

تقويم الواقع التطبيقي لممارسة إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت لوظائف الإدارة من وجهة نظر إداريي الهيئات المنتسبة إليها

أ. عبدالله مرداس الشمالي
الهيئة العامة للشباب والرياضة
دولة الكويت

د. زياد على المومني
كلية التربية الرياضية
جامعة اليرموك

تقويم الواقع التطبيقي لممارسة إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت لوظائف الإدارة من وجهة نظر إداريي الهيئات المنتسبة إليها

أ. عبدالله مرداس الشمالي
الهيئة العامة للشباب والرياضة
دولة الكويت

د. زياد على المومني
كلية التربية الرياضية
جامعة اليرموك

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الوظائف الإدارية التي يمارسها إداريو الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت، ودرجة ممارستهم للوظائف الإدارية من وجهة نظر إداريي الاتحادات الرياضية والأندية والمراكز المنتسبة للهيئة، وتعرف الفروق في وجهات نظر عينة الدراسة في درجة ممارستهم للوظائف الإدارية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

تكونت عينة الدراسة من (١٤٧) إداري تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من أعضاء إدارة الأندية الرياضية ومراكز الشباب التابعة للهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت. قام الباحثان بإعداد استبانة لغايات تحقيق أهداف الدراسة مكون من (٧٢) فقرة موزعة على ستة مجالات إدارية أساسية، ولكل مجال عدد من الوظائف الإدارية. وبعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت النتائج أن إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت يمارسون الوظائف الإدارية بدرجة متوسطة، ووجود فروق على جميع المجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق إحصائية دالة في درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للرياضة والشباب لوظائف الإدارة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع المجالات باستثناء مجال التنظيم، وعدم وجود فروق إحصائية دالة في درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للرياضة والشباب لوظائف الإدارة تعزى لمتغير الخبرة وعلى جميع المجالات.

الكلمات المفتاحية: وظائف الإدارة، إداريي الهيئات، الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت.

Assessment of Implementation State of Practicing of Managerial Function as Perceived by Managerial Members of General Committee of Youth and Sport in State of Kuwait

Dr. Zaid A. Al- Momani
College of Physical Education
Yarmouk University

Abdullah M. Al- Shimaly
General Committee of Youth & Sport
State of Kuwait

Abstract

The purpose of this study was to identify the managerial function and the competencies that public committee for youth and sports managerial staff must have. The study also sought to identify the practice degree of managerial functions and competencies as perceived by management staff at sport thins clubs and centers member at the committee and the identify the differences in the study sample point of view in their practicing degree of managerial functions and competencies attributed gender qualification and experience.

The study sample consisted of 147 managerial members at sport clubs and youth centers in Kuwait, and was chosen by random, categorical method

The researchers prepared a questionnaire, to a chive the study purposes. The questionnaire consisted of 72 items and included six major managerial files.

The study concluded to the following results:

- Preparing a list of managerial functions and competencies needed for managerial staff at general committee of youth and sport at the state of Kuwait.
- The managerial staff of the general committee of youth and sports at the state of Kuwait have the functions and competencies under study with a moderate level.
- There was statistically significant differences on all study fields attributed to gender, in favor of males.
- There was no statistically significant differences in managerial staff of general committee of youth and sports practicing degree of managerial function attributed to experience in all study fields.

Key words: managerial function, managerial members, general committee of youth and sport in Kuwait.

تقويم الواقع التطبيقي لممارسة إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت لوظائف الإدارة من وجهة نظر إداريي الهيئات المنتسبة إليها

أ. عبدالله مرداس الشمالي
الهيئة العامة للشباب والرياضة
دولة الكويت

د. زياد على المومني
كلية التربية الرياضية
جامعة اليرموك

مقدمة

لاشك أن للشباب دوراً هاماً في حياة كل أمة، ومن أجل ذلك تعمل الدولة جاهدة في سبيل تربية الشباب تربية سليمة صحيحة مما يجعله بعد ذلك مؤهلاً لتحمل المسؤولية. فمرحلة الشباب تعد مرحلة انتقالية يمكن وصفها بأن لها قدماً في مرحلة المراهقة، والقدم الأخرى في مرحلة الرشد، وتتوقف درجة نموه الجسمي والعقلي والانفعالي في هذه المرحلة على خلاصة ما مر به من تجارب وحوادث في مراحل نموه السابقة (علاء الدين، ١٩٨٨). أصبح للإدارة اليد الطولى في تقرير الأمور وتسيير الحياة وتحقيق الأهداف التي يطمح أي مجتمع الوصول إليها، والهيئة العامة للشباب والرياضة مؤسسة من أهم المؤسسات التي تعنى بالشباب وتحرص على تقديم الخدمات والتسهيلات لتنفيذ العمل والأنشطة المختلفة، وتبذل ما بوسعها لتوفير كل الظروف والإمكانات التي تساعد على توجيه نمو الشباب الكويتي في مختلف الجوانب العقلية والجسمية والانفعالية، وعلى تحسين العمل بمختلف جوانبه في زمن تعددت فيه المسميات التي تطلق على العصر الذي نعيش فيه، فهناك من سماه بعصر الفضاء إلى عصر المعلومات إلى عصر الاتصالات وثورتها، إلى عصر التغير السريع والتكنولوجيا وما إلى ذلك من مسميات مختلفة، والتطور الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والفضاء لم يكن وليد الصدفة والعشوائية، وإنما كان نتيجة لإدارة واعية، أدركت معنى بناء الاستراتيجيات والخطط وممارسة الوظائف الإدارية بشكل حقق لها كل هذا التقدم والإنجاز، ويمكن أن يسمى هذا العصر بعصر الإدارة، حيث تحتل الإدارة مكانة كبيرة في تاريخنا المعاصر، فقد اهتمت بها الدول باختلاف أجناسها بوصفها منهجاً وأسلوباً لحل مشكلاتها؛ فالإدارة اليوم هي ركيزة أساسية من ركائز الدول المتقدمة وإحدى الشروط والخطوات الأساسية في صلاح الهيئات والمؤسسات الحكومية والخاصة وتحسين نوعيتها، وتوجيه مسيراتها المستقبلية نحو تحقيق الأهداف القريبة والبعيدة المرسومة لها باستخدام كافة وظائفها الإدارية (إبراهيم، ٢٠٠٠؛ ابوخليمة، ٢٠٠٤؛ البدرى، ٢٠٠١؛ Calolynw, 1987).

ومع توافر الإمكانيات المادية والبشرية فإن هدف الإدارة هو الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة سواء أكانت موارد مادية أم بشرية استخداماً أمثل ضمن مفاهيم الكفاية والفاعلية، فالإدارة الناجحة تسعى دوماً إلى تجنب الإسراف والفضى والاضطراب، وتعمل بكل جهد وطاقة للمحافظة على الاستخدام الفعال للموارد البشرية والمادية من أجل تحقيق الأهداف المحددة المشتركة التي تشد الإدارة تحقيقها، فالفرق بين جهاز إداري وآخر يعود إلى نوع الأسلوب الإداري المتبع؛ فالإدارة نشاط قديم يعني بتنظيم الجهود الجماعية للاستفادة من الموارد المتاحة لتحقيق أهداف محددة (القيوتي، ٢٠٠٤؛ Amelia & Eduwin, 1991).

وتأتي أهمية الإدارة ووظائفها في المجال الرياضي من كونها سمة من سمات العصر الحديث في كافة المجالات المتعلقة بالإنسان، وتتجلى صورة التطور الرياضي الحاصل في المحافل الدولية حيث تعد تجسيدا حيا لقدرات الإنسان، فضلا عن أنها تعكس بصورة جلية مدى اهتمام الدول بالرياضة في تحقيق المراكز المتقدمة في تلك المحافل واللقاءات الدولية (القيوتي، ٢٠٠٤؛ Castaneda, 1988).

كما أجريت دراسات عديدة منها دراسة المومني (٢٠٠٣) التي هدفت إلى تعرف الكفايات الإدارية اللازمة لمشرفي مراكز الشباب ودرجة ممارستها من وجهة نظر المشرفين أنفسهم، حيث تألف مجتمع الدراسة من جميع مشرفي مراكز الشباب في إقليم الشمال والبالغ عددهم (٦٥) مشرفا ومشرفة، تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملاءمته وطبيعة الدراسة، وأظهرت النتائج أن القدرة على ممارسة مشرفي مراكز الشباب للكفايات الإدارية ودرجة أهميتها جاءت متباينة، كما أن هناك فروقا دالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة البكالوريوس، وأوصى الباحث بضرورة تدريب وتأهيل مشرفي مراكز الشباب على أيدي متخصصين.

والدراسة التي أجرتها الترك (٢٠٠١) هدفت تعرف الكفايات الإدارية لأعضاء الاتحادات الرياضية ودراسة أثر متغيرات (الصفة، الجنس، سنوات الخبرة، نوع الرياضة) على درجة الممارسة، وتكونت عينة الدراسة من الجهاز الفني للفريق واللاعبين وأعضاء الإعلام الرياضي وإداريي الاتحادات والأندية، استخدمت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (٤٥٢) فردا، وبعد جمع البيانات ومعالجتها أشارت النتائج إلى أن الكفايات الإدارية لأعضاء الاتحادات الرياضية كانت بدرجة متوسطة، وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة كفايات الاتصال والتفاعل، والتخطيط والإشراف، والتنظيم والتنفيذ والتقييم لأعضاء الاتحادات الرياضية تبعا لمتغير الصفة ولصالح إداريي الاتحادات والأندية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة كفايات الاتصال والتفاعل، والتخطيط والإشراف والتقييم لأعضاء الاتحادات الرياضية تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وأوصت الدراسة بتزويد وزارة الشباب والرياضة بنتائج الدراسة، وإقامة الدورات لرفع مستوى

الكفايات التي تمارس بدرجة قليلة ومتوسطة عند بعض الأعضاء. وأجرى دغش (١٩٩٦) دراسة هدفت إلى تعرف الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مشرفي مراكز الشباب في الأردن من وجهة نظر الأعضاء، وتعرف الفروق في الكفايات القيادية لدى مشرفي مراكز الشباب تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي، الخبرة، المنطقة). تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء ومشرفين مراكز الشباب في الأردن والمسجلة رسمياً في وزارة الشباب، استخدم الباحثان الاستبانة أداة لجمع البيانات مكونة من (٥٦) فقرة موزعة على خمسة ابعاد، واشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر الكفايات القيادية لدى الشباب في الأردن كانت بدرجة كبيرة، كما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفايات القيادية الكلية على بعد الكفايات الشخصية بين مشرفي المراكز أصحاب الخبرة أقل من خمس سنوات، ووجود فروق دالة إحصائية في الكفايات القيادية الكلية على جميع الأبعاد تعزى لمتغير المنطقة.

وقام عبد الله (١٩٩٩) بدراسة هدفت إلى تقويم بعض الوظائف الإدارية لإدارة التربية الرياضية المدرسية بدولة البحرين، وتعرف مدى قيام الإدارة الرياضية المدرسية بوظائفها الإدارية وذلك لتجويد العملية التعليمية، اشتملت عينة الدراسة على (٦٢٥) معلماً ومعلمة ومشرفين ومديري مدارس. استخدم الباحث الإستبانة أداة لجمع البيانات، مكونة من (٢١٨) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وبعد جمع البيانات وتحليلها توصل الباحث إلى ضرورة إعادة النظر في أهداف التربية الرياضية بالمدرسة، ومشاركة المعلمين في صياغة الأهداف، والاهتمام بوسائل الاتصال بين الإدارة المدرسية، وتشجيع العاملين لبذل الجهد من خلال الحوافز المادية والمعنوية، وضرورة وجود وسائل تقويم أخرى غير الزيارات الميدانية للموجهين.

كما قام النبتيتي (١٩٩٢) بدراسة بهدف تعرف التخطيط وإدارة الأنشطة التربوية في التعليم في الأردن، تكون مجتمع الدراسة من المسؤولين عن التخطيط وإدارة الأنشطة التربوية في التعليم الثانوي، تكونت عينة الدراسة من المسؤولين عن التخطيط ومديري ومديرات المدارس ومعلمي ومعلمات التربية الرياضية وعددهم (١٠٧)، وبعد جمع البيانات وتحليلها دلت النتائج عن نقص الوعي التربوي بقيمة الأنشطة البدنية وأهميتها، وازدحام الصفوف الدراسية، وعدم كفاية المخصصات المالية للأنشطة الرياضية، وأوصت الدراسة بإيجاد الأبنية والمنشآت الرياضية، وتعيين متخصصين بالتربية الرياضية.

وقامت عبويني (١٩٩٠) بدراسة هدفت تعرف المشكلات الإدارية التي يعاني منها معلمو ومعلمات التربية الرياضية، ومعرفة تطلعاتهم المستقبلية للتغلب على المشكلات الإدارية، وبعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الاهتمام بالتطلعات المستقبلية، وعدم وجود فروق تعزى للجنس، والمؤهل

الأكاديمي، وعدد سنوات الخبرة.

وأجرى العواملة (٢٠٠١) دراسة هدفت إلى تقويم أداء القيادات الإدارية في مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء المهمات الموكلة بهم، وتعرف مدى ممارسة القيادات الإدارية (مديري العموم) في مديريات التربية والتعليم للمهام الموكلة بهم، وتعرف الفروق في الممارسات الإدارية التي تعزى لاختلاف الخبرة والمؤهل العلمي ونوع الوظيفة لأفراد العينة، تكونت العينة من (١٧٠) فرداً من المديريات العامة للتربية والتعليم في المحافظات والمناطق العمانية، قام الباحث باستخدام استبانة تكونت من خمسة مجالات، وبعد جمع البيانات وتحليلها دلت النتائج على ضعف في مستوى بعض المهام الإدارية مثل التخطيط، والمهام الإنسانية، وأوصى الباحث بعقد دورات لتطوير هذه المهام.

وأجرى العواملة (١٩٩٠) دراسة هدفت إلى تقويم ممارسات الإداريين في كليات المجتمع العامة والخاصة، تكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين العاملين في كليات المجتمع الأردني البالغ عددهم (١٤٠) فرداً، واشتملت عينة الدراسة جميع الإداريين العاملين في كليات المجتمع الواقعة في إقليم الوسط من المملكة (محافظة عمان، محافظة البلقاء، محافظة الزرقاء) الحكومية والخاصة، واستخدم الباحث استبانة الممارسات الإدارية التي طورها الباحث، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن جميع أفراد عينة الدراسة يمارسون المجالات الإدارية الأحد عشر مع تفاوت تلك الممارسات تبعاً للمتغيرات الديمغرافية. وتمثل أعلى المتوسطات في الأداء لممارسات الإداريين للحاصلين على درجة بكالوريوس أو أعلى، وكانت أدنى متوسطات للأداء للإناث، وذلك في ممارسة مجال نوعية العمل، بينما كانت أدنى المتوسطات لأداء الإداريين الذكور هو متوسط تحديد المشكلات والمواقف الطارئة.

كما قام بيلو نكوست ودبرو لاين (Belew & Lynn1, 1998) بدراسة في جامعة شمال أريزونا في الولايات المتحدة الأمريكية المتحدة حول اتجاهات المدرسين نحو الإدارة المدرسية الفعالة، هدفت الدراسة إلى تعرف كفايات المديرين وميزاتهم الإدارية، وهل هناك حاجة لمديرين أكفاء، وذوي فعاليات نشطة من أجل تحسين التشخيص الإداري وتفعيله، والقيام بالممارسة الإدارية الناجحة، حيث تم التركيز على معرفة المزايا والخصائص الرئيسة اللازمة للإدارة الناجحة ومديرها النشطين، وبناء على ذلك قام الباحثان بجمع المعلومات وتكميلها في دراسة متعددة الأساليب بهدف التطوير الإداري وفعالية عمل الإداريين. وكانت المعلومات التي تم جمعها مبنية على الميزان الكمي والنوعي معاً، والمعلومات مستقاة من وسائل استكشافية واستعلامية، وجاء تحليل المحتوى للمعلومات الكمية من خلال استخدام الإحصاء الوصفي وأظهرت النتائج إن القادة الإداريين يجب أن يتميزوا بالصفات القيادية التي تميزهم عن غيرهم من حيث الكفاية الإدارية والفاعلية. ويجب أن يتمتعوا بمزايا شخصية بارعة تميزهم عن غيرهم مثل: القدرة على الاتصال، وبعد النظر، والقدرة على

اتخاذ القرار، ووجود علاقات إنسانية ناجحة مع زملائهم في العمل.

مشكلة الدراسة

يرى الباحثان من خلال خبرتهما ومتابعتهما للرياضة الكويتية أن من أسباب تراجع الرياضة الكويتية الأسباب الإدارية وعدم كفاءة بعض الإداريين، وقلة تأهيلهم في تطبيق مبادئ ووظائف الإدارة. كذلك من خلال إطلاع الباحثين على الدراسات والأبحاث السابقة لم يجدوا - في حدود علمهما - دراسة تطرقت إلى هذا الموضوع، حيث يعد هذا البحث جديداً في البيئة الكويتية، وتبرز مشكلة البحث في أنه محاولة لتقويم الواقع التطبيقي لممارسة إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت لوظائف الإدارة من وجهة نظر إداريي الهيئات المنتسبة لها والوقوف على أهم جوانب القوة في العمل الإداري وتعزيزها وعلاج أوجه النقص والضعف ومحاولة تلافيها أو الحد منها للوصول بالرياضة الكويتية إلى مستوى أفضل.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- ١- تعرف درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت للوظائف الإدارية من وجهة نظر إداريي الاتحادات الرياضية والأندية والمراكز المنتسبة للهيئة.
- ٢- تعرف الفروق في وجهات نظر عينة الدراسة في درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة للوظائف الإدارية تعزى (للجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

تساؤلات الدراسة

تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما واقع ممارسة إداريي الهيئة العليا للشباب والرياضة في دولة الكويت للوظائف الإدارية من وجهة نظر إداريي الهيئات المنتسبة لها؟
- ٢- هل هناك فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارستهم لوظائف الإدارة في الهيئة العامة للشباب والرياضة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

مصطلحات الدراسة

الإدارة: عملية استغلال للموارد المتاحة عن طريق تنظيم الجهود الجماعية وتنسيقها بشكل يحقق الأهداف المحددة بكفاءة وفعالية وبوسائل إنسانية ضمن المشروعية بما يساهم في تحسين حياة الإنسان سواء كان عضواً في التنظيم أم مستفيداً من خدماته، وأياً كان المجال

الذي تمارس فيه (القيوتي، ٢٠٠٤؛ Nix, 1990).

إداري الهيئة العامة للشباب والرياضة: جميع الأفراد المسؤولين في الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت والمعنيين من قبل الحكومة الكويتية (تعريف اجرائي).

حدود الدراسة

– المجال المكاني: أجريت الدراسة على الهيئات التابعة للهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت.

– المجال البشري: اقتصر هذه الدراسة على إداري الاتحادات الرياضية والأندية ومراكز الشباب المنتسبين للهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت.

– المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفترة الواقعة بين ٢٦/١١/٢٠٠٥م إلى ٩/٢/٢٠٠٦م.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي لملاءمته وطبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء إدارة الأندية الرياضية ومراكز الشباب التابعة للهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت، والبالغ عددهم (٢٣٢) إداري، منهم (١٢٠) إداري يعملون في مجالس إدارات الأندية الرياضية، و(١١٢) من أعضاء مجالس إدارات الاتحادات الرياضية.

تم أخذ عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية ممثلة لإداري مجالس الأندية والاتحادات، وتكونت من (١٤٧) إداري. والجدول رقم (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة على المتغيرات الشخصية.

الجدول رقم (١)

توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية

المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٣٩ , ٩٤,٥٥%
	أنثى	٨ , ٥,٤٤%
المؤهل العلمي	الثانوية العامة	٤٤ , ٢٩,٩٣%
	الدبلوم	٤٠ , ٢٧,٢١%
	أكبر من البكالوريوس	٦٣ , ٤٢,٨٥%

تابع الجدول رقم (١)

النسبة المئوية	العدد	المتغير	
		الخبرة	
٣٣, ٣٣٪	٤٩	أقل من (٥) سنوات	
٣٤, ٦٩٪	٥١	من (٥) إلى (١٠) سنوات	
٣١, ٩٧٪	٤٧	أكثر من (١٠) سنوات	

أداة الدراسة

من أجل تعرف مدى ممارسة إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت لوظائف الإدارة، تم بناء استبانة، وذلك اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة، حيث تكونت الأداة بصورتها الأولية من (٧٢) فقرة موزعة على (٦) مجالات هي المهام القيادية، مجال التخطيط، التنظيم، الإشراف والتوجيه، اتخاذ القرار، التقويم).

واشتملت الأداة على معلومات عامة عن المستجيبين مثل الجنس والمؤهل العلمي والخبرة، وتم اعتماد سلم ليكرت الخماسي التدرج للإجابة عن كل فقرة من فقرات الأداة، بحيث تعطى الإجابة "بدرجة كبيرة جداً" (٥) درجات، والإجابة "بدرجة كبيرة" (٤) درجات، والإجابة "بدرجة متوسطة" (٣) درجات، والإجابة "بدرجة قليلة" درجتان، والإجابة "بدرجة قليلة جداً" درجة واحدة.

وتبعاً لسلم الاستجابة الخماسي اعتمد الباحثان المعيار الآتي بناءً على المتوسطات الحسابية للحكم على درجات الممارسة: من ١ - ١,٤٩ درجة قليلة جداً، من ١,٥٠ - ٢,٤٩ درجة قليلة، من ٢,٥٠ - ٣,٤٩ درجة متوسطة، من ٣,٥٠ - ٤,٤٩ درجة كبيرة، من ٤,٥٠ - ٥ درجة كبيرة جداً.

صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على عدد من الخبراء بلغ عددهم (١٦) من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية واللجنة الأولمبية والمجلس الأعلى للرياضة والشباب لبيان مدى مناسبة العبارات للمحاور المختلفة، وإبداء الرأي في صحة العبارات من الناحية اللغوية وحذف أو إضافة أي فقرة يرونها مناسبة، وتم تعديل الفقرات التي أجمع معظم المحكمون على تعديلها وإعادة الصياغة اللغوية لبعض الفقرات لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة تم تطبيق أداة الدراسة مرتين بفارق زمني أسبوعين على عينة استطلاعية مكونة من (٢٠) إداريا من أعضاء إدارات الأندية ضمن مجتمع الدراسة، وتم

استبعادهم من عينة الدراسة الأصلية وحساب معامل الارتباط بين التطبيقين، حيث بلغ (٠,٨٧) وهو مؤشر يدل على درجات ثبات مقبولة لإغراض تطبيق الدراسة، حيث إن معامل ارتباط الاعادة يجب أن يزيد عن (٠,٧٠) ليتمكن قبوله لإغراض ثبات أداة القياس، حسب بعض الدراسات.

التحليل الإحصائي

تم معالجة البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية التالية، برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي.

عرض النتائج

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

نص هذا السؤال علي "ما واقع ممارسة إداريي الهيئة العليا للشباب والرياضة في دولة الكويت لوظائف الإدارة كما يراها إداريو الهيئات المنتسبة لها؟".
للإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (٢) يبين ترتيب المجالات ترتيباً تنازلياً.

الجدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة

الدراسة على مجالات الدراسة

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	مجال المهام القيادية	٢,٩٧	٧٦.	متوسطة
٢	مجال التقويم	٢,٨٩	٩٣.	متوسطة
٣	مجال الإشراف والتوجيه	٢,٨٤	٨٨.	متوسطة
٤	مجال التنظيم	٢,٧٦	٨٢.	متوسطة
٥	مجال التخطيط	٢,٦٦	٨٠.	متوسطة
٦	مجال اتخاذ القرار	٢,٥٧	٨٧.	متوسطة
	المجموع الكلي	٢,٧٨	٦٩.	متوسطة

يتضح من الجدول رقم (٣) أن مجال المهام القيادية قد جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٩٧)، وانحراف معياري (٧٦،)، وجاء مجال التقويم في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٨٩) وانحراف معياري (٩٣،)، بينما جاء مجال اتخاذ القرار في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٥٧) وانحراف معياري (٨٧،). ويتقدير درجة متوسطة.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

نص هذا السؤال علي "هل هناك فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارستهم لوظائف الإدارة في الهيئة العامة للشباب والرياضة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟"

النتائج المتعلقة بمتغير الجنس

للإجابة عن هذا السؤال فيما يتعلق بمتغير الجنس تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لإيجاد الفروقات في مدى الممارسة للوظائف الإدارية والجدول رقم (٣) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٣)

نتائج اختبار (ت) للمجموعات المستقلة وعلى جميع مجالات الدراسة تبعا لمتغير الجنس

مستوى الدلالة ×	قيمة (ت)	الفرق	الإناث ن = ٨		الذكور ن = ١٣٩		مجالات الدراسة
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
×٠,٠٣٦٣	٢,١١٢	٠,٥٨	٠,٤٩	٢,٤٢	٠,٧٦	٣,٠٠	المهام القيادية
×٠,٠١٥	٢,٤٥٠	٠,٧٠	٠,٣٤	٢,٠٠	٠,٨٠	٢,٧٠	التخطيط
×٠,٠٠٨٥	٢,٦٦٧	٠,٧٩	٠,٤٥	٢,٠٢	٠,٨٢	٢,٨١	التنظيم
×٠,٠٠٠٣	٣,٦٥٢	١,١٣	٠,٣٩	١,٧٨	٠,٨٦	٢,٩١	الإشراف والتوجيه
×٠,٠٢٢	٢,٣٠٨	٠,٧٣	٠,٤٠	١,٨٨	٠,٨٨	٢,٦١	اتخاذ القرار
×٠,٠١٢٤	٢,٥٠١٤	٠,٨٣	١,١٥	٢,١٠	٠,٨٩	٢,٩٣	التقويم
×٠,٠٠٠	٨,٣٢٠٢	٠,٨٠	٠,٢١	٢,٠٣	٠,٦٨	٢,٨٣	الكلية

× = دالة عند مستوى (≥ ٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٣) وجود فروق إحصائية دالة عند مستوى (٠,٠٥) على جميع مجالات الاستبانة وعلى الاستبانة ككل تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور، حيث تشير هذه النتيجة إلى أن وجهة نظر الأفراد الذكور نحو درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للرياضة والشباب في دولة الكويت أعلى من وجهة نظر الإناث.

النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي

للإجابة عن هذا السؤال المتعلق بمتغير المؤهل العلمي تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي والجدول رقم (٤) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة تبعا لمتغير المؤهل العلمي

الجدول رقم (٤)
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات الدراسة والاستبانة ككل
وتبعاً لمتغير المؤهل العلمي

أعلى من البكالوريوس ن = ٦٣		الدبلوم ن = ٤٠		الثانوية العامة ن = ٤٤		مجالات الدراسة
الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠,٦٩	٣,٠٢	٠,٧٤	٢,٠٦	٠,٨٦	٢,٨	المهام القيادية
٠,٧٣	٢,٦٦	٠,٧٣	٢,٨٢	٠,٩٣	٢,٥	التخطيط
٠,٧٧	٢,٨٧	٠,٧٤	٢,٩٠	٠,٩٠	٢,٤٨	التنظيم
٠,٨١	٢,٨٧	٠,٩٧	٢,٨٩	٠,٩١	٢,٧٦	الإشراف والتوجيه
٠,٨٥	٢,٥٠	٠,٩٢	٢,٧٥	٠,٨٦	٢,٥١	اتخاذ القرار
٠,٩٠	٢,٧٩	٠,٧٩	٢,٨٥	١,٠٦	٣,٠٥	التقييم
٠,٦٣	٢,٧٩	٠,٧٣	٢,٨٨	٠,٧٣	٢,٦٩	الكلية

يتضح من الجدول رقم (٤) ان هناك فروقا ظاهرية في متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة الوظائف الإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولتحديد مصادر تلك الفروقات تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٥)
نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لآثار المؤهل العلمي على درجة ممارسة إدارية
الهيئة العامة للرياضة والشباب لوظائف الإدارة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة ×	قيمة (ف)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	مجالات الدراسة
٠,٢٢٢١٧٢	١,٥٢٠١٢	٠,٨٧٩٩٥	١,٧٦٠	٢	بين المجموعات	المهام القيادية
		٠,٥٧٨٨	٨٣,٣٥٧	١٤٤	داخل المجموعات	
			٨٥,١١٧	١٤٦	الكلية	
٠,١٧٢١٨	١,٧٨٠٨	١,١٤٣٧١	٢,٢٨٧	٢	بين المجموعات	التخطيط
		٠,٦٤٢٢	٩٢,٤٨١	١٤٤	داخل المجموعات	
			٩٤,٧٦٩	١٤٦	الكلية	
×٠,٠٢٤٣	٣,٨١٤١٧	٢,٤٩٠٠	٤,٩٨٠	٢	بين المجموعات	التنظيم
		٠,٦٥٢٨	٩٤,٠٠٨	١٤٤	داخل المجموعات	
			٩٨,٩٨٨	١٤٦	الكلية	
٠,٧٦٤٩٧	٠,٢٦٨٤١	٠,٢١٢٤	٠,٤٢٥٠	٢	بين المجموعات	الإشراف والتوجيه
		٠,٧٩١٥	١١٣,٩٨٩	١٤٤	داخل المجموعات	
			١١٤,٤١٣	١٤٦	الكلية	

تابع الجدول رقم (٥)

مستوى الدلالة ×	قيمة (ف)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	مجالات الدراسة
٠,٣١٤٤	١,١٦٦٢	٠,٨٩٩٠	١,٧٩٨	٢	بين المجموعات	اتخاذ القرار
		٠,٧٧٠٨	١١١,٠٠٩	١٤٤	داخل المجموعات	
			١١٢,٨٠٧	١٤٦	الكلية	
٠,٣٤٩٨٦	١,٠٥٧٩١	٠,٩١٤٤٨	١,٨٢٩	٢	بين المجموعات	التقويم
		٠,٨٦٤٤	١٢٤,٤٧٦	١٤٤	داخل المجموعات	
			١٢٦,٣٠٥	١٤٦	الكلية	
٠,٤٣٧٠٥	٠,٨٣٢٤	٠,٤٠٠٠٤	٠,٨٠٠	٢	بين المجموعات	الكلية
		٠,٤٨٠٥	٦٩,١٩٩	١٤٤	داخل المجموعات	
			٦٩,٩٩٩	١٤٦	الكلية	

× دالة عند مستوى (α ≥ ٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٥) عدم وجود فروق إحصائية دالة عند مستوى (٠,٠٥) في درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للرياضة والشباب لوظائف الإدارة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع المجالات باستثناء مجال التنظيم. ومن أجل تعرف مصادر الفروق ولصالح من وعلى مجال التنظيم استخدم الباحث اختبار شيفيه (Scheff) البعدي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (٦).

الجدول رقم (٦)

نتائج اختبار شيفيه البعدي تعرف مصادر الفروق على مجال التنظيم

تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

أعلى من البكالوريوس	الدبلوم	الثانوية العامة	المتوسط		المؤهل العلمي
٠,٣٩	٠,٤٢		الفرق	٢,٤٨	الثانوية العامة
٠,٠١٥×	٠,٠١٨×		×الدلالة		
٠,٠٣١			الفرق	٢,٩٠	الدبلوم
٠,٨٤٩			×الدلالة		
			الفرق	٢,٨٧	أعلى من البكالوريوس
			×الدلالة		

× دالة عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (٦) وجود فروق إحصائية دالة عند مستوى (٠,٠٥) بين الثانوية العامة وبين الدبلوم بفارق قدره (٠,٤٢) ولصالح أفراد عينة الدراسة من حملة درجة الدبلوم، وإلى وجود فروق إحصائية دالة عند مستوى (٠,٠٥) بين الثانوية العامة وبين حملة المؤهل العلمي أعلى من البكالوريوس بفارق قدره (٠,٣٩) ولصالح أفراد عينة الدراسة من حملة المؤهل العلمي أعلى من البكالوريوس، وإلى عدم وجود فروق إحصائية دالة عند مستوى (٠,٠٥) بين حملة الدبلوم وبين عينة الدراسة من حملة المؤهل العلمي أعلى من البكالوريوس.

النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة

للإجابة عن هذا السؤال المتعلق بمتغير الخبرة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي والجدول رقم (٧) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة وتبعاً لمتغير الخبرة.

الجدول رقم (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات الدراسة والاستبانة ككل وتبعاً لمتغير الخبرة

أكبر من (١٠) سنوات ن = ٤٧		(٥) إلى (١٠) سنوات ن = ٥١		أقل من (٥) سنوات ن = ٤٩		مجالات الدراسة
الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠,٧٢	٢,٨٨	٠,٧٩	٣,١٥	٠,٧٤	٢,٨٦	المهام القيادية
٠,٧٦	٢,٥٧	٠,٨٥	٢,٨٣	٠,٧٨	٢,٥٧	التخطيط
٠,٧٣	٢,٧٦	٠,٨١	٢,٨٤	٠,٩١	٢,٦٩	التنظيم
٠,٧٩	٢,٨١	٠,٩٤	٣,٠٠	٠,٨٩	٢,٧١	الإشراف والتوجيه
٠,٧٩	٢,٥٢	٠,٩٩	٢,٦١	٠,٨٣	٢,٥٨	اتخاذ القرار
٠,٧٠	٢,٦٥	٠,٩٥	٢,٩٤	١,٠٥	٣,٠٦	التقويم
٠,٦٤	٢,٧٠	٠,٧٧	٢,٩	٠,٦٤	٢,٧٤	الكلية

يتضح من الجدول رقم (٧) ان هناك فروقا ظاهرية في متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة الوظائف الإدارية تبعاً لمتغير الخبرة، ولتحديد مصادر تلك الفروقات تم استخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٨)

نتائج اختبار ANOVA لتعرف الفروق في وجهات نظر افراد عينة الدراسة في درجة ممارسة إداريي الهيئة لوظائف الإدارة تبعا لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة ×	قيمة (ف)	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	مجالات الدراسة
٠,١٠٢٨	٢,٣٠٠٢	١,٣١٨	٢,٦٣٥	٢	بين المجموعات	المهام القيادية
		٠,٥٧٢٠	٨٢,٤٨٢	١٤٤	داخل المجموعات	
			٨٥,١١٧	١٤٦	الكلية	
٠,١٨١٠	١,٧٢٩٦	١,١١٢	٢,٢٢٣	٢	بين المجموعات	التخطيط
		٠,٦٤٣٠	٩٢,٥٤٥	١٤٤	داخل المجموعات	
			٩٤,٧٦٩	١٤٦	الكلية	
٠,٦٦٥٢	٠,٤٠٨٧	٠,٢٧٩٠	٠,٥٥٩	٢	بين المجموعات	التنظيم
		٠,٦٨٤٠	٩٨,٤٢٩	١٤٤	داخل المجموعات	
			٩٨,٩٨٨	١٤٦	الكلية	
٠,٢٥١٧٩	١,٣٩٢٤	١,٠٨٥	٢,١٧١	٢	بين المجموعات	الإشراف والتوجيه
		٠,٧٧٩	١١٢,٢٤٣	١٤٤	داخل المجموعات	
			١١٤,٤١٣	١٤٦	الكلية	
٠,٨٧٢٣٧٢	٠,١٣٦٦٦	٠,١٠٧٠	٠,٢١٤٠	٢	بين المجموعات	اتخاذ القرار
		٠,٧٨٢٠	١١٢,٥٩٣	١٤٤	داخل المجموعات	
			١١٢,٨٠٧	١٤٦	الكلية	
٠,٠٩٠٥	٢,٤٤١٨٣	٢,٠٧٢	٤,١٤٣	٢	بين المجموعات	التقويم
		٠,٨٤٨	١٢٢,١٦٢	١٤٤	داخل المجموعات	
			١٢٦,٣٠٥	١٤٦	الكلية	
٠,٣٣٩٤	١,٠٨٨٦٠	٠,٥٢١٠	١,٠٤٣	٢	بين المجموعات	الكلية
		٠,٤٧٩	٦٨,٩٥٧	١٤٤	داخل المجموعات	
			٦٩,٩٩٩	١٤٦	الكلية	

× دالة عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$.

يتضح من الجدول رقم (٨) عدم وجود فروق إحصائية دالة عند مستوى $(0,05)$ في درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للرياضة والشباب لوظائف الإدارة تعزى لمتغير الخبرة وعلى جميع المجالات.

مناقشة النتائج

أشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي يوضح درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت على جميع مجالات الدراسة إلى أن درجة الممارسة جاءت بدرجة متوسطة، ويرى الباحث أن السبب في ذلك قد يعود إلى بعض القصور في

تطبيق وظائف الإدارة الحديثة، وأن هناك اتجاهات سلبية، وأن الأعمال التي يتم ممارستها في الهيئة هي عبارة عن أفعال اعتاد الموظف على القيام بها دون إخضاعها إلى الإدارة الحديثة وتطبيقها بشكل علمي.

ولهذا سيتم مناقشة نتائج كل مجال على حدة.

فيما يلي مناقشة النتائج المتعلقة بكل مجال من مجالات الدراسة مرتبة تنازلياً حسب وجهات نظر أفراد عينة الدراسة اعتماداً على قيم المتوسطات الحسابية.

فيما يتعلق بمجال المهام القيادية، يتضح من الجدول رقم (٢) أن هذا المجال حصل على المرتبة الأولى حيث أظهرت نتائج الدراسة أن جميع فقرات هذا المجال حصلت على درجة متوسطة في المقياس وبلغ المتوسط الحسابي لفقراته مجتمعة (٢,٩٧) وهذا يقابل التقدير بدرجة متوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقراته بين (٢,٦٧-٣,٤٨).

ويعزى السبب في ذلك إلى أن هناك قصوراً في فهم الفلسفة العامة للشباب والرياضة، وأن الأهداف التي تضع في الهيئة العامة لا يمكن تحقيقها وهذا ما دلت عليه النتائج المتعلقة بهذا المجال. كما يعزى السبب إلى عدم إيمان بعض العاملين في الهيئة بأهمية الحركة الرياضية والشبابية في إعداد الشباب وبالتالي ينعكس هذا على تعرف وتحديد الاحتياجات الضرورية لتطوير الحركة الرياضية والشبابية.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة عبويني (١٩٩٠) التي أشارت إلى أن معلمي التربية الرياضية ليس لديهم اهتمام بالتطلعات المستقبلية. كما اتفقت مع دراسة النبتيني (١٩٩٢) التي أشارت نتائجها إلى وجود نقص في الوعي التربوي بقيمة الأنشطة البدنية وأهميتها. واتفقت أيضاً مع دراسة عبدالله (١٩٩٩) التي توصلت إلى ضرورة إعادة النظر في أهداف التربية الرياضية. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دغش (١٩٩٦) التي أشارت إلى أن درجة توافر الكفايات القيادية جاءت بدرجة كبيرة، ويعزى هذا الاختلاف إلى الاختلاف في عينة الدراسة ومكان إجراء الدراسة.

أما فيما يتعلق بمجال التقويم، فإنه يتضح من الجدول رقم (٢) أن هذا المجال حصل على المرتبة الثانية، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن جميع فقرات هذا المجال حصلت على درجة متوسطة في المقياس وبلغ المتوسط الحسابي لفقراته مجتمعة (٢,٨٩) وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقراته بين (٢,٧٢-٣,١٣).

ويعزى السبب في ذلك إلى أن هناك ضعفاً واضحاً في استخدام معايير واضحة لتقويم الأداء، وأن هناك قصوراً في إيجاد تقويم دوري للخطط العامة للتأكد من تحقيقها للأهداف، وأن عملية التقويم بحاجة إلى عاملين مؤهلين علمياً ومختصين للوقوف على مدى ما تحقق من أهداف وتعرف مناطق الضعف والقوة في الهيئة العامة للشباب والرياضة.

فيما يتعلق بمجال الإشراف والتوجيه يتضح من الجدول رقم (٢) أن هذا المجال حصل

على المرتبة الثالثة حيث أظهرت نتائج الدراسة أن جميع فقرات هذا المجال حصلت على درجة متوسطة وبلغ المتوسط الحسابي لفقراته مجتمعة (٢,٨٤) وهذا يقابل التقدير بدرجة متوسطة، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (٢,٧٧-٣,٠٢) ويرى الباحث أن التوجيه يعد من أهم النشاطات الإدارية؛ وذلك لأنه يتعلق بكيفية إتمام الأعمال إذ إن أول وأوسع أهداف الإشراف والتوجيه تحسين العملية الإدارية ووصولها إلى تحقيق الأهداف المقررة، إلا أن هذا المجال جاء بدرجة ممارسة متوسطة، ويعزي الباحث السبب في ذلك إلى أن هناك غموضاً في عملية التوجيه، وان الثقة بين الرئيس والمؤوس متوسطة وبالتالي ينعكس هذا الأمر على ثقة المؤوسين بأنفسهم والأيمان بقدراتهم. لذلك لا بد من الإشارة إلى أن دور التوجيه هو دور تحفيزي موجه نحو تسهيل تنفيذ الأعمال وتحسينها من أجل تحقق الأهداف، وهذا يحتاج إلى أن يكون الأسلوب الإنساني بين الرئيس والمؤوسين والتخاطب بينهما بأسلوب واضح وسهل وهادف ومفهوم، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة المومني (٢٠٠٣) بان ممارسة مشرفي مراكز الشباب جاءت متباعدة من حيث الأهمية، كما اتفق مع دراسة الترك (٢٠٠١) التي أشارت نتائجها إلى أن الكفايات الإدارية جاءت بدرجة متوسطة.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع بيلو وديرو (Below & Deboeh, 1998) والتي أشارت إلى أن القادة الإداريين يجب أن يتمتعوا بالكفاية الإدارية الفاعلة والعلاقات الإنسانية الناجحة.

بينما فيما يتعلق بمجال التنظيم تشير النتائج الواردة في جدول رقم (٢) أن هذا المجال حصل على المرتبة الرابعة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن جميع فقرات هذا المجال حصلت على درجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لفقراته مجتمعة (٢,٧٦) وهذا يقابل التقدير بدرجة متوسطة، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (٢,٦١-٣,٠١) ويعزى السبب إلى أن علاقة الهيئة العامة للشباب والرياضة بالتنظيم بوصفه عملية إدارية تتمثل في الهيكل التنظيمي أو الإطار الذي يحكم الأنشطة والعمليات التي من شأنها تحقيق الأهداف المحددة، بمعنى أن الهيكل أو الإطار بمحتوياته وعناصره يمثل البيئة الداخلية التي تمارس فيها الهيئة أنشطتها، وهذا ينعكس على باقي الوظائف الإدارية والتي جاءت أيضاً بدرجة تقدير متوسطة.

كما يعزى السبب إلى ان التنظيم لا يهتم بالاعتبارات والدوافع الخاصة بالأفراد، كما انه يعكس العلاقة الشخصية المتداخلة بين العاملين في الهيئة العامة للشباب والرياضة. أما بالنسبة لمجال التخطيط فتشير النتائج المتعلقة بهذا المجال إلى انه جاء بالمرتبة الخامسة، حيث جاءت جميع فقراته بدرجة متوسطة باستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة تقدير قليلة، وبلغ المتوسط الحسابي لفقرته مجتمعة (٢,٦٦) وهذا يقابل التقدير بدرجة متوسطة.

يعزى السبب في ذلك إلى أن ارتباط التخطيط بوصفه وظيفة إدارية للمستقبل، وبالتالي بالقيمة التنبؤية، وقد يفسر ذلك عدم لجوء الكثيرين من العاملين في الهيئة العامة للشباب والرياضة إلى التخطيط في أعمالهم خوفاً من المخاطرة في اتخاذ القرارات والاختيار بين البدائل المتاحة، بهذا نجد أن التخطيط يجب أن يكون تخطيطاً استراتيجياً بمعنى شموله على ترتيب الأفكار ووضع الخطط، وتحديد تفاصيل الإجراءات التنفيذية التي تمكن من إحداث تغيير إيجابي يشمل كل مكونات الهيئة العامة للشباب والرياضة، وهذا يستدل من خلال النتيجة التي توصلت إليها الفقرة التي نصت على "يقوم بإعداد خطط إستراتيجية طويلة المدى لتطوير الرياضة الكويتية" حيث جاءت درجة ممارستها بدرجة قليلة. كما يعزى السبب في ذلك أيضاً إلى تدني مستوى إشراك العاملين في صياغة الأهداف التي تسعى الهيئة لتحقيقها وبالتالي ينعكس على أداء الهيئة.

أما فيما يتعلق بمجال اتخاذ القرار فإن النتائج المتعلقة بهذا المجال تشير إلى أنه حصل على المرتبة السادسة، وبدرجة تقدير متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٥٧) ويعزى السبب في ذلك إلى اختلاف المديرين في الجوانب النفسية والشخصية، فإنهم يختلفون في مدى أخذهم مبدءاً المشاركة الجماعية، فهناك من يشجع المشاركة في اتخاذ القرار وهناك من يرفضها، لذلك فإن عملية اتخاذ القرار عملية شخصية تتأثر بصفات وخصائص متخذ القرار، ويؤكد الباحث أنه كلما زادت المشاركة في اتخاذ القرارات كلما كانوا أقدر على فهم الهدف وأكثر تحمسا لتنفيذه، وكلما قلت المشاركة كلما زادت المعوقات التي تواجه تحقيق الأهداف.

أما بالنسبة لمناقشة نتائج السؤال الثاني فقد أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (٣) لاختبار (ت) وجود فروق دالة إحصائية على جميع مجالات الدراسة لمتغير الجنس ولصالح الذكور، حيث تشير هذه النتيجة إلى أن وجهة نظر الأفراد الذكور نحو درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للرياضة والشباب في دولة الكويت أكثر إيجابية من وجهة نظر الإناث وأن معظم هذه الوظائف الإدارية تقع على عاتقهم لتنفيذها.

كما أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (٥) لنتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للرياضة والشباب لوظائف الإدارة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعلى جميع المجالات باستثناء مجال التنظيم، حيث تبين وجود فروق إحصائية دالة بين الثانوية العامة وبين الدبلوم ولصالح أفراد عينة الدراسة من حملة درجة الدبلوم. وإلى وجود فروق إحصائية دالة بين الثانوية العامة وبين حملة المؤهل العلمي أعلى من البكالوريوس ولصالح أفراد عينة الدراسة من حملة المؤهل العلمي أعلى من البكالوريوس. وإلى عدم وجود فروق إحصائية دالة بين حملة الدبلوم وبين عينة الدراسة من حملة المؤهل العلمي أعلى من البكالوريوس.

ويرى الباحث أن أصحاب المؤهلات العلمية العليا تكون وجهة نظرهم أكثر واقعية من

أصحاب المؤهلات من الثانوية العامة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العوامل (١٩٩٠). كما أظهرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (٨) لنتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة إداريي الهيئة العامة للرياضة والشباب لوظائف الإدارة تعزى لمتغير الخبرة وعلى جميع المجالات. وهذا يدل على تطابق وجهات نظر أفراد عينة الدراسة في درجة تقديرهم لممارسة إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة للوظائف الإدارية، ويرى الباحث أن هذا الاتفاق يدل على أن وجهة نظر إداريات الأندية والاتحادات الرياضية متشابهة في مستوى ممارسة أداء إداريي الهيئة للوظائف الإدارية أو أن درجة أدائهم كانت بدرجة متوسطة وهذا مستوى لا يتناسب مع هيئة عليا في أي دولة.

الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

- ١- إن امتلاك إداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة للوظائف الإدارية بدرجة متوسطة يعني أن هناك خلافاً في فهم طبيعة العمل الإداري المبني على أساس علمي مما يستوجب وقفة من قبل المعنيين لمعالجة هذا الأمر.
- ٢- يظهر من خلال النتائج أن الدور التقليدي للذكور بدأ واضحاً في درجة ممارسة وظائف الإدارة بشكل أكبر من دور الإناث مما يستدعي إيلاء هذا الأمر أهمية أكبر من خلال فتح المجال أمام الإناث للممارسة الإدارية وتوفير كل ما يلزم لنجاح هذا الدور.

التوصيات

في ضوء ما أظهرته الدراسة من نتائج فإنه يوصى بما يأتي:

- ١- تفعيل الوظائف الإدارية للإسهام في عمليات تطوير برامج العمل الخاصة بإداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت.
- ٢- عقد دورات تأهيلية لإداريي الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت في جميع مجالات الوظائف الإدارية التي تضمنتها الدراسة بشكل عام، لا سيما وأنهم يمارسون هذه الوظائف جميعاً بدرجة متوسطة الأمر الذي يتطلب الارتقاء بها وتطويرها لديهم.
- ٣- الحرص على تعيين ذوي الكفاءات والمؤهلات العلمية وأصحاب الاختصاص في الهيئة العامة للشباب والرياضة في دولة الكويت مما يسهم ذلك في تطويرها والارتقاء ببرامجها.
- ٤- ضرورة تبادل الخبرات والكفاءات الإدارية من خلال الزيارات المتبادلة وعقد الندوات والمحاضرات بين إداريي الهيئة.

المراجع

- إبراهيم، مروان عبد المجيد (٢٠٠٠). الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية. عمان، الأردن: دار الفكر العربي للطباعة والنشر.
- أبو حليلة، فائق (٢٠٠٤). الحديث في الإدارة الرياضية (ط ١). عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- البدري، طارق (٢٠٠١). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- برعي، محمد خليل (١٩٨٧). مقدمة في القياس الاقتصادي. جامعة القاهرة. القاهرة. مصر.
- الترك، نجوى مصطفى (٢٠٠١). درجة ممارسة الكفايات الإدارية لأعضاء الاتحادات الرياضية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا. الجامعة الأردنية.
- دغش، صالح (١٩٩٦). الكفايات القيادية الواجب توافرها لمشرفي مراكز الشباب ودرجة ممارستها من قبل مشرفي المراكز في الأردن من وجهة نظر الاعضاء. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الاردن.
- عبدالله العالبي، عبد الهادي عيسى (١٩٩٩). تقويم بعض الوظائف الإدارية لإدارة التربية الرياضية المدرسية بدولة البحرين. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان.
- عبويني، سوسن زكي يوسف (١٩٩٠). المشكلات الإدارية التي يعاني منها معلمو ومعلمات التربية الرياضية ومعرفة تطلعاتهم المستقبلية للتغلب على المشكلات الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة اليرموك.
- علاء الدين، عبدالقادر (١٩٩٨). دور الشباب في التنمية. الإسكندرية، منشأة المعارف.
- عواملة، مروان محمد (١٩٩٠). تقييم عملية اختيار مديري المدارس وطرق نهم المهني في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الاردن.
- عواملة، مسعود سعيد مساعد (٢٠٠١). تقويم أداء القيادات الإدارية في مديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء المهام الموكلة لهم كما يراها العاملون في تلك المديريات. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة واصول التربية، جامعة اليرموك.
- القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٤). مبادئ الإدارة (النظريات، العمليات، الوظائف). عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- المومني، زياد (٢٠٠٣). الكفايات الإدارية اللازمة لمشرفي مراكز الشباب ودرجة ممارستها من وجهة نظر المشرفين أنفسهم. أبحاث اليرموك، ٩ (٢)، ١٤١-١٦٥.
- النبيتي، خالد حسن (١٩٩٢). تخطيط وإدارة الأنشطة التربوية في التعليم الثانوي العام في الأردن. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة.

Amelia A., & Edwin A. (1991). Relationships among goal difficulty, business strategies & performance on management dtimulation task. *Academy of Management Journal*, 34 (2) 400-424.

-
- Belew, N & Deborah, L. (1998). Elementary teacher, perceptions of effective school leadership. **Dissertation Abstract International, A 58/10**, p,3779.
- Blalock Calolynw,B. (1987). Administrative development needs of department chairman in selected four years private liberal arts colleges. University Of Georgia. **Dissertation Abstract International. DAIA 48/08**, p/1995.
- Castaneda, B. (1988). Managerial performance & work unit outcomes: a field study. The University Of Wisconsin Madison. **Dissertation Abstract International DAI, 40(6)**, Dec 1988.
- Nix, K. (1990). Administrative development strategies for academic dean colleges and universities. Oklahoma State. University. **Dissertation Abstract International DAIA 50/09**, P2804.