

## الرّشاقة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

مؤيد عوض الطراونة\* وولاء خالد عكاش العويسات\*\*

تاريخ القبول 2022/09/15

DOI:https://doi.org/10.47017/32.4.5

تاريخ الاستلام 2022/04/20

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى الرّشاقة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي. حيث تكونت عينة الدراسة من (66) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية: (الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، والجامعة الهاشمية). واستخدمت استبانة مكونة من (26) فقرة موزعة على خمسة مجالات، هي: (الأنظمة والتعليمات، والتخطيط، والتنظيم، والمسؤولية المشتركة، وسرعة الاستجابة). كما استخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الرّشاقة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة، حيث احتل مجال الأنظمة والتعليمات المرتبة الأولى، بينما جاء مجال المسؤولية المشتركة في المرتبة الثانية، ومجال سرعة الاستجابة في المرتبة الثانية مكرراً، ومجال التنظيم في المرتبة الثالثة، وفي المرتبة الأخير جاء مجال التخطيط. وفي ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بضرورة تعزيز الجوانب الإيجابية لدى عمادات الكليات في الرّشاقة التنظيمية بما يخص مجال الأنظمة والتعليمات، وتقوية جوانب الضعف في مجال التخطيط.

الكلمات المفتاحية: الرّشاقة التنظيمية، التربية الرياضية، أعضاء هيئة التدريس.

### المقدمة

في ضوء التقدم الكبير الذي يشهده العالم في وقتنا الحالي، تلعب الإدارات دوراً كبيراً في التفاعل وتحسين بيئات العمل، لا سيما الإدارات الحديثة التي تعمل على نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها، حيث إن المؤسسات التعليمية تحتاج إلى نوع جديد من الإدارات لكي تقوم على تطوير أفرادها العاملين وتحسين مستوياتهم؛ مما يؤدي إلى تخريج طلبة مؤهلين قادرين على العمل.

تلعب العلوم الإدارية دوراً مهماً في تقدم الأمم والمجتمعات في مختلف أرجاء العالم، إذ إن المؤسسات الناجحة وغير الناجحة تعود إلى الإدارة والنمط الإداري المطبق فيها، حيث تعدّ الإدارة الجامعية الحجر الأساس في تطوير التعليم الجامعي، حيث إنه لا ينجح العمل الجامعي أكاديمياً أو بحثياً إلا من خلال وجود إدارة علمية حديثة، بداية من رئيس جامعة مميز مروراً بالعمادات وصولاً إلى رؤساء الأقسام، حيث تؤدي الإدارة المطبقة منها بالسرعة المطلوبة والكفاءة العالية لتحقيق الأهداف المرجوة (Ashiba, 2005).

فالجامعة هي إحدى المنظمات التعليمية التي تؤدي دوراً بارزاً في إعداد الطلاب وتزويدهم بالمعارف والخبرات والمهارات التي تمكنهم من مواجهة التحديات المختلفة، فضلاً عن القيام بالبحث العلمي وخدمة المجتمع. لذا؛ فقد أدركت كثير من المجتمعات أهمية إجراء تطوير وتجديد مستمر في نظام الجامعة وإدراتها وعملياتها لتواكب متطلبات البيئة العصرية (Abdel Mawla, 2019).

© جميع الحقوق محفوظة لمجلة أبحاث اليرموك، "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، جامعة اليرموك، 2023.

\* كلية التربية الرياضية، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

\*\* العلاج الطبيعي، عمان، الأردن

عندها أصبحت المؤسسات التعليمية تحتاج إلى سياسات واستراتيجيات داعمة لسرعة الاستجابة وقبول التغيرات، حيث تعدّ الرشاقة التنظيمية من الاستراتيجيات المدعومة لسرعة الاستجابة والمرونة في التكيف والمواءمة مع بيئات المنظمات، غير أن سرعة الاستجابة والمرونة لبلوغ الأهداف التنظيمية لا تتطلب تحويل المؤسسات إلى رشيقة فحسب، بل من الضروري العمل على بناء وتعزيز تأثيرها، بجعل الموارد البشرية مستعدة لبلوغ النجاحات، وعليه فإن الأمر يحتاج إلى دور مهم تقوم به الرشاقة التنظيمية في تحويل محتمل لسلوك الموارد البشرية عند أداء العمل (Al Zamil & Al Dossary, 2020).

ونظراً لزيادة حدة التغيرات وتداعيات العولمة في التعليم الجامعي، ولضمان مسايرة الجامعات للتطورات وتجويد عملياتها ومخرجاتها، كان لا بدّ لها من تبني أساليب ومنهجيات تحقق لها الأداء التنافسي، حيث لم يعد التخطيط الاستراتيجي والسياسات الإدارية التقليدية مصدراً للميزة التنافسية؛ فقد ظهر واحد من أحدث المفاهيم في مجال الإدارة الاستراتيجية ويطلق عليه الرشاقة التنظيمية؛ وهي أحدث الوسائل في إدارة التغيير والمخاطر، وتعني القدرة على البقاء في ظل بيئة تنافسية من خلال التفاعل والاستجابة السريعة لمتطلبات الأسواق المتعددة والمتغيرة (Ridwan, 2014).

من هذا المنطلق، يمكن اعتماد الرشاقة التنظيمية كمدخل بديل للتعامل مع المتغيرات المتسارعة، حيث إن بعض المؤسسات تمتاز بكفاءة عالية في مرحلة معينة من دورة حياتها، وللحفاظ على هذه الكفاءة يجب عليها اتخاذ الرشاقة التنظيمية التي تسهم في استدامة التقدم عن طريق سلسلة من المهام المحددة (Park, 2011).

وقد أوضحت (Al-Nashili, 2020) أن الرشاقة التنظيمية تشير إلى قدرة المنظمة على استشعار التغيرات المتوقعة وغير المتوقعة الحادثة في بيئة عملها الداخلية والخارجية، والتي تتسم بالتعقيد والتشابك وعدم التأكد، على أن يصاحب ذلك الاستشعار قيام المنظمة بتطوير الاستجابة الابتكارية والديناميكية لتلك التغيرات من خلال إعادة تصميم العمليات، وإعادة توزيع الموارد التنظيمية، وإعادة تشكيل الهيكل التنظيمي، وذلك بما يعزّز من قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار في عالم الأعمال، وبما يدعم وضعها التنافسي.

ويرى كل من (Ojha, 2008)، و(Haniyeh, 2016) أن الرشاقة التنظيمية من أهم المتطلبات الرئيسة لنجاح المنظمات وضمان بقائها وديمومتها ومقدرتها على إدارة التغير المستمر وضبطه، من خلال طرح مجموعة من البدائل التي تسهم في تطوير المهارات وإزالة الحواجز أمام التغير، حيث تعدّ بمثابة ميزة تنافسية للحصول على رؤية مستقبلية فعالة لمعرفة مكانها بين المنافسين. كما أشار كل من (Doz & Kosonen, 2007) إلى أن الرشاقة التنظيمية تمنح المؤسسة صفات، مثل: الفطنة، والمرونة، ومتابعة الأحداث الجديدة؛ مما يجعلها دائمة الاستعداد لإعادة تقييم المواقف والخيارات والنهوض بها نحو التطورات الجديدة.

وينظر (Park, 2011) إلى أن الرشاقة التنظيمية لها مجموعة من الأبعاد تتمثل في رشاقة الاستشعار (Agility Sensing)، وهي كشف واستقطاب ما يستجد من أعمال مهمة في الوقت المناسب، ورشاقة اتخاذ القرار (Agility decision-making)، ويقصد بها تفسير الأحداث العارضة، وتحديد الفرص والتهديدات، واتخاذ الخطط الفعلية في الوقت المناسب، ورشاقة الممارسة والتطبيق (Agility Application and Practicing)، وهي إعادة تشكيل الموارد التنظيمية بشكل جذري، وتعديل العمليات التجارية، وتقديم اختراعات جديدة للسوق في الوقت المناسب.

من خلال ما سبق، يتضح أن الرشاقة التنظيمية تعزز قدرة الجامعة بشكل عام، وكليات التربية الرياضية بشكل خاص، على المنافسة والنمو والتفرد والتميز، وهي من الأساليب التي يمكن اللجوء إليها لتحقيق النجاح واستثمار التغيرات لصالح المؤسسة، فالرشاقة بحد ذاتها متطلب تنظيمي؛ نظراً لديناميكية العمل الأكاديمي، فالرشاقة التنظيمية بالنسبة لكليات التربية الرياضية يجب أن تكون بمثابة ثقافة تفهمها وتلتزم بها عمادات الكليات.

## مُشكلة الدّراسة

تمثل الرّشاقة التنظيمية عاملاً رئيساً لنجاح المؤسسات التعليمية؛ وذلك لمساهمتها في رفع قدرة الإداريين وتحسين مستوياتهم الإدارية، ومواكبة التغيرات الإدارية والقدرة على مواجهتها والاستمرار بالتقدم دون انقطاع أو توقّف (Maghawry, 2016). كما أن لها دوراً مهماً وفعالاً في تطوير قدرات العاملين ومنحهم المرونة والسرعة في اتخاذ القرارات الإدارية في ظلّ التطورات المستمرة التي تواجه المؤسسات التعليمية الجامعية (Omar, 2020).

ومن خلال اهتمام الباحثين بالمجال الإداري الرياضي ورغبتها في مواكبة التطورات الإدارية الحديثة وتعاملهما المستمر مع الجهات الإدارية في كليات التربية الرياضية، وإطلاعهما على العديد من الدراسات العلمية في الإدارة الرياضية، والتي أشارت إلى أهمية الرّشاقة التنظيمية؛ كدراسة (Al Zamil & Al Dossary, 2020)، ودراسة (Omar, 2020) في العمل الإداري، والتي لها تأثير مباشر على العمل في المؤسسات التعليمية بشكل عام وكليات التربية الرياضية بشكل خاص، فقد ارتأى الباحثان دراسة مستوى الرّشاقة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

## أهمية الدّراسة

تكمن أهمية الدّراسة في ما يلي:

- 1- تسلط الضوء على مفهوم إداري حديث في الإدارة الرياضية وهو الرّشاقة التنظيمية.
- 2- تتناول فئة عمادات كليات التربية الرياضية؛ نظراً لأهميتها ودورها في إنجاح عمل الكلية بشكل عام.
- 3- تسهم الدّراسة في إثراء الأدب العلمي المتعلق بممارسات الرّشاقة التنظيمية، كما تقدّم إضافة معرفية جديدة للمكتبة الأردنية والعربية. ويتوقع من هذه الدّراسة أن تكون باعثاً لإجراء مزيد من البحوث والدراسات حول هذا المجال.

## هدف الدّراسة

هدفت هذه الدّراسة إلى التعرف إلى مستوى الرّشاقة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

## تساؤل الدّراسة

سعت هذه الدّراسة إلى الإجابة عن التساؤل التالي: ما مستوى الرّشاقة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

## مجالات الدّراسة

المجال البشري: أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية.

المجال المكاني: كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية: (الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، والجامعة الهاشمية).

المجال الزمني: تم توزيع أداة الدّراسة خلال الفصل الدراسي الثاني (2020-2021).

## مصطلحات الدّراسة

الرّشاقة التنظيمية: هي مستوى قدرة المؤسسة في التعامل مع التغيرات البيئية التي غالباً ما تنشأ بشكل غير متوقع في بيئة العمل عن طريق الاستجابة السريعة والمبتكرة التي تستغل التغيرات بعدها فرصاً للنمو والازدهار (Lu & Ramamurthy, 2011).

الرّشاقة التنظيمية لمؤسسات التعليم الجامعي: هي قدرة مؤسسات التعليم الجامعي على التخطيط، والتنظيم والرقابة، واتخاذ القرارات في الوقت المناسب دون تكلفة زائدة (Ahmad, 2016).

الرّشاقة: هي مقدرة كليات التربية الرياضية على الاستشعار والاستجابة للمتغيرات البيئية والتكيف معها، ومجابهة التغيرات في العمل الأكاديمي بما يحقق أهدافها. \*تعريف إجرائي

#### الدراسات السابقة

##### أ- الدراسات العربية

أجرى كل من (Amen & Eid, 2021) دراسة هدفت إلى التعرف إلى تحقيق الرّشاقة التنظيمية للجامعات المصرية باستخدام مدخل الهندسة المتزامنة من وجهة نظر بعض القيادات الجامعية. تم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (37) من القيادات الجامعية. وتم استخدام المقابلات الشخصية أداة لجمع البيانات. توصلت الدّراسة إلى العديد من النتائج، أهمّها: إن أبرز متطلبات تحقيق الرّشاقة التنظيمية في الجامعات المصرية في ضوء مدخل الهندسة المتزامنة تمثلت في التهيئة، والاستعداد، والتصميم.

وأجرت (Mansur, 2020) دراسة هدفت إلى التعرف إلى متطلبات تطوير الأداء الإداري بكلية التربية جامعة المنصورة في ضوء مدخل الرّشاقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (73) عضو هيئة التدريس، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، توصلت الدّراسة إلى أن تقييم أعضاء هيئة التدريس للأداء الإداري في ضوء الرّشاقة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة.

وأجرى كل من (Al Zamil & Al Dossary, 2020) دراسة هدفت إلى التعرف إلى واقع الرّشاقة التنظيمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض وسبل تحسينها. حيث استخدم المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (110) من العاملات في الجامعة. وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات. توصلت الدّراسة إلى العديد من النتائج، أهمّها: إن واقع الرّشاقة التنظيمية في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن كان مرتفعاً.

كما أجرت (Omar, 2020) دراسة هدفت إلى التعرف إلى تحسين ممارسات الرّشاقة التنظيمية بكلّيات جامعة جنوب الوادي. تم استخدام المنهج الوصفي. وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (97) من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، توصلت نتائج الدّراسة إلى أن درجة ممارسة الرّشاقة التنظيمية بكلّيات الجامعة جاءت بدرجة متوسطة.

قامت كل من (Al Wehbe & Bin Shuail, 2020) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى بناء سيناريوهات مستقبلية لتطبيق مدخل الرّشاقة التنظيمية مدخلاً لإدارة الأزمات في الجامعات الحكومية السعودية. تم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (379) طالب دراسات عليا. وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، توصلت نتائج الدّراسة إلى أن واقع تطبيق الرّشاقة التنظيمية لإدارة الأزمات في الجامعات الحكومية السعودية جاء بدرجة متوسطة.

وفي دراسة (Abdel Mawla, 2019) التي هدفت إلى التعرف إلى متطلبات تطبيق الرّشاقة التنظيمية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد. تم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (411) من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، توصلت نتائج الدّراسة إلى أن متطلبات تطبيق الرّشاقة التنظيمية في جامعة الملك خالد جاءت بدرجة أقل من المتوسط.

كما قام (Al-Dumur, 2017) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى الرّشاقة الاستراتيجية لدى القادة الأكاديميين وعلاقتها بالتميز التنظيمي للجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (470) عضو هيئة تدريس، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، توصلت نتائج الدّراسة إلى أن درجة استراتيجية الرّشاقة لدى القيادات في الجامعات الأردنية جاءت بدرجة متوسطة.

كما أجرى (Ahmed, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف إلى وضع تصورٍ مقترحٍ لتحسين الأداء الإداري بكلّيات جامعة جازان في ضوء مدخل الرّشاقة التنظيمية. تم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (240) من أعضاء هيئة التدريس، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصّلت نتائج الدّراسة إلى أن مستوى ممارسة الرّشاقة التنظيمية كان متوسطاً.

أجرى (Al-Ajri, 2014) دراسة هدفت إلى التعرف إلى أثر الرّشاقة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين نكاه الأعمال والأداء التنظيمي. وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (400) مدير، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصّلت نتائج الدّراسة إلى أن أبعاد الرّشاقة التنظيمية تؤثر على العلاقة بين نكاه الأعمال والأداء التنظيمي، كما جاء مستوى الرّشاقة التنظيمية للشركة القابضة للأدوية والكيمواويات والمستلزمات الطبية بمستويات متوسطة.

#### ب- الدّراسات الأجنبيّة

قام (Shafiee & Ahmadzadeh, 2017) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى تأثير الرّشاقة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية. تم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (226) فرداً، وتم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتوصّلت نتائج الدّراسة إلى وجود أثر للرّشاقة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للشركات على صورة العلامة التجارية لدى العميل.

في حين قام (Mohammadi, Nikpour, & Chamanifard, 2015) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الرّشاقة التنظيمية، وإنتاجية الموظف في وزارة شؤون الشباب والرياضة. وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (265) موظفاً، توصّلت نتائج الدّراسة إلى وجود علاقة إيجابية ومهمة بين الرّشاقة التنظيمية ومتغيراتها الفرعية: (المرونة، والكفاءة، والتجارب، والسرعة) مع إنتاجية الموظف.

أجرى كل من (Amani & Jafari, 2015) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين الرّشاقة التنظيمية والأداء الوظيفي. تم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (196) موظفاً، وتم استخدام استبانة أداة لجمع البيانات، وتوصّلت نتائج الدّراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين الرّشاقة وعناصرها: (الكفاءة التنظيمية، والمسؤولية التنظيمية، والمرونة التنظيمية، وسرعة التنظيم)، وزيادة أداء الوظائف.

قام (Alhadid & Abu-Rumman, 2015) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى المحدّات الفعّالة التي تؤثر على ممارسات الرّشاقة التنظيمية داخل المؤسسة. وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت العيّنة الدّراسة من (250) موظفاً، وتم استخدام استبانة أداة لجمع البيانات، وتوصّلت نتائج الدّراسة إلى أن محدّات الرّشاقة التنظيمية: (إدارة الموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات، والابتكار)، لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي للمؤسسة وتمثيل في (الأداء المالي، والأداء التشغيلي لها).

كما قام (Hussein, Zare, Nematollahi & Avatefi, 2013) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى فحص دور القيادة الخادمة وأبعادها: (تقديم الخدمة، والحب، والثقة، والمصداقية، والتواضع، والاعتدال) في تحقيق الرّشاقة التنظيمية وأبعادها: (رضا العملاء، والتعاون، ورفع أثر الأفراد والمعلومات، وقدرة المنظمة على التكيف مع التغيير وعدم التأكد). وقد استخدمت الدّراسة المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة من (102) من العاملين، وتم استخدام استبانة أداة لجمع البيانات، وتوصّلت نتائج الدّراسة إلى أن أبعاد القيادة الخادمة لها دور مؤثر في تحقيق الرّشاقة التنظيمية داخل المنظمة، حيث تبيّن أن القيادة الخادمة تمهد الطريق للرّشاقة التنظيمية من خلال تحفيز العاملين، وتزويدهم بالمعلومات والقوة التي تمكنهم من المشاركة في عملية اتخاذ القرارات؛ مما يزيد من رضا العاملين وينعكس على درجة رشاقة المنظمات.

#### التعليق على الدّراسات السابقة

بعد اطلاع الباحث على الدّراسات، والبالغ عددها (14) دراسة، منها (9) دراسة عربية، و(5) دراسات أجنبية، ومن خلال استعراض هذه الدّراسات يمكن التعليق عليها بما يلي:

1. هدفت الدراسات السابقة إلى:
  - التعرف إلى واقع تطبيق الرّشاقة التنظيمية.
  - التعرف إلى متطلبات الرّشاقة التنظيمية.
  - التعرف إلى الوسائل والإجراءات المستقبلية التي تتماشى وأهداف اللجنة الأولمبية الأردنية من وجهة نظر رؤساء الاتحادات الرياضية الأولمبية الأردنية.
  - التعرف إلى تحسين ممارسات الرّشاقة التنظيمية.
  - التعرف إلى تأثير الرّشاقة التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات مختلفة؛ مثل: المسؤولية الاجتماعية، وإنتاجية الموظف، والأداء الوظيفي.
2. استخدمت جميع الدراسات السابقة المنهج الوصفي.
3. اشتملت الدراسات السابقة على عينات مختلفة؛ من مثل: القادة الأكاديمين، وأعضاء هيئة تدريس، والمديرين، والأفراد، والموظفين، وطلاب دراسات عليا.
4. تنوّعت المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة؛ مما ساعد الباحثين على استخدام الأسلوب الإحصائي الأمثل للدراسة.

#### وقد استفاد الباحثان من مراجعة الدراسات السابقة:

1. الاسترشاد بخطوات وإجراءات تصميم أداة الدراسة والتحقق من المعاملات العلمية.
2. اعتماد المنهج الوصفي؛ لملاءمة طبيعة الدراسة وأهدافها.
3. طريقة اختيار العينة.
4. تحديد المعالجات والأساليب الإحصائية المناسبة.

#### وقد انفردت هذه الدراسة بما يلي:

1. مجتمع الدراسة الذي يمثل القيادات الأكاديمية؛ نظراً لأهميتهم ودورهم في إنجاح عمل كليات التربية الرياضية وتحقيق الأهداف، وكذلك عينة الدراسة.
2. التطرق إلى مفهوم إداري مرتبط بالإدارة الاستراتيجية وهو الرّشاقة التنظيمية.

#### الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بصورته المسحية؛ نظراً لملاءمته طبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها.

مجتمع الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، والبالغ عددهم في الجامعات (140) عضو هيئة تدريس موزعين على كليات التربية الرياضية، والجدول (1) يوضّح ذلك.

جدول (1): أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية

الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس
الأردنية	38
اليرموك	48
مؤتة	32
الهاشمية	22
الكلبي	140

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (66) عضو هيئة تدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية بنسبة (47%)، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية.

#### أداة الدراسة

استخدم الباحثان الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات، وتم بناؤها وفقاً للخطوات التالية:

- 1- مراجعة الأبحاث والدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة.
  - 2- مراجعة الأدوات البحثية المستخدمة في الدراسات السابقة؛ كدراسة (Al Zamil & Al Dossary, 2020)، ودراسة (Amen & Eid, 2021).
  - 3- قام الباحثان بتصميم استبانة بصورة تكونت من (26) فقرة تمثل (5) مجالات، والتي تحدّد مستوى الرّشاقة التنظيمية بصورته النهائية، بعد عرضه على مجموعة من المحكمين.
- وقد أُعطي لكل فقرة من فقراتها وزنٌ متدرج وفق مقياس (ليكرت) الخماسي لتقدير درجة الموافقة، وقد روعي في صياغة هذه الفقرات وضوح المعنى وسلامة اللغة وبساطة التعبير، موزعة على مجالاتها الرئيسية الخمسة كما في الجدول (2).

جدول (2): تصنيف مقياس ليكرت الخماسي

الوصف	القيمة
منخفض جداً	1.80 – 1.00
منخفض	2.60 – 1.81
متوسط	3.40 – 2.61
مرتفع	4.20 – 3.41
مرتفع جداً	5.00 – 4.21

وقد تم التوصل إلى الفئات التصنيفية السابقة وفقاً للمعادلة التالية بحسب (Alnajaar, 2010)

(أعلى وزن للاستجابة – أدنى وزن للاستجابة)

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{(عدد الفئات التصنيفية)}}{(5 - 1)}$$

(5 - 1)

$$\text{طول الفئة} = \frac{0.80}{5}$$

المعاملات العلمية لأداة الدراسة: تم حساب المعاملات العلمية (الصدق والثبات) على النحو التالي:

أ- صدق الأداة:

تم إيجاد صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجال والدرجة الكلية للاستبانة على عينة تقنين- هي عينة مشابهة لعينة الدراسة من مجتمع الدراسة الأصلي تم اختيارها بالطريقة العشوائية؛ بهدف التحقق من الخصائص السايكومترية للاستبانة، وبعد التأكد من ذلك (الاستبانة تتمتع بصدق وثبات) تم توزيعها على عينة الدراسة الأصلية، والتي عددها (66) عضو هيئة تدريس- مقدارها (25)، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجال والدرجة الكلية لمقياس الرّشاقة التنظيمية (ن=25)

معامل ارتباط المجال في الكلي	a6	a5	a4	a3	a2	a1	الفقرة	الأنظمة والتعليمات
.911*	.837*	.785*	.815*	.775*	.849*	.814*	معامل ارتباط الفقرة في المجال	
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة	
		b11	b10	b9	b8	b7	الفقرة	التخطيط
.857*		.838*	.852*	.883*	.831*	.771*	معامل ارتباط الفقرة في المجال	
.000		.000	.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة	
			c15	c14	c13	c12	الفقرة	التنظيم
.937*			.836*	.930*	.911*	.861*	معامل ارتباط الفقرة في المجال	
.000			.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة	
		d20	d19	d18	d17	d16	الفقرة	المسؤولية المشتركة
.943*		.870*	.839*	.921*	.883*	.729*	معامل ارتباط الفقرة في المجال	
.000		.000	.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة	
	e26	e25	e24	e23	e22	e21	الفقرة	سرعة الاستجابة
.949*	.920*	.909*	.899*	.899*	.952*	.936*	معامل ارتباط الفقرة في المجال	
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	مستوى الدلالة	

\*دال عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

يتّضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجال والدرجة الكلية لاستبانة الرّشاقة التنظيمية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

## ب- ثبات الأداة:

تم حساب معامل الثبات لاستبانة الرّشاقة التنظيمية عن طريق معامل (كرونباخ ألفا)، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): معامل الثبات لمقياس الرّشاقة التنظيمية (ن=25)

المجالات	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
الأنظمة والتعليمات	6	.895
التخطيط	5	.889
التنظيم	4	.904
المسؤولية المشتركة	5	.899
سرعة الاستجابة	6	.963
الكلي	26	.976

يتّضح من الجدول (4) أن معامل الثبات للمجالات تتراوح بين (0.889-0.963)، وأن معامل ثبات الاستبانة بلغ (0.976)، وهي معاملات مرتفعة تشير إلى ثبات المقياس.

## خطوات تطبيق أداء الدراسة

بعد أن تم اعتماد الاستبانة بصورتها النهائية، قام الباحثان بعمل نسخ إلكترونية عن طريق جوجل درايف، كما هو موضح في الرابط. [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSemH6SX4EoWJFO7PZZj5RUHbItL5A-.PI5fjGIIPLu3XE9ExSg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSemH6SX4EoWJFO7PZZj5RUHbItL5A-.PI5fjGIIPLu3XE9ExSg/viewform?usp=sf_link)



حيث تم إرسال الرابط إلى أعضاء هيئة التدريس خلال الفصل الدراسي الثاني عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي خلال الفترة من (2021/4/23 - 2021/4/29)، ثم القيام بتفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS). وبلغ عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل الإحصائي (66) استبانة.

### المعالجة الإحصائية

لوصف عينة الدراسة، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية.

للإجابة عن تساؤل الدراسة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

### عرض النتائج ومناقشتها

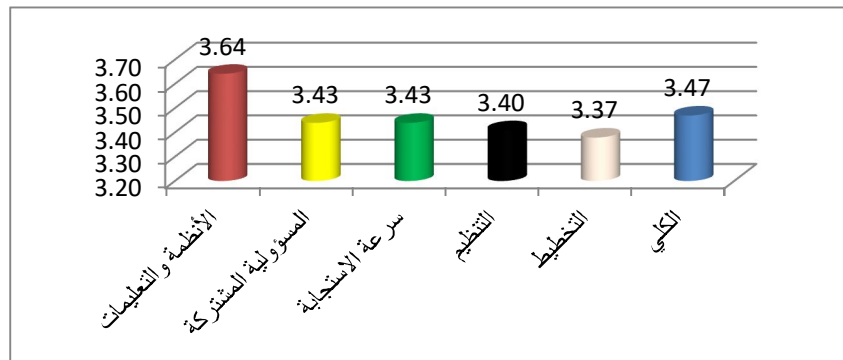
ما مستوى الرقابة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا التساؤل، استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لاستجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة الرقابة التنظيمية، والجدول (5) يوضح نتائج ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرقابة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
الأنظمة والتعليمات	3.64	0.79	1	مرتفع
المسؤولية المشتركة	3.43	0.84	2	مرتفع
سرعة الاستجابة	3.43	0.92	2	مرتفع
التنظيم	3.40	0.85	3	متوسط
التخطيط	3.37	0.79	4	متوسط
الكلي	3.47	0.77		مرتفع

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لدرجة استخدام الرقابة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت وعلى المستوى الكلي بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.47). أما على مستوى المجالات فقد جاء مجال الأنظمة والتعليمات بالمرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، وبتوسط حسابي بلغت قيمته (3.64)، وفي المرتبة الثانية جاء مجال المسؤولية المشتركة بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.43)، وفي المرتبة الثانية مكرر جاء مجال سرعة الاستجابة بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.43)، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال التنظيم بدرجة مرتفع، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.40)، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة جاء مجال التخطيط بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (3.37)، والشكل (1) يوضح ذلك.



الشكل (1): المتوسطات الحسابية لمستوى الرقابة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية

وفي ما يلي وصف لكل مجال من مجالات الرُشاقة التنظيمية:

أولاً: مجال الأنظمة والتعليمات.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات لفقرات مجال الأنظمة والتعليمات مرتبة ترتيباً تنازلياً

رقم العبارة	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
5	تطبق عمادة كلية التربية الرياضية نظام الإجازات بما يتلاءم والأنظمة والتعليمات.	3.96	.76	1	مرتفع
3	تمتلك عمادة التربية الرياضية المقدرة على التكيف مع التعليمات الإدارية الجديدة.	3.81	.94	2	مرتفع
6	تساعد الأنظمة والتعليمات في عمادة كلية التربية الرياضية على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في العمل.	3.57	.94	3	مرتفع
2	تطبق عمادة كلية التربية الرياضية التعليمات الجامعية بما يتلاءم مع الهياكل الإدارية.	3.53	1.01	4	مرتفع
4	تمتلك عمادة كلية التربية الرياضية المقدرة على تفويض الصلاحيات بما يتلاءم والأنظمة والتعليمات الجامعية.	3.48	1.09	5	مرتفع
1	تبتعد عمادة كلية التربية الرياضية في الجامعة عن العشوائية في تطبيق القرارات.	3.46	1.05	6	مرتفع
الكلية		3.64	.78		مرتفع

يبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الأنظمة والتعليمات، وعلى المستوى الكلي، جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي مقداره (3.64). أما على مستوى الفقرات فقد جاءت الفقرة رقم (5)، والتي تنص على "تطبق عمادة كلية التربية الرياضية نظام الإجازات بما يتلاءم والأنظمة والتعليمات." بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بقيمة (3.96) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (1)، والتي تنص على: "تبتعد عمادة كلية التربية الرياضية في الجامعة عن العشوائية في تطبيق القرارات" بمتوسط حسابي بقيمة (3.46) وبدرجة مرتفعة. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن عمادات كليات التربية الرياضية تلتزم بالأنظمة والتعليمات وتحافظ عليها، وتعمل على منح أعضاء هيئة التدريس حقوقهم كافة؛ مما يساعدهم على القيام بالأعمال المناطة بهم بالشكل المناسب، بالإضافة إلى أن عمادات كليات التربية الرياضية تعمل بالتنظيم بعيداً عن العشوائية؛ مما يمنح العاملين فيها القيام بأعمالهم بشكل منظم، الأمر الذي يمنهم القدرة على الوصول إلى الأهداف المراد تحقيقها. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Al Zamil & Al Dossary, 2020) وأظهرت نتائجها أن للأنظمة والتعليمات دوراً فاعلاً في الرُشاقة التنظيمية.

ثانياً: مجال المسؤولية المشتركة.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات لفقرات المسؤولية المشتركة مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
19	تعمل عمادة كلية التربية الرياضية على تبادل المعلومات ذات العلاقة بأعضاء هيئة التدريس بكل سهولة.	3.53	.94	1	مرتفع
18	تتشارك عمادة كلية التربية الرياضية مع المدرسين في مواجهة المشكلات.	3.52	.98	2	مرتفع
20	تتعامل عمادة كلية التربية الرياضية مع أعضاء هيئة التدريس على مبدأ المسؤولية المشتركة في النتائج النهائية للعمل.	3.42	.96	3	مرتفع

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
17	لدى عمادة كلية التربية الرياضية المقدرة على بناء علاقة قوية بين أعضاء هيئة التدريس، وإدارة الأقسام لأداء المهمات.	3.39	.97	4	متوسط
16	تسعى عمادة كلية التربية الرياضية إلى استقطاب الكوادر العلمية بالتشارك مع أعضاء اللجنة المختصة.	3.34	1.10	5	متوسط
الكلّي		3.43	.83		مرتفع

يبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المسؤولية المشتركة، وعلى المستوى الكلّي، جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي مقداره (3.43). أما على مستوى الفقرات فقد جاءت الفقرة رقم (19)، والتي تنصّ على: "تعمل عمادة كلية التربية الرياضية على تبادل المعلومات ذات العلاقة بأعضاء هيئة التدريس بكل سهولة" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي مقداره (3.53) وبدرجة مرتفعة. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (16)، والتي تنصّ على: "تسعى عمادة كلية التربية الرياضية إلى استقطاب الكوادر العلمية بالتشارك مع أعضاء اللجنة المختصة" بمتوسط حسابي مقداره (3.34) وبدرجة متوسطة. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى وجود تفاهم بين عمادات كليات التربية الرياضية وأعضاء هيئة التدريس؛ مما يدل على وجود كفاءات علمية ومسؤوليات مشتركة بينهم؛ إذ إن هناك سرعة استجابة عالية بينهم، وسهولة في الحصول على المعلومات، سواء كانت معلومات خاصة بالمدرسين أو بالعمادة، في حين إن لكل كلية سياسات وإجراءات خاصة بها في استقطاب الكوادر العلمية. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Omar, 2020) التي أظهرت نتائجها أن درجة ممارسة المسؤولية المشتركة بكليات جامعة جنوب الوادي كانت مرتفعة.

ثالثاً: سرعة الاستجابة.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات لفقرات سرعة الاستجابة مرتبة ترتيبياً تنازلياً

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
24	لدى عمادة كلية التربية الرياضية القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة.	3.51	.93	1	مرتفع
26	لدى عمادة كلية التربية الرياضية القدرة على إعداد الخطط المناسبة.	3.50	.96	2	مرتفع
23	هناك سرعة في اتخاذ القرار المناسب لتوفير حاجة عمادة كلية التربية الرياضية للموارد البشرية الملائمة.	3.48	1.02	3	مرتفع
25	لدى عمادة كلية التربية الرياضية السرعة في إنجاز المهمات بكفاءة.	3.42	1.06	4	مرتفع
21	لدى عمادة كلية التربية الرياضية خطط سريعة التنفيذ عند مواجهتها للمشكلات.	3.39	1.05	5	متوسط
22	لدى عمادة كلية التربية الرياضية نظام إداري كفاء يستطيع التعامل مع المشكلات بسرعة كبيرة.	3.30	.97	6	متوسط
الكلّي		3.43	.92		مرتفع

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال سرعة الاستجابة، وعلى المستوى الكلّي، جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي مقداره (3.43). أما على مستوى الفقرات فقد جاءت الفقرة رقم (24)، والتي تنصّ على: "لدى عمادة كلية التربية الرياضية القدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة وتوظيفها بسرعة" بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي مقداره (3.51) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (22)، والتي تنصّ على: "لدى عمادة كلية التربية"

الرياضية نظام إداري كفاء يستطيع التعامل مع المشكلات بسرعة كبيرة" بمتوسط حسابي مقداره (3.30) وبدرجة متوسطة. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن عمادات كليات التربية الرياضية تتمتع بالقدرة على مواكبة التطورات السريعة التي تواجههم في هذا العصر، والقدرة أيضاً على توظيف التكنولوجيا التي تخدمهم في تطوير العملية التعليمية، وكذلك القدرة على مواجهة المشكلات وتحديات هذا العصر، في حين إن عمادات كليات التربية الرياضية لديها القدرة على التعامل مع المشكلات والعقبات التي يمكن أن تواجه الكليات؛ لوجود نظام إداري كفؤ يتمتع بالسرعة والكفاءة؛ مما يساهم في تحقيق الوصول إلى الأهداف المطلوبة بأقل جهد وأسرع وقت، وتطوير قدرة العاملين على حل هذه المشكلات ومواكبتها، وترتبط الاستجابة بردود الفعل السريعة، حيث تساعد في مواكبة التغيرات البيئية، والاعتماد على دقة الاستشعار أو الإدراك لتوقع المتغيرات، من ثم القيام برد فعل سريع لمواجهة المشكلات والمتغيرات. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Amani & Jafari, 2015) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية ومهمة بين الرضا التنظيمية ومتغيراتها مع إنتاجية الموظف وتقديم الاستجابة في الظروف البيئية.

#### رابعاً: مجال التنظيم.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات لفقرات مجال التنظيم مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
14	تعتمد عمادة كلية التربية الرياضية على القوانين في تنفيذ برامجها المختلفة.	3.57	.91	1	مرتفع
13	تمتلك عمادة كلية التربية الرياضية وصفاً وظيفياً واضحاً للوظائف.	3.51	.96	2	مرتفع
12	يتم اتخاذ القرارات في عمادة كلية التربية الرياضية جنباً إلى جنب مع القادة الإداريين.	3.28	.90	3	متوسط
15	تقسّم عمادة كلية التربية الرياضية المهمات على جميع العاملين حسب تخصصاتهم.	3.25	1.07	4	متوسط
	الكلّي	3.40	.85		متوسط

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التنظيم، وعلى المستوى الكلّي، جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي مقداره (3.40). أما على مستوى الفقرات فقد جاءت الفقرة رقم (14)، والتي تنص على: "تعتمد عمادة كلية التربية الرياضية على قوانين وتعليمات وأنظمة في تنفيذ برامجها المختلفة" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي مقداره (3.57) وبدرجة مرتفعة. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (15)، والتي تنص على: "تحدد أو تقسم عمادة كلية التربية الرياضية المهمات وتوزعها على جميع العاملين حسب تخصصاتهم" بمتوسط حسابي مقداره (3.25) وبدرجة متوسطة. تعزى هذه النتيجة إلى أن عمادات كليات التربية الرياضية تعتمد على الأنظمة والقوانين في عملية التنظيم، خاصة في إعداد البرامج وتنظيمها لتخدم الكليات وتطورها، والرقي بها إلى أعلى المستويات العلمية والأكاديمية. وتعمل أيضاً على وضع برامج ودواعم خاصة في أعضاء هيئة التدريس للنهوض بهم والوصول إلى المستويات المطلوبة، في حين إنها تضع برامج خاصة للطلبة لإرشادهم، ومنحهم، وتوجيههم، وتنوير طريقهم المستقبلي، بالإضافة إلى أن عمادات كلية التربية الرياضية هي التي تقوم بتوجيه العاملين حسب تخصصاتهم بالقيام بالمهام المطلوبة وإلزامهم بها؛ مما يساعد العاملين على القيام بهذه المهمات بكفاءة وعدم التشتت؛ مما يحقق عملية التنظيم للوصول إلى أعلى المستويات والرقي في مستويات العاملين وإدراكهم أن العمادات تساعدهم على تحقيق الغاية والهدف من كل تخصص، وذلك ينعكس على الطلبة بالفائدة العلمية والمستقبلية. واتفقت هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (Ahmed, 2016)، والتي أظهرت نتائجها أن مستوى الرضا التنظيمية وعناصرها كالتنظيم جاء بدرجة متوسطة.

## خامساً: مجال التخطيط.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات لفقرات مجال التخطيط مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
10	توظف عمادة كلية التربية الرياضية جهود التخطيط في توقع الاحتمالات المستقبلية المؤثرة على الأداء.	3.76	.97	1	مرتفع
8	تزوّد عمادة كلية التربية الرياضية جميع أعضاء هيئة التدريس بالبيانات والمعلومات لوضع الخطط الخاصة بالعمادة.	3.48	.98	2	مرتفع
11	تعمل الخطط في عمادة كلية التربية الرياضية على اكتشاف نقاط القوة والضعف في أنشطتها.	3.36	.92	3	متوسط
9	تلتزم عمادة كلية التربية الرياضية بالتخطيط المستمر لتطوير أدائها.	3.34	.85	4	متوسط
7	يتم مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس الأقسام الإدارية في عمادة كلية التربية الرياضية في عملية التخطيط.	3.31	.99	5	متوسط
	الكلّي	3.37	.78		متوسط

يبين الجدول (9) أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التخطيط، وعلى المستوى الكلي، جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي مقداره (3.37). أما على مستوى الفقرات فقد جاءت الفقرة رقم (10)، والتي تنصّ على: "توظف عمادة كلية التربية الرياضية جهود التخطيط في توقع الاحتمالات المستقبلية المؤثرة على الأداء" بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي مقداره (3.76) وبدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (7)، والتي تنصّ على: "يتم مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس الأقسام الإدارية في عمادة كلية التربية الرياضية في عملية التخطيط" بمتوسط حسابي مقداره (3.31) وبدرجة متوسطة. تعزى هذه النتيجة إلى أن عمادات كليات التربية الرياضية هي التي تمنح أعضاء هيئة التدريس البيانات والمعلومات التي تخدم العمادة في مجال التخطيط؛ للاستفادة من خبرات أعضاء الهيئة التدريسية بالشكل المطلوب، كما أن عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات تمنح أعضاء هيئة التدريس تطبيق الخطط الموضوعية من قبل عماداتها، حيث إن التخطيط يكون صادراً من العمادات ورؤساء الأقسام ومشاركة أعضاء هيئة التدريس، ويجب على أعضاء هيئة التدريس الالتزام وتنفيذ هذه الخطط لتحقيق الأهداف الموضوعية والمراد تحقيقها من قبل العمادات، حيث إن عملية التخطيط تعدّ الحجر الأساس لنجاح أي منظمة، كما أنه يساعدها على إتخاذ القرارات الإدارية الصائبة، حيث إن هذه القرارات يمكنها تكوين صورة مستقبلية واضحة من حيث الإعداد ومواجهة العقاقب، فالعمل الإداري الناجح لا يعتمد على العشوائية، بل على خطط مدروسة تسمح للإداري أو المؤسسات العلمية بالوصول إلى قمم النجاح وتحقيق الأهداف بشكل منظم، ولا تتم هذه العملية إلا بعدة خطوات، منها: حصر الموارد المتاحة مادياً وبشرياً، وتقدير احتياجات الجامعة في ظل هذه الموارد، وتحقيق أهدافها بأسرع وقت وأقل جهد. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Al-Dumur, 2017) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الرقابة التنظيمية في مجالاتها كالتخطيط جاءت بدرجة متوسطة.

## الاستنتاجات

في ضوء نتائج الدراسة؛ فقد توصل الباحثان إلى الاستنتاجات التالية:

- 1- تمارس عمادات كليات التربية الرياضية الرقابة التنظيمية بصورة عالية.
- 2- كان لمجال الأنظمة والتعليمات الدور الأكبر في إبراز مدى ممارسة الرقابة التنظيمية، ويليه مجال المسؤولية المشتركة، ومجال سرعة الاستجابة.

## التوصيات

- في ضوء ما توصلت إليه الدرّاسة من نتائج، يوصي الباحثان بالآتي:
- 1- ضرورة أخذ نتائج عملية الرّشاقة التنظيمية بالاعتبار، وتعزيز الجانب الإيجابي فيها.
  - 2- عقد ورشات عمل تعريفية للرّشاقة التنظيمية لإدارات عمادات كليات التربية الرياضية.
  - 3- تقوية الجوانب الخاصة بمجالى التنظيم والتخطيط لدى عمادات كليات التربية الرياضية من خلال المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات بطرق مبتكرة.

## The Organizational Agility of the Deanships of the Faculties of Physical Education in Jordanian Universities from the Point of View of the Faculty Members

Moed Awad Al-Tarawneh, College of Sports Science, Mutah University.

Walaa Khaled Akash Al-Owaisat, Physiotherapy, Amman.

### Abstract

This study aimed to identify the organizational agility of the deanships of the faculties of physical education in Jordanian universities from the viewpoint of the faculty members. The researchers used the descriptive approach using the survey the study sample consisted of (66) faculty members in Jordanian universities (the University of Jordan, Yarmouk University, Mutah University, the Hashemite University). A questionnaire consisting of (26) items was used distributed over five areas (regulations and instructions, planning, organizing, joint responsibility, rapid response). Using arithmetic means, standard deviations.

The results of the study showed that the level of organizational agility among the deanships of the faculties of physical education in Jordanian universities from the point of view of faculty members came to a high degree, where the field of regulations and instructions ranked first, while the field of joint responsibility ranked second, the field of rapid speed ranked second, and the field of organizing ranked third, and the field of planning in last place. In light of the results of the study, the researchers recommended the necessity of strengthening the positive aspects of the deanships of the colleges in organizational agility with regard to the field of regulations and instructions, strengthening the weaknesses in the field of planning.

**Keywords:** Organizational agility, Physical education, Faculty Members.

## References

- Abdul-Mawla, Al-Tayeb (2019) Requirements for the application of organizational agility as seen by faculty members at King Khalid University. *Journal of Bisha University for Humanities and Education*, 2019(4), pp. 15-46.
- Ahmed, Kamal (2016) Improvement of Management Performance at Jazan University Faculties in the Light of Organizational Agility Approach, *Educational Administration Journal*, 3(8), pp 15-116.
- Al Damour, Mutasem (2017) *Strategic Agility of Academic Leaders and Its Relationship with the Organizational Excellence for Jordanian Universities from the Faculty Staff Member's Point of View*, Master's thesis, Middle East University, Jordan.
- Alhadid, Anas. & Abu-Rumman, As'ad (2015): "Effective Determinations on Organization Agility Practices: Analytical study on Information Technology Organization in Jordan", In (*International Review of Management and Business Research*), 4(1), pp 34-39.
- Al-Nashili, Helmy (2020) The role of agility in organizational linkage, a field study, *the Arab Journal of Management*, 40(3), pp 163-182.
- Al-Wahbi, Abeer & Bin Shuail, Nada (2020) Organizational Agility: An Introduction to Crisis Management in Saudi Public Universities - Future Scenarios -. *Journal of Educational Sciences*, 6(1), pp. 295-332.
- Al-Zamil, Maha & Al-Dosari, Haya (2020) Organizational Agility at Princess Nourah Bint Abdul Rahman University in Riyadh and ways to improve it, *The Islamic University Journal for Educational and Psychological Studies*, 29(4), pp. 761-778.
- Amani, S., & Jafari, G. (2015). The relationship between organizational agility and the job performance of the staff in Isfahan youth and sports organization with an emphasis on defense mechanisms. *International Journal of Sport Studies*, 5(6), pp 708-713.
- Amin, Mustafa, & Eid, Mahmoud. (2021) Achieving organizational agility for Egyptian universities using the simultaneous engineering approach from the point of view of some university leaders. *Journal of Scientific Research in Education*, 4(22), pp. 45-75.
- Ashiba, Fathi (2005). The roles of university administration in Egypt in the light of expectations, *Journal of Public Administration, Institute of Public Administration, Riyadh*, 2(54), pp 285-353.
- Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2007). The new deal at the top. *Harvard Business Review*, 85(6), pp 98-104.
- Haniyeh, Muhammad (2016) *A good fit Indian woman, her relationships, and the institutional performance processing device in the food industry sector in the Gaza Strip*, Master's thesis, The Islamic University, Gaza.
- Hosseini, Seyyed, Zare, Farjam, Nematollahi, Khalil, and Avatefi, Ehsan (2013): " The Role of Servant Leadership in Organizational Agility: A Case Study in Fars Social Security Organization, In (*European Online Journal of Natural and Social Sciences*), Vol.2, No.3.PP 2935-2943.
- Lu, Ying & Ramamurthy K. (Ram) (2011). Understanding the link between information technology capability and organizational agility: An empirical examination. *MIS Quarterly*, 35(4), pp 931-954.
- Maghawry, Hala (2016) Agility: An Introduction to Improving the Quality of Egyptian University Education, *Journal of Educational Administration*, 5(10), pp. 133-174.
- Mansour, Manar (2020) Developing the administrative performance of leaders at the Faculty of Education, Mansoura University in light of the approach to organizational agility. *Journal of Scientific Research in Education*. 21(4), pp. 1-45.

- Mohammadi, M., Nikpour, A., & Chamanifard, R. (2015). *The relationship between organizational agility and employee's productivity (Case study: Ministry of youth affairs and sports, Iran)*. In Fourth International Conference IT in Education. Research and Business-ITERB.
- Ojha, D. (2008). *Impact of strategic agility on competitive capabilities and financial performance*, Doctoral dissertation, Clemson University, USA.
- Omar, Doaa (2020) Improving agility practices in the faculties of South Valley University, *Journal of Educational Sciences*, 3(1), pp 40-87.
- Park, Y. K. (2011). *The Dynamics of Opportunity and Threat Management in Turbulent Environments: The Role of Information Technologies*. Doctoral dissertation, University of Southern California, USA.
- Radwan, Mohamed (2014) The impact of the determinants of strategic agility on organizational discrimination: An applied study on the telecommunications sector in Egypt. *Journal of Commerce and Finance*, Faculty of Commerce, Tanta University, Egypt, 34(3), pp. 1-44.
- Shafiee, M., & Ahmadzadeh, S. (2017). The impact of organizational agility and corporate social responsibility on brand image. *Brand Management*, 4(1), pp 41-78.

### الملحق

الأستاذ الدكتور/.....المحترم/

يقوم الباحثان بإجراء دراسة بعنوان " الرشاقة التنظيمية لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

يرجى الإجابة عن أسئلة هذه الدراسة بصدق وموضوعية، علماً أن هذه الدراسة ستستخدم لأغراض البحث العلمي.

ولكم منا جزيل الشكر والتقدير

الباحثان

د. مؤيد عوض الطراونة

ولاء خالد العويسات

أولاً: المعلومات الديمغرافية.

- النوع الاجتماعي: ذكر ( ) أنثى ( )
- الرتبة العلمية: أستاذ ( ) أستاذ مشارك ( ) أستاذ مساعد ( )
- الخبرة التدريسية: أقل من خمس سنوات ( ) من 5 إلى 10 ( ) أكثر من 10 ( )
- الجامعة: الأردنية ( ) اليرموك ( ) مؤتة ( ) الهاشمية ( )



## ثانياً: الرقابة التنظيمية.

الرقم	الفقرات	موافق تماماً	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق تماماً
<b>المجال الأول: الأنظمة والتعليمات.</b>						
1	تبتعد عمادة كلية التربية الرياضية في الجامعة عن العشوائية في تطبيق القرارات.					
2	تطبق عمادة كلية التربية الرياضية التعليمات الجامعية بما يتلاءم مع الهياكل الإدارية.					
3	تمتلك عمادة التربية الرياضية المقدرة على التكيف مع التعليمات الإدارية الجديدة.					
4	تمتلك عمادة كلية التربية الرياضية المقدرة على تفويض الصلاحيات بما يتلاءم والأنظمة والتعليمات الجامعية.					
5	تطبق عمادة كلية التربية الرياضية نظام الإجازات بما يتلاءم والأنظمة والتعليمات.					
6	تساعد الأنظمة والتعليمات في عمادة كلية التربية الرياضية على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في العمل.					
<b>المجال الثاني: التخطيط</b>						
7	يتم مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس الأقسام الإدارية في عمادة كلية التربية الرياضية في عملية التخطيط.					
8	تزود عمادة كلية التربية الرياضية جميع أعضاء هيئة التدريس بالبيانات والمعلومات لوضع الخطط الخاصة بالعمادة.					
9	تلتزم عمادة كلية التربية الرياضية بالتخطيط المستمر لتطوير أداؤها.					
10	توظف عمادة كلية التربية الرياضية جهود التخطيط في توقع الاحتمالات المستقبلية المؤثرة على الأداء.					
11	تعمل الخطط في عمادة كلية التربية الرياضية على اكتشاف نقاط القوة في أنشطتها.					
<b>المجال الثالث: التنظيم.</b>						
12	يتم اتخاذ القرارات في عمادة كلية التربية الرياضية جنباً إلى جنب مع القادة الإداريين.					
13	تمتلك عمادة كلية التربية الرياضية وصفاً وظيفياً واضحاً للوظائف.					
14	تعتمد عمادة كلية التربية الرياضية على قوانين في تنفيذ برامجها المختلفة.					
15	تقسّم عمادة كلية التربية الرياضية المهام على جميع العاملين حسب تخصصاتهم.					
<b>المجال الرابع: المسؤولية المشتركة</b>						
16	تسعى عمادة كلية التربية الرياضية على استقطاب الكوادر العلمية بالتشارك مع أعضاء اللجنة اللجان المختصة.					
17	لدى عمادة كلية التربية الرياضية المقدرة على بناء علاقة قوية بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الأقسام لأداء المهام.					
18	تتشارك عمادة كلية التربية الرياضية مع المدرسين في مواجهة المشاكل.					
19	تعمل عمادة كلية التربية الرياضية على تبادل المعلومات ذات العلاقة بأعضاء هيئة التدريس بكل سهولة.					
20	تتعامل عمادة كلية التربية الرياضية مع أعضاء هيئة التدريس على مبدأ المسؤولية المشتركة في النتائج النهائية للعمل.					

الرقم	الفقرات	موافق تماماً	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق تماماً
<b>المجال الخامس: سرعة الاستجابة.</b>						
21	لدى عمادة كلية التربية الرياضية خطط سريعة التنفيذ عند مواجهتها للمشكلات.					
22	لدى عمادة كلية التربية الرياضية نظام إداري كفاء يستطيع التعامل مع المشكلات بسرعة كبيرة.					
23	يوجد سرعة في اتخاذ القرار المناسب لتوفير حاجة عمادة كلية التربية الرياضية للموارد البشرية الملائمة.					
24	لدى عمادة كلية التربية الرياضية قدرة على التعامل مع التقنيات الحديثة.					
25	لدى عمادة كلية التربية الرياضية سرعة في إنجاز المهام بكفاءة.					
26	لدى عمادة كلية التربية الرياضية القدرة في إعداد الخطط المناسبة.					