

الفصل الرابع

٤ / ٠ عرض ومناقشة النتائج

- ١/٤ عرض ومناقشة نتائج المحور الأول : الأهداف.
- ٢/٤ عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني : الإطار التنظيمي والتشريعي.
- ٣/٤ عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث : جودة العمليات الإدارية.
- ٤/٤ عرض ومناقشة نتائج المحور الرابع : الإدارة الفعالة للعنصر البشري.
- ٥/٤ عرض ومناقشة نتائج المحور الخامس : التأكيد على نشر ثقافة الجودة الشاملة وتطويرها.

٤/٠ عرض ومناقشة النتائج:
١/٤ عرض ومناقشة نتائج المحور الأول: الأهداف:

جدول (١-٤)

التكرار والنسبة المئوية والنسبة وكأ لآراء هيئة البحث حول محور الأهداف التي يعمل مجلس إدارة اتحاد كرة القدم بدولة الكويت على تحقيقها

ن = ١٥٠

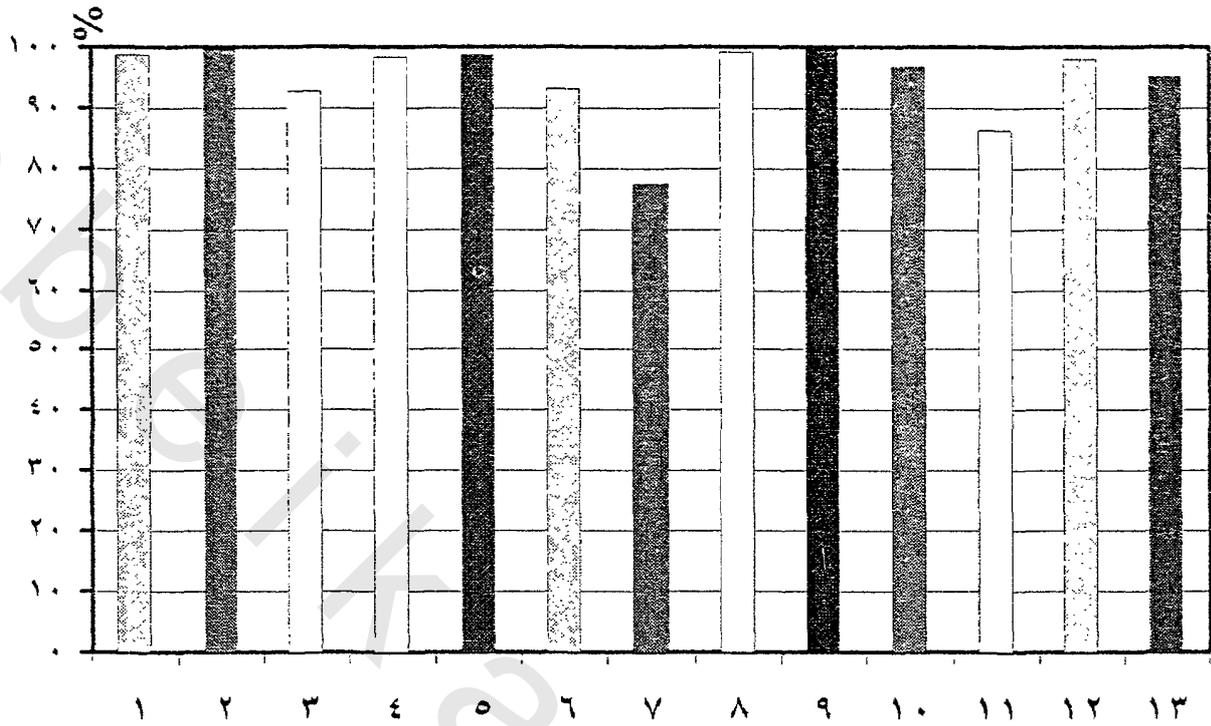
م	مستغيرات الإيجابية	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	م
		ك	%	ك	%			
١-١	تحقيق بيئة تدعم التطوير المستمر بالاتحاد .	١٤٤	٩٦,٠٠	٦	٤,٠٠	٤٤٤	٩٨,٦٧	* ٢٦٥,٤٤
١-٢	الداعم المستمر لتطوير اللعبة بالأندية .	١٤٩	٩٩,٣٣	١	٠,٦٧	٤٤٩	٩٩,٧٨	* ٢٩٤,٠٤
١-٣	تبنى فلسفة جديدة لمفهوم الجودة الشاملة بالاتحاد	١١٨	٧٨,٦٧	٣٢	٢١,٣٣	٤١٨	٩٢,٨٩	* ١٤٨,٩٦
١-٤	نشر ثقافة الجودة الشاملة بين العاملين بالاتحاد .	١٤٢	٩٤,٦٧	٨	٥,٣٣	٤٤٢	٩٨,٢٢	* ٢٥٤,٥٦
١-٥	المحافظة على القواعد والمبادئ الدولية للعبة .	١٤٥	٩٦,٦٧	٥	٣,٣٣	٤٤٥	٩٨,٨٩	* ٢٧١,٠٠
١-٦	تطوير القوانين واللوائح المنظمة للعمل .	١٢٢	٨١,٣٣	٢٥	١٦,٦٧	٤١٩	٩٣,١١	* ١٦٠,٣٦
١-٧	تعديل أهداف الاتحاد وفقاً للمتغيرات المطرقة فسي القوانين و اللوائح المنظمة .	٦٠	٤٠,٠٠	٧٩	٥٢,٦٧	٣٤٩	٧٧,٥٦	* ٤٩,٢٤
١-٨	التأكيد على كفاءة وفاعلية نظم الإتصال .	١٤٦	٩٧,٣٣	٤	٢,٦٧	٤٤٦	٩٩,١١	* ٢٧٦,٧٤
١-٩	تطوير ونشر اللعبة في أرجاء دولة الكويت .	١٤٩	٩٩,٣٣	١	٠,٦٧	٤٤٩	٩٩,٧٨	* ٢٩٤,٠٤
١-١٠	رسم خريطة جديدة للإرتقاء بالعبة على المستوى المحلي والدولي من خلال المشاركة في الأنشطة الإقليمية والقارية والدولية .	١٣٥	٩٠,٠٠	١٥	١٠,٠٠	٤٣٥	٩٦,٦٧	* ٢١٩,٠٠

تابع / جدول (٤-١)

التكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية وكألاً لآراء عينة البحث حول محور الأهداف التي يعمل مجلس إدارة اتحاد كرة القدم بدولة الكويت على تحقيقها

ك ^٢	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		إلى حد ما		نعم		متغيرات الإيجابية	م
			ك	%	ك	%	ك	%		
*٧٩,٣٦	٨٦,٢٢	٣٨٨	١٠	٦,٦٧	٢٨,٠٠	٤٢	٦٥,٣٣	٩٨	كفاءة إدارة الوقت لدى العاملين بالاتحاد .	-١١
*٢٤٩,٢٤	٩٨,٠٠	٤٤١	٠	٠,٠٠٠	٦,٠٠٠	٩	٩٤,٠٠٠	١٤١	تفعيل دور اللجان المختلفة بالاتحاد .	-١٢
*١٩١,٦٤	٩٥,٣٣	٤٢٩	٠	٠,٠٠٠	١٤,٠٠٠	٢١	٨٦,٠٠٠	١٢٩	العمل على زيادة قاعدة الممارسين بالاندية وفقاً للأسس العلمية للإلتقاء الرياضى .	-١٣

* قيمة ك^٢ الجدولية عند درجة حرية (٣-١) ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩



شكل (٤-١)

الأهمية النسبية لأراء عينة البحث حول محور الأهداف التي يعمل مجلس إدارة
اتحاد كرة القدم بدولة الكويت على تحقيقها

يتضح من جدول (٤-١) و شكل (٤-١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح مجلس إدارة اتحاد كرة القدم بدولة الكويت من اللذين اختاروا الاستجابة (نعم) ، وفي كل عبارات المحور الأول كانت قيمة كلاً المحسوبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ أكبر من قيمة كلاً الجدولية ٥,٩٩ عند درجة حرية (٣-١) وبذلك كانت كل الفروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح استجابات العينة على عبارات الاستبيان في المحور الأول، وكان ترتيب أفضل خمسة عبارات وفقاً للأهمية النسبية لأراء عينة البحث عبارة رقم (٢) الدعم المستمر لتطوير اللعبة بالأندية وأهميتها النسبية ٩٩,٧٨ % ، وعبارة رقم (٩) تطوير ونشر اللعبة في أرجاء دولة الكويت وأهميتها النسبية ٩٩,٧٨ % ، وعبارة رقم (٨) التأكيد على كفاءة وفاعلية نظم الاتصال وأهميتها النسبية ٩٩,١١ % ، وعبارة رقم (٥) المحافظة على القواعد والمبادئ الدولية للعبة وأهميتها النسبية ٩٨,٨٩ % ، وعبارة رقم (١) تحقيق بيئة تدعم التطوير المستمر بالاتحاد وأهميتها النسبية ٩٨,٦٧ % .

وتتفق هذه النتائج مع ما جاء في لائحة اتحاد كرة القدم الكويتي في المادة (٤) بكل بنودها حيث تؤكد على دعم العلاقات الودية بين أعضائه ، نواديه ، إداريه ، ولأعبيه و في

المجتمع و ذلك للأهداف الإنسانية ، وأن جميع الأشخاص والمنظمات ذات العلاقة بلعبة كرة القدم ملزمون بمراجعة النظام الأساسي واللوائح ومبادئ اللعب التنظيم والعادل بالإضافة إلى مبادئ الإخلاص و النزاهة والروح الرياضية ، وأن علي الإتحاد الكويتي لكرة القدم توفير جميع الوسائل المؤسسية لحل أي نزاع داخلي قد ينشأ بين الأعضاء أو الأندية والإداريين أو اللاعبين في الإتحاد الكويتي لكرة القدم.

وكذلك يتفق مع دراسة ديناكمال محمد عوض الله (٢٠٠٥) على أهمية دراسة الوضع الراهن لإدارة الجودة الشاملة .

ويرى الباحث أن الإتحاد الكويتي لكرة القدم يتمتع بدرجة جيدة من استخدام أهداف الجودة الشاملة في إدارة العمل الإداري من حيث العمل المستمر على تطوير ونشر اللعبة في أرجاء دولة الكويت وكذلك إيجاد و التأكيد على كفاءة وفاعلية نظم الإيصال مع الأندية الرياضية وأعضاء الإتحاد وبل وأيضا يعمل دائما على المحافظة على القواعد والمبادئ الدولية لكرة القدم ، والاستمرار في تطوير العمل الإداري في الإتحاد من خلال إيجاد الكوادر الإدارية المدربة .

وبذلك يتحقق صحة نتائج التساؤل الأول الذي ينص على " ما هي أهداف الإتحاد الكويتي لكرة القدم ؟".

٢/٤ عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني: الإطار التنظيمي والتشريعي؛

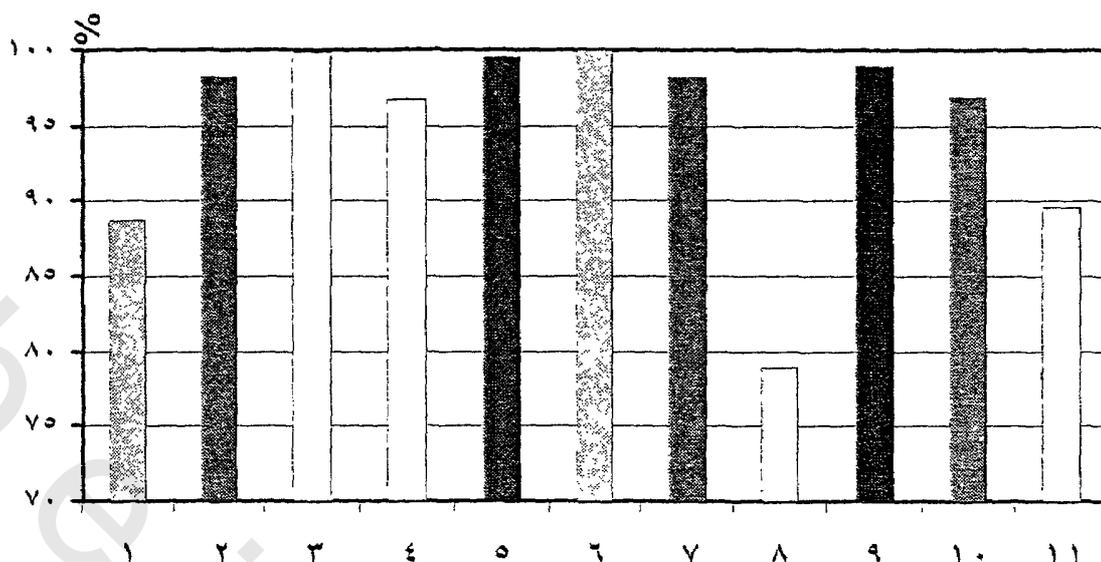
جدول (٢-٤)

التكرار والنسبة المئوية والنسبة المئوية الآراء عينة البحث حول محور الإطار التنظيمي والتشريعي لإدارة اتحاد كرة القدم بولاية الكويت

ن = ١٥٠

م	عبارات المحور الثاني	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%			
١	يوجد دليل تنظيمي بالاتحاد مكمل للهيكل التنظيمي .	١١٤	٧٦,٠٠	٢١	١٤,٠٠	٣٩٩	٨٨,٦٧	*١٢٣,٢٤
٢	التسيق المستمر بين عمل اللجان المختلفة بالاتحاد	١٤٢	٩٤,٦٧	٨	٥,٣٣	٤٤٢	٩٨,٢٢	*٢٥٤,٥٦
٣	يوجد معايير موضوعية للترقيات بالاتحاد .	١٤٩	٩٩,٣٣	١	٠,٦٧	٤٤٩	٩٩,٧٨	*٢٩٤,٠٤
٤	يعرف كل مسئول بالاتحاد مسؤولياته وسلطاته .	١٣٥	٩٠,٠٠	١٥	١٠,٠٠	٤٣٥	٩٦,٦٧	*٢١٩,٠٠
٥	توجد إدارة للعلاقات العامة والإعلام بالاتحاد .	١٤٨	٩٨,٦٧	٢	١,٣٣	٤٤٨	٩٩,٥٦	*٢٨٨,١٦
٦	توجد لوائح داخلية للجزءات والمكافآت للعاملين بالاتحاد .	١٥٠	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٤٥٠	١٠٠,٠٠	*٣٠٠,٠٠
٧	تطوير الهيكل التنظيمي للاتحاد بما يتواءم مع تطورات العصر الحديث .	١٤٢	٩٤,٦٧	٨	٥,٣٣	٤٤٢	٩٨,٢٢	*٢٥٤,٥٦
٨	تشارك المستويات الإدارية المختلفة في اتخاذ قرارات تعيين العاملين الجدد بالاتحاد .	٦٥	٤٣,٣٣	٧٥	٥٠,٠٠	٣٥٥	٧٨,٨٩	*٤٩,٠٠
٩	توجد هيئة واضحة للمستويات الإدارية بالاتحاد	١٤٥	٩٦,٦٧	٥	٣,٣٣	٤٤٥	٩٨,٨٩	*٢٧١,٠٠
١٠	تقوم كل لجنة باختصاصاتها بدون التدخل في شئون اللجان الأخرى .	١٣٧	٩١,٣٣	١٢	٨,٠٠	٤٣٦	٩٦,٨٩	*٢٢٨,٢٨
١١	يوجد بالاتحاد لجنة علمية متخصصة لرسم السياسات والإجراءات .	١١٥	٧٦,٦٧	٣٥	٢٣	٤٠٣	٨٩,٥٦	*١٢٧,٩٦

* قيمة كا الجدولية عند درجة حرية (٣-١) ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩٩



شكل (٢-٤)

الأهمية النسبية لأراء عينة البحث حول محور الإطار التنظيمي والتشريعي
لإدارة اتحاد كرة القدم بدولة الكويت

يتضح من جدول (٢-٤) و شكل (٢-٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في محور الإطار التنظيمي والتشريعي لإدارة اتحاد كرة القدم بدولة الكويت من اللذين اختاروا الاستجابة (نعم) ، وفي كل عبارات المحور الثاني كانت قيمة كآ المحسوبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ أكبر من قيمة كآ الجدولية ٥,٩٩ عند درجة حرية (٣-١) وبذلك كانت كل الفروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح استجابات العينة على عبارات الاستبيان في المحور الثاني ، وكان ترتيب أفضل خمسة عبارات وفقاً للأهمية النسبية لأراء عينة البحث عبارة رقم (٦) توجد لوائح داخلية للجزاءات والمكافآت للعاملين بالاتحاد وأهميتها النسبية ١٠٠٪، وعبارة رقم (٣) يوجد معايير موضوعية للترقيات بالاتحاد وأهميتها النسبية ٩٩,٧٨٪، وعبارة رقم (٥) توجد إدارة للعلاقات العامة والإعلام بالاتحاد وأهميتها النسبية ٩٩,٥٦٪، وعبارة رقم (٩) توجد هيكلية واضحة للمستويات الإدارية بالاتحاد وأهميتها النسبية ٩٨,٨٩٪ ، وعبارة رقم (٢) التنسيق المستمر بين عمل اللجان المختلفة بالاتحاد وأهميتها النسبية (٩٨,٢٢٪)، وعبارة رقم (٧) تطوير الهيكل التنظيمي للاتحاد بما يتواءم مع تطورات العصر الحديث وأهميتها النسبية ٩٨,٢٢٪.

ويرى الباحث أن هذه النتائج تتفق مع ما جاء في لائحة اتحاد كرة القدم الكويتي في المادة (٧، ٩٠١٤) وكثير من بنود اللائحة التنفيذية الداخلية للاتحاد الكويتي لكرة القدم تدعم تطبيق الجزاءات والمكافآت للعاملين بالاتحاد ولكن لا يوجد هناك معايير لترقي الإداري في

إدارة الاتحاد إلا فيما يخص أعضاء الاتحاد فتعمل المادة (٢٦ ، ٢٨) في حالة المرشحون لمناصب في إدارة عضوية الاتحاد ويعمل الاتحاد باستمرار على التنسيق المستمر بين عمل اللجان المختلفة وكذلك تطوير الهيكل التنظيمي للاتحاد بما يتواءم مع تطورات العصر الحديث.

ويتفق ذلك مع ساجدة جاسم يوسف الهولي (٢٠٠٦) من حيث العمل على تطوير نظم الإدارة ، والتأكيد على أهمية التطوير .

وبذلك يتحقق صحة نتائج التساؤل الثاني الذي ينص على " ما هو الإطار التنظيمي والتشريعي لإدارة اتحاد كرة القدم بدولة الكويت؟".

٣/٤ عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث: جودة العمليات الإدارية:

جدول (٣-٤)

التكرار والنسبة التئوية والأهمية النسبية وكأ لآراء عينة البحث حول محور جودة

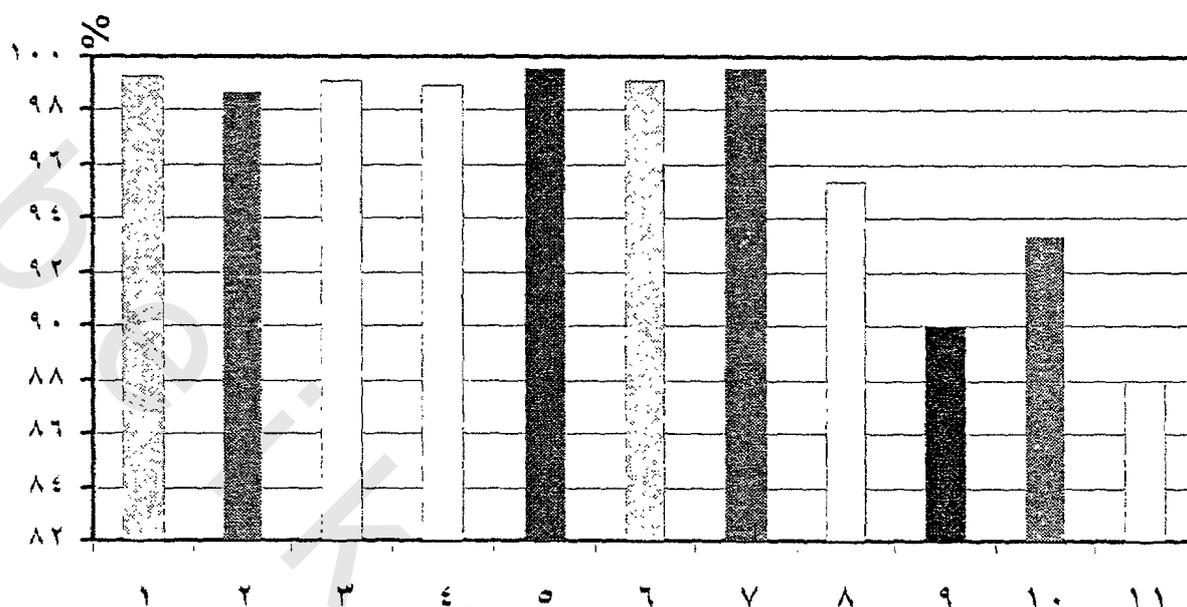
العمليات الإدارية (التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة)

أولاً: التخطيط

ن-١٥٠

ك ^١	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		إلى حد ما		نعم		م
			ك	%	ك	%	ك	%	
*٢٨٢,٣٦	٩٩,٣٣	٤٤٧	٠	٠,٠٠	٣	٢,٠٠	٩٨,٠٠	١٤٧	عبارات المحور الثالث
*٢٦٥,٤٤	٩٨,٦٧	٤٤٤	٠	٠,٠٠	٦	٤,٠٠	٩٦,٠٠	١٤٤	يقوم الإتحاد بالتخطيط لرفع مستوى اللاعبين .
*٢٧٦,٦٤	٩٩,١١	٤٤٦	٠	٠,٠٠	٤	٢,٦٧	٩٧,٣٣	١٤٦	يوجد بالإتحاد تخطيط لرفع مستوى المدربين .
*٢٧١,٠٠	٩٨,٨٩	٤٤٥	٠	٠,٠٠	٥	٣,٣٣	٩٦,٦٧	١٤٥	يوجد بالإتحاد تخطيط لرفع مستوى الإداريين .
*٢٨٨,١٦	٩٩,٥٦	٤٤٨	٠	٠,٠٠	٢	١,٣٣	٩٨,٦٧	١٤٨	يوجد بالإتحاد تخطيط لرفع مستوى الحكام .
*٢٧٦,٦٤	٩٩,١١	٤٤٦	٠	٠,٠٠	٤	٢,٦٧	٩٧,٣٣	١٤٦	تناسب الخطط الموضوعه مع أهداف الإتحاد .
*٢٨٨,١٦	٩٩,٥٦	٤٤٨	٠	٠,٠٠	٢	١,٣٣	٩٨,٦٧	١٤٨	تناسب الخطط الموضوعه من قبل الإتحاد مع الإمكانيات المتاحة .
*٢٠٣,١٦	٩٥,٣٣	٤٢٩	٣	٢,٠٠	١٥	١٠,٠٠	٨٨,٠٠	١٣٢	يوجد تخطيط لزيادة قاعدة الممارسين للعبة .
*١١٧,٠٠	٩٠,٠٠	٤٠٥	٥	٣,٣٣	٣٥	٢٣,٣٣	٧٣,٣٣	١١٠	هناك خطط بديله في حال صعوبه تنفيذ الخطط الموضوعه (مرونة الخطه) .
*١٧٤,٧٢	٩٣,٣٣	٤٢٠	٦	٤,٠٠	١٨	١٢,٠٠	٨٤,٠٠	١٢٦	يوجد بالإتحاد تخطيط طويل المدى للوصول بالعبه إلى المستوى العالمى .
*٩٣,٢٤	٨٨,٠٠	٣٩٦	٥	٣,٣٣	٤٤	٢٩,٣٣	٦٧,٣٣	١٠١	يوجد بالإتحاد لجنة علميه متخصصه للتخطيط المستمر .
									يراعى عند التخطيط الاستعانه بأحدث اساليب التكنولوجيا الرياضيه .

* قيمة ك^٢ الجدولية عند درجة حرية (١-٣) ومستوى مغنويه ٠,٠٥ = ٠,٩٩



شكل (٤-٣)

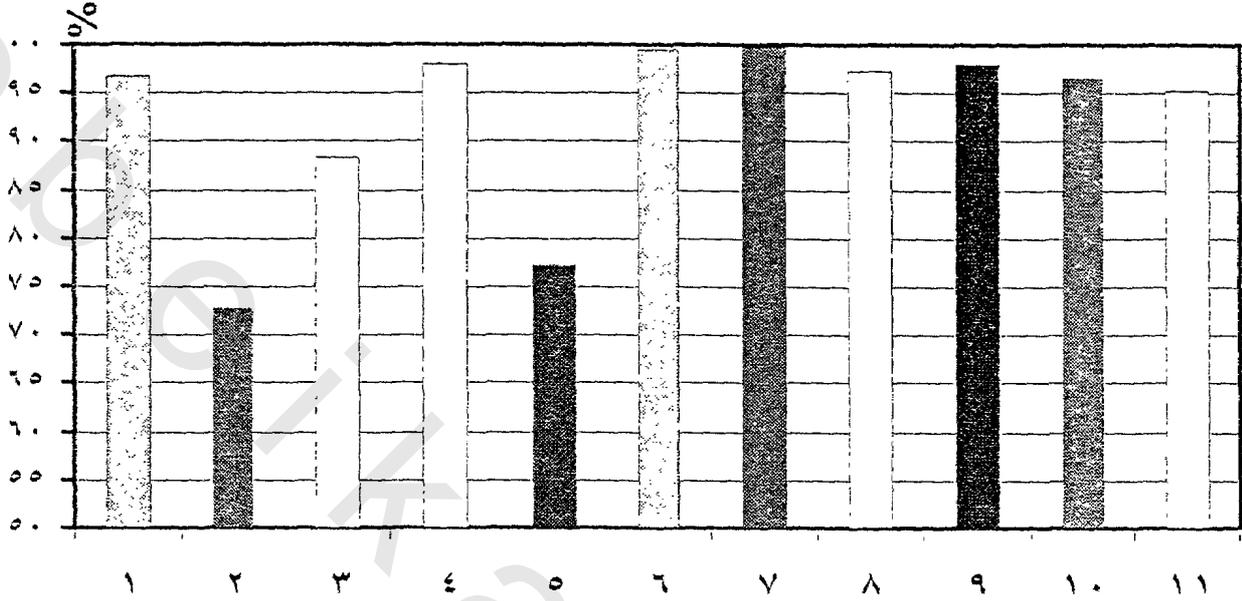
الأهمية النسبية لأراء عينة البحث حول محور جودة العمليات الإدارية (التخطيط)

يتضح من جدول (٤-٣) و شكل (٤-٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في محور جودة العمليات الإدارية (التخطيط) من الذين اختاروا الاستجابة (نعم) ، وفي كل عبارات المحور الثالث (التخطيط) كانت قيمة كآ المحسوبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ أكبر من قيمة كآ الجدولية ٥,٩٩ عند درجة حرية (١-٣) وبذلك كانت كل الفروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح استجابات العينة على عبارات الاستبيان في المحور الثالث للتخطيط ، وكان ترتيب أفضل خمسة عبارات وفقاً للأهمية النسبية لأراء عينة البحث عبارة رقم (٥) تتناسب الخطط الموضوعية مع أهداف الإتحاد وأهميتها النسبية ٩٩,٥٦٪، وعبارة رقم (٧) يوجد تخطيط لزيادة قاعدة الممارسين للعبة وأهميتها النسبية ٩٩,٥٦٪، وعبارة رقم (١) يقوم الإتحاد بالتخطيط لرفع مستوى اللاعبين وأهميتها النسبية (٩,٣٣)٪، وعبارة رقم (٣) يوجد بالإتحاد تخطيط لرفع مستوى الإداريين وأهميتها النسبية ٩٩,١١٪، وعبارة رقم (٦) تتناسب الخطط الموضوعية من قبل الإتحاد مع الإمكانيات المتاحة وأهميتها النسبية ٩٩,١١٪.

تابع / جدول (٤-٣)
التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وكأ لآراء عينة البحث حول محور جودة العمليات الإدارية (التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة)
ثانياً: التنظيم

كأ	الاهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		الى حد ما		نعم		عبارات المحور الثالث	م
			ك	%	ك	%	ك	%		
*٢٢٣,٨٤	٩٦,٨٩	٤٣٦	٠	٠,٠٠	١٤	٩,٣٣	١٤	٩٠,٦٧	١٣٦	١- هناك مسئوليات واضحة للعاملين بالإتحاد .
*٣٨,٥٦	٧٢,٨٩	٣٢٨	٢٠	١٣,٣٣	٨٢	٥٤,٦٧	٨٢	٣٢,٠٠	٤٨	٢- هناك مرونه فى تنفيذ قرارات مجلس إدارة الإتحاد .
*٩٦,١٦	٨٨,٤٤	٣٩٨	٢	١,٣٣	٤٨	٣٢,٠٠	٤٨	٦٦,٦٧	١٠٠	٣- يوجد دليل مكتوب لإختصاصات المستويات الإدارية المختلفة بالإتحاد .
*٢٤٩,٢٤	٩٨,٠٠	٤٤١	٠	٠,٠٠	٩	٦,٠٠	٩	٩٤,٠٠	١٤١	٤- عدد العاملين يتناسب مع اعباء العمل بالإتحاد .
*٨٦,٦٤	٧٧,٣٣	٣٤٨	١٨	١٢,٠٠	٦٦	٤٤,٠٠	٦٦	٤٤,٠٠	٦٦	٥- يتم تقسيم العمل داخل لجان الإتحاد وفقاً لإمكانات الأفراد .
*٢٨٨,١٦	٩٩,٥٦	٤٤٨	٠	٠,٠٠	٢	١,٣٣	٢	٩٨,٦٧	١٤٨	٦- يتعاون العاملون باللجان المختلفة فى تنفيذ خطط الإتحاد .
*٢٩٤,٠٤	٩٩,٧٨	٤٤٩	٠	٠,٠٠	١	٠,٦٧	١	٩٩,٣٣	١٤٩	٧- مراعاة الإختصاصات الوظيفية وعدم الإزدواجية .
*٢٣٣,٧٦	٩٧,٣٣	٤٣٨	٠	٠,٠٠	١٢	٨,٠٠	١٢	٩٢,٠٠	١٣٨	٨- عدم وجود قوى بشرية معطلة بالإتحاد .
*٢٤٩,٢٤	٩٨,٠٠	٤٤١	٠	٠,٠٠	٩	٦,٠٠	٩	٩٤,٠٠	١٤١	٩- يتم تنفيذ الخطط الموضوعه وفقاً لبرامج زمنية محددة .
*٢١٤,٢٤	٩٦,٤٤	٤٣٤	٠	٠,٠٠	١٦	١٠,٦٧	١٦	٨٩,٣٣	١٣٤	١٠- يوافق مسئولى الإتحاد الفسق أثناء اللقاءات الرياضية المختلفة .
*١٩١,٦٤	٩٥,٣٣	٤٢٩	٠	٠,٠٠	٢١	١٤,٠٠	٢١	٨٦,٠٠	١٢٩	١١- تباشر كل لجنة إختصاصاتها فى ضوء الإمكانيات المتاحة .

* قيمة كأ الجدولية عند درجة حرية (٣-١) ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩



شكل (٤-٤)

الأهمية النسبية لأراء عينة البحث حول محور جودة العمليات الإدارية (التنظيم)

يتضح من تابع / جدول (٤-٣) و شكل (٤-٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في محور جودة العمليات الإدارية (التنظيم) من اللذين اختاروا الاستجابة (نعم) ، وفي كل عبارات المحور الثالث (التنظيم) كانت قيمة كآ المحسوبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ أكبر من قيمة كآ الجدولية ٥,٩٩ عند درجة حرية (٣-١) وبذلك كانت كل الفروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح استجابات العينة على عبارات الاستبيان في المحور الثالث للتنظيم ، وكان ترتيب أفضل خمسة عبارات وفقاً للأهمية النسبية لأراء عينة البحث عبارة رقم (٧) مراعاة الاختصاصات الوظيفية وعدم الازدواجية وأهميتها النسبية ٩٩,٧٨%، وعبارة رقم (٦) يتعاون العاملون باللجان المختلفة في تنفيذ خطط الإتحاد وأهميتها النسبية ٩٩,٥٦%، وعبارة رقم (٤) عدد العاملين يتناسب مع أعباء العمل بالإتحاد وأهميتها النسبية ٩٨% ، وعبارة رقم (٩) يتم تنفيذ الخطط الموضوعة وفقاً لبرامج زمنية محددة وأهميتها النسبية ٩٨,٠٠% ، وعبارة رقم (٨) عدم وجود قوى بشرية معطلة بالإتحاد وأهميتها النسبية ٩٧,٣٣%.

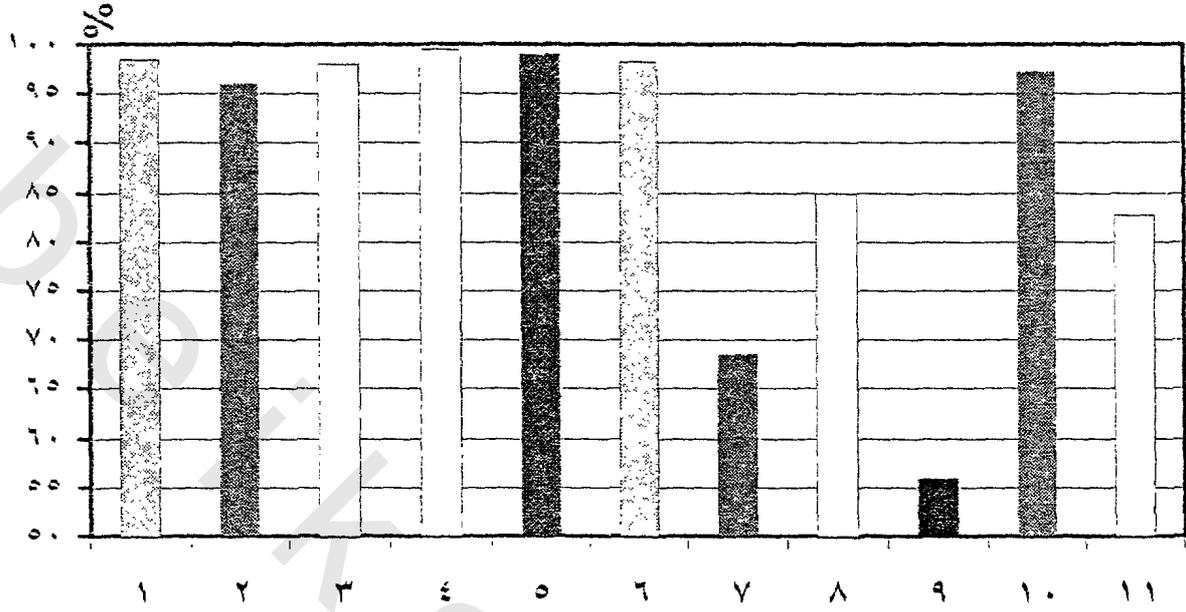
تابع / جدول (٤-٣)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وكألاً لآراء عينة البحث حول محور جودة العمليات الإدارية (التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة)

ثالثاً : التوجيه :

كأ	الاهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		الى حد ما		نعم		م
			ك	%	ك	%	ك	%	
٢٥٩,٩٦	٩٨,٤٤	٤٤٣	٠	٤,٦٧	٧	٩٥,٣٣	١٤٣	١	
٢٠٤,٩٦	٩٦,٠٠	٤٣٢	٠	١٢,٠٠	١٨	٨٨,٠٠	١٣٢	٢	
٢٤٩,٢٤	٩٨,٠٠	٤٤١	٠	٦,٠٠	٩	٩٤,٠٠	١٤١	٣	
٢٨٨,١٦	٩٩,٥٦	٤٤٨	٠	١,٣٣	٢	٩٨,٦٧	١٤٨	٤	
٢٧١,٠٠	٩٨,٨٩	٤٤٥	٠	٣,٣٣	٥	٩٦,٦٧	١٤٥	٥	
٢٤٥,٥٦	٩٨,٢٢	٤٤٢	٠	٥,٣٣	٨	٩٤,٦٧	١٤٢	٦	
٧,٥٦	٦٨,٦٧	٣٠٩	٣٨	٤٣,٣٣	٦٥	٣١,٣٣	٤٧	٧	
٦٧,٧٢	٨٤,٨٩	٣٨٢	٧	٣٦,٠٠	٥٤	٥٩,٣٣	٨٩	٨	
٢٤,٩٦	٥٦,٠٠	٢٥٢	٧٠	٣٨,٦٧	٥٨	١٤,٦٧	٢٢	٩	
٢٣٣,٧٦	٩٧,٣٣	٤٣٨	٠	٨,٠٠	١٢	٩٢,٠٠	١٣٨	١٠	
٥٦,١٦	٨٢,٦٧	٣٧٢	٢٠	٢٥,٣٣	٣٨	٦١,٣٣	٩٢	١١	

* قيمة كَأ الجدولية عند درجة حرية (١-٣) ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩



شكل (٤-٥)

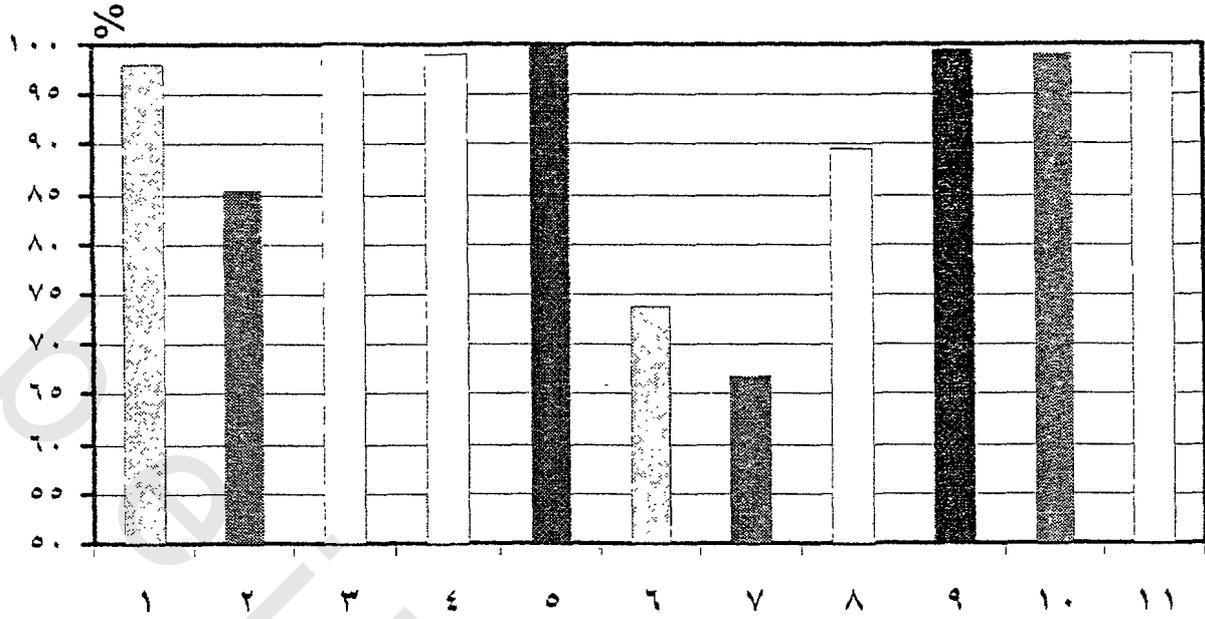
الأهمية النسبية لأراء عينة البحث حول محور جودة العمليات الإدارية (التوجيه)

يتضح من تابع / جدول (٤-٣) و شكل (٤-٥) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في محور جودة العمليات الإدارية (التوجيه) من اللذين اختاروا الاستجابة (نعم) ، وفي كل عبارات المحور الثالث (التوجيه) كانت قيمة كلاً المحسوبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ أكبر من قيمة كلاً الجدولية ٥,٩٩ عند درجة حرية (٣-١) وبذلك كانت كل الفروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح استجابات العينة على عبارات الاستبيان في المحور الثالث للتوجيه ، وكان ترتيب أفضل خمسة عبارات وفقاً للأهمية النسبية لأراء عينة البحث عبارة رقم (٤) تواجد كبار العاملين والمديرين مع المنفذين يوفر الثقة والإستقرار وأهميتها النسبية ٩٩,٥٦٪، وعبارة رقم (٥) التوجيه البناء يساعد على الشعور بالسعادة أثناء العمل وأهميتها النسبية ٩٨,٨٩٪، وعبارة رقم (١) يعمل المدير بجد وإهتمام لتوفير جو عمل مريح بين العاملين وأهميتها النسبية ٩٨,٤٤٪. وعبارة رقم (٦) التوجيه يسهم في إعداد كوادر قيادية جديدة وأهميتها النسبية ٩٨,٢٢٪ ، وعبارة رقم (٣) يعمل التوجيه على توفير بيئة عمل تبث على الحماس والمنافسة وأهميتها النسبية ٩٨٪.

تابع / جدول (٤-٢)
التكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية وكألاً آراء عينة البحث حول محور جودة
المعاملات الإدارية (التخطيط - التنفيذ - التوجيه - الرقابة)
رابعاً : الرقابة

م	عبارات المحور الثالث	نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	م
		ك	%	ك	%			
١	يوجد رقابة مستمرة لآثر الخطط الموضوعية	١٤١	٩٤,٠٠	٩	٦,٠٠	٤٤١	٩٨,٠٠	*٢٤٩,٢٤
٢	يتم تحسين الأداء والجودة من خلال الرقابة على العمل الإدارى بالاتحاد .	٨٩	٥٩,٣٣	٥٦	٣٧,٣٣	٣٨٤	٨٥,٣٣	*٧١,٦٤
٣	هناك رقابه على بنود الصرف المالى بالاتحاد.	١٥٠	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٤٥٠	١٠٠,٠٠	*٣٠٠,٠٠
٤	هناك خطط محددة للرقابة داخل الاتحاد .	١٤٦	٩٧,٣٣	٤	٢,٦٧	٤٤٦	٩٩,١١	*٢٧٦,٦٤
٥	يتم تقويم نتائج الإتحد تبعاً للخطط الموضوعية .	١٥٠	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	٤٥٠	١٠٠,٠٠	*٣٠٠,٠٠
٦	هناك نظام معتمد ومعايير محددة لتقييم أداء الإتحد ومدى تحقيق أهدافه .	٤٢	٢٨,٠٠	٩٨	٦٥,٢٣	٣٣٢	٧٣,٧٨	*٧٩,٣٦
٧	يوجد تقييم مستمر للوائح المنظمة للعمل .	٤٣	٢٨,٦٧	٦٥	٤٣,٢٣	٣٠١	٦٦,٨٩	*٦,٧٦
٨	يتم تقييم وسائل الإتصال بالاتحاد .	١٠٥	٧٠,٠٠	٤٣	٢٨,٦٧	٤٠٣	٨٩,٥٦	*١٠٧,٥٦
٩	يتم تقييم نظام المسابقات بالاتحاد .	١٤٨	٩٨,٦٧	٢	١,٣٣	٤٤٨	٩٩,٥٦	*٢٨٨,١٦
١٠	يوجد تقييم مستمر للمربين والحكام بالاتحاد	١٤٥	٩٦,٦٧	٥	٣,٣٣	٤٤٥	٩٨,٨٩	*٢٧١,٠٠
١١	يتم متابعه وتقويم الأداء بصورة ميدانية مباشرة .	١٤٦	٩٧,٣٣	٤	٢,٦٧	٤٤٦	٩٩,١١	*٢٧٦,٦٤

* قيمة كاً الجدولية عند درجة حرية (١-٣) ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩



شكل (٤-٦)

الأهمية النسبية لأراء عينة البحث حول محور جودة العمليات الإدارية (الرقابة)

يتضح من تابع / جدول (٤-٣) و شكل (٤-٦) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في محور جودة العمليات الإدارية (الرقابة) من اللذين اختاروا الاستجابة (نعم) كل عبارات المحور الثالث (الرقابة) كانت قيمة كلاً المحسوبة عند مستوى معنوية ٠.٠٥ أكبر من قيمة كلاً الجدولية ٥,٩٩ عند درجة حرية (٣-١) وبذلك كانت كل الفروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح استجابات العينة على عبارات الاستبيان في المحور الثالث للرقابة، وكان ترتيب أفضل خمسة عبارات وفقاً للأهمية النسبية لأراء عينة البحث عبارة رقم (٣) هناك رقابة على بنود الصرف المالي بالإتحاد وأهميتها النسبية ١٠٠٪، وعبارة رقم (٥) يتم تقويم نتائج الإتحاد تبعاً للخطط الموضوعية وأهميتها النسبية ١٠٠٪، وعبارة رقم (٩) يتم تقييم نظام المسابقات بالإتحاد وأهميتها النسبية ٩٩,٥٦٪، وعبارة رقم (٤) هناك خطط محددة للرقابة داخل الإتحاد وأهميتها النسبية ٩٩,١١٪، وعبارة رقم (١١) يتم متابعة وتقويم الأداء بصورة ميدانية مباشرة وأهميتها النسبية ٩٩,١١٪.

ويرى الباحث الى حد علمه من خلال مناقشة النتائج السابقة و الخاصة بالاستبيان فيما يخص جودة العمليات الإدارية (التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة) أن الإتحاد الكويتي يهتم بجودة العمليات الادارية ويهتم بتنفيذها.

حيث نجد التخطيط أن الإتحاد يهتم بتناسب الخطط الموضوعية مع أهداف الإتحاد، ووجود تخطيط لزيادة قاعدة الممارسين للعبة، والتخطيط لرفع مستوى اللاعبين ، ويوجد بالإتحاد تخطيط لرفع مستوى الإداريين ، وتناسب الخطط الموضوعية من قبل الإتحاد مع الإمكانيات المتاحة.

وفى التنظيم يهتم الاتحاد الكويتى لكرة القدم بمراعاة الإختصاصات الوظيفية وعدم الازدواجية ، وبتعاون العاملون باللجان المختلفة فى تنفيذ خطط الإتحاد ، وعدد العاملين يتناسب مع أعباء العمل بالإتحاد ، ويتم تنفيذ الخطط الموضوعية وفقاً لبرامج زمنية محددة ، وعدم وجود قوى بشرية معطلة بالإتحاد .

وفى التوجيه يهتم الاتحاد الكويتى لكرة القدم بتواجد كبار العاملين والمديرين مع المنفذين يوفر الثقة والإستقرار ، والتوجيه البناء يساعد على الشعور بالسعادة أثناء العمل ، ويعمل المدير بجد وإهتمام لتوفير جو عمل مريح بين العاملين ، والتوجيه يساهم فى إعداد كوادر قيادية جديدة ، ويعمل التوجيه على توفير بيئة عمل تبعث على الحماس والمنافسة.

وفى الرقابة يهتم الاتحاد الكويتى لكرة القدم بوجود رقابة على بنود الصرف المالى بالإتحاد ، ويتم تقويم نتائج الإتحاد تبعاً للخطط الموضوعية ، ويتم تقييم نظام المسابقات بالإتحاد ، وضع خطط محددة للرقابة داخل الإتحاد ، ومتابعة وتقويم الأداء بصورة ميدانية مباشرة ،

وهذا ما يتفق مع ما ذكره عماد الدين حربي (١٩٩٩) أن البعد الإداري لإدارة الجودة الشاملة يقصد به كافة المديرين فى كافة المستويات الإدارية ، الذين يمارسون العملية الإدارية Management Process بمكوناتها الأربعة التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة والتنسيق ضمناً.

ويشير عمرو عقيلى (٢٠٠٠) أن التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمتابعة وفق نظم محددة موثقة تقود الى تحقيق رسالة المؤسسة ، وتؤكد ساجدة جاسم يوسف الهولي (٢٠٠٦) فى نتائج دراستها أن تطوير الإجراءات التنظيمية والتنفيذية ، وتفويض الصلاحيات ، والتطوير والتحليل والتخطيط الإستراتيجي لجميع التخصصات ، وتطوير الوصف الوظيفي ، وتطوير استراتيجيات الاتصال الإداري و يمكن تشكيل فرق عمل مختلفة .

وبذلك يتحقق صحة نتائج التساؤل الثالث الذى ينص على " كيف تكون هناك جودة العمليات

الإدارية (التخطيط ، التنظيم ، التوجيه ، الرقابة) ؟ "

٤/٤ عرض و مناقشة نتائج المحور الرابع : الإدارة الفعالة للعنصر البشري :

جدول (٤-٤)

التكرار والنسبة المئوية والاهمية النسبية وكما رأه صينة البحث حول محور الإدارة الفعالة للعنصر البشري (اختيار وتدريب العنصر البشري-

قياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين في عمليات تحسين الجودة)

ن-١٥٠

أولاً : اختيار وتدريب العنصر البشري

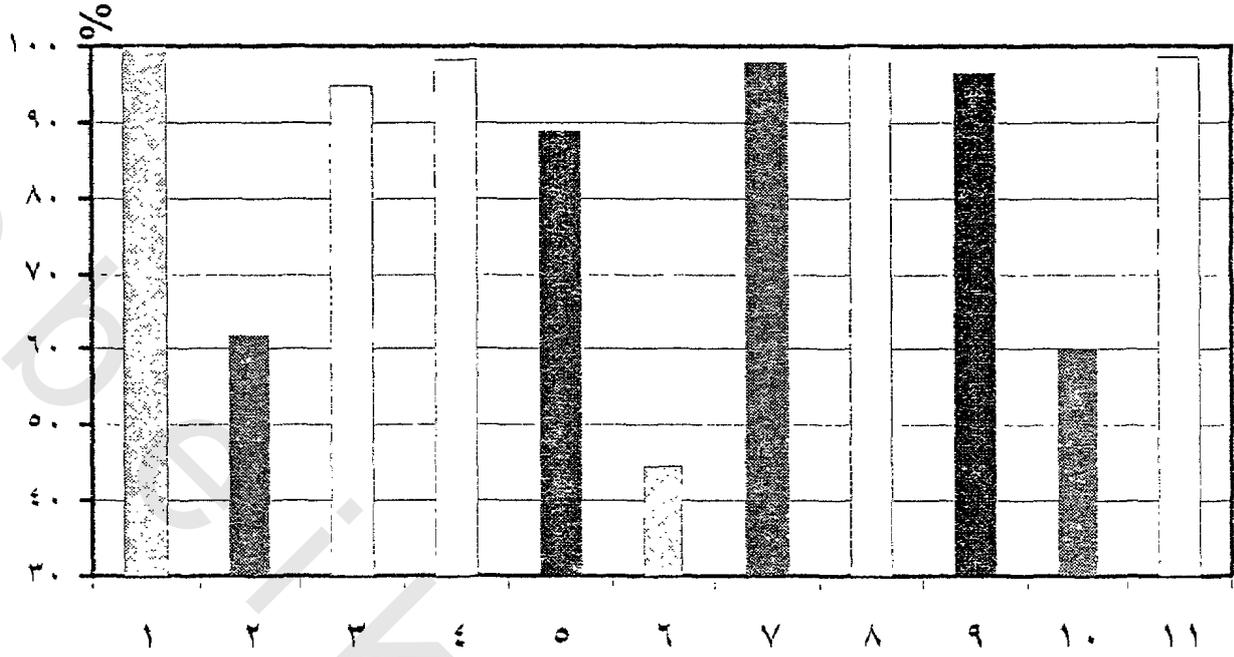
ك٢	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		إلى حد ما		نعم		متغيرات الإجابة	م
			لا	ك	ك	ك	ك	ك		
*٣٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	٤٥٠	٠,٠٠٠	٠	٠,٠٠٠	٠	١٠٠,٠٠٠	١٥٠	يتم اختيار الأفراد الجدد وفقاً للشروط واللائحة المنظمة .	١-١
*٤٥٠,٤٨	٦٢,٠٠٠	٢٧٩	٢٨,٠٠٠	٤٢	٥٨,٠٠٠	٨٧	١٤,٠٠٠	٢١	يتم اختيار الأفراد الجدد من خلال اختبارات الذكاء والميول والاتجاهات القلبية .	٢-٢
*١٨٣,١٦	٩٤,٨٩	٤٢٧	٠,٠٠٠	٠	١٥,٣٣	٢٣	٨٤,٦٧	١٢٧	يشترك الرؤساء والمديرين في إتخاذ قرارات تعيين الأفراد الجدد .	٣-٣
*٢٥٤,٥٦	٩٨,٢٢	٤٤٢	٠,٠٠٠	٠	٥,٣٣	٨	٩٤,٦٧	١٤٢	يتم وضع برامج تدريب لتنمية وصقل العاملين بالاتحاد في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة .	٤-٤
*١١٤,٥٢	٨٨,٨٩	٤٠٠	٧,٣٣	١١	١٨,٦٧	٢٨	٧٤,٠٠	١١١	يتم التدريب بناء على ترشيحات القيادات الأعلى .	٥-٥
*١٠٣,٠٠٠	٤٤,٤٤	٢٠٠	٧٠,٠٠٠	١٠٥	٢٦,٦٧	٤٠	٣,٣٣	٥	يتم التدريب بناء على رغبات العاملين .	٦-٦
*٢٤٩,٢٤	٩٨,٠٠	٤٤١	٠,٠٠٠	٠	٦,٠٠٠	٩	٩٤,٠٠	١٤١	يتم التدريب بناء على دراسة احتياجات العاملين ومشكلاتهم .	٧-٧
*٣٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	٤٥٠	٠,٠٠٠	٠	٠,٠٠٠	٠	١٠٠,٠٠٠	١٥٠	يوفر الاتحاد الدعم المالي الكافى لبرامج التدريب الخاصة بالعاملين .	٨-٨

تابع / جدول (٤-٤)

التكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية وكما ٧٢ لآراء عينة البحث حول محور الإدارة الفعالة للعنصر البشرى (اختيار وتدريب العنصر البشرى
- قياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين فى عمليات تحسين الجودة)

ك ^٢	الأهمية النسبية	الوزن النسبى	لا		إلى حد ما		نعم		متغيرات الإيجابية	م
			ك	%	ك	%	ك	%		
*٢١٩,٠٠	٩٦,٦٧	٤٣٥	٠	٠,٠٠	١٥	١٠,٠٠	٩٠,٠٠	١٣٥	يتم تقييم التدريب بصفة منتظمة .	-٩
*٩,٠٠	٦٠,٠٠	٢٧٠	٦٥	٤٣,٣٣	٥٠	٣٣,٣٣	٢٣,٣٣	٣٥	يتم تأهيل العاملين الجدد قبل تولي وظائفهم .	-١٠
*٢٧٠,٨٤	٩٨,٦٧	٤٤٤	١	٠,٦٧	٤	٢,٦٧	٩٦,٦٧	١٤٥	يتم التركيز فى البرامج التدريبية على كيفية تطبيق المفاهيم الحديثة لإدارة الجودة الشاملة.	-١١

* قيمة ك^٢ الجدولية عند درجة حرية (١-٣) ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩



شكل (٧-٤)

الأهمية النسبية لأراء عينة البحث حول محور الإدارة الفعالة للعنصر البشري
(إختيار وتدريب العنصر البشري)

يتضح من جدول (٤-٤) و شكل (٧-٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في محور جودة الإدارة الفعالة للعنصر البشري (إختيار وتدريب العنصر البشري) من اللذين اختاروا الاستجابة (نعم) وفي كل عبارات المحور الرابع (إختيار وتدريب العنصر البشري) كانت قيمة كآ المحسوبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ أكبر من قيمة كآ الجدولية ٥,٩٩ عند درجة حرية (١-٣) وبذلك كانت كل الفروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح استجابات العينة على عبارات الاستبيان في المحور الرابع لإختيار وتدريب العنصر البشري ، وكان ترتيب أفضل خمسة عبارات وفقاً للأهمية النسبية لأراء عينة البحث عبارة رقم (١) يتم إختيار الأفراد الجدد وفقاً للشروط واللوائح المنظمة وأهميتها النسبية ١٠٠٪، وعبارة رقم (٨) يوفر الإتحاد الدعم المالى الكافى لبرامج التدريب الخاصة بالعاملين وأهميتها النسبية ١٠٠٪، وعبارة رقم (١١) يتم التركيز فى البرامج التدريبية على كيفية تطبيق المفاهيم الحديثة لإدارة الجودة الشاملة وأهميتها النسبية ٩٨,٦٧٪، وعبارة رقم (٤) يتم وضع برامج تدريب لتنمية وصقل العاملين بالإتحاد فى ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة وأهميتها النسبية ٩٨,٢٢٪ ، وعبارة رقم (٧) يتم التدريب بناء على دراسة احتياجات العاملين ومشكلاتهم وأهميتها النسبية ٩٨٪.

تابع / جدول (٤-٤)

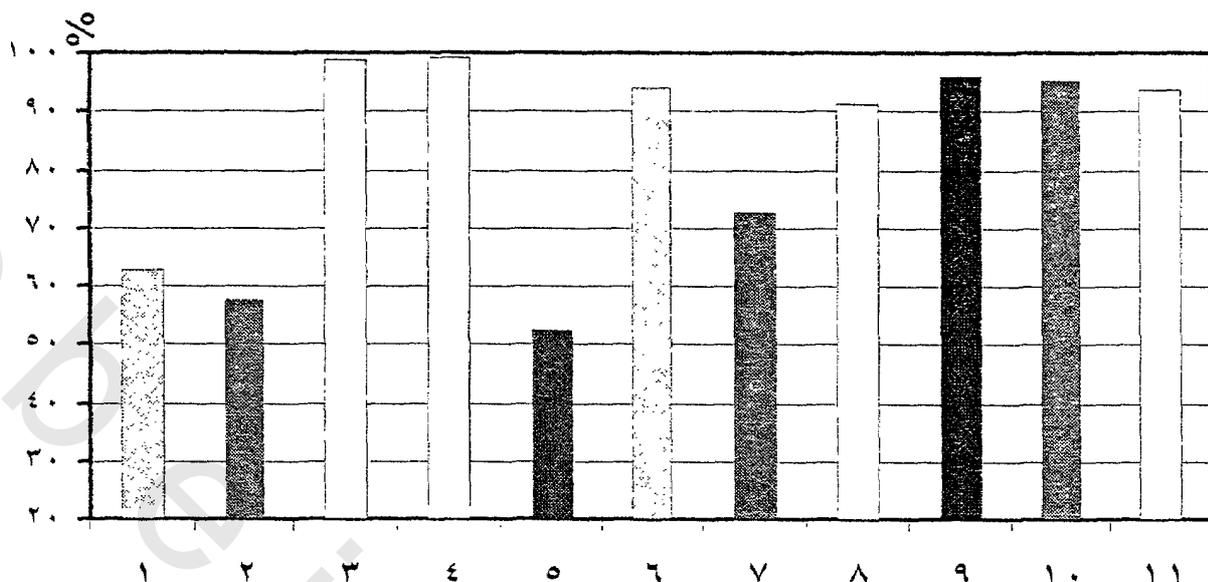
التكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية وكما رأء عينة البحث حول محور الإدارة الفعالة للعنصر البشرى (اختيار وتدريب العنصر البشرى - قياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين فى عمليات تحسين الجودة)

ثانياً : قياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين فى عمليات تحسين الجودة

م	عبارات المحور الرابع	نعم		الى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	م
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يشارك العاملون والمديرين فى وضع الأهداف .	٣٠	٢٠,٠٠	٧٢	٤٨,٠٠	٤٨	٣٢,٠٠	٢٨٢	٦٢,٦٧	*١٧,٧٦
٢	يعقد الإتحاد اجتماع دورى للتأكد من مطابقتها الأهداف بالنتائج .	٢١	١٤,٠٠	٦٨	٤٥,٣٣	٦١	٤٠,٦٧	٢٦٠	٥٧,٧٨	*٢٥,٧٢
٣	يقوم العاملون بالإتحاد بدراسة وتحليل الشكاوى المقدمة من اللاعبين والجمهور .	١٤٥	٩٦,٦٧	٥	٣,٣٣	٠	٠,٠٠	٤٤٥	٩٨,٨٩	*٢٧١,٠٠
٤	يهتم الإتحاد بتنمية مهارات العاملين بهدف تحسين الخدمات المقدمة .	١٤٧	٩٨,٠٠	٣	٢,٠٠	٠	٠,٠٠	٤٤٧	٩٩,٣٣	*٢٨٢,٣٦
٥	يوجد بالإتحاد اخصائى نفسى لعلاج اللاعبين .	٨	٥,٣٣	٧٠	٤٦,٦٧	٧٢	٤٨,٠٠	٢٣٦	٥٢,٤٤	*٥٢,٩٦
٦	يركز الإتحاد على تكوين اتجاهات سليمة لدى العاملين.	١٢٣	٨٢,٠٠	٢٧	١٨,٠٠	٠	٠,٠٠	٤٢٣	٩٤,٠٠	*١٦٧,١٦
٧	يوجد لدى الإتحاد قناعة بدعم عمليات تحسين الخدمات.	٦٠	٤٠,٠٠	٦٧	٤٤,٦٧	١٣	٨,٦٧	٣٢٧	٧٢,٦٧	*٣٦,٩٥
٨	يقوم الإتحاد بتطوير خدماته لتناسب مع احتياجات أعضائه .	١١٠	٧٣,٣٣	٤٠	٢٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٤١٠	٩١,١١	*١٢٤,٠٠
٩	يقوم الإتحاد بتشجيع العاملين على الابتكار والتطوير .	١٣٤	٨٩,٣٣	١٤	٩,٣٣	٢	١,٣٣	٤٣٢	٩٦,٠٠	*٢١٣,١٢
١٠	يشارك رئيس الإتحاد فى عمليات التطوير .	١٣٢	٨٨,٠٠	١٥	١٠,٠٠	٣	٢,٠٠	٤٢٩	٩٥,٣٣	*٢٠٣,١٦
١١	يشارك العاملين بالإتحاد فى عمليات التطوير .	١٢٢	٨١,٣٣	٢٨	١٨,٦٧	٠	٠,٠٠	٤٢٢	٩٣,٧٨	*١٦٣,٣٦

ثانياً : قياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين فى عمليات تحسين الجودة :

* قيمة كا الجدولية عند درجة حرية (١-٣) ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩



شكل (٤-٨)

الأهمية النسبية لأراء عينة البحث حول محور الإدارة الفعالة للعنصر البشري
(قياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين في عمليات تحسين الجودة)

يتضح من تابع / جدول (٤-٤) و شكل (٤-٨) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في محور جودة الإدارة الفعالة للعنصر البشري (قياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين في عمليات تحسين الجودة) من اللذين اختاروا الاستجابة (نعم) ، وفي كل عبارات المحور الرابع (قياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين في عمليات تحسين الجودة) كانت قيمة كا ٢ المحسوبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ أكبر من قيمة كا الجدولية ٥,٩٩ عند درجة حرية (١-٣) وبذلك كانت كل الفروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح استجابات العينة على عبارات الاستبيان في المحور الرابع لقياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين في عمليات تحسين الجودة ، وكان ترتيب أفضل خمسة عبارات وفقاً للأهمية النسبية لأراء عينة البحث عبارة رقم (٤) يهتم الاتحاد بتنمية مهارات العاملين بهدف تحسين الخدمات المقدمة وأهميتها النسبية ٩٩,٣٣٪، وعبارة رقم (٣) يقوم العاملون بالإتحاد بدراسة وتحليل الشكاوى المقدمة من اللاعبين والجمهور وأهميتها النسبية ٩٨,٨٩٪، وعبارة رقم (٩) يقوم الإتحاد بتشجيع العاملين على الإبتكار والتطوير وأهميتها النسبية ٩٦٪، وعبارة رقم (١٠) يشارك رئيس الاتحاد في عمليات التطوير وأهميتها النسبية ٩٥,٣٣٪، وعبارة رقم (٦) يركز الإتحاد على تكوين اتجاهات سليمة لدى العاملين وأهميتها النسبية ٩٤٪.

ومن مناقشة النتائج يرى الباحث أن الإتحاد الكويتي لكرة القدم يهتم بوجود إدارة فعالة وذلك من خلال الاستمرار والدعم المستمر لهم من خلال التدريب العنصر البشري

ويتم اختيار الأفراد الجدد وفقاً للشروط والوائح المنظمة للاتحاد وكذلك يوفر الإتحاد الدعم المالى الكافى لبرامج التدريب الخاصة بالعاملين وأيضاً يتم التركيز فى البرامج التدريبية على كيفية تطبيق المفاهيم الحديثة لإدارة الجودة الشاملة ويتم وضع برامج تدريب لتنمية وصقل العاملين بالإتحاد فى ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة ومن نجد أن التدريب يتم بناء على دراسة احتياجات العاملين ومشكلاتهم الفعلية.

ومن خلال ذلك يجد الباحث من نتائج الاستبيان أن الإتحاد الكويتى لكرة القدم يهتم بوجود إدارة فعالة وذلك من خلال قياس مستوى الأداء ومشاركة العاملين فى عمليات تحسين الجودة حيث يقوم بتنمية مهارات العاملين بهدف تحسين الخدمات المقدمة ، ويقوم العاملون بالإتحاد بدراسة وتحليل الشكاوى المقدمة من اللاعبين والجمهور ، ويقوم الإتحاد بتشجيع العاملين على الابتكار والتطوير ، ويشترك رئيس الإتحاد فى عمليات التطوير ، ويركز الإتحاد على تكوين اتجاهات سليمة لدى العاملين.

وينفق ذلك مع عبد العظيم عبد السلام الفرجاني (١٩٩٣) ، وعمرو عقيلي (٢٠٠٠) حيث يجد أنها حققت فى جميع الحالات تقريباً تقدماً فى العلاقات العمالية و زيادة الإنتاجية ، ودرجة أعلى من إرضاء ملتقى الخدمة ، ودراسة محمد حمزة (٢٠٠٨) فى أهمية الجودة الشامل كمدخل لتطوير العمل الإداري من خلال تدريب ومشاركة العنصر البشرى فى العمل الإداري

وبذلك يتحقق صحة نتائج التساؤل الرابع الذى ينص على " كيف تكون الإدارة الفعالة للعنصر

البشرى؟ "

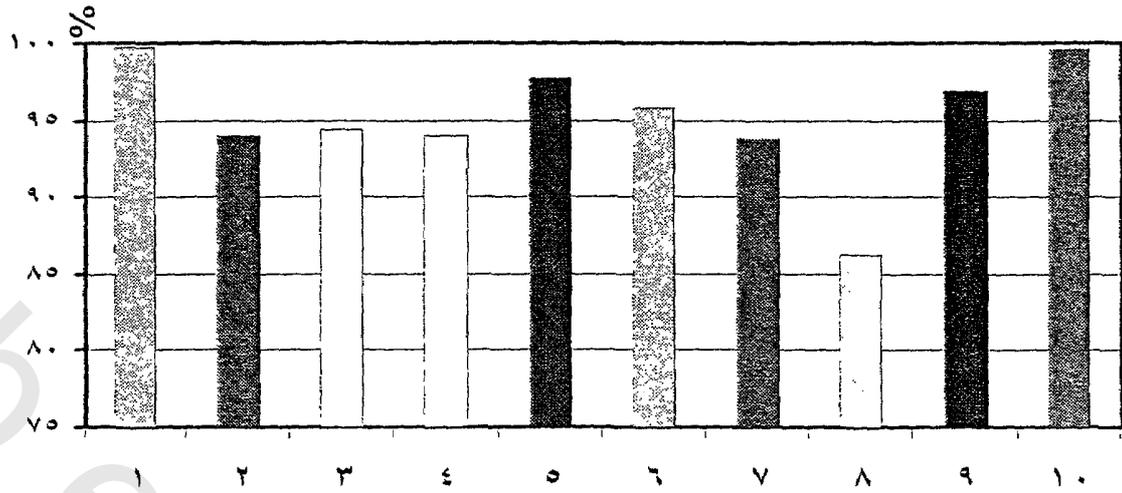
٥/ عرض ومناقشة نتائج المحور الخامس: التأكيد على نشر ثقافة الجودة الشاملة وتطويرها:
جدول (٤-٥)

التكرار والنسبة المئوية والآراء مينة البحث حول محور التأكيد على نشر ثقافة الجودة الشاملة وتطويرها

ن-١٥٠

م	عبارات المحور الخامس	متغيرات الإجابة		نعم		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	ك ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%			
١-	هناك سياسة عامة للإتحاد تهدف إلى التحسين المستمر .	١٤٩	٩٩,٣٣	١	٠,٦٧	٠	٠,٠٠	٤٤٩	٩٩,٧٨	*٢٩٤,٠٤
٢-	يوجد مواكبة للتطورات التكنولوجية المعاصرة .	١٢٣	٨٢,٠٠	٢٧	١٨,٠٠	٠	٠,٠٠	٤٢٣	٩٤,٠٠	*١٦٧,١٦
٣-	تدريب العاملين على أسلوب تطوير العمليات .	١٢٥	٨٣,٣٣	٢٥	١٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٤٢٥	٩٤,٤٤	*١٧٥,٠٠
٤-	تهتم لجان الإتحاد بالتركيز على تحقيق الجودة عند تقديم الخدمة .	١٢٣	٨٢,٠٠	٢٧	١٨,٠٠	٠	٠,٠٠	٤٢٣	٩٤,٠٠	*١٦٧,١٦
٥-	يهتم الإتحاد بالتشجيع والتحفيز للوصول إلى الأداء الأفضل .	١٤٠	٩٣,٣٣	١٠	٦,٦٧	٠	٠,٠٠	٤٤٠	٩٧,٧٨	*٢٤٤,٠٠
٦-	يهتم الإتحاد بتدريب العاملين على كيفية تحديد وتحليل المشكلات للسيطرة عليها .	١٣١	٨٧,٣٣	١٩	١٢,٦٧	٠	٠,٠٠	٤٣١	٩٥,٧٨	*٢٠٠,٤٤
٧-	وجود الدافع لدى إدارة الإتحاد للتغيير والتحسن المستمر .	١٢٢	٨١,٣٣	٢٨	١٨,٦٧	٠	٠,٠٠	٤٢٢	٩٣,٧٨	*١٦٣,٣٦
٨-	تدعيم وتطوير مستوى الخدمات الحالية بالإتحاد .	٩٠	٦٠,٠٠	٥٨	٣٨,٦٧	٢	١,٣٣	٣٨٨	٨٦,٢٢	*٧٩,٣٦
٩-	توجد قناعة لدى العاملين بالإتحاد بأهمية التطوير والتحسن .	١٣٦	٩٠,٦٧	١٤	٩,٣٣	٠	٠,٠٠	٤٣٦	٩٦,٨٩	*٢٢٣,٨٤
١٠-	العمل على نشر ثقافة الجودة الشاملة بين جميع العاملين بالإتحاد .	١٤٨	٩٨,٦٧	٢	١,٣٣	٠	٠,٠٠	٤٤٨	٩٩,٥٦	*٢٨٨,١٦

* قيمة ك^٢ الجدولية عند درجة حرية (٣-١) ومستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩٩



شكل (٩-٤)

الأهمية النسبية لآراء عينة البحث حول محور التأكيد

على نشر ثقافة الجودة الشاملة وتطويرها

يتضح من جدول (٥-٤) وشكل (٩-٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية في محور التأكيد على نشر ثقافة الجودة الشاملة وتطويرها من اللذين اختاروا الاستجابة (نعم) ، وفي كل عبارات المحور الخامس كانت قيمة كلاً المحسوبة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ أكبر من قيمة كلاً الجدولية ٥,٩٩ عند درجة حرية (٣-١) وبذلك كانت كل الفروق ذات دلالة إحصائية معنوية لصالح استجابات العينة على عبارات الاستبيان في المحور الخامس ، وكان ترتيب أفضل خمسة عبارات وفقاً للأهمية النسبية لآراء عينة البحث عبارة رقم (١) هناك سياسة عامة للإتحاد تهدف إلى التحسين المستمر وأهميتها النسبية ٩٩,٧٨٪ ، وعبارة رقم (١٠) العمل على نشر ثقافة الجودة الشاملة بين جميع العاملين بالإتحاد وأهميتها النسبية ٩٩,٥٦٪ ، وعبارة رقم (٥) يهتم الإتحاد بالتشجيع والتحفيز للوصول إلى الأداء الأفضل وأهميتها النسبية ٩٧,٧٨٪ ، وعبارة رقم (٩) توجد قناعة لدى العاملين بالإتحاد بأهمية التطوير والتحسين وأهميتها النسبية ٩٦,٨٩٪ ، وعبارة رقم (٦) يهتم الإتحاد بتدريب العاملين على كيفية تحديد وتحليل المشكلات للسيطرة عليها وأهميتها النسبية ٩٥,٧٨٪.

ويرى الباحث الى أن الإتحاد الكويتي نكرة القدم يهتم بوجود سياسة عامة للإتحاد تهدف إلى التحسين المستمر وكذلك يعمل على نشر ثقافة الجودة الشاملة بين جميع العاملين بالإتحاد ، و يهتم الإتحاد بالتشجيع والتحفيز للوصول إلى الأداء الأفضل ، ووجود قناعة لدى العاملين بالإتحاد بأهمية التطوير والتحسين ، و يهتم الإتحاد بتدريب العاملين على كيفية تحديد وتحليل المشكلات للسيطرة عليها لذا نجد أن الإتحاد بجودة العملية الإدارية الحديثة والمميزة .

وهذا يتفق مع ما ذكره عمرو عقيلي (٢٠٠٠) ، كامل درويش ، إسماعيل حامد (٢٠٠٠) في أن الجودة تصبح أداة فعالة لرفع مستويات الجودة من خلال نشر المعرفة بين جميع العاملين بالمنظمة مما يعتبر مساندة وتدعياً لنجاح تطبيق هذا المدخل ، فتوفير و تأسيس نظم معلومات لإدارة الجودة الشاملة سيسهم إلى حد كبير في التركيز علي العميل لتوافر كافة المعلومات ذات العلاقة به.

وبذلك يتحقق صحة نتائج التساؤل الخامس الذي ينص على " كيف يمكن العمل على نشر ثقافة الجودة الشاملة وتطويرها؟ "