CC BY

College of Basic Education Research Journal

www.berj.mosuljournals.com

"Organizational Readiness and Its Relationship to the Organizational Confidence of the Administrative Body of Youth and Sports Forums in the City of Mosul from the Point of View of Its Staff"

Abd ulsalam Abbas Ayoob
Mohammed Hazim Younis
College of Physical Education and Sports Sciences / University of Mosul

Article Information

Article history:
Received: January 24.2024
Reviewer: March 22.2024
Accepted: March 31.2024

Keywords:

Correspondence:

abdulsalam89@uomosul.edu.iq
Mohammed.h.younis@uomosul.edu.iq

Abstract

The study aims to:

_ Preparing an organizational readiness questionnaire for the administrative body of youth and sports forums in the city of Mosul.

_ Identifying the level of organizational readiness of the administrative body of youth and sports forums in the city of Mosul.

_ Identifying the level of organizational confidence of the administrative body of youth and sports forums in the city of Mosul.

_ Identifying the relationship between organizational readiness and organizational confidence of the administrative body of youth and sports forums in the city of Mosul.

The researchers used the descriptive approach using the correlational method for its suitability and the nature of the research, as it included all employees in the youth and sports forums in the city of Mosul, which number (8) forums, and they represent a percentage (100%) of the research community, and these forums are distributed on both sides of the city of Mosul, (3) Forums on the right side, and (5) forums on the left side. The number of employees for these forums reached (150) employees, distributed among the exploratory experiment sample with (12) employees, with a percentage of (8%), and the population sample with (80) employees, with a percentage of (53). 34% of the research sample, in addition to (58) employees for the application sample, representing (38.66%) of the research sample. The data using the statistical package (SPSS), and the researchers reached the following conclusions.

ISSN: 1992 – 7452

"الجاهزية التنظيمية وعلاقتها في الثقة التنظيمية للهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل من وجهة نظر ملاكاتها"

عبد السلام عباس أيوب محمد حازم يونس

جامعة الموصل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الملخص

هدف البحث الى:

_ اعداد استبيان الجاهزية التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

_ التعرف على مستوى الجاهزية التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

_ التعرف على مستوى الثقة التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

_التعرف على العلاقة بين الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي لملاءمته وطبيعة البحث، حيث شملت جميع الموظفين في منتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل والبالغ عدها (٨) منتديات، وهي تمثل نسبة (١٠٠%) من مجتمع البحث، وتتوزع هذه المنتديات على جانبي مدينة الموصل، (٣) منتديات في الجانب الأيمن، و(٥) منتديات في الجانب الأيسر، وبلغ عدد الموظفين لهذه المنتديات (١٥٠) موظفاً، موزعين على عينة التجربة الاستطلاعية بعدد(١٢) موظفاً وبنسبة (٨%)، وعينة الاعداد بعدد (٨٠) موظفاً وبنسبة (٥٣,٣٤ %) من عينة البحث، فضلاً عن (٥٨) موظفاً لعينة التطبيق وبنسبة (٣٨,٦٦ %) من عينة البحث، وتم معالجة البيانات احصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية (Spss)، وتوصل الباحثان الى الاستنتاجات التالية:

_ صلاحية استبياني الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية للهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

_ تمتلك الهيئة الإدارية في المنتديات مستوى عالي من الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية.

١_ التعريف بالبحث

١_١ المقدمة واهمية البحث:

أن حياة المنظمات وقابليتها على التغيير والتطوير والتوسعة والنجاح المتواصل تعتمد على مدى جاهزيتها على تنفيذ عمليات التغيير التنظيمي بفاعلية عالية وأن هذه الحقيقة تطبق على جميع المنظمات ومنها الرياضية بغض النظر عن طبيعة عملها.

يتمثل الدور الإداري في المنظمة الرياضية في جعلها تعمل بكفاءة ومهنية وفعالية، وتواجه المنظمات تغيرات مستمرة ومتنوعة لابد لها من التعامل والتفاعل الإيجابي معها، حيث يعد التعامل الإيجابي مع تلك

التغيرات ضرورة لتحقيق النجاح، وهكذا فلا بد للمنظمة أن تكون جاهزة بشكل مستمرة للتغيير (Armenakis,et.1993).

أن الجاهزية التنظيمية في المؤسسة هي الدلالة الأولى على حدوث النجاح في احداث التغييرات المطلوبة للمؤسسة، ولذا تعد عاملاً حاسماً وجوهرياً للتنفيذ الناجح للتغير لاي مؤسسة (weiner,2009)، ولذلك تعد الجاهزية التنظيمية مفهوم جديد النشأة في المؤسسات الرياضية وتعد ضرورية لها، ويجب على افرادها والهيئة الإدارية ان يكونون على أتم الاستعداد لحداث التغير في المنظمة في أي وقت كان، لما نمر به من ظروف ومتغيرات دائما ما تطلى إدارات المؤسسات الرياضية.

حيث عرفها (shea,et al,2014) إن الجاهزية التنظيمية تشير الى المدى الذي من خلاله يكون أعضاء المنظمة مستعدين نفسياً وسلوكياً لأحداث تغيير تنظيمي، وهي تهدف الى قياس الجاهزية من خلال تحديد نقاط القوة والضعف في البيئة التنظيمية، والتي بالتالي تساعد أو تعيق تحقيق التغيير المطلوب.

أن المنظمات اليوم ومنها المنتديات التي تعد احدى البيئات الأكثر حاجة للتغير تواجه العديد من التحديات ومن أبرزها التغيرات البيئية المتسارعة وصعوبة التكهن بها ومدى قدرة المنتديات على البقاء والاستمرار في هذه البيئة المتغير دائماً، ولمواجهة هذه التحديات تولدت عدد من الموضوعات الجوهرية في الإدارة الرياضية، ومنها الجاهزية والثقة التنظيمية، التي تلعب دور في مدى جاهزية الإدارة على تقبل التغير، وحظي موضوع الثقة التنظيمية في السنوات الأخيرة باهتمام الباحثين في الإدارة، لاسيما في مجال السلوك التنظيمي ونظيرات التنظيم، ففي الوقت الذي أصبحت فيه المنظمات لا تملك الخيار في التحول من منظمات تعتمد على الضبط والسيطرة الى منظمات تعتمد على المعلومات فان الثقة تعد المطلب الأساسي في ظل هذا التحول من اجل مواجهة تحديات هذا التكيف مع سرعة التغيير في البيئة، فقد وجد أن مستوى الثقة التنظيمية يعد عاملاً هاماً يؤثر في سلوك الافراد ويجعلهم يسهلون عملية التغير التنظيمي اذا قاموا بالمشاركة في وضع الأهداف التنظيمية، في حين انهم لا يلقون بالاً للأهداف التنظيمية اذا لم يشاركوا فيها لانهم لا يثقون بها.(الحوامدة، والكساسبة،١٤٣،٢٠٠٠)

هنا تظهر أهمية البحث في أن موضوع الجاهزية والثقة التنظيمية موضوعاً معاصراً وجديد النشأة وخاصةً في المؤسسات الرياضية، وهذا ما يسعى اليه الباحثان في الدراسة الحالية الى التعرف على مدى جاهزية وثقة الهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل على تقبل التغيير ومواجهة التحديات وبقاء الاستمرار في بيئة العمل، ومشاركة العاملين بصناعة القرار والهياكل التنظيمية، واعطائهم الثقة في تنفيذ الواجبات دون الرجوع اليها.

١_٢ مشكلة البحث:

ان التغيير هو السمة الثابتة في الوقت الحالي لجميع منظمات الاعمال وعلى مختلف أنواعها واحجامها وان المنظمات من الصعب ان تستمر اذ لم تكن مواكبة للتغيير، اذ ان المنافسة الشديدة التي فرضتها التغييرات الديناميكية المتسارعة والظروف الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية خلقت تحديات لجميع المنظمات ولاسيما منها الرياضية، وانطلاقا من أهمية الجاهزية والثقة التنظيمية في مواجهة هذه التغيرات والتطورات في البيئة، أذ انها تعد احد الموضوعات المهمة في الفكر الإداري فتبين مدى جاهزية الهيئة الادارية للتغيير من حالتها الحالية الى حالة مرغوبة لتحسين أدائها وضمان تكيفها مع الظروف البيئية المختلفة وبالتالي زيادة القدرة التنافسية لها، ومن هذا المنطلق تبلورت فكرة الدراسة لتناولها إحدى الموضوعات المهمة والتي لها الدور الكبير في أداء الهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة في ظل التغيرات والتحديات التي تواجهها، حيث برزت مشكلة البحث على شكل التساؤل الاتي:

_ ما مدى امتلاك الهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة للجاهزية التنظيمية، والثقة التنظيمية.

_ ما مدى علاقة الجاهزية التنظيمية في الثقة التنظيمية لدى منتديات الشباب والرياضة.

١_ ٣ الاهداف:

_ اعداد استبيان الجاهزية التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

_ التعرف على مستوى الجاهزية التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل

_ التعرف على مستوى الثقة التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

_التعرف على العلاقة بين الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

١_٤ مجالات البحث:

_ المجال البشري: الموظفين العَاملين في منتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

_ المجال المكاني: مقرات منتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

_ المجال الزماني: ابتداءً من ٥ / ٢/ ٢٠٢٣ ولغاية ١٠ / ١٢ / ٢٠٣٢.

١_ ٥ المصطلحات:

_ الجاهزية التنظيمية: مدى مشاركة أعضاء المنظمة في الشعور بالثقة في قدراتهم الجماعية على تنفيذ التغيير،**(Weiner.,2020:1)**

_ الثقة التنظيمية: بأنها تلك التوقعات الايجابية التي يحلمها الافراد اتجاه نوايا وسلوكيات مختلف أعضاء المنظمة بناء على الادوار التنظيمية والعلاقات والخبرات ومدى الاعتماد على بعضهم البعض، (shockley et al.,2000)

٣_ إجراءات البحث

٣-١ منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي لملاءمته وطبيعة البحث.

٣-٢ مجتمع البحث وعينته:

٣-٢-١ مجتمع البحث:

يعرف مجتمع البحث بأنه "مجموعة العناصر أو الأفراد الذين ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة أو مجموعة المشاهدات أو القياسات التي تم جمعها من تلك العناصر" (ابو صالح، ٢٠٠٠، ٢٤٩)، وأشتمل مجتمع البحث على موظفي منتديات مديرية الشباب والرياضة في مدينة الموصل والبالغ عددها (٨) منتديات، وهذه البيانات حصل عليها الباحثان من خلال إجراء مقابلة شخصية مع معاون مدير الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

٣-٢-٢ عينة البحث:

قام الباحثان باختيار عينة البحث بالحصر الشامل ، حيث شملت جميع الموظفين في منتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل والبالغ عدها (٨) منتديات، وهي تمثل نسبة (١٠٠%) من مجتمع البحث، وتتوزع هذه المنتديات على جانبي مدينة الموصل، (٣) منتديات في الجانب الأيمن، و(٥) منتديات في الجانب الأيسر، وبلغ عدد الموظفين لهذه المنتديات (١٥٠) موظفاً، موزعين على عينة التجربة الاستطلاعية بعدد(١٢) موظفاً وبنسبة (٨%)، وعينة الاعداد بعدد (٨٠) موظفاً وبنسبة (٥٣,٣٤ %) من عينة البحث، فضلاً عن (٥٨) موظفاً لعينة التطبيق وبنسبة (٣٨,٦٦ %) من عينة البحث، الجدول (١) يبين ذلك.

الجدول (١) يبين عينة البحث

ت	اسم المنتدى	عدد الموظفين	التجربة الاستطلاعية	عينة الاعداد	عينة التطبيق
١.	منتدى الموصل	٢٠	٤	١٠	٦
٢.	منتدى ام الربيعين	١٨		١٠	٨
٣.	منتدى المنصور	١٥		١٠	٥
٤.	منتدى الحدباء	٢٢	٤	١٠	٨

٥.	**منتدى الكرامة**	١٧		١٠	٧
٦.	**منتدى الرعاية العلمية**	١٩		١٠	٩
٧.	**منتدى القبة والشريخان**	١٩		١٠	٩
٨.	**منتدى الاندلس**	٢٠	٤	١٠	٦
المجموع		١٥٠	١٢	٨٠	٥٨
النسبة المئوية		٪١٠٠	٪٨	٪٥٣.٣٤	٪٣٨.٦٦

٣-٣ أداة البحث:

استخدم الباحثان الاستبيان لجمع المعلومات حيث يعد الاستبيان كما يذكر (القصاب, ٢٠١٩) من الطرائق المهمة التي تمكن الباحث في الحصول على البيانات والمعلومات التي يتطلبها البحث، كما تشكل أداة بحثية رئيسة وركيزة من ركاز البحوث الوصفية (القصاب,٢٠١٩،٣٠)، وانطلاقاً من أهداف هذه الدراسة قام الباحثان بأعداد استبيان الجاهزية التنظيمية، وتبني استبيان الثقة التنظيمية للدراسة (الطائي، ٢٠٢٢)، للهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل، ومن الجدير بالذكر ان الاعداد والتبني قد تم بنفس الوقت على وفق الإجراءات العلمية للوصول اليهما.

٣-٣-١ إجراءات اعداد استبيان الجاهزية التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل:

٣_٣_١_١ تحديد الابعاد:

أولى الخطوات اللازمة لإعداده هي تحديد ابعاده، ونظراً لعدم وجود استبيان سابق لقياس الجاهزية التنظيمية في المؤسسات الرياضية ، لذا قام الباحثان بأعداد استبيان بأبعاده وفقراته ، فمن خلال الاطلاع على المصادر والدراسات السابقة والأدبيات التي تناولت موضوع الجاهزية التنظيمية، وجد الباحثان ان هناك دراسات عديدة تناولت هذه الابعاد للجاهزية وهي (البعد الادراكي، البعد العاطفي، البعد السلوكي) امثال دراسة (العبادي، والعميدين،٢٠١٨ _ زبر، ٢٠٢٠) حيث قام الباحثان الأخذ بهذه الابعاد كلها وعرضها على السادة المحكمين المختصين في مجال الإدارة الرياضية والقياس والتقويم، والوارد أسمائهم في المحلق (١) من أجل تحديد الابعاد المناسبة للجاهزية التنظيمية في المؤسسات الرياضية، وبعد الاطلاع على اراء المحكمين تم استخراج النسبة المئوية كوسيلة للحصول على اتفاقهم حول صلاحية الابعاد, حيث اتفق الخبراء على ابقاء الابعاد كما هي والتي حصلت على نسبة اكثر من (٧٥%)، وهي (البعد الادراكي، البعد العاطفي، البعد السلوكي).

٣-٣-١-٢ صياغة فقرات الابعاد:

قام الباحثان بتحليل المحتوى والاطلاع على الدراسات والمصادر السابقة من اجل صياغة فقرات استبيان الجاهزية التنظيمية بشكل اولي، اذ بلغ عدد فقراته **(٢٥)** فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد هي (البعد الادراكي، البعد العاطفي، البعد السلوكي) حيث استخدم الباحثان البدائل الخماسية لبدائل الإجابة هي (اتفق تماما، اتفق، اتفق الى حد ما، لاتفق، لاتفق اطلاقا) التي تحمل الاوزان (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي.

قام الباحثان بتوجيه الاستبيان على شكل بيان رأي الى الخبراء والوارد اسمائهم في الملحق (١) بصيغته الأولية ، اذ طلب منهم بيان صلاحية الفقرات، ومدى مناسبتها للأبعاد المنسوبة اليها، مع إضافة أي فقرة مناسبة او حذف أو تعديل، اذ يمكن حساب صدق المقياس بعرض فقرات المقياس على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه المقياس فاذا قال الخبراء ان هذا المقياس يقيس السلوك الذي وضع لقياسه فان الباحث يستطيع الاعتماد على حكم الخبراء (الصميدعي واخرون ، ٢٠١٠ ، ١١٧)، ويمكن تقييم درجته من خلال التوافق بين تقديرات الخبراء, وبما ان هذه التقديرات تتصف بدرجة عالية من الذاتية, لذا تعطى الاداة لأكثر من خبير (عودة، ١٩٩٩، ٣٧٠)، وبعد اخذ آرائهم تم تحليل بياناتهم باستخراج النسب المئوية كوسيلة احصائية لإيجاد نسبة اتفاق المحكمين لكل فقرة من فقرات الاستبيان، حيث سقطت فقرة واحدة فقط، التي حصلت على نسبة اقل من (٧٥%)، بينما حصلت باقي الفقرات على نسبة اكبر من (٧٥%)، كما تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وبذلك اصبح الاستبيان يتكون من (٢٤) فقرة، حيث يشير بلوم الى انه "على الباحث ان يحصل على نسبة اتفاق **(٧٥%)** فأكثر من تقديرات الخبراء" (بلوم وآخرون، ١٩٨٦، ١٢٦).

٣-٣-١-٣ التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثان بأجراء التجربة الاستطلاعية إذ طبق الاستبيان والبالغ عدد فقراته **(٢٤)** فقرة، على عينة من موظفي منتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل، اذ بلغ عددهم (١٢) موظفاً، هذا الإجراء يستخدم للتحقق من وضوح التعليمات والفقرات وتحديد متوسط الزمن الذي يستغرق تطبيقه، حيث طلب منهم الاجابة بدقة وموضوعية وإبداء آرائهم وملاحظاتهم، ان وجد غموض في الفقرات أو صعوبة في فهمها لغوياً أو من ناحية معناها أو صياغتها، وقد تبين أن التعليمات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث، حيث بلغ زمن متوسط الإجابة عليه **(١٥)** دقيقة.

٣_٣_١_٤ المعاملات العلمية للاستبيان الجاهزية التنظيمية:

٣_٣_١_٤_١ صدق المحتوى للجاهزية التنظيمية:

توصل الباحثان الى صدق المحتوى بتحديد ابعاده وفقراته وفقاً للإجراءات العلمية، ان صدق المحتوى يتحقق من خلال الحكم على مدى تمثيل الاستبيان للميدان الذي يقيسه، ويتم ذلك من خلال اختيار أسئلة الاختبار التي تمثل ميدان المقياس تمثيلاً احصائياً صحيحاً، وكذلك تحليل الناحية التي يراد قياسها تحليلاً يكشف عن عناصرها المختلفة واقسامها الرئيسة، ثم يفصل كل قسم الى اجزائه وتوضع أسئلة عن هذه الأجزاء (كوافحة،٢٠١٠،١١٧).

٣_٣_١_٤_٢ الصدق الظاهري للجاهزية التنظيمية:

تم ايجادهِ من خلال عملية التحليل المنطقي للفقرات، وذلك بعرض ابعاد وفقرات الاستبيان على شكل بيان رأي على عدد من الخبراء والمتخصصين لغرض تقييمها والحكم على صلاحيتها، وذكر صلاحية بدائل الإجابة للاستبيان، وقد حصلت فقرات الاستبيان على نسبة الاتفاق المقررة..

٣_٣_١_٤_٣ اسلوب الاتساق الداخلي للاستبيان:

لتحرير درجة صدق الفقرات وانسجامها الداخلي يصار الى إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للاستبيان (التميمي والطائي،٢٠٠٥،١٧٦).

قام الباحثان بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون لدرجة الفقرة مع الدرجة الكلية للاستبيان حيث طبقة الارتباط على عينة الاعداد التي بلغ عددها (٨٠) موظفاً، وكما مبين في الجدول (٢)

الجدول (٢)

يبين قيم معامل الارتباط بين درجات الفقرات والدرجة الكلية للاستبيان الجاهزية التنظيمية

ت	معامل الارتباط	Sig	دالة الفروق	ت	معامل الارتباط	Sig	دالة الفروق
١	*0.461	0.000	معنوي	١٧	*0.516	0.000	معنوي
٢	*0.566	0.000	معنوي	١٨	*0.519	0.000	معنوي
٣	*0.696	0.000	معنوي	١٩	*0.467	0.000	معنوي
٤	*0.621	0.000	معنوي	٢٠	*0.514	0.000	معنوي
٥	*0.538	0.000	معنوي	٢١	*0.556	0.000	معنوي
٦	*0.587	0.000	معنوي	٢٢	*0.512	0.000	معنوي
٧	*0.516	0.000	معنوي	٢٣	*0.534	0.000	معنوي
٨	*0.526	0.000	معنوي	٢٤	*0.658	0.000	معنوي

٩	*0.497	0.000	معنوي				
١٠	*0.533	0.000	معنوي				
١١	*0.551	0.000	معنوي				
١٢	*0.658	0.000	معنوي				
١٣	*0.400	0.000	معنوي				
١٤	*0.585	0.000	معنوي				
١٥	*0.510	0.000	معنوي				
١٦	*0.531	0.000	معنوي				

يتبين من الجدول (٢) بان كافة فقرات استبيان الجاهزية التنظيمية قد حصلت على معاملات ارتباط معنوية، اذ اقتربت قيم ارتباطها مع الدرجة الكلية للاستبيان مآبين (٠,٤٠٠_ ٠,٦٩٦) وبلغ مستوى الدلالة لها (٠،٠٠٠) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥)، مما يتوجب إبقاء جميع فقرات الاستبيان.

٣_٣_١_٤_٤ معامل ثبات الاستبيان:

"عند حساب معامل الثبات نحصل على درجة الأفراد في الاستبيان بإجرائه أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في الإجراء نفسه أو أكثر من إجراء" (علام، ٢٠٠٦، ٣٧٤)، "إذ كلما تذبذبت النتائج انخفض ثبات الاستبيان ولم يعد ميزاناً حساساً وقادراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (ميخائيل، ٢٠٠١، ٢٦٨). ولغرض الحصول على الثبات استخدمت:

٣_٣_١_٤_٥ طريقة معامل ألفا

يؤكد (النبهان، ٢٠٠٤) على أن طريقة معامل ألفا " تتمتع بأهمية خاصة كونها تستعمل في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية " وفقرات الاستبيانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة، وتكون قيمتها متدرجة من (١ – ٥) مثلاً "، إذ بلغت قيمة معامل ثبات ألفا لاستبيان الجاهزية التنظيمية (٠,٩٢). وبهذا تعد معاملات ثبات جيدة (النبهان، ٢٠٠٤، ٢٤٨).

٣_٣_١_٤_٥ الصورة النهائية لاستبيان الجاهزية التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

أصبح الاستبيان في صيغته النهائية يتكون من (٢٤) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد، هي البعد الادراكي (١٠) فقرات التي تحمل التسلسل(٢٤-٢٣-٢١-١٩-١٦-١٣-١٠-٧-٤-١)، والبعد العاطفي (٦) فقرات؛ والتي تحمل التسلسل (١٧-١٤-١١-٨-٥-٢)، والبعد السلوكي (٨) فقرات؛ التي

تحمل التسلسل (٢٢-٢٠-١٨-١٥-١٢-٩-٦-٣)، فيما يخص بدائل الإجابة فقد كانت خماسية وهي (اتفق تماما، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق اطلاقاً) والتي تحمل اوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي وبذلك تبلغ القيمة العليا للاستجابة على الاستبيان (١٢٠) درجة بينما تبلغ القيمة الدنيا له على (٢٤) درجة، وبذلك أصبح الاستبيان جاهزاً للتطبيق النهائي على عينة البحث، وكما في الملحق (٢).

٣_٣_٢ إجراءات تبني استبيان الثقة التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة.

ارتأى الباحثان استخدام استبيان الثقة التنظيمية المعد من قبل (الطائي، ٢٠٢٢)، إذا نه اعتمد مفهوماً واضحاً للثقة التنظيمية، حيث كانت عدد فقراته **(٢٨)** فقرة، موزعة على خمسة محاور، هي الاهداف (٦) فقرات، التفويض (٦) فقرات، المركزية واللامركزية (٦) فقرات، التوجيه (٥) فقرات، والرقابة (٥) فقرات، كما ان هذه المحاور تتلاءم مع طبيعة عمل الهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل، وكذلك فان هذا الاستبيان معد في بيئة رياضية ويتمتع بمعامل صدق وثبات عالٍ.

٣_٣_٢_١ الصدق الظاهري لاستبيان الثقة التنظيمية:

ارتأى الباحثان التحقق من الصدق الظاهري للاستبيان نتيجة تغير كلمة (منظمتنا) الى (مدير منتدى) كصيغة اولية وذلك لغرض اعداد استبيان الثقة التنظيمية للهيئة الادارية، ثم عرضها على الخبراء المحكمين المتخصصين في العلوم الإدارية والرياضية والقياس والتقويم والوارد أسمائهم في المحلق **(١)**، اذ طلب منهم الحكم على مدى صلاحية كل فقرة من فقرات الصيغة الاولية للاستبيان ومدى ملاءمتها للأبعاد المنسوبة اليها مع إضافة أي فقرة مناسبة وحذف او نقل او دمج او تعديل ما هو غير مناسب منها، وبعد اخذ آرائهم تم تحليل استجاباتهم باستخدام النسب المئوية كوسيلة احصائية لإيجاد نسبة اتفاق المحكمين لكل فقرة من فقرات الاستبيان، وقد اسفر التحليل على بقاء جميع فقرات الاستبيان كماهي والبالغ عددها **(٢٨)** فقرة، ويعد هذا الاجراء وسيلة مناسبة للتأكد من الصدق الظاهري "اذ ان الاداة الصادقة هي التي تقيس ما وضعت من اجل قياسه" (جابر وكاظم، ١٩٧٣، ٢٦٧).

٣-٣-٢-٢ التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثان بأجراء التجربة الاستطلاعية، إذ طبق الاستبيان والبالغ عدد فقراته **(٢٨)** فقرة وكما في مبين في الملحق (٢) على عينة من موظفي منتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل اذ بلغ عددهم (١٢) موظفاً، واستخدم هذا الإجراء للتحقق من وضوح التعليمات والفقرات وتحديد متوسط الزمن الذي يستغرق تطبيقه، حيث طلب منهم الاجابة بدقة وموضوعية وإبداء آرائهم وملاحظاتهم ان وجد غموض في الفقرات أو صعوبة في فهمها لغوياً أو من ناحية معناها أو صياغتها، وقد تبين أن التعليمات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث, حيث بلغ زمن متوسط الإجابة عليه **(١٥)** دقيقة.

٣_٣_٢_٣ معامل ثبات استبيان الثقة التنظيمية:

"عند حساب معامل الثبات نحصل على درجة الأفراد في الاستبيان بإجرائه أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في الإجراء نفسه أو أكثر من إجراء" (ابو علام، ٢٠٠٦، ٣٧٤)، "إذ كلما تذبذبت النتائج انخفض ثبات الاستبيان ولم يعد ميزاناً حساساً وقادراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (ميخائيل، ٢٠٠١، ٢٦٨). ولغرض الحصول على الثبات استخدمت:

***طريقة معامل ألفا**

إذ بلغت قيمة معامل ثبات ألفا لاستبيان الثقة التنظيمية (٠,٨٨) وبهذا تعد معاملات ثبات جيدة.

٣_٣_٢_٤ الصورة النهائية لاستبيان الثقة التنظيمية:

أصبح الاستبيان في صيغته النهائية يتكون من (٢٨) فقرة موزعة على خمسة محاور، هي الاهداف (٦) فقرات التي تحمل التسلسل (٢٦-٢١-١٦-١١-٦-١)، التفويض (٦) فقرات التي تحمل التسلسل (٢٢-٢٧-١٧-١٢-٧-٢)، المركزية واللامركزية (٦) فقرات التي تحمل التسلسل (٢٨-٢٣-١٨-١٣-٨-٣)، التوجيه (٥) فقرات التي تحمل التسلسل (٤-٩-١٤-١٩-٢٤)، الرقابة (٥) فقرات التي تحمل التسلسل (٢٥-٢٠-١٥-١٠-٥)، فيما يخص بدائل الإجابة فقد كانت خماسية وهي تمارس بدرجة (اتفق تماماً- اتفق – اتفق الى حد ما – لاتفق – لا اتفق ابداً) والتي تحمل اوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي، وبذلك تبلغ القيمة العليا للاستجابة على الاستبيان (١٤٠) درجة، بينما تبلغ القيمة الدنيا له على (٢٨) درجة، وبذلك أصبح الاستبيان جاهزاً للتطبيق النهائي على عينة البحث وكما في المحلق (٢).

٣-٤ التطبيق النهائي للاستبيانين الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية:

تم تطبيق الاستبيانين الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل، على عينة البحث الاساسية البالغة (٥٨) موظفاً، بعد تزويدهم بالتعليمات حول كيفية الاجابة عنهما وقد امتدت مدة التطبيق من ١/٣ /٢٠٢٣ ولغاية ٢٠٢٣/١/٩.

٣-٥ الوسائل الإحصائية:

تم استخدام الحقيبة الإحصائية Spss في معالجة البيانات:

_ النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون.

٤_ عرض النتائج ومناقشتها:

٤_١ الهدف الأول: الذي ينص على " اعداد استبيان الجاهزية التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل"

حيث تم التحقق منه من خلال اجراءات الباب الثالث.

٤_٢ الهدف الثاني: الذي ينص على" التعرف على مستوى الجاهزية التنظيمية للهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

الجدول (٣)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستويات ابعاد الجاهزية التنظيمية

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	المستوى
الادراكي	٤١,٠٢	٤,٥٢	٨٢,٠٤٪	مرتفع جداً
العاطفي	٢٣,٤٦	٣,٥٨	٧٨,٢٪	مرتفع
السلوكي	٣٢,٣٠	٤,٠١	٨٠.٧٥٪	مرتفع جداً
المجموع الكلي	٩٦,٧٨	١٠,٩٠	٨٠,٣٣٪	مرتفع جداً

يتبين من الجدول (٣) بان الأوساط الحسابية لأبعاد الجاهزية التنظيمية (الإدراكي، العاطفي، السلوكي) على التوالي (٤١,٠٢_ ٢٣,٤٦_ ٣٢,٣٠) وبنسب مئوية على التولي (٨٢,٠٤_ ٧٨,٢_ ٨٠,٧٥) حيت تراوحت ما بين المرتفع والمرتفع جداً، حيث كانت الجاهزية بشكل عام مرتفعة جداً وهذا يدل على أن الهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة تتمتع بجاهزية عالية نتيجة الخبرة، وكذلك التخطيط المسبق للأهداف وتعمل على تكيف المنظمة مع بيئة التغير، حيث أشار (النجار وعاصي) أن أهمية الجاهزية التنظيمية هي تحقيق الأهداف المحددة مسبقًا، وتجنب فشل التغيير التنظيمي، والتكيف مع التغييرات بطريقة تضمن نجاح عملية التغيير(النجار وعاصي،٢٠١٨:٣٢٧)

٤_٣ الهدف الثالث: الذي ينص على" التعرف على مستوى الثقة التنظيمية للهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

الجدول (٤)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستويات ابعاد الثقة التنظيمية

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	المستوى
بعد الاهداف	**٢١,٠٨**	**٣,٢٢**	**٨٣,١٤٪**	**مرتفع جداً**
بعد التفويض	**٢٠,٤٦**	**٥,٠٨**	**٨٥,٢٪**	**مرتفع جداً**
بعد المركزية واللامركزية	**٢٣,٣٠**	**٢,٠١**	**٨٤,٧٥٪**	**مرتفع جداً**

بعد التوجيه	**١٩,٧٨**	**٥,٠٢**	**٪٨٦,٣٣**	**مرتفع جداً**
بعد الرقابة	**٢٠,٠٥**	**٤,٢**	**٪٨١,٢**	**مرتفع جداً**
المجموع الكلي	**١٠٤,٦٧**	**١٣,٥**	**٪٨٤,١٢**	**مرتفع جداً**

يتبين من الجدول (٤) بان الأوساط الحسابية لأبعاد الثقة التنظيمية (الاهداف، التفويض، المركزية واللامركزية، التوجيه، الرقابة) على التوالي (٢١,٠٨_ ٢٠,٤٦_ ٢٣,٣٠_ ١٩,٧٨_ ٢٠,٠٥) وبنسب مئوية على التولي (٨٣,١٤_ ٨٥,٢_ ٨٤,٧٥_ ٨٦,٣٣_ ٨١,٢) حيت كانت جميعها مرتفعة جداً، وجاءت الثقة بشكل عام ايضاً مرتفعة جداً وهذا يدل على أن الهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة لها ثقة عالية بالموظفين في انجاز الأهداف الموكلة إليهم ونتيجة هذه الثقة اعطائهم مساحة واسعة في وضع الاهداف وتنفيذها واتخاذ القرارات دون الرجوع اليها، وهذا ما يوكده (الحوامدة والكساسبة) أن مستوى الثقة التنظيمية يعد عاملاً هاماً يؤثر في سلوك الافراد ويجعلهم يسهلون عملية التغيير التنظيمي اذا قاموا بالمشاركة في وضع الأهداف التنظيمية (الحوامدة والكساسبة،١٤٣،٢٠٠٠)، بينما ذكر (الكساسبة والفاعوري) ينظر بعض الرؤساء الى الأعضاء على أنهم متعاونون ومسؤولون ويستطيعون توجيه أنفسهم ويعملون برقابة ذاتية من وحي ضمائرهم وبالتالي يمكن الثقة بهم ومنحهم مزيداً من الحرية في أداء العمل(الكساسبة والفاعوري،٢٠١٠،٩٨).

٤_٤ الهدف الرابع: الذي ينص على " التعرف على العلاقة بين الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية للهيئة الادارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

ولتحقيقه تم اعتماد معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين متوسطي الجاهزية التنظيمية، والثقة التنظيمية، الجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥)

يبين العلاقة بين الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية

العدد	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	نسبة الخطأ	مستوى الدلالة
٥٨	الجاهزية التنظيمية	١٣٤,٢١	١٩,٠٢	٠,٤٧٤	٠,٠٠٢	دال احصائياَ
	الثقة التنظيمية	٨٧,٨٨	١٠,٧٠			

معنوي عند مستوى معنوية ≤٠,٠٥

يتبين من الجدول (٥) ان قيمة ر المحتسبة لمعامل ارتباط بيرسون بلغت (٠,٤٧٤)، عند نسبة مستوى (٠,٠٥) وهذا يعني انه توجد علاقة ارتباط طردية بين الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية عند نسب خطأ (٠,٠٥)، أي كلما ارتفعت مستوى الثقة التنظيمية ارتفعت مستوى الجاهزية التنظيمية، وهذا يمثل هدف البحث، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى ان كلما كانت الهيئة الإدارية للمنتديات تتمتع بثقة عالية بالموظفين كلما كانت لها جاهزية عالية في مواجهة التحديات والتغيرات، لذلك تعد الجاهزية التنظيمية أمراً لازماً قبل تنفيذ أي تغيير، لكونها نافعة في تحديد مستوى قبول او مقاومة التغيير المقترح (علي،٢٠٢١:٦٨).

وكذلك وجود مستوى عالي للجاهزية والثقة التنظيمية بين الهيئة الإدارية والموظفين اذ يأخذون بنظر الاعتبار صفة المرونة في الأهداف لمواجهة المتغيرات والتكيف معها وقدرة الموظفين على السير مع تلك المتغيرات خطوة بخطوة وبثقة عالية نحو تنفيذها وتحقيق اهداف المنتدى، حيث أشار (الكساسبة، الفاعوري،٢٠١٠،٩٨) ينظر بعض الرؤساء الى الأعضاء على أنهم متعاونون ومسؤولون ويستطيعون توجيه أنفسهم ويعملون برقابة ذاتية من وحي ضمائرهم وبالتالي يمكن الثقة بهم ومنحهم مزيداً من الحرية في أداء العمل.

وهكذا عندما يكون الموظفين جاهزين للتغير ومواجهة التغيرات وللهيئة الإدارية ثقة بهم على مواجهة الصعوبات وتجاوزها فانهم سيبذلون جهود كبيرة لمواجهتها، وهذا ما أكده (Weiner.,2009:5) فيشير إلى أن الجاهزية التنظيمية للأفراد أنهم سيبذلون جهوداً أكبر لدعم التغيير ويظهرون قدرًا أكبر من المثابرة في مواجهة عقبات أو انتكاسات في أثناء التنفيذ وعندما تكون الجاهزية التنظيمية مرتفعة، سيُظهر أعضاء المنظمة سلوكًا اجتماعيًا أكثر ارتباطًا بالتغيير، وان إجراءات التغيير سوف تتوافق مع متطلبات الوظيفة أو توقعات الموظف إذ لوحظ أن الأفراد الذين لديهم جاهزية تنظيمية لديهم دوافع لإنجاح التغيير وأظهروا سلوكاً تعاونياُ أكثر، وكذلك المناصرة للتأثير في الأفراد الآخرين.

٥_ الاستنتاجات والتوصيات:

٥_١ الاستنتاجات:

_ صلاحية استبياني الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية للهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل.

_ تمتلك الهيئة الإدارية في المنتديات مستوى عالي من الجاهزية والثقة التنظيمية.

_ وجود علاقة بين الجاهزية والثقة التنظيمية.

٥_٢ التوصيات:

_ اعتماد استبيان الجاهزية التنظيمية للهيئة الإدارية وتطبيقها في مديريات أخرى لمعرفة مدى جاهزية الهيئة الإدارية.

_ تعزيز التواصل والترابط بين الموظفين والهيئة الإدارية من اجل زيادة الثقة بينهما.

_ نشر ثقافة الجاهزية والثقة التنظيمية في المنظمات بصور عامة والرياضية بصور خاصة.

المصادر

١_ ابو صالح، محمد صبحي (٢٠٠٠): "الطرق الاحصائية"، ط١، دار المعارف للتوزيع والنشر، عمان، الأردن.

٢_ التميمي، محمد كاظم والطائي، حريم محمد (٢٠٠٥): " جودة اتخاذ القرار لدى التدريسي الجامعي" مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد (٩) جامعة بغداد.

٣_ الحوامدة نضال ومحمد الكساسبة (٢٠٠٠)، أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا اعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة دراسة ميدانية مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد١٥، العدد٦، جامعة مؤتة، الاردن.

٤_ الصميدعي ، لؤي غانم واخرون (٢٠١٠): الاحصاء والاختبار في المجال الرياضي ، ط١، اربيل.

٥_ الطائي، احمد ادريس محمد (٢٠٢٢)، الثقة التنظيمية لرؤساء المنظمات الرياضية في محافظة نينوى من وجهة نظر اعضاء هيئاتها الادارية، مجلد الرافدين للعلوم الرياضية، المجلد (٢٥) – العدد (٧٩).

٦_ العبادي، هاشم فوزي دبس، والعميدي، ضرغام علي مسلم (٢٠١٨)، راس المال الاستراتيجي ودوره في تحقيق الجاهزية التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من مجالس كليات جامعة الكوفة، المؤتمر العلمي الدولي الحادي عشر_ الريادة المستدامة في قطاع الاعمال.

٧_ القصاب، راكان عبد القادر محمد علي (٢٠١٩): " تقييم مهام رؤساء لجان الحكام في الاتحادات الفرعية لكرة القدم على وفق بعض متغيراتهم الشخصية من وجهة نظر حكام الدرجة الأولى"، رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل.

٨_ الكساسبة محمد والفاعوري عبير حمود (٢٠١٠)، قضايا معاصرة في الادارة، بناء قدرات حاسمة لنجاح الاعمال، دار الحامد للطباعة والتوزيع، الاردن.

٩_ النبهان، موسى (٢٠٠٤)، اساسيات القياس في العلوم السلوكية، الشروق للنشر، عمان، الاردن.

١٠_ النجار وعاصي،٢٠١٨

١١_ بلوم، بنيامين وآخرون، ترجمة محمد امين المفتي وآخرون (١٩٨٦): " تقييم الطالب التجميعي والتكويني"، مطابع الكتب المصري الحديث، القاهرة.

١٢_ جابر عبد الحميد، وكاظم احمد خيري (١٩٧٣)، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.

١٣_ زبر، هيام حسن، ٢٠٢٠، الجهل الاستراتيجي كأداة في تطوير الجاهزية التنظيمية دراسة تحليلية لآراء متخذي القرار في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، كلية الادارة والاقتصاد– جامعة الكوفة– العراق.

١٤_ ابو علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٦): "الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية" ، ط١ ، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة .

١٥_ علي، ايمان عباس، (٢٠٢١)، دور السلوك الاستراتيجي في تعزيز الجاهزية التنظيمية من خلال الوعي الاستراتيجي (دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات العليا في الكليات والجامعات الاهلية فب محافظات الفرات الأوسط في العراق)، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد– جامعة الفرات الأوسط.

١٦_ عودة، احمد سليمان (١٩٩٩): "القياس والتقويم في العملية التدريسية"، جامعة اليرموك، عمان.

١٧_ كوافحة، تيسير مفلح (٢٠١٠): "القياس والتقييم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة"، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان.

١٨_ مخائيل، امطانيوس (٢٠٠١)، القياس والتقويم في التربية الحديثة، مطبعة نفحة اخوان، دمشق، سوريا.

المصادر الانكليزية

1_ Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. Human relations, 46(6), 681-703.

2_ Shea, C. M., Jacobs, S. R., Esserman, D. A., Bruce, K., & Weiner, B. J. (2014). Organizational readiness for implementing change: a psychometric assessment of a new measure. Implementation science, 9(1), 1-15.

3_ Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. Organizational Development Journal, Vol.18, No.4, PP: 35-48

4_ Weiner, B., 2009. A theory of organizational readiness for change. Implementation Science, 4(67).

الملحق (١)

أسماء السادة الخبراء المحكمين الذين عرض عليهم استبيان الحرية الإدارية والقيادة المستدامة

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
١	رياض احمد إسماعيل	أ. د	أدارة والتنظيم	جامعة الموصل
٢	سبهان محمود احمد	أ. د	القياس والتقويم	جامعة الموصل
٣	عدي غانم الكواز	أ. د	إدارة والتنظيم	جامعة الموصل
٤	غيداء سالم عزيز	أ. د	القياس والتقويم	جامعة الموصل
٥	خالد محمود عزيز	أ.م. د	إدارة والتنظيم	جامعة الموصل
٦	محمد ذاكر سالم	أ.م. د	إدارة والتنظيم	جامعة الموصل
٧	بثينة حسين	أ.م. د	إدارة والتنظيم	جامعة الموصل
٨	احمد حازم	أ.م. د	القياس والتقويم	جامعة الموصل
٩	علي حسين طبيل	أ.م. د	القياس والتقويم	جامعة الموصل

الملحق (٢)

استبيان الجاهزية التنظيمية والثقة التنظيمية في صورتهما النهائية

تحية طيبة.....

في النية اجراء بحث بعنوان **(الجاهزية التنظيمية وعلاقتها في الثقة التنظيمية للهيئة الإدارية لمنتديات الشباب والرياضة في مدينة الموصل من وجهة نظر ملاكاتها)**

يضع الباحثان بين ايديكم الاستبيان المرفق راجيا الاطلاع والاجابة عليه بدقة وما ترونه مناسباً في منتداكم بشكل فعلي من خلال وضع علامة الصح في الاختيار المناسب.

استبيان الجاهزية التنظيمية

ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق اطلاقا
١	لدى منتداكم تنظيم أداري تتضح فيه العلاقات التنظيمية والمهام والمسؤوليات.					
٢	يعتمد منتداكم نظاماً فعلاً لتقديم الخدمات والتوجيه والإرشاد للموهوبين.					
٣	يشجع منتداكم على عمل علاقات جيدة مع المنظمات الرياضية الاخرى.					
٤	تتميز الهياكل التنظيمية في منتداكم بفاعلية الاتصالات وتبسيط إجراءات العمل.					
٥	يعمل منتداكم وفق مبدأ التعاون المشترك لتطوير عمل القسم.					
٦	يشجع منتداكم تطوير استخدام التكنولوجيا في تنفيذ الواجبات.					
٧	يتواجد في منتداكم تكافؤ بين السلطات والمسؤوليات.					
٨	يضع منتداكم اليات لدعم ومكافأة المبدعين في انجاز المهام.					
٩	يقدم منتداكم برامج تطوير وتنمية مهنية مستمرة للملاكات.					
١٠	يوجد في منتداكم الامكانيات اللازمة لنجاح الاعمال الإدارية.					
١١	يعمل منتداكم على زيادة الثقة والاحترام بين الموظفين.					
١٢	يتمتع منتداكم بالمهارات اللازمة التي تمكنه من تقديم خدمات رياضية متنوعة.					

١٣	يشارك منتداكم في كافة الأنشطة الرياضية والعلمية والثقافية.					
١٤	يسمح منتداكم لأعضائه بالمشاركة الفعالة بتطوير نشاطاته.					
١٥	يسمح منتداكم لأعضائه بالمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بتطوير النشاطات.					
١٦	يتم اتخاذ القرارات بناءً على معلومات ودراسات سابقة.					
١٧	يتبع منتداكم أسلوب اللامركزية في تنفيذ المهام.					
١٨	يضع منتداكم اليات لتحفيز أداء الموظفين وتطوير أدائهم.					
١٩	إيجاد في منتداكم أنظمة إدارية شاملة ومعتمدة تضمن الاتساق بين الصلاحيات والمهام.					
٢٠	يضع منتداكم خطة شاملة لأداره المخاطر المحتملة في المستقبل.					
٢١	يستقطب منتداكم موظفين وفق احتياجات المنتدى.					
٢٢	يعمل منتداكم بشكل مستمر في فتح دورات جديدة تدعم الحركة الرياضية.					
٢٣	يتم توظيف العاملين في منتداكم في ضوء سياسات وإجراءات عادلة.					
٢٤	يحدد منتداكم احتياجات القسم الحالية والمستقبلية من المرافق والتجهيزات وتضع الخطط اللازمة لتوفيرها.					

استبيان الثقة التنظيمية

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	اتفق الى حد ما	لاتفق	لاتفق ابداً
١	يحدد منتدانا أهدافه بدقة متناهية.					
٢	يخول مدير منتدانا الواجبات على الاعضاء بما يتوافق مع خبراتهم.					
٣	يساهم الاعضاء في منتدانا في صنع واتخاذ القرار.					
٤	توجيهات مدير منتدانا محدودة ورئيسية حول أعمال الاعضاء.					
٥	يؤمن مدير منتدانا بالرقابة الذاتية للأعضاء.					
٦	تصاغ اهداف منتدانا بشكل يسهل تنفيذها.					
٧	يمنح مدير منتدانا جميع الاعمال المهمة لكافة الاعضاء.					
٨	يضع مدير مدير منتدانا عدة بدائل لاتخاذ القرار.					
٩	تستخدم ادارة منتدانا الاجتماعات الدورية واللقاءات لإعطاء النصائح والارشادات.					
١٠	الدور الرقابي لمدير منتدانا هامشيا.					
١١	تتميز أهداف منتدانا بالمرونة في التنفيذ.					
١٢	تتوقف بعض الاعمال عند عدم حضور مدير منتدانا.					
١٣	يعطي مدير منتدانا بعض الحرية للأعضاء في صنع واتخاذ القرار.					
١٤	يوضح مدير منتدانا كافة التعليمات بشكل مدروس.					
١٥	المتابعة المستمرة لمدير منتدانا لأداء الاعضاء.					
١٦	يتم تعديل بعض أهداف منتدانا من دون العودة					

	الى المدير.					
١٧	يسمح منتدانا للأعضاء بالمشاركة في الدورات التطويرية وكل حسب الاختصاصات المخولة له.					
١٨	تؤخذ القرارات في منتدانا بشكل جماعي.					
١٩	يتساهل مدير منتدانا بالتوجيه حول الاخطاء التي يرتكبها بعض الاعضاء.					
٢٠	يسمح مدير منتدانا للأعضاء الخروج اثناء الدوام من المنتدى لإنجاز اعمالهم الادارية.					
٢١	يتخوف مدير منتدانا من ضعف قابلية الاعضاء على انجاز الاهداف.					
٢٢	يتحمل مدير منتدانا كافة المسؤولية عن أعمال الاعضاء المفوضين.					
٢٣	يسمح مدير منتدانا للأعضاء باتخاذ القرارات وتنفيذها في نطاق متفق عليه.					
٢٤	ينمي مدير منتدانا شعور الالفة والتفاهم بين الاعضاء من خلال النشاطات.					
٢٥	يستعين مدير منتدانا بمبدأ التمكين في انجاز الاعمال.					
٢٦	تنفذ اهداف منتدانا بالوقت المحدد لها.					
٢٧	يرفض مدير منتدانا التعامل مع مبدأ التفويض غير المشروط.					
٢٨	توجيه مدير منتدانا للأعضاء بشكل مستمر.					