

الإطار العام للبحث

١-١ مقدمة :

ان التقدم العلمى وتطبيقاته قد أثرا تأثيرا كبيرا على جهود المنظمات والمؤسسات والهيئات بمختلف أنواعها ومجالاتها وأنشطتها لدرجة أصبحت معها القيادات الادارية لهذه الهيئات مسئولة عن ملاحقة هذا التقدم السريع والتغير والتكيف معه وخاصة فى الدول النامية ولهذا كان على القيادات الادارية أن تكون على مستوى عال من المسئولية وأن تتوافر لها مقومات فعاليتها سواء كانت سمات شخصية أو نفسية أو ادارية .

وقد اهتمت الدول بتمهيد الطريق لخلق جيل من القيادات الادارية يقود التقدم فى كافة المجالات ، ويعملون على استمرار هذا التقدم ومواصلة دون توقف ، ويخططون للأبعاد الرئيسية لوضع التنظيمات الكفيلة بتحقيق الأهداف .

ويمثل الاداريون الأكفاء (الأكثر فعالية) أساسا هاما لفعالية قطاعات الرياضة المختلفة ، وتوفير مثل هؤلاء وتنمية قدراتهم ومهاراتهم الادارية هو نفسى طبيعته نوع من أنواع الاستثمار التى تتطلب التخطيط السليم والتوقيت الزمنى المناسب والتوجيه الرشيد وذلك للحصول على أكبر عائد ممكن .

ولذا فقد اهتمت الدراسات بالمتغيرات النفسية للفرد باعتبارها نقطة البدء للكشف عن فعالية الفرد فى مجال معين ، كما هتمت بالبحث عن الشروط الكفيلة بتحقيق هذه الفعالية (٨١ : ٢٦) .

وإذا نظرنا الى الفعالية باعتبارها الوصول الى الأهداف أو النتائج المرغوبة ، فان الاتيان بالأهداف الواضحة التى تصور رغبات المجتمع وتطلعاته واختيار أفضل البدائل للوصول الى هذا الهدف هى الفعالية بعينها .

ويقصد بالفعالية من وجهة نظر المجتمع مدى قدرة المنظمات المختلفة على تحقيق أهدافها فى ظل الموارد المتاحة أو بمعنى آخر أن يحكم عمل المنظمات

أو الهيئات معياران أساسيان أولهما يحقق الأهداف والثاني انجاز هذه الأهداف من خلال الموارد المتاحة .

وتقدير كفاءة وفعالية الفرد يركز أيضا على أمرين يتمثل الأول فى قياس مدى فعالية الفرد فى ادارته لعمله ، أى واجباته ومسئوليته الوظيفية ، والثانى يتمثل فى المتغيرات النفسية التى قد تؤثر على فعاليته أو آثارها على مستوى أدائه لعمله .

ويدخل فى هذا المعنى الأخير امكانية الاعتماد على الفرد وتفكيره المتزن والاستعداد الشخصى له .

والركيزة الأساسية فى تقديم الأفراد تعنى ايجاد مقياس لفعالية وكفاءة الأفراد بعضهم الى بعض عن طريق تحديد أهمية مساهمة كل فرد فى تحقيق أهداف الهيئة .

وقد يكون من الضرورى ادخال صفات الفرد وسماته الشخصية والنفسية للوصول الى قياس قدراته ومساهمته فى تحقيق الأهداف وعلى الأخص فى الوظائف الادارية والفنية (٧٥ : ١٢٦ - ١٢٨) .

٢-١ مشكلة البحث وأهميته :

لا تقاس الماديات الحضارية الرياضية فى الكويت من منشآت وملاعب بأهمية الموارد البشرية والرياضية واعداد القادة المؤهلين علميا ، حيث أن بناء هذه المنشآت والأندية والاتحادات فهو سهل أما الصعوبة فهى بناء قيادة تدير هذه الهيئات المختلفة ، ولذا فهذه الثروة التى يجب أن تمنح قدرا كبيرا من الاهتمام هى فى جوهرها أثنى الثروات جميعا ومفتاح الطريق نحو الرقى .

ان سبب تخلف الرياضة ليس نقصا في رأس المال أو الامكانيات والمنشآت أو نقصا في العاملين . مديرين اداريين مشرفين مدربين لاعبين . الخ . ولكنه راجع بصفة أساسية الى تخلف في الادارة كما ونوعا فالادارة الفعالة تكون قادرة على الحصول على رأس المال اللازم ، تكون قادرة على بناء المنشآت والحصول على الامكانيات أو استخدام الموجود منها تكون قادرة على الحصول على الموارد البشرية رؤساء اداريين مدربين مشرفين لاعبين الخ . قادرة على ان تكون قوة متعاونة عاملة على التقدم الرياضى . وبذلك تكون العقبة الكبيرة فى سبيل التقدم الرياضى هو ضعف الادارة أو سوء الادارة . وضعف الادارة وسوء الادارة يؤديان بدورها الى مزيد من التخلف الرياضى وتزداد حدة الصراعات والمشاحنات وتزداد حدة الدائرة المفرغة .

وفى وقت مضى كانت التجربة هى الأساس الأول لتطوير العمل الادارى وتنمية أساليب الادارة فى تأدية وظائفها الرئيسية ، فقد كان القائد يعتمد أساسا على خبرته الذاتية ، وقدرته الشخصية على اكتشاف المشاكل والتوصل الى حلول مناسبة لها .

ومن ثم كانت الخبرة الادارية المطلوبة محدودة وبسيطة لبساطة المشكلات الادارية وتواضع الأهداف التى كانت تسعى اليها جعل أسلوب التجربة والخطأ ممكنا (١١٧ : ١٤) .

ولما كان من الأسباب الأساسية لنجاح الادارة وفعاليتها ، نجاح وفعالية القيادة الادارية ، وهذا يعتمد بدوره على ما يتمتع به القائد من سمات شخصية ونفسية وقدرات ومهارات ، فقد اتجهت كل الجهود فى الفكر الادارى لتحديد خصائص القيادة الادارية الفعالة ، ووضع معايير ثابتة يمكن على أساسها اختيار القادة الاداريين القادرين على أداء دورهم بفعالية وكفاءة .

ومن هنا أصبحت مشكلة القادة الاداريين واعدادهم وتطويرهم من أهم ما تعنى به الدول الحديثة على اختلاف أنظمتها ، ولم يكن حل هذه المشكلة يسيرا ، نظرا لصعوبة تحديد المتطلبات الجوهرية للقيادة الفعالية من ناحية ، ولكون هذه المتطلبات تختلف من وظيفة الى أخرى ومن فترة زمنية الى أخرى ، ومن موقف لآخر فى التنظيم الواحد (٨٥ : ٢٥٠ - ٢٥٢) .

وتتواجد القيادة فى المجال الرياضى مثله فى ذلك مثل باقى المجالات الأخرى حيث تثار العديد من التساؤلات حول مشكلة القيادة ، كيف تدار مراكز الشباب ؟ ومن يقود اتحاداتنا ، وكيف تتم ادارة نوادينا الرياضية وكيف السبيل الى التأثير على نشاطات نوادينا ومنظماتنا المهنية ورقابتها ، وكيف تتخذ القرارات داخل محيط الأسرة الرياضية ، وهكذا تتخلل مشكلة القيادة الادارية كافة الجوانب والمواقف الاجتماعية (٢٩ : ٢٣٣) .

وبملاحظة الوضع السابق لمستويات الفرق الرياضية بالكويت سواء على المستوى المحلى والدولى وما حققته من منجزات كانت الفرق الرياضية الكويتية هى المسيطرة فى الخليج بالرغم كانت الملاعب أغلبها رملية والمنشآت والامكانات قليلة ولكن روح البذل والعطاء والمنافسة عالية والحماس كبير فى مختلف الهيئات الرياضية والقيادات الادارية ، وبملاحظة الوضع الراهن نجد أنه على الرغم من محاولات توفير المناخ المناسب وبناء المنشآت وزيادة الامكات ورأس المال الا أنه لم يتحقق المستوى الرياضى المرتفع كما كان فى السابق بل انحدر وانخفض مستوى الرياضه والمنتخبات لم تحقق المستوى المنتظر منها . . فالفعالية ليست الحصول على المراكز المتقدمة والمستوى الرياضى الرفيع فقط بل الفعالية هى كيفية المحافظة على هذه المراكز المتقدمة والمحافظة على القمة والانتصارات باستمرار ، فبلوغ القمة هو نقطة جديدة لبداية التطور الادارى والتخطيط السليم للمحافظة على المقدمة وفى هذا الصدد يجب التنويه الى عدم الدراسة العلمية لمسببات الفشل بل يكتفى فى الغالب بمجموعة من اللقاءات والمناقشات بين المسؤولين ليقوم كل منهم بتحليل ذاتى للموقف يعبر عن وجهة نظره

الشخصية دون الرجوع للدراسات العلمية الموضوعية لادراك مسببات الفشل .
ويلاحظ في مجالنا الرياضى أن الرؤساء والاداريين يفتقرون غالبا الى
التأهيل اللازم لتولى القيادة الادارية ، وقد يرجع ذلك الى عدم وجود
مدرسة عليا للإدارة تتولى اعداد القادة الاداريين اعدادا علميا لمدة كافية
بعد اختيارهم عن طريق المسابقات ومن تتوافر لديهم الاستعدادات الطبيعية
للقيام بالمهام الادارية .

وكثيرا ما قدمت وظائف القيادة الادارية فى مجال التربية الرياضية
كمنحة لمن يراد الانعام عليه أو كهدية لمن يراد ابعاده من المجالات الحساسة
دون وضع مصلحة الهيئة الرياضية فى الحسبان .

ويمكن أن نطلق على الادارة السائدة فى وقتنا الحاضر وخاصة فى
الهيئات الرياضية المختلفة بالكويت (الادارة بالنشاط .) فى ظل الادارة
بالنشاط توجد أهداف ولكنها على الشيعوع يوجد تخطيط ولكن تخطيط غير
فعال . توجد رقابة ولكنها رقابة غير ذاتية رقابة تعتمد على الرقابة الخارجية
رقابة غير فعالة رقابة روتينية سنوية ، توجد قرارات ولكنها قرارات عشوائية غير
محسوبة قرارات غير رشيدة يوجد تنظيم ولكن مجرد اختصاصات على الورق يوجد
توجيه ولكن بدون ارشاد العاملين . يوجد قادة ولكن قادة غير فعالين قيادة
غير متطورين مما أدى الى عزوف القادة الأكفاء الأكثر فعالية عن الهيئات
الرياضية المختلفة بسبب المشاحنات والصراعات والتيارات والقرارات الشخصية .

ولبلوغ الأهداف الموضوعية بالأندية والاتحادات الرياضية فانه يجب اعداد
القادة الاداريين المتخصصين بأساليب متطورة تتصف بالمرونة والاستمرار وفقا
لحاجات المجتمع وتطوره .

ولكى نوائم بين نوعية القائد ومتطلبات المجتمع فى اطار الاتجاهات
التربوية الحديثة يصبح ضروريا أن يكون اعداد القادة هدفا لسد حاجات المجتمع

العصرى المتطور .

ولكى يتم هذا الاعداد بصورة سليمة واقعية يحتاج الأمر الى تلافى بعض المشكلات والصعوبات التى تنعكس آثارها على أعمال القادة فى مجال التربية الرياضية وتتمثل فى انتشار المفاهيم الخاطئة ، وعدم التأهيل العلمى والتخصصى للقادة فى مجال التربية الرياضية (١ : ٢٤٤ - ٢٤٥) .

الأمر الذى يجب معه تطوير الاداريين ونظم الادارة وتنظيماتها وطرق اتخاذ القرارات على اعتبار أن القيادات الادارية هى القوة المحركة للطاقت فى مثل هذه القطاعات والمسئولة عن تحقيق هذه الأهداف الموضوعة لها .

ويصبح التساؤل هنا - كيف يمكن تحقيق ذلك ؟

فهل يعتبر المناخ العام من رؤساء وزملاء وعاملين وطريقة تنفيذ العمل قيادا على فعالية أى قائد ؟ وهل الفعالية سمات اذا توافرت فى شخص ما يكون فعالا ؟ أم أنها نتيجة تفاعل بين السمات فى موقف معين باعتبار أن هذه السمات تمثل الوحدات الأساسية للشخصية ؟ وأن هناك وسائل كثيرة لدراسة السمات النفسية من مقاييس واختبارات وبهذا يمكن تحليل وفهم السلوك البشرى والتنبؤ بكيفية سلوك الفرد فى المستقبل أو نتعرف ونكشف عن فعالية الفرد وأفضل الشروط الكفيلة لتحقيق هذه الفعالية .

وايمانا بأهمية حركة البحث العلمى فى المجال الرياضى ، وما يوءكده من علاج لكثير من القضايا بأساليب علمية وموضوعية ، هدف هذا البحث السى دراسة فعالية القيادات الادارية فى المجال الرياضى بدولة الكويت وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية التى قد تؤثر بصورة أو بأخرى فى فعالية وانجازات الهيئات الرياضية .

٣-١ أهداف البحث :

يهدف البحث الى التعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات النفسية المتمثلة في (القلق - دافع الانجاز) للقادة الاداريين في المجال الرياضى ومحددات الفعالية المتمثلة في (اتخاذ القرارات - الاتصالات - الادارة بالأهداف - ادارة التغيير - ادارة الوقت - الاهتمام بالعاملين - الاهتمام بالعمل) .

وذلك من خلال محاولة الاجابة على التساؤلات التالية :

- ما هي مقومات ومعوقات كل من اتخاذ القرارات والاتصالات المؤثرة فى فعالية القادة الاداريين فى المجال الرياضى ؟
- ما مدى اتباع القادة الاداريين لمنهج الادارة بالأهداف كأحد محددات الفعالية فى أعمالهم ؟
- هل تؤثر كل من ادارة التغيير وادارة الوقت فى فعالية القادة الاداريين فى المجال الرياضى ؟
- ما مدى اهتمام القادة الاداريين فى المجال الرياضى بالعاملين والعمل ؟
- ما هو النمط القيادى الشائع بين القادة الاداريين فى المجال الرياضى ؟
- ما نوع العلاقة الارتباطية بين كل من محددات الفعالية للقيادة الادارية ومستويات القلق لدى القادة ؟
- ما نوع العلاقة الارتباطية بين كل من محددات الفعالية للقيادات الادارية ومحددات دافع الانجاز (مستوى الطموح - النجاح والمثابرة على بسذل الجهد - التحمل من أجل الوصول الى الهدف) ؟
- هل توجد فروق دالة احصائيا بين القادة الاداريين فى كل من الاتحادات والاندية الرياضية فى محددات فعالية القيادات الادارية ؟

هل توجد فروق دالة احصائيا بين القادة الاداريين في كل من الاتحادات والندية الرياضية في المتغيرات النفسية (القلق - دافع الانجاز) ؟