

دور الجودة الشاملة في تطوير اللجان الفنية للإتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية

* عبدالرزاق إبراهيم القلاي

1 – 1 المقدمة وأهمية البحث:

تعد رياضة الكاراتيه من الرياضات العالمية في وقتنا الحالي، حيث تطورت كثيراً مما كانت عليه في السابق وأن رياضة الكاراتيه كأى رياضة أخرى في لها إتحادها ولها مبادئها الأساسية التي تشكل الدعامة القوية التي تستند عليها، وأن نجاحها يتطلب تطوير إتحادها، ولجانها الفنية. وتتمثل رياضة الكاراتيه في فلسفة الدفاع عن النفس بدون سلاح وليس الاعتداء على الآخرين ، ولذا نجد أن الأساليب الدفاعية والهجومية المتمثلة في الصد والركل والضرب والتحركات السريعة تعد ذات أهمية في رياضة الكاراتيه بجميع مسابقاتها القتالية الوهمية(الكاتا) والقتالية الفعلية (الكوميتة). (3: 23، 24).

حيث تتكون كلمة الكاراتيه من قسمين أحدهما كار Kara ويعني فارغ أو خالي، وتيه Te- ويعني اليد ، والمعنى من مجموع القسمين هو اليد الفارغة أو الخالية. وهي إحدى رياضات الدفاع عن النفس ، لها قواعد وقوانين وأحكام. (3 : 44).

والإتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية ولجانها الفنية هو أحد الهيئات الرياضية

العاملة في ميدان الشباب والرياضة. وأحد فروع الإتحاد العام الليبي للكاراتيه والذي يقوم أساساً على إعداد كوادرفنية في مجال اللعبة لنشرها والإرتقاء بمستوياتها وتوسيع قاعدة ممارستها بالمنطقة الغربية، والذي يعتمد على الكوادر المساعدة في هذا الإتحاد، ويتكون من رئيس الإتحاد وأعضاء ، و عدة لجان فنية وهي لجنة المسابقات ولجنة التحكيم ولجنة شؤون أوقيد اللاعبين ولجنة الطعون.

ومهتم بالناشئين وصقلهم وتقديم العون لتحببهم لممارسة هذه اللعبة وذلك لرفع المعويات الروحية والبدنية والإجتماعية والعقلية والنفسية وخلق روح الممارسة والتنافس والرقى برياضة الكاراتيه وإظهارها في أحسن صورة.

وكذلك يقوم بالسعي الدؤوب والمستمر إلى نشر هذه الرياضة ومواكبة الأحداث التي تدور في العالم وإبراز هذا النوع من النشاط وإظهار الكفاءات والمستويات التي توجد داخل البلاد، وإظهارها محلياً ودولياً، ويذكر السيد عبد العزيز (2007)، أن إدارة الجودة الشاملة قد تبلورت في فلسفة إدارية متكاملة تتعامل مع القضية المحورية الأساسية التي تهتم بها جميع المنظمات وهي إرضاء العملاء والمحافظة على ولاءهم للمنظمة وذلك بتقديم السلع أو الخدمات التي يحتاجونها وفق ما يترضونه من مواصفات وفي التوقيت المناسب وفي حدود التكلفة التي يفضلونها، ليست إدارة الجودة الشاملة نشاطاً منعزلاً عن باقي أنشطة وفعاليات إدارة المنظمة بل نظام متكامل ومتداخل مع باقي الأنظمة الإدارية والإنتاجية والتسويقية ويتشابك مع كافة مجالات النشاط ومستويات ويتخلل جميع العمل من أجل تحقيق الأهداف التالية:

1. تقديم الخدمات للمستفيدين (العملاء) بما يحقق احتياجاتهم ويتفق مع توقعاتهم.
2. تحسين كفاءة العمليات بما يحقق الآتي:

- تخفيض تكلفة الأداء دون المساس بمستوى جودة الأداء.
- تحسين أسلوب تقديم المنتجات والخدمات للمستفيدين.
- تقليل الوقت المستغرق في الأداء دون المساس بمستوى جودة الأداء.
- تطوير منتجات وخدمات جديدة أفضل وأسرع للوفاء بإحتياجات المستفيدين.
- 3. مواكبة حركة التحسين والتطوير في أساليب تقديم المنتجات والخدمات والإرتفاع إلى المستويات العالمية.
- 4. التحسين المستمر في كافة مرافق وعمليات ومستويات المنظمة.
- 5. تطوير كافة عناصر المنظمة وعملياتها وإدماج فكر التطوير في صلب فلسفة الإدارة.
- 6. تأكيد المركز التنافسي للمنظمة للمقومات وتفعيل قدرتها التنافسية في مواجهة تطورات السوق ومحاولات المنافسين.
- 7. ضمان إستكمال المنظمة للمقومات المؤدية إلى وصولها لمراتب التميز وفقا لمعايير العالمية المتعارف عليها في نماذج إدارة التميز. (41-35:6) .
- مفهوم الجودة الشاملة :

المفهوم القديم يركز إهتمامه حول الخلو من العيوب أي أنه ينظر إلى الجودة من منظور مقدم الخدمة، فإذا قدمت خدمة تكون في نظر مقدم الخدمة خالية من العيوب فإنها حسب هذا المفهوم عندئذ خدمة ذات جودة.

- أهمية الجودة الشاملة :
- 1. ضبط وتطوير النظام الإداري في المؤسسة التعليمية.
- 2. الإرتقاء بمستوى الطلاب في جميع المجالات.
- 3. ضبط شكاوي الطلاب وأولياء أمورهم والإقلال منها ووضع الحلول.
- 4. زيادة الكفاءة التعليمية ورفع مستوى الاداء للعاملين بالمؤسسة.
- 5. الوفاء بمتطلبات الطلاب وأولياء أمورهم والمجتمع والوصول إلى رضاهم وفق النظام العام للمؤسسة التعليمية.
- 6. تمكين المؤسسة التعليمية من تحليل المشكلات بالطرق العلمية.
- 7. رفع مستوى الطلاب وأولياء الأمور تجاه المؤسسة التعليمية من خلال إبراز الإلتزام بنظام الجودة.
- 8. الترابط والتكامل بين جميع القائمين بالتدريس والإداريين في المؤسسة والعمل عن طريق الفريق وروح الفريق.
- 9. تطبيق نظام الجودة يمنح المؤسسة التعليمية الإحترام والتقدير المحلي والإعتراف المحلي.

- خصائص الجودة الشاملة :

تعتبر إدارة الجودة فلسفة إدارية حديثة ومعاصرة، إستمدت جذورها من النظريات والكتابات الإدارية التي سبقتها وإستفادت بأحسن ما فيها، وهي فلسفة تركز على جودة المنتج أو الخدمة وعدم التوقف عند حد

معين بل الإستمتر بالتحسين طالما هنالك ما يمكن يستفيد منه. وتعرف كذلك بأنها فلسفة إدارية تعتمد على مبدأ مشاركة جميع العاملين في تحقيق الجودة ويتحمل الجميع مسئولية ذلك، وتأخذ بعين الإعتبار حاجات الجمهور وتحاول تحقيقها أو أبعد مما يتوقع الجمهور وهي ثقافة تعتمد على إشاعة قيم التعاون من أجل نجاح العمل وتحقيقها أهداف المنظمة وتساعد على ظهور الأفكار الخلاقة والمبدعة وتعمل على تحقيقها.

كما تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية وإعتماد مبدأ العائد طويل الأمد كما أنها فلسفة تؤمن بملاءمة الوسائل مع الغايات، فالجودة لا تتحقق إلا بضمان جودة الطرفين وتعتبر كذلك نظاماً متكاملًا يضمن للدول والمنظمات من خلال التميز والسمعة والمكانة العالية بين الدول والمنظمات.

- أسس الجودة الشاملة :

يتطلب تفعيل فلسفة إدارة الجودة داخل منظمة ما توافر عدة أسس ومبادئ تتناسب وتتكامل فيما بينها لتحقيق أهداف المنظمة المباشرة منها وغير المباشرة منها، وذلك على المدى القريب والبعيد، والتي تتمثل في النهوض بمستوي الأداء داخل المنظمة (المديرون والعاملون وخارجها الجمهور المتعامل معها) هذه الأسس هي:

- التخطيط السليم للجودة الشاملة :

تعتمد إدارة الجودة الشاملة في المقام الأول تفكير إداري حديث على التخطيط السليم الذي يحقق الأهداف المرجوة المنظمة، إلى السبب في وجودها في إطار إمكاناتها المتاحة البشرية والمادية من خلال برنامج زمن يتميز بالمرونة لإجراءات تحسين جودة الأداء وبراغي الإلتفاء بقدرة العاملين على إستيعاب مفاهيم الجودة وإجراءات التغيير .

- دعم وتأييد الإدارة العليا لبرنامج إدارة الجودة الشاملة :

من أهم العوامل التي تساعد على التطبيق الناجح لإدارة الجودة الشاملة هو دعم تأييد الإدارة العليا لها، الذي يتبع من إقتناعها إيمانها بضرورة التطوير والتحسين المستمر وتعبير عن ذلك بالإعلان عن رغبتها في تطبيق إدارة الجودة أمام جميع المستويات الإداريين والعاملين بها وإتخاذ الخطط والبرامج التي تكفل تنفيذ ذلك، وتوفير كافة الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لعملية التطبيق، وتحديد السلطات والمسؤوليات وإيجاد الخطوط الفاصلة بينها، وتأكيداً لهذا المبدأ يقول (لاسلزودالي) أن أفراد الإدارة العليا في المنظمة هم عامل التغيير الداخلي الأساس إذ باستطاعتهم تشكيل قيم المنظمة وإنشاء ما يمكن أن تطلق عليه البنود التحتية الإدارية لإحداث التغيير المطلوب .

- إختيار القيادة المناسبة لأعمال إدارة الجودة الشاملة :

أن القيادة الملائمة لأعمال إدارة الجودة الشاملة داخل المنظمة وخارجها هي القيادة الخلاقة والقادرة على العمل بروح الفريق والتي تتجاهد من أجل توفير ودعم مناخ يسود منه العمل الجماعي المنسق، وتولي إهتماما متوازنا بالعناصر البشرية والجانب الهيكلي في التنظيم وتحرص على غرس القيم الإيجابية في العلاقات وتغطي مصلحة الفرد والمنظمة.

- إنتقاء العناصر البشرية والإرتقاء بأداءه :

إن العنصر البشري يشكل مطلباً هاماً نحو تطبيق إدارة الجودة داخل المنظمة، الأمر الذي يستوجب أن يكون محل عناية وإهتمام في جميع النواحي الخاصة به إبتداء من وضع نظام الإختيار والتعيين وشغل الوظائف وتقييم الأداء وبرامج التعليم والتدريب المستمر لكافة المستويات وفقاً لنوعية المهارات والمعارف السلوكية اللازمة لكل مستوى، فضلاً عن تهيئة العنصر البشري بالمنظمة على مختلف مستوياته النفسية لفهم وقبول مفاهيم وممارسات إدارة الجودة ومردودها الإيجابي على العنصر البشري والمنظمة.

- شمولية وأداء الجودة معاً :

لما كانت الجودة لا تحقق بمجهود وإمكانات فرد واحد أو مجموعة محدودة من الأفراد وأنها لا تقتصر على عملية أو مرحلة محددة من مراحل إنتاج وتقديم السلعة أو الخدمة كان من الضروري أن تتضافر جهود العاملين في المنظمة كل في نطاق إختصاصه لتحقيق الجودة المنشودة في كافة مراحل إنتاج وتقديم ما تنتجه المنظمة وفي كافة فروعها.

- إتخاذ القرارات بناء على الحقائق :

تتبع المنظمات التي تعتمد على منهج الجودة على تطبيق مدخل هيكل لحل المشاكل كفرص للتحسين، ويعترف منهج إدارة الجودة بجميع الأفراد المشاركين في العملية بما فهم المديرون التنفيذيون بالإدارة والقوى العاملة والعملاء والإعتراف أيضاً بأنهم يستطيعون المشاركة في التوصل إلى حلول ثنائية مفيدة وهذا يعني فهم العملية التي تؤديها والعملية التي يؤديها من حولك، وفهم السبب وجمع المعلومات والبيانات التي ستبقي عليها قراراتك لتحسين تلك العملية وتعمد الجودة إلي حد بعيد على بناء فريق ممتاز وعلى الإتصال الفعال الذي يمكن من إتخاذ قرارات التحسين بناءً على معلومات وبيانات مستمدة من حقائق ثانية.

- مبادئ الجودة الشاملة :

- أولاً : التركيز على المستفيد :

وهذا يعني كيف تجعل من عمالك جودة تحقق رغبات المستفيد منك.

- ثانياً : التركيز على العمليات :

وتعني السيطرة على عملية الأداء.

- ثالثاً : القيادة والإدارة :

إذ لا توجد مؤسسة ناجحة بدون قائد.

- رابعاً : تمكين العاملين :

1. أي أن النجاح لا يأتي مما تعرف ولكنه يأتي من الذين تعرفهم.

2. الجودة تبدأ من الداخل بمعنى الإهتمام بالعاملين والتعرف على حاجاتهم وظروف العمل المحيطة بهم.

3. يمكن تفجير الطاقة المخزونة في دواخلهم من خلال التعاون المستمر وإشراكهم في القرار.

- خامساً : التحسين والتطوير الشامل المستمر :

يرتكز التحسين والتطوير المستمر على ثلاث قواعد مهمة هي:

1. التركيز على العميل.

2. فهم العملية.

1. الإلتزام بالجودة.

- سادسا : الوقاية :

تطبيق مبدأ الوقاية خير من العلاج، وهو العمل الذي يجعل عدد الأخطاء عند الحد الأدنى، وذلك وفق مبدأ أداء العمل الصحيح من أول مرة وبدون أخطاء .

- سابعا : الإدارة بالحقائق :

يعتبر القياس والمغايرة هما العمود الفقري للجودة وهما المؤشر الذي يعطي المعلومات لإتخاذ القرار المناسب.

- ثامنا : النظام الكلي المتكامل :

عبارة عن مجموعة من الإجراءات المتكاملة، تؤدي إلى هدف مشترك مثل : الإدارة العامة، والإشراف، الشؤون الإدارية، التجهيزات.(1: 88- 90) .

ويضيف أحمد عبدالمقصود (2002) بأن للجودة الشاملة عدة مبادئ يجب تطبيقها للوصول إلى

أفضل نتائج ومنها:

- التخطيط لتحقيق الأهداف المطلوبة.
- التنظيم والسعي إلى تطبيق مبادئ التنظيم.
- توفير وسائل الإتصال بين المستويات الإدارية.
- التركيز على الاستفادة (الإداري – المدرب – اللاعب).
- توافر القيادة الإدارية الفعالة وبناء الفريق ونوافر مبادئ القيادة.
- تطبيق مبادئ التعليم والتدريب باستمرار.
- تحسين الجودة باستمرار.
- الرقابة بواسطة الإدارة العليا باستمرار لتحقيق الأهداف. (2: 20).

ويؤكد طارق سعيد (2002) بأن تشتغل معايير ضمان الجودة على تصميم البرنامج وأهدافه وطرق التفاعل بين الإدارة وأعضاء الإتحاد واللاعبين ، وحيث أن التطوير والتنظيم تعتبر عملية جيدة في المؤسسة الرياضية وهي العمود الفقري للعملية الإدارية بأكملها ويحدد الوظائف التنظيمية لجميع المستويات.(9 : 719) .

ويشير حسن الشافعي (2003) أن الجودة بإدارة المؤسسات الرياضية هي تحقيق متطلبات وأهداف الاستفادة في مجال الأداء الرياضي والإداري في المؤسسات الرياضية والمستفيد هو اللاعب والإداري والجهاز الفني والجهاز الإداري.(5: 11).

وتذكر سحر طيب (2000) أن الجودة تساعد في ضمان التحسين المستمر والشامل لكل قطاعات ومستويات المنظمة وتساعد على تحسين العلاقات وبناء الثقة بين أفرادها مما يؤدي إلى زيادة الإرتباط وإيجاد علاقات أفضل بينهم.(8: 26).

وتوضح دنيا كمال عوض (2005) حيث يهتم نظام الجودة بالتحديد الشامل للهيكل التنظيمي وتوزيع المسؤوليات والصلاحيات على الأفراد وإيضاح الأعمال والإجراءات الكفيلة بمراقبة العمل ومتابعته،

كذلك مراقبة وفحص كل ما يرد إلى المؤسسة التعليمية والتأكد على أن الخدمة قد تم فحصها وأنها تحقق مستلزمات الجودة المطلوبة.(7 : 108).

حيث أن تطوير اللجان الفنية داخل الإتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية يتيح ممارسة نشاطه بسهولة ويُسر بهدف الرُّقي برياضة الكاراتيه إلى أرقى المستويات المحلية والعربية والإفريقية. ومن هنا تأتي ضرورة استخدام الجودة الشاملة في تطوير اللجان الفنية بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية لتحقيق كل من الكفاءة والفعالية.

ومن منطلق الإهتمام بالاتحادات الفرعية تكمن أهمية هذا البحث في إبراز دور الجودة الشاملة في تطوير وتحسين اللجان الفنية للاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية بصفة مستمرة ، وكذلك أهميته المساهمة في الحصول على المعلومات الجديدة من خلال نتائج هذا البحث والتي قد تفيد العاملين في المجال الرياضي بصفة عامة ورياضة الكاراتيه بصفة خاصة ، ويعتبر هذا البحث إضافة جديدة تضاف إلى العملية التعليمية.

1 - 2 مشكلة البحث:

أن للجودة الشاملة دور إستراتيجي في عملية التطوير والتنظيم والتحسين وتهدف إلى الوصول إلى أفضل النتائج من خلال مواكبة التطور والتركيز على منع حدوث الأخطاء وإصلاح ما هو موجود من أخطاء داخل المؤسسات الرياضية.

ومن خلال عمل الباحث ومتابعته للاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية لاحظ أن هذه المؤسسة الرياضية تحتاج إلى عملية تطوير وتحسين وتنظيم لجانه الفنية في بعض الأمور الهامة على مستوى هذا الإتحاد حتى يتمكن من إضافة عدة متطلبات أساسية مفقودة في هذا الإتحاد وإكمال المنظومة الأساسية فيه ، وكذلك بناء على بعض توصيات الدراسات السابقة بشأن إجراء العديد من البحوث تهتم بدراسة دور الجودة الشاملة على الاتحادات الرياضية واللجان الفنية .

وإستناداً على ما تقدم رأى الباحث ضرورة إجراء هذا البحث لتقديم كل ما هو جديد في ظل عملية الجودة الشاملة المبينة على أسس علمية صحيحة ليواكب التطور الذي طرأ على المجال الرياضي للمؤسسة الرياضية والرقى بها إلى أفضل المستويات العالمية.

1 - 3 هدف البحث:

يهدف البحث للتعرف على:

دور الجودة الشاملة في تطوير اللجان الفنية للإتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية.

1 - 4 تساؤل البحث:

1. ما هو دور الجودة الشاملة في تطوير اللجان الفنية للإتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية؟

1 - 5 المصطلحات المستخدمة في البحث:

1 - 5 - 1 الجودة الشاملة :

هي شكل تعاوني لأداء الأعمال يعتمد على القدرات المشتركة لكل من الإدارة والعاملين بهدف التحسين المستمر في كل مكونات المؤسسة وذلك من خلال إتباع السلوك الصحيح للجودة من قبل العاملين

بالمؤسسة الرياضية لجميع المستويات للوصول لأهداف الجودة وسياستها ومسؤوليتها وتطبيقها بواسطة تخطيط الجودة.(6: 108).

1 – 5 – 2 الاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية ولجانته الفنية " تعريف إجرائي " :
هو أحد فروع الإتحاد العام الليبي لرياضة الكاراتيه والذي يشرف أساساً على عدة لجان فنية مختلفة منها لجنة المسابقات ولجنة التحكيم ولجنة شؤون أوقيد اللاعبين، ولجنة الطعون وكذلك يقوم بإعداد كوادرفنية في مجال اللعبة لنشرها والارتقاء بمستوياتها وتوسيع قاعدة ممارستها في النطاق الجغرافي للمنطقة الغربية بليبيا.

2 – 2 الدراسات السابقة:

2 – 2 – 1 الدراسات العربية:

1. دراسة عمر نصر الله قشطه (2012). (12).

- بعنوان " تقويم العمل الإداري بالإتحاد الفلسطيني لكرة اليد في ضوء معايير الجودة " وتهدف هذه الدراسة للتعرف على معايير الجودة الشاملة بالإتحاد الفلسطيني لكرة اليد في ضوء معايير الجودة ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وكانت عينة الدراسة متمثلة في أعضاء مجلس الإدارة بالإتحاد الفلسطيني لكرة اليد بالإضافة للإداريين والمدرب والحكام ، وكانت أهم النتائج الاهتمام ببناء وتطبيق أدوات قياس رضا العاملين وفق معايير الجودة الشاملة ، وكذلك نشر ثقافة الجودة الشاملة والوعي بمفهوم وأهمية إدارة الجودة الشاملة لتطوير عمل إدارة الإتحادات الرياضية.

2. دراسة أسماء مصطفى أبو حمده (2013). (4).

- بعنوان " معايير الجودة الشاملة في الإتحاد الفلسطيني لكرة السلة في الضفة الغربية من وجهة نظر إدارة الأندية والمدربين " ، وتهدف هذه الدراسة للتعرف درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة لدى إتحاد كرة السلة الفلسطيني في الضفة الغربية من وجهة نظر إدارة الأندية والمدربين ، حيث استخدم الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، وكانت عينة الدراسة متمثلة في الإداريين والمدربين بالإتحاد الفلسطيني لكرة السلة ، وكانت أهم النتائج مستوى تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر إدارة الأندية والمدربين في الإتحاد الفلسطيني لكرة السلة جاءت متوسطة لجميع مجالات إدارة الجودة الشاملة ، وكذلك أدنى معايير الجودة الشاملة تطبيقاً في الإتحاد الفلسطيني لكرة السلة جاءت في مجال القيادة الإدارية ومجال تطوير الجودة.

2 – 2 – 2 مدى الإستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال إطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة التي أهتمت بدراسة دور الجودة الشاملة في التطوير والتحسين والتنظيم والتي أمكن الاستفادة منها في هذا البحث بما يلي:

1. يعتبر البحث الحالي إمتداد للدراسات السابقة من حيث إستخدام الجودة الشاملة .

2. بلورة مشكلة البحث.

3. ساعدت الباحث في صياغة هدف وتساؤل البحث.

4. ساعدت الباحث على كيفية الإختيار المناسب لعينة البحث.
5. التعرف على كيفية إختيار وتحديد المنهج المستخدم في البحث.
6. التعرف على كيفية إعداد إستمارة الإستبيان كأداة لجمع البيانات.
7. التعرف على الوسائل الإحصائية التي تم أستخدامها في البحث.
8. أعتمد الباحث في تحليل النتائج على بعض الدراسات السابقة.

3-1 منهج البحث:

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كونه أنسب المناهج لطبيعة هذا البحث.

3-2 مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية.

3-3 عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من العاملين باللجان الفنية للاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية والبالغ عددهم (16) شخص منهم (10) أشخاص للدراسة الأساسية و (4) أشخاص أجريت عليهم الدراسة الاستطلاعية ، وتم استبعاد (2) شخصين لعدم التزامهما بتعبئة استمارة الاستبيان وتسليمها في الوقت المحدد .

3-4 أداة البحث " جمع البيانات ":

إستخدم الباحث " إستمارة إستبيان " كأداة لجمع البيانات والمعلومات التي يمكن من خلالها التعرف على دور الجودة الشاملة في تطوير اللجان الفنية بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية وهذه الإستمارة تحتوي عدد (6) محاور أساسية وكل محور يشمل مجموعة من العبارات كما هو موضح في خطوات إعداد إستمارة الإستبيان.

3-5 خطوات إعداد إستمارة الإستبيان:

من خلال إطلاع الباحث على العديد من المراجع العلمية الحديثة والدراسات السابقة والبحوث العلمية وبإجراء العديد من المقابلات الشخصية مع بعض الخبراء والمحكمين ، قام الباحث بإعداد أداة البحث " إستمارة إستبيان " حول دور الجودة الشاملة في تطوير اللجان الفنية بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية وتم عرضها على الخبراء والمحكمين وقام كل خبير بإبداء الراي في الإستمارة سواء بالحذف أو الإضافة أو التعديل، وقام الباحث بتعديل الإستمارة وفقاً لآراء الخبراء والمحكمين ثم عرضها عليهم مرة أخرى بعد التعديل لإتمام الموافقة النهائية ، وتمت الموافقة على أن تكون المحاور الأساسية كما يلي:

1. محور التخطيط والتنظيم.
2. محور وسائل الإتصالات.
3. محور القيادة الإدارية وشؤون العاملين.
4. محور ضمان الجودة والتحسين المستمر.
5. محور أساليب القياس والتقييم.
6. محور الإعتماد على نظام المعلومات.

3- 6 الدراسة الإستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية على عينة قوامها (4) أشخاص من المجتمع الأصلي ومن خارج أفراد العينة الأساسية وذلك بهدف التعرف على :

1. الصعوبات التي قد تواجه الباحث في تنفيذ الدراسة الاساسية.
2. كيفية ملء الاستمارات المستخدمة في البحث.
3. كيفية توزيع وجمع الاستمارات على عينة البحث الاساسية.
4. الوعاء الزمني لتوزيع وجمع الاستمارات.
5. الأسلوب التنظيمي للعمل وتدريب المساعدين .

3- 7 الدراسة الأساسية:

قام الباحث بإجراء الدراسة الأساسية الخاصة بتوزيع إستمارة الإستبيان عن طريق المقابلة الشخصية على عدد عشرة (10) أشخاص العاملين باللجان الفنية بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية وذلك يوم الاثنين الموافق 12 - 3 - 2018 .

3- 8 الوسائل الإحصائية:

قام الباحث باستخدام الوسائل الإحصائية التالية:

- 1 . التكرار والنسبة المئوية.
- 2 . معادلة ليكرث للأهمية النسبية.
- 3 . إختبار (مربع كاي) .

4 - عرض ومناقشة النتائج:

4- 1 عرض النتائج:

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج هذا البحث حيث تم أستخراج التكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأي ومعرفة قيم كل منهما.

الجدول رقم (1) يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة اختبار مربع كاي لعبارات المحور الأول : التخطيط والتنظيم ن = 10

قيمة مربع كاي	مدى الإجابة			العبارات	ت
	لا	إلى حد ما	نعم		
1.40	2 %20	5 %50	3 %30	هل توجد أهداف واضحة ومحددة للاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	1
9.79	1 %10	1 %10	8 %80	هل تتناسب الأهداف مع الإمكانيات المتاحة	2
3.19	2 %20	2 %20	6 %60	هل توجد أهداف واضحة ومحددة للحصول على البطولة العربية أو الأفريقية أو الدولية	3
3.19	1 %10	2 %20	7 %70	هل توجد سياسة إدارية تحقق أهداف الاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	4
0.19	3 %30	4 %40	3 %30	هل توجد لوائح مالية للصرف على الاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	5
3.19	2 %20	2 %20	6 %60	هل توجد سياسة لتطبيق الجودة بالاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	6
2.6	4 %40	5 %50	1 %10	هل يوجد بالاتحاد نظم ولوائح معروفة لدى العاملين بالاتحاد والأندية المشاركة	7
6.19	1 %10	7 %70	2 %20	هل الإجراءات الإدارية مكتوبة في متناول العاملين والأندية المشاركة	8
0.4	0 %0	6 %60	4 %40	هل تلتزم إدارة الاتحاد بتنفيذ السياسات الموضوعه	9
2.6	1 %10	4 %40	5 %50	هل يضع الاتحاد لائحة لمكافآت العاملين والجزاءات المقابلة لها	10
0.8	2 %20	4 %40	4 %40	هل تتوافر خطط طويلة المدى لبرامج التدريب والإعداد للمراحل السنية المختلفة لذي الاتحاد	11
6.19	1 %10	7 %70	2 %20	هل توجد برامج زمنية للفئات السنية المختلفة بالاتحاد	12
0.8	2 %20	4 %40	4 %40	هل يوضع في الاعتبار السلبيات التي تواجه تحقيق أهداف الاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	13
0	0 %0	5 %50	5 %50	هل تتناسب البرامج الموضوعه مع الإمكانيات المتاحة داخل الاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	14
3.8	1 %10	3 %30	6 %60	هل يتبنى الاتحاد استراتيجية لزيادة عدد الممارسين على مستوى المنطقة الغربية	15
2.6	1 %10	5 %50	4 %40	هل يوجد مقر متكامل للاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	16
9.79	1 %10	8 %80	1 %10	هل يراعي النظام الأساسي الاختيار الأفضل لعضوية الاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	17

2.6	1	4	5	هل يوجد بالاتحاد نظام لتطوير الأداء الإداري	18
	%10	%40	%50		
1.4	3	5	2	هل يضع الاتحاد معايير وأسس لاختيار لجان المدربين ولجان الحكام	19
	%30	%50	%20		
3.19	2	6	2	هل يوجد بالاتحاد نظام لزيادة عدد المدربين واللاعبين والحكام	20
	%20	%60	%20		
3.6	0	2	8	هل يوجد بالاتحاد نظام لتطوير أداء الحكام بالتنسيق الدولي أو القاري	21
	%0	%20	%80		
0.4	0	4	6	هل يحدد الاتحاد مسؤوليات وسلطات العاملين بدقة وموزعة على العاملين توزيعاً سليماً	22
	%0	%40	%60		
1.6	0	3	7	هل يوجد تنسيق بين إدارة الاتحاد والمؤسسات الرياضية لتحقيق أهداف الاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	23
	%0	%30	%70		
3.8	1	3	6	هل يوجد نظام فعال للتعرف على شكاوي المستفيدين (الحكام – الإداريين – المدربين – اللاعبين)	24
	%10	%30	%60		

يتضح من الجدول رقم (1) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأي على عبارات المحور الاول الدالة على " التخطيط والتنظيم " حيث تبين أن معظم إجابات عينة البحث قد تركزت على بديل الإجابة (نعم) وبالأخص على العبارة ذات التسلسل: (2-3-4-6-10-11-13-14-15-18 – 21-22-23-24)، بينما تركز معظم الإجابات على بديل الإجابة (إلى حد ما) وذلك على العبارات ذات التسلسل: (1-5-7-8-9-12-16-17-19-20)، أما على العبارات الأخيرة فقد توزعت تكرارات الإجابة على بده (نعم، لا، إلى حد ما)، ويظهر أن قيمة المربع (كأي) كانت داله إحصائياً عند مستوى 0.05 ولصالح الإجابة نعم وذلك على العبارات ذات التسلسل: (2-3-4-6-10-11-13-14-15-18 – 21-22-23-24).

الجدول رقم (2) يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كاي لعبارات المحور

الثاني : وسائل الاتصالات ن = 10

ت	العبارات	مدى الإجابة		
		نعم	إلى حد ما	لا
25	هل وسائل الاتصالات وتقنية المعلومات متاحة للاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	2	6	2
		%20	%60	%20
26	هل يقوم الاتحاد باستخدام وسائل اتصال متنوعة مع الإداريين والمدربين واللاعبين والحكام	2	5	3
		%20	%50	%30
27	هل يقوم الاتحاد الفرعي باستخدام وسائل اتصال متنوعة مع الاتحاد العام واللجنة الأولمبية	2	6	2
		%20	%60	%20
28	هل يقوم الاتحاد باستخدام وسائل اتصال متنوعة مع الأندية الرياضية	3	6	1
		%30	%60	%10
29	هل يقوم الاتحاد باستخدام وسائل اتصال متنوعة مع وزارة الشباب والرياضة بالمنطقة الغربية	4	5	1
		%40	%50	%10

1.6	0	3	7	هل يبادر الاتحاد بالاتصال بمدربي ولاعبي الأندية للاستقصاء عن شكوهم وحاجاتهم إن وجدت	30
	%0	%30	%70		
0.4	0	4	6	هل يبادر الاتحاد بالاتصال بالحكام للاستقصاء عن شكوهم وحاجاتهم إن وجدت	31
	%0	%40	%60		
0.4	0	4	6	هل يبادر الاتحاد بالاتصال بالإداريين للاستقصاء عن شكوهم وحاجاتهم إن وجدت	32
	%0	%40	%60		
1.6	3	7	0	هل لدى أعضاء الاتحاد القدرة على استخدام وسائل الاتصال الحديثة مثل الكمبيوتر والبروجكتور (شاشة العرض)	33
	%30	%70	%0		
1.4	5	2	3	هل يوجد للاتحاد موقع إلكتروني على موقع التواصل الاجتماعي يعرف بالاتحاد	34
	%50	%20	%30		

يتضح من الجدول رقم (2) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة اختبار مربع كأي على عبارات المحور الثاني الدالة على " وسائل الاتصالات " حيث تبين أن معظم إجابات عينة البحث قد تركزت على بديل الإجابة (نعم) وبالأخص على العبارات ذات التسلسل: (32-31-30)، بينما تركزت معظم الإجابات على بديل الإجابة (إلى حد ما) وكذلك على العبارات ذات التسلسل: (33-29-28-27-26-25)، ويتبين من الجدول أن هناك فروق دالة إحصائية تبي تكرارات الإجابة على جميع عبارات المجال الأول، وكانت الفروق لصالح الإجابة (نعم) وذلك على العبارات: (32-31-30)، من قبل أفراد عينة البحث على جميع العبارات ، ما عدا العبارة رقم (34) حيث معظم أفراد العينة تمت الاجابة بي لا .

الجدول رقم (3) يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة اختبار مربع كاي لعبارات المحور الثالث: القيادة الإدارية وشئون العاملين = 10

قيمة مربع كاي	مدى الإجابة			العبارات	ت
	لا	إلى حد ما	نعم		
0.19	3	3	4	هل تقوم إدارة الاتحاد بحل المشكلات التي قد تواجه الحكام والمدربين واللاعبين والإداريين	35
	%30	%30	%40		
0.19	3	4	3	هل تعتبر إدارة الاتحاد أن إرضاء المستفيدين هو أساس النجاح في تقدم الاتحاد الفرعي للكاراتيه بالمنطقة الغربية	36
	%30	%40	%30		
1.6	0	3	7	هل تقوم إدارة الاتحاد بتصميم الخدمات وفقاً للمواصفات التي تتطابق مع توقعات المستفيدين	37
	%0	%30	%70		
1.6	0	3	7	هل تركز إدارة الاتحاد على جودة الخدمة في تصميمها للخدمات داخل الاتحاد الفرعي للكاراتيه بالمنطقة الغربية	38
	%0	%30	%70		
0.4	0	4	6	هل تسعى إدارة الاتحاد إلى تلبية احتياجات المستفيدين الحالية والمستقبلية	39
	%0	%40	%60		

3.6	2	0	8	هل يوجد عائد مادي من مرتبات ومكافآت للعاملين بالاتحاد يتناسب مع ما يقومون به من خدمات	40
	%20	%0	%80		
1.6	0	3	7	هل يوجد العدد الكافي من العاملين للقيام بأعباء العمل داخل الاتحاد الفرعي للكاراتيه بالمنطقة الغربية	41
	%0	%30	%70		
3.8	1	6	3	هل تقوم إدارة الاتحاد بعمل دورات تدريبية على المستويين الفني والإداري	42
	%10	%60	%30		
1.6	0	3	7	هل يشارك العاملون في مناقشة تقييم الإدارة	43
	%0	%30	%70		
2.6	1	5	4	هل يتميز العاملون بالاتحاد بالقدرة على حل المشكلات	44
	%10	%50	%40		
6.19	1	7	2	هل توجد رؤية مشتركة بين إدارة الاتحاد ومعظم العاملين للوصول بالأداء إلى مستوى الجودة المطلوبة	45
	%10	%70	%20		
2.6	1	5	4	هل تتم متابعة العاملين الجدد أثناء فترة الاختيار	46
	%10	%50	%40		
1.40	2	5	3	هل تؤمن إدارة الاتحاد بأهمية العنصر البشري والتنمية	47
	%20	%50	%30		
1.6	3	7	0	هل تشجع إدارة الاتحاد العمل الجماعي وتكوين فريق العمل	48
	%30	%70	%0		
0.19	3	4	3	هل تراجع إدارة الاتحاد بانتظام جودة الخدمة التي تقدمها (للحكام – للمدربين – للإداريين – للاعبين)	49
	%30	%40	%30		
3.19	2	6	2	هل تدرك إدارة الاتحاد أن فلسفة الجودة لا يمكن الوصول إليها باتباع طرائق الإدارة التقليدية وإنما تحتاج إلى تحول شامل للنمط الحالي للإدارة بالاتحاد	50
	%20	%60	%20		

يتضح من الجدول رقم (3) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة اختبار مربع كأي على عبارات المحور الثالث الدالة على " القيادة الإدارية وشؤون العاملين " حيث تبين أن معظم إجابات عينة البحث قد تركزت على بديل الإجابة (نعم) وبالأخص على العبارات ذات التسلسل: (35- 37-38-39-40-41-43)، بينما تركزت معظم الإجابات على بديل الإجابة (إلى حد ما) وذلك على العبارات ذات التسلسل: (36-42-44-45-46-47-48-49-50)، ويظهر من الجدول ضعف تكرار الإجابة على بديل الإجابة (لا) من الجدول يبين أن جمع قيم اختبار مربع (كأي) داله إحصائياً وكانت الفروق لصالح الإجابة نعم وذلك على العبارات: (35-37-38-39-40-41-43) .

الجدول رقم (4) يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة اختبار مربع كاي لعبارات المحور الرابع : ضمان الجودة والتحسين المستمر=10

ت	العبارات	مدى الإجابة			قيمة مربع كاي
		نعم	إلى حد ما	لا	
51	هل تقوم إدارة الاتحاد بتقديم خدمة للمستفيدين (الحكام – الإداريين – المدربين – اللاعبين)	40%	40%	20%	0.8
52	هل توجد خطط لتحسين معايير الأداء بالاتحاد الفرعي للكاراتيه بالمنطقة الغربية	10%	50%	40%	2.6
53	هل توجد قناعة لدى إدارة الاتحاد بأهمية التحسين والتطوير تجاه المستفيدين (الحكام – الإداريين – المدربين – اللاعبين)	20%	30%	50%	1.4
54	هل يوجد لدى المستفيدين قناعة تامة بأهمية التحسين والتطوير	0%	60%	40%	0.4
55	هل تهتم إدارة الاتحاد بتنمية مهارات العاملين بهدف تحسين الخدمة المقدمة	40%	50%	10%	2.6
56	هل هناك برامج تدريبية لتطوير وتحسين مهارات المستفيدين بشكل مستمر	20%	80%	0%	3.6
57	هل تركز إدارة الاتحاد على وضع الاتجاهات السليمة في العمل	30%	70%	0%	1.6
58	هل تقام ورش عمل بشكل دوري لمناقشة المشكلات المتعلقة بالاتحاد وحلها	10%	0%	0%	-
59	هل يتم العمل على اكتشاف الأخطاء والمشكلات وتلافيها بسرعة	60%	40%	0%	0.4
60	هل يتوفر الاتحاد مكتب إدارة ضمان الجودة والتحسين المستمر	80%	20%	0%	3.6

يتضح من الجدول رقم (4) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة اختبار مربع كأي على عبارات المحور الرابع الدالة على " ضمان الجودة والتحسين المستمر " حيث تبين أن معظم إجابات عينة البحث قد تركزت على بديل الإجابة (نعم) وبالأخص العبارات ذات التسلسل: (51-58-59-60)، بينما تركزت معظم الإجابات على بديل الإجابة (إلى حد ما) وذلك على العبارات ذات التسلسل: (52-54-55-56-57)، ويظهر من الجدول ضعف تكرار الإجابة على بديل الإجابة (لا) وإجابة واحدة وهي رقم (53) ، ومن الجدول يبين أن

جميع قيم إختبار مربع (كأي) داله إحصائياً وكانت الفروق لصالح الإجابة (نعم) على العبارات ذات التسلسل:(51-58-59-60).

الجدول رقم (5) يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة اختبار مربع كاي لعبارات المحور الخامس:
أساليب القياس والتقييم ن = 10

ت	العبارات	مدى الإجابة			قيمة مربع كاي
		نعم	إلى حد ما	لا	
61	هل يستخدم الاتحاد أساليب متطورة لقياس الأداء التدريبي للمدربين	7	2	1	6.2
		%70	%20	%10	
62	هل توجد لجنة متخصصة للقياس والتقييم للبرامج التدريبية للحكام	7	3	0	1.6
		%70	%30	%0	
63	هل توجد أدوات لتقويم البرنامج التدريبي من خلال المستوى المهاري والمعرفي للمستفيدين (حكام – مدربين – إداريين – لاعبين)	9	1	0	6.4
		%90	%10	%0	
64	هل يتم تقويم أداء القادة والعاملين بالاتحاد فيما يخص الأداء الإداري والفني والخدمة التدريبية المقدمة	7	3	0	1.6
		%70	%30	%0	
65	هل عملية التقييم مستمرة على مدار الموسم الرياضي	8	1	1	9.79
		%80	%10	%10	
66	هل يتم التقييم بأخذ رأي المستفيدين في البرامج التدريبية المقدمة من الاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	7	3	0	1.6
		%70	%30	%0	
67	هل يقوم الاتحاد بتقويم خطة البرنامج التدريبي أثناء البرنامج المنفذ بالفعل	6	4	0	0.4
		%60	%40	%0	
68	هل يقوم بالتقويم خبراء متخصصين في مجال التدريب والتحكيم والإدارة كلا حسب تخصصه	4	5	1	2.6
		%40	%50	%10	
69	هل يستخدم الأساليب الكمية في القياس والتقييم وفقا لفلسفة الجودة	7	3	0	1.6
		%70	%30	%0	
70	هل يوجد متابعة لنتائج عمليات التقييم	6	4	0	0.4
		%60	%40	%0	
71	هل يوجد في الاتحاد أساليب لتقويم أداء الاتحاد الفرعي للكراتيه بالمنطقة الغربية	6	3	1	3.8
		%60	%30	%10	
72	هل تحرص إدارة الاتحاد على التقييم المستمر للبرامج التدريبية والتعليمية وتوفير شرائط الفيديو الخاصة بذلك	4	6	0	0.4
		%40	%60	%0	

يتضح من الجدول رقم (5) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأي على عبارات المحور الخامس الدالة على " أساليب القياس والتقويم " حيث تبين أن معظم إجابات عينة البحث قد تركزت على بديل الإجابة (نعم) وبالأخص على العبارات ذات التسلسل: (61-62-63-64-65-66-67-69-70-71)، بينما تركزت الإجابات على بديل الإجابة (إلى حد ما) على العبارات ذات التسلسل: (68-72)، ويظهر من الجدول ضعف تكرارات الإجابة على بديل الإجابة (لا)، من الجدول يتبين أن جميع قيم إختبار مربع (كأي) داله إحصائياً، وكانت الفروق لصالح الإجابة (نعم) وذلك على العبارات ذات التسلسل: (61-62-63-64-65-66-67-69-70-71).

الجدول رقم (6) يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة اختبار مربع كاي لعبارات المحور السادس:الإعتماد على نظام المعلومات = 10

ت	العبارات	مدى الإجابة		
		نعم	إلى حد ما	لا
73	هل يوجد نظام معلومات متكامل عن العاملين ومواصفاتهم واختصاصاتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم بالاتحاد الفرعي للكاراته بالمنطقة الغربية	1	5	4
		%10	%50	%40
74	هل يوجد نظام معلومات متكامل عن (الحكام – المدربين – الإداريين – اللاعبين) ومواصفاتهم واختصاصاتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم بالاتحاد الفرعي للكاراته بالمنطقة الغربية	3	6	1
		%30	%60	%10
75	هل يوجد لدى إدارة الاتحاد سجلات ومعلومات متكاملة واتجاهات الرواتب للمساعدة في اتخاذ القرارات	3	5	2
		%30	%50	%20
76	هل يوجد لدى إدارة الاتحاد سجلات ومعلومات متكاملة وحديثة عن نشاط اللعبة وما يتعلق بها	6	3	1
		%60	%30	%10
77	هل يوجد نظام معتمد لتلقي شكاوي العاملين والمستفيدين من الأندية ودراستها	9	1	0
		%90	%10	%0
78	هل يوجد لكل مستفيد ملف يحتوي على جميع بياناته الشخصية والجسمية والفسولوجية	8	2	0
		%80	%20	%0
79	هل توفر إدارة الاتحاد قاعدة من المعلومات للإجابة على تساؤلات (الحكام – المدربين – الإداريين – اللاعبين)	4	5	1
		%40	%50	%10
80	هل توفر إدارة الاتحاد التخصصات العلمية التي تلبى احتياجات (الحكام – المدربين – الإداريين – اللاعبين)	6	3	1
		%60	%30	%10

يتضح من الجدول رقم (6) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأي على عبارات المحور السادس الدالة على " الإعتماد على نظام المعلومات " حيث تبين أن معظم إجابات عينة البحث قد تركزت على بديل الإجابة نعم وبالأخص على العبارات ذات التسلسل: (76-77-78-80)، بينما تركزت معظم الإجابات على بديل الإجابة (إلى حد ما) وذلك على العبارتين ذات التسلسل: (73-74-75-79)، وللتعرف على الفروق الدالة إحصائياً بين تكرارات بدائل الإجابة استخدم إختبار مربع (كأي) بحسن

التطابق.. وبين الجدول أن هناك فروق دالة إحصائياً بين تكرارات الإجابة على جميع عبارات لأن جميع قيم إختبار مربع (كأي) داله إحصائياً ، ومن ذلك يتضح أن هناك موافقة.

4 – 2 مناقشة النتائج:

سيتم مناقشة النتائج وفق لترتيب الجداول :

يتضح من خلال الجدول رقم (1) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأى على عبارات المحور الأول الخاص بالتخطيط والتنظيم ، لوحظ أن هناك فروق معنوية بين الإجابات في المحور الأول، وحيث جاءت أعلى نسبة للعبارات(2-4-3-2-10-11-13-14-15-18 – 21-22-23-24)، ، ثم يلها العبارات (1-5-7-8-9-12-16-17-19-20) ، وحيث تراوحت قيم مربع كأى ما بين (0 إلى 9.79) وعندما تكون القيمة معنوية عند مستوى 0.05 تساوي 5.99 ويظهر أن قيمة المربع (كأي) كانت داله إحصائياً عند مستوى 0.05 ولصالح الإجابة بنعم وذلك على العبارات ذات التسلسل: (2-3-4-6-10-11-13-14-15-18 – 21-22-23-24).

حيث يتضح من الجدول رقم (2) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأى على عبارات المحور الثاني الخاص " بوسائل الإتصالات " لوحظ أن هناك فروق معنوية بين الإجابات، وحيث جاءت أعلى نسبة للعبارات كالآتي: (30-31-32)، ثم يلها العبارات (25-26-27-28-29-33) وجاءت أقل نسبة للعبارات (لا توجد)، وحيث تراوحت قيم مربع كأى ما بين (0.4 إلى 3.19) وعندما تكون القيمة معنوية عند مستوى 0.05 تساوي 5.99 ويظهر أن قيمة المربع (كأي) كانت داله إحصائياً عند مستوى 0.05 وكانت الفروق لصالح الإجابة (نعم) وذلك على العبارات: (30-31-32)، من قبل أفراد عينة البحث على جميع العبارات ما عدا العبارة (34) حيث اختلف أفراد العينة بها.

وكذلك يتضح من الجدول رقم (3) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأى على عبارات المحور الثالث الخاص " بالقيادة الإدارية وشؤون العاملين " لوحظ أن هناك فروق معنوية بين الإجابات، وحيث جاءت أعلى نسبة للعبارات كالآتي: (35-37-38-39-40-41-43) ثم يلها العبارات (36-42-44-45-46-47-48-49-50) وجاءت أقل نسبة للعبارات (لا توجد)، وحيث تراوحت قيم مربع كأى ما بين (0.4 إلى 6.19) وعندما تكون القيمة معنوية عند مستوى 0.05 تساوي 5.99 ويظهر أن قيمة المربع (كأي) كانت داله إحصائياً عند مستوى 0.05 ، وكانت الفروق لصالح الإجابة (نعم) ، وذلك على العبارات التسلسل: (35-37-38-39-40-41-43).

وكذلك يتضح من الجدول رقم (4) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأى على عبارات المحور الرابع الخاص " بضمان الجودة والتحسين المستمر " لوحظ أن هناك فروق معنوية بين الإجابات، وحيث جاءت أعلى نسبة للعبارات كالآتي: (51-58-59-60) ، ثم يلها العبارات (52-54-55-56-57) ، وجاءت أقل نسبة للعبارات (53)، وحيث تراوحت قيم مربع كأى ما بين (0.4 إلى 3.6) ، وعندما تكون القيمة معنوية عند مستوى 0.05 تساوي 5.99 ويظهر أن قيمة المربع (كأي) كانت داله إحصائياً عند مستوى 0.05 ، وكانت الفروق لصالح الإجابة (نعم) على العبارات ذات التسلسل: (51-58-59-60) ، ما عدا العبارة: (53).

وكذلك يتضح من الجدول رقم (5) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأى

على عبارات المحور الخامس الخاص " بأساليب القياس والتقويم " لوحظ أن هناك فروق معنوية بين الإجابات، وحيث جاءت أعلى نسبة للعبارات كالآتي: (61-62-63-64-65-66-67-69-70-71) و ثم يليها العبارات (68-72)، وحيث تراوحت قيم مربع كأي ما بين (0.4 إلى 9.79)، وعندما تكون القيمة معنوية عند مستوى 0.05 تساوي 5.99 ويظهر أن قيمة المربع (كأي) كانت داله إحصائياً عند مستوى 0.05، وكانت الفروق لصالح الإجابة (نعم) وذلك على العبارات ذات التسلسل: (61-62-63-64-65-66-67-69-70-71).

وكذلك يتضح من الجدول رقم (6) والخاص بالتكرارات والنسب المئوية وقيمة إختبار مربع كأي على عبارات المحور السادس الخاص " بالإعتماد على نظام المعلومات " لوحظ أن هناك فروق معنوية بين الإجابات، وحيث جاءت أعلى نسبة للعبارات كالآتي: (76-77-78-80) و ثم يليها العبارات (73-74-75-79)، وحيث تراوحت قيم مربع كأي ما بين (1.4 إلى 6.4)، وعندما تكون القيمة معنوية عند مستوى 0.05 تساوي 5.99 ويظهر أن قيمة المربع (كأي) كانت دالة إحصائياً عند مستوى 0.05، وكانت هناك فروق لصالح الإجابة بنعم على جميع العبارات ذات التسلسل (76-77-78-80) ومن ذلك يتضح أن هناك موافقة.

حيث تتفق نتائج هذا البحث مع نتائج دراسة أسماء مصطفى أبوحمده (2013). (4) حيث إستخلصت نتائج هذه الدراسة إلى المعرفة مدة إهتمام المؤسسات الرياضية بإستخدام نظم إدارة الجودة، والتميز بين المنظور التنظيمي وجودة الخدمة في مجال الرياضة. وكذلك تتفق مع نتائج دراسة عمر نصر الله قشطة (2012). (10) حيث إستخلصت نتائج هذه الدراسة إلى نشر ثقافة الجودة الشاملة، والوعي بمفهوم وأهمية إدارة الجودة الشاملة لتطوير عمل إدارة الإتحادات.

5 – 1 الإستنتاجات:

توصل الباحث إلى الإستنتاجات التالية:

1. وجود علاقة دالة بين جميع محاور استمارة الاستبيان والجودة الشاملة.
2. هناك عدة مشاكل تواجه اللجان الفنية بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية.
3. عدم استخدام أساليب وطرق جديدة وحديثة في مجال الجودة الشاملة للنهوض باللجان الفنية بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية.
4. لا تطبق اللجان الفنية ما يصاغ في اجتماعاتها ولقاءاتها بكل عناية.
5. تتجاهل اللجان الفنية آلية التغيير والتطوير والتحسين.
6. لا توجد للجان الفنية خطط للطوارئ تساعد في حل أزماتها.
7. لا يوجد الدعم الكافي لهذه اللجان سوء كان مادياً أو معنوياً كافياً.
8. قلة الحوافز المادية لأعضاء اللجان الفنية.

5 – 2 التوصيات:

يوصي الباحث بما يلي:

1. ضرورة استخدام الجودة الشاملة في تطوير اللجان الفنية بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية.

2. يجب استخدام أساليب وطرق جديدة وحديثة في مجال الجودة الشاملة للنهوض باللجان الفنية بالإتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية.
3. ضرورة استخدام الجودة الشاملة في تطوير الإتحادات الرياضية المختلفة.
4. ضرورة استخدام الجودة الشاملة في تطوير الأندية الرياضية.
5. ضرورة تطبيق اللجان الفنية ما يصاغ في إجتماعاتها ولقاءاتها بكل عناية .
6. عدم تجاهل اللجان الفنية آلية التغيير والتطوير والتحسين .
7. زيادة الحوافز لأعضاء اللجان الفنية بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية.
8. توفير الدعم الكافي للجان الفنية بالاتحاد الفرعي لرياضة الكاراتيه بالمنطقة الغربية.
9. إجراء المزيد من البحوث المشابهة لتطبيق الجودة الشاملة والتي تهدف لتطوير المجالس الرياضية في مختلف مدن ليبيا.

10. إجراء المزيد من الدراسات في التخصصات المختلفة والتي تهتم بتطبيق الجودة الشاملة

- المراجع العربية:

1. أحمد سيد مصطفى: إدارة الجودة الشاملة، دار الفكر العربي، القاهرة، (2002).
2. أحمد عبد المقصود منصور: إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين إنتاجية الخدمة العامة، مجلة العلوم الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، (2002).
3. أحمد محمود إبراهيم: مبادئ التخطيط للبرامج التعليمية والتربية لرياضة الكاراتيه، منشأة المعارف، الإسكندرية، (1995).
4. أسماء مصطفى: معايير الجودة الشاملة في الاتحاد الفلسطيني لكرة السلة في الضفة الغربية من وجهة نظر الإدارات والمدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، (2013).
5. حسن الشافعي: إدارة الجودة الشاملة في التربية البدنية والرياضة، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، (2003).
6. السيد عبد العزيز: معايير الجودة الشاملة في الاتحاد الفلسطيني لكرة اليد في الضفة الغربية من وجهة نظر العاملين والإداريين والمدربين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، (2007).
7. دينا كمال عوض الله: إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتطوير البرامج الرياضية بالتلفزيون المصري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، القاهرة، (2005).
8. سحر حسن الطيب: استخدام مفاهيم إدارة الجودة الشاملة لتحسين خدمة التعليمية بالتطبيق على المدارس في مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة حلوان، القاهرة، (2000).

9. طارق سعيد : الجودة في المنظمات الحديثة، دارالصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، (2002) .
10. عمر نصر: تقويم العمل الإداري بالإتحاد الفلسطيني لكرة اليد في ضوء في ضوء معايير الجودة، بحث منشور، المؤتمر العلمي الفلسطيني الرياضي الدولي الثاني، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، (2012) .

المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية التربية البدنية 2018