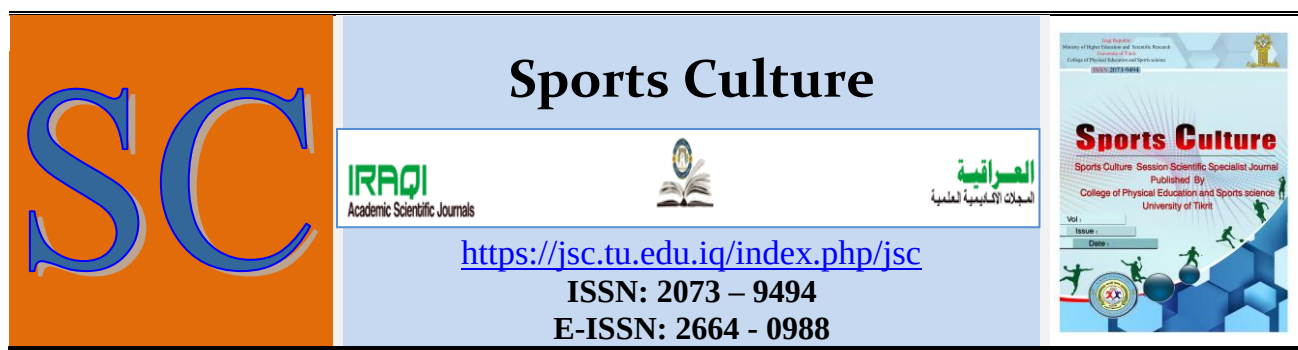




Organizational flexibility and its relationship to organizational attractiveness in youth and sports forums from the point of view of its administrative and training staff

Ahmed Najm Abdullah ¹, Khalid Mahmood Raoof ² and Maamoun Fouad Daadoush³

Ministry of Education, Salahuddin Directorate of Education, Salahuddin, Iraq

Article info.

Article history:

-Received: 15/11/2023

-Accepted: 10/12/2023

-Available online: 31/12/2023

Keywords:

- organizational flexibility
- organizational attractiveness

© 2024 This is an open access article under the CC by licenses

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



Abstract

The study aimed to prepare and adapt two measures of organizational flexibility and organizational attractiveness for the administrations of youth and sports forums in Saladin Governorate from the point of view of their administrative and training staff, and to identify the level of dimensions of organizational flexibility and organizational attractiveness among the administrations of youth and sports forums in Saladin Governorate from the point of view of their administrative and training staff, as well as to identify On the role of organizational flexibility in organizational attractiveness in youth and sports forums in Salah al-Din Governorate from the point of view of its administrative and training staff The researchers used the descriptive approach (survey and correlational methods), and the research community consisted of administrative and training staff working in youth and sports forums in Salah al-Din Governorate, which numbered (14) forums distributed throughout the governorate, and the number of these staff reached (243) employees. Therefore, the number of the sample was (180) employees, representing (79.83%) of the research population.

¹Corresponding author: Ahmednem17@gmail.com Ministry of Education, Salahuddin Directorate of Education, Salahuddin, Iraq

²Corresponding author: Raoof_khalid@yahoo.com Ministry of Education, Salahuddin Directorate of Education, Salahuddin, Iraq

³Corresponding author: maamoun.fouad21@gmail.com Ministry of Education, Salahuddin Directorate of Education, Salahuddin, Iraq

المرونة التنظيمية وعلاقتها بالجاذبية التنظيمية في مننديات الشباب والرياضة من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية

تاريخ البحث

متوفر على الانترنت

2023/12/31

الكلمات المفتاحية

المرونة التنظيمية

الجاذبية التنظيمية

م. أحمد نجم عبدالله

م. خالد محمود رؤوف

م.م مأمون فؤاد دعدوش

وزارة التربية - مديرية تربية محافظة صلاح الدين - صلاح الدين - العراق

الخلاصة:

هدفت الدراسة الى إعداد وتكييف مقياسي المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية لإدارات مننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية والتعرف على مستوى ابعاد المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية لدى إدارات مننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية ، وكذلك التعرف على دور المرونة التنظيمية في الجاذبية التنظيمية في مننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية ، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوبي (المسحي والعلاقات الارتباطية) ، وقد تكون مجتمع البحث من الملاكات الإدارية والتدريبية العاملة في مننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين والبالغ عددها (14) منندياً موزعة في عموم أنحاء المحافظة ، وقد بلغ عدد هذه الملاكات (243) موظفاً. لذا بلغ عدد العينة (194) موظفاً يمثلون ما نسبته (79,83%) من مجتمع البحث.

1 - التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تعد الإدارة من العلوم المهمة التي تحتل مكانه رفيعة في استراتيجيات المؤسسات الساعية للتميز ، والإدارة العامة ومن ضمنها الادارة الرياضية إحدى المرتكزات الأساسية والمهمة في تألق المؤسسات الشبابية والرياضية لما لها من أهمية كبيرة في نجاح وتطوير أدائها الوظيفي والمحافظة على ديمومتها وحيويتها وتميزها تحت قيادة ادارية تتسم بالعديد من السمات القيادية الشخصية والوظيفية والادارية ومنها المرونة التنظيمية ، والمرونة التنظيمية تعد من المتغيرات الرئيسة وذات العلاقة المباشرة بنجاح المؤسسات بشكل عام لكون المرونة التنظيمية مبدأ اساسي لإدارة حالات التغيير المتسارعة والطارئة في المؤسسات والتي يجب ان يقترن بفكر قيادي تتسم بالمرونة والمقترن بالقدرة على التحكم وضبط وادارة وتنظيم اساليبه الادارية والتي تمكنه من احتواء جميع العاملين لديها بمختلف مسمياتهم الوظيفية .⁽¹⁾

فلهذا كان لزاما على المؤسسات التي تبتغي ان التميز والنجاح أن تعمل وفق منظور التكامل بين الوظائف النفسية والبدنية والادارية والتنظيمية في إدارتها كتجسيد للحالة القيادية والوظيفية والادارية المثلى المرتكزة على المعرفة الإدارية الناجحة لتكون بيئة حاضنة لكل الطاقات الشبابية والرياضية وتمكنهم من

⁽¹⁾ علاء محمد سيد قنديل ؛ القيادة الإدارية وإدارة الابتكار : (عمان- دار الفكر للنشر ، 2009) ، ص86

الإبداع والابتكار وفق توجهاتهم وقدراتهم المختلفة والمتنوعة وبالتالي تمكن هذه المؤسسات من أن تكون جاذبة تنظيمياً .

والجاذبية التنظيمية تعكس الحالة الإيجابية الفعالة للمؤسسات، وفق تطلعات قيادة إدارية مرنة تهدف الى بناء علاقات متماسكة وقوية بين العاملين في المؤسسة وبيئتها لتعزيز نظامها الإداري التنافسي من أجل تحقيق التوازن بين سياستها وتطلعات العاملين فيها والقائمين على إدارة هذه المؤسسات .

ومننديات الشباب والرياضة من المؤسسات الحكومية والتابعة لوزارة الشباب والرياضة العراقية تعمل بهيكلية إدارية وتنظيمية وتدريبية متنوعة وبمستويات مختلفة وترعى وتنظم مختلف النشاطات (الثقافية والعلمية والفنية والرياضية) ولمختلف الفئات لإعدادهم والارتقاء بمستوى قدراتهم الفكرية والثقافية والبدنية من خلال مناهجها ونشاطاتها المتنوعة وعلى هذا الأساس يجب ان تنتهج هذه المننديات نهج المرونة التنظيمية في خططها وإدارتها وتنظيمها الإداري والميداني ليتسنى لها أن تكون جاذبة تنظيمياً .

وتكمن أهمية البحث في تناولها لمتغيرين مهمين هما المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية بمننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين والتي من خلال نتائجها وتوصياتها تمكين مننديات الشباب والرياضة من اتخاذ قرارات وتدابير لتبني أسس المرونة التنظيمية بشكل ينعكس إيجابياً على أداء العاملين ومدى فاعليتهم في مننديات الشباب والرياضة بإعتباره مركز إداري وتنظيمي لتطوير الاساليب الإدارية والتنظيمية في ظل نظام اداري لها القدرة بالتعامل مع التحديات والتغيرات التي تواجهها ما يسهم في تحسين مستوى خدماتها ومستوى استقطابها للقدرات الشبابية والرياضية لتكون جاذبة في تنظيمها الإداري.

1-2 مشكلة البحث :

التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه عمل المؤسسات الرياضية ولاسيما مننديات الشباب والرياضة كثيرة، ومتعددة الأسباب ومتشعبة الجوانب ، وتتطلب قيادة إدارية واعية ومترحة ومرنة في تنظيمها قادرة على توظيف قدرات موارد البشرية لتكون بمقدورها تهيئة بيئة جاذبة تنظيمياً ومن خلال الخبرة المتواضعة للباحثين في المجال الإداري والتقسي وراء أسباب ضعف جاذبية مننديات الشباب والرياضة تنظيمياً لاحظ بأن متغير المرونة التنظيمية لم تحظى بالاهتمام والتطبيق من قبل مدراء المننديات والشباب في محافظة صلاح الدين في مستوياتها الادارية المتنوعة ، لذا ارتأى الباحثون تقديم دراسة علمية تعطي تصورات دقيقة حول الجاذبية التنظيمية والمرونة التنظيمية.

ومما يعزز مشكلة البحث عدم وجود دراسات سابقة في مننديات الشباب والرياضة تناولت هذين المتغيرين والعلاقة المتبادلة بينهم على حد علم الباحثون .

فعليه تكمن مشكلة البحث في التساؤلات التالية :-

- 1- ما هو مستوى تبني المرونة التنظيمية من قبل إدارات منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية ؟
- 2- ما هو مستوى الجاذبية التنظيمية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية ؟
- 3- هل للمرونة التنظيمية علاقة بالجاذبية التنظيمية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين ؟

1-3 أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- 1- إعداد وتكييف مقياسي المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية لإدارات منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية .
- 2- التعرف على مستوى المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية لدى إدارات منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية.
- 3- التعرف على دور المرونة التنظيمية في الجاذبية التنظيمية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية .

1-4 فروض البحث:

- 1- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين.

1-5 مجالات البحث :

- 1-5-1 المجال البشري : الملاكات الإدارية والتدريبية العاملة في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين لسنة 2023 / 2024.

- 1-5-2 المجال الزمني : 2023/6/2 ولغاية 2023/ 10 /1 .

- 1-5-3 المجال المكاني : منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين .

1-6 تعريف المصطلحات :

- 1- المرونة التنظيمية : وهي مجموعة الإمكانيات والقدرات التي تستخدم لمواكبة التغيرات الداخلية والمتلائم مع المستجدات الخارجية التي لها أثر ملموس على المنظمة ، وذلك إما بإعادة تصميم البناء

التنظيمي أو الوظائف الإدارية لتحقيق استجابة عالية وتوجيه المنظمات نحو أداء أفضل وديمومة المزايا التنافسية المؤسساتية⁽¹⁾.

2- الجاذبية التنظيمية : تمثل قدرة المؤسسات الرياضية وفاعليتها في تحسين أدائها وفق الخطط الممنهجة وبما يتلاءم مع مقدراتها المادية والمعنوية وقدرتها على التعامل الأمثل في المشاكل والصعوبات التي تواجهها بما يضمن لها التميز والتطور وفق رؤيتها المستقبلية⁽²⁾.

2 - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهجية البحث:

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب (المسحي والعلاقات الارتباطية) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعيناته:

2-2-1 مجتمع البحث:

يعرف مجتمع البحث بأنه "جميع أفراد الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها"⁽³⁾، إذ إن الباحث الذي يعد بحثه في دراسة ظاهرة ما أو مشكلة ما فإنه يحدد جمهور بحثه أو مجتمع بحثه حسب الموضوع أو الظاهرة أو المشكلة التي يختارها⁽⁴⁾.

وقد تكون مجتمع البحث من الملاكات الإدارية والتدريبية العاملة في مننديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين والبالغ عددها (14) منندياً موزعة في عموم أنحاء المحافظة ، وقد بلغ عدد هذه الملاكات (243) موظفاً. لذا بلغ عدد العينة (194) موظفاً يمثلون ما نسبته (79,83%) من مجتمع البحث.

2-2-2 عينة البناء :

⁽¹⁾ مريم بوخضرة وبوفاس الشريف ؛ أثر إعادة هندسة الاعمال في تحقيق المرونةُ التنظيمية لدى عينة من المنظمات الصناعية النشطة بولاية سوق أهراس : (مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة أم البواقي ، المجلد 2 ، العدد 7 ، 2020) ص 609 .

⁽²⁾ خالد محمود رؤوف ؛ دور الجاهزية الاستراتيجية في تعزيز الجاذبية التنظيمية وفق معايير التقييم الإداري للأندية الرياضية المؤسساتية في العراق : (إطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة تكريت / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2023) ص 31 .

⁽³⁾ سيد محمود الطواب ؛ البحث العلمي (أسسه وأساليبه) : (الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب، 2017) ص 136.

⁽⁴⁾ محمد فتحي الكرداني ؛ البحث العلمي نظريات - تطبيقات، ط1: (الاسكندرية، مؤسسة عالم الرياضة للنشر ودار الوفاء لدنيا الطباعة، 2015)

ضمت هذه العينة (120) موظفا من الملاكات الإدارية والتدريبية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) وانقسمت بين عينة التحليل الاحصائي وتكون من (110) من عينة البناء مثلت ما نسبته (56,70%) من عينة الدراسة الكلية ، و(10) من عينة البناء ومثلت ما نسبته (5,15%) من عينة الدراسة الكلية.

2-3 عينة التطبيق:

ضمت هذه العينة (75) موظفا من الملاكات الإدارية والتدريبية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين مثلت ما نسبته (38,65%) من عينة الدراسة الكلية والجدول (1) يبين اعداد مجتمع البحث وعيناته.

جدول (1) تفاصيل مجتمع البحث وعيناته

ت	اسم المنتدى	العدد الكلي للملاك	الملاكات الادارية والتدريبية	عينة البناء		عينة التطبيق
				عينة التحليل الاحصائي	عينة التطبيق الاستطلاعي	
1	منتدى الدجيل	22	18	7	3	8
2	منتدى بلد	12	9	5		4
3	منتدى يثرب	14	11	7		4
4	منتدى الضلوعية	16	12	7		5
5	منتدى الإسحافي	18	12	9		3
6	منتدى سامراء	24	19	9	3	7
7	منتدى صلاح الدين الأيوبي	16	14	9		6
8	منتدى الدور	20	16	8		8
9	منتدى تكريت	11	8	5		3
10	منتدى العلم	20	15	10		5
11	منتدى الشرقاط	18	16	8		8
12	منتدى الطوز	24	22	11	4	7

3		7	10	12	منتدى سليمان بيك	13
4		8	12	16	منتدى امرلي	14
75	10	011	194	243	المجموع	
%38,65	5,15	%56,70	%79,83	%100	النسبة المئوية	

2- 3 وسائل جمع البيانات:

وهي الوسيلة التي جمع الباحثون بواسطتها البيانات والتي إستخدمها الباحثون في بحثه وهي:

- 2مقياس المرونة التنظيمية .
- مقياس الجاذبية التنظيمية .
- تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية.
- حاسبة الكترونية نوع (DELL) عدد (1).
- ساعة الكترونية نوع OMEGA .

وفيما يأتي وصف لإجراءات الدراسة

2-4 الخطوات العلمية للمقياسين :

إن التوصل إلى تحقيق أهداف هذه الدراسة يتطلب توافر مقياسي المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية للملاكات الإدارية والتدريبية العاملة في محافظة صلاح الدين وتطبيقه على العينة .
ومن أجل ذلك قام الباحثون باستخدام مقياس المرونة التنظيمية للباحث (حيزية بوكرة)⁽¹⁾ والذي يتكون من (22) عبارة موزعة على (4) محاور وهي (الاستجابة التنافسية ، الاستباق لاضطرابات المحيط ، الإتساع ، الهيكل التنظيمي) ومقياس الجاذبية التنظيمية للباحث (خالد محمود رؤوف)⁽²⁾ يتكون من (26) عبارة موزعة على (4) محاور وهي (المقدرات الجوهرية ، الصورة التنظيمية ، فاعلية العمليات ، قوة الموارد التنظيمية والمادية) ، وقد قام الباحثون بتكييف المقياسين بتعديل عبارتهما لتلائم العينة المبحوثة .

2-4-1 صدق المقياسين :

⁽¹⁾ حيزية بوكرة ؛ دور الايماجينيرينغ في تحقيق المرونة التنظيمية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة العربي بن مهيدي ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، 2017) ص 135 .

⁽²⁾ خالد محمود رؤوف ؛ مصدر سبق ذكره ، ص 102

وبعد أن استعان الباحثون بمقياسي المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية والجاذبية التنظيمية وللحصول على المعلومات والبيانات الخاصة بالبحث الحالي، قام الباحثون بعدة اجراءات منها اعداد استبانة استبيان موضحين فيها عبارات المقياسين لأخذ آراء السادة الخبراء والمختصين للحصول على صدق المقياسين، وقد أسفرت النتائج على حصول جميع عبارات المقياسين المقياس على نسبة اتفاق 100% من قبل الخبراء ، وبذلك اصبح مقياس المرونة التنظيمية بصيغته النهائية مكون من (22) فقرة وتكون الإجابة عليه باختيار بديل من خمسة بدائل وهي (موافق تماما ، موافق ، موافق بدرجة متوسطة ، غير موافق ، غير موافق بشدة) وتعطى الدرجات لل فقرات الإيجابية كالآتي (5-4-3-2-1) ولل فقرات السلبية (1-2-3-4-5) وأن أعلى درجة يحصل عليها الشخص هي (110) وأدنى درجة هي (22) ، والوسط الفرضي أو درجة الحياد هي (66) .

ومقياس الجاذبية التنظيمية من (26) فقرات وتكون الإجابة عليه باختيار بديل من خمسة بدائل وهي (أتفق تماما ، اتفق ، اتفق نوعا ما ، لا اتفق ، لا اتفق تماما) وتعطى الدرجات لل فقرات الإيجابية كالآتي (5-4-3-2-1) ولل فقرات السلبية (1-2-3-4-5) وأن أعلى درجة يحصل عليها الشخص هي (130) وأدنى درجة هي (26) والوسط الفرضي أو درجة الحياد هي (78).

2-4-2 الموضوعية:

ويمتاز هذا المقياس بأن عباراته صيغت بطريقة الاختيار من البدائل الخمس المتعددة إذ لا تقبل إجابتين، وليس فيها عبارات ذات الإجابة المقالية (المفتوحة) ولا يتأثر التصحيح بذاتية المصحح .

2-4-3 ثبات المقياسين :

استكمالا للأسس العلمية التي يجب أن يتصف بها المقياس فقد قام الباحثون بإيجاد ثباته كونه من الشروط الأساسية التي ينبغي توافرها في المقياس والثبات يعني " دقة المقياس في الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك الفرد ، وأن هدف الثبات هو تقدير أخطاء المقياس والعمل على تقليلها إن وجدت وللتحقق أن مقياسي هذا البحث يتصف بالثبات قام الباحثون باستخدام طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية واستخراج قيمة الارتباط الكلي للمقياسين والجدول (2) يبين تلك القيم .

جدول (2) ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمعامل الثبات في مقياس المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية

ت	المقياس	ألفا كرونباخ	سيرمان براون	الارتباط الكلي
---	---------	--------------	--------------	----------------

0.950	0.905	0.915	المرونة التنظيمية	1
0.986	0.973	0.946	الجاذبية التنظيمية	2

3-4-3 التطبيق الاستطلاعي :

لغرض معرفة مدى وضوح تعليمات مقياسي المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية وعبارتهما ولأجل كشف العبارات التي تتسم بالغموض من حيث صياغتها أو لغتها أو مضمونها وكذلك لمعرفة الوقت المستغرق للإجابة ، قام الباحثون باختيار عينة من مجتمع البحث البالغ عددها (6) من الملاكات الادارية والتدريبية العاملة في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين ، وتم إجراء التجربة الاستطلاعية عليهم بتاريخ 2023/3/15 ، وتبين وضوح التعليمات والعبارات ، وإن الوقت المستغرق للإجابة على الاستبانيتين تراوح بين (14-18) دقيقة .

4-4-3 التطبيق النهائي للمقياسين: بعد الإجراءات الآتية الذكر قام الباحثون بالخطوات التالية:

- 1- تطبيق مقياسي (المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية) على عينة البحث من الملاكات الإدارية والتدريبية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين .
- 2- تم توزيع استبانات المقياسين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين خلال مدة البحث وذلك من المدة 2023 /4/2 ولغاية 2020/5/1 .

3- 5 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثون الحقيبة الإحصائية (spss) واستخرجوا نتائج الدراسة بواسطة الوسائل الإحصائية:

- 1- الوسط الحسابي.
 - 2- الانحراف المعياري.
 - 3- النسبة المئوية .
 - 4- معامل الارتباط البسيط.
 - 5- اختبار (t) للعينات غير المرتبطة
- 3- عرض ومناقشة نتائج البحث :

3-1 الوصف الإحصائي للمتغيرات قيد الدراسة .

جدول (3) الوصف الإحصائي للمتغيرات قيد الدراسة

محاور مقياس المرونة التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
الاستجابة التنافسية	23,13	11,2	-13,0
الاستباق لاضطرابات المحيط	04,14	73,2	-12,0
الاتساع	12,15	54,3	-03,0
الهيكل التنظيمي	25,17	91,3	14,0
مجموع مقياس المرونة التنظيمية	59,64	44,7	23,0
مجموع مقياس الجاذبية التنظيمية	95,71	08,7	-16,0

الجدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الالتواء لمتغيرات الدراسة . إذ بلغ الوسط الحسابي لمجموع محاور مقياس المرونة التنظيمية (59,64) وبانحراف معياري (7,08) ومعامل التواء (0,23) أما مقياس الجاذبية التنظيمية فقد بلغ وسطه الحسابي (71,95) وبانحراف معياري (7,08) ومعامل التواء (-0,16) .

3-2 : مقارنة نتائج مقياس المرونة التنظيمية لعينة البحث مع المتوسط الفرضي .

جدول (4) مقارنة نتائج مقياس المرونة التنظيمية لعينة البحث مع المتوسط الفرضي

محاور مقياس المرونة التنظيمية	الوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الدالة
الاستجابة التنافسية	23,13	16	لم يتجاوز المتوسط الفرضي
الاستباق لاضطرابات المحيط	04,14		لم يتجاوز المتوسط الفرضي
الاتساع	12,15		لم يتجاوز المتوسط الفرضي
الهيكل التنظيمي	25,18		تجاوز المتوسط الفرضي
مجموع مقياس المرونة التنظيمية	64,60	66	لم يتجاوز المتوسط الفرضي

يتبين من نتائج الجدول (4) ومن خلال مقارنة نتائج الأوساط الحسابية للمرونة التنظيمية لعينة الدراسة ومحاوره مع المتوسط الفرضي لها بأنها أصغر من المتوسطات الفرضية لها ما عدا المحور الرابع (الهيكل التنظيمي) والذي كانت قيمة متوسطة الفرضي أكبر من الوسط الحسابي له ، وهذا يشير الى أن عينة الدراسة لديها مستوى متوسط من المرونة التنظيمية .

ويعزو الباحثون هذه النتائج الى أن النسبة الأكبر من مدراء المنديات والشباب في محافظة صلاح الدين لكون المرونة التنظيمية مرتكز أساسي في نجاح مدراء المنديات في تحسين مستوى ادائهم الإداري والوظيفي لتكون بيئة مؤسسية جاذبة تنظيمياً للكوادر العاملة وكذلك للطاقات والمواهب الشبابية في جغرافية هذه المنديات من خلال رفع مستوى صلاحيات منتسبيها والسماح لهم بتنفيذ البرامج والمبادرات الشبابية وفق مناهجها وتكييفها بما يلزم ويتوافق مع بيئتها المهنية والاجتماعية ، بحيث تكون متوازنة

وكفاءة في وتعزيز ثقة منتسبيها بأنفسهم وتعزيز مستوى ولائهم خلال أدائهم الوظيفي في ظل إدارة مركزية تفوض معظم من صلاحياتها الإدارية وتتابع بصورة مستمرة وتقوم العمل الإداري والميداني بصورة دورية من خلال التنسيق بين مختلف المستويات التنظيمية والإدارية والميدانية ضمن هيكلتها الإدارية والتدريبية من خلال تبني خطط التغيير وفق خططها المستقبلية والتي تتوافق مع التحديات التي تواجه عمل هذه المنتديات الشبابية والرياضية وتحسن مستوى ميزتها التنافسية المؤسسية وتحقيقها للتوازن المطلوب لمرونة جميع النشاطات، لذا ووفق الباحث، تكمن أهميتها في منتديات الشباب والرياضة عن طريق مرونة ما فيها من عناصر بشرية يتم دعمها وتدريبها وفق تخصصاتهم لتنمية قدراتهم المهنية والتدريبية وهذا ما تبين من نتائج البحث في بعد (الهيكل التنظيمي) والذي يمثل أهم خطوط ومرتكزات نجاح الأسس الإدارية الناجحة ومستوى الاتصال داخل وخارج البيئة الوظيفية لتيسير اتخاذ القرار لنجاح هذه المنتديات في عملها ورفع مستوى تنفيذها لمناهجها الشبابية والرياضية وبالتالي تحسين مستوى جاذبيتها التنظيمية .

إذ يشير (عبد المعطي ، 2022) "إلى أن اعتماد المرونة التنظيمية في المنظمات تسمح بتحقيق تأثيرات إيجابية إذا تم توظيفه بصورة فاعلة ومنظمة، ويمكن أن يكون له تأثيرات سلبية وانعكاسات على عمل المنظمة، وعلى ما لها من قدرات تنافسية إذا لم يتم توفير الجو الملائم للبيئة التنظيمية التي ترضى بالتباينات وتحفز على الاتصال النشط والفعال " .⁽¹⁾

2-4 : مقارنة نتائج أبعاد مقياس الجاذبية التنظيمية لعينة البحث مع المتوسط الفرضي .

جدول (5) مقارنة نتائج مقياس الجاذبية التنظيمية لعينة البحث مع المتوسط الفرضي

الدالة	المتوسط الفرضي	الوسط الحسابي	أبعاد مقياس الجاذبية التنظيمية
تجاوز المتوسط الفرضي	18	45,18	المقدرات الجوهرية
لم يتجاوز المتوسط الفرضي		19,16	الصورة التنظيمية
لم يتجاوز المتوسط الفرضي		29,17	فاعلية العمليات
تجاوز المتوسط الفرضي		20.02	قوة الموارد التنظيمية والمادية
تجاوز المتوسط الفرضي	78	95, 71	مجموع مقياس الجاذبية التنظيمية

يتبين من نتائج الجدول (5) ومن خلال مقارنة نتائج الأوساط الحسابية للجاذبية التنظيمية لعينة

الدراسة ومحاورة مع المتوسط الفرضي لها بأنها أصغر من المتوسطات الفرضية لها سوى في محوري (

⁽¹⁾ عبد المعطي محمد عساف :إدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها ، ط1 : (عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2022) ص 407 .

المقدرات الجوهرية وقوة الموارد التنظيمية والمادية) حيث ان الوسط الحسابي لهذين المحورين قد تجاوز المتوسط الفرضي ، وهذا يشير الى أن عينة الدراسة لديها مستوى جيد من الجاذبية التنظيمية ، ويعزو الباحث هذه النتائج الى إدارات هذه المنتديات لا تعي بصورة كاملة وواضحة لمحاور الجاذبية التنظيمية ومدى ترابطها ببعض وكيفية توظيفها لصالح هذه المنتديات لكون هذا المتغير يسهم في تحقيق التفوق الإداري الذي يؤدي الى الإنجاز الرياضي في حال توفر البيئة الادارية والقيادة التي تعمل وفق اسس تتمتع بمرونة تنظيمية وتعمل على توفير المتطلبات المادية والتنظيمية لتكون جاذبة تنظيميا وتحسن من مخرجاتها من الطاقات والمواهب الشبابية فيها وتعمل على استقطاب الكفاءات والمواهب على المستوى الاداري والتدريبي والرياضي والفني وكما تسهم في مساعدة هذه المنتديات على تكوين رؤية جديدة لها تتلاءم مع استراتيجيات وتطلعات وزارة الشباب والرياضة العراقية ويعمل على تحسين مستوى الرضا لدى العاملين وينمي العلاقات فيما بينهم مما يؤدي هذا الى أدائهم اعمالهم بكفاءة واتقان على المستوى الإداري والتدريبي والتنافسي .

إذ " إن الجاذبية التنظيمية تعمل على تحسين أنشطة المنظمة وتوجيهها نحو الابداع والابتكار والتميز في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ، اذ تلعب الجاذبية التنظيمية دورا كبيرا لكل من العاملين والمنظمة وتعد أسلحة تنافسية تمتلكها لتساعدها على تحقيق الريادة في الاعمال"⁽¹⁾ ،

ومن الجدير بالذكر بأن هذه المنتديات تمتلك مقدرات جوهرية والتي تساهم في تحسين مستوى طابعها التنافسي وتحقيق تطلعاتها وأهدافها المستقبلية وفق قدرات مواردها البشرية والمادية تمتلكها هذه المنتديات والتي تمكنها من اداء أعمالها بشكل متقن وجيد وبكفاءة عالية ضمن بيئة جاذبة تنظيميا.

اذ يشير (kak & sushil , 2013) الى ان " أهمية المقدرات الجوهرية تساهم في تحسين أنشطة وعمليات المنظمة وتوجيهها نحو الابداع والابتكار وكذلك التميز الأداء لتحقيق الأهداف الاستراتيجية اذا تلعب هذه المقدرات دوراً كبيراً للعاملين والمنظمة وتعد بمثابة أسلحة تنافسية تملكها لتساعدها على تحقيق الريادة الاستباقية في الاعمال"⁽²⁾.

3-4 العلاقة بين المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية:

جدول (6) يبين مصفوفة العلاقة بين المرونة التنظيمية ومحاوره مع الجاذبية التنظيمية

⁽¹⁾ منى عبد الهادي المرشد؛ الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الاجتماعية والادارية ، قسم العلوم الادارية ، 2014) ص47

(2) Kak & sushil;sustainable competitive advantage with care:(sourned of fiexble system management,2013)
p:12

المحاور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المحور الرابع
المحور الأول				
المحور الثاني	073,0 213, ⁽¹⁾ 0			
المحور الثالث	265,0 211,0	053,0 251,0		
المحور الرابع	055,0 459,0	032,0 392,0	044,0 337,0	
مجموع مقياس التمكين الإداري	789,0 000,0	898,0 000,0	467,0 006,0	877,0 000,0

يتبين من الجدول (6) إن للمرونة التنظيمية دور فاعل وكبير في تحسن مستوى الجاذبية التنظيمية لمنتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين ، من خلال العلاقة بين كل من محاور المرونة التنظيمية والجاذبية التنظيمية . أي إن هناك علاقة طردية بين كلا المفهومين وإن أحدهما يسهم في تحسن الآخر . وبالتالي تحسین مستوى مخرجات منتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين وفق مرتكزات صورتها التنظيمية والتي من خلال أسس وطرق وأساليب التعاملات التي تحدث بين منتسبي هذه المنتديات والذي يعزز من قوة مواردها التنظيمية والمادية سواء كانت بشرية أو مالية ليتسنى لها تحقيق اهدافها وبالتالي تحقيق مبدأ المنافسة والتي تتطلب ان تتمتع هذه الإدارات بالمرونة في تنظيمها الإداري من خلال تبني عمليات التغيير التنظيمي وتقليل مقاومتها وفق سياسة التمكين والتفويض لبعض الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية . والقدرة على استغلال الفرص واستثمارها مع تعزيز نقاط قوتها ومعالجة نقاط الضعف والعمل على صياغة استراتيجيات جديدة لها والتي تسهم في فهم طبيعة المنافسة الإدارية والرياضية والتكامل بين الأهداف والقيم الجوهرية التي تسعى الى تحقيقها هذه المنتديات وتحسن من مستوى صورتها التنظيمية .

(¹) يشير الرقم الأعلى الى قيمة معامل الارتباط

أما الرقم الأسفل فيشير الى نسبة الخطأ والتي تشير الى وجود ارتباط معنوي اذا كانت أقل من (0.05)

إذا إن " الصورة التنظيمية تتمتع بأهمية كبيرة كونها تمثل اراء ومعتقدات الافراد خارج المنظمة وبالتالي فإن العمل التنظيمي المستمر من اجل تعزيز وتحسن الصورة التنظيمية الذي سوف يكون لها الأثر الإيجابي في تعزيز الموقع التنافسي للمنظمة بين المنظمات الأخرى"⁽¹⁾

4- الاستنتاجات والتوصيات :

4-1 الاستنتاجات

- 1- أن المرونة التنظيمية لها دور في تحقيق مستوى متوسط من الجاذبية التنظيمية والذي ظهر على محوري (المقدرات الجوهرية وقوة الموارد التنظيمية والمادية) لمنتديات الشباب والرياضة في محافظة صلاح الدين دون بعدي (الصورة التنظيمية وفاعلية العمليات) .
- 2- هناك تفاوت في مستوى تبني استراتيجيات تبني أسس مرونة التنظيمية والتي تؤثر على مستوى الجاذبية التنظيمية في هذه المنتديات .
- 1- إذا زادت إدارات المنتديات من مستوى تبنيها للمرونة التنظيمية سوف يؤدي إلى تفعيل دور ملاكاتها الإدارية والتدريبية لتكون جاذبة تنظيمياً .
- 2- البرامج والخطط الإدارية والتنظيمية المعتمدة من قبل وزارة الشباب والرياضة العراقية لا تتمتع بالمرونة والتي تمكن منتدياتها من التكيف مع متغيرات بيئتها الداخلية والخارجية .
- 3- إن الجاذبية التنظيمية بحسب وجهة نظر الملاكات الادارية والتدريبية يتعزز من خلال قدرة هذه المنتديات على اعتماد أبعاد المرونة التنظيمية التي تساهم في تحسين مخرجاتها الادارية والوظيفية .
- 4- عدم قدرة إدارات منتديات الشباب والرياضة على توظيف مواردها البشرية والمادية وإمكانياتها وقدراتها ومهاراتها القيادية والإدارية والتنظيمية لإدخال التحسينات المستمرة في أدائها لتكون جاذبة تنظيمياً .

4-2 التوصيات

- 1- ضرورة دعم وزارة الشباب والرياضة العراقية لبرامج تبني اسس المرونة التنظيمية وإدراك أهميتها في تعزيز مستوى جاذبية منتديات الشباب والرياضة تنظيمياً .
- 2- تبني برامج تدريبية وتأهيلية وتطويرية لكل العاملين في الأندية الرياضية المؤسساتية منتديات الشباب والرياضة وتنمية قدرتهم على استقطاب الطاقات والمواهب وفق ابعاد الجاذبية التنظيمية المعتمدة في هذه الدراسة .

⁽¹⁾ ميثاق هاتف الفتلاوي ومحمد كامل غانم الكنانى ; تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الانفرار الوظيفي : (الرياض ، جامعة آل البيت ، بحث منشور مجلة آل البيت ، العدد 30، 2022) ص329

- 1- اعتماد وتبني خطط التغيير والحد من مقاومتها من قبل ادارات منتديات الشباب والرياضة لتحسين مستوى جاذبيتها التنظيمية .
 - 2- اعتماد عمليات البحث والتطوير القائم على أسس ومعايير علمية لتحقيق الجاذبية والتنظيمية بمنتديات الشباب والرياضة وفق اسلوب مرن في الادارة .
 - 3- الاستفادة من الأفكار والتجارب الريادية والخبرات الإدارية والتنظيمية والتدريبية والتي تسهم بالارتقاء من واقع هذه المنتديات وفق متغيرات هذه الدراسة .
- المصادر :

- حيزية بوكرة ؛ دور الایماجینرینغ فی تحقیق المرونة التنظيمية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة العربي بن مهيدي ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، 2017) .
- خالد محمود رؤوف ؛ دور الجاهزية الاستراتيجية في تعزيز الجاذبية التنظيمية وفق معايير التقييم الإداري للأندية الرياضية المؤسساتية في العراق : (أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة تكريت / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2023) .
- سيد محمود الطواب؛ البحث العلمي - اسسه وأساليب : (الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب، 2017) .
- عبد المعطي محمد عساف؛ إدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها ، ط1 : (عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2022) .
- علاء محمد سيد قنديل ؛ القيادة الإدارية وإدارة الابتكار : (عمان_ دار الفكر للنشر ، 2009)
- محمد فتحي الكرداني ؛ البحث العلمي نظريات -تطبيقات ، ط1: (الاسكندرية، مؤسسة عالم الرياضة للنشر ودار الوفاء لدنيا الطباعة، 2015)
- مريم بوخضرة وبوفاس الشريف ؛ أثر إعادة هندسة الاعمال في تحقيق المرونةُ التنظيمية لدى عينة من المنظمات الصناعية النشطة بولالية سوق أهراس : (مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة أم البواقي ، المجلد 2 ، العدد 7 ، 2020).
- منى عبد الهادي المرشد؛ الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الاداري : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الاجتماعية والادارية ، قسم العلوم الادارية ، 2014) .
- ميثاق هاتف الفتلاوي ومحمد كامل غانم الكنانى ؛ تأثير الصورة التنظيمية المدركة على الانفرار الوظيفي : (الرياض ، جامعة آل البيت ، بحث منشور مجلة آل البيت ، العدد 30 ، 2022) .

- Kak & sushil;sustainable competitive advauntage with care:(sourned of fiexble system management,2013