

دور القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في
محافظة بغداد

م.م. مصطفى كاظم علي

العراق. جامعة بغداد. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Mustafa_89@yahoo.com

الملخص

تجلت اهمية البحث لغرض توضيح وتحديد الجوانب التي تعمل عليها القيادة العليا ودورها في تفعيل التكيف التنظيمي من اجل رفع المستوى الرياضي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد ، اما مشكلة البحث فكانت هناك بعض الاخفاقات في بعض مديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد .

أما هدف البحث . اعداد مقياس للتعرف على دور القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد .

وتوصل الباحث الى عدد من الاستنتاجات

1- تمثل القيادة العليا احد الدوافع الاساسية في انشطه مديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد من اجل تحقيق الاهداف بكفاءة وفعالية مما ينعكس ايجابا على تطور نشاطاتها .

2- للقيادة العليا دورا مهما وحيويا في تطوير مديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد يعمل على خلق تكيف تنظيمي متوازن لحل المشاكل وتحسين كفاءة المديريات التابعة لها .

ويوصي الباحث بما يلي

1- اجراء دراسات مشابهة تشمل مديريات النشاط الرياضي والكشفي في جميع مديريات العراق ومقارنتها بالدراسة الحالية.

2- تقويم عمل القيادة والتنظيم التكيفي بشكل مستمر ووفق جداول زمنية مدروسة للوقوف على اهم المعوقات التي تصادف ادائها وتعزيز الجوانب الايجابية منها.

الكلمات المفتاحية: القيادة العليا ، التكيف التنظيمي ، النشاط الرياضي والكشفي

The role of the senior leadership to activate organizational adaptation in the directorates of sports and scout activity in Baghdad province

Assistant Lect. Mustafa Kadhim Ali

Iraq. Baghdad University. College of Physical Education and Sports Sciences

Mustafa_89@yahoo.com

Abstract

The research significance was demonstrated for the purpose of clarifying and defining the aspects on which the higher leadership works and its role in activating organizational adaptation in order to raise the level of sports in the directorates of sports and scout activity in Baghdad province . As for the research problem, there were some failures in some directorates of sports and scouting activity in Baghdad. The research aimed to prepare a scale to identify the role of the higher leadership to activate the organizational adaptation in the directorates of sports and scout activity in Baghdad province . The researcher concluded that :

- 1.The higher leadership represents one of the main motives in the activities of the directorates of sports and scout activity in Baghdad in order to achieve the objectives efficiently and effectively, which will positively affect the development of their activities.
- 2.The higher leadership has an important and vital role in developing the directorates of sports and scout activity in Baghdad, which works to create a balanced organizational adaptation to solve problems and improve the efficiency of its departments.

The researcher recommends :

- 1.Conducting similar studies that include directorates of sports and scouting activity in all directorates of Iraq and comparing them with the current study.
- 2.Evaluating the work of leadership and adaptive organization on an ongoing basis and according to deliberate timetables to identify the most important obstacles that face its performance and to reinforce the positive aspects of them.

Key words: senior leadership, organizational adaptation, sports and scouting activity

1- المقدمة:

يشغل مفهوم القيادة حيزاً مهماً في التخصصات الإدارية المختلفة حيث أكدت جملة من الدراسات والبحوث على مدى السنين السابقة وإلى الآن أهمية ما ذهب إليه الباحثين والمعنيين في مجال الإدارة العامة على أهمية هذا الموضوع كونه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجماعة وقيادتهم وأهمية دور القائد في عملية التفاعل الاجتماعي ، إذ تعد القيادة من المسائل الهامة في مجال الإدارة وبالتالي فإن تطورها مرهون بتطور المجتمع الذي تعيش فيه وتزداد مسؤوليتها بازدياد مطالب الحياة وتعدّها .

وبما أن المؤسسات الرياضية هي مؤسسات جماعية بالأساس لذا تلعب القيادة فيها دوراً مهماً فيها وعلى اختلاف أنشطتها في الوصول إلى المستويات العليا وذلك من خلال تحقيق الأهداف والطموحات الرياضية التي تسعى إليها هذه المؤسسات الأمر الذي يتطلب الاستفادة الكاملة من كافة الطاقات والإمكانات المتاحة ، إذ يجب أن تمتلك هذه المؤسسات القيادة الفعالة التي تتصف بالإبداع والتميز كما يجب أن يكون لديها المؤهلات القيادية المناسبة فنجاح هذه المؤسسات يعتمد بشكل كبير على نجاح الإداريين فيها والذي يتوقف على قدراتهم ومهاراتهم في استخدام الأصول العلمية للإدارة الرياضية ، ومن الأسباب الأساسية التي تعزز فرص نجاح وفعالية القيادة هي ربط الوحدات التنظيمية بأعضائها وبالهدف الذي يسعى كل تنظيم إلى تحقيقه .

فاللتنظيم هو أحد العناصر المهمة للعملية الإدارية والذي بدونه تفقد الإدارة الكثير من فاعليتها في الوصول إلى الهدف المنشود ، وهو سلاح الإدارة الفعال في مقاومة الأزواجية والعشوائية والتضاد وعدم الانجاز ، خاصة ونحن نعيش في عصر لا يحتمل إطلاقاً النتائج السلبية الناتجة عن الأزواجية والأتكالية وهدار الوقت والجهد والمال العام .

وبما أن القيادة التربوية تعد ضرورة يفرضها الواقع الرياضي لهذا جاءت أهمية البحث في دراسة دور القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد من خلال استطلاع آراء الإداريين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد لغرض توضيح وتحديد الجوانب التي تعمل عليها القيادة العليا ودورها في تفعيل التكيف التنظيمي من أجل رفع المستوى الرياضي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد .

ويري الباحث ومن خلال اطلاعه على مجموعة من الكتب والبحوث والدراسات الخاصة في هذا المجال كذلك من خلال خبراته الشخصية وملاحظاته كمدرس لمادة التربية الرياضية ضمن قاطع

تربية بغداد الرصافة الاولى أنه إذا لم تتوافر بعض او مجموعة من الخصائص والصفات والسمات المطلوبة للقيادات العليا الإدارية الرياضية فانه لن تتمكن من تفعيل أدوارها المنوطة بها وذلك في حد ذاته يزيد بلا شك من فرص تعرض المنظومة الادارية بالكامل للخطر المحدق الذي قد تمتد اثاره إلى كافة جوانب المؤسسة التربوية التي تعوزها القيادة المؤهلة.

ومن خلال تناول الباحث هذه المشكلة سيتعرف على واقع حال دور القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي ،فضلا عن اجراء بعض الاستطلاعات في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد لهذه القيادات وما تضمنتها من بطولات على مستوى تربيات العراق ، وما العوامل الايجابية أو السلبية التي أثرت في ذلك، وانعكاساتها في مجمل الإنجاز الرياضي على مستوى العراق، فضلاً عن بناء استبانة لدور القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي لمديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد ، للمساهمة في تقويم برامجها وللمساعدة على تحقيق أهدافها التربوية والاجتماعية والثقافية والعلمية والرياضية ، ومعرفة أسباب التراجع الحاصل في تحقيق النتائج لبعض فرق مديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد على اختلاف أنواعها وتحسينها بالشكل الذي يتناسب في ممارسة ألعابهم وأنشطتهم الرياضية فيها بشكل سليم ومؤثر من خلال تقييم القيادة العليا التي تعمل على تحقيق التكيف التنظيمي في المديريات

والتي تسهم في خلق حالة من التعاون والتماسك بين القيادة العليا والمديريات وتذليل الصعوبات التي تواجه العمل الرياضي بأكمله ، لذا ارتأى الباحث بناء مقياس لتشخيص العوامل المؤثرة في دور القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد لتحقيق الأهداف وصولاً إلى المستويات الرياضية الامثل .

ويهدف البحث الى:

1- اعداد مقياس لتعرف على دور القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد .

2- التعرف على الانسجام بين القيادة العليا ومديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد

2- اجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من مديري ومعاوني والمشرفين الفنيين في النشاط الرياضي والكشفي والمدرسي في محافظة بغداد , اما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة العمدية وبواقع (130) فردا لبناء المقياس و(10) افراد للتجربة الاستطلاعية و(100) فردا لعينة التطبيق وبذلك اصبح مجموع العينة (240) فردا .

3-2 أدوات البحث ووسائل جمع المعلومات:

- الاستبانة .
- المقابلات الشخصية .
- المصادر العربية والأجنبية
- شبكة المعلومات الدولية الإلكترونية (الإنترنت).
- استمارة تفريغ البيانات.
- الحاسبة الإلكترونية الشخصية نوع (Hp) .

4-2 إجراءات بناء المقياس:

وتتضمن إجراءات بناء المقياس ، الخطوات التي تم إتباعها بغية الحصول على مقياس تتوافر فيه شروط الخصائص السيكمترية بصورة علمية. وهي كما يأتي:

2-4-1 تحديد فكرة المقياس:

"تعد خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه من أهم الخطوات وأولها نظرا لأنها تتيح للقائم بتصميم المقياس الوصول الى المداخل والأفكار الرئيسة التي سوف يستند إليها في تصميمه وقام الباحث بتحديد فكرة المقياس، بشكل واضح ومفهوم من خلال تحديد موضوع الظاهرة المراد دراستها المتمثلة في دور القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد .

2-4-2 تحديد هدف المقياس:

"تقوم هذه الخطوة بدور الموجه الذي يعين مصمم المقياس خلال الخطوات اللاحقة على إعداد مقياس يفني بالغرض المطلوب، ويقصد بتلك الخطوة تحديد الهدف المطلوبة من المقياس أن يقدمه". (محسن لطفي احمد ، 2006 ، ص115)

بعد أن قام الباحث بتحديد فكرة المقياس تم تحديد هدفه المتمثل بالغرض المطلوب من وراء بناء المقياس وهو إيجاد وسيلة علمية للتعرف على استراتيجيات الصراع القيادة العليا والدور التنظيمي لدى مديري ومعاوني والمشرفين الفنيين في النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد .

2-4-3 تحديد الإطار النظري للمقياس:

تعد خطوة تحديد الإطار النظري للمقياس من الأسس الواجب إتباعها في بناء المقاييس ، لأن الظاهرة أو السمة المراد دراستها لا بد أن تستند إلى أساس نظري يدعم دراستها، فضلاً عن أن الإطار النظري الذي يطلع عليه الباحث الخاص بالسمة المراد قياسها يساعده على تحديد أهمية تلك السمة ، وعلى تحديد أبعادها الفرعية وتعريفات تلك الأبعاد.

(محسن لطفي احمد ، 2006 ،

ص115)

وهذا ما أتبعه الباحث في بناء مقياس هذه الدراسة .

2-4-5 إعداد فقرات المقياس:

بعد أن قام الباحث بوضع الفكرة الأولية للمقياس انتقل إلى الخطوة اللاحقة المتمثلة بإعداد فقرات المقياس ، إذ تعد هذه الخطوة من المرتكزات الأساسية في بناء المقاييس. وروعي عند إعداد الفقرات الجوانب الآتية:

- أن تكون فقرات المقياس معبرة عن التعريف النظري للمقياس.
- أن تكون الفقرات واضحة المعنى ومفهومة الكلمات.
- أن تكون كل فقرة معبرة عن فكرة واحدة وتفسير واحد.

وفي ضوء ما تم ذكره ، أمكن للباحث صياغة (30) فقرة كما في الملحق (1) وبعد الانتهاء من صياغة الفقرات ولكي تكون الفقرات سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية قام الباحث بعرضها على متخصص في اللغة العربية (أ.م.د. ضياء /وزارة التربية /مدرس لغة عربية)

(احمد عودة ، 1998 ، ص40)

وتم الأخذ بالملاحظات والتعديلات التي أبداه .

2-4-6 طريقة بناء المقياس:

تم الاعتماد على أسلوب (ليكرت) المطور في صياغة فقرات مفردات المقياس وهو أشبه بأسلوب الاختيار من متعدد (Multiple Choice) الذي يعد من الأساليب الشائعة في القياس والبحوث التربوية والنفسية ، إذ يقدم للمستجيب موقفاً ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من بين بدائل عدة لها أوزان مختلفة . (عباس محمود عوض ، 1980، ص)

واختار الباحث طريقة ليكرت في بناء مقياسه في هذه الدراسة وذلك للأسباب الآتية:
- أنها الأكثر استخداماً وأفضلها في القياس.

- تزود بمعلومات أكمل عن المفحوصين لأنه يستجيب لكل عبارة.

- يمكن بطريقة ليكرت التعرف على زيف الإجابة من خلال وضع بعض الفقرات التي تكشف زيف إجابة الفرد التي يتم إبعادها عند التصحيح.

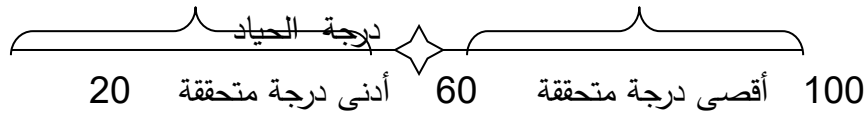
- إن هذه الطريقة تسمح بجمع عدد كبير من الفقرات بالشكل الذي يجعلها تعبر بصورة كافية عن الموضوع المراد قياسه، وتكون العبارات إيجابية وسلبية .

2-4-7 صلاحية الفقرات (التحليل المنطقي):

بعد أن انتهى الباحث من الخطوات الأولى لبناء مقياس هذه الدراسة التي أثمرت عن (30) ، قام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية والاختبار والقياس وعددهم (9) كما في الملحق (2) للحكم على صلاحيتها في القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد وصلاحية ميزان بدائل الإجابة الخماسي إذ سيكون ميزان الإجابة عن كل فقرة من الفقرات على النحو الآتي:
(أوافق بشدة - أوافق - أوافق أحياناً - لا أوافق - لا أوافق بشدة) وتعطى الدرجات للفقرات (5-1-2-3-4) . وفي ضوء آراء الخبراء والمختصين تم تعديل بعض الفقرات واختصارها ودمج فقرات أخرى لتشابهها، كذلك حذفت بعض الفقرات لعدم صلاحيتها وكان من نتائج عملية التعديل والاختصار والحذف التي قام بها الخبراء والمختصون، هي الإبقاء على (20) فقرة حازت على تأييد أغلبية الخبراء والمختصين على صلاحيتها، إذ نتج عن ملاحظات الخبراء استناداً لاتفاق (80%) فأكثر وللتأكد من دقة التعديلات التي أجريت على فقرات المقياس

2-4-8 تصحيح المقياس:

ذكر الباحث أنه تم استخدام طريقة ليكرت في عملية بناء المقياس واعتمد الباحث مدرج خماسي. وعليه فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هو (100) وأدنى درجة هو (20) أما درجة الحياد فهي (60) كما موضح في الشكل (1) ودرجة الحياد يمكن الحصول عليها من خلال جمع درجات المقياس التقدير (5,4,3,2,1) ثم تقسيمها على (5) بدائل ، ثم نقوم بضربها في عدد فقرات المقياس البالغة (20) فقرة وبذلك نحصل على درجة الحياد وعلى وفق المعادلة التالية:-
 درجة الحياد = مجموع درجات بدائل الإجابة (15) × عدد فقرات المقياس (20) = 60
 عدد البدائل (5)



2-5 التجربة الاستطلاعية للمقياس:

بعد انتهاء الباحث من إعداد الصيغة النهائية للمقياس ومعه التعليمات مع ميزان التقدير الخماسي ، تم إجراء التجربة الاستطلاعية يوم الأربعاء المصادف (2019/1/14) على عينة عشوائية مكونة من (10) افراد من عينة البحث ، وخارج عينة التجربة الرئيسية وطلب من أفراد العينة أن يدونوا ملاحظاتهم تحريراً على الفقرات التي لا يتم فهمها ، وبعد مناقشة الفقرات والتعليمات مع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية اتضح أنها مفهومة ولا تحتاج إلى تعديل وكان الهدف من إجرائها هو:

1- التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة من قبل أفراد عينة التجربة الاستطلاعية.

2- التعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحث وفريق العمل المساعد لغرض تلافئها.

وبعد أن أجرى الباحث التجربة الاستطلاعية تبين أن المقياس بتعليماته وفقراته الـ(20) وكيفية الإجابة عنه واضحة وإن الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (10-15) دقيقة ، وبذلك أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البحث.

2-6 تطبيق المقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (100) فرداً للمدة من 11/3/2019 لغاية 1/4/2019 , إذ قام الباحث بتوزيع الاستمارات بنفسه عليهم وتوضيح أهمية الدقة والصرامة عند الإجابة عن فقراته وإشعار المستجيبين بحرص الباحث واهتمامها بموضوع بحثها . وبعد انتهاء إجراءات التطبيق وجمع الاستمارات وعددها (100) استمارة تم تفريغ البيانات تمهيداً لإخضاعها للتحليل الإحصائي للوصول إلى اختبار ثابت وصادق .

2-6-1 التحليل الإحصائي للفقرات:

لاستكمال خطوات بناء مقياس هذه الرسالة قام الباحث بعملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس التي تعد أهم الخطوات للحصول على مقياس تتوافر فيه الخصائص العلمية المطلوبة, مما يجعل المقياس يتصف بالصلاحية من الجوانب كافة فمن خلال العمليات الإحصائية يتم التأكد من توافر الشروط العلمية وهي:

2-6-1-1 الصدق . Validity

ان "المقياس الصادق هو الذي تقيس فقراته الصفة المراد قياسها ولا يقيس أي صفة غيرها سواء أكان الفرد المستجيب تنطبق عليه أو لا تنطبق".

(Oppenheim .1973 . p.140)

وللصدق أنواع أو مؤشرات عديدة, وأستخدم الباحث في بناء مقياس هذه الدراسة الأنواع الآتية

أ- صدق المحتوى . Content validity

"وهو قياس مدى الاختبار للنواحي أو المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه"

(محمد ربيع شحاتة ، 1994 ، ص135)

وتحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحث بإعداد المقياس وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الأساتذة الخبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس , واعتماد نسبة (80%) فأكثر من آرائهم في قبول المجالات وفقراتها , وتم التعديل في ضوء ملاحظاتهم عليها .

ب- صدق البناء . Construct Validity

ويقصد به "مدى قياس الاختبار لتكوين فرضي أو سمة معينة".

(زكريا محمد الظاهر وآخرون ، 1999 ، ص135)

إذ اعتمد الباحث على طريقتين لتحليل الفقرات للتحقق من صدق البناء هما أسلوب المجموعتين الطرفيتين ومعامل الاتساق الداخلي وكما يأتي:

1- أسلوب المجموعتان الطرفيتان (الصدق التمييزي):

يعد التمييز من "الخصائص السيكمترية (القياسية) التي تدل على قدرة فقرات المقياس على التمييز بين المفحوصين, لكي يتمكن المقياس من الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة المقاسة, التي يقوم عليها أساساً القياس النفسي"

(Anastasi & Susan . 1997 . p.182)

لأنها تميز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في السمة التي تقيسها الفقرات كلها , عن الأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة . ولتحقيق ذلك اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القدرة التمييزية للفقرات .

إنّ الكشف عن القوة التمييزية يجري من خلال معرفة الدرجة الكلية لإجابة أفراد العينة قيد الدراسة , ثم يتم ترتيب الاستمارات تنازلياً , "بعدها يتم اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع 27% من العينة الكلية التي أخضعت للقياس , مجموعة عليا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات , ومجموعة دنيا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أوطأ الدرجات".

(عبد الله الصمادي وماهر الدرايع , 2003 , ص 155)

ومن مجموع عينة الدراسة البالغة (130) بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (34) استمارة يقابلها العدد نفسه من استمارات المجموعة الدنيا , ولغرض بيان تميز الفقرات أخضعت فقرات كلتا المجموعتين للاختبار التائي (t-test) وعدت القيمة التائية ذات الدلالة الإحصائية على مستوى دلالة (0.05) مؤشراً على تمايز الفقرات وظهرت جميع المعنوية الحقيقية اقل من (0.05) تحت مستوى (0.05) ودرجة حرية (68) , وبذا فإن الفقرات جميعها تعد مميزة على هذا المستوى. ويشير الجدول (1) إلى النتائج المحسوبة بأسلوب المجموعتين الطرفيتين.

الجدول (1) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة للمجموعتين العليا والدنيا
لعبارات المقياس

| نوع الفرق | المعنوية الحقيقية | قيمة ت المحسوبة | المجموعة العليا | | المجموعة الدنيا | | رقم العبارة |
|-----------|-------------------|-----------------|-----------------|--------|-----------------|--------|-------------|
| | | | ع | س | ع | س | |
| معنوي | .000 | -21.817- | .00000 | 5.0000 | .65079 | 2.6000 | 1 |
| معنوي | .000 | -16.920- | .49705 | 4.6000 | .56061 | 2.4571 | 2 |
| معنوي | .000 | -16.278- | .50210 | 4.5714 | .48159 | 2.6571 | 3 |
| معنوي | .000 | -14.664- | .50543 | 4.4571 | .55307 | 2.6000 | 4 |
| معنوي | .000 | -15.442- | .49024 | 4.6286 | .65849 | 2.4857 | 5 |
| معنوي | .000 | -15.549- | .45835 | 4.7143 | .73907 | 2.4286 | 6 |
| معنوي | .000 | -13.830- | .49705 | 4.4000 | .50543 | 2.7429 | 7 |
| معنوي | .000 | -13.816- | .50709 | 4.4857 | .76477 | 2.3429 | 8 |
| معنوي | .000 | -19.131- | .50709 | 4.4857 | .52979 | 2.1143 | 9 |
| معنوي | .000 | -17.019- | .45835 | 4.2857 | .61220 | 2.0857 | 10 |
| معنوي | .000 | -16.608- | .49705 | 4.6000 | .48159 | 2.6571 | 11 |
| معنوي | .000 | -16.762- | .50543 | 4.5429 | .50709 | 2.5143 | 12 |
| معنوي | .000 | -14.105- | .48159 | 4.3429 | .61220 | 2.4857 | 13 |
| معنوي | .000 | -14.787- | .47101 | 4.3143 | .60391 | 2.4000 | 14 |
| معنوي | .000 | -13.988- | .50210 | 4.4286 | .72529 | 2.3429 | 15 |
| معنوي | .000 | -14.409- | .40584 | 4.2000 | .47101 | 2.6857 | 16 |
| معنوي | .000 | -14.615- | .48159 | 4.3429 | .56211 | 2.5143 | 17 |
| معنوي | .000 | -19.440- | .45835 | 4.7143 | .75926 | 1.8000 | 18 |
| معنوي | .000 | -18.975- | .49024 | 4.3714 | .64561 | 1.7714 | 19 |
| معنوي | .000 | -19.094- | .49705 | 4.4000 | .66737 | 1.7143 | 20 |

معنوي > (0.05) عند درجة حرية (68).

عند ملاحظة الجدول (1) نجد أن الفقرات جميعها كانت معنوية بين الدرجات الدنيا والعليا وهذا يدل على أن الفقرات جميعها كانت مميزة أي تستطيع أن تميز بين الدرجات العليا والدنيا في المقياس وبذلك لم ترفع أية عبارة.

2- معامل الاتساق الداخلي:

إن معامل التمييز بين المجموعتين العليا والدنيا يقيس قوة تمييز كل فقرة ولا يحدد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية ، لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي إذ أنه يقدم لنا الدليل على تجانس الفقرات. (حازم علوان ، 2001 ، ص59)

ومعامل الاتساق الداخلي "هو معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس" (علي مهدي كاظم ، 1994 ، ص113)

وتم استخراج الصدق من معامل الاتساق الداخلي لوجود ارتباط قوي بين صدق الأداة وثباتها. واستخدم لهذا الغرض معامل ارتباط بيرسون ، من خلال إيجاد علاقة الارتباط بين درجات كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياس ، اعتمد في ذلك على استجابات عينة البحث البالغة (130) . والجدول (2) يبين قيم معامل الارتباط التي تراوحت بين (0.321-0.797) ومن خلال ملاحظة الجدول نجد أن الفقرات جميعها كانت معنوية عند مستوى (0.05) وهذا معناه أن الفقرات صادقة في قياسها وهذا يدل على صدق المقياس وبناء على ذلك فإن المقياس بقي مكوناً من (20) فقرة.

الجدول (2) يبين معامل الارتباط البسيط لبيرسون لعبارات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس

| رقم العبارة | معامل الارتباط البسيط | المعنوية الحقيقية | الدلالة | رقم العبارة | معامل الارتباط البسيط | المعنوية الحقيقية | الدلالة |
|-------------|-----------------------|-------------------|---------|-------------|-----------------------|-------------------|---------|
| 1 | .629** | .000 | معنوي | 11 | .797** | .000 | معنوي |
| 2 | .686** | .000 | معنوي | 12 | .765** | .000 | معنوي |
| 3 | .457** | .000 | معنوي | 13 | .717** | .000 | معنوي |
| 4 | .649** | .000 | معنوي | 14 | .728** | .000 | معنوي |
| 5 | .619** | .000 | معنوي | 15 | .725** | .000 | معنوي |
| 6 | .566** | .000 | معنوي | 16 | .594** | .000 | معنوي |
| 7 | .702** | .000 | معنوي | 17 | .699** | .000 | معنوي |
| 8 | .750** | .000 | معنوي | 18 | .756** | .000 | معنوي |
| 9 | .321** | .000 | معنوي | 19 | .753** | .000 | معنوي |
| 10 | .638** | .000 | معنوي | 20 | .729** | .000 | معنوي |

معنوي > (0.05) عند درجة حرية (129).

2-1-6-2 ثبات المقياس:

"يعدّ حساب الثبات من خصائص المقياس الجيد، لأنه يؤشر اتساق فقرات المقياس في قياس ما يفترض أن يقيسه بدرجة مقبولة من الدقة" (احمد سليمان عودة ، 1993، ص 235)

ويشير ثبات الاختبار إلى "دقة المقياس في الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات على سلوك الفرد" (فؤاد أبو حطب وآخرون، 1987، ص101)

ويستخرج الثبات بطرائق متعددة منها تطبيق الاختبار وإعادة التطبيق، والتجزئة النصفية وطريقة الصور المتكافئة ومعادلة الفاكرونباخ وكيودر وريتشارسون ومعادلة هويت لتحليل التباين . (رمزية الغريب ، 1985 ، ص 654)

وللتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحث طريقتين هما التجزئة النصفية والفاكرونباخ. وتم التحقق من ثبات المقياس من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ AlphaCronbach وللتأكد من توافر الاتساق في أداء أفراد العينة ، كذلك حساب معاملات الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية Split – Half Method.

أولاً: طريقة (ألفا كرونباخ) .

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لأنها "تستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية" (صالح ارشد العقيلي وسامر محمد الشايب ، 1988 ، ص 282)

"وتعد هذه الطريقة من أكثر مقاييس الثبات استخداماً كونها تعتمد على اتساق أداء الأفراد من فقرة إلى أخرى" (روبرت ثورنديك و إليزابيث هيجن ، 1989 ، ص 79)

ومدى قيام الفقرات الواردة في المقياس بقياس الشيء نفسه ، وإذا كانت الفقرات جميعها تقيس فعلاً السمة نفسها، فيجب أن تترابط مع بعضها (محمد سعود الشمري ، 2001 ، ص141)

وهذا النوع من الثبات يسمى التجانس الداخلي الذي يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في الاختبار. (احمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي ، 1987 ، ص161)

ولحساب الثبات بمعامل الفاكرونباخ لمقياس استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي اعتمد الباحث على عينة بناء المقياس نفسها البالغ عددها (130) فرداً ، إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وعند حساب قيمة معامل الثبات أتضح أنها تبلغ (0.932) ويعد المقياس متسقاً لارتفاع قيمة هذه المعادلة.

ثانياً: التجزئة النصفية .

وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار إلى جزأين متكافئين ، يتضمن الأول درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية ، ويتضمن الجزء الآخر درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية ، ولحساب الثبات بهذه الطريقة اعتمد الباحث على بيانات عينة التجربة الأساسية البالغة (130) فرداً ، وبلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.834) إلا إنَّ هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار ، لذلك يتعين تعديل هذا المعامل على معامل ثبات الاختبار ككل (Gullford J. P. & Benjamin. 1978.p.426) وعليه استخدمت معادلة سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط ، وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات (0.909) وبمستوى دلالة معنوية (0.000) وهو معامل ثبات عال ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار . والجدول (3) يبين نتائج معامل الثبات السابقة الذكر .

الجدول (3) يبين القيم المستحصل عليها من معاملات الثبات

| مؤشر الثبات | قيمه |
|------------------------------|-------|
| معامل ألفا كرونباخ | 0.932 |
| معامل ارتباط التجزئة النصفية | 0.834 |
| معامل الارتباط بعد تصحيحه | 0.909 |
| معادلة كوتمان | 0.900 |

2-7 الوسائل الإحصائية: تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وتطبيقها من خلال الحقيقية الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وعلى وفق النحو الآتي:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري.
- الخطأ المعياري.
- معامل الالتواء
- معاملات الثبات: (الفا كرونباخ) ، الاتساق الداخلي ، الارتباط بين الأشكال، سبيرمان براون، كوت - مان بالتجزئة النصفية.
- اختبار ارتباط بيرسون.
- اختبارات ارتباط سبيرمان.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

بناءً على بيانات الدراسة يعرض الباحث النتائج التي تم الحصول عليها من استمارات المقياس بعد تفرغها وإجراء المعالجات الإحصائية لها، وعلى وفق تسلسل المجالات والفقرات ومن ثم مناقشتها على وفق التسلسل أدناه.

3-1 عرض المعالجات الإحصائية لعينة التطبيق:

يعرض الباحث نتائج المعالجات الإحصائية لمواصفات عينة التطبيق على وفق ما حصل عليه من وسط حسابي وانحراف معياري ومعامل الالتواء ، أذ يشير معامل الالتواء في الجدول الى أن التوزيع طبيعي بين درجة (3±)، وكما مبين في الجدول (4)

الجدول (4) يبين الوصف الإحصائي لمواصفات عينة التطبيق

| ت | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الالتواء |
|---|---------------|-------------------|----------|
| 1 | 70.4300 | 12.73368 | -0.512 |

يتبين من خلال الجدول (4) أنّ الوسط الحسابي للمقياس ككل هو (70.4300) بانحراف معياري (12.73368) و بمعامل التواء (-0.512).

3-2 عرض نتائج ومناقشة المجالات اداة البحث (المقياس) :

يعرض الباحث نتائج المجالات اداة البحث على وفق كل مجال وكالاتي:

3-2-1 عرض نتائج المجال الأول:

الجدول (5) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (ت) المحسوبة للمجال الأول

| المتغيرات | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | قيمة (ت) المحسوبة | Sig | نوع الدلالة |
|--------------|---------------|-------------------|--------------|-------------------|------|-------------|
| المجال الاول | 36.1200 | 6.13366 | 30 | 9.978 | .000 | معنوي |

معنوي > (0.05) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0.05).

عند ملاحظة الجدول (5) نجد ان الوسط الحسابي للمجال الأول اعلى من الوسط الفرضي وبمعنوية حقيقية اقل من (0.05) وهذا معناه ان الفرق معنوي لصالح العينة أي ان العينة تملك ما يقدمه المجال.

3-2-2 عرض نتائج المجال الثاني:

الجدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (ت) المحسوبة للمجال الثاني

| نوع الدلالة | Sig | قيمة (ت) المحسوبة | الوسط الفرضي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | المتغيرات |
|-------------|------|-------------------|--------------|-------------------|---------------|---------------|
| معنوي | .000 | 5.981 | 30 | 7.20647 | 34.3100 | المجال الثاني |

معنوي > (0.05) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0.05)

عند ملاحظة الجدول (6) نجد ان الوسط الحسابي للمجال الثاني اعلى من الوسط الفرضي وبمعنوية حقيقية اقل من (0.05) وهذا معناه ان الفرق معنوي لصالح العينة أي ان العينة تملك ما يقدمه المجال.

3-2-3 عرض نتائج الاستمارة ككل:

الجدول (7) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (ت) المحسوبة للاستمارة ككل

| نوع الدلالة | Sig | قيمة (ت) المحسوبة | الوسط الفرضي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | المتغيرات |
|-------------|------|-------------------|--------------|-------------------|---------------|---------------|
| معنوي | .000 | 8.191 | 60 | 12.73368 | 70.4300 | الاستمارة ككل |

معنوي > (0.05) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0.05).

عند ملاحظة الجدول (7) نجد ان الوسط الحسابي للاستمارة ككل اعلى من الوسط الفرضي وبمعنوية حقيقية اقل من (0.05) وهذا معناه ان الفرق معنوي لصالح العينة أي ان العينة تملك ما تقدمه الاستمارة.

3-3 مناقشة النتائج:

عند الرجوع الى الجداول (7) نجد ان قيمة (Sig) اقل من (0.05) وهذا معناه ان الفرق معنوي ويعزو الباحث ذلك الى ان التقدم في القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد سيقود الى امكانية اكبر في التنوع في رفق المؤسسات الرياضية بكافة الوسائل التي من شأنها ان ترفع من درجات تقييم القيادة والتي ستؤدي الى تعامل افضل في تسخير جميع الامكانيات والتعامل بصورة فضلى فرض حلول كفيلة بإنهاء الصراع بالقوة، أو بأوامر كفيلة بإنهائه غير قابلة للنقاش، والحزم في إصدار ومتابعة القرارات بغض النظر عن موافقة بقية الأعضاء ، معتمدين على السلطة الرسمية في التعامل مع الصراع وأطرافه ، إذ يقول كل من جمال الدين وثابت عبد الرحمن ،"على الرغم من المشكلات المصاحبة لهذه الاستراتيجية إلا أنها مفيدة في بعض الحالات ،خاصة في الأوقات التي تتطلب حلولاً سريعة (كحالات الطوارئ والأزمات)"

(جمال الدين وثابت عبد الرحمن ، 1999 ، ص217)

ان تمتع القائد الرياضي بكم كبير من الثقافة الرياضية هو دليل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي من خلال التكيف التنظيمي للمديريات والتي تؤدي الى استثمار الأنشطة الكشفية في زرع القيم الجيدة والمهمة في المجتمع فهي تقلل من الصراعات والتمرد الداخلي وتشيع السلام والقيم الحميدة في ذلك اذ يشير جمال الدين وثابت ان "إعطاء فرصة للتروي والعقلانية وإعادة النظر في الأمور التي أدت إلى حدوث الصراع ، وهي انعكاس للمحاولة في الحفاظ على السلام والاستقرار الداخلي والتهدئة النسبية للخلافات ، والتخفيف من حدتها وتقليل أهميتها ،"هو مواجهة الشدة باللين، وخلق جو من الهدوء بغية التغلب على المشكلة "

(جمال الدين وثابت عبد الرحمن ، 1999 ، ص261)

لقد عرف الانسان الإدارة منذ القدم وقد ظهرت العمليات الإدارية في تاريخ المجتمع البشري عندما ادرك ضرورة واهمية تعاونه مع غيره من بني جنسه لان الأهداف التي يسعى اليها لا يمكن تحقيقها الا بالجهد الجماعي المشترك، ولهذا تطلب الامر وجود قيادة فذة تقود الجماعة وتقسم العمل بينهم مع تنسيق الجهود وصولاً لتحقيق تلك الأهداف.

(رضوان كامل ، 1999 ، ص9)

تتضمن القيادة الرياضية العديد من المبادئ والاسس التي بواسطتها يستطيع القادة تحقيق أهدافهم المرسومة بكفاءة وفاعلية عن طريق تنظيم الجهود البشرية داخل المؤسسات المعنية بالأنشطة الكشفية والاستمرار بالمتابعة والرقابة والتحقق من تنفيذ برامجها المعدة لهذا الغرض وذلك بقياس مستويات الأداء الحركي ومقارنة مستوى الأداء الفعلي للقيادة والذي حددته الأهداف التدريبية، وفي ضوء ذلك تتم التعديلات اللازمة في المناهج التدريبية ومعالجة المشاكل من قبل القيادات وذلك بتوفير مستلزمات الكشافة والمؤهلين لذلك، واتخاذ القرارات اللازمة لتشجيع الحركات الكشفية على تحسين ادائها وقد تعتمد القيادة أسلوب الحوافز والمكافئات لتحفيز اللاعبين على الأداء الجيد وتوجيههم نحو تحمل المسؤولية مع الحركات الكشفية وليعملوا بفاعلية وكفاءة نحو الأهداف المنشودة بمستوى من الفهم لأداء افضل.

(عقيل عبد الله الكاتب واخرون ، 1986، ص56)

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- 1- تمثل القيادة العليا احد الدوافع الاساسية في انشطه مديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد من اجل تحقيق الاهداف بكفاءة وفعالية مما ينعكس ايجابا على تطور نشاطاتها .
- 2- للقيادة العليا دورا مهما وحيويا في تطوير مديريات النشاط الرياضي والكشفي في بغداد يعمل على خلق تكيف تنظيمي متوازن لحل المشاكل وتحسين كفاءة المديريات التابعة لها
- 3- ضرورة ارتباط التكيف التنظيمي مع البيئة الخارجية من اجل بناء علاقة دائمة ومستمرة لها الاثر الكبير على انشطة المديرية وضمان استمراريتها .

4-2 التوصيات:

- 1- الاهتمام بالقيادات الرياضية والعمل على توجيهها من خلال اشراكهم في حلقات تدريبية واطلاعهم على اخر التطورات العلمية والمهنية التي تساهم في صقل المهارات المختلفة لديهم مع توفير كافة المستلزمات الفنية والمادية لهم.
- اجراء دراسات مشابهة تشمل مديريات النشاط الرياضي والكشفي في جميع مديريات العراق ومقارنتها بالدراسة الحالية.
- 3- تقويم عمل القيادة والتنظيم التكيفي بشكل مستمر ووفق جداول زمنية مدروسة للوقوف على اهم المعوقات التي تصادف ادائها وتعزيز الجوانب الايجابية منها.

المصادر

- احمد عودة ؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط2 ، عمان ، دار الأمل للنشر والتوزيع ، 1998 .
- احمد سليمان عودة؛ القياس والتقويم في العملية التدريبية ، ط2 ، عمان ، دار الأمل ، 1993
- احمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي ؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، عمان، مكتبة المنار للنشر والتوزيع ، 1987 .
- جمال الدين وثابت عبد الرحمن ؛ السلوك التنظيمي نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك التنظيمي ، مصر، جامعة المنوفية ، 1999.
- حازم علوان ؛ بناء مقياس لمفهوم الذات وتقنيته لدى لاعبي كرة اليد ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد ، 2001 .
- رضوان كامل حسام ؛ اهم المشكلات الاقتصادية التي تواجه الاتحادات الرياضية الأولمبية المصرية، جامعة حلوان، 1999 .
- رمزية الغريب ؛ التقويم والقياس النفسي والتربوي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1985.
- روبرت ثورندايك و إليزابيث هيجن ؛ القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، (ترجمة) عبد الله الكيلاني ، عبد الرحمن عدس . ط4 ، مركز الكتب الأردني ، 1989.
- زكريا محمد الظاهر وآخرون ؛ مبادئ التقويم والقياس في التربية ، عمان ، مكتبة دار الثقافة والنشر ، 1999 .
- صالح ارشد العقيلي وسامر محمد الشايب ؛ التحليل الإحصائي باستخدام البرامج (spss) . ط1 ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 1988.
- عباس محمود عوض ؛ علم النفس الاجتماعي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، 1980.
- عبد الله الصمادي وماهر الدرايع ؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق ، ط1 ، عمان ، دار وائل ، 2003 .
- علي مهدي كاظم ؛ بناء مقياس مقنن لسمات شخصية طلبة المرحلة الإعدادية في العراق ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد ، 1994 .
- عقيل عبد الله الكاتب وآخرون ؛ الإدارة والتنظيم في التربية الرياضية لكليات التربية الرياضية في العراق. الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر ، 1986 .
- فؤاد أبو حطب وآخرون ؛ التقويم النفسي ، ط3 ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1987.
- محسن لطفي احمد ؛ قياس الشخصية ، القاهرة ، المصرية الدولية للطباعة والنشر ، 2006.

- محمد سعود الشمري ؛ الخصائص الشخصية لذوي قوة التحمل النفسي العالي والواطئ وعلاقتهما بأساليب المعاملة الوالدية لدى طلبة الجامعة ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية ، 2001 .

- محمد ربيع شحاتة ؛ قياس الشخصية ، القاهرة ، دار المعرفة الجامعية ، 1994.

- Anastasi & Susan , Urbina ؛ psychological testing , New Jersey , prentice hall , 1997.

- Gullford J. P. & Benjamin. F.; Fundamntal statistics in psychology, and education, 6th ed, New York, McGraw. Hill, 1978.

- Oppenheim . A. N; Qustionnair design and Attitude measurement , London , Heineman , 1973.

ملحق (1)

استبانة آراء السادة الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة ...

يروم الباحث اجراء دراسة تهدف الى (دور القيادة العليا لتنفيذ التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد) ونظر لما تتمتعون به من خبرة ودراية ونظرة علمية في هذا المجال ، نعرض عليكم هذه الاستبانة آملين الاستفادة من خبراتكم من خلال الملاحظات التالية:

- 1- حذف او اضافة او تعديل اي من الفقرات .
 - 2- اضافة اي فقرة ترونها مناسبة او اي اقتراحات اخرى .
- علما ان ميزان التقدير المستخدم (اتفق بشده ، اتفق ، الى حد ما ، لا اتفق ، لا اتفق بشده) ولكم فائق الشكر والتقدير خدمة للصالح العام .

التوقيع:

الاسم:

اللقب العلمي :

مكان العمل :

الباحث

م.م. مصطفى كاظم علي

محور اهداف التنظيم

| ت | الفقرات | صالحة | غير صالحة | التعديل المقترح |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|-----------------|
| 1 | اشراك مديريات النشاط الرياضي في وضع الخطط والاستراتيجيات | | | |
| 2 | تتناسب المسؤوليات مع صلاحية قدر مناسب في مديريات النشاط الرياضي والكشفي | | | |
| 3 | ان اصدار التعليمات والقوانين في خصوصيات العمل التنظيمي مناسب في مديرياتكم | | | |
| 4 | تعمل القيادات العليا على تحديد الواجبات لمديريات النشاط الرياضي والكشفي بصورة واضحة للوصول الى الهدف | | | |
| 5 | هناك مستوى تنظيمي لتحقيق الاهداف المشتركة بين مديريات النشاط الرياضي والكشفي والوزارة | | | |
| 6 | تعمل المديريات على عقد اجتماعات سنوية او فصلية لجميع اقسام المديرية لوضع الاسس المستقبلية الهادفة والإمكانيات بالنهوض بالمستوى الرياضي | | | |
| 7 | تعمل الوزارة على تدريب الكوادر العاملة باستمرار | | | |
| 8 | تسعى الوزارة لرسم و تنظيم الافكار والآراء اتجاه برامج مديريات النشاط الرياضي والكشفي عند تقسيم العمل | | | |
| 9 | تحرص مديريات النشاط الرياضي والكشفي على تبسيط الاجراءات الادارية للاستسهال في الاتصالات المختلفة لتحقيق وحدة العمل | | | |
| 10 | التدرج الوظيفي يودي الى تحقيق التكيف التنظيمي | | | |
| 11 | الهدف الاساسي في عمل مديريات النشاط الرياضي والكشفي هو توحيد العمل المنظم بحسب التخصصات وبإسهام مباشر من الوزارة | | | |
| 12 | قلة الزيارات الميدانية من قبل الوزارة للمديريات تعيق فاعلية العمل في تطبيق المناهج الموضوعية مسبقا | | | |
| 13 | يتم تنفيذ التعليمات الصادرة من الوزارة على وفق اللوائح التنظيمية المحددة | | | |
| 14 | التمسك بالتعليمات المركزية وعدم وجود المرونة عند التنفيذ يساعد في تأخير العمل في مديريات النشاط الرياضي والكشفي | | | |
| 15 | تعمل الوزارة بإحداث تغييرات دورية بغية التحسين الاداري حسب مقتضيات مصلحتها | | | |

محور الهيكل التنظيمي

| ت | الفقرات | صالحة | غير صالحة | التعديل المقترح |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------|-----------------|
| 1 | تحرص القيادة العليا على اشراك المديرين والتشكيلات الادارية المختلفة في اعداد الخطط الاستراتيجية. | | | |
| 2 | قدرة القيادة العليا على وضع خطط لإجراء التغييرات في مديرياتها بغية التحول نحو نظام الجودة والملائمة. | | | |
| 3 | تحرص القيادة العليا على ان تكون خططها الاستراتيجية مرنة وقابلة للتنفيذ بشكل تدريجي. | | | |
| 4 | تحرص القيادة العليا باستمرار على التحسين المستمر لمخرجاتها على وفق منظور استراتيجي. | | | |
| 5 | تعد القيادة العليا خططا استراتيجية تحسباً لما يحصل في بيئتها الخارجية من تطورات مختلفة. | | | |
| 6 | تحرص القيادة العليا على تنفيذ خططها الاستراتيجية بمدىات زمنية متفاوتة لتلبية احتياجات مديريات النشاط الرياضي . | | | |
| 7 | تقوم القيادة العليا بشكل مستمر بتحليل البيئة الخارجية للتعرف على الفرص المتاحة لعملها ، والتحديات الحالية او المحتملة مستقبلا لمواجهتها او التهيئ لها. | | | |
| 8 | يرتبط تنفيذ الخطط الاستراتيجية برؤية شاملة لأهداف المديرين ومهامها واساليب عملها | | | |
| 9 | تضع الجامعة أهدافها في ضوء رؤية مستقبلية واضحة لوظائفها في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع | | | |
| 10 | تقوم القيادة العليا بشكل مستمر بتحليل البيئة الداخلية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي للتعرف على مصادر القوة ونقاط الضعف | | | |
| 11 | تضع القيادة العليا نظام تحفيز فعال للعاملين مادي ومعنوي | | | |
| 12 | تتنصف العلاقة بين ادارة المديرين والقيادة العليا بانها رقابية من دون تدخل الوزارة في تفصيلات العمل الاداري | | | |
| 13 | ترتبط الهياكل التنظيمية ببعضها على مستوى الوزارة و المديرين التابعة لها | | | |
| 14 | تعمل القيادة العليا على وضع الاداريين المسؤولين عن الوحدات الادارية كل في الموضع المناسب | | | |
| 15 | تتبع القيادة العليا الاسلوب الديمقراطي القائم على المشاركة في اتخاذ القرارات | | | |

الملحق (2)

اسماء السادة الخبراء والمختصين الذين تم عرض استمارة الفقرات عليهم

| مكان العمل | الاختصاص | اللقب العلمي | الاسم | ت |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------|----------------------|---|
| جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | إدارة وتنظيم | أستاذ | د. نصير قاسم خلف | 1 |
| جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | إدارة وتنظيم | أستاذ مساعد | د. محمد جعفر | 2 |
| جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | إدارة وتنظيم | أستاذ مساعد | د. عثمان محمود شحاذه | 3 |
| الجامعة بغداد/كلية التربية الأساسية/قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة | إدارة وتنظيم | أستاذ مساعد | د. سلام حنتوش رشيد | 4 |
| الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | علم نفس | أستاذ | د. شيماء عبد مطر | 5 |
| الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | اختبار وقياس /تنس | أستاذ مساعد | د. غادة محمد جاسم | 6 |
| الجامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة | إدارة وتنظيم | مدرس | د. حيدر حسن الاسدي | 7 |
| جامعة بغداد/كلية الإدارة والاقتصاد | قسم الإدارة العامة | أستاذ مساعد | د. علي حسون الطائي | 8 |
| جامعة بغداد/كلية الإدارة والاقتصاد | قسم الإدارة العامة | أستاذ مساعد | د. نسرين جاسم محمد | 9 |

ملحق (3)

م/المقياس بصورته النهائية

تحية واحترام ...

يضع الباحث بين أيديكم الاستبانة الخاصة بالبحث الموسوم بـ (دور القيادة العليا لتفعيل التكيف التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في محافظة بغداد) راجين تفضلكم بقراءة فقرات الاستبانة (بتمعن) ونحن واثقون بأنكم سوف تقدمون العون للباحث خدمة للصالح العام وأعلم أن جميع الإجابات سرية وخاصة بالبحث .

ملاحظة:- ضع علامة (✓) اسفل البديل المناسب برأيك الشخصي مع عدم ترك إي فقرة من دون أجابه

يرجى التفضل بذكر المعلومات المطلوبة في ادناه التي تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط

1- التحصيل الدراسي :

2- الجنس : ذكر أنثى

3- سنوات الخدمة : اقل من 5 سنوات ، 5-10

11-15 ، 16-20 ، 20 فما فوق

4- العمر : 30 سنة فأقل 31 - 39 40 - 49
50 - 59 60 فأكثر

5- العنوان الوظيفي:

محور اهداف التنظيم

| ت | الفقرات | اتفق بشدة | اتفق | الى حد ما | لا اتفق | لا اتفق بشدة |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|---------|--------------|
| 1 | اشراك مديريات النشاط الرياضي في وضع الخطط والاستراتيجيات | | | | | |
| 2 | ان اصدار التعليمات والقوانين في خصوصيات العمل التنظيمي مناسب في مديرياتكم | | | | | |
| 3 | تعمل القيادات العليا على تحديد الواجبات لمديريات النشاط الرياضي والكشفي بصورة دائمة للوصول الى الهدف | | | | | |
| 4 | هناك مستوى تنظيمي لتحقيق الاهداف المشتركة بين مديريات النشاط الرياضي والكشفي والوزارة | | | | | |
| 5 | تعمل المديريات على عقد اجتماعات دورية لجميع اقسام المديرية لوضع الاسس الهادفة والإمكانيات بالنهوض بالمستوى الرياضي | | | | | |
| 6 | تعمل القيادة العليا على تدريب الكوادر العاملة باستمرار | | | | | |
| 7 | تسعى الوزارة لرسم و تنظيم الافكار والآراء اتجاه برامج مديريات النشاط الرياضي والكشفي عند تقسيم العمل | | | | | |
| 8 | تحرص مديريات النشاط الرياضي والكشفي على تبسيط الاجراءات الادارية للاتصالات المختلفة لتحقيق وحدة العمل | | | | | |
| 9 | قلة الزيارات الميدانية من قبل الوزارة للمديريات تعيق فاعلية العمل في تطبيق المناهج الموضوعية مسبقا | | | | | |
| 10 | تعمل القيادة العليا بإحداث تغييرات دورية بغية التحسين الاداري حسب مقتضيات مصلحتها | | | | | |

محور الهيكل التنظيمي

| ت | الفقرات | اتفق بشدة | اتفق | الى حد ما | لا اتفق | لا اتفق بشدة |
|---|---------|-----------|------|-----------|---------|--------------|
|---|---------|-----------|------|-----------|---------|--------------|

| بشدة | ما | | | | |
|------|----|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | 1 تحرص القيادة العليا على ان تكون خططها الاستراتيجية مرنة وقابلة للتنفيذ بشكل تدريجي. |
| | | | | | 2 تحرص القيادة العليا باستمرار على تحسين مخرجاتها على وفق منظور استراتيجي . |
| | | | | | 3 تعد القيادة العليا خططا استراتيجية تحسباً لما يحصل في بيئتها الخارجية من تطورات مختلفة |
| | | | | | 4 يرتبط تنفيذ الخطط الاستراتيجية برؤية شاملة لأهداف المديرية ومهامها واساليب عملها |
| | | | | | 5 تقوم القيادة العليا بشكل مستمر بتحليل البيئة الداخلية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي للتعرف على مصادر القوة ونقاط الضعف. |
| | | | | | 6 تتصف العلاقة بين ادارة المديرية والقيادة العليا بانها رقابية من دون تدخل في تفصيلات العمل الاداري |
| | | | | | 7 ترتبط الهياكل التنظيمية ببعضها على مستوى الوزارة والمديريات التابعة لها |
| | | | | | 8 تضع القيادة العليا نظام تحفيز فعال للعاملين مادي ومعنوي |
| | | | | | 9 تعمل القيادة العليا على وضع الاداريين المسؤولين عن الوحدات الادارية كل في الموضع المناسب |
| | | | | | 10 تتبع القيادة العليا الاسلوب الديمقراطي القائم على المشاركة في اتخاذ القرارات |