

## المرونة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية

حيدر راضي رحيم<sup>(1)</sup>، صلاح وهاب شاكر<sup>(2)</sup>

تأريخ تقديم البحث: (2023/2/22)، تأريخ قبول النشر (2023/3/14)، تأريخ النشر (2023/6/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(2\)2023.1454](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(2)2023.1454)



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

### المستخلص

هدف البحث الى بناء مقياس المرونة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية، والتعرف على المرونة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية، وانتهج الباحثان المنهج الوصفي المسحي لملائمته مع طبيعة البحث، وتم تحديد مجتمع البحث من أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية الأولمبية والبالغ عددها (26) اتحادًا، وبعدها أعضاء بلغ (210) عضوًا، وقام الباحثان باختيار عينة البحث من مجتمع البحث نفسه. وقام الباحثان بعملية التحليل الاحصائي لعبارات المقياس للتأكد من توافر الشروط العلمية للمقياس المتمثلة بالصدق والثبات، واعتمد الباحثان طريقة (Likert) في بناء استبانة المقياس وباستخدام ميزان خماسي مع كل عبارة من عبارات المقياس: (أوفق بشدة، أوافق، احياناً، لا أوافق، لا أوافق بشدة). وتكون المقياس من (20) عبارة، تم تطبيقه على عينة البحث، وتوصل الباحثان الى ان يكون عمل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية مرناً ومنظماً في وضع وتحديد الأهداف والخطط الاستراتيجية، وأن البرامج الموضوعية من قبل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية ليست وفق خطط هادفة ورؤية مستقبلية من الوصول لمثالية التنظيم في الاتحادات الرياضية.

الكلمات المفتاحية: المرونة التنظيمية، اللجنة الأولمبية، الاتحادات الرياضية، أعضاء الاتحاد.

### ABSTRACT

#### ***The Administrative Flexibility of The Iraqi National Olympic Committee from Administrative Bureau Members' point Of View in Sport Federations***

The researchers aimed at constructing a scale for administrative flexibility in the Iraqi national Olympic committee as well as identifying this flexibility in the Iraqi international Olympic committee from the administrative bureau's point of view in sport federations. They used the descriptive method on (210) members from (26) sport federation from the Iraqi national federations. The researchers applied Likert's scale to form the scale that consisted of five statements (fully agree, agree, neither agree nor disagree, disagree, and fully disagree). The scale consisted of 20 statements applied on the subjects to conclude that the Iraqi national Olympic federation's work should be flexibly in setting goals and strategic planning and that the programs set by the Iraqi national Olympic committee are not based on clear future plans to achieve perfect administration in sport federations .

**Keywords:** administrative flexibility, Olympic committee, sport federations, federation members.

(1) حيدر راضي رحيم، طالب دراسات عليا (دكتوراه)، جامعة بغداد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة،  
([haidar.radi1104b@cope.uobaghdad.edu.iq](mailto:haidar.radi1104b@cope.uobaghdad.edu.iq))

Haider Radhi Raheem, Post Graduate Student (PH.D), University Baghdad College Physical Education and Sports Science ([haidar.radi1104b@cope.uobaghdad.edu.iq](mailto:haidar.radi1104b@cope.uobaghdad.edu.iq)).

(2) أستاذ، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. ([salahalkindi62@gmail.com](mailto:salahalkindi62@gmail.com))

Salah Wahaab Shaker, prof (PH.D), Baghdad University, College of Physical Education and Sport Sciences, ([salahalkindi62@gmail.com](mailto:salahalkindi62@gmail.com)). (+9647707388166)

## المقدمة:

ان بقاء التنظيمات الإدارية واستمرارها وتطورها يعتمد الى حد كبير على نوعية ادارتها، وقدرتها على مواجهة المشكلات ومعالجتها والتي لها تأثير على نتائج عمل هذه المؤسسات والتنظيمات، وفي توجيهها وجهات معينة وفي تقرير اولياتها وأهدافها، ويستخدم رجل الإدارة مجموعة من المعارف والأساليب يستند اليها في اتخاذ قرارات مناسبة في مواقف معينة، كما يستهدف في عمله مجموعة من المبادئ العامة للحركة نحو تطبيق النظرية على الواقع في مجال عمله. والمرونة التنظيمية هي الحاجة الاستراتيجية الإلزامية للمؤسسة من أجل تحقيق ازدهار كبير في كافة المجالات الاقتصادية والإدارية والاجتماعية، وأن المرونة التنظيمية ليست عملاً تقوم به الإدارة لمرة واحدة فقط، بل هي قدرة تتحقق بمرور الزمن وعلى المدى الطويل، إذ تتسم المؤسسات المرنة تنظيمياً بقابليتها على التكيف الاستراتيجي مع مختلف الظروف المحيطة والمتغيرة والتي قد تطرأ على المؤسسة في أي وقت ممكن، وتتطلب إجادة المرونة التنظيمية تبني العادات الممتازة وأفضل الممارسات السليمة لتحقيق التحسن والتطور في الأعمال بوساطة تنمية الكفاءات والقدرات في سائر جوانب المؤسسة، وقد يسمح ذلك للقادة ويتيح لهم اتخاذ مجازفات مدروسة بكل ثقة، ويستفيدون من الفرص التي تمثلهم على أفضل وجه، إذ تُعد المرونة التنظيمية أحد المعايير التي إن تواجدها في أي مؤسسة تساعد كثيراً على نهوضها إدارياً واقتصادياً ورياضياً وتطورها بدرجة كبيرة ويكون العمل فيه ابداع. وتأتي أهمية البحث في تعميق فهم المؤسسات الرياضية في العراق عمومًا واللجنة الأولمبية الوطنية العراقية والاتحادات الرياضية خصوصًا بمفاهيم المرونة التنظيمية لتحقيق أداء الجيد بالشكل الذي يمكنها الاستفادة من هذه المفاهيم. لذا ارتأى الباحثان دراسة هذه المشكلة لما تحتاجه المؤسسات الرياضية العراقية من مرونة تنظيمية باعتبارها أحد العناصر المهمة في الإدارة الحديثة والاعتماد عليها بشكل كبير بدلاً من الاعتماد على الاساليب الإدارية التقليدية. ويتم ذلك بوساطة الإجابة على التساؤل الآتي: ما مستوى المرونة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية؟ وهدف البحث الى بناء مقياس المرونة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية، والتعرف على المرونة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية.

ومن الدراسات التي تناولت المرونة التنظيمية دراسة (سليمان وعبد الرضا، 2020) "علاقة المرونة التنظيمية بالكفاءة الذاتية لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في بغداد" توصلوا فيها الى ان إدارة المدارس الإعدادية في بغداد تحتاج إلى مستوى أفضل من المرونة التنظيمية لدعم مدرسي ومدرسات التربية الرياضية، وترتبط المرونة التنظيمية بالكفاءة الذاتية معنوياً وبالالاتجاه الايجابي لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في بغداد، ومن الضروري أن تأخذ وزارة التربية ومديرياتها على عاتقها تحسين المرونة التنظيمية وإيلاء صلاحيات أكثر لإدارة المدارس الإعدادية لما لها من دور مهم في دعم العملية التعليمية في درس التربية الرياضية سيما بأحد أهم أركان التدريس وهم المدرسين والمدرسات في زيادة مستوى كفاءتهم الذاتية. دراسة (حسون، 2021)، "مدى إسهام المرونة التنظيمية في إدارة المواهب البشرية دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين في المديرية العامة لتربية نينوى"، وتوصلت الدراسة

الى وجود درجة من الإسهام للمرونة التنظيمية في ادارة المواهب البشرية في المؤسسة المبحوثة على المستوى الكلي على الرغم من عدم وجود اثار للمرونة الموقعية منفردة في ادارة المواهب البشرية مجتمعة، وبناءً على ذلك قدمت عدداً من المقترحات منها يتوجب ان تعمل الادارة في المؤسسة المبحوثة على الاهتمام بالمرونة وتعزيز مستوى توافرها، وبما يسهم في توجيهها نحو ادارة المواهب البشرية عبر اعتمادها منهجاً واسلوباً يمكنها من تقوية مستوى العلاقة والاثر بينهما، وبما ينعكس ذلك ايجاباً على الفرد والمؤسسة والمجتمع. دراسة (عطية، 2021)، "بناء وتقنين مقياس المرونة التنظيمية للعاملين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمنطقة الفرات الأوسط"، وتوصلت الدراسة الى ان هناك معوقات عدة حالت دون إحراز نتائج ايجابية للمرونة التنظيمية للعاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمنطقة الفرات الاوسط ومنها الهيكلية الادارية التي تضعها المديرية العامة في الوزارة. دراسة (اياذ داوود 2021)، "علاقة الجودة الشاملة بالمنح التنظيمي للأنشطة الرياضية المدرسية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد"، وتوصلت الدراسة الى انه كلما تم تطبيق أسس الجودة الشاملة توفر مناخ تنظيمي ملائم لإقامة الأنشطة الرياضية المدرسية. دراسة (عبد الحسين ومهدي 2021)، " الانتماء التنظيمي لدى مدربي أندية الدرجة الممتازة في كرة القدم للموسم (2020-2021) من وجهة نظر اللاعبين"، وتوصلت نتائج البحث الى معنوية لمقياس الانتماء التنظيمي لجميع المجالات (الانتماء الوجداني، الانتماء المستمر، الالتزام، التواد، الجماعة). دراسة (حسين 2016)، "مستوى المناخ التنظيمي في الاتحادات الرياضية الاولمبية العراقية"، وتوصلت نتائج البحث الى ان وجهات نظر أعضاء الهيئة الادارية في الاتحادات الاولمبية الرياضية العراقية كانت تحوي على مناخ تنظيمي مفتوح بدرجة عالية.

### الطريقة والأدوات:

انتهج الباحثان المنهج الوصفي المسحي لملائمته مع طبيعة البحث. وتم تحديد مجتمع البحث من أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية الأولمبية والبالغ عددها (26) اتحاداً، وبعدها أعضاء بلغ (210) عضواً، إذ كل اتحاد يحتوي على (8) أعضاء باستثناء اتحاد كرة القدم يحتوي على (10) أعضاء ليكون المجموع الكلي (210) عضواً. وقام الباحثان باختيار عينة البحث من مجتمع البحث نفسه، كما مُبين في جدول (1).

الجدول (1) يُبين توزيع عينة البحث

ت	عدد الاتحادات	عدد الأعضاء	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق	المستبعدون
1	26	210	20	95	80	15

وتم استخدام الأجهزة والأدوات ووسائل جمع المعلومات الآتية: (استمارات ورقية، جهاز كمبيوتر (لابتوب)، حاسبة إلكترونية، المصادر العربية والأجنبية، الزيارات الميدانية لجمع المعلومات، شبكة المعلومات (الانترنت)، المقابلات الشخصية).

الأسس العلمية لبناء المقياس: لاستكمال خطوات بناء مقياس هذه الدراسة قام الباحثان بعملية التحليل الإحصائي لعبارات المقياس، فبوساطة العملية الإحصائية يتم التأكد من توافر الشروط العلمية للمقياس وهي الصدق والثبات.

- صدق المقياس: قام الباحثان باستخدام عدة أنواع من الصدق للتحقق من المقياس:
  - الصدق الظاهري: يعتمد على عرض عبارات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين لتقدير مدى صلاحيتها في قياس الظاهرة المراد قياسها، وقد تحقق الصدق الظاهري في مقياس هذه الدراسة بوساطة عرض عبارات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين للحكم عليها. إذ تم وضع عدد من العبارات بلغ عددها (29) عبارة (ملحق 1)، وبعد عرض العبارات على السادة الخبراء، تم حذف (7) عبارات؛ وذلك لأنها لم تحصل على موافقة (75%) فما فوق وارقامها (12، 13، 15، 16، 17، 18، 22)، ليصبح المقياس يتكون من (22) عبارة، واعتمد الباحثان طريقة (Likert) في بناء استبانة المقياس، واستناداً إلى ذلك تم استخدام ميزان خماسي للتعبير عن مدى الاتفاق مع كل عبارة وهي (أوافق بشدة، أوافق، أحياناً، لا أوافق، لا أوافق بشدة).
  - صدق البناء: ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال إجراء التحليل الإحصائي للعبارات، وقام الباحث بالتحقق من خلال استخراج المؤشرات الآتية:
- أولاً: القدرة التمييزية للعبارات: تم التحقق من القدرة التمييزية باستخدام (T-test) للمقياس، كما مبين في الجدول أدناه:

الجدول (2) يُبين القدرة التمييزية لعبارات المقياس بين المجموعتين العُلَيَا والدُنَيَا

العبارات	المجموعة	س	ع	قيمة (T) المحسوبة	*Sig	الدلالة
1	عُلَيَا	5.0000	.00000	15.625	0.000	معنوي
	دُنَيَا	3.0769	.62757	15.625	0.000	معنوي
2	عُلَيَا	4.8846	.32581	16.403	0.000	معنوي
	دُنَيَا	2.8462	.54349	16.403	0.000	معنوي
3	عُلَيَا	5.0000	.00000	33.106	0.000	معنوي
	دُنَيَا	2.8846	.32581	33.106	0.000	معنوي
4	عُلَيَا	4.9615	.19612	14.767	0.000	معنوي
	دُنَيَا	2.9615	.66216	14.767	0.000	معنوي
5	عُلَيَا	4.9231	.27175	15.644	0.000	معنوي
	دُنَيَا	2.8077	.63367	15.644	0.000	معنوي
6	عُلَيَا	5.0000	.00000	21.429	0.000	معنوي
	دُنَيَا	2.6923	.54913	21.429	0.000	معنوي

معنوي	0.000	17.925	.00000	5.0000	عُليا	7
معنوي	0.000	17.925	.61269	2.8462	دُنيا	
معنوي	0.000	21.149	.32581	4.8846	عُليا	8
معنوي	0.000	21.149	.36795	2.8462	دُنيا	
معنوي	0.000	18.333	.00000	5.0000	عُليا	9
معنوي	0.000	18.333	.58835	2.8846	دُنيا	
معنوي	0.000	23.668	.19612	4.9615	عُليا	10
معنوي	0.000	23.668	.42967	2.7692	دُنيا	
معنوي	0.000	19.376	.00000	5.0000	عُليا	11
معنوي	0.000	19.376	.58704	2.7692	دُنيا	
معنوي	0.000	24.499	.27175	4.9231	عُليا	12
معنوي	0.000	24.499	.32581	2.8846	دُنيا	
معنوي	0.000	15.385	.00000	5.0000	عُليا	13
معنوي	0.000	15.385	.68836	2.9231	دُنيا	
معنوي	0.000	38.971	.00000	5.0000	عُليا	14
معنوي	0.000	38.971	.27175	2.9231	دُنيا	
معنوي	0.000	27.848	.19612	4.9615	عُليا	15
معنوي	0.000	27.848	.32581	2.8846	دُنيا	
معنوي	0.000	20.929	.27175	4.9231	عُليا	16
معنوي	0.000	20.929	.47068	2.6923	دُنيا	
معنوي	0.000	23.668	.19612	4.9615	عُليا	17
معنوي	0.000	23.668	.42967	2.7692	دُنيا	
معنوي	0.000	14.289	.42967	4.7692	عُليا	18
معنوي	0.000	14.289	.63730	2.6154	دُنيا	
معنوي	0.000	16.007	.32581	4.8846	عُليا	19
معنوي	0.000	16.007	.61769	2.6923	دُنيا	
معنوي	0.000	15.809	.19612	4.9615	عُليا	20
معنوي	0.000	15.809	.62757	2.9231	دُنيا	
معنوي	0.000	19.376	.00000	5.0000	عُليا	21
معنوي	0.000	19.376	.58704	2.7692	دُنيا	
معنوي	0.000	24.658	.00000	5.0000	عُليا	22
معنوي	0.000	24.658	.48516	2.6538	دُنيا	

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بيرسون، كما مُبين في جدول (3).

الجدول (3) يُبين معاملات الارتباط بين عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس باستعمال طريقة الاتساق الداخلي

رقم العبارة	معامل الارتباط	*sig	الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	*sig	الدلالة
1	0.427	0.000	معنوي	12	0.392	0.000	معنوي
2	0.424	0.000	معنوي	13	0.275	0.007	معنوي
3	0.425	0.000	معنوي	14	0.503	0.000	معنوي
4	0.407	0.000	معنوي	15	0.190	0.66	غير معنوي
5	0.523	0.000	معنوي	16	0.512	0.000	معنوي
6	0.396	0.000	معنوي	17	0.017	0.874	غير معنوي
7	0.531	0.000	معنوي	18	0.534	0.000	معنوي
8	0.200	0.052	معنوي	19	0.248	0.016	معنوي
9	0.430	0.000	معنوي	20	0.295	0.004	معنوي
10	0.219	0.033	معنوي	21	0.405	0.000	معنوي
11	0.394	0.000	معنوي	22	0.408	0.000	معنوي

- ثبات المقياس: ان المقياس الجيد هو المقياس الذي يتصف بالثبات، وعلية قام الباحث بالتأكد من اتصاف المقياس بالثبات باستخدام معامل الفاكرونباخ باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). وتبين عند تطبيق هذا المعامل على عينة البناء والبالغة (95) عضواً ان معامل الثبات هو (0.734) وتعد قيمة عالية للثبات عند مستوى دلالة (0.05).
- بعد الإجراءات التي تم ذكرها، قام الباحثان بأجراء التجربة الاستطلاعية على عينة من (20) عضواً، للمدة (2023/1/2) ولغاية (2023/1/10).
- بعدها قام الباحثان مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقياس (ملحق 3) على عينة البحث والبالغ عددها (80) عضواً وذلك للمدة من (2021/1/15) ولغاية (2023/2/8).

## النتائج:

الجدول (4) يُبين عرض البيانات الإحصائية لموصفات عينة البحث

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	أدنى درجة	أعلى درجة
جودة الاداء	78.715	4.445	0.265	66	89

تم تطبيق مقياس المرونة التنظيمية المتكون من (20) عبارة على عينة التطبيق البالغ عددها (80) عضواً، ولحساب معنوية الاستمارة تم ايجاد الوسط الحسابي الفرضي للاستمارة عن طريق تطبيق القانون الآتي (جودة، 2008، ص178).

$$\text{الوسط الفرضي} = (\text{مجموع البدائل} \div \text{اعلى درجة للبدل}) \times \text{عدد عبارات المقياس}$$

$$\text{لذلك فإن الوسط الفرضي للاستمارة ككل} = (5+4+3+2+1) \div 5 \times 20 = 60$$

الجدول (5) يُبين الوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق لمقياس المرونة التنظيمية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
المرونة التنظيمية	78.715	4.445	41.038	0.000	معنوي
الوسط الفرضي			60		

معنوي > 0.05 عند درجة حرية (94).

## المناقشة:

بينت النتائج الجدول أعلاه ان الوسط الحسابي بلغ (78.715) درجة بانحراف معياري (4.445) وبلغ الوسط الفرضي (60) ولما كان الوسط الحسابي اعلى من الوسط الفرضي فهذا يعني ان الفرق معنوي ولصالح الوسط الحسابي للعينة، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطين الحسابي والفرضي استخدم الباحث الاختبار التائي وبينت النتائج وجود فرق دال احصائياً بين المتوسطين بلغ (0.000) عند مستوى دلالة (0.05).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن إجابات اعضاء الاتحادات الرياضية أرادو إعطاء دور أكبر للجنة الأولمبية الوطنية العراقية بأن يكون عملها مرناً ومنظماً، وفي وضع وتحديد الأهداف والخطط الاستراتيجية، إذ تعمل وظيفة التخطيط على استخدام الأفضل، إذ تتجه الجهود كلها للحصول على النتائج الجيدة بعد تحديد أهدافها، إذ أن التخطيط يضع افتراضات عما ستكون عليه الأحوال في المستقبل ويختار إحدى هذه الافتراضات بعد وضع خطة وهدف للوصول إليها مثبتاً العناصر الواجب استخدامها لتحقيق هذا الهدف وكيفية السير بكل مرونة وتنظيم.

ويرى الباحثان بان البرامج الموضوعه من قبل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية ليست وفق خطط هادفة ورؤية مستقبلية من الوصول لمثالية التنظيم في الاتحادات الرياضية، اضافة الى قلة في استخدام البحوث العلمية والدراسات والتي ممكن الاستفادة منها في عملية التنظيم والتخطيط، إذ يؤكد الباحثان على ان أساس

العمل الناجح والإدارة المتميزة هو بمرونة تنظيمية في جميع المفاصل، سواء الاستراتيجيات التنظيمية والرشاقة التنظيمية والالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية... الخ. إذ يرى (1: Skipper & Landrum, 2008) بأن المؤسسة التي تمتلك مرونة تنظيمية تستطيع التكيف مع الازمات غير المتوقعة واستثمار الفرص. ويرى (خليل وأيوب، 2019، ص114) بأن المؤسسات التي تمتلك مستوى عالي من المرونة تكون ذات قدرة أكثر للاستجابة الى الظروف والاحداث الغير متوقعة.

ويرى الباحثان ان العمل بتخطيط علمي وبمرونة تنظيمية سليمة ومتوازنة مبنية على معلومات وبيانات دقيقة عن الموضوع المراد انجازه ستكون بالتأكيد مخرجات إيجابية. إذ ان المرونة التنظيمية هي الدرجة التي تكون فيها المؤسسة لديها مجموعة متنوعة من القدرات الإدارية والتي تتمكن من تفعيلها لزيادة قدرتها على إدارة المؤسسة. (الزيدي والخزرجي، 2016، ص55). ويرى (العنزي والعطواني، 2013، ص249) بأن المرونة التنظيمية هي قدرة المؤسسة على تعبئة وتطوير مواردها اتجاه سرعة التكيف والاستجابة المدروسة لمواجهة الاحداث المفاجئة وغير المتوقعة. بينما يرى (Almahamid et al, 2010: 22) بأنها هي أسلوب وقائي تمتلك المؤسسة من خلالها القدرة على الاستجابة بالتوقيت الملائم للتغيرات والظروف المفاجئة في بيئة الاعمال.

### الاستنتاجات:

1. بناء مقياس المرونة التنظيمية لدى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية.
  2. يفضل ان يكون عمل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية مرن ومنظم في وضع وتحديد الأهداف والخطط الاستراتيجية.
  3. البرامج الموضوعية من قبل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية ليست وفق خطط هادفة ورؤية مستقبلية من الوصول لمثالية التنظيم في الاتحادات الرياضية.
  4. قلة في استخدام البحوث العلمية والدراسات والتي ممكن الاستفادة منها في عملية التنظيم والتخطيط.
  5. ان العمل بتخطيط علمي وبمرونة تنظيمية سليمة ومتوازنة مبنية على معلومات وبيانات دقيقة عن الموضوع المراد انجازه ستكون بالتأكيد المخرجات إيجابية.
1. تكثيف الجهود البحثية في مجال المرونة التنظيمية لتعميق اهميتها في المؤسسات الرياضية.

### المصادر

- إبراهيم، عامر (2012). منهجية البحث العلمي. ط1. عمان. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.  
جودة، محفوظ (2008). التحليل الاحصائي المتقدم باستخدام SPSS. ط1. عمان. دار وائل للنشر والتوزيع.

حسون، هيثم (2021). مدى إسهام المرونة التنظيمية في إدارة المواهب البشرية دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين في المديرية العامة لتربية نينوى. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. 2021. المجلد 17. العدد 55.

خليل، محمد عبد الرزاق، وأيوب، زيد فوزي، (2019). دور عناصر الإدارة الالكترونية في تعزيز المرونة التنظيمية دراسة استطلاعية لعينة من الكليات في جامعة الموصل. جامعة تكريت. كلية الإدارة والاقتصاد. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد 15. العدد 45.

الزبيدي، ناظم جواد، والخزرجي، قصي إسماعيل مدب (2016). دور المرونة التنظيمية وانعكاساتها في الاستجابة لتحقيق متطلبات الأداء العالي. بحث ميداني في قطاع البلديات. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية. المجلد (22). العدد (94).

سليمان، أسيل طاهر وعبد الرضا، ندى ابراهيم (2020). علاقة المرونة التنظيمية بالكفاءة الذاتية لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس الإعدادية في بغداد. مجلة كلية التراث الجامعة. 2023. المجلد 1. العدد 35.

عطية، زيد خالد (2021): بناء وتقنين مقياس المرونة التنظيمية للعاملين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمنطقة الفرات الأوسط. رسالة ماجستير. جامعة ديالى. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. العنزي، سعد علي حمود والعطواني، عامر علي حسين (2013). إدارة التناقضات. الطبعة الأولى. الذاكرة للنشر والتوزيع. بغداد. شارع المتنبى.

كاظم، حيدر عبد الرزاق (2015). اساسيات كتابة البحث العلمي في التربية البدنية وعلوم الرياضة، ط1. بغداد. الغدير للطباعة والنشر.

Almahamid, Soud, Awwad, Abdulkareem, McAdams, Arthur C, Effects, of organizational agility and knowledge sharing on competitive advantage: an empirical study in Jordan, /international Journal of Management, Vol. 27, No. 3, 2010.

Skipper, Joseph B, & Landrum, W. Heath, 2008, Toward The Understanding of Organizational Flexibility, Association for Information Systems, USA.

Ayad, I., & Dawood, T. (2022). A comprehensive quality relationship of the organizational climate of school sports activities from the point of view of sports education teachers in Baghdad. *Journal of Physical Education*, 34(4), 465–479. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V34\(4\)2022.1331](https://doi.org/10.37359/JOPE.V34(4)2022.1331)

Hussein, L. (2019). The Level of the Organizational Climate in Iraqi Olympic Sports Federations. *Journal of Physical Education*, 28(4.1), 119–142. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V28\(4.1\)2016.436](https://doi.org/10.37359/JOPE.V28(4.1)2016.436)

Khudair, H. A. H. ., & Mahdi, A. M. . . (2021). Organizational Affiliation of Soccer Primer League 2020 – 2021 from the Players Point Of View. *Journal of Physical Education*, 33(4), 47–56. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V33\(4\)2021.1211](https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(4)2021.1211)

## الملاحق

استبانة العبارات بصورتها النهائية

ت	العبارات	تصلح	لا تصلح	الملاحظات
1	تضع اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية خطط بديلة فاعلة لمواجهة الازمات			
2	تتمتع اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بسرعة الاستجابة للمتغيرات التي تواجهها.			
3	تتصف اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بالمرونة الفكرية للتعامل مع هيكلية تشكيلاتها ومسئولياتها.			
4	تعيد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية النظر بالقرارات السابقة وفق التغيرات المتجددة			
5	تقبل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية الأفكار التي تُطرح من الاتحادات الرياضية			
6	يتسم عمل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بالسرعة في اتخاذ القرارات المناسبة			
7	تُسهّم اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية في رسم الاستراتيجيات للمهام المستقبلية وتحديد الأدوار لمفاصلها كافة			
8	تُرَاعَى مبادئ الادارة العلمية الحديثة عند رسم الاستراتيجيات في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية			
9	الاختصاصات الإدارية والفنية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية قادرة على التخطيط الاستراتيجي			
10	تعتمد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية الاستراتيجيات العلمية في وضع الخطط القصيرة والمتوسطة وطويلة الأمد			
11	تمتلك اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية هيكلًا تنظيميًا قويًا يساعد على تطبيق الخطط الاستراتيجية الكبيرة			
12	تعتمد اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية التقويم الدوري للبرامج والإنجازات الرياضية وبالتنسيق مع الاتحادات			
13	تقبل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية الاقتراحات الهادفة والآراء الإدارية والفنية من الاتحادات الرياضية			
14	تعمل اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية على نشر الثقافة الرياضية الاولمبية في المجتمع			

			تمتلك اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات والتحديات التي قد تواجههم	15
			تخطط اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية بشكل جيد لمواجهة المخاطر والتحديات	16
			تقوم اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية برصد العوامل التي تؤثر على الإنجاز الرياضي	17
			تمتلك اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية القدرة على التحليل والربط والاستنتاج	18
			تتبع اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية المنهجية الإدارية العلمية في معالجة الأزمات ومواجهة التحديات وفق التطلع المستقبلي	19
			تسعى اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية إلى وضع أهداف مستقبلية تحقق التطور والتقدم في الأداء والانجاز	20