

الفصل الخامس

الاستخلاصات والتوصيات

الفصل الخامس

الاستخلاصات والتوصيات

يعرض في هذا الفصل النتائج التي توصل إليها الباحث في ضوء آراء مجتمع وعينة الدراسة ، وسيتم تصنيف الاستخلاصات طبقاً لمحاور الدراسة ، وفي ضوء هذه الاستخلاصات ستوجه التوصيات لكل من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وجامعات الفرات الأوسط وأقسام الرياضة الجامعية بجامعات الفرات الأوسط .

أولاً : الاستخلاصات :

في ضوء أهداف وتساؤلات الدراسة ومن خلال عرض ومناقشة النتائج تم توصل الباحث إلى النتائج التالية :

أولاً : المحور الأول : تطوير أهداف إدارة الرياضة الجامعية لإدارة الرياضة الجامعية لجامعات الفرات الأوسط بالعراق:

١. إن تكون أهداف إدارة الرياضة الجامعية معننه وواضحة ومحدده ومرنه قابله للتطوير.
٢. تتفق أهداف إدارة الرياضة الجامعية مع أهداف العاملين بإدارة الرياضة الجامعية والأهداف الخاصة بالطلاب وكذلك تتفق مع السياسة العامة للجامعة.
٣. تنمي أهداف إدارة الرياضة الجامعية القيم الاخلاقيه والدينية والثقافية والاجتماعية وأيضا تنمي العمل الجماعي والتعاون وكذلك تعمل على بناء شخصيات قيادية للطلاب وبناء القوه الجسمانية واكتشاف المواهب لدى الطلاب .
٤. ترسخ أهداف إدارة الرياضة الجامعية الانتماء والولاء الوطني ونبذ العنف والصراعات.
٥. تحقق أهداف إدارة الرياضة الجامعية أفضل النتائج للأنشطة الرياضية المختلفة من خلال تطوير وتحسين نظم العمل الإداري وإجراءاته للعاملين.

ثانياً: المحور الثاني: تطوير التوصيف الوظيفي الحالي للعاملين بإدارة الرياضة الجامعية لجامعات الفرات الأوسط بالعراق اتفقت آراء عينت البحث على :-

١. إن توضح وتعلن الواجبات والمسؤوليات لجميع العاملين بإدارة الرياضة الجامعية.
٢. لا يتم تعيين العاملين حسب التوصيف الوظيفي والمؤهل العلمي المطلوب بإدارة الرياضة الجامعية.
٣. يوجد قصور في التوصيف الوظيفي لبعض الوظائف بإدارة الرياضة الجامعية.
٤. لا يتم مراجعة التوصيف الوظيفي بإدارة الرياضة الجامعية باستمرار.
٥. لا يوجد دليل تنظيمي لكل وظيفة من وظائف إدارة الرياضة الجامعية.
٦. اختصاصات ومسؤوليات العاملين بإدارة الرياضة الجامعية غير معنن وغير واضحة وغير محدده.
٧. لمعالجة القصور التحديث المستمر للتوصيف الوظيفي لإدارة الرياضة الجامعية وإيضاح وإعلان التوصيف الوظيفي واختيار العاملين حسب المؤهلات العلمية والخبرة .

ثالثاً: المحور الثالث: تطوير الهيكل التنظيمي الحالي لإدارة الرياضة الجامعية لجامعات الفرات الأوسط بالعراق: اتفقت آراء عينة البحث على :-

١. لا يساعد الهيكل التنظيمي الحالي على تحقيق أهداف إدارة الرياضة الجامعية .
٢. قنوات الاتصال وخطوط السلطة والمهام بالهيكل التنظيمي الحالي لإدارة الرياضة الجامعية غير واضحة .
٣. الهيكل التنظيمي الحالي لإدارة الرياضة الجامعية غير موضوع بمكان واضح ومعن لجميع العاملين.
٤. تتم عملية تطوير الهيكل التنظيمي دون مشاركة العاملين بإدارة الرياضة الجامعية .
٥. الهيكل التنظيمي الحالي لإدارة الرياضة الجامعية غير مناسب لاحتياجات ومتطلبات العاملين بإدارة الرياضة الجامعية.
٦. التخلّص من المعوقات التنظيمية وتحديد احتياجات التدريب العاملين ووضوح المسؤوليات ومهام العاملين ومراعاة التطورات والنظم الإدارية المستقبلية لإدارة الرياضة الجامعية.

رابعاً : المحور الرابع : أساليب التطوير التنظيمي (أسلوب تنمية بناء الفريق) لإدارة الرياضة الجامعية لجامعات الفرات الأوسط بالعراق حيث اتفقت آراء عينة البحث على :-

١. يتحقق أسلوب تنمية بناء الفريق من خلال تكوين أفكار جديدة وإيجابه تجاه العمل وتبادل الثقة والتعاون وعمل مناخ مناسب للعمل وتحديد المشكلات والحد من الصراعات داخل العمل وتحسين وتطوير مستوى مهارات الاداريه للعاملين بإدارة الرياضة الجامعية.
٢. استخدام أسلوب تنمية بناء الفريق يزيد من درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لأنه يحقق التوازن بين السلطة والمسئولية داخل إدارة الرياضة الجامعية.
٣. استخدام أسلوب تنمية بناء الفريق يساعد على توفير المناخ المناسب للعاملين بإدارة الرياضة الجامعية للتفكير والإبداع نحو تطوير عمل الإدارة.
٤. أسلوب بناء الفريق يمنح العاملين داخل إدارة الرياضة الجامعية قدر معين من المسئولية لأداء مهامهم بحرية.
٥. مشاركة العاملين بإدارة الرياضة الجامعية بصنع واتخاذ القرارات وتطوير أنظمة ولوائح المؤسسة .
٦. يهدف أسلوب بناء الفريق إلى تنمية روح التعاون للعاملين وتنمية مهاراتهم الإدارية وزيادة أدائهم الإداري.
٧. الأخذ ودعم آراء واقتراحات وإبداعات العاملين بإدارة الرياضة الجامعية.
٨. تحديد التوصيف الوظيفي والهيكل التنظيمي وواجبات واختصاصات و مواصفات ومسئوليات ومهام ومؤهلات والشروط الواجب توفرها بفريق العمل الخاص بإدارة الرياضة الجامعية .
٩. استخدام أسلوب التغذية المرتدة وذلك لتغيير وتطوير وتحسين سلوك العاملين لأنه يقوم على دراسة آراء العاملين وتحديد المشكلات ورسم الخطط اتجاه تطوير إدارة الرياضة الجامعية.

ثانياً: التوصيات :

في ضوء أهداف البحث واسترشاداً بالنتائج التي تم التوصل إليها ، يتوجه الباحث بالتوصيات الى المسؤولين :

اولاً:

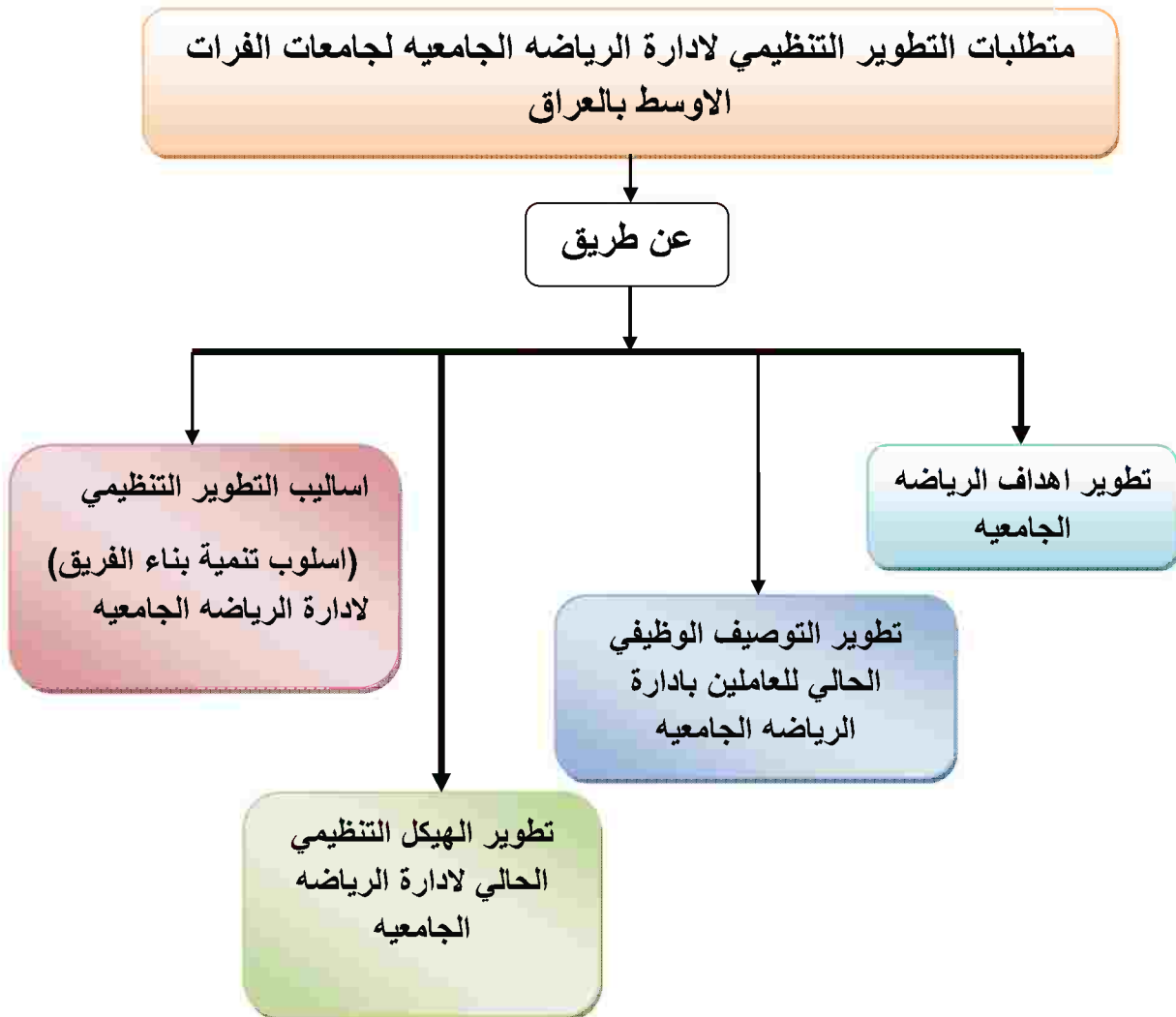
(مسؤولي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)

(مسؤولي جامعات الفرات الاوسط)

(مسؤولي اقسام الرياضة الجامعية بجامعات الفرات الاوسط)

ضرورة تطبيق النموذج المقترح

ثانيا : النموذج المقترح :



ثالثاً : لتطبيق النموذج المقترح ضرورة الاسترشاد بنتائج محاور الاستبيان على النحو التالي:



المحور الثاني : لتطوير التوصيف الوظيفي الحالي للعاملين بادارة الرياضة الجامعية

- وضوح المسؤوليات للعاملين بادارة الرياضة الجامعية
- الارتقاء الوظيفي للعاملين تبعاً لكفائاتهم وقدرتهم الوظيفية
- التدرج الوظيفي للعاملين.

يجب أن يهدف التوصيف الوظيفي الى

يجب أن يتم تعيين القيادات الاداريه بالرياضة الجامعية وفقا
لكفائتهم وخبراتهم.

التغلب على القصور في توصيف بعض الوظائف بأدارة
الرياضة الجامعية

- للتوصيف الوظيفي الموضوع.
- المؤهل العلمي المطلوب.

يجب أن يتم تعيين العاملين وفقا

يجب مراجعة التوصيف الوظيفي لادارة الرياضة الجامعية باستمرار.

وجود دليل تنظيمي لكل وظيفة من وظائف أدارة الرياضة الجامعية.

- معلنه
- واضحة
- محدده

يجب أن تكون اختصاصات ومسئوليات العاملين بأدارة
الرياضة الجامعية

الاهتمام بوضع توصيف وظيفي للعاملين بأدارة الرياضة
الجامعية.

الاهتمام بوضع وصف وظيفي متكامل للوظائف مما يعزز
العمل بالرياضة الجامعية ويقلل من الإزدواجية.

يجب أن يوضح التوصيف الوظيفي التعاون والعمل
المشترك بين العاملين بادارة الرياضة الجامعية

- معالجة القصور في التوصيف الوظيفي
- التحديث المستمر للتوصيف الوظيفي
- ابضاح وإعلان التوصيف الوظيفي لكل الوظائف
- اختيار العاملين حسب المؤهل العلمي والكفائه والخبره.

الالتزام بمتطلبات تطوير التوصيف الوظيفي لادارة الرياضة
الجامعية

المحور الثالث : لتطوير الهيكل التنظيمي الحالي لادارة الرياضة الجامعية

يساعد الهيكل التنظيمي على تحقيق أهداف الرياضة الجامعية

تسعى إدارة الرياضة الجامعية لتطوير هيكلها التنظيمي بأستمرار لصالح العمل.

يوضح الهيكل التنظيمي قنوات الاتصال وخطوط السلطه بين العاملين بإدارة الرياضة الجامعية.

يوضع الهيكل التنظيمي لإدارة الرياضة الجامعية في مكان معن وواضح لدى جميع العاملين.

يشارك العاملين المسؤولين في تطوير الهيكل التنظيمي.

يوضح الهيكل التنظيمي المهام والمسئوليات للعاملين بالرياضة الجامعية.

يتناسب الهيكل التنظيمي الحالي مع

- احتياجات العاملين.
- متطلبات العمل بالرياضة الجامعية.

يوضح الهيكل التنظيمي المستويات الادارية المختلفه بإدارة الرياضة الجامعية.

يبين الهيكل التنظيمي مدى التنسيق والتعاون بين إدارة الرياضة الجامعية والاقسام الادارية الاخرى بالجامعة.

متطلبات تطوير الهيكل التنظيمي

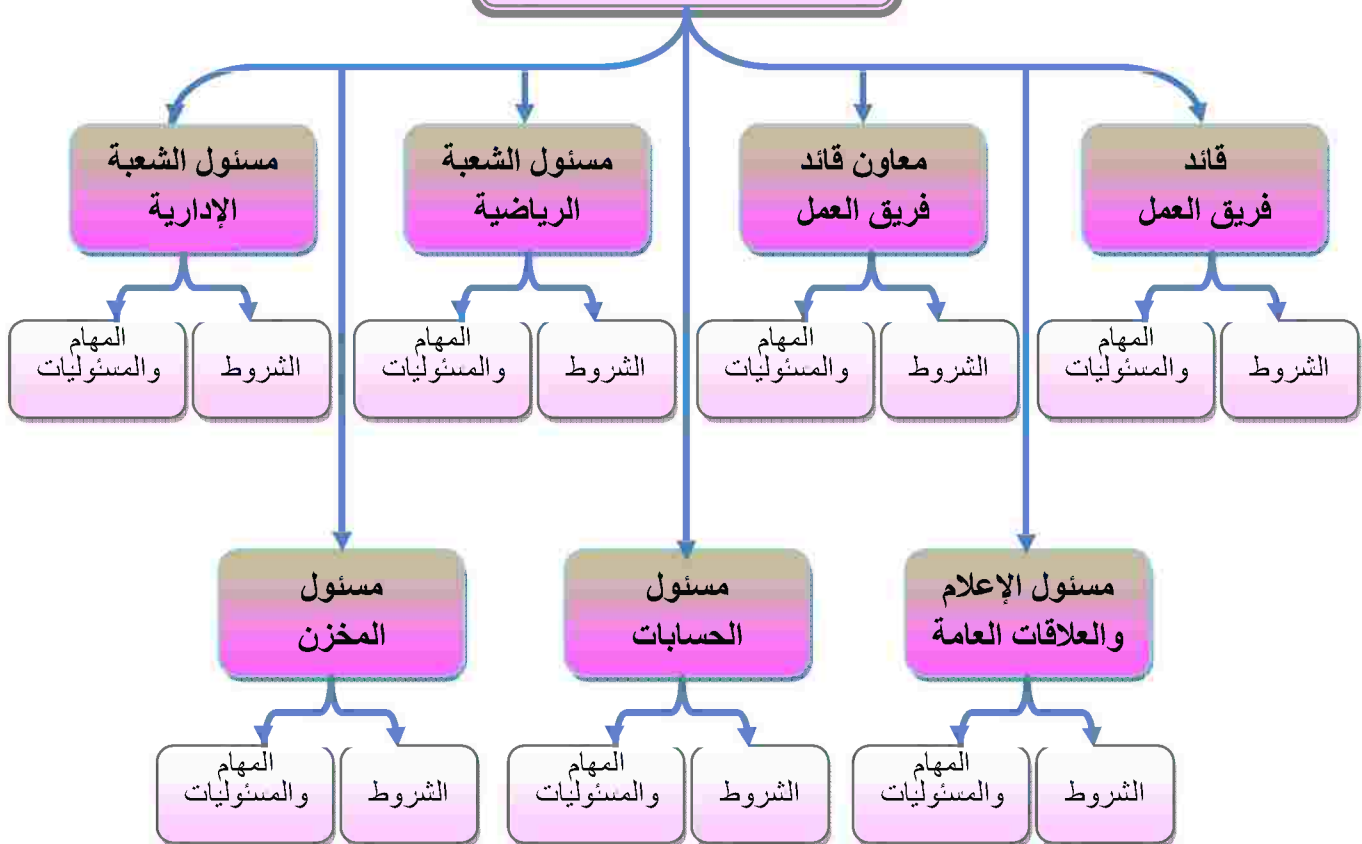
- التخلص من المعوقات التنظيمية.
- تحديد احتياجات التدريب للعاملين.
- ان تكون اهداف الرياضة الجامعية قابله للقياس.
- تحديد التخصصات المطلوبه من العاملين .
- وضوح المسئوليات والمهام لدى العاملين .
- يراعى التطورات المستقبلية لادارة الرياضة الجامعية.

المحور الرابع: أساليب التطوير التنظيمي لإدارة الرياضة الجامعية (أسلوب تنمية بناء الفريق)



تابع المحور الرابع: أساليب التطوير التنظيمي لإدارة
الرياضة الجامعية (أسلوب تنمية بناء الفريق)

مواصفات بناء الفريق



تابع المحور الرابع: أساليب التطوير التنظيمي لإدارة الرياضة الجامعية (أسلوب تنمية بناء الفريق)

أسلوب التغذية المرتدة

يهدف أسلوب التغذية المرتدة الي:

تطوير اساليب ادارة الرياضة الجامعية.

تغيير سلوك العاملين بإداره الرياضة الجامعية للفريق

يقوم مدير اداره الرياضة الجامعية بعرض فكره تطوير ادارته علي العاملين بالمستويات الاداريه المختلفه .

تضع الاداره العليا تصور لخطه تنفيذه لتحقيق تطوير اداره الرياضة الجامعية باستخدام أسلوب التغذية المرتدة .

يساعد مدير اداره الرياضة الجامعية العاملين بالمستويات الاداريه المختلفه فى جمع المعلومات المتعلقة بتطوير ادائهم الاداري.

يتعاون العاملين كجماعه عمل علي تحليل وتفسير المعلومات المتحصل عليها لتحسين اداء اداره الرياضة الجامعية.

أسلوب التغذية المرتدة يعمل على :-

رسم الخطط اللازمه لتصحيح المسار نحو التطوير ومد العاملين بالمستويات الاداريه

الاخذ بآراء العاملين لتطوير ادارة الرياضة الجامعية.

تحليل البيانات وتحديد المشكلات التي تواجه الاداره.

دراسة آراء العاملين بأداره الرياضة الجامعية تجاه التطوير.