

المرونة التنظيمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق من وجهة

نظر أعضاء مجالس الكلية ومسؤولي شعب

حامد محمد عمّاش كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة كركوك

hamed.mohammed@uokirkuk.edu.iq

عدي غانم الكواز كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

odaygh91@Gmail.com

تاريخ قبول النشر (٢٠٢٢/٣/٦)

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢٢/١/٣٠)

الملخص

هدف البحث الى التعرف على مستوى المرونة التنظيمية بأبعادها وعواملها في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق، تم اتباع المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، وتكونت عينة البحث من (٦٦) فرداً ، (٤٦) منهم مسؤولي شعب و (٢٠) من أعضاء مجالس الكليات موزعين على (٦) كليات، وفي تحليل البيانات تم استخدام النسبة المئوية واستنتج الباحثان وجود مستوى عالي من المرونة التنظيمية بأبعادها (التشغيلية، والبشرية، والاستراتيجية، والهيكل التنظيمي في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، اما عوامل المرونة التنظيمية ، جاءت معظمها ما بين مستوى (متوسط - عالي جداً) باستثناء عبارة (تتوفر مصادر بديلة في الكلية لتعويض النقص في المدرسين والموظفين و عبارة تضع الكلية خيارات متعددة لتعويض النقص المالي في ميزانيتها) اللتين حصلتا على مستوى منخفض.

الكلمات المفتاحية : المرونة التنظيمية، مجالس الكلية، مسؤولي الشعب

Organizational flexibility in the faculties of physical education and sports sciences in Iraq from the point of view of members of the college councils and Division officials

Hamed mohammed Amash College of Physical Education & Sports Sciences / University of Kirkuk

hamed.mohammed@uokirkuk.edu.iq

Oday Ghanem AL.Kawaz College of Physical Education & Sports Sciences / University of Mosul

odaygh91@Gmail.com

Received Date (30/01/2022)

Accepted Date (06/03/2022)

ABSTRACT

The aim of the research is to identify the level of organizational flexibility with its dimensions and factors in the faculties of physical education and sports sciences in Iraq, the descriptive approach was followed by the survey method, and the research sample consisted of (66) individuals, (20) of them were Division officials and (46) members of councils The faculties are divided into (6) faculties, and in analyzing the data, the percentage was used. The researchers concluded that there is a high level of organizational flexibility with its dimensions (operational, human, strategic, organizational structure in the faculties of physical education and sports sciences. As for the factors of organizational flexibility, most of them came between the level of (medium - very high) with the exception of the phrase (alternative sources are

available in the college to compensate for the shortage of teachers and staff, and the phrase that the college puts multiple options to compensate for the financial shortfall in its budget) which got a low level.

Keywords :. Organizational flexibility, members of the college, councils and Division officials

١- التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

أصبحت التربية البدنية والرياضة في العصر الحديث من المجالات التي توسعت بشكل كبير على المستوى الاجتماعي، وبعد ان زاد وعي الجماهير بقيمتها الصحية والترفيهية والتربوية أصبحت من الأنشطة الإنسانية المتداخلة في وجدان الناس جميعاً على مختلف أعمارهم وثقافتهم وطبقاتهم ، وقد حدثت تطورات عدة في التربية البدنية والرياضة كمهنة خلال القرن العشرين، ولعل ابرزها هو ذلك المنحنى المهني التخصصي الذي تخطى مراحل مجرد العمل في مجال تدريس التربية البدنية الى افاق مهنية اكثر رحابة كالتدريب الرياضي والإدارة الرياضية واللياقة الصحية والرياضة الترويحية ، وهو الامر الذي جعل فرص العمل تتنامى وتزدهر امام خريجي كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة (المصري ، ٢٠١٨ ، ٢)

وتعكس المرونة التنظيمية في المنظمات القدرة على تغيير الاتجاه بسرعة بما يتفق مع الأهداف المخططة والمطلوب إنجازها بمعنى القدرة على تغيير البيئة الداخلية للمنظمة ، كم تسهم في مساعدة المنظمات على الإدارة وتوظيف كل ما هو جديد لتطوير المنظمة والتحول من المنظمة التقليدية الى المنظمة المرنة ، وتعد المرونة التنظيمية سمة رئيسية من سمات الضرورية في عملية التخطيط الاستراتيجي وعامل حاسم لتكيف الخطط الاستراتيجية مع البيئة التنافسية مع المنظمات المناظرة والتي تتميز بالتغيير المستمر، كما يمكن التعبير عن خاصية المرونة التنظيمية من خلال قابليتها على التكيف والاستجابة للمتغيرات غير المتوقعة ، وهناك من اعتبرها خاصية رئيسية من خصائص المنظمة وتمثل جانب قوة في مواجهة الظروف البيئية بنجاح (العمرين ، ٢٠١٤ ، ١٠)

ان المرونة التنظيمية هي واحدة من التحديات الرئيسية التي تواجه الإدارة المعاصرة. فالمتغيرات البيئية، والتطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والعولمة المستمرة، والأشكال الجديدة للهيكل التنظيمية هي العوامل الحاسمة التي تفرض التغييرات المستمرة في عملية الإدارة التنظيمية (مساعدة المنظمات على الادارة وتوظيف كل ما هو جديد لتطوير المنظمة والتحول من المنظمة التقليدية الى المنظمة المرنة، وإعادة التغيير، او هندسة التغيير، ووجود منظمة متعلمة هي عوامل ناهضة بالمنظمة من اجل الوصول الى قمة الهرم الاعلى وهي الادارة المرنة) (الفاضل ، ٢٠٠٧ ، ٩٠٤). واستنادا الى ذلك فأن الكليات القادرة على مواكبة التغييرات وتحولها إلى فرص ستكون قادرة على الحفاظ على مركزها العلمي ضمن الجامعات وتستطيع تهيئة الظروف المناسبة للتنمية، وتحقيق الاهداف المطلوبة.

وتظهر أهمية البحث الحالي من خلال الأهمية النظرية كونها تتعرض لموضوع حديث نسبياً، وهو المرونة التنظيمية خاصة ونحن الآن في عالم متغير والتعليمات الجامعية في تغيير مستمر نتيجة الازمات المتكررة في البيئة الخارجية، كما انها تشكل إضافة نظرية لبحوث الإدارة الرياضية، فضلاً عن الأهمية التطبيقية من خلال الخروج بنتائج يمكن ان تساعد القائمين على إدارة الكليات في الاستفادة من الجوانب الإيجابية التي ستفرزها النتائج والتوصيات التي يمكن ان يخرج بها البحث.

١- ٢ مشكلة البحث :

يشير كل من (Buła & Ziębick,2011,26) الى ان المرونة التنظيمية هي " واحدة من التحديات الرئيسية التي تواجه الإدارة المعاصرة. فالتغيرات البيئية المتزايدة، والتطور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، والعولمة المستمرة ، والأشكال الجديدة للهياكل التنظيمية هي العوامل الحاسمة التي تفرض التغييرات المستمرة في عملية الإدارة التنظيمية. وفي ظل هذه الظروف فقط تلك المنظمات القادرة على مواكبة التغييرات وتحويلها إلى فرص ستكون قادرة على الحفاظ على ميزة تنافسية عالية وظروف آمنة للتنمية. هذه المشكلة ليست خاصة بالأعمال التجارية ، ولكنها مهمة بنفس القدر في مجال النشاط العام سواء التعليمي او الاجتماعي ، وقد أصبحت المرونة التنظيمية أحد المتطلبات الأساسية لتعديل عمل تلك الكيانات مع الاحتياجات الاجتماعية المتغيرة."

اتساقاً مع ما سبق ينبغي على كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ان تتوافق مع التغيرات الحالية والمستقبلية، فتديات جائحة كورونا فرضت على الكليات الاستجابة السريعة لتلبية متطلبات انهاء العام الدراسي وفق التقنيات التدريسية غير التقليدية الامر الذي يتطلب مرونة تنظيمية تسهل عملية التكيف وفق الانظمة الجديدة، عليه تكمن مشكلة البحث في التساؤل الاتي:

هل تتوفر في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة العراقية مرونة تنظيمية واي ابعاد المرونة التنظيمية اكثر توفراً هل المرونة التشغيلية ام مرونة الموارد البشرية ام المرونة الاستراتيجية ام مرونة الهيكل التنظيمي؟، واذا توفرت ما هو مستواها؟

الامر الذي يعزز مشكلة البحث عدم وجود دراسات سابقة تناولت المرونة التنظيمية - على حد علم الباحثان- تناولت المرونة التنظيمية على كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

١-٣ هدف البحث :

١-٣-١ التعرف على مستوى المرونة التنظيمية بأبعادها وعواملها في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق من وجهة نظر أعضاء مجالس الكليات ومسؤولي الشعب فيها.

١-٤ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري : يضم اعضاء مجالس ومسؤولي الشعب العاملين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية .

١-٤-٢ المجال المكاني : كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة .

١-٤-٣ المجال الزمني : ابتداءً من ٢٠٢١/٧/١١ لغاية ٢٠٢٢ /١ /١٦ .

١-٥-٥ تحديد المصطلحات :

١-٥-١ المرونة التنظيمية :

عرفها (Farnese, 2016, 3) بانها القدرة التنظيمية التي تعزز من التكيف مع التغيرات المختلفة والسريعة في بيئة تتميز بعدم التأكد.

وعرفها (Jun & al , 2015, 2) بانها " تشير إلى نوع من القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية وإيجاد فرص السوق.

ويعرفها الباحث إجرائياً: بانها تكيف كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الذي يساعدها على القدرة لتغيير نظامها الداخلي والخارجي والذي يعمل على رفع كفاءتها وتحسين قدراتها بما ينسجم مع المتغيرات الخارجية.

٢- الدراسات ذات العلاقة :

١.دراسة عمير (٢٠١٩) : " دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي -

بحث ميداني في عينة من شركات الاتصالات العراقية " .

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية، المرونة التشغيلية، والمرونة الاستراتيجية) في تحقيق الازدهار في عدد من شركات الاتصالات الخلوية العراقية، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي ، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات ، وتكون مجتمع الدراسة من مديري الأقسام ، ومديري الوحدات الإدارية ، ومهندسو الاتصالات في عدد من شركات الاتصالات العراقية ، وتم اختيار عينة بطريقة عشوائية عددها ٨٥ موظفاً منهم .وفي تحليل البيانات تم استخدام الوسط الحسابي والنسبة المئوية وكانت اهم الاستنتاجات هي:

١. أن مستوى المرونة التنظيمية في شركات الاتصالات العراقية جاء بمستوى مرتفع .

٢. توجد أثر إيجابي بين المرونة التنظيمية بأبعادها في الازدهار التنظيمي .

٢-٣ مجتمع البحث وعينته :

١-٢-٣ مجتمع البحث :

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء مجالس ومسؤولي الشعب في كليات التربية البدنية وعلوم

الرياضة في الجامعات العراقية والبالغ عددهم (٢٧٤) موزعين على (١٩) كلية في (١٨) جامعة.

٢-٢-٣ عينة البحث :

تم اختيار الجامعات القديمة التأسيس لتطبيق المقاييس وحسب التوزيع الجغرافي ، اما

الجامعات الأخرى فقد استخدمت للتحقق من الخصائص السايكومترية لأدوات البحث وكما يأتي:

٣-٢-١ عينة الصدق والثبات :

قبل تطبيق المقياس على عينة الصدق والثبات ، تم اختيار (١٢) فرداً من كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة كركوك، لإجراء التطبيق الاستطلاعي الأولي بواقع (٤) من أعضاء مجلس الكلية و (٨) من مسؤولي الشعب.

و لغرض اعداد استبيان المرونة التنظيمية، تم توزيعه على (١٧١) فرداً (٥٧) منهم أعضاء في مجالس كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ، و (١١٤) منهم مسؤولي شعب إدارية في الكليات ، وتم استرجاع (١٢٨) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي بواقع (٤٢) عضواً من مجالس الكليات و (٨٦) مسؤولاً للشعب الإدارية، وبما يمثل نسبة (٤٦.٧١ %) من مجتمع البحث ، وكما مبين في الجدول (١)

يبين الجدول (١) عينة التحقق من صدق وثبات الاستبيانات

الجامعة	الكلية	اعضاء مجلس الكلية	مسؤولي الشعب
تكريت	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٥	٧
ديالى	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٥	١٤
سامراء	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٤	٨
بغداد	التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات	٥	٩
بابل	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٤	١١
الانبار	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٢	٣
ميسان	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٤	٨
ذي قار	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٥	٩
القادسية	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٤	٨
القاسم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٤	٩
المجموع		٤٢	٨٦

٣-٢-٢ عينة التطبيق :

تم توزيع أدوات البحث على (٨٤) فرداً من عينة البحث، وتم استرداد الصالحة منها من قبل (٦٦) فرداً ، (٢٠) منهم أعضاء مجالس الكليات و (٤٦) من مسؤولي الشعب موزعين على (٦) كليات ، وبما يشكل نسبة (٢٤.٠٨ %) من مجتمع البحث، وكما مبين في الجدول الاتي:

يبين الجدول (٢) توزيع عينة التطبيق على الجامعات العراقية

الجامعة	الكلية	اعضاء مجلس	الشعب	%
الموصل	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٣	٨	٨٤.٦١%
بغداد	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٤	٩	٨٦.٦٦%

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٢) خاص - ٢٠٢٣

المرونة التنظيمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق من وجهة نظر أعضاء مجالس ...

المستنصرية	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٣	٨	%٨٤,٦١
البصرة	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٤	١٠	%٦٨,٤٢
المنشي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٣	٣	%٧٥
الكوفة	التربية البدنية وعلوم الرياضة	٣	٨	%٧٨,٥٧
المجموع		٦٦		%٢٤,٠٨

٣-٣ ادوات البحث :

١-٣-٣ استبيان المرونة التنظيمية :

لعدم وجود أداة مناسبة لقياس المرونة التنظيمية في كليات التربية البدنية وعلوم

الرياضة قام الباحث بإعداد استبيان على وفق الخطوات الاتية :

١-٣-٣-١ تحديد ابعاد المرونة التنظيمية :

من خلال مراجعة الأطر النظرية للموضوع قيد البحث والاطلاع على الدراسات

السابقة في هذا المجال، فضلا عن شبكة الانترنت الدولية، استجمع الباحث جملة من الابعاد

اختلفت باختلاف مجتمعات البحث وطبيعة عمل العينات ولاشك ان تلك التصنيفات تعتمد

على الشخص المصنف وتختلف باختلاف المنظمات. وكما مبين في الجدول (٣)

يبين الجدول (٣) ابعاد المرونة التنظيمية كما وردت في المصادر العلمية

مرونة التسويق	المرونة الاستراتيجية	مرونة المنتج	مرونة أنظمة المعلومات	مرونة الهيكل التنظيمي	المرونة المالية	مرونة الموارد البشرية	المرونة التشغيلية	المصادر العلمية
	√			√			√	Niels van der weerd (2009)
	√		√		√	√	√	الجوازنة (٢٠١٦)
						√		عبد الله (٢٠١٣)
				√				بوكرة حيزية (٢٠١٧)
	√							الهدة (٢٠١٣)
	√							peter (2003)
√		√	√	√	√	√		بن احمد آسية (2016)
	√						√	volberda (٢٠٠٣)
						√		Ali bakhshi

مرونة التسويق	المرونة الاستراتيجية	مرونة المنتج	مرونة أنظمة المعلومات	مرونة الهيكل التنظيمي	المرونة المالية	مرونة الموارد البشرية	المرونة التشغيلية	المصادر العلمية
								(٢٠١٦)
						√	√	العتوي (٢٠١٢)
				√				(2005) Kirikova
	√			√			√	عمير (٢٠١٩)
	√			√		√	√	النوري ٢٠١٩
	√			√			√	الرشيدي ٢٠١٩
%٧	%٥٧.١	%٧	%١٤.٢	%٥٠	%١٤.٢	%٤٢.٨	%٥٠	النسبة المئوية

من خلال الجدول (٣) نلاحظ ان بعض الابعاد متوجهة نحو منظمات متنوعة منها الصناعية والتجارية، لذا قام الباحث بتعريف الابعاد وتحديد محتواها واختيار المناسب منها لطبيعة العينة فقد تم اختيار أربعة ابعاد وهي (المرونة التشغيلية، ومرونة الموارد البشرية، والمرونة الاستراتيجية، ومرونة الهيكل التنظيمي).

٣-١-٣-٣ صياغة عبارات استبيان المرونة التنظيمية :

بعد تحديد ابعاد الاستبيان شرع الباحث بصياغة عدد من العبارات المحددة لكل بعد وبما يتلاءم مع محتوى البعد وطبيعة عمل العينة واسترشاداً بالأسس العلمية والأدبية الواردة في الدراسات ذات العلاقة، اذ اشتمل الاستبيان بصيغته الأولى على (٢٠) عبارة موزعة على الابعاد الخمسة التي تم تحديدها، وقد تم تحديد بدائل الاستجابة وهي (اتفق تماماً، اتفق، اتفق نوعاً ما، لا اتفق، لا اتفق تماماً).

٣-١-٣-٣ صدق المحتوى :

تحقق هذا النوع من الصدق من خلال توضيح مفهوم كل بعد من ابعاد المرونة التنظيمية، كذلك تصنيف عبارات الاستبيان وفق الابعاد، وكما أشار (أبو النصر) بان صدق المحتوى "هو مدى تمثيل أبعاد وفقرات أداة جمع البيانات تمثيلاً جيداً للموضوع المراد قياسه" (أبو النصر، ٢٠٠٤، ١٨٣)،

٣-١-٣-٣ الصدق الظاهري :

تم اخضاع الاستبيان للصدق الظاهري عن طريق عرضه على عدد من الخبراء في اختصاص الإدارة الرياضية (الملحق ١) ، اذ طلب منهم الحكم على عبارات الاستبيان

المرونة التنظيمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق من وجهة نظر أعضاء مجالس ...

ومدى وضوحها وملائمتها للبعد الذي تنتمي اليه ، كما طلب منهم حذف او تعديل او إضافة ما يروونه مناسباً ، وقد أبدى الخبراء ملاحظاتهم تجاه الابعاد والعبارات واسفرت عن ملاحظات متباينة لم تحصل على النسبة المطلوبة في الاتفاق لإجراء التعديلات وبذلك تم الإبقاء على جميع عبارات الاستبيان دون تغيير، وتم الاعتماد على اختبار (٢كا) لحسن المطابقة كوسيلة للوصول الى اجراء التغيير على الاستبيان حسب تطابق اراء الخبراء والجدول الاتي يبين تكرارات الخبراء حول الرفض والتغيير او القبول بالعبارات

يبين الجدول (٤) جدول اراء السادة الخبراء حول ابعاد المرونة التنظيمية

الابعاد	العبارات	الموافقون	الرافضون	قيمة (كا ^٢)	الدلالة
المرونة التشغيلية	٥ ، ٣	٢١	٢	١٥,٦٩٦	٠,٠٠٠
	٤ ، ٢ ، ١	٢٢	١	١٩,١٧٤	٠,٠٠٠
مرونة الموارد البشرية	٤ ، ٣ ، ٢ ، ١	٢٠	٣	١٢,٥٦٥	٠,٠٠٠
	٥	١٧	٦	٥.٢٦١	٠,٠٢٢
المرونة الاستراتيجية	٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١	٢٢	١	١٩,١٧٤	٠,٠٠٠
مرونة الهيكل التنظيمي	٤ ، ٣ ، ٢ ، ١	٢٢	١	١٩,١٧٤	٠,٠٠٠
	٥	٢١	٢	١٥,٦٩٦	٠,٠٠٠

٣-١-٥ التطبيق الاستطلاعي الاولي لاستبيان المرونة التنظيمية :

قبل تطبيق الاداة على العينة الأساسية ولأجل التوصل إلى ما قد يتعرض له الاستبيان من أسئلة محتملة من افراد العينة، فقد تم إجراء التطبيق الاستطلاعي الاولي على أعضاء مجلس الكلية وسؤولي الشعب الإدارية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة كركوك، إذ تم تطبيق الاستبيان على عينة مؤلفة من (١٢) فرداً، أربعة منهم أعضاء مجلس الكلية وثمانية من مسؤولي الشعب الإدارية يومي الاحد والاثنين الموافق (٢٩ - ٣٠ / ٩ / ٢٠٢١). وقد تبين أن العبارات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث، وملائمة بدائل الاستبيان، وبلغ زمن الاستجابة للاستبيان ما بين (٤ - ٦) دقائق.

٣-١-٥ الاتساق الداخلي لعبارات استبيان المرونة التنظيمية :

تم التحقق من الاتساق الداخلي للعبارات من خلال استخراج معامل الارتباط بين العبارة والبعد الذي تنتمي اليه وارتباطها بالمجموع الكلي للمرونة التنظيمية وقد تبين ان جميع العبارات متسقة اذ ان قيم الدلالة لجميع الارتباطات كانت اصغر من قيمة الدلالة المعتمدة والبالغة (٠.٠٥) وكما مبين في الجدول (٥)

يبين الجدول (٥) الاتساق الداخلي لعبارات المرونة التنظيمية

الابعاد	تسلسل العبارات	الارتباط بالبعد	الدلالة	الارتباط بالمجموع الكلي	الدلالة
---------	----------------	-----------------	---------	-------------------------	---------

الابعاد	تسلسل العبارات	الارتباط بالبعد	الدلالة	الارتباط بالمجموع الكلي	الدلالة
المرونة التشغيلية	١	**٠.٨٥١	٠	**٠.٧٩٣	٠
	٢	**٠.٨٣٠	٠	**٠.٨٠٣	٠
	٣	**٠.٧٦٧	٠	**٠.٧٢٥	٠
	٤	**٠.٨٥٨	٠	**٠.٨٢٤	٠
	٥	**٠.٨٤٢	٠	**٠.٨٥٢	٠
مرونة الموارد البشرية	٦	**٠.٧٦٣	٠	**٠.٧٧٩	٠
	٧	**٠.٨٦٤	٠	**٠.٨٤٣	٠
	٨	**٠.٨٧١	٠	**٠.٨٢٩	٠
	٩	**٠.٨٤٤	٠	**٠.٨٠٥	٠
	١٠	**٠.٧٨٨	٠	**٠.٧٣٤	٠
المرونة الاستراتيجية	١١	**٠.٨٠٦	٠	**٠.٧٩٢	٠
	١٢	**٠.٨٨٣	٠	**٠.٨٩٥	٠
	١٣	**٠.٨٨٧	٠	**٠.٨٧٠	٠
	١٤	**٠.٨٢٩	٠	**٠.٧٤٠	٠
	١٥	**٠.٨٣٢	٠	**٠.٨٠٧	٠
مرونة الهيكل التنظيمي	١٦	**٠.٨٢٥	٠	**٠.٧٧٤	٠
	١٧	**٠.٩١٣	٠	**٠.٩١٠	٠
	١٨	**٠.٨٨٧	٠	**٠.٨٧١	٠
	١٩	**٠.٨٧٤	٠	**٠.٨٦٢	٠
	٢٠	**٠.٨٦٣	٠	**٠.٨٤٤	٠

٣-٣-١-٦ ثبات استبيان المرونة التنظيمية :

تم التحقق من ثبات استبيان المرونة التنظيمية باستخدام طريقة التجزئة النصفية، اذ بلغ معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان (٠.٩٥١)، والذي يمثل معامل الثبات لنصف المقياس، فيما بلغ معامل الثبات الكلي باستخدام معادلة سبيرمان براون التصحيحية (٠.٩٧٥)، وباستخدام معادلة جتمان بلغ الثبات الكلي (٠.٩٧٤)، وبذلك تم التحقق من المعاملات العلمية لأداة البحث واصبح الاستبيان جاهزا للتطبيق على عينة التطبيق.

٣-٣-١-٧ وصف استبيان المرونة التنظيمي بصيغته النهائية :

استقر الاستبيان بصيغته النهائية على (٢٠) عبارة ، موزعة على أربعة ابعاد بواقع (٥) عبارات لكل بعد، وتم تحديد الوزن المناسب لكل استجابة ويحصر ما بين (١-٥) درجات مرتبة تنازلياً على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً، اتفق ، نوعاً ما ، لا اتفق ، لا اتفق تماماً) ، وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب بضرب عدد العبارات في القيمة العليا وهي (٥) لتبلغ القيمة العليا للاستجابة (١٠٠) درجة، والقيمة الدنيا تحتسب بضرب عدد العبارات في القيمة الدنيا وهي (١) لتبلغ قيمة الاستجابة الدنيا (٢٠) درجة ، و(الملحق ٢) يبين الاستبيان بصيغته النهائية ، والجدول (٦) يبين توزيع العبارات على الابعاد.

٣-٣-١ - ٨ التطبيق النهائي لأدوات البحث :

تم تطبيق أدوات البحث على عينة التطبيق للمدة من (١٤ / ١٢ / ٢٠٢١) لغاية (١٦ / ١ / ٢٠٢٢) ، وتم تطبيق قسماً منها بشكل الكتروني ، والقسم الاخر بشكل ورقي .

٣-٣-١-٩ الوسائل الإحصائية :

تم معالجة البيانات احصائياً باستخدام برنامجي (Excel) و (spss) ، وبالوسائل الإحصائية الآتية: الوسط الحسابي ومعامل الارتباط البسيط و اختبار (كا) و معامل الفا ومعادلتى سبيرمان برون وجتمان والنسبة المئوية.

يبين الجدول (٦) توزيع فقرات استبيان المرونة التنظيمية بصيغته النهائية

ابعاد المرونة التنظيمية	عدد العبارات	تسلسل العبارات
المرونة التشغيلية	٥	١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥
مرونة الموارد البشرية	٥	٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠
المرونة الاستراتيجية	٥	١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٥
مرونة الهيكل التنظيمي	٥	١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠

٤- عرض النتائج ومناقشتها :

سيتم عرض النتائج ومناقشتها على وفق اهداف البحث وكما يأتي:

٤-١ التعرف على مستوى المرونة التنظيمية بأبعادها وعواملها في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر أعضاء مجالس الكليات ومسؤولي الشعب.

يبين الجدول (٧) مستوى استجابة العينة نحو المرونة التنظيمية وابعادها

ابعاد المرونة التنظيمية	الوسط الحسابي	%	مستوى الإجابة
المرونة التشغيلية	١٩.٠٩٠٩	٧٦.٣٦٣٦%	عال
الموارد البشرية	١٩.٦٩٧٠	٧٨.٧٨٧٩%	عال
الاستراتيجية	١٩.٠٣٠٣	٧٦.١٢١٢%	عال
الهيكل التنظيمي	١٨.٦٦٦٧	٧٤.٦٦٦٧%	عال

عالي	٧٦.٤٨٤٨%	٧٦.٤٨٤٨	المرونة التنظيمية
------	----------	---------	-------------------

يتبين من الجدول (٧) ان مستوى الإجابة نحو ابعاد المرونة التنظيمية جاء بمستوى عالٍ، وهذه نتيجة إيجابية تحتسب الى كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ، اذ ان توفر المرونة التنظيمية يساعد المنظمة على التكيف مع التغيرات المستمرة في البيئة الداخلية والخارجية كما انه يعكس امتلاك كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة مرونة تشغيلية تركز على إتمام المهام المطلوبة منها من خلال الاستعداد للتغيرات المتوقعة ، كما يدل على امتلاك الكليات موارد بشرية مؤهلة سواء من التدريسيين ام الموظفين لهم إمكانية على تلبية مهام العمل المتنوعة في بيئة العمل كما تعكس امتلاك الكلية مرونة استراتيجية من خلال اتخاذ إجراءات متعددة لمواجهة المستجدات المتوقعة وعلى الرغم من ان الهيكل التنظيمي في الكليات هو هيكل وظيفي محدد الملامح يحوي على معاونين ورؤساء فروع و(١٤) شعبة إدارية كأقصى حد الا انه يمتاز بالمرونة من خلال التنسيق العالي بين أجزاء الهيكل التنظيمي وسهولة الاتصال بين الوحدات الإدارية، فضلاً عن إمكانية الحذف او الإضافة في الهيكل التنظيمي بما يلائم التطورات والتغيرات البيئية. وهذا الامر يساعد كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة اكتساب الميزة التنافسية والتي تعد قاعدة أساسية في تطور المنظمات وفي هذا الصدد يؤكد (لونيسكو وآخرون ٢٠١٢)" تعد المرونة التنظيمية من الصفات الهامة والاساسية في التخطيط الاستراتيجي للمنظمة كما تلعب دورا حاسما في تكيف الخطط الاستراتيجية ضمن البيئة التنافسية التي تتسم بالتغيير المستمر لذلك تعد المرونة التنظيمية قاعدة أساسية في بناء المنظمات" (Ionescu al, 2012, 281)

وهذه النتيجة تعطي صورة عامة على المرونة التنظيمية وللحصول على دقة في النتائج لجأ الباحث الى تحليل عوامل المرونة التنظيمية وكما في الجدول (٨)

يبين الجدول (٨) مستوى استجابة العينة نحو عوامل المرونة التنظيمية

عوامل المرونة التنظيمية	الاستجابة	لا اتفق تماما	لا اتفق	الى حد ما	اتفق	اتفق تماما	الوسط	%	مستوى المرونة
١	التكرار	١٥	١٨	١	٢٠	١٢	٢.٩٣٩	٥٨.٧٨٨%	منخفض
	%	٢٢.٧	٢٧.٣	١.٥	٣٠.٣	١٨.٢			
٢	التكرار	٣	٢	١٣	١٧	٣١	٤.٠٧٥	٨١.٥١٥%	عالي جدا
	%	٤.٥	٣.٠	١٩.٧	٢٥.٨	٤٧.٠			
٣	التكرار	١	١	١٣	٢٣	٢٨	٤.١٥١	٨٢.٠٣٠%	عالي جدا
	%	١.٥	١.٥	١٩.٧	٣٤.٨	٤٢.٤			
٤	التكرار	١	٧	٩	٢١	٢٨	٤.٠٣٠	٨٠.٦٠٦%	عالي جدا
	%	١.٥	١٠.٦	١٣.٦	٣١.٨	٤٢.٤			
٥	التكرار	٢	٦	١٣	٢١	٢٤	٣.٨٩٣	٧٧.٨٧٩%	عالي
	%	٣.٠	٩.١	١٩.٧	٣١.٨	٣٦.٤			
٦	التكرار	١	٠	٢٩	١٠	٢٦	٣.٩٠٩	٧٨.١٨٢%	عالي

يبين الجدول (٨) مستوى استجابة العينة نحو عوامل المرونة التنظيمية

عوامل المرونة التنظيمية	الاستجابة	لا اتفق تماما	لا اتفق	الى حد ما	اتفق	اتفق تماما	الوسط	%	مستوى المرونة
	%	١.٥	٠.٠	٤٣.٩	١٥.٢	٣٩.٤			
٧	التكرار	١	٣	١٤	١٣	٣٥	٤.١٨١	٨٣.٦٣٦	عالي جدا
	%	١.٥	٤.٥	٢١.٢	١٩.٧	٥٣			
٨	التكرار	٢	١	١٢	٢٩	٢٢	٤.٠٣٠	٨٠.٦٠٦	عالي جدا
	%	٣.٠	١.٥	١٨.٢	٤٣.٩	٣٣.٣			
٩	التكرار	٣	١	١٢	٢٦	٢٤	٤.٠١٥	٨٠.٣٠٣	عالي جدا
	%	٤.٥	١.٥	١٨.٢	٣٩.٤	٣٦.٤			
١٠	التكرار	٦	٥	١٩	١٨	١٨	٣.٥٦٠	٧١.٢١٢	عالي
	%	٩.١	٧.٦	٢٨.٨	٢٧.٣	٢٧.٣			
١١	التكرار	٣	٢	٩	٢٠	٣٢	٣.٦٥١	٧٣.٠٣٠	عالي
	%	٤.٥	٣.٠	١٣.٦	٣٠.٣	٤٨.٥			
١٢	التكرار	٣	٠	٦	٢١	٣٦	٤.٣١٨	٨٦.٣٦٤	عالي جدا
	%	٤.٥	٠.٠	٩.١	٣١.٨	٥٤.٥			
١٣	التكرار	٣	٢	٩	٢٠	٣٢	٤.١٥١	٨٣.٠٣٠	عالي جدا
	%	٤.٥	٣.٠	١٣.٦	٣٠.٣	٤٨.٥			
١٤	التكرار	١٦	١٤	٩	١٣	١٤	٢.٩٢٤	٥٨.٤٨٥	منخفض
	%	٢٤.٢	٢١.٢	١٣.٦	١٩.٧	٢١.٢			
١٥	التكرار	٣	١	١٧	١٨	٢٧	٣.٩٨٤	٧٩.٦٩٧	عالي
	%	٤.٥	١.٥	٢٥.٨	٢٧.٣	٤٠.٩			
١٦	التكرار	١١	١٣	١١	١٨	١٣	٣.١٣٦	٦٢.٧٢٧	متوسط
	%	١٦.٧	١٩.٧	١٦.٧	٢٧.٣	١٩.٧			
١٧	التكرار	٢	١	١١	٢٦	٢٦	٤.١٠٦	٨٢.١٢١	عالي جدا
	%	٣.٠	١.٥	١٦.٧	٣٩.٤	٣٩.٤			
١٨	التكرار	٨	١٦	١٢	١٢	١٨	٣.٢٤٢	٦٤.٨٤٨	متوسط
	%	١٢.١	٢٤.٢	١٨.٢	١٨.٢	٢٧.٣			
١٩	التكرار	١	١	١٠	٢٣	٣١	٤.٢٤٢	٨٤.٨٤٨	عالي جدا
	%	١.٥	١.٥	١٥.٢	٣٤.٨	٤٧.٠			
٢٠	التكرار	٣	١	١٦	٢٣	٢٣	٣.٩٣٩	٧٨.٧٨٨	عالي
	%	٤.٥	١.٥	٢٤.٢	٣٤.٨	٣٤.٨			

يتبين من الجدول (٨) ان اغلب العبارات جاءت متوافقة مع النتيجة العامة للمرونة التنظيمية باستثناء العبارات ذات التسلسل (١، ١٤) حصلت على مستوى منخفض ولعل السبب في انخفاض مستوى العبارة (١) والتي تنص على (يتوفر مصادر بديلة في الكلية لتعويض النقص في المدرسين والموظفين) هو تعليمات الوزارة وسياستها في الأعوام السابقة التي تقضي بعدم تعيين ملاكات جديدة بسبب سياسة التقشف العامة المعمول بها في البلد مع استمرار إحالة الموظفون والتدريسيون الى التقاعد ، اما انخفاض مستوى العبارة (١٤) والتي تنص على (تضع الكلية خيارات متعددة لتعويض النقص

المالي في ميزانيتها) ، قد يكون السبب هو انخفاض الميزانية المخصصة في الكليات والتي لا تلي احتياجاتها الضرورية .

٥- الاستنتاجات والتوصيات :

١-٥ الاستنتاجات :

١- وجود مستوى عالي من المرونة التنظيمية بأبعادها (التشغيلية، البشرية، الاستراتيجية، الهيكل التنظيمي في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، اما عوامل المرونة التنظيمية ، جاءت معظمها ما بين مستوى (متوسط - عالي جداً) باستثناء عبارة (تتوفر مصادر بديلة في الكلية لتعويض النقص في المدرسين والموظفين، وعبارة تضع الكلية خيارات متعددة لتعويض النقص المالي في ميزانيتها) اللتين حصلتا على مستوى منخفض.

٢-٥ التوصيات :

- ١- اعتماد الهيكل التنظيمي المرن والمستخدم في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة العراقية.
- ٢- البحث عن مصادر بديلة لتعويض النقص في المدرسين والموظفين من خلال التعاقد الخارجي ، فضلا عن البحث عن مصادر تمويل كالدراسات المسائية وتشغيل مرافق الكلية كالمسبح والملاعب.

المصادر

١. المصري، وائل سلامة (٢٠١٨): العوامل المؤثر في تفضيل المهن الرياضية لدى طلبة كلية التربية البدنية والرياضة في جامعة الأقصى بقطاع غزة، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد (٢١)، العدد (٦٧).
٢. الفاضل ، مهى وليد علي، (٢٠٠٧)، تطبيق مفهوم المنظمة المرنة في الجامعات الحكومية في المملكة الهاشمية ، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية ، الاردن ، جامعة المملكة الاردنية الهاشمية ، العدد (٢)، المجلة (٢٣) .
٣. العمريين، طارق محمد (٢٠١٤): مدى توافر المرونة التنظيمية واثرها في الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في شركات الهواتف المتنقلة العاملة في لمملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة مؤتة.
٤. ابو النصر، مدحت (٢٠٠٤): قواعد ومراحل البحث العلمي دليل إرشادي في كتابه البحوث وإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه، ط١، مجموعة النيل العربية، مصر .
٥. الهدلة ، مصطفى ، (٢٠١٣) ، اثر التعلم التنظيمي في المرونة الاستراتيجية: دراسة حالة شركة ستريتل موبايل تيليكوم ، رسالة ماجستير ، جامعة دمشق ، كلية الاقتصاد ، قسم ادارة الاعمال .
٦. العطوي ، الفتلاوي ، (٢٠١٢) ، توظيف المرونة التنظيمية و البشرية كإستراتيجية لمواجهة عبء الزيارات الدينية في العتبات المقدسة ، دراسة مسحية لأراء عينة من العاملين في العتبة

الحسينية المقدسة في كربلاء على الرابط . <https://www.researchgate.net/publication>

7. الجوازنة ، بهجت عبد ، ٢٠١٦ ، المرونة التشغيلية واثرها في اداء العمليات للشركات

الحاصلة على جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز ، بحث منشور ، مجلة المنارة للبحوث والدراسات ، المجلد ٢٣ ، عمان الاردن .

8. عبدالله ، اثير محمد ، ٢٠١٣ ، تأثير مرونة الموارد البشرية الاستراتيجية في تحسين الاداء

التشغيلي ، دراسة استطلاعية لاراء عينة من المديرين والمهندسين والفنيين في مديرية محطة كهرباء جنوب بغداد الغازية الثانية ، بحث منشور مجلة دراسات محاسبية ومالية ، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية ، المجلد ٨ ، العدد ٢٣ .

9. بوكرة ، حيزيه ، ٢٠١٧ ، دور الايماجينينغ في تحقيق المرونة التنظيمية ، دراسة حالة

مؤسسو كوندور فرع قسنطينة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة ام البواقي ، الجزائر .

10. الرشيد ، هدى صالح ، ٢٠١٩ ، المرونة التنظيمية واثرها في مستوى جودة الخدمة في الهيئة

العامة للاتصالات وتقنية المعلومات في دولة الكويت ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، جامعة ال البيت ، عمان ، الاردن .

11. النوري ، فتيحة عبد ، ٢٠١٩ ، اثر التعلم التنظيمي في تعزيز المرونة التنظيمية ، دراسة حالة

بمؤسستي الاتصال للهاتف النقال (موبيليس ، نجمة) بوكالة ام البواقي ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة العربي بن مهدي ، ام البواقي ، الجزائر .

12. آسية ، بن احمد ، ٢٠١٦ ، اثر المرونة الاستراتيجية على جودة فاعلية الاداء وتنافسية

المؤسسة ، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات موبيليس ، اطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الجيلالي سيدي بلعباس ، الجزائر .

13. عمير ، عراك عبود ، (٢٠١٩) "دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي: بحث

ميداني في عينة من شركات الاتصالات الخلوية العراقية" ، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية ، المجلد ٢٥ ، العدد ١١٤ .

14. Piotr Buła, Bernard Ziębicki(2011): Organizational flexibility as a challenge of contemporary management. Determinants and methods of measurement, Cracow University of Economics, DOI: 10.4102/ac.v11i1.159.

15. Farnese, M. L., Fida, R., & Livi, S. (2016). Reflexivity and flexibility: Complementary routes to innovation?. Journal of Management & Organization, 22(3)

16. Jun ,Hao ,Moo & Yazdanifard, Rashad;(2015); How Effective Leadership can Facilitate Change in Organizations through Improvement and

-
- Innovation; Global Journal of Management and Business Research: Vol 15 .No 9.
17. Ionescu, V., Cornescu, V., Druica, E . (2012). Flexible Organization. Global. Business and Management Research: An International Journal, Vol.(4) No.(3).
 18. Peter ,G. Cammaert (2003);optimism and positive-negative asymmetry ;A conceptual and cross-cultural study of interrelation ships between optimism ,pessimism, and realism.s
 19. Kirikova.M.(2005).Flexibility of organizational structures for flexible business processes ,(unpublished theses),Riga technical university, Latvia.
 20. Henk W. Volberd, and Arie J. lewin ,(2003) , The dynamics of co-evolution within and among companies: from evolution to co-evolution , First published: Citations: 300 .
 21. Niels peters vander weerd, (2009), organizational flexibility for hypercompetitive markets, geboren te Amsterdam5(4), 395-412.
 22. Ali bakhshi.N&Mahmoudi.G,2016 "The relation between flexibility of human resources and performance indexes of selected hospitals of Tehran Medical Sciences University" International Journal of Medical Research & Health Sciences,vol.5, on12, Pp349-355

اسماء السادة الخبراء حول محاور وفقرات متغيرات الدراسة

ت	اللقب	الاسم	الجامعة	الاختصاص
٠١	أ. د.	وعد عبد الرحيم فرحان	الانبار	الادارة والتنظيم
٠٢	أ. د.	وليد خالد همام	الموصل	الادارة والتنظيم
٠٣	أ. د.	رياض احمد اسماعيل	الموصل	الادارة والتنظيم
٠٤	أ. د.	خالد اسود لايخ	المتشي	الادارة والتنظيم
٠٥	أ. د.	جاسم جابر محمد العوادي	القاسم الخضراء	الادارة والتنظيم
٠٦	أ. د.	فؤاد عبد المهدي محمود الحمداني	البصرة	الادارة والتنظيم
٠٧	أ. د.	أمين محمود جعفر	الاسكندرية	الادارة والتنظيم
٠٨	د. د.	عثمان محمود شحادة	ديالى	الادارة والتنظيم
٠٩	د. د.	سلام حنتوش رشيد	المستنصرية	الادارة والتنظيم
١٠	أ. م. د.	خالد محمود عزيز	الموصل	الادارة والتنظيم
١١	أ. م. د.	نبيل حسين عباس	القادسية	الادارة والتنظيم
١٢	أ. م. د.	ازهار عبد الوهاب محمد	ميسان	الادارة والتنظيم
١٣	أ. م. د.	عامر حسين علي	كربلاء	الادارة والتنظيم
١٤	أ. م. د.	باسم سامي شهيد	ذي قار	الادارة والتنظيم
١٥	أ. م. د.	محمد ذاكر سالم	الموصل	الادارة والتنظيم
١٦	أ. م. د.	حيدر محمد مصلح	الكوفة	الادارة والتنظيم
١٧	أ. م. د.	محمد احمد صابر	كركوك	الادارة والتنظيم
١٨	أ. م. د.	بثينة حسين علي	الموصل	الادارة والتنظيم
١٩	أ. م. د.	شاهين رمزي رفيق	كركوك	الادارة والتنظيم

الملحق رقم (٢)

الصيغة النهائية لاستبيان المرونة التنظيمية

السيد عضو مجلس الكلية / مسؤول الشعبة المحترم

في النية اجراء بحث دكتوراه بعنوان (المرونة التنظيمية والقيادة الناعمة للعمداء ودورهما في التماثل التنظيمي لأعضاء مجالس ومسؤولي شعب كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق)

ولكونكم العينة المقصودة للدراسة اضح بين ايديكم الكريمة الاستبيان التالي راجيا منكم التفضل بالإجابة بكل شفافية وموضوعية دون ذكر الاسم الصريح وكلي امل في تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي وللإدارة الرياضية في كليتنا العريقة.

مع وافر الامتنان لوقتكم الثمين.

ت	العبارات	اتفق تماما	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	يتوفر مصادر بديلة في الكلية لتعويض النقص في المدرسين والموظفين					
٢	يوجد تنوع في قابليات المدرسين والموظفين لمجابهة النقص في الاختصاصات					
٣	تمتلك الكلية قدرة على تغيير الجداول الزمنية للأعمال حسب المتغيرات الخارجية					
٤	يستطيع المدرسون والموظفون اداء واجباتهم في المنزل في حال وجود منع للتجول.					
٥	تطلب الكلية من المدرسين والموظفين انجاز مهامهم بغض النظر الى الطريقة التي يؤديونها.					
٦	يطور المدرسون والموظفون من مهاراتهم وقدراتهم بشكل يتوافق مع التطور الخارجي					
٧	لدى منتسبو الكلية توجه لتعلم الطرق التي تساعد على اكتساب مهارات جديدة					
٨	تسعى الكلية الى زج المدرسون والموظفون في دورات تدريبية تساعدهم على مواكبة التطورات في العمل					
٩	تضع الكلية جدول لداوم التدريسيون والموظفون بما يتوافق مع تعليمات خلية الازمة وبما يضمن					

ت	العبارات	اتفق تمام ا	اتفق اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
	سير العمل على اكمل وجه					
١٠	يملك المدرسون الموظفون القدرة على التكيف مع المشكلات التي تواجههم					
١	اعداد البدائل هو من اولويات عمل الكلية					
١	لتقليل المخاطر المتوقعة					
١	تبادر الكلية بإجراءات منا سبة وفقا للقوانين					
٢	المستجدة					
١	تمتلك الكلية قدرة عالية على التكيف مع					
٣	المستجدات البيئية المتغيرة					
١	تضع الكلية خيارات متعددة لتعويض النقص					
٤	المالي في ميزانيتها					
١	تمتاز استراتيجية الكلية بالمرونة وعدم الجمود					
٥						
١	لدى الكلية مرونة في الهيكل التنظيمي تسمح					
٦	بالتنظيم المرن تحت ضغط البيئة					
١	يوجد تنسيق بين مستويات الهيكل التنظيمي					
٧						
١	يمتاز الهيكل التنظيمي للكلية بقابليته للتغيير					
٨	عند الحاجة					
١	يتوفر سهولة للاتصال بين مستويات الهيكل					
٩	التنظيمي					
٢	تمتلك الكلية القدرة على الاضافة او الحذف في					
٠	الهيكل التنظيمي اذا ما دعت الضرورة لذلك					