دراسة مقارنة بين طريقتي الانتخاب والتعيين في الاتحادات الرياضية

الاستاذ الدكتور
أحمد سعيد أحمد الدباغ
كلية التربية الرياضية
جامعة بغداد

الفصل الأول

١-١ المقدمة وأهمية البحث:

تعتبر الممارسة الديمقراطية في المجال الرياضي هي من احدى الركائز الأساسية لغرض انتقـاء القيـادات والملاكات الرياضية لذا فأن الطريقة المعتمدة حالياً وهي طريقة الانتخاب قد افرزت من خلال التطبيق بعـض من الاختيارات التي قد لا تتسم بالدقة في اختيار الكوادر التي عمل في الهياكل الرياضية وبـشكل خـاص في الاتحادات الرياضية وحتى على مستوى الاندية الرياضية وتقف في مقدمة ذلك (التأثيرات الشخصية، العلاقات، ضعف الوعي) مما انسحب ذلك على نوعية اختيار هذه الملاكات وبالتالي قد اثر بنفس الوقت على أداء عمل هذه الملاكات وقد شكل ذلك حال غير ايجابية في الوسط الرياضي.

من هنا ومن خلال تشخيص الباحث لذلك فقد وجد من الضرورة دراسة هذا الموضوع لما لهذا الأمـر من أهمية من خلال إجراء دراسة مقارنة بين طريقتي الانتخابات التي تعل بها الاتحادات الرياضية حالياً والطريقة

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

الأخرى هي طريقة التعيين التي كانت تعتمد سابقاً عن طريق التمثيل في المؤسسات الرياضية لهـؤلاء الأفـراد الذين يمتلكون قدرات ومواصفات وكيف اعتمدت هذه الطريقة لسنوات عديدة. ان هذه الدراسة موضـوعة البحث ستمكن من تحديد الطريقة الأمثل والأفضل في اختيار الملاكات التي تعمل في المؤسسات الرياضـية في قطرنا ومن أجل تعزيز وترسيخ المسيرة الرياضية.

١-٢ مشكلة البحث :

ان طبيعة الاختيار التي تتم من خلال عملية الانتخابات في الاتحادات الرياضية غير متجانسة ولا تمثـل الطموح، وبذلك فقد رأى الباحث تسليط الضوء على هذه المشكلة ودراستها بتحديد أوجه المقارنة بين عملية الانتخاب والتعيين للعاملين في الاتحادات الرياضية.

١-٣ أهداف البحث :

- التعرف على أوجه المقارنة بين طريقتي الانتخاب والتعيين.
- التعرف على طبيعة توزيع العينات الخاصة بالبحث من خلال الاجابات.

١-٤ فروض البحث :

- هناك فرق معنوي بين آراء العينات في طرقتي الانتخاب والتعيين.
- ان اجابات عينة البحث تتوزع في مستوى الوسط توزيعاً طبيعياً.

١-٥ مجالات البحث :

- **المجال البشري :** - رؤساء الاتحادات الرياضية.
  - رئيس وأعضاء المجلس الرياضي.
  - خبراء من كلية التربية الرياضية.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

- **المجال الزماني :** ١٩٩٩/١١/١٥ – ١٩٩٩/١٢/١٥.
- **المجال المكاني :** - اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية (الاتحادات المركزية).
  - المجلس الرياضي.
  - كلية التربية الرياضية.

الفصل الثاني

٢ - الدراسات النظرية :

٢-١ تعاريف بالمصطلحات :

- اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية: أعلى هيئة رياضية، وتكون في بغداد مقراً لها ولها مثلون في المحافظات.(١)
- الاتحاد الرياضي: هيئة منتمية إلى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية تشرف على لعبة رياضية وتديرها وتطورها وفق قواعد وأنظمة الاتحاد الدولي لتلك اللعبة المعنية.(٢)
- الهيئة العامة: أعلى سلطة في الاتحاد الرياضي وهي المسؤولة عن وضع سياسته العامة.(٣)
- الديمقراطية: ان مصطلح الديمقراطية له مفاهيم متعددة إلا ان الباحث أوجزها بما يلي:
  - الديمقراطية هي حق الأفراد في الانتخاب والتصويت.(٤)
  - الديمقراطية ممارسة الافراد حق الانتخاب والتصويت لمجمل السياسات من خلال انعقاد المؤتمرات.(٥)

(١) قانون اللجنة الأولمبية رقم (٢) لسنة ١٩٨٦.
(٢) قانون الاتحادات الرياضية رقم (١٦) لسنة ١٩٨٦.
(٣) نفس المصدر السابق.
(٤) تعريف بالمصطلحات السياسية، القيادة القومية، مكتب الثقافة والاعلام.
(٥) نفس المصدر السابق.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

- الانتخاب: عملية انتقاء أو اختيار للأشخاص الذين يحملون صفات ومؤهلات تمكنهم لتمثيل المهمة التي يكلفون بها، حيث ان الانتخاب عملية تجري ضمن المؤسسات الرسمية وغير الرسمية لاختيار افراد قادرين على تحمل المسؤولية بجدارة ويمثلون هذا الوسط بكفاءة عالية.
- التعيين: إصدار أمر بتكليف أشخاص محددين تتمثل بهم المواصفات للقيام بهذا الواجب دون ممارسة انتخابية، ويمكن إعطاء تعريف آخر بأنه انتقاء أشخاص تنطبق عليهم الشروط والمواصفات مسبقاً لما لهم من مكانة في تمثيل الموقع الذي سيشغله.

٢-٢ الأساليب الديمقراطية وأهميتها في المجال الرياضي :

ان المعروف بأن الأساليب القيادية في العمل الإداري هي متنوعة وبالإمكان تقسيمها إلى أربعة أساليب هي:

أولاً : الأسلوب الديمقراطي.
ثانياً : الأسلوب الأوتوقراطي.
ثالثاً : الأسلوب الدكتاتوري.
رابعاً : الأسلوب الفوضوي.

ان ما يهم الباحث هن بالتحديد والتأكيد عليه هو الأسلوب الديمقراطي، إذ يعطي هذا الاسلوب الفرصة للقائد الإداري بالتشاور مع مرؤوسيه بأمور العمل كافة والمشاكل والواجبات المناطة بالعاملين وغيرها من الأمور الأخرى. إذ ان هذا الأسلوب يشجع على إحساس جميع العاملين بوحدة واحدة وتمنحهم الاستفادة القصوى من الامكانات الفكرية والفنية مما تجعلهم يشعرون بالانتماء والاعتراف بدور ومكانة القائد مما يدفعهم ذلك إلى تحسين وزيادة أدائهم ورفع كفاءتهم.

ان هذا الاسلوب قد حقق الكثير من النجاحات وأعطى بنفس الوقت الكثير من النتائج الإيجابية بالعمل وفي كافة المجالات مما يتركه هذا الاسلوب من اندفاع عالي وترابط قوي في العمل والعلاقات من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، وإذا ما توقفنا عند ميادين العمل الرياضي وبالتحديد مجال العمل في الاتحادات الرياضية الذي يعتمد على الحماس الشخص والرغبة الذاتية والعمل الطوعي في أداء المسؤوليات الإدارية والفنية

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

والتدريبية نجد ان هذه الرغبة لا يمكن ان تحقق فعلها الايجابي عن طريق استخدام الأساليب القيادية الأخـرى لأن مثل هذه الأساليب لا يمكن ان تخلق المناخات الصحيحة في ميدان العمل الرياضي واستمرار وتصاعد وتائر العمل والانجاز إلا باستخدام الحالة الصحيحة التي تتطابق في آفاقها وممارسـاتها وسـلوكها لحالـة القيـادة الديمقراطية لأنها أساساً تمتلك أسلوب الإقناع والتوجيه والتحفيز. أما القيادة المستبدة فأنها على سـبيل المثـال تلجأ إلى استخدام العقوبات والضغط النفسي على العاملين بما يخلق حالة اللجوء إلى سلطة إصدار الأوامر فقط وفرض العقوبات والتهديد إذا ما حدث أي خطأ في العمل لأنه يجد ان مثل هذه الوسائل هي أسهل الوسـائل في تسيير الوضع الإداري والفني للمؤسسة الرياضية أو الاتحاد الرياضي وفي حالة وجود القيادة الفوضوية فـان ذلك السير في نمط (دع الامور تسير لوحدها) وهذا مما يختلف في جميع صيغ وأغـراض وعمـل الاتحـادات الرياضية وعلى هذا الأساس نجد ان الاسلوب الديمقراطي الذي يستخدم فنون القيادة في التأثير علـى سـلوك العاملين وأيضاً يمتلك القدرة على تسخير المهارات والخبرات والقدرات والكفـاءات إضـافة إلى العلاقـات الشخصية والاجتماعية في ساحة العمل الرياضي وتوفير الأجواء الصحيحة مـن الوسـائل والأدوات لتنفيـذ المهـام والواجبات المطلوبـة.

٢-٣ مسؤولية الاتحادات الرياضية بين القيادة والرئاسة الإدارية :

لقد ميزت المصادر العلمية بين القائد الإداري والرئيس الإداري حيث تعني القيادة (فن دفع المرؤوسـين للقيام بأعمالهم بثقة وحماس)، أما القائد (هو الشخص الذي ينظر إليه بأنه المـسؤول عـن تحقيـق أهـداف الجماعة)[١]، أما الشخص الذي يحتل مركزاً رئاسياً لمنظمة رسمية ويكون مسؤولاً عنها ويمتلك سلطات رسميـة معينة تدفعه للتأثير بالآخرين وإصدار الاوامر لغرض تحقيق الغايات المحددة لهذه المنظمة، حيـث ان العمـل في الميدان الرياضي وبالحلقات القيادية بشكل خاص أي الاتحادات الرياضية يجمع بـين دوري الـرئيس الإداري والقائد الاداري، حيث ان متطلبات العمل والانجاز ووضع الخطط والبرامج وتنفيذها والعمل الدؤوب لغرض

(١) محمد حسن عبد الهادي: القيادة الإدارية في ضوء المنهج العلمي والممارسة، الدار العربية للطباعة، بغداد، ١٩٨٤، ص ٢٥-٢٧.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

تحقيق الإنجاز المطلوب يدفع إلى تنمية الكثير من العلاقات الانسانية وروح الجماعة بين العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات وكذلك إشراكهم في اختيار وسائل وأساليب تنفيذ الخطط والبرامج وأخيراً اتبـاع الأسـلوب القيادي في مواقف عديدة لتحفيز العاملين وتوجيههم بالوقت نفسه التمسك بسلطاته التي يفرضـها مركـزه القيادي والإداري في رئاسة الاتحاد الرياضي وبهذا يكون العمل يأخذ جميع الأساليب القيادية والإداريـة في آن واحد وتتحول أساليب الادارة من الأساليب القيادية ولاشك ان المسؤولية الكبيرة في تنفيذ البرامج والخطط في العمل الرياضي تحتاج مواصفات كبيرة بالنموذج القائد الإداري والتي تعكس القدرة على المبادرة والفاعليـة والقدرة على الحسم والتعاون والرغبة في العمل والمثابرة والطموح، إذ ان جميع هذه الصفات تدفع باتجاه تطوير النموذج القيادي في العمل الرياضي وتساهم في مكانه المحدد في العملية الإدارية والقيادية للاتحاد الرياضي.

٢-٤ الفرق بين عملية الانتخاب والتعيين في الاتحادات الرياضية :

ان التنظيم يعتمد على ركنين أساسيين هما الصلاحية والمسؤولية ولهذين الركنين أهمية كبيرة في تحديـد أعمال وواجبات الشخص أو الفرد الذي يعهد إليه لكي يؤدي من خلالها واجباته.[١]

ومن خلال ذلك نجد ان عملية التعيين هي عملية اختيار الشخص لأداء دور معين تمنح له الصلاحيات في إصدار الأوامر أو الحق القانوني في تأدية مهماته الإدارية والفنية لغرض تحقيق الأهداف المطلوبـة في عمـل المؤسسة الرياضية سواء كان ذلك في الاتحاد الرياضي أو النادي الرياضي وعلى ضوء طبيعة المهام والمسؤوليات المحددة حيث يتم التعيين بواسطة من يملك سلطة أعلى أو يعين مدير منشأة اقتصادية رئيساً لقسم فيها ويلاحظ هنا ان التعيين يمنح المدير المعين سلطات أصلية ترد في قرار تعيينه[٢]، كما يحصل ذلك في تحقيق الديمقراطيـة في إدارة المنشآت الرياضية ومنها الاتحادات الرياضية، حيث يتمثل الاختيار للعناصر المنتخبـة قناعـة الجماعـة

(١) د. شامل كامل، د. هيثم عبد الله حسـون: قيادة الشباب، مطابع وزارة التعليم العـالي، الموصـل، ١٩٩٠، ص ١٠٢.

(٢) نفس المصدر السابق.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

بشخص في تحمل مسؤولية معينة ودور معين بما يتمتع به من صفات وقـدرات وخصائص قياديـة وتوليـه سلطـة قيادتها.[١]

ومن خلال ما تم عرضه نجد ان التعيين هي عملية تكليف رسمي لتمثيل دور معـين في إدارة مؤسـسة معينة. أما الانتخاب فهو اختيار يتم بشكل طوعي وفق سياقات أو قناعات لغرض تحقيق أهداف.

ان الرأي الذي توصل إليه الباحث وان القناعة أيضاً تؤكد من خلال طرح مبدأ المقارنة بـين عمليـة التعيين والانتخاب في الاتحادات الرياضية تمثل عملية الانتخاب اختيار واعي ومدرك للعناصـر الـتي تتبـوأ المسؤولية وهو تعبير ديمقراطي حر ومنافسة ايجابية في اختيار العناصر الكفوءة لتتحمل مسؤوليتها ودورهـا في إدارة وقيادة المفاصل الرياضية وتنفيذ البرامج والخطط وتحقيق الأهداف المتوخاة وان ازاء هذا الفهم لابد من ان تكون عملية الانتخاب عملية بعيدة عن الأساليب ذات التأثير السلبي في اختيار العناصر الصحيحة والقدرة على تحمل مسؤوليتها وللأسف ومن خلال المتابعات والتجربة التي قضاها الباحث في هذا المجال تولدت قناعـات عبرت عن سوء استخدام الممارسة في عملية انتقاء العناصر المطلوبة للعمل في المؤسسات الرياضية مما انعكـس ذلك على طبيعة الأداء في الأدوار والمسؤوليات بشكل سلبي نتيجة الاختيار الخاطئ، وبما ان الغاية والهدف من الانتخاب قد أصابها بعض حالات الضعف في بعض مقوماتها مع قصر النظر في الرؤية المطلوبة والابتعاد عـن الموضوعية في تطبيق أو تنفيذ هذه الممارسة فان الضرورة تستوجب ان يتم التوجه نحو الممارسات التي سبق وان كان معمولاً بها في مراحل زمنية معينة وهي طريقة التعيين سواء كان هذا التعيين محدداً أو شـاملاً وأقـصد بالتحديد العودة إلى تسمية ممثلين عن المؤسسات الرياضية ذات العلاقة مثلما كانت عليـه ممثلـي الـوزارات (الدفاع، الداخلية، التعليم العالي، التربية)، وكذلك ممكن ان ينسحب مبدأ التعـيين علـى تـسمية رؤسـاء الاتحادات الرياضية وأمناء السر من قبل الأمانة العامة للجنة الأولمبية وبهذا سوف يتحقق جانب مهم في إعطاء الفرصة للعناصر الكفوءة المقتدرة والكوادر العلمية التي يتم اختارها في تأدية المسؤوليات المطلوبـة في قيـادة الاتحادات الرياضية وبنفس الوقت توفير أجواء ديمقراطية في اختيار العناصر الأخرى في عـضوية الاتحـادات الرياضية على ان يتم تحديد اختيار العناصر المختارة لرئاسة الاتحادات الرياضية المركزية وأمناء السر وفق معايير

(١) د. شامل كامل، د. هيثم عبد الله حسون: قيادة الشباب، مصدر سبق ذكره.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

علمية ذات دلالات نوعية تعزز الكفاءة والخبرة في الميدان الرياضي ومن العناصر المشهودة لهم للعمل في الوسط الرياضي واللعبة المختصة.

إذ تشير بعض المصادر العربية وبالتحديد نظام الاتحادات الرياضية في الاردن (يكون لكل اتحاد مجلـس يتألف من عدد من الاعضاء لا يقل عن سبعة ولا يزيد عن سبعة ولا يزيد عن احد عشر عضواً ويعين الـوزير من بينهم رئيساً للمجلس).[١]

إذ لا يقتصر امر التعيين على منصب رئيس الاتحاد بل وامين سر لبعض الاتحادات الرياضـية العربيـة ولاسيما على نطاق الاردن إذ تشير المادة رقم (٤) الفقرة ب فيما يخص الهيئة العامة (بان للوزير صلاحية تعيين في المجلس وفقاً لاحكام النظام).[٢]

ويرى الباحث من خلال عرضه لبعض النماذج المتبعة في بعض الاقطار العربية بشأن عملية التعـيين في الاتحادات الرياضية لاشخاص تمتلك كفاءات ومؤهلات هذا مما يعزز قوة ودور ومكانة الاتحادات من خـلال انتقاء اشخاص لديهم الامكانية في دعم مسيرة الاتحادات الرياضية وأن هذا الامر لا يسري على جميع اعـضاء الاتحاد الرياضي بل هنالك عدد محدد للتعيين والعدد الآخر الذي يأتي عن طريق الانتخاب لذا لابد من الاخذ والنظر في مثل هذه الممارسات بما يخدم واقعنا الرياضي في قطرنا وهل ان مثل هذه الاجراءات تعطي فائدة في مجال عملنا الرياضي بما يحقق الهدف.

٢-٥ الانتخاب والتعيين و الآثار السلبية :

ان العمل الرياضي يعزز جانب من المركزية في الوقت نفسه يتطلب مرونة ايضاً في هذا المجال في ضـوء الفهم والعلاقات الانسانية والاحساس بالمسؤولية والاندفاع بالعمل ولاشك ان صيغ العمل التي تم استخدامها في مراحل من العمل الرياضي قد استخدمت مسألة التعيين للمواقع القيادية على مبـدأ الاختيـار المناسـب للشخص المناسب الذي يكون قادراً على أداء وتحمل المسؤولية وعلى ضوء تمثيله إلى مؤسسة معينـة حيـث

(١) نظام رقم ٨ لسنة ١٩٩٣، نظام الاتحادات الرياضية.

(٢) نفس المصدر السابق.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

كانت تعتمد صيغ في اختيار عناصر كفوءة من المؤسسات الرياضية المختلفة في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية وفق ما يأتي مثل عن الجيش، الشرطة، الجامعة، المنظمات الجماهيرية بالإضافة إلى تسمية خبراء يأخذون مسؤوليتهم في اعمال اللجنة الأولمبية وكان هذا النمط قد انسحب على تشكيلات الاتحادات الرياضية. وقد افرزت مسيرة العمل الرياضي وفق هذا الاسلوب أو الطريقة للحصول على خبرات وكفاءات قيادية وادارية وفنية في العمل الرياضي ولكن في نفس الوقت قد حجبت الفرصة عن الكثير من العناصر التي لم تسمح لها ظروفها الإدارية والاجتماعية بتبوء المسؤولية المطلوبة وبشكل خاص الابطال الرياضيين واصبحت الحاجة تدفع إلى استخدام اسلوب آخر هو اسلوب الانتخاب والذي يتم العمل به حالياً إذ اثبتت المسيرة الرياضية بأن هنالك حاجة إلى ايجاد صيغ جديدة للعمل في الاتحادات الرياضية تجمع بين عملية الانتخاب والتعيين في اختيار الكوادر للعمل في الاتحادات الرياضية وحتى على مستوى الاندية الرياضية خدمة لتطوير هذا القطاع الحيوي وانسجاماً مع متطلبات وحاجات المرحلة التي تتطلب تضافر واستثمار الجهود خدمة للمسيرة الرياضية والتي مع الاسف اخذت تفقد اهميتها في طريقة الانتخاب وطريقة الغائها في آن واحد.

وقد اشار الباحث إلى ان هنالك بعض السلبيات التي رافقت عملية الانتخاب إذ بالامكان تحديد ذلك بما يلي:

١- طبيعة التكتلات التي تدفع لصعود عناصر غير كفوءة.
٢- اشراك العديد من المدربين والحكام واللاعبين في عملية الانتخاب مما يساعد على ابتعاد العناصر والكفاءات الاكاديمية العلمية.
٣- طريقة الاعفاء السريعة في حالة حصول خطأ أو اخفاق أو تقصير للعناصر المنتخبة.
٤- لجوء العديد من القيادات الرياضية إلى المجاملة والاحتكاك مع المدربين والحكام واللاعبين على حساب المصلحة الرياضية العامة من أجل كسب الاصوات.
٥- طريقة تحديد الثقة وتأثيراتها النفسية والمعنوية على أداء القيادات الرياضية المنتخبة وعدم تمكنها من استكمال مهماتها من خلال دورة انتخابية واحدة.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

الفصل الثالث

٣ - منهج وطرق إجراءات البحث :

٣-١ منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج المسحي الذي هو أحد مناهج البحث الوصفي لكونه ملائماً لطبيعة العمل والذي سيمكننا من تحقيق أهداف البحث.

٣-٢ عينة البحث :

تكونت عينة البحث التي شملها البحث العاملين في المجال الرياضي وذوي الخبرة والاختصاص الاكاديمي وعلى النحو الآتي:

- رئيس وأعضاء المجلس الرياضي وعددهم (٦).
- رؤساء الاتحادات الرياضية وعددهم (٨).
- أساتذة وخبراء كلية التربية الرياضية وعددهم (٨).

إذ بلغ عدد عينة البحث الكلي (٢٢) اثنان وعشرون شخصاً.

٣-٣ أدوات البحث :

استخدم الباحث وسائل متعددة لكونها تعتبر الاداة الأساسية والرئيسة والوسائل التي تم استخدامها هي:

- استمارة استبيان.
- المقابلات الشخصية.
- الزيارات الميدانية.
- المراجع والمصادر.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

٣-٤ التجربة الاستطلاعية :

لقد اعتمد الباحث على اختيار عدد من العاملين في الاتحادات الرياضية المركزية والمجالس الرياضي وبعض من اساتذة كلية التربية الرياضية، وقد كان حرص الباحث على ان تكون عينة البحث لها علاقة بالمجتمع الذي تعود إليه، وقد كان الهدف من التجربة الاستطلاعية هو لغرض الوقوف والتعرف على المعوقات والمشاكل التي تعترض سبيل عمل الباحث من خلال عملية تطبيق استمارة الاستبيان التي تم إعدادها لهذا الغرض.

٣-٥ تطبيق أداة البحث :

قام الباحث باجراء صدق وثبات أداة البحث من خلال توزيع استمارة الاستبيان على العاملين في الاتحادات الرياضية والمجلس الرياضي وكلية التربية الرياضية بتاريخ ١٩٩٩/١١/١٥ وكان عدد الاستمارات التي تم توزيعها (٢٢) اثنان وعشون استمارة بعد ان تم تحديد فترة مناسبة لاستلام الأجوبة وحصل الباحث على جميع الاستمارات وتم تدوين وفحص الاجابات وقد اتضح بأن جميع أفراد العينة كان لديهم الفهم المشترك من خلال الإجابات التي تضمنتها الاستمارة وقد كانت جميعها تتصف بالدقة مع التأكد من عدم خلوها من الاجابات.

- صدق الأداة: تم من قبل الباحث إعداد مفردات استمارة الاستبيان وقد تم عرضها على الخبراء الاساتذة المختصين وكان ذلك من خلال الصدق الظاهري من أجل تعزيز وتثبيت الفقرات المعنية بالموضوع الذي تم دراسته وبذلك فقد تحقق الصدق الظاهري لأداة البحث.
- ثبات الأداة: لكي يتحقق الباحث من ثبات أداة البحث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة من أفراد العينة والتي كان عددها (٨) أشخاص من العاملين في المؤسسات الرياضية وكانت الفترة الزمنية لذلك أمدها أسبوع واحد.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

الاساتذة ذوي الاختصاص كل من:

أ.د. نزار مجيد الطالب.
أ.د. شامل كامل محمد.
أ.د. منذر هاشم الخطيب.
أ.د. عقيل الكاتب.

- موضوعية الأداة: ان تحقيق موضوعية الأداة من خلال عرض ذلك على عدد من المختصين وقد كانت النتيجة مشابهة وان موضوعية الأداة تمثل بدرجة الاتفاق بين منحيين مختلفين قاموا باختيار العينة نفسها.

٣-٦ الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية لما لها من علاقة بموضوع البحث وهي:

- النسبة المئوية.
- قانون تحليل التباين.[١]

الفصل الرابع

٤ - عرض وتحليل النتائج ومناقشتها :

لقد توصل الباحث من خلال عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها إلى ما يلي:

أولاً : ان الاجابات التي تم التوصل إليها من خلال السؤال الأول الذي تضمن الممارسة الديمقراطية ووجودها في القطاع الرياضي ومن خلال اجابات افراد العينة الثلاثة في الجدول رقم (١).

(١) د. شامل كامل محمد، د. قيس ناجي عبدالجبار: الاحصاء في التربية البدنية، ١٩٨٧.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

جدول رقم (١)

الإجـــابة / السـؤال	دائمـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
الممارسة الديمقراطية في الوسـط الرياضـي يتطلبها هذا القطاع.	٩	٤٠,٩	١٢	٥٤,٦	١	٤,٥

إذ يستخلص الباحث بان هنالك وجهات نظر متباينة في الاجابة على هذا السؤال.

ثانياً: أما فيما يخص السؤال الثاني فقد أوضحت لنا الاجابات بأن عملية الانتخاب لا تسنح الفرصة دائماً إلى صعود كوادر كفوءة ومتمكنة إلى حد ما وهذا ما يؤكد لنا صحة الفرضية الأولى التي افترضها الباحث والجدول رقم (٢) يوضح ذلك.

جدول رقم (٢)

الإجـــابة / السـؤال	دائمـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تحقق الانتخابات الفرصة إلى صعود كوادر كفوءة ذات خبرة من أصحاب الـشهادات والاختصاص.	٣	١٣,٦	١٢	٥٤,٦	٧	٣١,٨

ثالثاً : أما الاجابة على السؤال الثالث بأن أسلوب الانتخاب هو الطريقة الأفضل لاختيار الكوادر الرياضية، إذ نرى بعد ان تم حصر الاجابات لأفرد عينة البحث إذ أشرت لنا بأن أسلوب الانتخابـات الحاليـة لم يحصل من خلالها الحصول على نتائج جيدة والجدول رقم (٣) يبين لنا ذلك.

جدول رقم (٣)

الإجـــابة / السـؤال	دائمـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
يعتبر أسلوب الانتخابات الطريق الأفـضل لاختيار الكوادر الرياضية.	٢	٩	١٦	٧٣	٤	١٨

رابعاً : تعطي لنا الاجابات لأفراد العينة على السؤال الرابع بأن الممارسة الانتخابية للملاكات الرياضية تمثل لنا الطموح، إذ ان الغالبية من أفراد العينة يشيرون إلى درجة إلى حد ما وليس كما نعلـم ونعتقـد بـأن الممارسة الانتخابية هي ضرورة ولابد ان تمثل الطموح والجدول رقم (٤) يوضح لنا الآتي:

جدول رقم (٤)

الإجـــابة / السـؤال	دائمـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تعتقد بأن الممارسة الانتخابية للملاكـات الرياضية تمثل الطموح.	٦	٢٧,٣	١٢	٥٤,٦	٤	١٨

خامساً: أما فيما يخص الاجابة على السؤال الخامس فقد أتضح لنا من خلال ذلك بأن صـعود الكـوادر إلى المواقع الإدارية لا تمتلك المواصفات والمؤهلات إلى حد ما وهذا ما يوضح في الجدول رقم (٥):

جدول رقم (٥)

الإجـــابة / السـؤال	دائمـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تعطي الانتخابات الحالية الفرصة إلى صعود كوادر لا تمتلك المواصفات والمؤهلات.	٩	٤٠,٩	١٣	٥٩	-	-

إذ ان الباحث قد افترض بان الانتخابات لا تسنح الفرصة إلى صعود كوادر وهذا مـا أكدتـه لنـا الاجابات الآنفة الذكر وهذا يؤكد صحة الفرضية.

ساساً: أما بالنسبة للسؤال السادس إذ تؤكد لنا الغالبية من افراد عينة البحث بأن العلاقات الشخصية تلعـب دوراً في الانتخابات بالإضافة إلى وجود عوامل أخرى إذ ان الجدول رقم (٦) يوضح لنا ما يلي:

جدول رقم (٦)

الإجـابة / السـؤال	دائمـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تنعكس العلاقات الشخـصية بـين الحـين والآخر على طبيعة اختيار الكوادر الرياضية في جميع المراحل الانتخابية.	١٤	٦٣,٦	٦	٢٧,٣	٢	٩

سابعاً: أما فيما يخص مبدأ التمثيل للمؤسسات الرياضية العاملة في القطر يتحقـق ذلـك بـشكل عـام في الانتخابات وقد عززت لنا النتائج، ومن خلال الخبرة العملية بأن صعود الكثير إلى الاتحادات الرياضـية لا ينطبق على ان يكونوا مثلين لمؤسسات رياضية معنية بل ان صعود مثل هذه الكوادر إلى هذه المواقع جاء عكس صيغة التمثيل، من هذا يعتقد الباحـث بأن مبدأ التمثيل في الاتحادات الرياضية لا يأخـذ دوره الصحيح والجدول رقم(٧) يوضح ذلك:

جدول رقم **(٧)**

الإجـابة / السـؤال	دائمـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
يتحقق مبدأ التمثيل للمؤسسات الرياضـية العاملة في القطر بشكل عام في الانتخابات.	٤	١٨	٩	٤٠,٩	٩	٤٠,٩

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

ثامنـاً: أما الاجابات التي تم حصرها بالنسبة للسؤال الثامن إذ اوضحت لنا بأن اسلوب التعيين هو الافـضل إلى حد ما لان هذا الاسلوب يسنح الفرصة إلى اختيار عناصر كفؤة ومؤهلة لكي تمثل المسؤولية في أداء دورها والعمل في مثل هذا الوسط الرياضي، ويؤكد لنا صحة الفرضية الجدول التالي رقم (٨) الـذي يوضح لنا ما يلي:

جدول رقم **(٨)**

الإجـابة / السـؤال	دائمـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تعتقد بان اسلوب التعيين هو الافـضل في اختيار الكوادر الرياضية.	٩	٤٠,٩	١٠	٤٥,٥	٣	١٣,٦

تاسعاً: أما في ما يخص بوجوب استخدام مبدأ الانتخاب والتعيين سوية اتضح لنا ان الاكثرية من اجابات افراد العينة يفضل استخدام الاسلوبين سوية والجدول رقم (٩) يبين لنا ما يلي:

جدول رقم **(٩)**

الإجـابة / السـؤال	دائمـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
ترى وجـود ضـرورة باسـتخدام مبـدأ الانتخاب والتعيين في آن واحد.	٨	٣٦,٤	١٢	٥٤,٦	٢	٩

عاشراً: أما فيما يشير إلى الطريقة الافضل التي يمكن اعتمادها في اجراء الانتخابات وعلى الرغم من ان المعايير تختلف عن الاسئلة السابقة وبعد ان تم حصر الاجابات اكدت لنا نصف اجابات افراد العينة باستخدام الاسلوبين سوية اثناء عملية الانتخابات وهذا الامر يؤكد صحة الفرضية الثانية التي تـشير لنـا بـان اجابات العينة تتوزع طبيعيا والدول رقم (١٠) يوضح ذلك:

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

جدول رقم (١٠)

الإجـــابة / السـ ـؤال	دائمـ ـاً		إلى حد مـا		أبـداً	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
ما هي الطريقة الافضل التي يمكن اعتمادهـا في اجراء الانتخابات.	٥	٢٢,٧	٦	٢٧,٣	١١	٥٠

وقد قام الباحث باستخدام قانون تحليل التباين بين المجموعات الثلاثة لغرض تحديد معنوية الفروق وقد تم حصر ذلك من خلال الاجابات التي توصل إليها الباحث إذ اظهرت لنا النتائج بان درجة الاختيار لقيمـة (ف المحتسبة) كانت (٢,٢٦) أي اصغر من قيمة (ف الجدولية) والتي كانت قيمتها (٣,٥٢) تحت مـستوى دلالة (٠,٠٥) إذ كان الفرق عشوائي على الرغم من ان الباحث اشار في الفرضية إلى وجود فرق معنوي بين اراء المجموعات الثلاثة موضوعة البحث والجدول رقم (١١) يوضح الآتي:

جدول رقم (١١)

المصدر	الانحراف/SS	درجة الحرية/JF	التباين/MS	ف/المحتسبة
B	١٠,٠٨	٢	٥,٠٤	٢,٢٦
W	٤٢,٣٧	١٩	٢,٢٣	
T	٢٥,٤٥	٢١		
ف/الجدولية	٣,٥٢			

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

الباب الخامس

٥-١ الاستنتاجات:

- ان ممارسة وتطبيق الديمقراطية بشكلها المبدئي في الانتخابات لكونها تعتبر احسن وسيلة لصعود كوادر مؤهلة دون الخضوع إلى تأثيرات.
- ان الانتخابات في الاتحادات الرياضية لا تسنح الفرصة إلى جميع الكوادر المؤهلـة ان تأخـذ دورهـا ومكانهـا الصحيح.
- الانتخابات الحالية التي تمارسها الاتحادات الرياضية تسمح إلى صعود كـوادر لا تمتلـك المـؤهلات والمواصفات المطلوبة.
- ان الطريقة الافضل التي يمكن استخدامها في الوقت الحاضر في مجال الانتخابات في الاتحادات الرياضـية هو اسلوب (الانتخاب والتعيين).
- يعتبر اسلوب التعيين هو الاحسن في اختيار الكوادر العاملة في الاتحادات الرياضية.

٥-٢ التوصيات:

افرزت لنا النتائج ومن خلالها يوصي الباحث إلى ما يلي:

- ضرورة ان تسود الديمقراطية في جميع اجواء الانتخابات والتثقيف على ذلك وممارسة ذلـك بـشكل حدي دون الخضوع لاية تأثيرات.
- العمل على تطبيق اسلوبين في اجراء الانتخابات هما طريقة التعيين وطريقة الانتخاب.
- ضرورة الاختيار الصحيح والامثل للكوادر العاملة في الاتحادات الرياضية لغرض تعزيز النهج العلمـي الذي ينشده الاتحاد الرياضي المعني خدمة للمسيرة الرياضية.
- توعية الكادر الرياضي بالابتعاد وعدم الخضوع إلى التأثيرات الشخصية واسـتخدام ممارسـات غـير صحيحة في مجال الانتخابات في الاتحادات الرياضية.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

- تحديد نسبة اشتراك المدربين والحكام في الممارسة الانتخابية واقتصار ذلك على الكوادر الرياضية والإدارية.
- عدم زج اللاعبين في الممارسات الانتخابية للاتحادات الرياضية.

المصادر

- محمد حسن عبد الهادي: القيادة الإدارية في ضوء المنهج العلمي والممارسة، الدار العربية للطباعة، بغداد، ١٩٨٤.
- د.شوق ناجي جواد: مبادئ الادارة، وزارة التعليم العالي ، مؤسسة المعاهد الفنية، المكتبة الوطنية، بغداد، ١٩٨٨.
- د.عامر الكبيسي: الادارة العامة بين النظرية والتطبيق، دار الحرية للطباعة، بغداد، الطبعة الثانية، ١٩٧٥.
- عبد المنعم ابو طوق: دليل الألعاب الرياضية في الاردن، ١٩٩٣.
- د.مساعد الهارون: الادارة في المجال الرياضي، الطبعة الاولى، الكويت، ١٩٨٥.
- حسن شلوت، حسن سيد عوض: التنظيم الإداري في التربية الرياضية، دار المعارف، ١٩٦٦.
- د.شامل كامل محمد، د.هيثم عبد الله حسون: قيادة الشباب، مطابع وزارة التعليم العالي، الموصل، ١٩٩٠.
- د.شامل كامل، د.قيس ناجي: الاحصاء في التربية الرياضية، ١٩٨٧.
- نظام معدل للاتحادات الرياضية رقم (٨) لسنة ١٩٩٣، الاردن.
- نظام معدل رقم (٥١) لسنة ١٩٩٤، الاردن.

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

ملحق (١)

استمارة الاستبيان

إلى السيد المحترم

بعد التحية:

يروم الباحث باستطلاع اراء العاملين في المؤسسات الرياضية بشان البحث الموسوم ((دراسة مقارنة بين مبدأ الانتخاب والتعيين للعاملين في المؤسسات الرياضية)) راجين الاجابة على الاسئلة.

مع الشكر والتقدير

الاستاذ الدكتور

احمد سعيد احمد

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

(استبيان للعاملين في المؤسسات الرياضية)

المسؤولية ..... سنوات العمل.....

التحصيل العلمي..... التخصص.....

س١) الممارسة الديمقراطية في الوسط الرياضي يتطلبها هذا القطاع؟

دائماً	إلى حد ما	ابداً

س٢) تحقق الانتخابات الفرصة إلى صعود كوادر كفوءة ذات خبرة من اصحاب الـشهادة والاختـصاص؟

دائماً	إلى حد ما	ابداً

س٣) يعتبر اسلوب الانتخابات الطريق الافضل لاختيار الكوادر الرياضية؟

دائماً	إلى حد ما	ابداً

س٤) تعتقد بأن الممارسة الانتخابية للملاكات الرياضية تمثل الطموح؟

دائماً	إلى حد ما	ابداً

س٥) تعطي الانتخابات الحالية الفرصة إلى صعود كوادر لا تمتلك المواصفات والمؤهلات؟

دائماً	إلى حد ما	ابداً

س٦) تنعكس العلاقات الشخصية بين الحين والاخر على طبيعة اختيار الكوادر الرياضية في جميـع المراحـل الانتخابية؟

دائماً	إلى حد ما	ابداً

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org

س٧) يتحقق مبدأ التمثيل للمؤسسات الرياضية العاملة في القطر بشكل عام في الانتخابات؟

دائماً	إلى حد ما	ابداً

س٨) تعتقد بأن اسلوب التعيين هو الافضل في اختيار الكوادر الرياضية؟

دائماً	إلى حد ما	ابداً

س٩) ترى وجود ضرورة باستخدام مبدأ الانتخاب والتعيين في آن واحد؟

دائماً	إلى حد ما	ابداً

س١٠) ما هي الطريقة الافضل التي يمكن اعتمادها في اجراء الانتخاب؟

الانتخاب	التعيين	سوية

الحقوق محفوظة للاكاديمية الرياضية العراقية ٢٠٠٧
www.iraqacad.org