



College of Basic Education Research Journal

<https://berj.uomosul.edu.iq/>



An Evaluation of the Organizational Development of the Department of Physical Education and Sports Sciences from the Perspective of its Faculty Members

Zaid Zuhair Ezz-Eldin Daoud

**University of Mosul, College of Basic Education, Department of Physical
Education and Sport Since, Mosul, Iraq.**

Article Information

Article history:

Received: June 14, 2026
Reviewer: August 5, 2026
Accepted: August 16, 2026
Available online: September, 2026

Keywords:

Evaluation
Development
Organizational
Members
Faculty Member

Correspondence:

Zaid Zuhair Ezz-Eldin

Email:

zaidzuhair@uomosul.edu.iq

Abstract

The current research aims to:

- Identify the level of organizational development within the Department of Physical Education and Sports Sciences. The research population consisted of the faculty members of the Department of Physical Education and Sports Sciences at the College of Basic Education, University of Mosul, who were selected purposively to achieve the research objectives. The population comprised (31) faculty members. The research sample included (28) faculty members after excluding the researcher, the department head, and the department coordinator, thus representing (90.32%) total research population.

The Al-Dabbagh (2022) scale, consisting of (48) items, was adopted. After review by experts, no items were deleted or modified, and the scale was approved as is.

The researcher concluded the following:

- The faculty members of the Department of Physical Education and Sports Sciences possess organizational development.
- The level of organizational development among the faculty members of the Dept. of Physical Education and Sports Sciences is very high.

The researcher recommends the following:

- Focusing on organizational development through the continuous organization of courses, workshops, and seminars.
- Enhancing and improving organizational development.

تقييم التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية فيه

زيد زهير عزالدين داؤد

جامعة الموصل، الكلية التربية الاساسية، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، الموصل، العراق

المستخلص

هدف البحث الحالي إلى:

التعرف على مستوى التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئة التدريسية لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية/ جامعة الموصل، والذين تم اختيارهم بالطريقة العمدية لتحقيق اهداف البحث، والبالغ عددهم (31) تدريسي، اما عينة البحث فقد شملت (28) تدريسي بعد استبعاد الباحث، ورئيس القسم ومقرر القسم وبذلك بلغت نسبة عينة البحث (90.32%) من المجتمع الكلي للبحث.

وقد تم اعتماد مقياس (الدباغ، 2022) والمتكون من (48) فقرة وبعد عرض المقياس على الخبراء لم يتم حذف اي فقرة او تعديلها وتم اعتماده كما هو.

واستنتج الباحث ما يأتي:

- امتلاك تدريسيي قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة التطوير التنظيمي.
- مستوى التطوير التنظيمي لتدريسيي قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة مرتفع جدا.
- ويوصي الباحث بما يأتي:
- الاهتمام بالتطوير التنظيمي من خلال اقامة دورات وورش وندوات بصورة مستمرة
- تعزيز التطوير التنظيمي وتطويره نحو الافضل.

الكلمات المفتاحية: التقييم، التطوير، التنظيمي، أعضاء، الهيئة التدريسية.

1_ التعريف بالبحث

1_1 المقدمة وأهمية البحث:

يواجه العالم اليوم العديد من التطورات والتحديات في مختلف المجالات، الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، القانونية، التكنولوجية، والثقافية، وهذه التحديات في حالة تغير مستمر فالمؤسسات التعليمية الرياضية في يومنا الحاضر يسري عليها ما يسرى على جميع المجالات، فهي تواجه التحديات والمصاعب وتشهد العديد من التغيرات المستمرة في البيئة المحيطة بها (محمد جمال، 2014، 42).

ان نجاح التطوير التنظيمي يعتمد على مدى وضوح الاهداف والمناهج لدى الجميع، فكلما كانت واضحة كانت امكانيات النجاح متوفرة ، فالقيام بعملية التطوير التنظيمي والتغيير بشكل دائم ومستمر في مختلف المجالات، هو الميزة الأساسية التي تتميز بها المؤسسة التعليمية عن الأخرى، وبدون ذلك يصبح كل شيء في حالة تقادم وجمود فقد أصبحت قضية تطوير المؤسسات التعليمية من أهم القضايا ، وقد ارتبط ذلك بالعديد من العمليات التنظيمية والمفاهيم ، مثل : إعادة الهيكلة، و التخطيط الاستراتيجي، و التطوير التنظيمي، والعديد من المفاهيم الأخرى (الغالي، 2010، 112).

التطوير التنظيمي هو جهد مستمر يتعامل مع التغيير على المدى الطويل والمتوسط لذا فإن استخدام المؤسسات التعليمية الرياضية لأدوات التطوير التنظيمي سيؤدي الى سرعة الاستجابة للتغيير المستند الى المعرفة والرؤية المستقبلية للمؤسسة كما يسهم في تغيير ثقافة العاملين والذي يعتبر من ضروريات التطور الحقيقي للمؤسسة (الطجم، 2009، 65).

الكلية تعد مؤسسة تعليمية واجتماعية تتأثر بالمحيط الاجتماعي تؤثر فيه فهي اداة فاعلة في احداث تغير جوهري في البناء الاقتصادي والاجتماعي والمهني وفي له القدرة على امداد المجتمع "بالكفاءات الفنية والمهنية وقوى عاملة مؤهلة ومدرّبة" لذا تعد من افضل مؤسسات المجتمع احتلت هذه المكانة الاجتماعية بفعل الدور الأساسي و المميز الذي لعبته في خدمة هذه المجتمعات وتقدمها على مدى قرون عدة مضت في اداء دور فعال متميز بفعل قيامها بوظائفها العلمية والاكاديمية و بصورة منسجمة و متكاملة وذلك عن طريق مهمتين رئيسيتين شكلتا وما زالتا تشكلان جوهر العمل والنشاط للكلية هما "التدريسيون والبحث العلمي" و"الهيكل التنظيمي" الذي من خلاله يتم تنظيم الأدوار والمهام الرئيسة والمختلفة للعاملين الذين يشاركون في تحقيقها ، ومن الضروري ان يعي الجميع أن المؤسسة التعليمية تسعى إلى العمل على تحقيق أهدافها بشكل موجه ومباشر (الشريف وآخرون، 2013، 79) .

تكمن أهمية البحث الحالي في تناول التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الأساسية، اذ يعتبر من اهم سمات المؤسسات التعليمية المعاصرة التي تهتم بتهيئة بيئة عمل صحية

داخل المؤسسة لتستطيع استخدام التكنولوجيا الحديثة لتقديم خدمات ذات جودة عالية ومتميزة ، ويرى الباحث ان الجامعة كمؤسسة علمية رصينة تضم مجموعة من الكليات بتخصصات متنوعة ترفد المجتمع بكوادر علمية متخصصة في مختلف العلوم والمعارف يقع عليها عبء كبير يتمثل في العمل على تحقيق الاهداف المرسومة فضلا عن التطوير وتحديث نظام وخطط العمل لمواكبة ما تشهده المؤسسات التعليمية الرياضية من رقي وتميز في شتى المجالات وخاصة المجال العلمي والاكاديمي ، لذا ارتأى الباحث تسليط الضوء في هذا البحث على التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية جامعة الموصل.

1-2 مشكلة البحث

يعتمد تقدم اي مجتمع ليس على ما يملكه من ثروات طبيعية فحسب وانما يعتمد على ما لديه من عناصر بشرية معدة اعدادا جيدا لان العالم اليوم يشهد تحديات كبيرة للتطور المستمر الذي يحصل في العلوم المختلفة وبما أن الادارة هي جزء من هذا المحيط والعلوم لذا من الطبيعي أن يواجه تدريسيي قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة بعض التحديات والعقبات التي تقف عائق أمام تحقيق أهدافهم التي يسعون الى تحقيقها، ولمواكبة هذا التطور المستمر للعمليات الادارية أصبح لزاماً من القائمين على الادارة الرياضية القيام بالبحث والتطوير المستمر للوصول الى أفضل الطرائق والوسائل الادارية التي تخدم الجوانب التعليمية في المؤسسات الرياضية، إدارياً، فنياً، وغيرها من الموارد التي تعود بالأثر الايجابي على واقع العمل داخل المؤسسات الرياضية، ومما تقدم تتضح لنا مشكلة البحث الحالي والتي تتمثل في الاجابة عن التساؤل الاتي :

- ما مستوى التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية فيه؟

1-3 اهداف البحث:

1-3-1 التعرف على مستوى التطوير التنظيمي وترتيب محاوره لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية فيه.

1-4 فروض البحث:

1-4-1 يتسم التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الأساسية وفق محاوره بالتفاوت النسبي في تقييمها من وجهة نظر اعضاء هيئاته التدريسية.

1-5 مجالات البحث

1. المجال البشري: اعضاء الهيئة التدريسية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية جامعة الموصل.

2. المجال المكاني: قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية جامعة الموصل.

3. المجال الزمني: 2026/1/15 __ 2026/3/20

1-6 تحديد المصطلحات

1-6-1 التطوير التنظيمي: هو تغيير مخطط ذلك "بهدف تحويل أي مؤسسة تعليمية رياضية من مؤسسة فعالة إلى مؤسسة ذو فاعلية أكثر وان التغيير المخطط هو "التغيير المدروس"

(ماهر، 2003، 58)

2- إجراءات البحث

2-1 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته

اشتمل مجتمع البحث على (31) تدريسيا يمثلون الهيئة التدريسية لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية، اما عينة البحث تم اختيارها بالطريقة العمدية من اعضاء الهيئة التدريسية لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية وعددهم (28) تدريسيا وتم استبعاد الباحث ورئيس القسم ومقرر القسم لضمان عدم الانحياز بالإجابة وتمثل نسبة (90.32%) من مجتمع البحث، كما موضح في الجدول (1)

الجدول (١)

يمثل عينة البحث

ت	القسم	مجتمع البحث	عينة البحث	المستبعدون	المجموع
1	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	31	28	3	28
2	النسبة المئوية	%100	%90.32	%9.67	%100

2-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات

يقصد بها أي وسيلة أو طريقة يستطيع الباحث بها حل مشكلة ما ومهما كانت تلك الأدوات بيانات أو أجهزة أو عينات. (محجوب، 2002، 163)

وأدوات البحث كانت كالآتي:

2-3-1 الاستبيان

2-3-2 المصادر والمراجع العلمية

2-3-3 الانترنت

2-4 مقياس التطوير التنظيمي

تم استخدام مقياس التطوير التنظيمي المعد من قبل (الدباغ، 2022) والمطبق على كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق (ملحق 2) والذي يشمل على (6) ابعاد والمكون من (48) فقرة وتتم الاجابة عليه وفق (5) بدائل هي (أتفق تماماً/ أتفق / أتفق الى حد ما/ لا أتفق/ لا أتفق تماماً) وتكون درجة المقياس (48-240) ونظرا لكون المقياس مطبق على عينة مختلفة قام الباحثان بما يلي:

2-4-1 الصدق

للتأكد من صلاحية المقياس وقدرته على قياس ما وضع من اجله تم عرضه على عدد من الخبراء (ملحق 1) وطلب منهم ابداء الملاحظات حول صلاحية الفقرات ووضوحها ومناسبتها لعينة البحث الحالي فضلا عن مدى صلاحية البدائل واجمع الخبراء بنسبة (100%) على صلاحية المقياس بدون تعديل للعينة الحالية.

2-5 ثبات المقياس

لغرض إيجاد معامل الثبات للمقياس، وقد اعتمد الباحث طريقة التجزئة النصفية لإيجاد الثبات لمقياس التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، إذ "ان الثبات يعتبر من الخصائص الواجب توفرها لصلاحية استخدام أي مقياس حيث ان صحة المقياس تعتمد على مدى الثبات وصدق الناتجة، وبدونها لن يكون هناك أي ثقة في تلك النتائج " (فرحات، 2001، 143).

2-5-1 طريقة التجزئة النصفية

تُعد التجزئة النصفية من الطرائق المستخدمة لاستخراج معامل الثبات، وذلك لاقتصادها في الوقت والجهد (برهوم وعبد النور، 2004، 149). وللوصول الى قيمة معامل الثبات، لجأ الباحث إلى التحقق عن طريق توزيع المقياس على عينة من التدريسيين البالغة (28) تدريسي، إذ بإستخدام طريقة التجزئة النصفية وبعد معالجة القيم إحصائياً بلغت قيمة معامل الثبات (0.91) لمقياس التطوير التنظيمي.

2-6 التطبيق الاستطلاعي للمقياس

تم إجراء تطبيق استطلاعي على عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (10) من أعضاء الهيئة التدريسية مثلوا قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية للبنات جامعة الموصل وذلك للكشف عن:

- مدى وضوح الفقرات للمبحوث.
 - التعرف على ملائمة الفقرات المعدة لهذا الغرض.
 - الإجابة عن الاستفسارات والتساؤلات ان وجدت.
 - احتساب متوسط زمن إجابة الفرد على المقياس.
 - التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس.
- وقد أظهرت نتيجة التطبيق الاستطلاعي انه لا يوجد أي غموض او استفسار حول فقرات المقياس وقد بلغ معدل الوقت المحدد (10 - 15) دقيقة للإجابة عن فقرات المقياس.

2-7 وصف المقياس بصورته النهائية

مقياس التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيه بصورته النهائية والذي تم بناؤه في هذه الدراسة يتألف من (48) فقرة تتوزع على (6) محاور، وهذه الفقرات جميعها فقرات ايجابية تعطى الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي، إذ تنحصر القيمة النهائية للمقياس بين (48- 240) ويتألف المقياس من (6) محاور نهائية تتوزع عليها الفقرات

2-8 التطبيق النهائي للمقياس

بعد إجراء المستلزمات المطلوبة لإعداد أداة البحث، تم إجراء التطبيق النهائي لأداة البحث على عينة التطبيق المكونة من (28) تدريسي كما مبين سابقا في الجدول (1) وقد امتدت مدة التطبيق النهائي من (15 / 2 / 2026) ولغاية (25 / 2 / 2026) وتم معالجة البيانات احصائيا ملحق (3).

2-9 الوسائل الاحصائية

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- معادلة سبيرمان - براون لمعادلة قيمة معامل الثبات.

3- عرض ومناقشة النتائج

الجدول (2) يبين المعالم الإحصائية وترتيب المحاور لمقياس التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيه.

الجدول (2)

يبين الوسط الحسابي وترتيب المحاور الستة حسب النسب المئوية لمقياس التطوير التنظيمي

ت	المحاور	الدرجة الكلية	س-	النسبة المئوية	مستوى الإجابة
1	الهيكل التنظيمي	40	31.69	79.2%	مرتفع
2	الأهداف والاستراتيجيات	40	31.99	79.9%	مرتفع
3	السياسة الإدارية ونظم العمل	40	31.93	79.8%	مرتفع
4	الأساليب والأدوات التكنولوجية (نظم المعلومات والاتصال)	40	33.13	82%	مرتفع جدا
5	تدريب وتطوير العاملين في المؤسسة	40	32.01	80%	مرتفع جدا
6	العمل الجماعي وتنمية العلاقات بين العاملين في المؤسسة	40	31.98	79.9%	مرتفع
7	المقياس الكلي	240	192.25	80%	مرتفع جدا

يتبين من الجدول (2) ان المتوسط الحسابي المتحقق للجوانب الستة (الهيكل التنظيمي، الأهداف والاستراتيجيات، السياسة الإدارية ونظم العمل، الأساليب والأدوات التكنولوجية (نظم المعلومات والاتصال)، تدريب وتطوير العاملين في المؤسسة، العمل الجماعي وتنمية العلاقات بين العاملين في المؤسسة) بلغت على التوالي (31,69 , 31,99 , 33,13 , 32,01 , 31,98) وتراوحت النسبة المئوية للمحاور بين (79%- 82%) حيث كان مستوى الإجابة متفاوت بين مرتفع ومرتفع جدا لجميع المحاور مما يدل على امتلاك المؤسسات التعليمية الرياضية للتطوير التنظيمي وبمستوى مرتفع جدا ويتبين من ملاحظة الجدول اعلاه ان الوسط الحسابي للمحاور الستة جميعا (192,25) للمحاور الستة ونسبة مئوية (80%) ان هذه النتيجة تدل على الدور المهم الذي يلعبه التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية جامعة الموصل ويعزو الباحث ظهور هذه النتيجة الى الاحساس الكبير لعينة البحث بدور التطوير التنظيمي في تطوير العمل داخل المؤسسة التعليمية من

خلال التركيز على العلاقات الإنسانية وخلق حالة من التفاعل الإيجابي بين الأعضاء تسهم في تعزيز ثقافة التغيير والتطور نحو الأفضل، للارتقاء بجودة الخدمات التي تقدمها كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة، فضلاً عن مواكبة التطورات ومحاولة ايجاد اساليب جديدة مبتكرة تساعد المؤسسة التعليمية الرياضية على التكيف وسرعة الاستجابة للتغيرات المحيطة بالمؤسسة التعليمية الرياضية ويؤكد (رشيد ومختار، 2019) ان التطوير التنظيمي يضمن أداء فعالاً وناجحاً لأداء المؤسسة من اجل مواكبة التغيرات المستمرة والسريعة في مجال المعلومات والاتصالات والتكنولوجيا والارتقاء بالمؤسسة ورفع كفاءتها للتوافق مع المعطيات الداخلية والتكيف مع الظروف الخارجية بما يضمن البقاء والاستمرارية للمؤسسة وبالتالي تحقيق أهدافها (رشيد ومختار، 2019، 77).

ويرى القريوتي (2010) ان أهداف التطوير التنظيمي تتمثل في اجراءات تتعلق بالأفراد وأخرى تتعلق الجماعة في المؤسسة وهي في مجملها تؤدي الى احداث تغيير في المناخ التنظيمي السائد وفي النواحي الادارية والتنظيمية في المؤسسات التعليمية الرياضية ويركز التطوير التنظيمي على ثقافة التنظيم والسلوك والعلاقات والهيكل التنظيمي وعمليات التفاعل الإنساني داخل المؤسسات (القريوتي، 2010، 45)

كما يتبين من الجدول (2) حصول محور الأساليب والأدوات التكنولوجية (نظم المعلومات والاتصال) على وسط حسابي (33,95) وبنسبة مئوية بلغت (82%) وتعتبر هذه النسبة أعلى نسبة مئوية بين أبعاد مقياس التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية جامعة الموصل، ويفسر الباحث حصول محور الاساليب والادوات التكنولوجية على الترتيب الأول ضمن محاور مقياس التطوير التنظيمي لأهمية هذا المحور في خطوات التطوير التنظيمي والمتمثل في توفير الاساليب والادوات التكنولوجية اللازمة التي بدورها تعمل على امتلاك المؤسسة التعليمية الرياضية لأداة مهمة من ادوات التطوير التنظيمي اذ تعتبر هذه الاداة استراتيجية لتطوير المؤسسات التعليمية الرياضية على الصعيد المهني وتعتبر مهمة لمواكبة التقدم التقني والتكنولوجي ويشير (ال فطيح، 2008) الى ان من معوقات التطوير التنظيمي عدم الاهتمام بتزويد المؤسسات بالتقنيات الحديثة وكذلك عدم الالمام والمعرفة بتقنيات التطوير وضعف القدرة على مواكبة التطور التقني الحديث والذي يؤدي بدوره الى نقص في البرامج التدريبية للعاملين بالمؤسسة على استيعاب التقنية الحديثة (ال فطيح، 2008، 79).

يتبين من الجدول (2) حصول محور الهيكل التنظيمي على الترتيب السادس والاخير ضمن محاور مقياس التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية جامعة الموصل، حيث بلغ الوسط الحسابي (31,68) وقد حصل على نسبة مئوية (79.2%) ويرى الباحث أن على قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة إذا ما رغب في الاستمرار والديمومة في التفاعل والمنافسة داخل

البيئة التي تعمل فيها وتحقيق نتائج متميزة يتوجب عليها تطوير وتحديث الهيكل التنظيمي التقليدي للمؤسسة بشكل دائم ومستمر بما ينسجم مع القوانين والانظمة السائدة من خلال تعديل او استحداث وحدات جديدة تعمل على تطوير الهيكل التنظيمي للمؤسسة من خلال اشراك العاملين في تلك المؤسسات باتخاذ القرارات الخاصة بالهيكل التنظيمي والذي بدوره يعتبر من اهم ادوات التطوير التنظيمي في المؤسسات التعليمية الرياضية وكذلك حث الأعضاء والكوادر العاملة على التفكير وابتكار طرق ووسائل جديدة تخدم عمل تلك المؤسسات وهذا ما أكدّه (عبد الباقي، 2003) "يعتبر الهيكل التنظيمي لأي مؤسسة وسيلة هادفة لمساعدتها علي تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط واتخاذ القرارات وتحديد أدوار الأفراد وتحقيق الانسجام بين مختلف الوحدات والأنشطة ، وتقادي التداخل والازدواجية" (عبد الباقي، 2003، 407).

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

من خلال النتائج التي تم الحصول عليها، استنتج الباحث ما يأتي:

4-1-1 امتلاك تدريسيي قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة مفهوماً عالياً للتطوير التنظيمي.

4-1-2 مستوى التطوير التنظيمي لتدريسيي قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة مرتفع جداً.

4-2 التوصيات

من خلال الاستنتاجات، يوصي الباحث بما يأتي:

4-2-1 الاهتمام بالتطوير التنظيمي من خلال اقامة دورات وورش وندوات بصورة مستمرة

4-2-2 تعزيز التطوير التنظيمي وتطويره نحو الافضل.

5-المصادر

ال فطيح، عصام مطر، (2008): التطوير التنظيمي وأثره على فعالية القرارات الادارية في المؤسسات الاهلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.

برهوم، محمد عيس وعبد النور، اسكندر (2004): تصميم مقياس المعياري، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والإنسانية، المجلد 1، العدد 1، مركز البحوث والدراسات، جامعة الشارقة، الإمارات.

- التميمي، محمد كاظم والطائي، حريم محمد (2005): جودة اتخاذ القرار لدى التدريسي الجامعي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 9 ، جامعة بغداد، العراق.
- الدباغ، محمد خالد (2022): التطوير التنظيمي ودوره في الادارة الالكترونية لدى كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الاساسية، جامعة الموصل، العراق.
- زوزو رشيد، يونس مختار (2019)، التطوير التنظيمي في المؤسسة مفهومه، خصائصه، أنواعه، بحث منشور، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- الطجم، عبد الله عبد الغني (2009): التطوير التنظيمي: المفاهيم-النماذج - الاستراتيجيات الطبعة الخامسة، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.
- عبد الباقي، صلاح (2000): السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، القاهرة.
- عمر احمد ابو هاشم الشريف وآخرون (2013) الادارة الالكترونية والتطوير مدخل الى الادارة التعليمية الحديثة ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- الغالبى، احمد (2010): "التطوير التنظيمي مدخل تحليلي" دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- فرحات، ليلي السيد (2001): القياس والاختبار في التربية الرياضية، الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- القيوتي، محمد قاسم (2000): السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية، جامعة الزينونة، عمان
- ماهر أحمد، (2003): السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- محجوب، وجيه وبدي، احمد (2002): البحث العلمي، مطبعة جامعة بابل، وزارة التعليم العالي، العراق.
- محمد، جمال عبد الله (2014): ادارة التغيير والتطوير التنظيمي، الطبعة الأولى، دار المعتز، عمان، الأردن.

- Al-Fateeh, Issam Mattar (2008): "Al-Tatweer Al-Tanzeemi wa Atharuhu 'ala Fa'aliyat Al-Qararat Al-Idariyya fi Al-Mu'assasat Al-Ahliyya fi Qita'Gaza," unpublished MA thesis, Al-Jami'a Al-Islamiyya, Gaza.
- Barhoum, Muhammad 'Eisa & Abdul-Nour, Iskandar (2004): "Tasmim Miqyas Al-Mi'yari," Majalla Jami'at Al-Sharjah lil-'Ulum Al-Shari'a wal-Insaniyya, Vol.1, No.1, Center for Research and Studies, University of Sharjah, UAE.
- Al-Tamimi, Muhammad Kazem & Al-Taie, Harim Muhammad (2005): "Jawdat Ittikhadh Al-Qarar lada Al-Tadreesi Al-Jami'i," Majallat Al-'Ulum Al-Nafsiyya wal-Tarbawiyya, No.9, University of Baghdad, Iraq.
- Al-Dabbagh, Muhammad Khalid (2022): "Al-Tatweer Al-Tanzeemi wa Dawruh fi Al-Idara Al-Iliktruniya lada Kulliyat wa Aqsam Al-Tarbiyya Al-Badaniyya wa 'Ulum Al-Riyadha fi Al-'Iraq min Wajhat Nadhar A'dhaa' Al-Hay'at Al-Tadreesiyya," unpublished PhD dissertation, College of Basic Education, University of Mosul, Iraq.
- Zuzu Rashid, Younsi Mukhtar (2019): "Al-Tatweer Al-Tanzeemi fi Al-Mu'assasa: Mafhumu, Khawasuhu, Anwahu," published research, Majallat Al-Bahith fi Al-'Ulum Al-Insaniyya wal-Ijtima'iyya, University of Mohamed Khider Biskra, Algeria.
- Al-Tajm, 'Abdullah 'Abd Al-Ghani (2009): "Al-Tatweer Al-Tanzeemi: Al-Mafahim – Al-Namathij – Al-Istratijiyyat," 5th ed., Dar Hafez for Publishing and Distribution, Jeddah, Saudi Arabia.
- 'Abd Al-Baqi, Salah (2000): "Al-Suluk Al-Insani fi Al-Munazzamat," Al-Dar Al-Jami'iyya, Cairo.
- 'Umar Ahmad Abu Hashim Al-Shareef et al. (2013): "Al-Idara Al-Iliktruniyya wal-Tatweer: Madkhal ila Al-Idara Al-Tarbawiyya Al-Modernah," 1st ed., Dar Al-Manahij for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Al-Ghalabi, Ahmad (2010): "Al-Tatweer Al-Tanzeemi: Madkhal Tahleeli," Dar Wa'il for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Farhat, Laila Al-Sayyid (2001): "Al-Qiyas wal-Ikhtibar fi Al-Tarbiyya Al-Riyadiyya," Al-Kitab for Publishing, Cairo, Egypt.

Al-Quryuti, Muhammad Qasim (2000): "Al-Suluk Al-Tanzeemi: Dirasa lil-Suluk Al-Insani Al-Fardi wal-Jama'i fi Al-Munazzamat Al-Idariyya," University of Al-Zeinounah, Amman.

Maher Ahmad (2003): "Al-Suluk Al-Tanzeemi: Madkhal Bina' Al-Maharāt," Dar Al-Jami'a for Printing, Publishing and Distribution, Alexandria, Egypt.

Mahjoub, Wajih & Badri, Ahmad (2002): "Al-Bahth Al-'Ilmi," Maktabat Jami'at Babil, Ministry of Higher Education, Iraq.

Muhammad, Jamal 'Abdullah (2014): "Idarat Al-Taghyir wal-Tatweer Al-Tanzeemi," 1st ed., Dar Al-Mu'taz, Amman, Jordan.

الملاحق (ملحق (1))

أسماء الخبراء الذين استعان بالباحث بأرائهم في البحث

ت	أسماء السادة الخبراء	التخصص	مكان العمل
1	ا.د. وليد خالد همام النعمة	ادارة وتنظيم	كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
2	ا.م.د. احمد مؤيد حسين	قياس وتقويم	كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
3	ا.م.د. احمد رعد إبراهيم	إدارة وتنظيم	كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
4	ا.م.د. محمد خالد احمد	إدارة وتنظيم	كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل
5	ا.م.د. ياسر بازل محمد	إدارة وتنظيم	كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة الموصل

ملحق (2)

مقياس التطوير التنظيمي

ت	العبارة	اتفق تماما	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	الهيكل التنظيمي المعتمد فعال ويلائم متطلبات تنفيذ الأعمال.					
2	يسهم الهيكل التنظيمي بشكل إيجابي في تحقيق أهداف وبرامج المؤسسة.					
3	يدعم الهيكل التنظيمي عمليات التغيير والتطوير داخل المؤسسة.					
4	تعمل إدارة المؤسسة على تطوير الهيكل التنظيمي بشكل مستمر.					
5	يوضح الهيكل التنظيمي السلطات والمسؤوليات الخاصة بأقسام المؤسسة.					
6	يوفر الهيكل التنظيمي تفاعل وتواصل بين بين أقسام المؤسسة.					
7	تقيم الإدارة هيكلها التنظيمي بشكل دوري.					
8	يتمتع الهيكل التنظيمي للمؤسسة بدرجة جيدة من المرونة.					
9	تضع المؤسسة إستراتيجيات واضحة وقابلة للتطبيق.					
10	تسعى الإدارة إلى تحقيق توافق بين أهداف الأفراد والمؤسسة التي ينتمون إليها.					
11	تلتزم الإدارة بتحقيق أهدافها وفق جدول زمني محدد.					

					تفويض الإدارة العاملين فيها صلاحية إتخاذ قرارات تحقق أهداف المؤسسة بأقل جهد.	12
					تراعي الإدارة عند رسم السياسات والبرامج تحقيق متطلبات البيئة التي تنتمي إليها.	13
					تراعي إدارة المؤسسة قدرات وإمكانات العاملين عند تصميم البرامج والأهداف.	14
					تحدث الإدارة باستمرار البرامج والخطط لتلائم متطلبات العمل الإداري الحديث.	15
					ترصد إدارة المؤسسة مبالغ مالية كافية تضمن تطبيق البرامج والسياسات بكفاءة وتميز.	16
					تعتمد الإدارة على أنظمة وبرامج تدعم عمليات التطوير والتحديث.	17
					تسعى الإدارة باستمرار إلى تحديث وتطوير سياسات العمل داخل المؤسسة.	18
					تضع الإدارة نظام موضوعي لتقييم الاداء داخل المؤسسة.	19
					تنظم الإدارة ورش عمل لتعريف العاملين بالأنظمة والقوانين النافذة داخل المؤسسة.	20
					تشجع الإدارة العاملين على المشاركة الفعالة بتحديث أنظمة العمل داخل المؤسسة.	21
					تحرص الإدارة على جمع معلومات كافية وصحيحة تضمن صياغة قرارات صائبة.	22
					تعطي الإدارة للعاملين درجة من المرونة تضمن تطبيق القرارات بشكل فعال.	23
					تتخذ الإدارة قراراتها بعيداً عن المحسوبة وفق	24

					خطوات علمية.	
					تعتمد الإدارة على التقنيات الحديثة لتحقيق الأهداف بكفاءة.	25
					تسهل التكنولوجيا الحديثة إدارة المؤسسة في الحصول على المعلومات والبيانات.	26
					تمتلك إدارة المؤسسة خبرات متميزة تجيد استخدام التطبيق واستخدام التقنيات الحديثة.	27
					تلجأ إدارة المؤسسة إلى تطوير وتحديث البرامج والتطبيقات المستخدمة بصورة دورية.	28
					تعمل الإدارة على توفير نظم اتصالات حديثة وأمنة.	29
					تهتم إدارة المؤسسة بتوفير وتحديث أجهزة الحاسوب داخل المؤسسة.	30
					تمتلك إدارة المؤسسة القدرة على التأقلم والتفاعل الإيجابي مع التغيرات التقنية المستجدة.	31
					تستثمر الإدارة التقنيات المتطورة في عمليات خزن واسترجاع المعلومات والبيانات الخاصة بالمؤسسة.	32
					تحرص إدارة المؤسسة على تحديد الاحتياجات اللازمة لتطوير العاملين فيها.	33
					تعمل إدارة المؤسسة على وضع خطط واقعية لتنمية قدرات العاملين وتطويرها.	34
					تعمل الإدارة بجد على تطوير عاملها في شتى المجالات (علمية، ثقافية، تكنولوجيا).	35
					تسمح إدارة المؤسسة لأعضائها بالمشاركة	36

					في الندوات وورش العمل من أجل تطوير قدراتهم الذاتية والعملية.	
					تحرص الإدارة على استخدام أساليب تدريب متنوعة وحديثة لتنمية قدرات العاملين.	37
					تعمل الإدارة باستمرار على إجراء تقييم موضوعي لبرامج تطوير العاملين	38
					توفر الإدارة فرص التطور الأكاديمي لأعضائها دون تمييز.	39
					تستعين الإدارة بالخبرات والكفاءات المتميزة من أجل تطوير الكوادر البشرية للمؤسسة.	40
					تدعم إدارة المؤسسة إقامة العلاقات بين العاملين بهدف تلاقي الأفكار وتطويرها.	41
					تحرص الإدارة على تكوين علاقات محترمة وصادقة مع العاملين فيها.	42
					تعمل إدارة المؤسسة على بناء مناخ تنظيمي سليم يدعم التطوير والتغيير.	43
					تشجع الإدارة أعضائها على العمل بروح الفريق الواحد.	44
					تسعى الإدارة إلى إيجاد حلول للصراعات النزاعات التي تحدث بروح ايجابية.	45
					تحرص إدارة المؤسسة على التعامل بعدالة مع جميع العاملين.	46
					تدعم إدارة المؤسسة أفكار وأراء العاملين وتتفاعل معها بإيجابية.	47
					تتعامل الادارة بثقة عالية مع أعضائها	48

الملحق (3)

مقياس التطوير التنظيمي بصورته النهائية لعينة التطبيق

عزيزي عضو الهيئة التدريسية المحترم.

بين يديك مقياس (تقييم التطوير التنظيمي لقسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية فيه) أرجو منك الإجابة على فقرات المقياس من أجل تقييم التطوير التنظيمي الخاصة بكليتك او قسمك.

وذلك بوضع علامة (✓) أمام كل عبارة تلائمك (اتفق تماماً، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق تماماً) لا تترك أي عبارة بدون إجابة، وضع علامة (واحدة) أمام كل عبارة، راجياً الإجابة خدمة للبحث العلمي ولتطوير الحركة الأكاديمية الرياضية في العراق.

ولكم فائق الاحترام والتقدير

التوقيع:

اسم التدريسي:

الكلية او القسم:

اللقب العلمي:

التاريخ:

الباحث

مقياس التطوير التنظيمي لكليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بصورته النهائية

ت	العبارة	اتفق تماما	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	الهيكل التنظيمي المعتمد فعال ويلائم متطلبات تنفيذ الأعمال.					
2	يسهم الهيكل التنظيمي بشكل إيجابي في تحقيق أهداف وبرامج المؤسسة.					
3	يدعم الهيكل التنظيمي عمليات التغيير والتطوير داخل المؤسسة.					
4	تعمل إدارة المؤسسة على تطوير الهيكل التنظيمي بشكل مستمر.					
5	يوضح الهيكل التنظيمي السلطات والمسؤوليات الخاصة بأقسام المؤسسة.					
6	يوفر الهيكل التنظيمي تفاعل وتواصل بين بين أقسام المؤسسة.					
7	تقيم الإدارة هيكلها التنظيمي بشكل دوري.					
8	يتمتع الهيكل التنظيمي للمؤسسة بدرجة جيدة من المرونة.					
9	تضع المؤسسة إستراتيجيات واضحة وقابلة للتطبيق.					
10	تسعى الإدارة إلى تحقيق توافق بين أهداف					

					الأفراد والمؤسسة التي ينتمون إليها.	
					تلتزم الإدارة بتحقيق أهدافها وفق جدول زمني محدد.	11
					تفوض الإدارة العاملين فيها صلاحية اتخاذ قرارات تحقق أهداف المؤسسة بأقل جهد.	12
					تراعي الإدارة عند رسم السياسات والبرامج تحقيق متطلبات البيئة التي تنتمي إليها.	13
					تراعي إدارة المؤسسة قدرات وإمكانات العاملين عند تصميم البرامج والأهداف.	14
					تحدث الإدارة باستمرار البرامج والخطط لتلائم متطلبات العمل الإداري الحديث.	15
					ترصد إدارة المؤسسة مبالغ مالية كافية تضمن تطبيق البرامج والسياسات بكفاءة وتميز.	16
					تعتمد الإدارة على أنظمة وبرامج تدعم عمليات التطوير والتحديث.	17
					تسعى الإدارة باستمرار إلى تحديث وتطوير سياسات العمل داخل المؤسسة.	18
					تضع الإدارة نظام موضوعي لتقييم الأداء داخل المؤسسة.	19
					تنظم الإدارة ورش عمل لتعريف العاملين	20

					بالأنظمة والقوانين النافذة داخل المؤسسة.	
					تشجع الإدارة العاملين على المشاركة الفعالة بتحديث أنظمة العمل داخل المؤسسة.	21
					تحرص الإدارة على جمع معلومات كافية وصحيحة تضمن صياغة قرارات صائبة.	22
					تعطي الإدارة للعاملين درجة من المرونة تضمن تطبيق القرارات بشكل فعال.	23
					تتخذ الإدارة قراراتها بعيداً عن المحسوبية وفق خطوات علمية.	24
					تعتمد الإدارة على التقنيات الحديثة لتحقيق الأهداف بكفاءة.	25
					تسهل التكنولوجيا الحديثة إدارة المؤسسة في الحصول على المعلومات والبيانات.	26
					تمتلك إدارة المؤسسة خبرات متميزة تجيد استخدام التطبيق واستخدام التقنيات الحديثة.	27
					تلجأ إدارة المؤسسة إلى تطوير وتحديث البرامج والتطبيقات المستخدمة بصورة دورية.	28
					تعمل الإدارة على توفير نظم اتصالات حديثة وأمنة.	29
					تهتم إدارة المؤسسة بتوفير وتحديث أجهزة الحاسوب داخل المؤسسة.	30

					تمتلك إدارة المؤسسة القدرة على التأقلم والتفاعل الإيجابي مع التغيرات التقنية المستجدة.	31
					تستثمر الإدارة التقنيات المتطورة في عمليات خزن وإسترجاع المعلومات والبيانات الخاصة بالمؤسسة.	32
					تحرص إدارة المؤسسة على تحديد الإحتياجات اللازمة لتطوير العاملين فيها.	33
					تعمل إدارة المؤسسة على وضع خطط واقعية لتنمية قدرات العاملين وتطويرها.	34
					تعمل الإدارة بجد على تطوير عاملها في شتى المجالات (علمية، ثقافية، تكنولوجيا).	35
					تسمح إدارة المؤسسة لأعضائها بالمشاركة في الندوات وورش العمل من أجل تطوير قدراتهم الذاتية والعملية.	36
					تحرص الإدارة على إستخدام أساليب تدريب متنوعة وحديثة لتنمية قدرات العاملين.	37
					تعمل الإدارة بإستمرار على إجراء تقييم موضوعي لبرامج تطوير العاملين	38
					توفر الإدارة فرص التطور الأكاديمي لأعضائها دون تمييز.	39

					تستعين الإدارة بالخبرات والكفاءات المتميزة من أجل تطوير الكوادر البشرية للمؤسسة.	40
					تدعم إدارة المؤسسة إقامة العلاقات بين العاملين بهدف تلاقي الأفكار وتطويرها.	41
					تحرص الإدارة على تكوين علاقات محترمة وصادقة مع العاملين فيها.	42
					تعمل إدارة المؤسسة على بناء مناخ تنظيمي سليم يدعم التطوير والتغيير.	43
					تشجع الإدارة أعضائها على العمل بروح الفريق الواحد.	44
					تسعى الإدارة إلى إيجاد حلول للصراعات النزاعات التي تحدث بروح ايجابية.	45
					تحرص إدارة المؤسسة على التعامل بعدالة مع جميع العاملين.	46
					تدعم إدارة المؤسسة أفكار وآراء العاملين وتتفاعل معها بإيجابية.	47
					تتعامل الإدارة بثقة عالية مع أعضائها	48