

الفاعلية التنظيمية لقسم النشاطات الطلابية من وجهة نظر مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعة الموصل

عدي غانم محمود الكواز

يونس فيصل اسكندر

مديرية تربية نينوى / قسم الاشراف التربوي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة
الموصل

(قدم للنشر في ١١/١٣ / ٢٠٢٢ ، قبل للنشر في ١٢/٢٧ / ٢٠٢٢)

الملخص

هدف البحث الى:

١. التعرف على مستوى الفاعلية التنظيمية ومحاورها لقسم النشاطات الطلابية في جامعة الموصل.
 ٢. التعرف على مستوى عوامل الفاعلية التنظيمية في قسم النشاطات الطلابية في جامعة الموصل.
- واشتملت عينة البحث على (١٩) مسؤولا لشعب النشاطات الطلابية موزعين على (١٩) كلية , مثلت نسبة (٨٢,٦٪) من مجتمع البحث.

لغرض الوصول الى هدف البحث قام الباحثان باستخدام المقياس الذي اعده (الطائي , ٢٠١٠) لتقييم الفاعلية التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى , بما ان الاداة مطبقة على عينة غير مشابهة لعينة البحث الحالي لذلك قام الباحثان بالتحقق من صدقه الظاهري وثباته.

وفي معالجة البيانات احصائيا تم استخدام الوسط الحسابي والنسبة المئوية , واستنتج الباحثان ما يأتي:

١. يتمتع قسم النشاطات الطلابية بمستوى فاعلية تنظيمية متوسط.
٢. يمتلك قسم النشاطات الطلابية مستوى عالي في تحديد الاهداف .
٣. يؤكد قسم النشاطات الطلابية على الالتزام بأوقات العمل بمستوى عالي .
٤. جاءت المحاور (التطوير ، التحفيز، الرقابة والتقويم، الاتصالات، الرضا عن العمل، التماسك) بمستوى متوسط.
٥. لقسم النشاطات الطلابية مستوى منخفض من التكيف.

**The organizational effectiveness of the Student Activities Department
from the point of view of officials of the Student Activities Division at the
University of Mosul**

Younes Faisal Iskandar
Nineveh Education Directorate/
Educational Supervision
Department

Oday Ghanem Mahmoud Al-Kawaz
College of Physical Education and
Sports Sciences / University of
Mosul

Abstract

The aim of the research is to:

1. Identify the level of organizational effectiveness and its themes for the Student Activities Department at the University of Mosul.
2. Identify the level of organizational effectiveness factors in the Student Activities Department at the University of Mosul.

The research sample included (19) officials of the student activities division distributed in (19) colleges, which represented (82.6%) of the research community. For the purpose of reaching the goal of the research, the two researchers used the scale prepared by (Al-Tai, 2010) to assess the organizational effectiveness of sports organizations in Nineveh Governorate, since the tool is applied to a sample that is not similar to the sample of the current research, so the researchers verified its apparent validity and reliability.

In processing the data statistically, the arithmetic mean and percentage were used, and the researchers concluded the following:

1. The Student Activities Department has a medium level of organizational effectiveness.
2. The Student Activities Department has a high level of goal setting.
3. The Student Activities Department confirms adherence to working hours at a high level.
4. The themes (development, motivation, monitoring and evaluation, communication, job satisfaction, and cohesion) came at a medium level.
5. The Student Activities Department has a low level of adaptation.

١- التعرف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث

تعد الفاعلية التنظيمية إحدى الوسائل التي يتم من خلالها قياس أداء المنظمات (حريم، ٢٠٠٣، ٩٢) ، ومعرفة قدرة تلك المنظمات على تحقيق الأهداف التي وضعت لها سلفا. فبواسطة معايير محددة تتناسب مع طبيعة المنظمة يمكن أن يتم قياس الفاعلية التنظيمية لتلك المنظمات (القريوتي ، ٢٠٠٠ ، ٨٧).

ويتميز مصطلح الفاعلية التنظيمية بأنه مصطلح عام يمكن تطبيقه على المنظمات كافة وباختلاف اختصاصاتها الاقتصادية والتجارية والاجتماعية وغيرها ومن هنا فان مفهوم الفاعلية التنظيمية قد تباين بتباين وجهات نظر وأراء الكتاب والباحثين المختصين في الأدب الإداري أو بتعدد مداخل قياس الفاعلية. ويأتي التباين أيضاً نتيجة لتعدد الجهات التي تهتم بهذا المفهوم، مثل المستهلكين ، الموزعين ، الحكومة ، المنافسين وغيرهم. حيث تمتلك كل جهة من هذه الجهات معايير مختلفة للحكم على فاعلية التنظيم (الياسري ، والعامري ، ٢٠٠٧ ، ١٢٠) .

ويعد قسم النشاطات الطلابية بجامعة الموصل الطريق الملائم لإيفاد المجتمع بالرياضيين للوصول إلى المستويات العليا فضلاً على أنها منظمة تهدف إلى تلبية الاحتياجات البشرية من الخدمات المتنوعة بوصفها مؤسسة تربوية وتعليمية وتدريبية وهي بذلك تأخذ مكاناً بارزاً في المجتمع وبنائه وتطوره ولكي تقوم بمهمتها بنجاح تستلزم إدارة مؤهلة للعمل مع مجموعات بشرية متنوعة ومنها أعضاء الهيئات الإدارية والقادة والمدراء الإداريين الذين يشكلون العمود الفقري في أداء رسالة المنظمة الرياضية . اما بالنسبة للفعالية لدى رئيس قسم النشاطات الطلابية هي تحقيق النتائج من اجل تقدم والوصول الى المستويات العليا والانتاج الهائل بأقصى فترة زمنية لتكون المنظمة مزدهرة ومتقدمة في عملها وقادرة على النمو والتكيف فقسم النشاطات الطلابية هو المسؤول عن تنظيم الفعاليات الرياضية داخل الجامعة وفي كل الكليات بدءاً من التخطيط للأنشطة الرياضية خلال الفصلين الدراسي الأول والثاني مروراً بوضع الاجراءات وتحديد السياسات اللازمة لتنفيذ العمل وتحديد المشرفين والحكام والمدربين انتهاء بعملية الرقابة ومتابعة العمل في ضوء ما وضع من خطط عليه فضلاً عن اختيار منتخبات الجامعة وتدريبهم للمشاركة في بطولة الجامعة وبما انه هناك ميزانية محددة من نشاط الرياضي الجامعي محدودة بفترة زمنية معينة وهي السنة الدراسية وعليه يتوجب على رئيس قسم النشاطات الطلابية ان يستثمر موارد القسم بشكل فاعل بما يحقق اهداف الرياضة الجامعية مع الاخذ بالحسبان المتغيرات الخارجية من العطل والمناسبات فضلاً عن اهتمام ومتابعة العاملين في الوحدات الرياضية من ناحية تطوير مهاراتهم الرياضية وقدراتهم التدريبية والتحكيمية عن طريق اجراء الدورات التطويرية وتحفيزهم وتجميعهم للعمل بما يحقق حالة الرضا لديهم ومتابعة التزامهم بالدوام لكل هذه الواجبات تتطلب

من رئيس قسم النشاطات الطلابية ان يكون اداريا فاعلا قادرا على تسخير جهود مسؤولي الشعب في الكليات والإمكانات بما يضمن تحقيق اهداف الرياضة الجامعية بأحسن ما يكون، و يستمد البحث الحالي اهميته من اهمية موضوع الدراسة وهو الفاعلية التنظيمية لما لها من اثر كبير في تحقيق النجاحات في المنظمة ، كما يمكن ان تشكل متغيرات الدراسة قاعدة نظرية مهمة تساعد العاملين في الجانب الاداري الرياضي من الاستفادة منها في ادارة مؤسساتهم الرياضية كما يمكن ان تفرز عن نتائج تساعد المسؤولين عن الرياضة الجامعية لتشخيص جوانب الضعف والاهتمام بمعالجتها وتعزيز جوانب القوة .

كما تمكن اهمية البحث من خلال تناوله لهذه المنظمة الرياضية لما لها من دور مؤثر في تنمية الشباب من الجوانب كافة والارتقاء بالمجتمع الجامعي بدنياً واجتماعياً، اذ يعد قسم النشاطات الطلابية المسؤول عن جذب الشباب واحتضانهم وادخالهم في دورات متنوعة لبناء جيل مسلح تربوياً وعلمياً واجتماعياً وبدنياً عن طريق صقل مواهبه من خلال مدربين ومحاضرين أكفاء من ذوي الاختصاص، للعمل على تطوير الجانب البدني والمهاري بشكل متوازن مع الجانب العلمي لديهم.

٢-١ مشكلة البحث

بما ان قسم النشاطات الطلابية الاطار الذي يتحرك بداخله مجموعة بشرية نحو هدف محدد فهو يعبر عن نمط التعاون البشري القائم من اجل تحقيق هدف مشترك ويعني ايضا التجمع المنظم للأجزاء المرتبطة والمماثلة من اجل تكوين كيان موحد يمارس الاعمال والواجبات للسلطات لتحقيق الهدف المنشود وبما ان الفاعلية التنظيمية تتمثل بقدرة المنظمة على تحقيق اهدافها عليه تتمثل مشكلة البحث بالتساؤل الاتي:

١- هل يمتلك قسم النشاطات الطلابية فاعلية تنظيمية وان امتلكها ما هو مستوى الفاعلية هل هو منخفض ام متوسط ام مرتفع .

٣-١ اهداف البحث

٣. التعرف على مستوى الفاعلية التنظيمية ومحاورها لقسم النشاطات الطلابية في جامعة الموصل.
٤. التعرف على مستوى عوامل الفاعلية التنظيمية في قسم النشاطات الطلابية في جامعة الموصل

٤-١ مجالات البحث

١. المجال البشري : مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعة الموصل .

٢. المجال المكاني : قسم النشاطات الطلابية في جامعة الموصل .

٣. المجال الزماني : من ١ / ٩ / ٢٠٢٢ لغاية ١٤ / ١١ / ٢٠٢٢ .

٥-١ تحديد المصطلحات

١. الفاعلية

عرفها (بن نوار ، ٢٠٠٦ ، ٨٤) بأنها " قدرة المنظمة على تحقيق اهدافها وتعتمد هذه القدرة على المعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمة " .

٢. الفعالية التنظيمية

عرفها (قريشي ، ٢٠٠٦ ، ٤٩) بأنها " قدرة التنظيم على تحقيق اهداف طويلة وقصيرة المدى والتي تعكس موازين القوة للجهات ذات التأثير ومصالح الجهات المعنية بالتقييم ومرحلة النمو والتطور التي يمر بها التنظيم " .

كما عرفها (القريوتي ، ٢٠٠٠ ، ١٠٤) بأنها " ذلك التغيير المخطط الذي يقصد تحسين فعالية الادارة وتقوية امكانية مواجهة المشاكل التي تواجه هذه الادارة " .

وعرفها (مسلم، ب ت، ١٧١) " وهي خطة طويلة المدى لتحسين اداء الادارة في طريق حلها للمشاكل وتجديدها وتغييرها لممارساتها الادارية " .

ويعرفها الباحثان اجرائيا : هي قدرة قسم النشاطات الطلابية على تحديد اهداف الرياضة الجامعية بطريقة يمكن قياسها فضلا عن ادارة العنصر المادي والبشري بشكل اقتصادي ومثمر .

١-٢ الدراسات السابقة

الطائي، احمد ادريس (٢٠١٠) "الفاعلية التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية لهيئاتها الإدارية "(من وجهة نظر العاملين فيها)

هدف البحث إلى:

١. التعرف على مستوى أبعاد الفاعلية التنظيمية في المنظمات الرياضية .
٢. التعرف على الفاعلية التنظيمية في المنظمات الرياضية .
٣. التعرف على الفروق بين الاتحادات و الأندية والمنشآت في الفاعلية التنظيمية .

تم استخدام المنهج الوصفي بطريقة المسح لملاءمته وطبيعة البحث، وتألفت العينة من قسمين، القسم الأول شمل عينة البناء التي بلغ عددها (٢٠٠) عضواً إدارياً من الاتحادات والأندية والمنتديات، في حين شمل القسم الثاني عينة التطبيق التي بلغ عددها (١٤٦) عضواً إدارياً من الاتحادات والأندية والمنتديات في محافظة نينوى ، ولتحقيق أهداف البحث تم بناء مقياس الفاعلية التنظيمية وقد تضمن المقياس (٥١) فقرة موزعة على تسعة أبعاد ، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين واختبار (T) لعينة واحدة، و معامل ارتباط بيرسون في التمييز والاتساق الداخلي وتم استخدام معادلة جتمان و معامل ألفا (a) لحساب الثبات وقانون النسبة المئوية في تحليل النتائج. وتم استخدام تحليل التباين واختبار (L.S.D) . وكانت أهم الاستنتاجات ما يأتي :

- جاءت الفاعلية التنظيمية للمنظمات الرياضية في بُعد الأهداف بمستوى عالٍ بشكل عام.
- حصول المنظمات الرياضية على مستوى فاعلية تنظيمية عالٍ في بُعد التطوير وبشكل عام.
- تمتلك المنظمات الرياضية فاعلية تنظيمية متوسطة في بُعد التكيف .
- حصلت المنظمات الرياضية على مستوى عالٍ للفاعلية التنظيمية في بُعد التحفيز.
- للمنظمات الرياضية فاعلية تنظيمية متوسطة في بعد الرقابة والتقويم وبشكل عام.
- للمنظمات الرياضية فاعلية تنظيمية عالية في بُعد التزام بأوقات العمل (الطائي، ٢٠١٠، و)

٣ – إجراءات البحث

١-٣ منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث .

٢-٣ مجتمع البحث وعيناته

١-٢-٣ مجتمع البحث

واشتمل مجتمع البحث على مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في كليات جامعة الموصل. إذ بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (٢٣) مسؤولاً موزعين على (٢٣) كلية من كليات جامعة الموصل.

٢-٢-٣ عينة البحث

تم توزيع واسترداد (١٤) استمارة من مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في كليات جامعة الموصل، واستبعاد (٩) استمارات استخدمت في التحقق من ثبات المقياس، وبذلك مثلت عينة التطبيق نسبة (٦٠٪) من مجتمع البحث، كما مبين في الجدول (١).

الجدول (١)

يبين مجتمع البحث و عينته

ت	اسم الكلية	مسؤول الشعبة	ت	اسم الكلية	مسؤول الشعبة
١	العلوم السياسية	١	١٢	الصيدلة	١
٢	الآداب	١	١٣	هندسة النفط	ثبات
٣	الفنون الجميلة	١	١٤	الحقوق	ثبات
٤	الادارة والاقتصاد	١	١٥	الزراعة والغابات	ثبات
٥	التربية الغلوم الانسانية	١	١٦	الاثار	ثبات
٦	الهندسة	١	١٧	التربية البدنية وعلوم الرياضة	ثبات
٧	الحاسوب والرياضيات	١	١٨	التربية الاساسية	ثبات
٨	العلوم الاسلامية	١	١٩	التمريض	١
٩	طب الاسنان	١	٢٠	التربية للعلوم الصرفة	ثبات
١٠	الطب البيطري	١	٢١	علوم البيئة وتقناتها	ثبات
١١	طب الموصل	١	٢٢	العلوم	ثبات
			٢٣	العلوم السياحية	١
المجموع			١٤		

٣-٣ أداة البحث

لغرض الوصول الى هدف البحث قام الباحثان باستخدام المقياس الذي اعدّه (الطائي ، ٢٠١٠) لتقييم الفاعلية التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى ، بما ان الاداة مطبق على عينة غير مشابهة لعينة البحث الحالي لذلك قام الباحثان بعرضه على الخبراء للتأكد من صدق المقياس من حيث (البدائل ، الفقرات) ومناسبتها للعينة .

١١-٣-٣ الصدق الظاهري

قام الباحثان بعرض المقياس ،البالغ عدد عباراته (٥٣) فقرة (الملحق ١) على عدد من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال العلوم الرياضية والإدارية (الملحق ٢)، لغرض تقييم الفقرات والحكم على مدى صلاحيتها و ملاءمتها للبعد الذي خصصت له ، وإجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من العبارات) وبما يتلاءم وموضوع ومجتمع

البحث، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة ، و إضافة وتحديد السلم البديل للإجابة الذي يروونه مناسباً للقياس، إذ يعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس إذ يشير (عويس) إلى انه " يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار ، فإذا أقرّ الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه ، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء"(عويس ، ١٩٩٩ ، ٥٥) ، ويمكن اعتماد صدق المحكمين نوعاً من الصدق الظاهري " (Ferguson , 1981 , 104)

وبعد تحليل ملاحظات السادة الخبراء تم استخراج النسبة المئوية لاتفاق الخبراء (جدول ٢) حول صلاحية عبارات المقياس تم تعديل (٧) عبارات و حذف عبارتين ليبلغ عدد العبارات (٥١) عبارة ، وقد تم إجراء التغييرات التي اتفق عليها (٦) خبراء فأكثر ، إذ يشير (بلوم وآخرون) إلى انه " على الباحث أن يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية العبارة وإمكانية إجراء التعديلات بنسبة لا تقل عن (٧٥٪) فأكثر من تقديرات الخبراء (بلوم وآخرون ، ١٩٨٣ ، ١٢٦) بعدها عرض المقياس بصيغته النهائية على خبير في اللغة العربية الذي قام بإعادة صياغة العبارات لغويا دون التغيير في مضمون العبارة، ليصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على العينة. والجدول (٢) يبين نسبة اتفاق الخبراء .

الجدول (٢)

نسبة اتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس

المحاور	الفقرات	الموافقون	الرافضون	نسبة الاتفاق
الاهداف	١-٣-٥-٦ ٢-٤	٦ ٨	٢ ٠	٧٥ % ١٠٠ %
التطوير	٧-٨-١٢ ٩-١٠-١١	٧ ٨	١ ٠	٨٧,٥ % ١٠٠ %
التكيف	١٣ ١٤-١٦-١٧ ١٥-١٨	٥ ٧ ٨	٣ ١ ٠	٦٢,٥ % ٨٧,٥ % ١٠٠ %
التحفيز	١٩-٢١ ٢٠ ٢٢-٢٣	٧ ٢ ٧	١ ٦ ١	٨٠ % ٢٥ % ٨٧,٥ %
الرقابة والتقويم	٢٤-٢٦-٢٧-٢٨ ٢٥	٧ ٨	١ ٠	٨٧,٥ % ١٠٠ %
الاتصالات	٢٩-٣٠-٣٣-٣٦ ٣١-٣٢-٣٤-٣٥	٧ ٨	١ ٠	٨٧,٥ % ١٠٠ %
الالتزام باوقات العمل	٣٧-٣٨-٤٠-٤١-٤٢	٨	٠	١٠٠ %
الرضا عن العمل	٤٣-٤٦ ٤٤-٤٥-٤٧	٨ ٧	٠ ١	١٠٠ % ٨٧,٥ %

٣-٣-٢ ثبات المقياس

"عند حساب معامل الثبات نحصل على درجة الأفراد في المقياس بإجرائه أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في نفس الإجراء أو أكثر من إجراء" (أبو علام، ٢٠٠٥، ٣٧٤)، "حيث كلما تذبذبت النتائج انخفض ثبات المقياس ولم يعد ميزاناً حساساً وقادراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (مخائيل، ٢٠٠١، ٢٦٨). "و تعتمد طرائق تقدير ثبات المقياس على مفهوم معامل الارتباط بين متغيرين" (علام، ١٩٨٦، ٦٧). ولغرض الحصول على الثبات تم استخدام طريقة إعادة الاختبار إذ تم توزيع المقياس على عينة الثبات المكونة من (٩) رؤساء شعب رياضية وإعيد توزيعها على نفس العينة بعد مرور (١٣) يوماً، وتم إجراء معامل ارتباط بيرسون بين التوزيعين الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (٠.٧٦) وبهذا تعد معاملات الثبات جيدة، إذ يشير (أبو حويج وآخرون) إلى أنه "يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين ٠.٧٠ إلى ٠.٩٠" (أبو حويج، ٢٠٠٢، ٦٨)، وحسبما أشار إليه كل من (سماره وآخرين، ١٩٨٩، ١٢٠) و(عودة والخليلي، ٢٠٠٠، ١٤٦). وبذلك تعد الأداة ثابتة فضلاً عن أن الأداة تمتاز بمعامل ثبات جيد اعتماداً على مؤشر الصدق، إذ أن الأداة الصادقة ثابتة وليس العكس. (مقبل، ١٩٨٣، ١١٠).

٤-٣-٣ وصف المقياس بصورته النهائية

تكون مقياس تقييم الفاعلية التنظيمية بصورته النهائية من (٥١) عبارة موزعة على المحاور التسعة (الاهداف، التطوير، التكيف، التحفيز، الرقابة والتقييم، الاتصالات، الالتزام بأوقات العمل، الرضا عن العمل، التماسك) بواقع (٦، ٥، ٤، ٥، ٨، ٦، ٥) عبارة على التوالي كما في (الملحق ٣)، وتكون الاجابة على المقياس من خلال اختيار احد البدائل (اتفق تماماً، اتفق، لا اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق اطلاقاً) والتي توافق مع العبارة من وجهة نظر افراد العينة وهي تحمل اوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وتبلغ الدرجة العليا للمقياس (٢٥٥) درجة، بينما تبلغ الدرجة الدنيا للمقياس (٥١) درجة.

٤-٣-٤ التطبيق النهائي للمقياس

تم تطبيق أداة البحث على عينة البحث والتأكد عليهم بأن تكون الاجابة موضوعية ودقيقة وعدم ترك اسئلة فارغة واختيار اكثر من اجابة على نفس السؤال وان الاجابة سوف تستخدم للبحث العلمي فقط، وقد امتدت فترة التطبيق ما بين ٣ / ١٠ / ٢٠٢٢ والى ٢٤ / ١٠ / ٢٠٢٢.

٥-٣ الوسائل الاحصائية

تم استخدام الوسط الحسابي و والنسبة المئوية ومعامل ارتباط بيرسون ، عن طريق برنامجي .excel , spss

٤- عرض النتائج ومناقشتها

سيتم عرض النتائج ومناقشتها على وفق اهداف البحث وكالاتي:

الهدف الاول الذي ينص على " التعرف على مستوى الفاعلية التنظيمية ومحاورها في قسم النشاطات الطلابية في جامعة الموصل".

الجدول (٣)

يبين النسب المئوية و درجة الفاعلية التنظيمية الكلي ومحاورها

الفاعلية	النسبة المئوية	الوسط الحسابي	محاور الفاعلية التنظيمية
عالية	٧٧.١١%	٢٣.١٣	الاهداف
متوسطة	٦٦%	١٩.٨٠	التطوير
منخفضة	٥٩.٧٣%	١٤.٩٣	التكيف
متوسطة	٦٢%	١٢.٤	التحفيز
متوسطة	٦١.٠٧%	١٥.٢٧	الرقابة والتقويم
متوسطة	٦٦.٣٣%	٢٦.٥٣	الاتصالات
عالية	٧١.١١%	٢١.٣٣	الالتزام بأوقات العمل
متوسطة	٦٠.٢٧%	١٥.٠٧	الرضا عن العمل
متوسطة	٦٩.٥٦%	٢٠.٨٧	التماسك
متوسطة	٦٥.٥٩%	١٦٧.٢٧	الكلي

من الجدول (٣) يتبين ان النسب المئوية للفاعلية التنظيمية تراوحت ما بين (٥٩.٧٣%- ٧٧.١١%) وبمستوى فاعلية ما بين (منخفض- عالية)، وحصلت الفاعلية التنظيمية الكلية على مستوى متوسط بنسبة (٦٥.٥٩%).

من خلال ملاحظة نسب محاور الفاعلية في قسم النشاطات الطلابية نجد انها حصلت على مستوى مرتفع في محور الأهداف ولعل السبب في ذلك هو ان قسم النشاطات الطلابية له سياسة محددة مرتبطة بسياسة اتحاد الرياضة الجامعية الذي بدوره يعمل على وضع خطة عامة للنشاط الرياضية بذلك تكون أهداف الرياضة الجامعية منسجمة مع أهداف الاتحاد، إذ أن قسم

النشاطات الطلابية يضع في بداية العام الدراسي خطة محددة للنشط الرياضي و تلتزم شعب النشاطات الطلابية بتنفيذها ولذلك جاء التخطيط فعلاً وفي هذا الصدد يشير (الدرة واخران، ١٩٩٥ ، ١٤٣) الى انه " حتى يكتسب التخطيط فاعليته يجب أن تكون أهداف التخطيط محددة وواضحة ومصاغة بشكل جيد ولا تقبل التأويل والاجتهاد".

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الطائي، ٢٠١٠ ، ٦٢) التي حصل فيها محور الاهداف على مستوى عالية .

كذلك نجد ان محور الالتزام بأوقات العمل قد حصل على مستواً عالٍ وربما السبب في ذلك هو المتابعة المستمرة من قبل رئيس قسم النشاطات الطلابية للدوام فضلاً عن اعباء العمل وكثرة الواجبات الملقاة على عاتق العاملين في شعب النشاطات الطلابية التي تتطلب التواجد المستمر لإنجاز اعمالهم.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (الطائي، ٢٠١٠ ، ٦٢) التي حصل فيها محور الاهداف والاتصالات والالتزام بأوقات العمل على مستوى عالية .

اما انخفاض مستوى التكيف فقد يكون بسبب هو التغيرات البيئية التي تحيط بقسم النشاطات الطلابية والمتمثلة بظروف البلد غير المستقرة التي تنعكس دوماً على سير العمل وتنفيذه . واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الطائي ، ٢٠١٠ ، ٦٥) التي حصل فيها محور التكيف على مستوى متوسط.

الهدف الثاني الذي ينص على " التعرف على مستوى عوامل الفاعلية التنظيمية في قسم النشاطات الطلابية في جامعة الموصل".

للتعرف على جوانب الضعف بشكل ادق تم تحليل عبارات المحاور وكالاتي:

الجدول (٤)

يبين النسب المئوية و مستويات عوامل للفاعلية التنظيمية

ت	العبارات	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	الفاعلية
١.	تحدد منظمتنا مدة زمنية مناسبة لا نجاز الأهداف.	٤.٣٣	٨٦.٦٧%	عالية
٢.	تصاغ أهداف منظمتنا على نحو يمكن قياسه	٤	٨٠	عالية
٣.	تتميز أهداف منظمتنا بقابليتها على الاستجابة للمتغيرات	٣.٦٠	٧٢	عالية
٤.	تتسجم الأهداف مع ما يتوافر من موارد في منظمتنا بغض النظر عن طبيعتها.	٣.٥٣	٧٠.٦٧%	عالية
٥.	تتحدد أهداف منظمتنا في ضوء استراتيجيات جامعة الموصل ووزارة التعليم العالية والبحث العلمي	٤.١٣	٨٢.٦٧	عالية جداً
٦.	تتخذ منظمتنا المتابعة مدخلاً لتقويم مدى تحقق الأهداف بمدىاتها المختلفة.	٣.٥٣	٧٠.٦٧	عالية
٧.	تتوزع المسؤوليات في منظمتنا على الأعضاء بما يتوافق مع قدراتهم.	٣.٤٠	٦٨	متوسطة
٨.	تتصف فرص التقدم في منظمتنا بالمحدودية	٣.٦٧	٧٣.٣٣	عالية
٩.	تستخدم منظمتنا التقنية الملائمة في مهامها المختلفة على نحو مناسب .	٣	٦٠	متوسطة
١٠.	تجري التغييرات الضرورية في إدارة أنشطة منظمتنا على وفق الحاجة	٣.٦٠	٧٢	عالية
١١.	توجد دورات تدريبية مستمرة لتطوير اختصاصات الأعضاء في منظمتنا .	٣.٦٧	٧٣.٣٣%	عالية
١٢.	تمتلك منظمتنا أنظمة عمل وحوافز تشجع الإبداع .	٢.٤٧	٤٩.٣٣	منخفضة
١٣.	تستعين منظمتنا بالخبرات من خارجها عندما تستدعي الحاجة لذلك	٢.٧٣	٥٤.٦٧	منخفضة
١٤.	تسعى إدارة منظمتنا إلى تقليل مقاومة التغيير بين أعضائها .	٣.٢٠	٦٤	متوسطة
١٥.	تأخذ إدارة منظمتنا بالحسبان قيم أعضاء المنظمة عند إجراء التغيير التنظيمي .	٣.١٣	٦٢.٦٧	متوسطة
١٦.	تمتلك منظمتنا القدرة على التنبؤ بالمشكلات التي ستواجهها.	٣.١٣	٦٢.٦٧	متوسطة
١٧.	تجري عمليات التغيير في منظمتنا على نحو تدريجي غير مفاجئ.	٢.٧٣	٥٤.٦٧	منخفضة
١٨.	يلبي الأجر الذي يتقاضاه الأعضاء احتياجاتهم واحتياجات عوائلهم	٤	٨٠	عالية جداً

ت	العبارات	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	الفاعلية
١٩.	تعتمد منظمتنا أخطاء أعضاءها مدخلاً لتوجيههم وإرشادهم .	٣.٤٠	٦٨.٠٠	متوسطة
٢٠.	تعتمد منظمتنا على معايير دقيقة في تحفيز أعضائها.	٢.٥٣	٥٠.٦٧	منخفضة
٢١.	تستخدم منظمتنا المشاركة في اتخاذ القرار وصنعه كأسلوب من أساليب التحفيز	٢.٤٧	٤٩.٣٣	منخفضة
٢٢.	تستخدم نتائج المنظمة وسائلاً لتقويم أعضاء منظمتنا .	٣	٦٠	متوسطة
٢٣.	تعتمد منظمتنا على معايير دقيقة لتقويم أداء أعضائها.	٢.٨٠	٥٦	منخفضة
٢٤.	تعد الرقابة من المهام الإدارية الرئيسية في منظمتنا.	٣	٦٠	متوسطة
٢٥.	تعدل الانحرافات في الأداء عما هو مخطط له في ضوء نتائج التقويم.	٢.٩٣	٥٨.٦٧	منخفضة
٢٦.	يعلم أعضاء منظمتنا كيفية تقييم أدائهم.	٣.٥٣	٧٠.٦٧	عالية
٢٧.	توجد متابعة مستمرة لأداء الأعضاء في منظمتنا.	٣.٤٠	٦٨	متوسطة
٢٨.	تعد التقارير الإدارية من الوسائل المعتمدة للاتصال في منظمتنا.	٣.٢٠	٦٤	متوسطة
٢٩.	توجد لوحة إعلانات لإيصال التبليغات لجميع أعضاء منظمتنا .	٤.٠٧	٨١.٣٣	عالية
٣٠.	تتعدد اجتماعات دورية بين أعضاء منظمتنا.	٣.٥٣	٧٠.٦٧	عالية
٣١.	تخصص في منظمتنا أوقات محددة لإجراء المقابلات مع المسؤولين	٢.٦٧	٥٣.٣٣	منخفضة
٣٢.	تعلن إدارة منظمتنا عن نتائجها من خلال وسائل الإعلام المختلفة	٣.٢٠	٦٤	متوسطة
٣٣.	تؤكد إدارة منظمتنا على استخدام الخطابات الرسمية في تلقي المعلومات وإيصالها.	٣.٥٣	٧٠.٦٧	عالية
٣٤.	تستخدم منظمتنا وسائل الاتصال الحديثة في تسيير أعمالها.	٢.٩٣	٥٨.٦٧	منخفضة
٣٥.	تحرص إدارة منظمتنا على متابعة حضور الاجتماعات	٣.٩٣	٧٨.٦٧	عالية
٣٦.	تسعى إدارة منظمتنا لمعرفة الأسباب الحقيقية للغياب	٤	٨٠	عالية
٣٧.	تحرص إدارة منظمتنا على تهيئة بيئة عمل مريحة للأعضاء.	٣.٠٧	٦١.٣٣	متوسطة
٣٨.	تمنح رخص مغادرة العمل في منظمتنا على وفق ضوابط محددة	٣.٨٠	٧٦	عالية
٣٩.	تؤكد منظمتنا على الالتزام بأوقات العمل بما لا يمنح الأعضاء حرية الخروج منها متى ما شاؤوا.	٣.٠٧	٦١.٣٣	متوسطة
٤٠.	يتسم نظام العقوبات في منظمتنا بتأكيدهِ على إلزام الأعضاء بالعمل	٣.٤٧	٦٩.٣٣	متوسطة

ت	العبارات	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	الفاعلية
٤١.	تسهل منظمتنا للأعضاء فرص تبادل الخبرات مع بعضهم البعض بما ينمي رضاهم عن العمل .	٣.٣٣	٦٦.٦٧	متوسطة
٤٢.	يتوافر في منظمتنا فرصاً عادلة لترقية الأعضاء بما يحقق رضاهم.	٢.٩٣	٥٨.٦٧	منخفضة
٤٣.	يوجد انسجام بين أهداف منظمتنا وأهداف الأعضاء .	٣.١٣	٦٢.٦٧	متوسطة
٤٤.	يشعر الأعضاء بالرضا تجاه السياسة العامة المتبعة في منظمتنا	٢.٨٠	٥٦	منخفضة
٤٥.	يقتنع أعضاء منظمتنا بالأعمال التي يؤديونها بما يؤكد رضاهم عن العمل.	٢.٨٧	٥٧.٣٣	منخفضة
٤٦.	يمكن وصف عمل أعضاء منظمتنا فيما بينهم بصفة الفريق المتجانس.	٣.٥٣	٧٠.٦٧	عالية
٤٧.	يشارك أعضاء منظمتنا في المناسبات الاجتماعية العامة والخاصة	٣.٥٣	٧٠.٦٧	عالية
٤٨.	يوجد اهتمام بما يحدث بين الأعضاء من صراعات بغض النظر عن طبيعتها .	٣.٢٧	٦٥.٣٣	متوسطة
٤٩.	يلتقي الأعضاء فيما بينهم خارج أوقات العمل	٣.٧٣	٧٤.٦٧	عالية
٥٠.	يتوافر تعاون بين الأعضاء لإنجاز الأعمال المتأخرة	٣.٦٠	٧٢	عالية
٥١.	يمكن عدّ الأزمات التي تمر بها منظمتنا مدخلاً لتنمية العلاقات بين أعضائها .	٣.٢٠	٦٤	متوسطة

يتبين من الجدول ان العبارات التي حصلت على درجة منخفضة هي ذات التسلسلات (١٢، ١٣، ١٧، ٢٠، ٢١، ٢٣، ٢٥، ٣١، ٣٤، ٤٢، ٤٤، ٤٥) وقد يكون السبب في انخفاض الفقرة (١٢) هو عدم وجود تبويب خاص بالحوافز يسمح لمسؤول شعبة النشاطات الطلابية باستخدامه لتحفيز العاملين، ولعل السبب في انخفاض العبارة التي تحمل التسلسل (١٣) هو ان قسم النشاطات الطلابية يحوي على ملاك فني واداي لديه الخبرات اللازمة لإدارة النشاط الرياضي ولا يحتاج الى خبرات خارجية، اما انخفاض مستوى العبارة (١٧) يمكن ان يكون السبب ان القائمين على قسم النشاطات الطلابية قد اعتادوا على اجراءات عمل ويخشون التغيير لا نه قد يؤدي الى نتائج غير متوقعة ، اما انخفاض العبارة ذات التسلسل (٢٠) ربما بسبب عدم اعطاء صلاحيات

كافية لرئيس قسم النشاطات الطلابية ليمارس عملية التحفيز سواء بمنح كتب الشكر او الصرف المادي ، وانخفاض الفقرة (٢١) قد يكون من اجل السيطرة والمركزية في اتخاذ القرار، اما انخفاض مستوى العبارة ذات التسلسل (٢٣، ٢٥) هو عدم وجود استمارة تقييم خاصة بالعاملين بشعب النشاطات الطلابية وتتناول جوانب عملهم في النشاط الرياضي عليه تقييمهم يكون غير دقيق ليكشف الانحرافات في العمل، اما انخفاض مستوى العبارة (٣١) لعل السبب هو عدم اهتمام المسؤولين بالرياضة الجامعية ، وربما السبب في انخفاض العبارة (٣٤) هو تمسك ادارة الرياضة الجامعية بالروتين الكتابي في محيط الجامعة او عدم قدرتهم على استخدام وسائل الاتصال الحديثة كالانترنت مع الجامعات الاخرى، و السبب في انخفاض العبارة (٤٢) هو عدم وجود نظام للترقيات في قسم النشاطات الطلابية، ويمكن ان يعزى سبب انخفاض العبارات ذات التسلسل (٤٤، ٤٥) هو جميع ما ذكر في تفسير العبارات المنخفضة .

٥- الاستنتاجات والتوصيات

١-٥ الاستنتاجات

١. يتمتع قسم النشاطات الطلابية بمستوى فاعلية تنظيمية متوسط.
٢. يمتلك قسم النشاطات الطلابية مستوى عالي في تحديد الاهداف .
٣. يؤكد قسم النشاطات الطلابية على الالتزام بأوقات العمل بمستوى عالي .
٤. جاءت المحاور (التطوير ، التحفيز ، الرقابة والتقويم، الاتصالات، الرضا عن العمل، التماسك) بمستوى متوسط.
٥. لقسم النشاطات الطلابية مستوى منخفض من التكيف.

٢-٥ التوصيات

١. ضرورة تمسك قسم النشاطات الطلابية بأسلوب تحديد الاهداف المتبع.
٢. على قسم النشاطات الطلابية الاستمرار بالتأكيد على الالتزام بأوقات العمل.
٣. العمل على استخدام اساليب التحفيز المادي والمعنوي للذين يحصلون على نتائج متقدمة.
٤. العمل على اجراء مقابلات مع المسؤولين لجذب انتباههم لنشاط الرياضة الجامعية والاستفادة منهم في سد احتياجات القسم.
٥. اجراء مقابلات مع اعضاء شعب النشاطات الطلابية للتعرف على اسباب عدم رضاهم عن سياسة قسم النشاطات الطلابية والاهتمام بأعضاء شعب النشاطات الطلابية والتدخل لحل الصراعات فيما بينهم.

قائمة المصادر

١. ابو حويج ، وآخرون ، (٢٠٠٢) : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، الدار العلمية الأولية للنشر والتوزيع ، عمان .
٢. ابو علام ، رجاء محمود ، (٢٠٠٥) : تقويم التعلم ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .
٣. بلوم ، بنيامين وآخرون (١٩٨٣) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة.
٤. بن نوار ، صالح (٢٠٠٦) : فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية ، قسطنطينية ، مخبر علم الاجتماع والاتصال للبحث والترجمة.
٥. حريم ، حسين ، (٢٠٠٣) : إدارة المنظمات ، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن.
٦. الدرة ، عبد الباري وآخرون (١٩٩٥) : الإدارة الحديثة، المفاهيم والعمليات، منهج علمي تحليلي، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان.
٧. الزغبى، فايز، وعبيدات، محمد، (١٩٩٧) : أساسيات الإدارة ،المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٨. سلمان، قيس حمد، (٢٠٠٥) : إدارة المعرفة الشاملة وأثرها في الفاعلية التنظيمية على وفق مدخل رأس المال الفكري- دراسة ميدانية في وزارة الكهرباء، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٩. سماره ، عزيز وآخرون ، (١٩٨٩) : مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان .
١٠. الطائي، احمد ادريس (٢٠١٠) "الفاعلية التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية لهيئاتها الإدارية" (من وجهة نظر العاملين فيها)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل، كلية التربية الرياضية.
١١. علام ،صلاح الدين محمود ، (١٩٨٦) : تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي، دار الفكر العربي ،القاهرة .
١٢. عويس ،خير الدين احمد ، (١٩٩٩) : دليل البحث العلمي ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، القاهرة.
١٣. عودة ، احمد سليمان والخليلي ، خليل يوسف (٢٠٠٠) : الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية ، دار الفكر، عمان.
١٤. قريشي ،نجا (٢٠٠٦) : القيم التنظيمية وعلاقتها بفاعلية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بكرة ، قسم علم الاجتماع .
١٥. القريوتي ، محمد قاسم ، (٢٠٠٠) : السلوك التنظيمي ، دراسة السلوك الإنساني الفردي أو الجماعي في المنظمات المختلفة ،دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان.
١٦. القريوتي ، محمد قاسم (٢٠٠٠) : نظرية المنظمة والتنظيم ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان.

١٧. مخائيل ، امطانيوس ، (٢٠٠١) : القياس والتقويم في التربية الحديثة، مطبعة نفحة إخوان ، دمشق ، سورية.
١٨. مسلم ، علي عبد الهادي (ب ت) : تحليل وتصميم المنظمات ، الدار الجامعة ، الاسكندرية.
١٩. مقبل ، محمد ، (١٩٨٣) : "بناء الاختبارات الأكاديمية والمهنية" ، رسالة المعلم، عدد (٣).
٢٠. الياسري، أكرم محسن، والعامري، فاضل عباس ، (٢٠٠٧): "القوة التنظيمية وإدارة المعرفة وتأثيرهما في فاعلية المنظمة"، بحث منشور، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٢٧ ، العدد ١.

21. Fergson ,George (1981): Statistic analysis in psychology and education ,McGraw Hill ,N .Y.

الملاحق

الملحق (١)

استبيان آراء الخبراء حول صلاحية المقياس

السيد الخبير المحترم

في النية اجراء بحث بعنوان " الفاعلية التنظيمية لقسم النشاطات الطلابية من وجهة نظر رؤساء شعب النشاطات الطلابية في جامعة الموصل

ويبغى الباحثان استخدام مقياس الفاعلية التنظيمية الذي اعده (الطائي، ٢٠١٠) وطبقه على عينة من المنظمات الرياضية ، ونظرا لخبرتكم يرجى بيان رايكم في ملائمة المقياس لعينة البحث وابداء ملاحظاتكم في ضوء ما يأتي:

١. ملائمة المحاور والعبارات ووضوحها.

٢. ملائمة البدائل (اتفق تماما، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لاتفق اطلاقاً).

ت	محور الاهداف	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
٠١	تحدد منظمتنا مدة زمنية مناسبة لا نجاز الاهداف.			
٠٢	تصاغ أهداف منظمتنا على نحو يمكن قياسه			
٠٣	تتميز أهداف منظمتنا بقابليتها على الاستجابة للمتغيرات الخارجية .			
٠٤	تتسجم الأهداف مع ما يتوافر من موارد في منظمتنا بغض النظر عن طبيعتها.			
٠٥	تُتحدد أهداف منظمتنا في ضوء استراتيجيات جامعة الموصل و وزارة التعليم العالية والبحث العلمي			
٠٦	تتخذ منظمتنا المتابعة مدخلاً لتقويم مدى تحقق الأهداف بمدياتها المختلفة.			
محور التطوير				
٠٧	تتوزع المسؤوليات في منظمتنا على الأعضاء بما يتوافق مع قدراتهم.			
٠٨	تتصف فرص التقدم في منظمتنا بالمحدودية			

٩.	تستخدم منظمتنا التقنية الملائمة في مهامها المختلفة على نحو مناسب .		
١٠.	تجري التغييرات الضرورية في إدارة أنشطة منظمتنا على وفق الحاجة		
١١.	توجد دورات تدريبية مستمرة لتطوير اختصاصات الأعضاء في منظمتنا		
١٢.	تمتلك منظمتنا أنظمة عمل وحوافز تشجع الإبداع .		
التكيف			
١٣.	تواكب ادارة منظمتنا التغييرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية بما يساعدها على تحقيق اهدافها في التكيف		
١٤.	تستعين منظمتنا بالخبرات من خارجها عندما تستدعي الحاجة لذلك		
١٥.	تسعى إدارة منظمتنا إلى تقليل مقاومة التغيير بين أعضائها .		
١٦.	تأخذ إدارة منظمتنا بالحسبان قيم أعضاء المنظمة عند إجراء التغيير التنظيمي .		
١٧.	تمتلك منظمتنا القدرة على التنبؤ بالمشكلات التي ستواجهها.		
١٨.	تجري عمليات التغيير في منظمتنا على نحو تدريجي غير مفاجئ.		
التحفيز			
١٩.	يلبي الأجر الذي يتقاضاه الأعضاء احتياجاتهم واحتياجات عوائلهم		
٢٠.	تحرص منظمتنا على توزيع الواردات المالية على نحو عادل		
٢١.	تعتمد منظمتنا أخطاء أعضاءها مدخلاً لتوجيههم وإرشادهم .		
٢٢.	تعتمد منظمتنا على معايير دقيقة في تحفيز أعضائها.		
٢٣.	تستخدم منظمتنا المشاركة في اتخاذ القرار وصنعه كأسلوب من أساليب التحفيز		
الرقابة والتقييم			
٢٤.	تستخدم نتائج المنظمة وسائلاً لتقويم أعضاء منظمتنا		
٢٥.	تعتمد منظمتنا على معايير دقيقة لتقويم أداء أعضائها.		
٢٦.	تعد الرقابة من المهام الإدارية الثانوية في منظمتنا.		
٢٧.	تُعدل الانحرافات في الأداء عما هو مخطط له في ضوء نتائج التقييم.		
٢٨.	يَعلم أعضاء منظمتنا كيفية تقييم أدائهم.		
الاتصالات			
٢٩.	توجد متابعة مستمرة لأداء الأعضاء في منظمتنا.		
٣٠.	تعد التقارير الإدارية من الوسائل المعتمدة للاتصال في منظمتنا.		
٣١.	توجد لوحة إعلانات لإيصال التبليغات لجميع أعضاء منظمتنا .		
٣٢.	تتعدّد اجتماعات دورية بين أعضاء منظمتنا.		
٣٣.	تُخصص في منظمتنا أوقات محددة لإجراء المقابلات مع المسؤولين		
٣٤.	تعلن إدارة منظمتنا عن نتائجها من خلال وسائل الإعلام المختلفة .		

٣٥.	تؤكد إدارة منظمتنا على استخدام الخطابات الرسمية في تلقي المعلومات وإيصالها.		
٣٦.	تستخدم منظمتنا وسائل الاتصال الحديثة في تسيير أعمالها.		
الالتزام بأوقات العمل			
٣٧.	تحرص إدارة منظمتنا على متابعة حضور الاجتماعات		
٣٨.	تسعى إدارة منظمتنا لمعرفة الأسباب الحقيقية للغياب		
٣٩.	تحرص إدارة منظمتنا على تهيئة بيئة عمل مريحة للأعضاء.		
٤٠.	تُمنح رخص مغادرة العمل في منظمتنا على وفق ضوابط محددة .		
٤١.	تتساهل منظمتنا في التأكيد على الالتزام بأوقات العمل بما يمنح الأعضاء حرية الخروج منها متى ما شاؤوا.		
٤٢.	يُتيسر نظام العقوبات في منظمتنا بضعف تأكيده على إلزام الأعضاء بالعمل .		
الرضا عن العمل			
٤٣.	تسهل منظمتنا للأعضاء فرص تبادل الخبرات مع بعضهم البعض بما ينمي رضاهم عن العمل .		
٤٤.	يتوافر في منظمتنا فرصاً عادلة لترقية الأعضاء بما يحقق رضاهم.		
٤٥.	يوجد انسجام بين أهداف منظمتنا وأهداف الأعضاء .		
٤٦.	يشعر الأعضاء بالرضا تجاه السياسة العامة المتبعة في منظمتنا		
٤٧.	يقتنع أعضاء منظمتنا بالأعمال التي يؤديونها بما يؤكد رضاهم عن العمل .		
التماسك			
٤٨.	يمكن وصف عمل أعضاء منظمتنا فيما بينهم بصفة الفريق المتجانس.		
٤٩.	يُشارك أعضاء منظمتنا في المناسبات الاجتماعية العامة والخاصة		
٥٠.	يوجد اهتمام بما يحدث بين الأعضاء من صراعات بغض النظر عن طبيعتها .		
٥١.	يلتقي الأعضاء فيما بينهم خارج أوقات العمل		
٥٢.	يتوافر تعاون بين الأعضاء لانجاز الأعمال المتأخرة		
٥٣.	يمكن عدّ الأزمات التي تمر بها منظمتنا مدخلاً لتنمية العلاقات بين أعضائها .		

الملحق (٢)

اسماء السادة الخبراء

اللقب العلمي والاسم	الكلية / الجامعة	الجامعة	التخصص
أ. د. وليد خالد النعيمي	التربية الاساسية/قسم التربية الرياضية/	جامعة الموصل	ادارة وتنظيم

أ. د رياض احمد اسماعيل	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة الموصل	ادارة وتنظيم
أ.م.د نجلة يونس محمد	الادارة والاقتصاد	جامعة الموصل	ادارة تسويق
أ.م. د خالد محمود عزيز	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة الموصل	ادارة وتنظيم
أ.م. د بثينة حسين علي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة الموصل	ادارة وتنظيم
أ.م. د محمد ذاكر سالم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	جامعة الموصل	ادارة وتنظيم
أ.م.د ثابت احسان حمودات	قسم التربية الرياضية/ كلية التربية بنات	جامعة الموصل	ادارة وتنظيم
أ.م.د علاء احمد حسن	كلية الادارة والاقتصاد	جامعة الموصل	ادارة استراتيجية

(الملحق ٣)

توزيع عبارات المقياس على محاور الفاعلية التنظيمية

ت	المحاور	تسلسل العبارات حسب التوزيع المنتظم
١	الأهداف	١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦
٢	التطوير	٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢
٣	التكيف	١٣ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٧
٤	التحفيز	١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١
٥	الرقابة والتقييم	٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦
٦	الاتصالات	٢٧ ، ٢٨ ، ٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤
٧	الالتزام بأوقات العمل	٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠
٨	الرضا عن العمل	٤١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥
٩	النماسك	٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ ، ٥٠ ، ٥١