد الباحثان ثلاثة مجالات (الكفايات الشخصية، الكفايات المعرفية، الكفايات الادارية) وتم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين حول مدى صلاحيتها من عدمها وكما مبين في الجدول (1)

جدول (1)

يبين صلاحية المجالات

ت	المجالات	اراء الخبراء		كا2	الدلالة
		موافق	غير موافق		
1	الكفايات الشخصية	19	1	16,2	معنوي
2	الكفايات المعرفية	17	3	9,8	معنوي
3	الكفايات الادارية	18	2	12,8	معنوي

وبعد ان تم جمع الاستمارات لوحظ ان جميعها تصلح من خلال استخدام اختبار (كا2) وتحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (1) $(3,84) = (1)$.

2-4-2 اعداد فقرات المقياس:

بعد الاطلاع على الادبيات والمصادر توصل الباحث الى مجموعة من الفقرات بصيغتها الاولى والبالغ عددها (34) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات :

1- مجال الكفايات الشخصية (11) فقرة

2- مجال الكفايات المعرفية (11) فقرة



3- مجال الكفايات الادارية (12) فقرة

2-4-3 صلاحية الفقرات:

بعد ان اعد الباحث مجموعة من فقرات المقياس و البالغ عددها (34) قاما بعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين بلغ عددهم (20) خبير. وبعد ان تم استرجاع الاستمارات من الخبراء قام الباحث بجمع البيانات وتفرغها إذ تم استخدام اختبار (كا2) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (1) = (3.84) وقد أظهرت النتائج صلاحية جميع فقرات المقياس والجدول (2) يبين ذلك

جدول (2)

يبين النسب المئوية لقبول فقرات المقياس

المجالات الفقرات	الكفايات الشخصية	اراء الخبراء		مربع كا2	النسبة المئوية
		موافق	غير موافق		
1	ممتلء بالحب للعاملين معه قولا وعملا	19	1	16,2	95%
2	متفهم للاسس التربوية والعمل على تطوير نفسه ومتابعة ما يستجد من تطورات ميدانية في عمله.	16	4	7,2	80%
3	واضحا في عمله وعلاقته بالآخرين	18	2	12,8	90%
4	يستطيع التعبير عن انسانيته لان الوضوح يدل على النقاء والاصالة	17	3	9,8	85%
5	له اطلاع ومعرفة في مجالات اخرى لها صلة بعمله	19	1	16,2	95%
6	يتقبل الحقائق برحابة صدر وحب وذو وجهة نظر سليمة	18	2	12,8	90%



7	له القابلية والقدرة على حل النزاعات بين افراد النادي	17	3	9,8	%85
8	قوي الحجة وقادر على اقناع الافراد	18	2	12,8	%90
9	ثقتة بنفسه ومثابرته بعمله باعتدال وبساطة	16	4	7,2	%80
10	اعتبار نفسه كواحد من الرياضيين الذين يعمل معهم ومناقشتهم اثناء العمل ببساطة وبدون تكليف	16	4	7,2	%80
11	يتخذ القرارات المناسبة في اصعب الظروف	18	2	12,8	%90
الكفايات المعرفية					
12	يتمتع بامكانية عالية على الابتكار والتجديد وتقبل اراء الاخرين	18	2	12,8	%90
13	رغبته بالعمل كي ياخذ مداه في التأثير بالاخرين	17	3	9,8	%85
14	الدقة والصدق في التعامل مع قياداته وتزويدها بالتقارير الواقعية	16	4	7,2	%80
15	يختار الوسائل والطرق الفعالة وتهيأة الظروف الجديدة والمستلزمات الضرورية	19	1	16,2	%95
16	قدرته على استغلال الاوقات المناسبة في نجاح الاهداف والمهام الملقاة على عاتقه	19	1	16,2	%95
17	يؤمن بقدسية عمله لان اي عمل لا يقترن بالايمان ولا يمتزج بحرارته يكون عملا شكليا	17	3	9,8	%85
18	القدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه وتفويض السلطة وتسهيل	18	2	12,8	%90



				عملية الاتصال	
19	القدرة على استيعاب آراء الرياضيين واستخدامها بشكل امثل عند حصوله عليها	16	4	7,2	%80
20	الايمان الثابت بالحركة الرياضية بشكل عام وبعمله بشكل خاص	17	3	9,8	%85
21	القدرة على اتمام عمله بدقة	19	1	16,2	%95
22	يتسم بالمرونة في تطبيق خطته	19	1	16,2	%95
	الكفايات الادارية				
23	يتبع اسلوب تحقيق التعاون بين افراد النادي	16	4	7,2	%80
24	يعمل على تطبيق تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات	18	2	12,8	%90
25	حريص على تنمية افكار القيادة لرفع روح الانتماء فيما بينهم	18	2	12,8	%90
26	يحدد اهداف واضحة للادارة	17	3	9,8	%85
27	يختار خطة مناسبة للادارة	17	3	9,8	%85
28	يستخدم الطرق العلمية وتحديد اجزاء العمل وتنظيمه وتنفيذه	19	1	16,2	%95
29	يعتمد الطرق العلمية في اختيار القيادات ويعمل على تدريبهم وتعليمهم	16	4	7,2	%80
30	يعقد اجتماعات دورية مع معاونيه لمتابعة تطورات العمل	16	4	7,2	%80
31	منصف في الحكم على مقتضيات العمل ولديه القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار	17	3	9,8	%85
32	لديه امكانيات فنية كبيرة	19	1	16,2	%95



33	كفاءة وقادر على استيعاب المتطلبات والتطورات الحديثة	18	2	12,8	%90
34	قدرة ومتميزا في الفهم والاستيعاب	17	3	9,8	%85

4-4-2 اختيار سلم التقدير

قام الباحث بعرض سلم التقدير المناسب للمقياس على الخبراء والمختصين وذلك لمعرفة آرائهم لهذا السلم (دائماً، غالباً، أحياناً) وجاءت إجاباتهم متفقة بنسبة (95%) أي بموافقة (19) خبيراً من أصل (20) وهذا يبين صلاحية السلم .

5-4-2 تحليل الفقرات احصائياً:

اعتمد الباحث على أسلوب القوة التمييزية والاتساق الداخلي

1-5-4-2 القدرة التمييزية:

للتوصل الى القدرة التمييزية للفقرات بعد الحصول على إجابات عينة البناء قام الباحث بالتالي:

1-ترتيب الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً

2-تحديد نسبة (27%) من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات العليا و(27%) من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات الدنيا وبذلك تكونت للباحث مجموعتين عدد كل منهما (54) عضواً.

3-تم حساب معامل التمييز لجميع فقرات المقياس البالغة (34) فقرة من خلال حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل فقرة من فقرات المجالات ومن ثم بعد ذلك يتم تطبيق اختبار (t-test) لمعرفة الدلالة الاحصائية للفرق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (2) عند درجة حرية (52) ومستوى دلالة (0,05) واتضح من خلال النتائج ان جميع الفقرات مميزة والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)

يبين القوة التمييزية لفقرات المقياس

ت	المجالات الفقرات	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	القوة التمييزية	الدلالة
		س	ع	س	ع



الكفايات الشخصية						
معنوي	8,04	0,46	1,65	0,45	2,70	1 ممتلء بالحب للعاملين معه قولا وعملا
معنوي	12,36	0,40	1,77	0,15	2,91	2 متفهم للأسس التربوية والعمل على تطوير نفسه ومتابعة ما يستجد من تطورات ميدانية في عمله.
معنوي	8,78	0,40	1,70	0,39	2,72	3 واضحا في عمله وعلاقته بالآخرين
معنوي	6,69	0,50	1,41	0,44	2,35	4 يستطيع التعبير عن انسانيته لان الوضوح يدل على النقاء والاصالة
معنوي	10,05	0,40	1,15	0,46	2,50	5 له اطلاع ومعرفة في مجالات اخرى لها صلة بعمله
معنوي	8,34	0,45	1,40	0,47	2,47	6 يتقبل الحقائق برحابة صدر وحب وذو وجهة نظر سليمة
معنوي	9,46	0,50	1,56	0,30	2,75	7 له القابلية والقدرة على حل النزاعات بين افراد النادي
معنوي	9,33	0,40	1,12	0,54	2,11	8 قوي الحجة وقادر على اقناع الافراد
معنوي	7,10	0,46	1,60	0,47	2,50	9 ثقتة بنفسه ومثابرته بعمله باعتدال وبساطة
معنوي	14,06	0,33	1,10	0,44	2,40	1 اعتبار نفسه كواحد من الرياضيين الذين يعمل معهم ومناقشتهم اثناء العمل ببساطة وبدون تكليف
معنوي	11,13	0,50	1,36	0,30	2,75	1 يتخذ القرارات المناسبة في اصعب الظروف
						الكفايات المعرفية
معنوي	2,85	0,41	1,77	0,32	2,10	1 يتمتع بامكانية عالية على الابتكار والتجديد وتقبل آراء الآخرين
معنوي	13,67	0,49	1,55	0,43	3,10	1 رغبته بالعمل كي يأخذ مداه في التأثير بالآخرين



معنوي	7,08	0,45	1,70	0,49	2,65	الدقة والصدق في التعامل مع قياداته وتزويدها بالتقارير الواقعية	1 4
معنوي	9,39	0,50	1,48	0,46	2,66	يختار الوسائل والطرق الفعالة وتهيأة الظروف الجديدة والمستلزمات الضرورية	1 5
معنوي	8,11	0,47	1,81	0,49	2,68	قدرته على استغلال الاوقات المناسبة في نجاح الاهداف والمهام الملقاة على عاتقه	1 6
معنوي	12,19	0,48	1,66	0,15	2,90	يؤمن بقدسية عمله لان اي عمل لا يفترن بالايمان ولا يمتزج بحرارته يكون عملا شكليا	1 7
معنوي	11,40	0,46	1,49	0,45	2,80	القدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه وتفويض السلطة وتسهيل عملية الاتصال	1 8
معنوي	6,62	0,48	1,56	0,43	2,50	القدرة على استيعاب اراء الرياضيين واستخدامها بشكل امثل عند حصوله عليها	1 9
معنوي	10,2 0	0,48	1,21	0,48	2,51	الا يمان الثابت بالحركة الرياضية بشكل عام وبعمله بشكل خاص	2 0
معنوي	10,11	0,68	1,63	0,34	3,17	القدرة على اتمام عمله بدقة	2 1
معنوي	12,50	0,32	1,12	0,47	2,61	يتسم بالمرونة في تطبيق خطته	2 2
						الكفايات الادارية	
معنوي	5,10	0,47	1,55	0,44	2,33	يتبع اسلوب تحقيق التعاون بين افراد النادي	2 3
معنوي	7,52	0,49	1,49	0,39	259	يعمل على تطبيق تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات	2 4
معنوي	4,20	0,30	1,90	0,44	2,38	حريص على تنمية افكار القيادة لرفع روح الانتماء فيما بينهم	2 5



2	يحدد اهداف واضحة للادارة	2,92	0,20	1,50	0,40	13,17	معنوي
6							
2	يختار خطة مناسبة للادارة	2,60	0,44	1,29	0,42	10,60	معنوي
7							
2	يستخدم الطرق العلمية وتحديد اجزاء العمل وتنظيمه وتنفيذه	2,41	0,48	1,33	0,47	7,19	معنوي
8							
2	يعتمد الطرق العلمية في اختيار القيادات ويعمل على تدريبهم وتعليمهم	2,47	0,47	1,29	0,44	10,46	معنوي
9							
3	يعقد اجتماعات دورية مع معاونيه لمتابعة تطورات العمل	2,50	0,50	1,20	0,32	11,50	معنوي
0							
3	منصف في الحكم على مقتضيات العمل ولديه القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار	2,67	0,45	1,60	0,44	7,62	معنوي
1							
3	لديه امكانيات فنية كبيرة	2,30	0,33	1,50	0,40	4,09	معنوي
2							
3	كفاءة وقادر على استيعاب المتطلبات والتطورات الحديثة	2,90	0,22	1,24	0,38	12,15	معنوي
3							
3	قدوة ومتميزا في الفهم والاستيعاب	2,80	0,17	1,39	0,40	10,39	معنوي
4							

2-5-4-2 الاتساق الداخلي:

1-ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

استخرج الباحث معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد اتمام المعالجات الاحصائية باستخدام معامل الارتباط واستخراج النتائج من خلال (ر) المحتسبة مقارنة بدرجة (ر) الجدولية البالغ (0,164) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (98) وبالتالي اصبح عدد فقرات المقياس بصيغته النهائية (34) فقرة والجدول (4) يبين ذلك

جدول (4)

يبين معامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

معامل ارتباط	ت	معامل ارتباط	ت
0,533	19	0611	



0,860	20	0,412	2
0752	21	0381	3
0700	22	0,320	4
0486	23	0,572	5
0,566	24	0,530	6
0,687	25	0,314	7
0,652	26	0,332	8
0,762	27	0,450	9
0,593	28	0,544	10
0,621	29	0,694	11
0,530	30	0,654	12
0339	31	0,534	13
0486	32	0,842	14
0,339	33	0,711	15
0,500	34	0,791	16
		0,460	17
		0,540	18

2- علاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس . تم حساب معامل الارتباط البسيط (بيرسن) لدرجة كل مجال مع الدرجة الكلية للمقياس والجدول (5) يبين ذلك :

جدول (5)

يبين معامل الالتساق الداخلي لفقرات المقياس

ت	المجالات	قيمة (ر) المحتسبة
1	الكفايات الشخصية	0,940
2	الكفايات المعرفية	0,625
3	الكفايات الادارية	0,837

2-4-6 المؤشرات العلمية للمقياس:

استخدم الباحث الصدق والثبات والموضوعية

2-4-7 التطبيق النهائي للمقياس:

بعد ان بنى الباحث المقياس بصورته النهائية تم تطبيقه على عينة التطبيق البالغ عددها (62) حيث بلغت مجموع فقراته (34) موزعة على ثلاثة مجالات .

2-4-8 الوسائل الاحصائية:



استخدم الباحث الوسائل الاحصائية التالية:

1-ك2

2-الانحراف المعياري

3-الوسط الحسابي

4-(اختبارت)للعينات المستقلة

5-معامل الارتباط البسيط(بيرسون)

3-عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج مجالات المقياس وتحليلها ومناقشتها:

جدول(6)

يبين التكرارات والنسب المئوية لاجابات افراد عينة البحث على فقرات الكفايات الشخصية

فقرات	متحقق		متحقق الى حد ما		غير متحقق		المجموع التقديري	الوسط المرجح	الوزن النسبي	التسلسل
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة				
1	32	51,61	15	24,19	15	24,19	141	2,27	75,80	8
2	38	61,29	13	20,96	11	17,74	151	2,43	81,18	4
3	31	50	16	25,80	15	24,19	140	2,25	75,26	9
4	33	53,22	15	24,19	14	22,58	143	2,30	76,88	7
5	30	48,38	15	24,19	17	27,41	137	2,20	73,65	11
6	36	58,06	15	24,19	11	17,74	149	2,40	80,10	5
7	40	64,51	10	16,12	12	19,35	152	2,45	81,72	3



10	74,19	2,22	138	25,80	16	25,80	16	48,3 8	30	8
2	84,40	2,53	157	16,12	10	14,51	9	69,3 5	43	9
6	79,03	2,37	147	19,35	12	24,19	15	56,4 5	35	10
1	87,09	2,61	162	11,29	7	16,12	10	72,5 8	45	11

من خلال عرض الجدول (5) يتبين ان النسبة المئوية لفقرات الكفايات الشخصية تراوحت ما بين (73,65- 87,09) حيث حققت فقرة (يتخذ القرارات المناسبة في اصعب الظروف) التسلسل الاول وبنسبة (87,09) عملية اتخاذ القرار تتطلب من الرؤساء استخدام الكثير من مهارات التفكير مثل التحليل والتقويم والاستقراء وغيرها ، وعليهم تحديد الهدف وجميع البدائل الممكنة والمقبولة وبالتالي عليهم بذل جهد كبير وبحث عميق في تحليل المشاكل التي تواجههم والتي تتطلب اصدار قرار مهم ثم كيفية التوصل الى قرار رشيد اذن عملية اتخاذ القرار بالشكل الامثل يؤدي الى استقرار النادي والاستمرار في المنافسة. اما التسلسل الثاني جاءت الفقرة (ثقلته بنفسه ومثابرتة بعمله باعتدال وبساطة) وبنسبة (84,40) الثقة بالنفس من اهم السمات الشخصية التي تحدد حياة الشخص وتوافقه مع مجتمعه وقدرته على مواجهة الظروف اليومية بكافة انواعها بفاعلية وقدرة كبيرة فعلى الفرد الاهتمام بالمظهر العام وارتداء الثياب الانيقة والملائمة لكل موقف ، كذلك عليه توسيع مداركه ومعارفه وكذلك تعويد النفس على التفكير الايجابي بالاضافة الى المبادرة لبذل العطاء في جميع الجوانب. في حين جاءت الفقرة بالتسلسل الثالث (له القابلية والقدرة على حل النزاعات بين افراد النادي) وبنسبة (81,72) الخلافات جزء من حياتنا اليومية سواء في مكتب او نادي او اي مؤسسة اخرى فلا مفر للانسان من النزاع فهو نتيجة صحية لتعامله وتواصله مع الآخرين وعلم الادارة الحديث اليوم يعتبر النزاع امرا ايجابيا ومفيد وضروري لتطوير ونجاح المؤسسة او النادي وكذلك يزيد ويعطي مجال اكبر للابداع ويشجع على المشاركة الفعالة في العمل ، لذلك وجب على الرؤساء الامكانية والقدرة على حل النزاعات بطريقة صحيحة سواء تشجيع النقد البناء او اتباع سياسة الاقتناع للوصول الى الاجماع في الرأي وهذا كله يصب في مصلحة النادي . اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (متفهم للاسس التربوية والعمل على تطوير نفسه ومتابعة ما يستجد من تطورات ميدانية في عمله). وبنسبة (81,18) الثورة المعرفية أو ثورة المعلومات والتطور فرضت أعباء ومسؤوليات كبيرة على العاملين في مجال الرياضة ، فالعمل أصبح يتطلب كفاءات تمزج التعليم بالابداع والابتكار والقدرة على حل المشاكل مهما كانت صعوبتها لذلك أصبح لزاما على الاندية الرياضية توفير رؤساء قادرين على التعامل مع هذه المتغيرات. اما التسلسل الخامس كان من نصيب الفقرة (يتقبل الحقائق برحابة صدر وحب وذو وجهة نظر سليمة) وبنسبة (80,10) رحابة الصدر والتسامح ضروريين لتحقيق أي تقدم اجتماعي ، اذ من خلالهما سوف يتم تقبل الافكار والحلول الجديدة وعلى الرؤساء مشاركة الآخرين في مشاعرهم والعطف عليهم وان يضعوا أنفسهم في نفس مواقف الآخرين كي يشعروا بمعاناتهم وان لا يلقوا عليهم اللوم دون ان يتفهموا او يعرفوا الاسباب وكذلك ان يعطوا وقتهم للآخرين وان يشكروهم على ما يقدمونه لهم. في حين جاءت الفقرة (اعتبار نفسه كواحد من الرياضيين الذين يعمل



معهم ومناقشتهم اثناء العمل ببساطة وبدون تكليف) بالتسلسل السادس وبنسبة (79,03) البساطة والوضوح والسهولة والواقعية امور مهمة وضرورية في الحياة ، فالبساطة هي اعلى مراتب النضج حيث تغيب التعقيدات وتتوضح الصورة وتشتد درجة التركيز ، فعلى الرؤساء التحلي بهذه السمات والتي تزيدهم رفعة وحب من الآخرين وبالتالي تحقيق الاهداف المرسومة. في حين جاءت الفقرة (يستطيع التعبير عن انسانيته لان الوضوح يدل على النقاء والاصالة) بالتسلسل السابع وبنسبة (76,88) توافر المبادئ والاخلاقيات في كل شيء تقوم به في حياتك مهم جدا ، يجب عدم التعامل باستعلاء وضرورة احترام الآخرين ومخاطبتهم باحباب اسمائهم وكذلك الابتسام في وجوههم موضحا ان تعابير الوجه هي التي تعطي الصورة عن مشاعر صاحبه ، اذ ان للعلاقات الانسانية اهمية ودور في رفع اداء العمل والاستغلال الامثل لطاقتهم وكل هذا سيؤثر على مستوى رضا العاملين وبالتالي على ادائهم. اما بالتسلسل الثامن فقد جاءت الفقرة (ممتلىء بالحب للعاملين معه قولا وعملا) وبنسبة (75,80) من الطبيعي ان تتطور العديد من العلاقات بداخل بيئة العمل بسبب الاعتياد على رؤية الاشخاص ، وتتمو هذه العلاقات الانسانية لتصبح حبا وتخرج على النور حتى خارج بيئة العمل ، فحب العمل عماد النجاح لرؤساء الاندية لانه سيزيد من محبة الآخرين لهم. اما التسلسل التاسع فقد جاءت الفقرة (واضحا في عمله وعلاقته بالآخرين) وبنسبة (75,26) جميع الاشخاص يحبون ملاحظة تقدير الناس لجهودهم وانجازاتهم ولطفهم تجاه الآخرين بغض النظر عن طبيعة التعبير عن ذلك، على الرؤساء الوضوح في التعامل مع الآخرين وان يكونوا محل ثقتهم اذ ان الثقة الاساس الواضح للتواصل الفعال فيما بينهم كما انها تجعل القيام بجميع الاعمال التي يتم التكليف بها سهلة ومن ثم الوصول للتقدم والانجاز . وبالتسلسل العاشر جاءت الفقرة (قوي الحجة وقادر على اقناع الافراد) وبنسبة (74,10) القوة تسكن في اعماق الانسان لذا ان اردنا ان نكون اقوياء باعين الناس يجب ان تنطلق هذه القوة من دواخلنا حتى تكون ارادتنا قوية وقراراتنا حاسمة وبالتالي نمتلك شخصية قوية ومميزة ومن خلالها نتمكن من مواجهة اي مشكلة ومن هنا سيتم اكتساب الحب والاحترام والثقة. في حين جاءت الفقرة (له اطلاع ومعرفة في مجالات اخرى لها صلة بعمله) بالتسلسل الحادي عشر وبنسبة (73,65) الاطلاع على مجالات لها صلة بالعمل كان تكون ثقافية مثل الاعلام الرياضي والندوات والمؤتمرات أو فنية كالتصوير او اجتماعية هادفة الى التنمية الاجتماعية وخدمة المجتمع ضروري ومهم كي تضيف الخبرة للرؤساء وتوسع دائرة معارفهم وتساعدهم على الابداع وقد توفر لهم فرصة عمل جديدة.

جدول(7)

يبين التكرارات والنسب المؤية لاجابات افراد عينة البحث على فقرات الكفايات المعرفية

فقرات	متحقق		متحقق حدا ما		غير متحقق		المجموع التقديري	الوسط المرجح	الوزن النسبي	التسلسل
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة				
12	42	67,7	6	9,67	14	22,5	152	2,45	81,72	5



				8				4		
4	82,25	2,46	153	12,9 0	8	17,7 4	11	69,3 5	43	13
1	88,70	2,66	165	9,67	6	14,5 1	9	75,8 0	47	14
8	79,56	2,38	148	22,5 8	14	16,1 2	10	61,2 9	38	15
11	75,26	2,25	140	27,4 1	17	19,3 5	12	53,2 2	33	16
3	86,02	2,58	160	12,9 0	8	16,1 2	10	70,9 6	44	17
10	76,88	2,30	143	25,8 0	16	17,7 4	11	56,4 5	35	18
6	81,18	2,43	151	22,5 8	14	11,2 9	7	66,1 2	41	19
7	80,64	2,41	150	22,5 8	14	12,9 0	8	64,5 1	40	20
9	78,49	2,35	146	24,1 9	15	16,1 2	10	59,6 7	37	21
2	86,55	2,59	161	12,9 0	8	14,5 1	9	72,5 8	45	22

من خلال عرض الجدول (6) يتبين ان النسبة المئوية لفقرات الكفايات الادارية تراوحت ما بين (75,26- 88,70) حيث حققت فقرة (الدقة والصدق في التعامل مع قياداته وتزويدها بالتقارير الواقعية) التسلسل الاولى وبنسبة (88,70) الدقة والصدق في العمل شيء ضروري في اداء الاعمال وفقا للمعايير الموضوعية من حيث زمنها وجودتها وبالتالي سيكتسب الخبرات والمهارات اللازمة لانهاء العمل الذي يقوم به بهدف خدمة المجتمع او النادي الذي يعمل فيه. في حين جاءت الفقرة (يتسم بالمرونة في تطبيق خطته) بالتسلسل الثاني وبنسبة (86,55) الحياة تمتاز بكثرة التغيرات والتي تشكل ضغوط على الانسان الذي يحاول التأقلم معها فنرى التغير الحاصل في ظروف العمل والذي يشكل ضغوطا عليه فيلجأ للاستجابة لها فيعدل سلوكه او خطته تبعا للمتغيرات ، اذن على الرؤساء استخدام المرونة في تطبيق الخطط لانها تساعد على رفع مستوى اداء العمل وتحقيق الواجبات الوظيفية واختصار الوقت وتساعد في



اكساب العاملين الثقة بالنفس وتنمية قدراتهم وكذلك تساعد ايضا في تطوير انتاجية الاندية الرياضية. اما التسلسل الثالث كان من نصيب الفقرة (يؤمن بقضية عمله لان اي عمل لا يقترن بالايمان ولا يمتزج بحرارته يكون عملا شكليا) وبنسبة (86,02) للحفاظ على الوظيفة في عالم يسوده التنافس يجب الايمان بقضية العمل والولاء الكامل لمكان العمل والاجتهاد لان العمل يركز بالدرجة الاولى على ارضاء الذات ، وتحسين المهارات في العمل يزيد من السرور والفرحة وكذلك يزيد من احترام الآخرين ايضا ، اذن على الرؤوساء الايمان بالعمل واحترامه وكذلك اظهار اهتمامهم بالموظفين العاملين معهم خصوصا عند مرورهم بظروف صعبة وهذا حافز لهم وكذلك عدم جعل حواجز بينهم ولكن ضمن الحدود ، كل هذا سيكسبهم احترام الجميع. اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (رغبته بالعمل كي يأخذ مده في التأثير بالآخرين) وبنسبة (82,25) الحب والرغبة في العمل عماد النجاح ، فالشخص عندما يحب عمله يتفانى في تحقيق الافضل وتطويره والابداع فيه ، كما ان حب العمل يخفف من المراقبة واقامة اللجان التي هدفها مراقبة اعمال الناس فكل شخص يجب ان يكون رقيب نفسه ولا يحاول استغلال منصبه لتسيير مصالحه الشخصية. اما التسلسل الخامس فقد جاءت الفقرة (يتمتع بإمكانية عالية على الابتكار والتجديد وتقبل آراء الآخرين) وبنسبة (81,72) الابداع هو القدرة على رؤية ما لا يراه الآخرين بطريقة غير مالوفة وهو حالة مميزة اذ من خلاله يتم اخراج الطاقة البشرية الهائلة للاستفادة منها للمساهمة في بناء المجتمع وتحسين اوضاع النادي ، والابتكار هو القيام بشيء جديد ومختلف بدلا من استخدام نفس الشيء ، لذا على الرؤوساء ان يكونوا بابداع وابتكار مستمر بما يتناسب مع متطلبات وتطور الرياضة في الاندية. في حين جاءت الفقرة (القدرة على استيعاب آراء الرياضيين واستخدامها بشكل امثل عند حصوله عليها) بالتسلسل السادس وبنسبة (81,18) العجز عن استيعاب آراء الآخرين يعني غياب الحوار وعندما تفشل لغة الحوار في التقريب بين الآراء المختلفة في الأفكار والثقافات والسلوك فلا يبقى امامهم سوى الاختلاف كطريق لحل التناقضات القائمة بينهم وهو طريق فاشل ولا يساعد على بناء المجتمع ، وهنا لا بد للرؤوساء من الانتباه الى اهمية البحث عن النقاط المشتركة بينهم وبين الآخرين لتقريب وجهات النظر والسعي للعمل في اطار الاحتواء بدلا من التضارب الذي يقودهم الى خسائر مادية ومعنوية . اما التسلسل السابع فقد جاءت الفقرة (الايمان الثابت بالحركة الرياضية بشكل عام وبعمله بشكل خاص) وبنسبة (80,64). اما التسلسل الثامن فقد كان من نصيب الفقرة (يختار الوسائل والطرق الفعالة وتهيئة الظروف الجديدة والمستلزمات الضرورية) وبنسبة (79,56). اما التسلسل التاسع فقد جاءت الفقرة (القدرة على اتمام عمله بدقة) وبنسبة (78,49) الرياضة تعمل على تنمية الفرد جسديا وعقليا ووجدانيا وبذلك فان تعبير التربية الرياضية اوسع بكثير واعمق دلالة بالنسبة لحياة الانسان من كونه مجرد صحة البدن او تمرينات بدنية فهو مجال من مجالات التربية الشاملة التي تشكل التربية الرياضية ميدانا حيا منه ، فعلى الرؤوساء الوعي الكامل بالحركة الرياضية وكذلك الوعي والاهتمام بالعمل الخاص واعطاءه كل الوقت للوصول لالاعلى المراتب الرياضية في الاندية. اما التسلسل العاشر فقد جاءت الفقرة (القدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه وتفويض السلطة وتسهيل عملية الاتصال) وبنسبة (76,88) العمل بلا تخطيط يعتبر ضياعا للوقت وبذلك ستعم الفوضى والارتجالية ويصبح الوصول للاهداف بعيد المنال ، فسلامة التخطيط من قبل الرؤوساء العاملين في الاندية الرياضية للوقت المتاح ومدى ارتباطه للمواد والامكانات المتاحة وصولا الى تنفيذ الاستراتيجيات الموضوعية يساعدهم للوصول الى النجاح وتحقيق الاهداف. في حين جاءت الفقرة (قدرته على استغلال الاوقات المناسبة في نجاح الاهداف والمهام الملقاة على عاتقه) بالتسلسل الحادي عشر وبنسبة (75,26) الشخص الذي يعرف كيفية استغلال الاوقات المناسبة للوصول للنجاح يكون اكثر سعادة وقدرة من الذين لا يعرفون استغلال الاوقات ، اذن على الرؤوساء معرفة كيفية تنظيم



الافقات واستغلالها وكذلك تحديد الاهداف وترتيب اولويات العمل اذ عليهم البدء بالاهم ثم المهم وهذا يعني انهم يحددون قائمة باولوياتهم حسب الاهمية لما في ذلك من تاثير ونجاح في سير الامور الملفاة على عاتقهم.

جدول(8)

يبين التكرارات والنسب المئوية لاجابات افراد عينة البحث على فقرات الكفايات الادارية

فقرات	متحقق		متحقق الى حد ما		غير متحقق		المجموع التقديري	الوسيط	الوزن النسبي	الترسل
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة				
23	37	59,67	10	16,12	15	24,19	146	2,35	78,49	10
24	44	70,96	9	14,51	9	14,51	159	2,56	85,48	3
25	46	74,19	10	16,12	6	9,67	164	2,64	88,17	1
26	39	62,90	8	12,90	15	24,19	148	2,38	79,56	8
27	40	64,51	10	16,12	12	19,35	152	2,45	81,72	6
28	43	69,35	10	16,12	9	14,51	158	2,54	84,94	4
29	40	64,51	8	12,90	14	22,58	150	2,41	80,64	7
30	45	72,58	9	14,51	8	12,90	161	2,59	86,55	2
31	42	67,74	9	14,51	11	17,74	155	2,50	83,33	5



12	76,34	2,29	142	27,4 1	17	16,1 2	10	56,45	35	32
9	79,03	2,37	147	24,1 9	15	14,5 1	9	61,29	38	33
11	77,95	2,33	145	24,1 9	15	17,7 4	11	58,06	36	34

يتبين من خلال عرض الجدول (7) ان النسبة المئوية لفقرات الكفايات الادارية قد تراوحت ما بين (76,34- 88,17) فقد جاءت الفقرة (حريص على تنمية افكار القيادة لرفع روح الانتماء فيما بينهم) بالمرتبة الاولى وبنسبة (88,17) الحياة اليوم تحتاج الى الاشخاص القادرين والمتمكنين على اتخاذ قرارات غير تقليدية وقادرين على التفكير بشكل مغاير ، لذلك على الرؤساء مسؤولية تنمية افكار الاشخاص القياديين لتطوير الفكر الابداعي لهم وتوفير كل الاحتياجات والمستلزمات لضمان رفع روح الانتماء ومن ثم ابتكار الافكار لانه علم وفن. في حين جاءت الفقرة (يعقد اجتماعات دورية مع معاونيه لمتابعة تطورات العمل) بالمرتبة الثانية وبنسبة (86,55) عقد الاجتماعات الدورية بين الرؤساء ومعاونيه ضروري لمتابعة سير الاعمال ومن خلالها سوف يتم التطرق الى الاهداف الجديدة والمستقبلية للنادي وكذلك معرفة العوائق التي قد تقف في طريق تحقيق الاهداف واتخاذ اللازم في المستقبل ومعرفة الايجابيات وتعزيزها وكذلك تبادل الخبرات فيما بينهم وزيادة مدارك المعرفة العلمية. اما التسلسل الثالث فقد كان من نصيب الفقرة (يعمل على تطبيق تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات) وبنسبة (85,48) يعد تقسيم العمل بين الافراد العاملين في الاندية الرياضية من الاساليب التنظيمية لتحقيق العديد من الاهداف المرسوم لها ولتفادي حصول المشاكل مما يساعد في تحقيق الكثير من المزايا ، كذلك يضمن التوزيع السليم للمهام والوظائف على كافة الافراد وبشكل معتدل وحسب الامكانيات الشخصية والفروقات الفردية الموجودة فيما بينهم وهذا سيضمن القضاء على العشوائية ويمنع المشاكل الناتجة عن تعدي الافراد على صلاحيات بعضهم وكذلك يسهل متابعة الرؤساء والاشراف على الاعمال وغيرها من الامور الكثيرة . اما التسلسل الرابع فقد جاءت الفقرة (يستخدم الطرق العلمية وتحديد اجزاء العمل وتنظيمه وتنفيذه) وبنسبة (84,94) تنظيم وتنفيذ العمل بطرق علمية من الامور المهمة للنجاح ، اذ سوف نتمكن من الاداء بالطريقة الصحيحة والوصول الى النتيجة باقل جهد ووقت وتكلفة ، على الرؤساء معرفة العاملين معهم ومعرفة عاداتهم وكذلك التخطيط المسبق للعمل ثم اتباع الخطة والتي يجب ان تكون موضوعية ومرنة وكذلك تنظيم الوقت امر مهم لانه سبب تألقهم اذا تم استغلاله بشكل امثل. اما التسلسل الخامس فقد جاءت الفقرة (منصف في الحكم على مقتضيات العمل ولديه القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار) وبنسبة (83,33) الانسان المتحمل للمسؤولية يكون محط انظار غيره من الناس وبالتالي فهو انسان متميز يمكن الاعتماد عليه في اصعب الظروف والمواقف ، يكون كاسب المهارة اللازمة لاداء الاعمال والمهام التي قد تكون معقدة ، هو انسان قادر على لعب دور القائد الناجح وهذا يزيد من امكانيته بين الافراد العاملين ، اذن على الرؤساء تحمل المسؤولية في اعمالهم في الاندية الرياضية وان يكونوا عادلين بابداء اي حكم او مسالة تواجههم في العمل. اما التسلسل السادس فقد جاءت الفقرة (يختار خطة مناسبة للادارة) وبنسبة (81,72) تعتبر الخطة الناجحة والمناسبة في عالم الرياضة كخارطة طريق تحدد المسار الذي يسلكه



الرؤوساء وغالبا ما يكون نجاح العمل الرياضي هو نتيجة خطة مناسبة والعمل بها بكل التفاصيل والتي تتماشى مع الاهداف الموضوعية من قبل النادي الرياضي ، على الرؤوساء العمل على تطوير الخطة الجيدة من قبل اشخاص يتمتعون بالمعرفة والخبرة فهم يتمتعون بعقلية استراتيجية ورؤية واضحة للمكانة التي يريدون الوصول لها.في حين جاءت الفقرة (يعتمد الطرق العلمية في اختيار القيادات ويعمل على تدريبهم وتعليمهم) بالتسلسل السابع وبنسبة (80,64) اختيار القيادات من الامور المهمة للقيام باداء الاعمال بكل مقدرة وتفاني والتقدم في كافة المجالات ، اذ يجب اختيارهم حسب الكفاءة والمهارة والاستحقاق وامتلاكهم المهارات والسمات القيادية والادارية الواجب توافرها فيهم والقدرة على عدم وجود الروتين والتعقيدات في عملهم لانها تسبب تاخر الاعمال ، اذن يجب انتقاء قيادات ذات كفاءة عالية يتمتعون بوعي كبير وقادرين على حدوث الاستقرار والتماسك في الاندية الرياضية. اما التسلسل الثامن فقد كان من نصيب الفقرة (يحدد اهداف واضحة للادارة) وبنسبة (79,56) يعد تحديد الاهداف من الامور السهلة التي يستطيع كل شخص عمله ولكن التنفيذ والتطبيق هو الاصعب لان هذه الاهداف تبقى مجرد حلم الى ان يتمكن الشخص الوصول الى النتيجة المتمثلة بالنجاح ، اذ ان تحديد الاهداف من قبل المسؤولين سيؤدي الى الحصول على المزيد من المعرفة والتقليل من الضغوطات وتنظيم الوقت . اما التسلسل التاسع فقد جاءت الفقرة (كفوء وقادر على استيعاب المتطلبات والتطورات الحديثة) وبنسبة (79,03) الانسان الكفوء تكون كل اعماله منظمة وكذلك وقته واهدافه ، ويكون قادرا على التأثير بالآخرين ومتقبلا للنقد الذي يوجه اليه ولديه المهارة التي تعطيه القدرة على التواصل مع الآخرين ولديه درجة عالية من الثقافة ، كل هذا سوف يجعل من الرؤوساء ان يمتلكون القدرة على مواجهة كل ما يحدث من تطورات مستقبلية ووضع افضل الحلول في سبيل النجاح . اما التسلسل العاشر فقد جاءت الفقرة (يتبع اسلوب تحقيق التعاون بين افراد النادي) وبنسبة (78,49) التعاون وسيلة للمحبة بين الافراد اذ يسهم في مناقشة الافكار العلمية والثقافية وكذلك السرعة في انجاز الاعمال وتوفير الجهد والتعب ، فعندما يتعاون الافراد فان الجهد سيتوزع عليهم جميعا ا ماذا كان العمل فرديا فسيحمل ذلك الشخص كل التعب وهذا شيء غير صحي ، ومن خلال التعاون سيتمكن الرؤوساء القضاء على ظاهرة الانانية بين الافراد العاملين في الاندية الرياضية وبالتالي سيؤدي كل هذا الى التطور والوصول لاعلى المراتب.في حين جاءت الفقرة (قدوة ومتميزا في الفهم والاستيعاب) بالمرتبة الحادية عشر وبنسبة (77,95) للفهم والاستيعاب من قبل الرؤوساء لكل ما يدور في الاندية له الدور الكبير في تحسين بيئتها وتحسين كفاءة العاملين باعتباره تفاعل فيما بينهم ،لذا فان الحرص على زيادة سرعة الفهم وقوة التركيز جوانب مهمة لهم ، لذا عليهم من القراءة اليومية في مجالات مختلفة لزيادة ذكائهم وسرعة بديهيتهم بالاضافة الى تعلم اشياء جديدة وكذلك زيادة نشاطهم البدني للحفاظ على اللياقة البدنية وتفتيح الذهن . في حين جاءت الفقرة (لديه امكانيات فنية كبيرة) بالمرتبة الثانية عشر وبنسبة (76,34) على الرؤوساء امتلاك امكانيات فنية ليس في مجال اعمالهم فقط وانما في المجالات الاخرى ، وبذلك سيكونوا متعددي الامكانيات سواء ثقافية او اجتماعية وبذلك سيزداد تاثيرهم بالافراد العاملين معهم وكذلك التفاعل فيما بينهم وتقارب الافكار من اجل النهوض بواقع الاندية الرياضية ، وعليهم ان يكونوا اقل عصبية من غيرهم وقدرة على الابتكار وتحسن الذاكرة واكثر انجاز في الحياة المهنية .

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1-الاستنتاجات:



1- أغلب الرؤساء في الاندية الرياضية لديهم القدرة على القيادة وكذلك من مواجهة أصعب الظروف.

2- أغلب الرؤساء يمتلكون المهارة الادارية الجيدة من خلالها يتم تمشية امور النادي

2-4 التوصيات:

1- ضرورة ان يتم اختيار الرؤساء على اساس القدرة والمعرفة والخبرة الواسعة والخبرة المتراكمة في أغلب المجالات

2- ضرورة اشراك الرؤساء في دورات تخص مجال عملهم وبشكل مستمر للاطلاع على اخر التطورات سواء كانت ادارية او قيادية او غيرها

المصادر والمراجع

1- محمد حسن علاوي، اسامة كامل راتب: البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1999.

الملحق

المقياس بصيغته النهائية

المجال ت وفقراتها	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق
الكفايات الشخصية			
1	ممتلء بالحب للعاملين معه قولا وعملا		
2	متفهم للاسس التربوية والعمل على تطوير نفسه ومتابعة ما يستجد من تطورات ميدانية في عمله.		
3	واضحا في عمله وعلاقته بالآخرين		
4	يستطيع التعبير عن انسانيته لان الوضوح يدل على النقاء والاصالة		



5	له اطلاع ومعرفة في مجالات اخرى لها صلة بعمله		
6	يتقبل الحقائق برحابة صدر وحب وذو وجهة نظر سليمة		
7	له القابلية والقدرة على حل النزاعات بين افراد النادي		
8	قوي الحجة وقادر على اقناع الافراد		
9	ثقته بنفسه ومثابرته بعمله باعتدال وبساطة		
10	اعتبار نفسه كواحد من الرياضيين الذين يعمل معهم ومناقشتهم اثناء العمل ببساطة وبدون تكليف		
11	يتخذ القرارات المناسبة في اصعب الظروف		
	الكفايات المعرفية		
12	يتمتع بامكانية عالية على الابتكار والتجديد وتقبل آراء الآخرين		
13	رغبته بالعمل كي ياخذ مداه في التاثير بالآخرين		
14	الدقة والصدق في التعامل مع قياداته وتزويدها بالتقارير الواقعية		
15	يختار الوسائل والطرق الفعالة وتهيئة الظروف الجديدة والمستلزمات الضرورية		
16	قدرته على استغلال الاوقات المناسبة في نجاح الاهداف والمهام الملقاة على عاتقه		
17	يؤمن بقدسية عمله لان اي عمل لا يقترن بالايمان ولا يمتزج		



			بجاراته يكون عملا شكليا	
			القدرة على التخطيط والتنظيم والتوجيه وتفويض السلطة وتسهيل عملية الاتصال	18
			القدرة على استيعاب آراء الرياضيين واستخدامها بشكل امثل عند حصوله عليها	19
			الايمان الثابت بالحركة الرياضية بشكل عام وبعمله بشكل خاص	20
			القدرة على اتمام عمله بدقة	21
			يتسم بالمرونة في تطبيق خطته	22
			الكفايات الادارية	
			يتبع اسلوب تحقيق التعاون بين افراد النادي	23
			يعمل على تطبيق تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات	24
			حريص على تنمية افكار القيادة لرفع روح الانتماء فيما بينهم	25
			يحدد اهداف واضحة للادارة	26
			يختار خطة مناسبة للادارة	27
			يستخدم الطرق العلمية وتحديد اجزاء العمل وتنظيمه وتنفيذه	28
			يعتمد الطرق العلمية في اختيار القيادات ويعمل على تدريبهم وتعليمهم	29
			يعقد اجتماعات دورية مع معاونيه لمتابعة تطورات العمل	30
			منصف في الحكم على مقتضيات	31



			العمل ولديه القدرة على تحمل المسؤولية واتخاذ القرار	
			لديه امكانيات فنية كبيرة	32
			كفاءة وقادر على استيعاب المتطلبات والتطورات الحديثة	33
			قدوة ومتميزا في الفهم والاستيعاب	34