

واقع النجاح التنظيمي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الحمدانية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.

م.م ناطق شهاب احمد م.م علي عبدالسلام عدي

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الحمدانية .

تاريخ استلام البحث 2025/4/18 تاريخ نشر البحث 2025/8/25

الملخص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على :

واقع النجاح التنظيمي بأبعاده (الكفاءة، والفاعلية، والرضا الوظيفي) في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الحمدانية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية .

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة البحث ، واشتملت عينة البحث على (37) عضو هيئة تدريس، ولأجل تحقيق هدف البحث استخدم الباحثان استبيان (الطائي، 2022) بأبعاده (الكفاءة، والفاعلية، والرضا الوظيفي) وتم التحقق من صدقة وثباته، وفي معالجة البيانات احصائياً تم استخدام الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، وسبيرمان، والنسبة المئوية واستخدم الباحثان الحزمة الاحصائية (SPSS).

وتوصل الباحثان الى الاستنتاجات الاتية :

1- يمتلك اعضاء الهيئة التدريسية في كلية وأقسام التربية الرياضية مستوى عالٍ في واقع النجاح التنظيمي وأبعاده.

2- حصلت فقرات أبعاد واقع النجاح التنظيمي على ما يأتي:

❖ جاءت مستوى فقرات بعد الكفاءة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الحمدانية (عالٍ جداً - وعالٍ) ماعدا الفقرات ذات التسلسلات (10، 22) جاءت بمستوى متوسط، حصلت عوامل بعد الفاعلية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الحمدانية بمستوى (عالٍ - ومتوسط) ماعدا الفقرة ذات التسلسل (2) جاءت بمستوى (عالٍ جداً)، حصلت عوامل بعد الرضا الوظيفي من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الحمدانية بمستوى (عالٍ - ومتوسط).

الكلمات المفتاحية: النجاح التنظيمي، التربية البدنية وعلوم الرياضة، اعضاء الهيئة التدريسية

The Reality of Organizational Success in the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Hamdaniya from the Perspective of Faculty Members.

Natiq Shahab Ahmed,

Ali Abdul Salam Abdi

College of Physical Education and Sports Sciences, University of Hamdaniya.

Research Submission Date: April 18, 2025. Research Publication Date: August 25, 2025.

Abstract

The current research aims to identify:

The reality of organizational success in its dimensions (efficiency, effectiveness, and job satisfaction) at the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Hamdaniya from the perspective of faculty members.

The researchers used the descriptive approach with a survey method due to its suitability to the nature of the research. The research sample included (37) faculty members. To achieve the research objective, the researchers used the Al-Taie questionnaire (2022) with its dimensions (efficiency, effectiveness, and job satisfaction). Its validity and reliability were verified. To process the data statistically, the researchers used the arithmetic mean, standard deviation, Pearson's and Spearman's correlation coefficients, and percentages. The researchers also used the statistical package (SPSS). The researchers reached the following conclusions:

- 1- Faculty members in the College and Departments of Physical Education possess a high level of organizational success and its dimensions.
- 2- The paragraphs on the dimensions of organizational success were scored as follows:

The level of the competency dimension paragraphs, from the perspective of faculty members at Al-Hamdaniya University, was (very high - high), except for paragraphs with sequences (10, 22), which were at an average level. The effectiveness dimension factors, from the perspective of faculty members at Al-Hamdaniya University, were scored (high - medium), except for paragraph with sequence (2), which was scored (very high). The job satisfaction dimension factors, from the perspective of faculty members at Al-Hamdaniya University, were scored (high - medium).

Keywords: Organizational Success, Physical Education and Sports Sciences, Faculty Members.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

يشهد العصر الحالي تطوراً ملحوظاً في المجال الأكاديمي والبحثي، مما فرض على المؤسسات التعليمية ضرورة مواكبة هذه التغيرات لتحقيق النجاح التنظيمي. وتعد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الحمدانية واحدة من هذه المؤسسات التي تسعى إلى تحقيق التميز الأكاديمي والإداري، وانطلاقاً من النظريات الحديثة في الإدارة التعليمية، مثل نموذج "التنظيم المتعلم" لـ (Senge, 1990) ونظرية "الفاعلية التنظيمية" لـ (Quinn & Rohrbaugh, 1983)، فإن النجاح التنظيمي لا يقاس فقط بتحقيق الأهداف المادية، بل أيضاً بقدرة المؤسسة على التكيف مع التحديات، وتعزيز التعلم المستمر، وبناء ثقافة تنظيمية داعمة للإبداع (Quinn & Rohrbaugh, 1983, 363).

لذا، تبرز أهمية دراسة واقع النجاح التنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، الذين يمثلون العمود الفقري للعملية التعليمية والبحثية. وإلى تقييم مدى تحقيق الكلية لمعايير النجاح التنظيمي، بما في ذلك الكفاءة الإدارية، وجودة البرامج الأكاديمية، والرضا الوظيفي، وذلك في ضوء الأطر النظرية والمؤشرات التطبيقية التي تقيس فاعلية المؤسسات التعليمية.

2-1 مشكلة البحث

تواجه الكليات والجامعات في العصر الحديث تحديات متزايدة في تحقيق النجاح التنظيمي، خاصة في ظل التغيرات السريعة في متطلبات الجودة الأكاديمية، وتطور نظم الإدارة التعليمية، وزيادة الضغوط التنافسية بين المؤسسات التعليمية. وفي هذا السياق، تبرز مشكلة البحث في وجود فجوة بين الواقع الحالي للإدارة والتنظيم في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الحمدانية، وبين المستوى المأمول لتحقيق معايير النجاح التنظيمي من حيث الكفاءة الإدارية، وجودة المخرجات التعليمية، والرضا الوظيفي، وعليه يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ما مستوى ابعاد واقع النجاح التنظيمي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الحمدانية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ؟
- ما المعايير الأكثر تأثيراً في تحقيق النجاح التنظيمي؟

3-1 هدف البحث

- التعرف على مستوى واقع النجاح التنظيمي بأبعاده (الكفاءة، والفاعلية، والرضا الوظيفي) في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الحمدانية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية .

4-1 مجالات البحث

- المجال البشري : اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الحمدانية.
- المجال المكاني : القاعات الدراسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الحمدانية.
- المجال الزمني : ابتداءً من 2024 /12/5 ولغاية 2025/5/11 .

5-1 تحديد المصطلحات

- النجاح التنظيمي "على أنه تحقيق المنظمة لأهدافها بكفاءة وفاعلية مع الحفاظ على استدامتها على المدى الطويل" (Martens et al,2018,255).

3- إجراءات البحث

1-3 منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث الحالي.

2-3 مجتمع البحث وعينته

ضم مجتمع البحث أعضاء الهيئة التدريسية لكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الحمدانية والبالغ عددهم (37) عضو هيئة تدريس .
وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل العمدية حيث ضمت جميع مفردات مجتمع البحث اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الحمدانية

3-3 أداة البحث

قام الباحثان بتبني استبيان النجاح التنظيمي المعد من قبل (الطائي،2022) والذي يضم (28) عبارة موزعة على 3 ابعاد ذات بدائل إجابة خماسية هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتحمل الاوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي .

3-3-1 الصدق الظاهري

يعرف (الجنابي) الصدق الظاهري بأنه نوع من انواع الصدق الذي يتم ايجاده على المظهر الخارجي للاستبيان ، أي أن يظهر ان الاستبيان يقيس الصفة أو السمة التي وضع من اجلها (الجنابي، 2019، 86).

ويذكر (الطائي والعبادي) انه للتحقق من الصدق الظاهري للاستبيان وصلاحيته في قياس ما وضع من اجله، وبيان قدرة العبارات على تغطية الموضوع المبحوث يقوم الباحثان بعرض اداة الدراسة على عدد من المحكمين والمختصين في مجال عنوان البحث وتخصصه (الطائي والعبادي، 2018، 144) لذا قام الباحثان بعرض الصورة الاولى للاستبيان على (7) محكمين والواردة اسمائهم في الملحق (1) وبعد جمع آرائهم تبين ان نسبة اتفاقهم على صلاحية عبارات الاستبيان تراوحت ما بين (77,78% - 100%) كما اجمعوا على صلاحية نموذج بدائل الاجابة الخماسي واوزانه.

3-3-2 الثبات

يقصد بثبات الاختبار مدى الدقة أو الاتقان أو الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من اجلها (علاوي ورضوان، 2008، 278) ولاستخراج الثبات تم تطبيق الاستبيان على (37) عضو هيئة تدريسية واستخرج من خلالها معامل الفاكرونباخ والذي بلغ (0,88) مما يدل على تمتع الاستبيان بقيمة ثبات جيدة .

3-3-2-3 وصف الاستبيان بصورته النهائية

بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات الصدق والثبات أصبح استبيان النجاح التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الحمدانية جاهزاً بصيغته النهائية، إذ تكون الاستبيان من (28) عبارة موزعة على (3) أبعاد وهي (الكفاءة (9) عبارات، وبعد الفاعلية بواقع (10) عبارات، وبعد الرضا الوظيفي بواقع (9)) ، وتكون أقل درجة للاستبيان (28) درجة، وأعلى درجة له (140) وبمتوسط فرضي قدره (84)، ووضع أمام كل عبارة خمسة بدائل للإجابة على الاستبيان وهي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتحمل الأوزان الآتية وعلى التوالي (5، 4، 3، 2، 1)، كما مبين في الجدول (1)

الجدول (1)

يبين التوزيع العشوائي المنتظم لأبعاد استبيان النجاح التنظيمي

ت	الأبعاد	عدد العبارات	تسلسل أرقام العبارات في الاستبيان
1	الكفاءة	9	1، 4، 7، 10، 13، 16، 19، 22، 25
2	الفاعلية	10	2، 5، 8، 11، 14، 17، 20، 23، 26، 28
3	الرضا الوظيفي	9	3، 6، 9، 12، 15، 18، 21، 24، 27

4-3 التطبيق النهائي لأداة البحث (التجربة الرئيسية للبحث)

وزعت الاستبيانات بصورتها النهائية على (37) عضو هيئة تدريس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة الحمدانية خلال المدة 2025/2/10 ولغاية 2025/2/24، وتم الحصول على جميع الاستمارات وكانت صالحة للمعالجة الإحصائية .

5-3 الوسائل الإحصائية

تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، معادلة الفاكرونباخ) واستخرجت معظم نتائج هذه القوانين الإحصائية من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS 23) وكذلك تم اعتماد النسب المئوية الآتية في تحديد مستوى النجاح التنظيمي:

- 80% فاكتر مستوى النجاح التنظيمي عالٍ جداً
- من 70% الى أقل من 80% مستوى النجاح التنظيمي عالٍ
- من 60% الى أقل من 70% مستوى النجاح التنظيمي متوسط
- من 50% الى أقل من 60% مستوى النجاح التنظيمي منخفض
- أقل من 50% مستوى النجاح التنظيمي منخفض جداً (الدخيل، 2022، 51).

4- عرض النتائج ومناقشتها

في ضوء هدف البحث والذي ينص على "التعرف على مستوى واقع النجاح التنظيمي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الحمدانية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية" فقد تم الحصول على النتائج الواردة في الجدول (2) .

الجدول (2)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبها المئوية لبعد الكفاءة

ت	نص العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
1	تستخدم إدارة الكلية الموارد المتاحة بصورة محكمة لتقليل التكلفة.	4.03	0.83	80.54	عال جداً
4	تتبنى إدارة الكلية مفهوم الكفاءات في جميع المستويات الادارية.	3.65	1.01	72.97	عال
7	تضيف الكفاءات التدريسية في الكلية ميزة تنافسية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية	3.95	0.94	78.92	عال
10	تقيس ادارة الكلية الكفاءة لدى التدريسي وفق معايير غير مباشرة كقياس الرغبة في العمل.	3.49	0.99	69.73	متوسط
13	يساهم الأداء الجيد لإدارة الكلية في تعزيز قدرتها التنافسية	3.86	1.08	77.30	عال
16	تشجع إدارة الكلية ابداعات التدريسي لتطوير العمل بطرق متنوعة	3.70	1.08	74.05	عال
19	اعتقد ان أداء إدارة الكلية تحسن في السنوات الأخيرة	3.65	1.09	72.97	عال
22	تقدم إدارة الكلية خدمات للتدريسي بصورة مميزة مقارنة بالجامعات الأخرى.	3.41	1.28	68.11	متوسط
25	تحافظ إدارة الكلية على سمعة الكلية ودورها المميز في المجتمع	3.81	1.10	76.22	عال
	الدرجة الكلية لبعد الكفاءة	37.08	8.27	82.40	عال جداً

نلاحظ من الجدول (2) ان الفقرة ذات التسلسل (1) حصلت على مستوى (عال جداً) وبنسبة مئوية (80,54%)، وحصلت الفقرات ذات التسلسلات (4، 7، 13، 16، 19، 25) وبنسب مئوية على التوالي (72,97% ، 78,92% ، 77,30% ، 74,05% ، 72,97% ، 76,22%)، وحصلت الفقرات ذات التسلسلات (10، 22) وبنسب مئوية (69,73% ، 68,11%)، بينما اشارت الدرجة الكلية لبعد الكفاءة الى (عال جداً) وبمتوسط حسابي قدره (37,08) وبانحراف معياري قدره (8,27) وبنسبة مئوية (82,40%).

ويعزو الباحثان سبب ذلك الى انخفاض مستوى الرغبة في العمل الى طبيعتها فقد لاتعكس الضرورة المهارات العقلية للتدريسي بل تتأثر بعوامل خارجية مثل (ضغوط ادارية،

نقص الموارد)، وربما قد تكون الحوافز المادية والمعنوية فغياب الحوافز أو الإدارة البيروقراطية قد تخفض الرغبة في العمل حتى لو كان التدريسي كفواً (Deci&Ryan,2000,43).

اما بخصوص فقرة (تقدم إدارة الكلية خدمات للتدريسي بصورة مميزة مقارنة بالجامعات الأخرى) ظهرت بمستوى متوسط فيعزو الباحثان سبب ذلك الى انخفاض تقييم فقرة 'الخدمات المميزة' إلى فجوة بين التوقعات المرتفعة (التي تخلفها المقارنة مع جامعات أخرى) والواقع العملي، كما أن عدم تجانس الخدمات المقدمة وتركيز التدريسيين على الجوانب السلبية ساهم في هذه النتيجة. يوصى بتحسين التواصل حول الخدمات المقدمة وضمان اتساق جودتها.

(Baumeister et al., 2001)

الجدول (3)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبها المئوية لبعد الفاعلية

ت	نص العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
2	تسعى إدارة الكلية لتحقيق الأهداف للوصول إلى النتائج المطلوبة.	4.03	0.96	80.54	عال جداً
5	تركز إدارة الكلية على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج الإيجابية.	3.86	1.03	77.30	عال
8	تدخل إدارة الكلية اساليب متطورة تتكامل مع تلك الموجودة سابقاً.	3.35	1.30	67.03	متوسط
11	تطبق إدارة الكلية النماذج الإدارية الحديثة للارتقاء بمستواها.	3.43	1.19	68.65	متوسط
14	تُخضع إدارة الكلية التدريسي لبرامج جديدة للتدريب لتحسين قدراتهم	3.43	1.09	68.65	متوسط
17	تشجع إدارة الكلية التدريسي على العمل الجماعي فيما بينهم	3.78	0.98	75.68	عال
20	تشجع إدارة الكلية التدريسي على الإبداع والابتكار	3.68	1.29	73.51	عال
23	توضح إدارة الكلية للتدريسي أهداف التطوير والتحديث في كل مستويات	3.65	1.06	72.97	عال
26	تحرص إدارة الكلية على تنويع برامج التحفيز لضمان ولاء التدريسين.	3.51	1.22	70.27	عال
28	تمتلك إدارة الكلية نظاماً مميزاً لتبني آراء التدريسين لتطوير الأداء.	3.54	1.19	70.81	عال
	الدرجة الكلية لبعد الفاعلية	36.27	9.72	72.54	عال

نلاحظ من الجدول (3) ان الفقرة ذات التسلسل (2) حصلت على مستوى (عال جداً) وبنسبة مئوية (80,54%)، وحصلت الفقرات ذات التسلسلات (5، 17، 20، 23، 26، 28) وبنسب مئوية على التوالي (77,30% ، 75,68% ، 73,51% ، 72,97% ، 70,27% ، 70,81%)، وحصلت الفقرات ذات التسلسلات (8، 11، 14) وبنسب مئوية (67,03%،

68,65%، 68,65%)، بينما اشارت الدرجة الكلية لبعء الفاعلية الى (عال) وبمتوسط حسابي قدره (36,27) وبانحراف معياري قدره (9,72) وبنسبة مئوية (72,54%).

ويعزو الباحثان سبب ذلك الى وجود سياسات جديدة على الورق لايعني تطبيقها فعلياً فقد يعكس التقييم المتوسط الى نقص الموارد (تدريب غير كافٍ على النماذج الحديثة)، عدم المتابعة (اطلاق مبادرات دون تقييم نتائجها) أو ربما قد تكون برامج تدريب التدريسيين غير مستهدفة لاتبلي احتياجاتهم الفعلية وغير مصحوبة بحوافز مما يقلل الدافع للاستفادة منها. (Kotter & Schlesinger, 2008,76).

الجدول (4)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبها المئوية لبعء الرضا الوظيفي

ت	نص العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الاستجابة
3	تقدم إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية بشكل يتناسب مع الأداء التدريسي	3.11	1.33	62.16	متوسط
6	تحرص إدارة الكلية على ان يمارس التدريسي عمله بحماس.	3.81	1.02	76.22	عال
9	تحرص إدارة الكلية على وضوح المعايير الخاصة بالحوافز للتدريسيين.	3.27	1.35	65.41	متوسط
12	تحرص إدارة الكلية على بقاء قنوات الاتصال بين التدريسيين مفتوحة وميسرة.	3.78	1.00	75.68	عال
15	تقيم إدارة الكلية التدريسي بطريقة منطقية وعادلة	3.68	1.11	73.51	عال
18	توزع إدارة الكلية الأعمال اليومية على التدريسي بعدالة.	3.27	1.33	65.41	متوسط
21	تتمتع ادارة الكلية بأسلوب مناسب في تخطيط العمل داخل الكلية.	3.73	1.10	74.59	عال
24	تحرص إدارة الكلية على ان تكون ساعات العمل مناسبة لاحتياجات التدريسيين.	3.78	0.95	75.68	عال
27	تحرص إدارة الكلية على ان تكون سياسة العمل ومتطلباته واضحة ومفهومة للتدريسيين.	3.86	1.11	77.30	عال
	الدرجة الكلية لبعء الرضا الوظيفي	32.30	8.37	71.77	عال

نلاحظ من الجدول (4) ان الفقرات ذات التسلسل (6، 12، 15، 21، 24، 27) حصلت على مستوى (عال) وبنسبة مئوية (76,22%، 75,68%، 73,51%، 74,59%، 75,68%، 77,30%)، وحصلت الفقرات ذات التسلسلات (3، 9، 18) وبنسب مئوية على التوالي (62,16%، 65,41%، 65,41%)، بينما اشارت الدرجة الكلية لبعء الرضا الوظيفي الى (عال) وبمتوسط حسابي قدره (32,30) وبانحراف معياري قدره (8,37) وبنسبة مئوية (71,77%).

ويعزو الباحثان سبب ذلك الى عدم كفاية الحوافز :قد لا تكون الحوافز المقدمة متناسبة مع الجهد المبذول أو متوافقة مع توقعات التدريسيين، تأخر في الصرف قد تكون الحوافز موجودة نظرياً ولكن تطبيقها يتسم بالبطء أو عدم الانتظام، نقص الشفافية عدم وضوح معايير منح الحوافز يؤدي إلى شعور بعدم العدالة (DeVellis, 2017,76)

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات :

1- يمتلك اعضاء الهيئة التدريسية في كلية وأقسام التربية الرياضية مستوى عالٍ في واقع النجاح التنظيمي وأبعادها.

2- حصلت فقرات أبعاد واقع النجاح التنظيمي على ما يأتي:

❖ جاءت مستوى فقرات بعد الكفاءة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الحمدانية (عالٍ جداً - وعالٍ) ماعدا الفقرات ذات التسلسلات (10، 22) جاءت بمستوى متوسط.

❖ حصلت عوامل بعد الفاعلية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الحمدانية بمستوى (عالٍ - ومتوسط) ماعدا الفقرة ذات التسلسل (2) جاءت بمستوى (عالٍ جداً).

❖ حصلت عوامل بعد الرضا الوظيفي من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الحمدانية بمستوى (عالٍ - ومتوسط).

2-5 التوصيات :

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل اليها يوصي الباحثان بما يأتي :

1. عادة تصميم نظم الحوافز والأجور بما يحقق الرغبة بالاستمرار في العمل بالمنظمات ويزيد من الالتزام الاستمراري تجاهها .
2. إعادة تصميم الوظائف بما يجعل العمل الوظيفي أكثر إثراء للعامل، ويساعد في تنمية المهارات التي تتعلق بالجوانب الوظيفية .
3. تهيئة المناخ الداخلي في الجامعة مقارنة بالجامعات الأخرى للإسهام في زيادة الجامعة مكاناً مناسباً للعمل مقارنة بالمنظمات الأخرى، وتسهيل عملية المشاركة القرار .
4. العمل على زيادة عدد الدورات التدريبية التي تزيد من مهارات الأفراد العاملين ومن ثم زيادة الالتزام الشعوري لديهم.

المصادر

1. الأسرج، أسماء ومحمد، محمد (٢٠٢٢) أثر الصحة التنظيمية علي النجاح التنظيمي في شركات السياحة: الدور المعدل للفاعلية التنظيمية، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، المجلد، (2)، العدد (16).
2. الجنابي، عبدالمنعم احمد (2019): اساسيات القياس والاختبار في التربية الرياضية ، دار الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
3. الدخيل، عبدالله صالح (2022): المقدرات الجوهرية وعلاقتها بادرار المواهب في اكااديميات كرة القدم بمحافظة نينوى من وجهة نظر ملاكاتها الادارية والتدريبية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة الموصل .
4. الراشدي، عادل والصميدعي، عبد الله (٢٠٢٢): دور قدرات تقنية المعلومات في تحقيق النجاح التنظيمي: دراسة استطلاعية في المعهد التقني - الموصل، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد، (7)، العدد (2).
5. صلاح، أحمد (٢٠١٩): دور التوجه الريادي كأداة لتحقيق النجاح التنظيمي لشركة زين العراق للاتصالات المتنقلة، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد، (24)، العدد (11).
6. الطائي ، يوسف والعبادي، هشام فوزي (2018): مناهج البحث العلمي للبحوث الاعلامية والإدارية والانسانية ، دار الايام، عمان ، الاردن.
7. الطائي، آيات رعد (2022): الالتزام التنظيمي وانعكاساته على النجاح المنظمات دراسة تحليلية لآراء عينة من الاساتذة والموظفين في كليتي الإدارة والاقتصاد والآثار، رسالة دبلوم غير منشورة ، قسم إدارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
8. علاوي، محمد حسن ورضوان ،محمد نصر الدين (2008): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، دار الفكر العربي، القاهرة.
9. هادي، دعاء عبد الرضا، ومزهر ،اسيل علي (2020): الذكاء واليقظة الاستراتيجيةين وأثرهما في تحقيق النجاح التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء القيادات الإدارية في جامعة المثنى حول تطبيق البرنامج الحكومي، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (6)، العدد (3).
10. هاشم، ياسين رشيد والشيخلي، عبد الرزاق إبراهيم (2021) دور الذكاء الاستراتيجي في النجاح التنظيمي، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد (7)، العدد (4).
11. (Baumeister et al. (2001): Review of Negativity Bias.

12. Deci & Ryan, (2000): Self-Determination Theory.
13. DeVellis, (2017): **Scale Development**: Theory and Applications
14. Kotter & Schlesinger, (2008) : **Choosing Strategies for Change**.
15. Martens, C. et, al (2018): **Linking entrepreneurial orientation to project success**. International Journal of Project Management, 63(2).
16. Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). "A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Towards a Competing Values Approach to Organizational Analysis". **Management Science**, 29(3).
17. Senge, P. M. (1990): **The Fifth Discipline**: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday .

ملحق (1)

الاستبيان بصيغته الاولى



جامعة الحمدانية

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م/استبيان آراء السادة الخبراء والمحكمين

الاستاذ الفاضلالمحترم

يروم الباحثان اجراء البحث الموسوم (واقع النجاح التنظيمي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الحمدانية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية) ولغرض تحقيق هدف البحث ينوي الباحثان استخدام استبيان النجاح التنظيمي المعد من قبل (الطائي، 2022) ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية في مجال العلوم الادارية ومجال التربية البدنية وعلوم الرياضة لذا يرجى بيان مدى صدق الاستبيان وتدوين ملاحظاتكم العلمية بما ترونه مناسباً بوضع علامة (✓) أمام كل عبارة وتحت البديل الملائم (تصلح، لا تصلح، تصلح بعد التعديل) على الاستبيان المرفق طياً، في ضوء ما يأتي:

1. وضوح العبارات
2. ملائمة بدائل الإجابة لاستبيان النجاح التنظيمي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) .
3. أية ملاحظات أخرى.

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي.

الاسم الكامل :

اللقب العلمي :

تاريخ الحصول على اللقب العلمي :

الجامعة والكلية :

التاريخ :

التوقيع :

الباحثان

م.م ناطق شهاب احمد

م.م علي عبد السلام عبيدي

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
الكفاءة				
1.	تستخدم إدارة الكلية الموارد المتاحة بصورة محكمة لتقليل التكلفة.			
2.	تتبنى إدارة الكلية مفهوم الكفاءات في جميع المستويات الادارية.			
3.	تصنيف الكفاءات التدريسية في الكلية ميزة تنافسية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية			
4.	تقيس ادارة الكلية الكفاءة لدى التدريسي وفق معايير غير مباشرة كقياس الرغبة في العمل.			
5.	يساهم الأداء الجيد لإدارة الكلية في تعزيز قدرتها التنافسية			
6.	تشجع إدارة الكلية ابداعات التدريسي لتطوير العمل بطرق متنوعة			
7.	اعتقد ان أداء إدارة الكلية تحسن في السنوات الأخيرة			
8.	تقدم إدارة الكلية خدمات للتدريسي بصورة مميزة مقارنة بالجامعات الأخرى.			
9.	تحافظ إدارة الكلية على سمعة الكلية ودورها المميز في المجتمع			
الفاعلية				
1.	تسعى إدارة الكلية لتحقيق الأهداف للوصول إلى النتائج المطلوبة.			
2.	تركز ادارة الكلية على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج الإيجابية.			
3.	تدخل ادارة الكلية اساليب متطورة تتكامل مع تلك الموجودة سابقا.			
4.	تطبق ادارة الكلية النماذج الإدارية الحديثة للارتقاء بمستواها.			
5.	تُخضع إدارة الكلية التدريسي لبرامج جديدة للتدريب لتحسين قدراتهم			
6.	تشجع ادارة الكلية التدريسي على العمل الجماعي فيما بينهم			
7.	تشجع ادارة الكلية التدريسي على الإبداع والابتكار			
8.	توضح إدارة الكلية للتدريسي أهداف التطوير والتحديث في كل المستويات.			
9.	تحرص إدارة الكلية على تنويع برامج التحفيز لضمان ولاء التدريسين.			
10.	تمتلك إدارة الكلية نظاما مميزا لتبني اراء التدريسين لتطوير الأداء.			
الرضا الوظيفي				
1.	تقدم إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية بشكل يتناسب مع الأداء التدريسي			
2.	تحرص إدارة الكلية على ان يمارس التدريسي عمله بحماس.			
3.	تحرص إدارة الكلية على وضوح المعايير الخاصة بالحوافز للتدريسين.			
4.	تحرص إدارة الكلية على بقاء قنوات الاتصال بين التدريسين مفتوحة وميسرة.			
5.	تقيم إدارة الكلية التدريسي بطريقة منطقية وعادلة			
6.	توزع إدارة الكلية الأعمال اليومية على التدريسي بعدالة.			
7.	تتمتع ادارة الكلية بأسلوب مناسب في تخطيط العمل داخل الكلية.			
8.	تحرص إدارة الكلية على ان تكون ساعات العمل مناسبة لاحتياجات التدريسين.			
9.	تحرص إدارة الكلية على ان تكون سياسة العمل ومتطلباته واضحة ومفهومة للتدريسين.			

ملحق (2) الاستبيان بصيغته النهائية

عزيزي التدريسي

عزيزتي التدريسية.....

يعتزم الباحثان بدراستهم الموسومة "واقع النجاح التنظيمي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الحمدانية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية" ولكونكم من الملاكات التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الحمدانية ، يضع الباحثان بين ايديكم الاستبيان المرفق طياً، راجياً الاطلاع والاجابة عنه وفق ما تروه مطبقاً في كليتكم بشكل فعلي من خلال وضع اشارة (√) امام كل فقرة وتحت البديل المناسب ، مثال على ذلك

الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
تستخدم إدارة الكلية الموارد المتاحة بصورة محكمة لتقليل التكلفة.	√				

علما ان جميع هذه المعلومات ستحاط بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، ولا داعي لذكر الاسم او التوقيع على الاستبيان ، وكلنا ثقة بدقة اجاباتكم والتي ستخدم مسيرة البحث العلمي .

شاكرين لكم سلفاً جهودكم المباركة وحسن تعاونكم معنا

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	تستخدم إدارة الكلية الموارد المتاحة بصورة محكمة لتقليل التكلفة.					
2.	تسعى إدارة الكلية لتحقيق الأهداف للوصول إلى النتائج المطلوبة.					
3.	تقدم إدارة الكلية الحوافز المادية والمعنوية بشكل يتناسب مع الأداء التدريسي					
4.	تتبنى إدارة الكلية مفهوم الكفاءات في جميع المستويات الادارية.					
5.	تركز ادارة الكلية على الأنشطة التي تعود عليها بالنتائج الإيجابية.					
6.	تحرص إدارة الكلية على ان يمارس التدريسي عمله بحماس.					
7.	تضيف الكفاءات التدريسية في الكلية ميزة تنافسية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية					
8.	تدخل ادارة الكلية اساليب متطورة تتكامل مع تلك الموجودة سابقا.					

9.	تحرص إدارة الكلية على وضوح المعايير الخاصة بالحوافز للتدريسيين.				
10.	تقيس إدارة الكلية الكفاءة لدى التدريسي وفق معايير غير مباشرة كقياس الرغبة في العمل.				
11.	تطبق إدارة الكلية النماذج الإدارية الحديثة للارتقاء بمستواها.				
12.	تحرص إدارة الكلية على بقاء قنوات الاتصال بين التدريسيين مفتوحة وميسرة.				
13.	يساهم الأداء الجيد لإدارة الكلية في تعزيز قدرتها التنافسية				
14.	تخضع إدارة الكلية التدريسي لبرامج جديدة للتدريب لتحسين قدراتهم				
15.	تقيم إدارة الكلية التدريسي بطريقة منطقية وعادلة				
16.	تشجع إدارة الكلية ابداعات التدريسي لتطوير العمل بطرق متنوعة				
17.	تشجع إدارة الكلية التدريسي على العمل الجماعي فيما بينهم				
18.	توزع إدارة الكلية الأعمال اليومية على التدريسي بعدالة.				
19.	اعتقد ان أداء إدارة الكلية تحسن في السنوات الأخيرة				
20.	تشجع إدارة الكلية التدريسي على الإبداع والابتكار				
21.	تتمتع إدارة الكلية بأسلوب مناسب في تخطيط العمل داخل الكلية.				
22.	تقدم إدارة الكلية خدمات للتدريسي بصورة مميزة مقارنة بالجامعات الأخرى.				
23.	توضح إدارة الكلية للتدريسي أهداف التطوير والتحديث في كل المستويات.				
24.	تحرص إدارة الكلية على ان تكون ساعات العمل مناسبة لاحتياجات التدريسيين.				
25.	تحافظ إدارة الكلية على سمعة الكلية ودورها المميز في المجتمع				
26.	تحرص إدارة الكلية على تنويع برامج التحفيز لضمان ولاء التدريسيين.				
27.	تحرص إدارة الكلية على ان تكون سياسة العمل ومتطلباته واضحة ومفهومة للتدريسيين.				
28.	تمتلك إدارة الكلية نظاما مميزا لتبني آراء التدريسيين لتطوير الأداء.				