



The extent of availability of areas for organizational change in the directorates of sports and scouting activities from the viewpoint of physical education teachers

Mohammed Salem Jassim ^{1*}

Faten Mohammed Rashid ¹

1- Tikrit University / College of Physical Education and Sports Sciences

Article info.

Article history:

-Received: 13/9/2020

-Accepted: 20/9/2020

-Available online: 31/12/2020

Keywords:

- rganizational change sport activities
- Scout
- Physical education teachers

Abstract

1- Building a measure of organizational change for sports and scout directors.

for sports and scout directors.2- Knowing the level of organizational change

The researcher used the descriptive method in the survey method for its suitability to the 1nature of the current study. .

The researcher chose the sample of the study in an, and they represent the research intentional manner, amounting to (6834) teachers,community To achieve the goals of the research, the study sample was divided into two sections a sample for the scale building sample, and its sample was (380) teachers and the other section. The organizational change scale contained four areas and the total of the paragraphs, so it was (24) items. The researcher used the five-year estimation scale, and several statistical methods were used, namely (arithmetic mean, standard deviation, percentage, Pearson correlation coefficient, test (T) for the two extremes, the Gateman equation, superman narrows Factor Method).

As for the researcher's findings, they are the validity of the organizational change scale Also, the areas of organizational change are available to a weak degree, and that the most available field is the technological field The researcher recommended more attention to teachers and workers in the directorates of sports and scout activity, and to provide broader powers to keep pace with the rapid changes for the better

* Corresponding Author: Mohammedsbr4@gmail.com , Tikrit University / College of Physical Education and Sports Sciences

مدى توفر مجالات التغيير التنظيمي في مديريات النشاط الرياضي والكشفي من وجهة مدرسي التربية الرياضية

أ.د. فاتن محمد رشيد محمد سالم جاسم

جامعة تكريت - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت: 2020/12/31

الكلمات المفتاحية

- التغيير التنظيمي
- النشاط الرياضي
- الكشفي
- مدرسي التربية الرياضية

الخلاصة: هدف البحث الى:

- 1- بناء مقياس التغيير التنظيمي لرؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.
- 2- التعرف على مستوى مجالات التغيير التنظيمي لرؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

تم استخدام استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية لملائمته لطبيعة الدراسة الحالية وقد اختار الباحث عينة الدراسة بالطريقة العمدية والبالغة (6834) مدرس وهم يمثلون مجتمع البحث ولتحقيق اهداف البحث قسمت عينة الدراسة الى قسمين قسم لعينة بناء المقياس وكانت عينتها (380) مدرس والقسم الاخر عينة التطبيق والبالغة (355). احتوى مقياس التغيير التنظيمي على اربعة مجالات ومجموع الفقرات فكانت (24) فقرة وقد استخدم الباحث مقياس التقدير الخماسي وتم استخدام عدة وسائل احصائية وهي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، معامل ارتباط بيرسون، اختبار (ت) للمجموعتين المتطرفتين، معادلة جيتمان، سبرمان نراون، طريقة معامل الفا). اما النتائج التي توصل اليها الباحث فهي صلاحية مقياس التغيير التنظيمي ، وكذلك ان مجالات التغيير التنظيمي متوفرة وبدرجة ضعيفة وان اكثر المجالات توفرا هو المجال التكنولوجي واوصى الباحث بمزيد من الاهتمام بالمدرسين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي، وتوفير صلاحيات اوسع لرؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي من اجل مواكبة التغييرات المتسارعة نحو الافضل.

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث واهميته

يشهد عالمنا الحالي تغييرات متسارعة في مختلف جوانب الحياة نتيجة التطور المعرفي والادري التي افرزتها تكنولوجيا المعلومات ومن خلال الوسائل والتقنيات الحديثة التي ساهمت في ايجاد نظام اداري متطور يقدم تسهيلات كثيرة في جمع وحفظ المعلومات وكذلك يساهم في تبادل الافكار والخبرات واحداث التغيير لمواكبة التغيرات التكنولوجية التي لعبت دورا محوريا في احداث تنافس بين مختلف المؤسسات والبقاء في ساحة المنافسة المحمومة التي ساهمت في احداث دراسات كثيرة وكذلك العولمة التي لعبت دورا في احداث التنافس بين مختلف القطاعات اذ يلعب التغيير دورا مهما في عملية مواكبة التطور والمنافسة للمنظمة ويتساءل الباحث عن مدى توفر مجالات التغيير التنظيمي في مديريات اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

1-2 مشكلة البحث

من خلال التغيرات المتسارعة والجو التنافسي في مختلف قطاعات العمل والدور الذي تلعبه اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في عملية النهوض بالواقع الرياضي المدرسي الذي يساهم في رفد الحركة الرياضية باللاعبين والإداريين لتحقيق

التطور الرياضي في مختلف الالعاب وللدور القيادي الذي يقوده مدراء النشاط الرياضي في الفعاليات والمهرجانات المختلفة لذا ارى من الضروري العمل على اجراء دراسة من اجل معرفة مدى توفر ابعاد التغيير التنظيمي لدى لرؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي عن مدى توفر ابعاد التغيير لدى مدراء النشاط الرياضي والكشفي؟

3-1 اهداف البحث

- 1- بناء مقياس التغيير التنظيمي لرؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.
- 2- التعرف على مستوى مجالات التغيير التنظيمي اقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

4-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري : مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في العراق ماعدا (اقليم كردستان)

1-4-2 المجال الزمني: من 2019/3/11 لغاية 2020/2/18

1-4-3 المجال المكاني: اقسام النشاط الرياضي والمدرسي كافة ماعدا (اقليم كردستان).

5-1 تعريف المصطلحات

التغيير التنظيمي: عرف التغيير التنظيمي بانه " الاسلوب الاداري الذي يتم بموجبه تحويل المنظمة من حالتها الراهنة الى حالة اخرى اكثر كفاءة من بين حالات تطويرها المتوقعة في المستقبل⁽¹⁾.

التعريف الاجرائي: وهو التغيير الايجابي الذي يحدث في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي من خلال التغيير في هيكلها التنظيمي او سياستها او برامجها او إجراءاتها بحيث تكون مختلفة عن وضعها الحالي لتحقيق تغييرات تتناسب مع الاهداف الموضوعية لمديرية النشاط الرياضي والكشفي .

2-الدراسات النظرية والدراسات السابقة

1-2التغيير التنظيمي

يمثل التغيير التنظيمي احد الاسس التي تقوم عليها اي منظمة لغرض الاستمرارية والنمو، ولذلك تأتي حتمية التغيير كعنصر اساسي لمبدء استمرارية المنظمة في مزاولة انشطتها وزيادة قدرتها على التكيف مع الاحداث المتسارعة ورفع مستوى الاداء لنيل رضا الزبائن والمجتمع ان استمرارية اي منظمة في مزاولة نشاطها مرتبط بمدى استعدادها وسرعتها في التفاعل مع المحيط الداخلي والخارجي. لقد وضع الباحثين في المجال الاداري مجموعة من التعاريف للتغيير التنظيمي، حيث يعرف جمال عبدالله التغيير التنظيمي بانه " عملية مدروسة ومخططة لفترة زمنية طويلة عادة، وينصب على الخطط والسياسات او الهيكل التنظيمي، او السلوك التنظيمي، او الثقافة التنظيمية وتكنولوجيا الاداء، او اجراءات وظروف العمل وغيرها، وذلك بغرض تحقيق المواءمة والتكيف مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للبقاء والاستمرار والتطور والتميز⁽²⁾، وتعرف قرون نور الهدى التغيير

(¹)Gerald.J, Skibline, (1996), Organization Evluation program for managing radical, Amercan (management Association.p 43

(²) جمال عبدالله محمد؛ ادارة التغيير والتطوير التنظيمي، ط1 (عمان، دار المعتر للنشر والتوزيع، 2015) ص57.

التنظيمي بانه " تغيير موجه وهادف يسعى الى تحقيق التكيف البيئي (الداخلي والخارجي) بما يضمن التحول الى حالة تنظيمية اكثر قدرة على حل المشاكل"(1).

2-1-1 مجالات التغيير التنظيمي

من خلال الاطلاع على مجموعة من المصادر وجد الباحث ان هناك عدة مجالات للتغيير التنظيمي وهي

1- التغيير التكنولوجي

وهي مجموعة الوسائل التي يتم استخدامها داخل المنظمة من ادوات واجهزة ووسائل الكترونية ويتحدد ذلك وفق المنافسة التي تواجهها المنظمة والاهداف المستقبلية، وتتوجه المنظمة الى احدث التغيير في التكنولوجيا المتعلقة بالأجهزة والمعدات او اساليب العمل(2)، ان التغيير التكنولوجي يتمثل في تطبيق اساليب جديدة في نظم المعلومات التي يترتب عليها تحسين في المخرجات والجودة وتقليل الوقت، ويعني التطور التكنولوجي تحول المنظمة من التكنولوجيا المحددة الى التكنولوجيا المتقدمة والحديثة(3)، وتقوم المنظمة بالتغييرات التكنولوجية لمواجهة الاوضاع الجديدة، ويتمثل التغيير التكنولوجي بتطوير طرق ووسائل الاتصال باقتناء وسائل وتقنيات الاتصال الجديدة(4).

2- الهيكل التنظيمي

ان الهيكل التنظيمي هو الاطار الذي يحدد الادارات او الاجزاء الداخلية فيها فهو يبين التقسيمات التنظيمية والوحدات التي تقوم بالعمال، والانشطة التي يتطلبها لتحقيق اهداف المنظمة ويبين مواقع اتخاذ وتنفيذ القرارات الادارية(5)، تركز عملية التغيير على اعادة توزيع الاختصاصات وتجميع الوظائف واعادة تصميم خطوط الاتصالات، وتشمل عملية اعادة التركيب التنظيمي استحداث وحدات تنظيمية واستبعاد اخرى ويترتب على تلك التعديلات بعض المخاطر لذا لابد من استخدام هذه التقنيات بطريقة واضحة ودقيقة مع الاخذ بعين الاعتبار التوجهات الادارية الحديثة(6).

3 - الموارد البشرية

تعد الموارد البشرية واحدة من الادوات التنفيذية المهمة للتعامل الصحيح مع بيئة العمل وذلك عبر تحقيق الفهم والتحليل المناسبين للتغييرات التي تحدث فيها(7)، لذا فان تغيير سلوكيات الافراد ليس بالأمر الهين فلابد من برامج تدريبية لتغيير

(1) قرون نور الهدى؛ القيم التنظيمية وانعكاساتها على مقاومة التغيير (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر/ كلية العلوم الانسانية، 2016) ص55.

(2) قرون نور الهدى؛ مصدر سبق ذكره، ص63.

(3) علاء قنديل؛ علاء قنديل؛ القيادة الادارية وقيادة الابتكار، ط1 (عمان، دار الفكر، 2010) ص183.

(4) احمد دودين؛ ادارة التغيير والتطوير التنظيمي (عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2012) ص42.

(5) ماجد المساعدة؛ الادارة الاستراتيجية مفاهيم - عمليات - حالات تطبيقية، ط1 (عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013) ص185.

(6) خراشية صليحة؛ تكنولوجيا المعلومات ودورها في احدث التغيير التنظيمي في المكتبات الجامعية دراسة ميدانية: مكتبات جامعة قالمة (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة 8 ماي/ كلية العلوم الانسانية)، ص68،

(7) سعد علي حمود؛ السلوك التنظيمي انعكاسات السلوكيات الوظيفية للعاملين في اداء المنظمات، ط1 (بغداد، دار عدنان للطباعة والنشر، 2017) ص621.

افكارهم واتجاهاتهم وقيمهم وطموحاتهم وهذا يتناسب مع استعدادهم ورغبتهم في التغيير ومدى قدرتهم على تحمل مسؤولية التغيير⁽¹⁾. وهناك من يرى ان احداث تغييرات في اي منظمة يجب ان يصاحب ذلك تغييرات في الافراد العاملين انفسهم حيث ان خصائص الافراد العاملين وتصرفاتهم او سلوكهم اليومي هما المحدد الاساسي لمستوى اداء المنظمة ككل، لذا فان التركيز يجب ان يكون على محاولة تحسين المهارات والاتجاهات ومستوى الحافز على الاداء لدى العاملين⁽²⁾.

4 - الاهداف والوسائل

وهي الوسيلة التي تمكن المنظمة من الوصول الى غاياتها العليا، فعندما تتغير رسالة المنظمة فان هناك تغيير في اهدافها وكذلك في استراتيجياتها⁽³⁾، لذلك تسعى المنظمات من خلال التغيير الى ايجاد منظمات جديدة ومبدعة ومتكيفة مع التغييرات الجديدة فعندما تتخلى عن بعض الاستراتيجيات والانشطة فهي تهدف الى تبني استراتيجيات ووسائل جديدة يسمح لها بالانسجام مع التطورات والمستجدات الجديدة⁽⁴⁾.

2-2 الدراسات السابقة

2-2-1 دراسة: سندس رضوي خوين (2006 م)⁽⁵⁾

اثر التغيير التنظيمي في الأداء المنظمي

هدفت الدراسة الى:

- دراسة علاقات الارتباط والتأثير والمقارنة بين التغيير الذي تقوم به هاتين الشركتين وبين أدائها،

أجريت الدراسة على شركتين (شركة الصناعات الكهربائية وشركة صناعة البطاريات)، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة المتكونة من (26) رئيس قسم في كلا الشركتين. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات كان من أبرزها:

- تفقّر الشركتان إلى التغيير والتكيف مع المتغيرات البيئية المؤثرة في كفاءتها وفعاليتها.
- لا توجد فروق معنوية في مجالات التغيير من وجهة نظر رؤساء الأقسام عينة الدراسة.
- عدم وجود فروق معنوية في مؤشرات الأداء المنظمي على مستوى الشركتين المبحوثتين.

2-2-2 دراسة : صلاح بن فالح عبدالله البلوي (2005 م)⁽¹⁾

⁽¹⁾ قرون نور الهدى؛ مصدر سبق ذكره، ص63.

⁽²⁾ عبد الرزاق الرحاحلة و زكريا العزام؛ السلوك التنظيمي، ط1 (عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2011) ص262.

⁽³⁾ سوفي نبيل؛ سوفي نبيل؛ دراسة تحليلية لاتجاهات الموظفين نحو التغيير التنظيمي حالة موظفي خزانة ولاية جيجل (مجلة الدراسات المالية والادارية، العدد الثامن) ص18.

⁽⁴⁾ بلال خلف السكارنة؛ بلال السكارنة؛ التطوير التنظيمي والاداري، ط1 (عمان ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، 2009).

⁽⁵⁾ سندس رضوي خوين؛ اثر التغيير التنظيمي في الأداء المنظمي دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية/ كلية الادارة والاقتصاد، 2006)

اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي

هدفت الدراسة إلى التعرف على:

- اتجاهات العاملين في رئاسة هيئة الطيران المدني بجدة في المملكة العربية السعودية نحو أسباب تحويل رئاسة الهيئة إلى هيئة عامة ذات استقلال إداري ووجهه نظرهم نحو المزايا والحقوق المكتسبة والمتوقعة بعد التغيير التنظيمي.
- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي، والاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة المكونة من (410) موظف من العاملين في مقر الهيئة وزعت عليه استمارة الاستبيان استرجع منها (278) استمارة، وخرجت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات كان أهمها:
- ان الاسباب التي أدت الى تحويل هيئة الطيران المدني الى هيئة عامة هي أسباب داخلية وخارجية وكان أهم الاسباب الداخلية هو الروتين في تنفيذ المهام وتأخر ترقيات العاملين، أما أهم الاسباب الخارجية فكان تشغيل المطارات على أسس تجارية والتوجه العالمي نحو الخصخصة.

2 اجراءات البحث

1-3 مجتمع البحث وعينته:

1-1-3 مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من (6834) * من مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي والحاصلين على شهادة البكالوريوس فاكتر

2-1-3 عينة البحث:

قام الباحث باختيار عيّنتين من مجتمع البحث تمثل العينة الأولى عينة بناء المقياس وتم اختيارها عشوائياً عن طريق القرعة واشتملت على (5) مديريات والتي تمثل 25% من مجموع مديريات النشاط الرياضي والكشفي في عموم العراق ماعدا اقليم كردستان والبالغة (20) مديرية في عموم العراق توزعت عينة البناء وعينة التطبيق كما موضح في الجدول (1).

الجدول (1)

يبين مجتمع البحث وعينة البناء وعينة التطبيق والنسبة المئوية

ت	المديرية	عدد المدرسين	عينة البناء	عينة التطبيق	النسبة المئوية	العينة الاستطلاعية
1	الرصافة الثانية	308	74		24.025%	
2	بابل	619	94		15.185%	
3	كربلاء	265	76		28.679%	
4	النجف	262	58		22.137%	
5	الانبار	328	78		23.780%	
6	البصرة	678		84	12.389%	
7	الكرخ الاولى	292		52	17.808%	
8	ديالى	655		73	11.145%	
9	نينوى	505		72	14.257%	
10	صلاح الدين	159		75	47.169%	15
	المجموع		380	355		

(¹) صلاح بن فالح عبدالله البلوى؛ اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي دراسة مسحية على العاملين في هيئة الطيران المدني (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 2005)

بتاريخ 6-7/3/2019 في قسمي تربية الضلوعية وتربية بلد لمعرفة مدى وضوح العبارات وتشخيص المعوقات ومعرفة الوقت المطلوب للإجابة وبعد ذلك تم توزيعه على عينة البناء .

3-2 وسائل جمع المعلومات والأدوات والأجهزة المساعدة :

لغرض إجراء البحث استعان الباحث بالوسائل والأدوات التالية:

اولا: وسائل جمع المعلومات:

- المصادر العربية والانكليزية.

ثانيا: الأدوات والأجهزة المساعدة:

-الحاسبة الإلكترونية نوع (لاب توب).

- حاسبة يدوية.

3-3 مقياس التغيير التنظيمي

3-3-1 خطوات بناء مقياس التغيير التنظيمي:

نظرا لعدم توفر مقياس التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي على حد (علم الباحث) لذا تطلب العمل لبناء مقياس يتلاءم وطبيعة البحث ، وتبع الباحث الخطوات التي تم اتباعها في مقياس القيادة التحويلية.

3-3-1-2 تحديد مجالات المقياس

من خلال مراجعة الباحث لعدد كبير من المصادر وبعض الدراسات والبحوث السابقة التي درست التغيير التنظيمي ومنه دراسة (سعد خليل ابراهيم)⁽¹⁾ و (خالد ابراهيم احمد)⁽²⁾ و(عدي غانم الكواز واخرون)⁽³⁾ وبغية الاطلاع على إجراءات تتلاءم مع الدراسة الحالية قام الباحث بإجراء مقابلات مع بعض الخبراء وذوي الاختصاص في مجال الادارة والتنظيم والقياس والتفويض في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي وبعد الاطلاع على ملاحظاتهم تم وضع مجالات الاستبيان والتي تكونت من اربع مجالات وهي(التغيير التكنولوجي، الهيكل التنظيمي، الموارد البشرية، الاهداف والوسائل) ملحق (1)، كما قام الباحث بإجراء مقابلات مع بعض السادة الخبراء وذوي الاختصاص لعرض المجالات المذكورة وأكدوا على إن المجالات كافية ومناسبة وتتلاءم مع الدراسة الحالية

3-3-1-3 صياغة فقرات المقياس:

قام الباحث بأعداد الصيغة الأولية للمقياس بوضع عدد من الفقرات لتتناسب مع المجالات الأساسية للمقياس بواقع (29) فقرة وزعت على محاور المقياس الاربعة (التغيير التكنولوجي (7) فقرات ، الهيكل التنظيمي(7) فقرات ، المجال الانساني (8)

(1) سعد خليل ابراهيم؛ اثر خصائص القيادة التحويلية في مجالات التغيير التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الاكاديمية في جامعة تكريت (رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة تكريت،2010)

(2) خالد ابراهيم احمد؛ دور القيادة التحويلية في ادارة التغيير بوزارة الصحة الفلسطينية في محافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة، اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا / جامعة الاقصى، 2016)

(3) عدي غانم الكواز واخرون ؛ القيادة التحويلية وعلاقتها بأسباب التغيير التنظيمي وأشكاله واساليب تقليده في الاتحادات الرياضية الفرعية في نينوى ، مجلة الراافدين للعلوم الرياضية / كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل، 2012.

فقرات، المجال الوظيفي (7) كفايات ، وبذلك أصبح المقياس يتكون من (27) فقرة ايجابية وفقرتين سلبية هما (22، 29) وبذلك أصبح المقياس جاهزا لتوزيعه على السادة الخبراء ملحق (4) .

3-3-1-4 صدق المحتوى:

إن هذا النوع من الصدق الذي يعتبر " أهم انواع الصدق عامة عندما يكون المجال محدودا او معروفا"⁽¹⁾، قد تحقق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل مجال من مجالات المقياس وكذلك تصنيف فقرات كل مجال.

3-3-1-5 الصدق الظاهري:

لغرض تحقيق الصدق الظاهري تم عرض المقياس على السادة ذوي الخبرة والاختصاص في الادارة والتنظيم والمقياس والتقويم وعلم النفس الرياضي ملحق (4) وبعد اخذ آراء الخبراء تم حذف بعض الفقرات التي لم تحصل على (75%) من اتفاق الخبراء وكذلك تعديل بعض الفقرات وكذلك تم دمج بعض الفقرات وبذلك اعتمد الباحث (26) فقرة حيث تم استبعاد (3) فقرات وهي (6، 21، 28) لأنها لم تحصل على النسبة المطلوبة من اتفاق الخبراء ملحق (4) وبعد اتفاق المحكمين نوعا من أنواع الصدق الظاهري ، لذا فقد اختار الباحث الفقرات التي حازت على اتفاق (75%) فأكثر كما في الجدول (2).

الجدول (2)

يبين عدد الخبراء والنسب المئوية لكل فقرة لمقياس التغيير التنظيمي

المحور	تسلسل الفقرات	الخبراء الموافقين	الخبراء غير الموافقين	الفقرات المستبعدة	النسبة المئوية	المحور	تسلسل الفقرات	الخبراء الموافقين	الخبراء غير الموافقين	الفقرات المستبعدة	النسبة المئوية
التكنولوجي	1	13	2		100%		16	11	2		84,615%
	2	13			100%		17	13			100%
	3	11	2		84,615%		18	13			100%
	4	12	1		92,307%		19	13			100%
	5	12	1		92,307%		20	11	2		84,615%
	6	9	4	مستبعدة	69,203%		21	9	4	مستبعدة	69,203%
	7	13			100%		22	12	1		92,307%
الهيكل التنظيمي	8	13			100%	الاهداف والوسائل	23	11	2		84,615%
	9	12	1		92,307%		24	13			100%
	10	13			100%		25	13			100%
	11	13			100%		26	11	2		84,615%
	12	11	2		84,615%		27	11	2		84,615%
	13	13		مستبعدة	100%		28	9	4	مستبعدة	69,203%
	14	13			100%		29	12	1		92,307%
الموارد البشرية	15	11	2		84,615%						

3-3-1-6 تطبيق استطلاعي اولي:

طبق المقياس بعد عرضة على السادة الخبراء على عينة قوامها (15) من مدرسي التربية الرياضية في قسمي الضلوعية بواقع (6) مدرسين من قسم تربية الضلوعية و (9) مدرسين من قسم تربية بلد بتاريخ 2019/3/7-6 للإجابة على فقرات المقياس.

3-3-1-7 صدق البناء:

⁽¹⁾ سوسن شاكر الجلي؛ اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط 1 (دمشق، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، 2005) ص.91

يعد الصدق" احد المؤشرات التي تدل على مصداقية وجودة الاختبار، فالاختبار الجيد هو الذي يقيس السمة التي يهدف الى قياسها⁽¹⁾ ، وقد تم الكشف عن صدق البناء باستخدام صدق المفردة عن طريق (القوة التمييزية للفقرات) باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين ومعامل الاتساق الداخلي للمقياس وتعد هذه الطرائق مؤشرات إحصائية لصدق البناء ، وللتحقق من صدق البناء قام الباحث بالاتي :-

3-3-1-7-1 تطبيق المقياس على عينة البناء:

تم توزيع استبيان التغيير التنظيمي على عينة البناء ملحق(2) في مديريات تربية (الرصافة الثانية، بابل، النجف، كربلاء، الانبار) من قبل الباحث وفريق العمل المساعد وتم اختيار هذه العينة بالطريقة العشوائية، اذ تم توزيع الفقرات داخل المقياس بصورة عشوائية للحصول على الاجابة الحقيقة ويشمل استبيان التغيير التنظيمي على اربع مجالات وهي مجال (التعبير التكنولوجي) ويشمل (1، 8، 12، 18، 22، 25) مجال (الهيكل التنظيمي) ويشمل (3، 5، 7، 13، 20، 23، 24) مجال (الموارد البشرية) ويشمل (2، 6، 10، 14، 17، 19، 21) مجال (الاهداف والوسائل) ويشمل (4، 9، 11، 15، 16، 26) إذ تم توزيع (465) استمارة على مدرسي التربية الرياضية في المديريات المذكورة على العاملين في المؤسسات الرياضية حيث استمرت مدة توزيع الاستبيانات على عينة البناء من 2019/3/11 ولغاية 2019/5/27. وبعد جمع الاستمارات لتفريغها تبين ان (21) استمارات لم تكن الإجابة كاملة وتعذر الحصول على (47) استمارة بالرغم من الوقت الكافي و تم استبعاد (17) استمارات لمعلمين منسبين الى المدارس الثانوية من مجموع الاستمارات وبذلك بقيت (380) استمارة صالحة والتي تمثل (5.56 %) من مجتمع البحث الكلي.

3-3-1-7-2 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس التغيير التنظيمي

من مواصفات المقياس إجراء التحليل الإحصائي لفقراته للتمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجات عالية والذين حصلوا على درجات منخفضة في المقياس نفسه أي استخراج القوة التمييزية للفقرات، وتم التحليل الإحصائي بطريقتين:

اولا: المجموعتان المتطرفتان:

تم استخدام أسلوب المجموعتان المتطرفتان للكشف عن القوة التمييزية في بناء مقياس التغيير التنظيمي وقد استخدم أسلوب المجموعتان المتطرفتان للكشف عن الفقرات المتميزة في بناء مقياس التغيير التنظيمي لمدرء النشاط الرياضي والكشفي، واتبع الباحث نفس خطوات العمل في مقياس القيادة التحويلية والجدول (3) يوضح ذلك

الجدول(3)

يبين قيمة (ت) لفقرات مقياس التغيير التنظيمي باستخدام أسلوب المجموعات المتطرفة

العبارة	المجموعتين المتطرفتين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(ت) المحتسبة	الدلالة	المعنوية
1	المجموعة العليا	3,78	0.837	13.867	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.09	0.711			
2	المجموعة العليا	3.74	0.863	16.502	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	1.83	0.587			
3	المجموعة العليا	3.475	0.823	13.714	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.136	0.732			
4	المجموعة العليا	3.38	0.860	11.632	0.000	معنوي

(1) عبد الهادي السيد عبده وفاروق السيد عثمان؛ القياس والاختبارات النفسية (اسس وادوات)، ط1 (القاهرة، دار الفكر العربيين 2002) ص45.

			0829	1.84	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	13.949	0.782	3.37	المجموعة العليا	5
			0.703	1.74	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	15.415	0.818	3.59	المجموعة العليا	6
			0.729	1.72	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	13.162	0.970	3.31	المجموعة العليا	7
			0.598	1.74	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	14.278	0.793	3.31	المجموعة العليا	8
			0.628	1.64	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	13.587	0.888	3.38	المجموعة العليا	9
			0.683	1.69	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	12.813	0.841	3.23	المجموعة العليا	10
			0.656	1.72	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	13.950	0.853	3.53	المجموعة العليا	11
			0.767	1.75	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	16.400	0.823	3.52	المجموعة العليا	12
			0.619	1.64	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	14.516	0.962	3.46	المجموعة العليا	13
			0.626	1.60	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	13.411	0.894	3.44	المجموعة العليا	14
			0.699	1.75	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	14.073	0.843	3.30	المجموعة العليا	15
			0.612	1.67	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	12.665	1.000	3.27	المجموعة العليا	16
			0.601	1.63	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	12.805	0.980	3.37	المجموعة العليا	17
			0.641	1.70	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	13.701	0.851	3.33	المجموعة العليا	18
			0.608	1.74	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	14.266	0.785	3.31	المجموعة العليا	19
			0.576	1.77	المجموعة الدنيا	
غير معنوي	0.190	1.318	1.0049	2.78	المجموعة العليا	20
			1.427	3.04	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	14.438	0.879	3.43	المجموعة العليا	21
			0.649	1.68	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	16.061	0.679	3.37	المجموعة العليا	22
			0.641	1.70	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	12.649	0.837	3.33	المجموعة العليا	23
			0.725	1.78	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	11.464	0.949	3.33	المجموعة العليا	24
			0.673	1.85	المجموعة الدنيا	

معنوي	0.000	12.821	0.855	3.23	المجموعة العليا	25
			0.576	1.77	المجموعة الدنيا	
غير معنوي	0235	1.192	0.905	2.83	المجموعة العليا	26
			1.413	3.05	المجموعة الدنيا	

نلاحظ من الجدول إن قيمة الدلالة لجميع العبارات (0.000) وهي اصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (0.05) مما يدل على معنوية الفروق بين المجموعتين المتطرفتين، ماعدا الفقرتين (20، 26) كانت غير معنوية إي إن جميع الفقرات الأخرى تميزت بين المجموعتين العليا والدنيا.

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي

لغرض حساب معامل الاتساق الداخلي لفقرات مقياس التغيير التنظيمي تم اتباع نفس الخطوات في مقياس القيادة التحويلية وكما موضح بالجدول (4) وقد تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.780 / 0.009).

جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لعينة بناء مقياس التغيير التنظيمي

العبارات	قيمة ارتباط الفقرة بالمجموع الكلي	الدلالة	المعنوية
1	0.736	0,000	معنوي
2	0.757	0,000	معنوي
3	0.728	0,000	معنوي
4	0.682	0,000	معنوي
5	0.761	0,000	معنوي
6	0.780	0,000	معنوي
7	0.699	0,000	معنوي
8	0.722	0,000	معنوي
9	0.746	0,000	معنوي
10	0.697	0,000	معنوي
11	0.730	0,000	معنوي
12	0.779	0,000	معنوي
13	0.736	0,000	معنوي
14	0.734	0,000	معنوي
15	0.705	0,000	معنوي
16	0.717	0,000	معنوي
17	0.717	0,000	معنوي
18	0.728	0,000	معنوي
19	0.730	0,000	معنوي
20	0.009	0190	غير معنوي
21	0.742	0,000	معنوي
22	0.744	0,000	معنوي
23	0.732	0,000	معنوي
24	0.674	0,000	معنوي
25	0.706	0,000	معنوي
26	0.066	0,235	غير معنوي

نلاحظ من الجدول إن قيم الدلالة لجميع معاملات الارتباط اصغر من القيمة المعتمدة (0.05) ماعدا الفقرتين (20، 26) مما يدل على معنوية الارتباط لجميع العبارات أي إن إجابات العينة متسقة.

3-1-8 ثبات القياس :

وللتأكد من ثبات المقياس استخدم الباحث الطرائق الآتية: طريقتي التجزئة النصفية ومعامل اختبار الفا كرو نباخ.

1- طريقة التجزئة النصفية

اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية لمعامل الثبات من خلال معامل الارتباط بيرسون بين الفقرات الزوجية والفردية اذ بلغت (0.86) وهي تعبر عن نصف الاختبار، وللحصول على معامل ثبات المقياس ككل تم استخدام معادلة جيثمان اذ بلغ الثبات الكلي (0.92) وباستخدام معادلة سبيرمان براون بلغ الثبات (0.92) وهو معامل ثبات عالي.

2 - طريقة معامل (الفا كرو نباخ)

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام طريقة (الفا) اذ بلغت قيمة معامل الثبات (0.92) وهي قيمة ثبات عالية.

3- طريقة إعادة الاختبار:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والتطبيق الثاني كانت النتيجة أن معامل الثبات (0.82)، وتعد معاملات الثبات جيدة ، ومن خلال ما ذكر بما يمتاز به المقياس من معامل ثبات جيد، اطمئن الباحث إلى إمكانية اعتماد المقياس أداة للبحث الحالي.

3-2-10 وصف المقياس بصيغته النهائية

يتكون التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي بصيغته النهائية * من اربعة مجالات وهي:

- المجال الاول/ التغيير التكنولوجي يتكون من (6) فقرات وهي (1، 8، 12، 18، 21، 24)

- المجال الثاني/ الهيكل التنظيمي يتكون من (7) فقرات وهي (3، 5، 7، 13، 20، 23، 24)

- المجال الثالث/ الموارد البشرية يتكون من (6) فقرات وهي (2، 6، 10، 14، 17، 19، 21)

- المجال الرابع/ الاهداف والوسائل من (5) فقرات وهي (4، 9، 11، 15، 16، 26)

يتكون مقياس التغيير التنظيمي بصيغته النهائية من (24) فقرة وزعت على المحاور المذكورة أعلاه،

3-2-12 التطبيق النهائي لأداة البحث:

تم تطبيق أداة البحث (المقياس) (ملحق) على عينة التطبيق البالغة (425) بعد تزويد العينة بالتعليمات حول كيفية الإجابة عن المقياس واسترشادا بالملاحظات الواردة في التطبيق الاستطلاعي للمقياس التي أجريت في مراحل إعداد المقياس وقد امتدت فترة التطبيق من 2019/10/1 - 2020/2/19، وقد بلغت مجموع الاستبيانات التي استطاع الباحث من الحصول عليها (355) اذ تعذر على الباحث الحصول على (53) استمارة ونقص في اجابات الباحثين في (17) استمارة.

3-5 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية الملائمة للبحث وهي:

الوسط الحسابي

الانحراف المعياري

النسبة المئوية

معامل ارتباط بيرسون

اختبار (ت) للمجموعتين المتطرفتين

معادلة جيتمان

سبيرمان براون

طريقة معامل الفا كرو نباخ

4- مناقشة النتائج

4-1 عرض وتحليل ومناقشة مجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي

لتقيم مجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي فقد تم استخراج الاوساط الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية لكل مجال وكما مبين في الجدول (5)

جدول (5)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية والمستوى لمجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي

ت	مجالات التغيير التنظيمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1-	التغيير التكنولوجي	2,99	0,766	58,800%	ضعيف
2-	الهيكل التنظيمي	2,75	0,776	55,000%	ضعيف
3-	الموارد البشرية	2,66	0,772	53,200%	ضعيف
4-	الاهداف والوسائل	2,68	0,715	53,600%	ضعيف
	المجالات الكلية	11,08	3,029	55,151%	ضعيف

نلاحظ من الجدول (5) ان النتائج التي ظهرت لمجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي كانت (منخفضة) اذ بلغ مجموع الوسط الحسابي ما بين (2,99 - 2,66) وانحراف معياري ما بين (0,776 - 0,715) وينسب مئوية ما بين (58,800% - 53,233%) اذ كان مجموع الاوساط الحسابية (11.08) ومجموع الانحراف المعياري (3.029) ومتوسط النسبة المئوية (55,151%). اذ حصل التغيير التكنولوجي في تسلسل مجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي على المرتبة الاولى بوسط حسابي (2,99) وانحراف معياري (0,766) ونسبة مئوية (58,800%) وبمستوى (ضعيف) وهذا يؤكد ان التغيير في مديريات النشاط الرياضي والكشفي لا يواكب التغييرات المتسارعة في مختلف المؤسسات مما يؤدي الى ان عملية النهوض بالواقع الحالي يسير ببطء وهذا يخالف ما تتطلبه الادارة الحديثة في مواكبة التغييرات المتسارعة في الوقت الحاضر. وحصل مجل الهيكل التنظيمي على المرتبة الثانية في مجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي بوسط حسابي (2,75) وانحراف معياري (0,776) ونسبة مئوية (54,971%) وبمستوى (ضعيف) ومن خلال النتائج فان التغيير في هذا المجال ضعيف ويرجع ذلك الى ان المشرع القانوني لم يعطي للمدراء الصلاحيات الكاملة من اجل احداث تغيير يواكب التغييرات المتسارعة في العالم في مختلف المؤسسات الرياضية الاخرى. وحصل مجال الاهداف والوسائل على المرتبة الثالثة في مجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي بوسط حسابي (2,68) وانحراف معياري (0,715) ونسبة مئوية (53,600%) وبمستوى (ضعيف) وهذا يعطي انطباعا بان الفلسفة التي تمتلكها مديريات النشاط الرياضي والكشفي ضعيفة في مجال احداث التغيير في الوسائل والاهداف لتطوير عمل المديريات.

وحصل مجال الموارد البشرية على المرتبة الرابعة في مجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي بوسط حسابي (2,66) وانحراف معياري (0,772) ونسبة مئوية (53,233%) وبمستوى (ضعيف) ان هذه النتائج تظهر لنا الدور الضعيف لمدراء النشاط الرياضي والكشفي في احداث التغيير في السلوكيات ونظم التدريب للمدرسين. وتتفق هذه

النتائج الى ما توصل اليه صقر محمد في ضعف الاهتمام بالموارد البشرية في قطاعات بلدية غزة مما اثر على عملية التغيير المراد تحقيقها⁽¹⁾.

5- النتائج والتوصيات

1-5 النتائج

- 1 - صلاحية مقياس التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي للدراسة الحالية.
- 2 - اظهرت النتائج لمجالات التغيير التنظيمي كانت متوفرة بدرجة ضعيفة.
- 3 - ان اكثر مجال توفرا من مجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي كان المجال التكنولوجي وبدرجة ضعيف.

- 4 - ان اقل مجال توفرا من مجالات التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي كان مجال الموارد البشرية.

2-5 التوصيات

- 1- اعتماد مقياس التغيير التنظيمي في الدراسات اللاحقة لتطوير عمل المؤسسات الرياضية.
- 2- الاهتمام بالمدرسين والعاملين في مديريات النشاط الرياضي لتعديل السلوك بما يتناسب مع المتغيرات المتسارعة
- 3- العمل على مزيد من الصلاحيات لمدراء النشاط الرياضي والكشفي لاجراء التغييرات في مختلف الاصعدة لتواكب عملية التطور المتسارع.

المصادر

1. احمد دودين؛ ادارة التغيير والتطوير التنظيمي (عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2012).
2. بلال خلف السكارنه؛ التطوير التنظيمي والاداري، ط1 (عمان ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، 2009).
3. جمال عبدالله محمد؛ ادارة التغيير والتطوير التنظيمي، ط1 (عمان، دار المعترف للنشر والتوزيع، 2015).
4. خراشبة صليحة؛ تكنولوجيا المعلومات ودورها في احداث التغيير التنظيمي في المكتبات الجامعية دراسة ميدانية: مكتبات جامعة قالمه (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قالمه / كلية العلوم الانسانية)، ص68،
5. سعد خليل ابراهيم؛ اثر خصائص القيادة التحويلية في مجالات التغيير التنظيمي دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الاكاديمية في جامعة تكريت (رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة تكريت، 2010)
6. سعد علي حمود؛ السلوك التنظيمي انعكاسات السلوكيات الوظيفية للعاملين في اداء المنظمات، ط1 (بغداد، دار عدنان للطباعة والنشر، 2017).
7. سندس رضوي خوين؛ اثر التغيير التنظيمي في الأداء المنظمي دراسة تطبيقية في القطاع الصناعي(رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة المستنصرية/ كلية الادارة والاقتصاد، 2006)
8. سوسن شاكر الجلي؛ اساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط1 (دمشق، مؤسسة علاء الدين
9. سوفي نبيل؛ سوفي نبيل؛ دراسة تحليلية لاتجاهات الموظفين نحو التغيير التنظيمي حالة موظفي خزانة ولاية جيجل (مجلة الدراسات المالية والادارية، العدد الثامن).

⁽¹⁾ صقر محمد اكرم؛ دور ادارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين (دراسة على حالة بلدية غزة) (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية/ كلية التجارة، 2012). ص 124.

10. صقر محمد اكرم؛ دور ادارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين (دراسة على حالة بلدية غزة) (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية/ كلية التجارة، 2012).
11. صلاح بن فالح عبدالله البلوى؛ اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي دراسة مسحية على العاملين في هيئة الطيران المدني (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 2005)
12. عبد الرزاق الرحاحلة و زكريا العزام؛ السلوك التنظيمي، ط1 (عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2011).
13. عبد الهادي السيد عبده وفاروق السيد عثمان؛ القياس والاختبارات النفسية (اسس وادوات)، ط1 (القاهرة، دار الفكر العربيين 2002).
14. عدي غانم الكواز واخرون ؛ القيادة التحويلية وعلاقتها بأسباب التغيير التنظيمي وأشكاله واساليب تقليده في الاتحادات الرياضية الفرعية في نينوى ، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية / كلية التربية الرياضية / جامعة الموصل، 2012.
15. علاء قنديل؛ علاء قنديل؛ القيادة الادارية وقيادة الابتكار، ط1 (عمان، دار الفكر، 2010).
16. قرون نور الهدى؛ القيم التنظيمية وانعكاساتها على مقاومة التغيير (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر/ كلية العلوم الانسانية، 2016).
17. ماجد المساعدة؛ الادارة الاستراتيجية مفاهيم - عمليات - حالات تطبيقية، ط1 (عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013).
18. خالدية ابراهيم احمد؛ دور القيادة التحويلية في ادارة التغيير بوزارة الصحة الفلسطينية في محافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة، اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا / جامعة الاقصى، 2016
1. Gerald.J, Skibline, (1996), Organization Evluation program for managing radical, Amercan management Association.

ملحق (2)

جامعة تكريت
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا
 استمارة استبائي القيادة التحويلية والتغيير التنظيمي لمدرء النشاط الرياضي والكشفي
 الى الاستاذ المحترم
 تحية طيبة

يروم الباحث اجراء البحث الموسوم "القيادة التحويلية لرؤساء اقسام النشاط الرياضي والمدرسي ودورها في مجالات التغيير التنظيمي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية" ونظرا لكونكم من مدرسي التربية الرياضية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي نرجو ان تكون اجاباتكم بكل دقة وموضوعية شاكرين تعاونكم معنا لخدمة الحركة الرياضية.
 الشهادة الحاصل عليها
 مدة الخدمة الفعلية
 (تعليمات المقياس)

ادناه تعليمات المقياس يرجو الباحث قراءتها بعناية من اجل الاجابة عن فقرات المقياس وهي:

- عدم كتابة الاسم.
 - يرجى ان تكون الاجابة وفق الواقع الذي تراه في مدير النشاط الرياضي والكشفي.
 - ان تكون الاجابة دقيقة.
 - عدم ترك اي فقرة من فقرات المقياس بدون اجابة لأنها ستهمل الاستمارة.
 - اجاباتكم ستحظى بسرية تامة.
- يعرف التغيير التنظيمي: هو عملية ادخال تحسين او تطوير على المنظمة بحيث تكون مختلفة عن وضعها الحالي بحيث تتمكن من تحقيق اهدافها بشكل افضل.

مقياس التغيير التنظيمي

ت	الفقرات	دائما	كثيرا	احيانا	قليلا	نادرا
1	يرغب مدير النشاط الرياضي في ادخال الاجهزة الحديثة في انجاز اعمال الرياضة المدرسية					
2	يعمل مدير النشاط الرياضي على احداث تطوير ايجابي في سلوكيات المدرسين					
3	تمتلك المديرية القدرة على التغيير في هيكلها التنظيمي وفق الظروف والمتغيرات					
4	تقوم المديرية بوضع اهداف تتناسب مع عملية تطويرها					
5	يحرص مدير النشاط الرياضي على تفويض بعض الصلاحيات مما يزيد من فرص الابداع					
6	يحرص مدير النشاط الرياضي على تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين					
7	يوجد وصف وظيفي يحدد الواجبات والمسؤولية لكل وظيفة					
8	يسعى مدير النشاط الرياضي الى استخدام الانترنت في التواصل مع المدارس ومدرسي التربية الرياضية					
9	تهتم مديرية النشاط الرياضي والكشفي بالتغيير من خلال الخطط التي تضعها					
10	يقوم مدير النشاط الرياضي بمكافأة المدرسين الحريصين على العمل الايجابي المنشود					
11	تعمل مديرية النشاط الرياضي على تحقيق التطوير من خلال توفير الوسائل لتحقيق الاهداف الموضوعة					
12	تتوفر لدى المديرية أنظمة إدارية يستفاد منها في عملية التغيير التكنولوجي للمديرية					
13	يعمل مدير النشاط الرياضي على اجراء التغييرات الادارية عند الضرورة					
14	يوجد نظام حوافز ومكافآت للمتميزين من مدرسي التربية الرياضية					
15	يعمل المدير على مناقشة خطط التغيير مع مدرسي التربية الرياضية					
16	يعمل المدير على اشراك القيادات الادارية في اعداد خطط جديدة					
17	نتائج تدريب المدرسين تعمل على احداث التغيير الناجح					
18	تتوفر لدى المديرية قاعدة معلومات يستفاد منها مدرسي التربية الرياضية					
19	يحرص مدير النشاط الرياضي على مشاركة المدرسين في دورات للتطوير الاداري وتغيير لوائح العمل					
20	يعد التكريم غير مهم في عملية تطوير عمل المديرية					
21	توجد علاقات عمل واضحة بين المديرية والمدارس ومدرسي التربية الرياضية					
22	يساهم استخدام التكنولوجيا الحديثة الى احداث عمليات التطوير في المديرية					
23	يساعد الهيكل التنظيمي على سهولة الاتصال بين المديرية والمدرسين					
24	تساعد التغييرات في الهيكل التنظيمي على تطوير عمل مديرية النشاط الرياضي والكشفي					
25	يعمل المدير على تأهيل الموارد البشرية بما يتلاءم مع التغييرات التكنولوجية					
26	يضع مدير النشاط الرياضي الخطط الجديدة دون استشارة الإداريين					

ملحق (3)

الاستبيان الذي عرض على عينة التطبيق

جامعة تكريت

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا

استمارة استبيان القيادة التحويلية واستبيان التغيير التنظيمي لمدراء النشاط الرياضي والكشفي

الى الاستاذ المحترم

تحية طيبة

يروم الباحث اجراء البحث الموسوم "القيادة التحويلية لمدراء النشاط الرياضي والكشفي ودورها في مجالات التغيير التنظيمي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية" ونظرا لكونكم من مدرسي التربية الرياضية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي نرجو ان تكون اجاباتكم بكل دقة وموضوعية شاكرين تعاونكم معنا لخدمة الحركة الرياضية.

الشهادة الحاصل عليها

مدة الخدمة الفعلية

(تعليمات المقياس)

ادناه تعليمات المقياس يرجو الباحث قراءتها بعناية من اجل الاجابة عن فقرات المقياس وهي:

- عدم كتابة الاسم.
 - يرجى ان تكون الاجابة وفق الواقع الذي تراه في مدير النشاط الرياضي والكشفي.
 - ان تكون الاجابة دقيقة.
 - عدم ترك اي فقرة من فقرات المقياس بدون اجابة لأنها ستهمل الاستمارة.
 - اجاباتكم ستحظى بسرية تامة.
- يعرف التغيير التنظيمي: هو عملية ادخال تحسين او تطوير على المنظمة بحيث تكون مختلفة عن وضعها الحالي بحيث تتمكن من تحقيق اهدافها بشكل افضل

مقياس التغيير التنظيمي

ت	الفقرات	دائما	كثيرا	احيانا	قليلًا	نادرا
1	يرغب مدير النشاط الرياضي في ادخال الاجهزة الحديثة في انجاز اعمال الرياضة المدرسية					
2	يعمل مدير النشاط الرياضي على احداث تطوير ايجابي في سلوكيات المدرسين					
3	تمتلك المديرية القدرة على التغيير في هيكلها التنظيمي وفق الظروف والمتغيرات					
4	تقوم المديرية بوضع اهداف تتناسب مع عملية تطويرها					
5	يحرص مدير النشاط الرياضي على تفويض بعض الصلاحيات مما يزيد من فرص الابداع					
6	يحرص مدير النشاط الرياضي على تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين					
7	يوجد وصف وظيفي يحدد الواجبات والمسؤولية لكل وظيفة					
8	يسعى مدير النشاط الرياضي الى استخدام الانترنت في التواصل مع المدارس ومدرسي التربية الرياضية					
9	تهتم مديرية النشاط الرياضي والكشفي بالتعديل من خلال الخطط التي تضعها					

10	يقوم مدير النشاط الرياضي بمكافأة المدرسين الحريصين على العمل الإيجابي المنشود				
11	تعمل المديرية على تحقيق التطوير من خلال توفير الوسائل لتحقيق الاهداف الموضوعية				
12	تتوفر لدى المديرية أنظمة ادارية يستفاد منها في عملية التغيير التكنولوجي للمديرية				
13	يعمل مدير النشاط الرياضي على اجراء التغييرات الادارية عند الضرورة				
14	يوجد نظام حوافز ومكافآت للمتميزين من مدرسي التربية الرياضية				
15	يعمل المدير على مناقشة خطط التغيير مع مدرسي التربية الرياضية				
16	يعمل المدير على اشراك القيادات الادارية في اعداد خطط جديدة				
17	نتائج تدريب المدرسين تعمل على احداث التغيير الناجح				
18	تتوفر لدى المديرية قاعدة معلومات يستفاد منها مدرسي التربية الرياضية				
19	يحرص مدير النشاط الرياضي على مشاركة المدرسين في دورات للتطوير الاداري وتغيير لوائح العمل				
20	بعد التكريم غير مهم في عملية تطوير عمل المديرية				
21	يساهم استخدام التكنولوجيا الحديثة الى احداث عمليات التطوير في المديرية				
22	يساعد الهيكل التنظيمي على سهولة الاتصال بين المديرية والمدرسين				
23	تساعد التغييرات في الهيكل التنظيمي على تطوير مديرية النشاط الرياضي والكشفي				
24	يعمل المدير على تأهيل الموارد البشرية بما يتلاءم مع التغييرات التكنولوجية				

ملحق(4)

اسماء الخبراء والمختصين الذين تم توزيع استمارة الاستبيان لهم لتحديد صلاحية المحاور وفقرات اداة البحث

ت	اللقب العلمي والاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د نزهان حسين العاصي	طرائق تدريس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة تكريت- متقاعد
2	أ.د عبد الودود احمد خطاب	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة تكريت
3	أ.د عبدالله هزاع الشافعي	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة بغداد
4	أ.د رياض احمد اسماعيل	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة الموصل
5	أ.د عبد المنعم احمد جاسم	قياس وتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة تكريت
6	أ.د عدي غانم الكوازي	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة الموصل
7	أ.د مثنى احمد خلف	رياضة معاقين	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة تكريت
8	أ.د نصير قاسم خلف	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة ديالى
9	أ.د صباح مرشود منوع	علم النفس التربوي	كلية التربية للعلوم الانسانية – جامعة ديالى
10	أ.م.د بثينة حسين علي	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة الموصل
11	أ.م.د صلاح وهاب شاكر	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة بغداد
12	أ.م.د محمد فاضل مصلح	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة ديالى
13	أ.م.د عثمان محمود شحادة	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة ديالى