

# مستوى المناخ التنظيمي في الاتحادات الرياضية الاولمبية العراقية

أ.م.د. لؤي البكري      علا صبري حازم

1437 هـ

## مستخلص البحث باللغة العربية.

تلخصت مشكلة الدراسة بصيغة التساؤل: ما هو مستوى المناخ التنظيمي في الاتحادات الرياضية الاولمبية؟ وهدفت الدراسة في التعرف على المناخ التنظيمي السائد في الاتحادات الرياضية الاولمبية.

إذ استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته طبيعة الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد الباحث على مقياس (المناخ تنظيمي)، واشتملت عينة البحث على اعضاء الهيئة الادارية في الاتحادات الاولمبية العراقية والبالغ عددهم (181) فرداً يمثلون (22) بنسبة (100)%.

وبعد إجراء المعالجات الاحصائية للمقياس تم الوصول إلى:

إن وجهات نظر أعضاء الهيئة الادارية في الاتحادات الاولمبية الرياضية العراقية كانت تحوي على مناخ تنظيمي مفتوح بدرجة عالية.

ويوصي الباحث بأن تحدد الجهة الوصية على اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية عدد من المعايير والاسس الفنية لاختيار الهيئات الادارية القادرة على احداث التغيير والابداع والتجديد بكفاءة عالية.

## Abstract.

### The Level of the Organizational Climate in Iraqi Olympic Sports Federations

The problem of the study can be summed up in this question: What is the level of the organizational climate in Iraqi Olympic Sports Federations? The study aimed at identifying the dominant organizational climate in Olympic sports federations. The researcher has used the descriptive method conveniently. She also adopted an organizational climate measure to achieve the aims of the study. The subjects of the study therefore

included members of the administrative body in the Iraqi Olympic Federations totaled (181) members in (22) Olympic Federations rating (100%) of the population of the study. Conducting the statistical treatment to the measure, the researcher found out a highly opened organizational climate in the views of the members of the administrative body of the Iraqi Olympic sports federations. In light of the conclusions, the researcher recommends the guardian of the Iraqi Olympic Sports Federation to identify a number of standards and technical foundations for the selection of the administrative bodies that can bring about change, creativity and innovation with high efficiency.

## 1- الباب الأول: التعريف بالبحث.

### 1-1 المقدمة اهمية البحث:

يعيش العالم اليوم تغيرات سريعة وكثيرة في جميع مجالات الحياة نتيجة تطور الادارة، مما دفع العنصر البشري إلى ان يخطو خطوات نحو المستقبل ويسعى لتقدم المجتمعات والرفي بيها من خلال تنظيم وتنسيق الجهود البشرية لتحقيق اهداف مؤسسة ما باستخدام الامكانيات المتاحة بكفاية ومثالية.

وتلعب الإدارة الرياضية الحديثة دوراً هاماً وفعال في نجاح المؤسسة وازدهارها، و تعمل على نشر روح التعاون والتفاهم والثقة بين الاعضاء العاملين لتحقيق الاهداف الموضوعية، ويتوقف سر نجاح وتقدم المؤسسة على متغيرات عديدة، منها طبيعة العمل داخل الاتحادات الرياضية ونوع العلاقات والتفاعلات السائدة بين الاعضاء العاملين، ونمط القيادة الادارية. وإن هذه المتغيرات هي التي تحدد المناخ العام للاتحادات والذي لها تأثير وانعكاس مباشرة على تحقيق الاهداف وعلى تدعيم الثقة بين الجميع.

وتكمن اهمية البحث في التعرف عن واقع المناخ التنظيمي السائد في الاتحادات الرياضية الاولمبية.

### 2-1 مشكلة البحث:

يعد رئيس الاتحاد قائداً له دوراً مهم وأساسي في نجاح إدارة شؤون اتحاده، لما له دوراً في نجاح أو فشل العمل الاتحادي، ويفترض ان يكون لديه الخبرة والوعي وتقبل الافكار والتفاعل وتوفير ما يحتاجه الاتحاد من الجانبين البشري والمادي، وهذا يؤدي إلى إرساء علاقات إيجابية مع الهيئة الادارية التي تثير دوافعهم وتحفزهم نحو تحقيق أهداف الاتحاد.

وقد تناولت العديد من الدراسات الاجنبية والعربية دراسة المناخ التنظيمي في مختلف المجالات، إلا إن نتائجها مختلفة في كل مجال ويرجع السبب إلى طبيعة الدور الذي تلعبه أبعاد المناخ التنظيمي والتي تتأثر بالمتغيرات الداخلية والخارجية التي تحيط بالمنظمة والفرد نفسه، وعليه يمكن صياغة سؤال الدراسة:

- ما هو مستوى المناخ التنظيمي في الاتحادات الاولمبية الرياضية العراقية؟

### 3-1 هدفا البحث:

1. اعداد مقياس المناخ التنظيمي.
2. التعرف على المناخ التنظيمي السائد في الاتحادات الرياضية الاولمبية.

### 4-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري: أعضاء اتحادات الرياضة الاولمبية العراقية.

2-4-1 المجال الزمني: 2016 / 3 / 15 - 2016 / 6 / 15.

3-4-1 المجال المكاني: مقر الاتحادات المركزية المعنية.

### 5-1 تحديد المصطلحات:

- المناخ التنظيمي: "خصائص المنظمة الثابتة نسبياً، والتي تمثل إدراك الأفراد الجماعي للمنظمة والأبعاد السائدة فيها، كالثقة والاستقلالية والدعم والابداع وهذه الخصائص ناتجة عن تفاعل الأفراد بعضهم لبعض وتستخدم لتفسير وتحليل مواقفهم، وهي ايضاً تعكس المعايير والسلوك السائد في المنظمة" (24).

## 2- الباب الثاني: الدراسات النظرية والدراسات المشابهة.

### 1-2 الدراسات النظرية:

1-1-2 المناخ التنظيمي (مفهومه واهميته):

2-1-2 أنواع المناخ التنظيمي:

3-1-2 أبعاد المناخ التنظيمي:

4-1-2 العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي:

2-2 الدراسات المشابهة.

1-2-2 دراسة اياد ابراهيم خليل المدهون: (العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى

الموظفين الاداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة) رسالة ماجستير منشورة، كلية

الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر، 2012.

### 3- الباب الثالث: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.

#### 1-3 منهج البحث.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كونه المنهج المناسب والملائم لطبيعة مشكلة البحث.

#### 2-3 مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من (181) عضواً من رؤساء وأعضاء هيئات إدارية للاتحادات الرياضية الاولمبية، وتتكون عينة البحث المتمثلة بالاتحادات الرياضية الاولمبية والتي اختيرت بالطريقة العمدية، وكانت نسبتها (100)% من مجتمع البحث، إذ بلغ عدد العينة الكلي (181) فرداً، يمثلون (22) اتحاداً أولمبياً، وعن طريق القرعة تم اختيار عينة التجربة الاستطلاعية من كل اتحاد عضو هيئة إدارية واحد ماعداً اتحاد كرة القدم وكرة الطاولة وتمثلت العينة بـ(20) عضواً بنسبة (11)% وكانت عينة التحليل الاحصائي التي اختيرت ايضاً عن طريق القرعة وتم اختيار من كل اتحاد عضوان أثنان ماعداً بعض الاتحادات تم اختيار أربع أعضاء كما مبين في جدول (1) وهي (5,4,2,6,11,18,19,21,22) وتمثلت العينة بـ (60) عضواً بنسبة (33.1)% من العينة الكلية، وكانت عينة التطبيق التجريبية الرئيسية (101) فرداً بنسبة (55.8)% من العينة المشمولة بالبحث.

#### جدول (1)

##### يبين عينة البحث

ت	الاتحاد	عدد اعضاء الهيئة الادارية
1	اتحاد كرة القدم	13
2	اتحاد كرة السلة	8
3	اتحاد كرة اليد	8
4	اتحاد كرة الطائرة	8
5	اتحاد كرة الطاولة	8
6	اتحاد التنس	8
7	اتحاد المبارزة	8
8	اتحاد التجديف والكانوي	8
9	اتحاد الجمناستيك	8
10	اتحاد الجودو	8
11	اتحاد المصارعة	8
12	اتحاد القوس والسهم	8
13	اتحاد البيسبول والسوفتبول	8

ت	الاتحاد	عدد اعضاء الهيئة الادارية
14	اتحاد الدراجات	8
15	اتحاد الثلاثي	8
16	اتحاد التايكواندو	8
17	اتحاد رفع الاثقال	8
18	اتحاد العاب القوى	8
19	اتحاد السباحة	8
20	اتحاد الرماية	8
21	اتحاد الفروسية	8
22	اتحاد الريشة الطائرة	8
المجموع	22	181

### 3-3 إجراءات البحث الميدانية:

تتطلب أهم مستلزمات اجراءات الدراسة هي ان تتوفر عينة الدراسة و المعرفة الكاملة والمباشرة لمجتمع الدراسة. ويجب ان يكون اختيار العينة في متناول اليد لأن فقدانها يؤدي إلى ضعف في تعميم النتيجة. (94)

وقد تم تزويد الباحث بكتاب (تسهيل مهمة) من قبل عمادة الكلية إلى الاتحادات الاولمبية المركزية كافة في العراق ذي العدد (519) في (2016/5/15)\*، وعلى وفق هذا قام الباحث بزيارة الاتحادات الاولمبية من اجل معرفة مجتمع وعينة الدراسة بشكل رسمي ودقيق.

### 3-3-1 خطوات إعداد مقياس المناخ التنظيمي:

بعد الاتفاق كل من الخبراء والمتخصصين ولجنة السمنار لإقرار الدراسة فقد اعتمدت الباحث على مقياس المناخ التنظيمي، فكان لا بد من إعداد مقياس المناخ التنظيمي ليلائم موضوعه وعينه الدراسة من خلال معرفة صلاحية الفقرات والمجالات بطريقة علمية من خلال تطبيقها على عينة التحليل الاحصائي.

فتم اعتماد آراء الخبراء والمختصين باستبانة خاصة بمقياس المناخ التنظيمي\*\* ملحوق وتشمل محددات لمعرفة اتفاق الخبراء على صلاحية كل من الفقرات والمجالات وعدد البدائل وأوزانها، وذلك لإجراء بعض التعديلات أو الاضافة أو الحذف على المقياس الاصلي وبما يناسب موضوعه البحث، وفي هذا الاجراء حذفت بعض الفقرات التي تم حصولها على نسبة مئوية غير مقبولاً بها من اتفاقهم، وأخذت الفقرات التالية تسلسلها الرقمي، وكذلك تم تعديل بعض الفقرات وإضافة بعضاً منها. وكانت نسبة اتفاق آرائهم عليها بنسبة (80%) أو أكثر (35)، إذ يجب ان تكون الفقرات المصاغة بشكل واضح ومفهوم وقصير ولا تنتصف بالحيادية في الاجابة، ويجب ان تكون ملائمة لعينة الدراسة. (3)

وعلى وفق ما ذكر فقد تم تحديد صلاحية فقرات المناخ التنظيمي وذلك باتفاق مع المختصين \*\*\* ويوضح

جدول التالي صلاحية مجالات وفقرات المقياس

جدول (2)

اتفاق المختصين على عدد المجالات والفقرات

ت	مجالات المقياس	المجالات المعدلة أو المحذوفة	عدد الفقرات قبل التعديل	الفقرات المعدلة	الفقرات المحذوفة	الفقرات المضافة او المدمجة	عدد الفقرات بعد التعديل والحذف
			العدد	العدد	العدد	العدد	
1	الهيكل التنظيمي	التنظيم (الهيكل التعظيمي)	10	8	2	3	11
2	نمط القيادة	القيادة	10	7	3	1	8
3	مدى مشاركة العاملين	-	11	-	-	-	-
4	نمط الاتصال	الاتصال	10	7	3	4	11
5	طبيعة العمل	طبيعة العمل والتكنولوجيا	12	5	5	4	9
6	التكنولوجيا	-	9	-	-	-	-

وبذلك اصبح مقياس المناخ التنظيمي مؤلف من (4) مجالات موزعة عليها (39) فقرة وبخمس بدائل وتم

تعديل تسمية البديل الثالث (محايد) ليصبح (موافق بشدة، موافق، موافق أحياناً، غير موافق، غير موافق بشدة) ليكون

الدرجة الكلية للمقياس تتراوح بين (39-195) درجة.

إذ اصبح المجال الأول التنظيم (الهيكل التنظيمي) بعد ما كان (الهيكل التنظيمي) والمجال مكون من (11)

بعد ما كان (10) وتم حذف (2) وتم تعديل (8) وتم اضافة (3) ولم يتم تدمج أي فقرة، أما مجال نمط القيادة اصبح

(القيادة) ومكون من (8) فقرات بعد ما كان (10) وتم حذف (3) وتم تعديل (7) وتم إضافة (1) ولم يتم دمج أي فقرة،

أما مجال (مدى مشاركة العاملين) فتم حذفه، والمجال الرابع (الاتصال) بعد ما كان (نمط الاتصال) مكون من (11) فقرة

بعد ما كانت (10) وتم حذف (3) وتم تعديل (7) وتم إضافة (4) ولم يتم دمج أي فقرة، وأما المجال الخامس (طبيعة

العمل والتكنولوجيا) بعد ما كان (طبيعة العمل) فتم دمجها مع مجال السادس (التكنولوجيا) ومكون من (9) فقرة بعد ما

كانت (12) فقرة وحذف (5) وتعديل (5) وإضافة (3) ودمج (1). ويصبح المقياس بالشكل النهائي مكون من (39) فقرة

بعد إن كان (62) فقرة.

• عرض نتائج الصدق العاملي (التحليل العاملي):

ويعد من اهم انواع الصدق ويسمى أيضاً بالتحليل العاملي والغرض منه معرفة مدى تحقق صدق فقرات

المقياس التي يريد ان يقيس السمة التي يجب أن يقيسها المقياس، ويتميز هذا الصدق باختزال عدد من مفردات المقياس

باقل عدد من العوامل وبالاعتماد على درجة تشبع الفقرة بالصفة أو السمة المراد قياسها، ويهدف الصدق العاملي إلى

استخلاص متغيرات متعددة في اقل عدد من العوامل، فيكون لكل عامل دالة ترتبط ببعض أو كل المتغيرات ويمكن إعطاء تفسير لكل عامل حسب المتغيرات المرتبطة معها. (4) (2148-2149)

• العوامل قبل التدوير.

من خلال التحليل العاملي تم استخلاص (6) عوامل قبل التدوير، ولا يمكن تفسيرها الى بعد تدوير العوامل لان النتائج أولية، فلا يكتفي التحليل العاملي بهذه النتائج لأنها لا تحقق التركيب البسيط للعوامل التي يمكن أن تساعد على تفسيرها. (5) (28)، ولأجل تحقيق ذلك قام الباحث بعملية التدوير وقبول (6) عوامل.

• العوامل بعد التدوير:

استخدم الباحث التدوير المتعامد الفاريماكس (Varimax) وهو أكثر الطرق استخداماً ويسمى هذا الأسلوب بـ التباين الأكبر. (6) (116)

وبعد أن تمت عملية التدوير تم قبول (5) عوامل التي يمكن تفسيرها بالاعتماد على درجة تشبع الفقرات وهي (0.35) وأكثر لقبول الفقرة ولقبول العامل الذي تشبع بـ(3) فقرات وأكثر، وقام الباحث باستبعاد العوامل الأخرى لان تشبعها أقل من (3) فقرات.

• تفسير العوامل:

أصبحت عدد العوامل بعد التدوير (6) عاملاً وتحتوي على (32) فقرة، وتم ترتيب الفقرات بشكل تنازلي ضمن كل عامل وفقاً لدرجة تشبعها التي تبدأ بـ(0.35) درجة، وعلى شرط أن يتكون كل عامل من (3) فقرات على الأقل وجدول (3) يوضح التفاصيل:

جدول (3)

درجة تشبع كل فقرة تبدأ بـ (0.35)

ت	العامل الاول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع		العامل الخامس		العامل السادس	
	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	الفقرة	التشبع	
.1	28	0.867	26	0.810	25	0.733	1	0.730	10	0.929	29	0.649
.2	19	0.808	27	0.810	8	0.725	2	0.722	4	0.912	35	0.610
.3	24	0.759	17	0.708	11	0.665	3	0.702	18	0.446	15	0.415
.4	38	0.757	15	0.683	33	0.653	6	0.642	16	0.445	33	0.415
.5	31	0.717	9	0.650	22	0.557	7	0.566	13	0.419		
.6	18	0.687	37	0.637	6	0.539	39	0.473	19	0.410		
.7	39	0.684	34	0.608	14	0.446	8	0.426	7	0.404		
.8	14	0.655	32	0.540	13	0.409	26	0.393				
.9	22	0.644	16	0.498	7	0.394	32	0.359				
.10	16	0.630	13	0.378	9	0.388						
.11	34	0.602	33	0.358	15	0.353						
.12	37	0.582	24	0.351								
.13	13	0.513										
.14	11	0.485										
.15	32	0.460										
.16	7	0.415										
.17	35	0.378										

وتم رفض بقية العوامل لأنها لم تشبع عليها ثلاث فقرات.

3-4 المقياس بعد عملية البناء:

بعد الاجراءات التي مرّ ذكرها أصبح المقياس بعد عملية بنائه يتكون من (32) فقرة وهي الفقرات التي تم

ذكر ارقامها وتفصيلها في الجدول (2).



### 3-5 الوسائل الاحصائية:

استخدمت الباحثة الحقيبة الاحصائية (SPSS) وتتضمن الوسائل الاحصائية التالية:

- وسط حسابي.
- وسيط.
- انحراف معياري.
- خطأ المعياري
- معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
- اختبار (T-test) للعينة ذات الوسط الحسابي المعلوم.
- اختبار (T-test) للعينات المستقلة.
- معامل الثبات (الفا كرونباخ).
- التحليل العاملي.
- النسبة المئوية.

### 4- الباب الرابع: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

#### 4-1 تطبيق المقياس النهائي:

قام الباحث بإجراء تطبيق المقياس بعد الانتهاء من اجراء جميع الشروط اللازمة من حيث (استمارة المقياس) و الموافقات الرسمية بتوزيع المقياس النهائي الذي تكون من (32) فقرة\*1، وبمساعدة فريق العمل وبالاتصال المباشر بأعضاء الاتحادات الاولمبية تم تطبيق المقياس خلال فترة محده من (3/15 - 6/15 /2016) على افراد عينة البحث المشمولة بالدراسة والبالغ عددها (101).

ولحساب معنوية الاستمارة تم ايجاد الوسط الحسابي الفرضي للاستمارة عن طريق حساب ادنى درجة للاستمارة ذات ال(32) فقرة وتطبيق القانون:

الوسط الفرضي = (مجموع البدائل / اعلى درجة للبدائل) X ادنى درجة للاستمارة

$$96 = 32 \times (5 / (5+4+3+2+1))$$

## 2-4 عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الاول وينص (ما هو مستوى المناخ التنظيمي في الاتحادات الاولمبية الرياضية العراقية؟)

### جدول (4)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق للمناخ التنظيمي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	المعنوية الحقيقية	نوع الفرق
المناخ التنظيمي	112.000	18.956	96	7.358	.000	معنوي

قيمة (t) معنوي  $\geq (0.05)$  عند درجة حرية (75).

عند ملاحظة جدول (3) الذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق للمناخ التنظيمي نجد ان الوسط الحسابي للعينة كان بقيمة (112.000) وانحراف معياري قدره (18.956) وعند حساب قيمة (ت) نجدها بقيمة (7.358) وبمعنوية حقيقية قدرها (0.00) وهي اقل من (0.05) عند درجة حرية (75)

## 5- الباب الخامس: الاستنتاجات والتوصيات.

### 1-5 الاستنتاجات:

على وفق ما توصلت اليه الدراسة من نتائج فقد توصل الباحث الى الاستنتاجات الآتية:

- أظهرت نتائج الدراسة أن توجهات الهيئات الادارية في الاتحادات الاولمبية الرياضية العراقية نحو مستوى المناخ التنظيمي كان مفتوح وتعزو الباحث ذلك الى الاساليب الادارية المستخدمة من قبل رؤساء الاتحادات مبنية على التشاور المتبادل بين اعضاء الهيئة الادارية وكذلك المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عمل اتحادهم والتي تتصف بالتجديد وعدم الجمود وعدم التقييد بإنجاز الاعمال والذي توفر جو من الصداقة والاحترام والثقة والصراحة والتعاون المتبادل وتكوين العلاقات الانسانية فيما بينهم داخل الاتحاد.




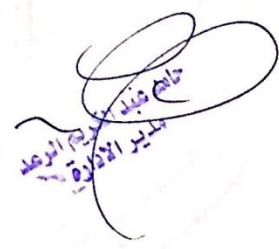

### 2-5 التوصيات:

- أن تحدد الجهة الوصية على اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية عدد من المعايير والاسس الفنية لاختيار الهيئات الادارية القادرة على احداث التغيير والابداع والتجديد بكفاءة عالية.

المصادر

1. أكرم أحمد رضا الطويل وإسراء وعدا الله قاسم حمدي: المناخ التنظيمي وحلقات الجودة، ط1: (عمان، دار حامد للنشر والتوزيع، 2015)
2. ظافر هاشم الكاظمي: التطبيقات العلمية لكتابة الرسائل والاطارح التربوية والنفسية، (بغداد، كلية التربية الرياضية، 2012)
3. وهيب مجيد الكبيسي: القياس النفسي بين التنظير والتطبيق (لبنان، العالمية المتحدة، 2010)
4. Alex C. Michalos: Encyclopedia of Quality of Life & Well-Being Research (Netherlands، Springer، 2014)
5. مصطفى حسين باهي وآخرين: التحليل العاملي النظرية والتطبيق ، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2002)
6. احمد عبد الخالق: الابعاد الاساسية للشخصية، ط6: (الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1994)

ملحق (1)

<p>Ministry of Higher Education and Scientific Research University of Baghdad College of Physical Education and Sports Science Post Graduate Studies</p>		<p>وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة بغداد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الدراسات العليا</p>
<p>No. : Date :</p>	<p>(بجيشنا والحشد الشعبي العراقي اقرى وامضى)</p>	<p>العدد: ٥١٩ التاريخ: ٢٠١٥/٥/٢٧</p>
	<p>إلى / اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية / الاتحادات كائنتها م / تسهيل مهمة</p>	
<p>تحية طيبة .... يرجى تفضلكم بتسهيل مهمة طالبة الماجستير (علا صبري حازم) لاجراء بحثها الموسوم بـ: (المناخ التنظيمي وعلاقته باسلوب ادارة الصراع في الاتحادات الرياضية العراقية).</p>		
<p>كما يرجى اعلامنا عن الجهة المستفيدة من بحث الموما اليها. شاكرين تعاونكم معنا خدمة لتطور العلم والمعرفة ... مع التقدير</p>		
<p> أ.م. د. احمد ثامر محسن معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا</p>	<p> د. هدى المطيري مديرة الأمانة</p>	<p>نسخة منه الى /// &lt; الصادرة . &lt; ملف الطالب .</p>
<p>ساره@</p>		
<p>العراق - بغداد - جامعة بغداد - الجادرية - مكتب بريد جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة-ص.ب ٤٧٠٦٩ هـ-البغداد: ٠٠٩٦٤٧٧٨٤٤٣٠ - مكتب السيد العميد ٠٠٩٦٤٧٧٢٣٣٢ - فاكس ٠٠٩٦٤١٧٧٦٢٢٦٠ E-mail: master@cope.uobaghdad.edu.iq</p>		

ملحق (2)

أراء الخبراء المختصين الذي اعتمده الباحث في اعداد المقياس

رقم	اسماء المحكمين	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د. إسماعيل محمد رضا	مناهج وطرائق تدريس التربية الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بغداد
2	أ.د. صدام محمد فريد	مناهج وطرائق تدريس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بابل
3	أ.د. عبدالله هزاع الشافعي	علم النفس الرياضي / إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بغداد
4	أ.د.م. صلاح وهاب شاكر	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة بغداد

ملحق (3)

يبين مقياس الدراسة بصورته النهائية

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق احياناً	غير موافق	غير موافق جداً
1	طبيعة عمل الاتحاد الرياضي يتوافق مع الهيكلية التنظيمية فيه.					
2	يتميز الهيكل التنظيمي للاتحاد بالتوازن والشمول.					
3	يؤمن تصميم الهيكل التنظيمي للاتحاد الاداء المرن للأعضاء.					
4	تتداخل الاعمال والوظائف في الاتحاد.					
5	تتناسب مؤهلات وتخصصات العاملين بالاتحاد مع طبيعة مهام وواجبات ووظائفهم.					
6	هناك مستوى عالي من الاتصالات والتعاون بين اعضاء الهيئة الادارية في الاتحاد.					
7	الهيكل التنظيمي بالاتحاد يؤدي الى جودة وسرعة الاداء.					
8	توجد درجة كبيرة من الوضوح في طبيعة العلاقات القائمة بين رئيس الاتحاد والاعضاء.					
9	تنتم وظائف اعضاء الهيئة الادارية بعدم التداخل في الاختصاصات والمسؤوليات					
10	وضوح الصلاحيات وتحديدها للأعضاء في الهيكل التنظيمي					
11	لدى رئاسة الاتحاد رؤية واضحة.					
12	نتيح رئاسة الاتحاد المجال للهيئة الادارية بالمشاركة في اتخاذ القرار.					
13	تشجع رئاسة الاتحاد على العمل المبدع.					
14	يتوافر لي الدعم اللازم للقيام بعملتي وحل مشاكل العمل بنفسني.					

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق احياناً	غير موافق	غير موافق جداً
15	تتسم العلاقة بين رئاسة الاتحاد والأعضاء بالثقة والتعاون.					
16	يعامل رئيس الاتحاد الاعضاء كافة بعدالة ومساواة.					
17	يساعدني رئيس الاتحاد في تنفيذ مهام عملي عن طريق الشرح والتوضيح.					
18	يبدل اعضاء الهيئة الادارية جهدا للتغلب على المعوقات التي تعيق الاتصالات.					
19	توصف المعلومات المنقولة عبر وسائل الاتصال المستخدمة بأنها دقيقة.					
20	نظام الاتصال معمول به في الاتحاد يسمح لأعضاء الهيئة الادارية كافة بالاتصال برئيس الاتحاد.					
21	يساهم نظام الاتصال في الاتحاد على توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات.					
22	تتسم التبليغات الصادرة من رئاسة الاتحاد بالوضوح.					
23	تُجيد رئاسة الاتحاد فن ومهارة الاستماع الجيد من الاخرين.					
24	تحاول رئاسة الاتحاد من استخدام وسائل الاتصال الرسمية كالاجتماعات،.....).					
25	أوقات التواجد وانجاز الاعمال في الاتحاد مناسبة.					
26	يتلاءم مهامي والواجبات في الاتحاد مع قدراتي الشخصية ومؤهلاتي العلمية.					
27	يعمل اعضاء الهيئة الادارية على التعاون وتقسيم الواجبات فيما بينهم بما لا يتعارض مع اختصاصاتهم الادارية.					
28	لا يوجد في الاتحاد قيود مفروضة على اداء واجباتي.					
29	يتميز مكان ومقر الاتحاد بملائمته للعمل المثالي.					
30	تساعد استخدام التكنولوجيا في الاتحاد على اختزال الوقت والجهد.					
31	لا اشعر بالظلم حيال الواجبات والمهام الملقاة على عاتقي في العمل.					
32	يعتمد الاتحاد في اداءه على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.					