

**الرشاقة التنظيمية لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل
وعلاقتها بالتميز التنظيمي لديهم**

من وجهة نظر التدريسيين

**The organizational agility of the heads of
departments of the faculties of the University of
Mosul and its relationship to their organizational
excellence from the teachers' point of view**

أ.م.د. أسماء عبد الرحيم خضر الخياط

ريم انور محمد شبيت

جامعة الموصل /

طالبة ماجستير في جامعة الموصل

كلية التربية للعلوم الإنسانية

Assist. Prof. Dr. Asmaa Abdul
rahim Khader Al-Khayat
University of Mosul, College of
Education for Psychological
Sciences

Reem Anwar Mohammed
Sheet Al-Shakarji
Master's student University
of Mosul

ملخص البحث

يهدف البحث الاجابة عن السؤال الآتي :

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي عند مستوى دلالة (0,05) لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين.

اقتصر البحث على عينه من التدريسيين في كليات جامعة الموصل للعام الدراسي 2021-2022، تكونت عينة البحث من (381) تدريسي/ة اختيروا من (6) كليات بواقع (3) كليات علمية و (3) كليات انسانية، شكلت نسبة (10٪) من مجتمع البحث.

اما من حيث أداة البحث فقد استخدمت الباحثة اداتين هما :

اولاً: مقياس مستوى الرشاقة التنظيمية لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل، التي قامت ببنائه الباحثة اعتماداً على إجراءات دراسات استطلاعية والاعتماد على بعض الأدبيات والمقاييس التي اطلعت عليها اذ تكون المقياس في صيغته النهائية من (21) فقرة يجاب عليها في خلال اختيار أحد البدائل الخمسة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)

ثانياً: مقياس مستوى التميز التنظيمي لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل والذي اعدته الباحثة اعتماداً على اجراءات دراسة استطلاعية، والاعتماد على بعض الادبيات والمقاييس التي اطلعت عليها وقد تكون المقياس في صيغته النهائية من (32) فقرة تتم الاجابه عليها من خلال اختيار احد البدائل الخمسة المؤشرة ازاء كل فقرة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)

وبعد تحليل البيانات باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS واستخدام الاختبار التائي لعينه واحده والاختبار التائي لعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وبعد تحليل البيانات احصائياً وصلت الباحثة الى النتيجة الآتية :

. يوجد علاقة ارتباطية إيجابية بين متغيري الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي.

الكلمات المفتاحية : الرشاقة التنظيمية، رؤساء أقسام، التميز التنظيمي، جامعة الموصل، التدريسيين.

Abstract

The aim of the research is to answer the following question:

Is there a statistically significant correlation between organizational agility and organizational excellence at the level of significance (0.05) among the heads of departments of the faculties of the University of Mosul from the teachers' point of view?

The research was limited to a sample of teachers in the colleges of the University of Mosul for the academic year 2021-2022. The research sample consisted of (381) teachers who were chosen from (6) colleges, by (3) scientific colleges and (3) humanities colleges, which constituted (10%) from the research community.

As for the research tool, the researcher used two tools:

First: the measure of the level of organizational agility of the heads of departments of the faculties of the University of Mosul, which was built by the researcher based on the procedures of exploratory studies and relying on some literature and standards that I have seen. very large, large, medium, few, very little).

Second: The measure of the level of organizational excellence among the heads of departments of the faculties of the University of Mosul, which was prepared by the researcher based on the procedures of an exploratory study, and relying on some literature and standards that I have seen. For each paragraph (very large, large, medium, few, very little).

After analyzing the data by using the statistical bag for social sciences spss and using the t-test for one sample and the t-test for two independent samples and the Pearson correlation coefficient and the t-test for the significance of the correlation coefficient, and after analyzing the data statistically, the researcher reached the following result:

There is a positive correlation between the variables of organizational agility and organizational excellence.

Keywords:organizational agility, heads of departments, organizational excellence.

اولاً : مشكلة البحث

لحدثة مفهوم الرشاقة التنظيمية فضلاً عن قلة الدراسات التي تناولتها على مستوى المؤسسات التعليمية ولاسيما الجامعية بشكل خاص(سيد عمر، ٢٠٢٠: ٤٣) فضلاً عن ان مستوى تطبيقها في المؤسسات الجامعية لازال دون المستوى المأمول(الوهبي وبن شعليل، ٢٠٢٠: ٢٩٨) هذا من جانب و اشارت نتائج دراسات كل من (الوهبي وبن شعليل، ٢٠٢٠)ودراسة (السمحان، ٢٠٢٢) ودراسة (سيد عمر، ٢٠٢٠) الى ان ممارسة رؤساء الأقسام للرشاقة التنظيمية التي جاءت بدرجة متوسطة من جهة اخرى.

ومما يعزز من مشكلة البحث الحالي عدم وجود دراسة على مستوى الجامعات العراقية لاسيما جامعة الموصل، لذا جاءت الدراسة الحالية محاولة الكشف عن العلاقة بين الرقابة التنظيمية لرؤساء الاقسام في كليات جامعة الموصل وبين التميز التنظيمي لديهم من وجهة نظر التدريسيين.

وتحدد مشكلة البحث بالاجابة عن السؤال الاتي :

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرقابة التنظيمية والتميز التنظيمي عند مستوى دلالة (0,05) لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين.

ثانياً : أهمية البحث

تعد الادارة الناجحة في الوقت الحاضر ضرورة ملحة للمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، وتتبع أهمية الإدارة نتيجة ظهور العديد من الظواهر والمتغيرات والتطورات في مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وباتت الادارة ضرورة لكل نشاط بشري ابتداءً من إدارة الفرد لذاته إلى إدارة حياة الأسرة التي تتطلب التخطيط والتدبير لها. (دره، 2009: 13-14)

وعلى مستوى الإدارة التربوية فهي المسؤولة عن العمل التربوي في المجتمع من حيث تربية الأفراد وتنمية شخصياتهم من جميع النواحي بصورة متكاملة سواء اكان ذلك في مؤسسة تربوية رسمية كالمدرسة مثلاً او في مؤسسات تربوية موازية كالمسجد أو النادي أو مكان العمل.(بطاح والطعاني، 2016: 16)

تعد المؤسسات الجامعية مؤسسات علمية متخصصة تخرج قادة المجتمع وصانعي قراراته، ويؤثر خريجو الجامعات في تقدم أي مجتمع وراقي مما يضع عبئاً ثقيلاً على الجامعات للنهوض بمستوى خريجها بما يؤهلهم لتحمل مسؤولية تفضة أوطانهم، ويتأثر خريجي المؤسسات الجامعية بمدى جودة تلك الجامعات، فالجامعات هي أول المؤسسات المنوط بها إعداد المهنيين والمتخصصين لكافة قطاعات المجتمع كذلك فإن الجامعات يقع على عاتقها تقدم وراقي المجتمع ورفع مكانة الدولة بين العالم، وعلى الرغم من ان الاقسام العلمية أصغر وحدة من وحدات التنظيم الجامعي الا ان الواقع يشير الى ان الاقسام العلمية هي الركن الأساس في المؤسسة الجامعية فالجامعة لا تستطيع أن تؤدي رسالتها وتحقق أهدافها إلا من خلال أقسامها العلمية، فعن طريقها يتم التحكم في معظم القرارات الجامعية كاختبار أعضاء هيئة التدريس وتحديد المقررات الدراسية...الخ(شوارتز، 2001: 4)

ان التدريسي الجامعي أحد الدعائم الرئيسة التي يتركز عليها تقدم المجتمع فبقدر كفاءة التعليم الجامعي يكون تقدم المجتمع وراقيه ورفاهيته، إذا يعد عضو هيئة التدريس محورياً مهماً من محاور العملية التعليمية، إذ تناط به مهمة إعداد القادة المؤهلين والمدرّبين والمختصين في المجالات جميعاً.(شابي، 2009: 46)

ولازدياد حدة المنافسة في التعليم ولاسيما التعليم الجامعي ولضمان مسايرة الجامعات للتطور والتجديد وتوحيد عملياتها ومخرجاتها لابد لها من تبني أساليب ومنهجيات تحقق لها الأداء التنافسي اذ لم تعد السياسات الادارية التقليدية مصدرا

للميزة التنافسية، فقد ظهرت واحدة من أحدث المفاهيم التي يطلق عليها "الرشاقة التنظيمية" وهي من أحدث الأساليب في إدارة التغيير والمخاطر التي تواجهها المؤسسات بشكل عام، التي تعني القدرة على البقاء في ظل بيئة تنافسية في التفاعل والاستجابة السريعة للمتطلبات المتعددة والمتغيرة في مجال الإدارة بشكل عام والإدارة التربوية بشكل خاص.

يعد أسلوب الرشاقة التنظيمية اسلوباً ادارياً مهماً في نجاح المؤسسات فهو يساعد على زيادة قدرتها على الاستشعار والاستجابة للمتغيرات البيئية والتكيف معها بما يحقق أهدافها الحالية والمستقبلية وترتبط ارتباطاً متزايداً بالتميز التنظيمي في ظل البيئات التنافسية الحالية. (سيد عمر، ٢٠٢٠: ٤٣)

أن الرشاقة التنظيمية مدخل إداري مهم يساعد على تحقيق السرعة في الاستجابة للفرص والتحديات والتفاعل مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية، إذ أنها تؤدي الى تحسين أداء المؤسسات التعليمية في مواجهة الأزمات. (بن شعيل واخرون، ٢٠٢٠: ٢٩٧)

وبحسب التغيرات السياسية والاجتماعية والتكنولوجية وتداعيات العولمة اليوم يتعين على المؤسسات التعامل مع تلك التغيرات الكبيرة والسريعة للمساعدة على النمو والتجديد، وبالأخص في مؤسسات التعليم العالي، إذ جعلت التحديات التنافسية العديد من المؤسسات التربوية تنتهج أسلوب الرشاقة التنظيمية لتحقيق التميز وإيجاد مناخ إيجابي وسليم لها. (Altalhi، ٢٠١٨: ٢٥٣)

أن الرشاقة التنظيمية تشير إلى قدرة المؤسسة على التكيف بسرعة مع التغيرات البيئية بطرائق إنتاجية وفاعلة، والاستجابة السريعة للتغيير وتحقيق الاستدامة في النتائج، وان الفرق بين منظمة رشيقة واخرى غير رشيقة قد يعني الفرق بين منظمة متميزة وسباقة وبين منظمة لا تستطيع الصمود في وجه التحديات المستقبلية التي ستواجهها. (مُجد يوسف، ٢٠٢١: ٤٦٧)

تواجه المؤسسات التعليمية الكثير من التحديات للوصول إلى التميز ولكي تتمكن هذه المؤسسات من الصمود أمام هذه التحديات بقوة يجب عليها ترك الأساليب التقليدية التي اعتادت عليها سابقاً، وتجديد أساليب العمل بما بشكل مستمر من أجل تحقيق رضا العاملين، ورفع مستوى الأداء للوصول الى مستويات عالية من الجودة وتطوير قدراتها التنافسية للوصول لحالة التميز والتفرد حتى الوصول للتميز التنظيمي الذي يضمن التميز في عناصره المختلفة، ولادارات التعليم دور كبير في عمليات التعليم ومن لتعزيز دورها في ظل تحديات العولمة وتطور التقنيات والنمو المتواصل للمعرفة العلمية يجب على إدارات التعليم أن تسعى دائماً لتحقيق التميز بطرائق تؤهلها لمواجهة التحديات والتغيرات المعاصرة والاحتفاظ بها بشكل دائم بما يتناسب مع قدراتها، وان اعتماد المؤسسات التعليمية على التميز التنظيمي لذا في الوقت الحالي ضرورة لاغنى عنها فليس اختيارياً لأي مؤسسة أن تسعى لتطبيق التميز إذا كانت تحرص على التقدم والتطوير، فقد أشارت دراسة (الرفاعي، ٢٠٢١) الى وجود الكثير من المؤسسات التعليمية التي تعاني من بعض المعوقات التنظيمية التي تقلل من نجاح

تنفيذ التميز، اذ تفتقر الى الهياكل المرنة المتوافقة مع متطلبات تحسين الأداء والقابلية للتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية. (الرفاعي، ٢٠٢١: ٢٥٣)

تتضح في ضوء استعراض ما تقدم اهمية البحث الحالي بالنقاط النظرية الاتية:

- تقديم صورة واضحة عن الرشاقة التنظيمية وكيفية توظيفها ونشرها في المؤسسات التربوية الجامعية.
- أهمية التميز التنظيمي والحاجة اليه في تطبيق السياسات الإدارية في الجامعات العراقية.

اما الاهمية التطبيقية :

- يمكن أن يستفيد من هذه الدراسة طلبة الدراسات العليا والباحثين في المجالات المختلفة. لما يوفره البحث الحالي من أداة تم التحقق من صدقها وثباتها.
- جذب انتباه رؤساء الأقسام نحو ضرورة تنويع أساليبهم القيادية في التعامل مع التدريسيين.
- يعد نتاجاً علمياً يضاف الى خزين المكتبات العلمية.

ثالثاً : هدف البحث:

هدف البحث الاجابة عن السؤال الآتي :

- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين؟

رابعاً : حدود البحث

- الحدود الزمانية : العام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢.
- الحدود المكانية : التدريسيون جمعاً في اقسام كليات جامعة الموصل.
- الحدود البشرية : تدريسي اقسام كليات جامعة الموصل ومن كلا الجنسين الذكور والاناث كليهما من التخصصات العلمية والانسانية.
- الحدود الموضوعية : الرشاقة التنظيمية، التميز التنظيمي.

خامساً : تحديد المصطلحات

١: الرشاقة التنظيمية عرفها كل من :

١. (2015)wageeh:(وجيه): قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، من خلال تطوير منتجاتها وزيادة معرفتها بمواردها البشرية، مما يؤثر في تطوير المنظمة وتنشيط حركتها في بيئة سريعة التغير. (Wageeh، ٢٠١٥: ٢٩٩)

٢. المصري (2016) تعد سمة تنظيمية ترتبط بمجموعة من الكفايات والقدرات والمتطلبات و الأسس والأبعاد اللازمة لتمكين التنظيم من تحقيق التوافق والاستجابة السريعة والدقيقة للتغيرات البيئية وماقد يرافقها من مواقف متغيرة ومفاجئة وغير متوقعة، والتكيف معها بدرجة عالية من السرعة والمرونة والتوازن. (المصري، ٢٠١٦: ٢٧٠)

تعرف الباحثة الرشاقة التنظيمية نظرياً بأنها: قدرة رئيس القسم العلمي على استشعار التغيرات الداخلية والخارجية لقسمه العلمي والتفاعل معها والاستجابة السريعة لهذه التغيرات من خلال النظرة الى هذه المتغيرات لتقديم وتحقيق اهداف قسمه العلمي.

اما اجرائياً: تقاس الرشاقة التنظيمية من خلال مقياس الرشاقة التنظيمية المستخدم في البحث والدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاداة.

٢. التميز التنظيمي :

Gilgeous (1997). 1. تحقيق أفضل الممارسات العالمية للمؤسسة في أداء مهامها، وارتباط المنظمة مع زبائنها، والمتعاملين معها بعلاقات تأييد وتفاعل، فضلاً عن قدرة المنظمة على معرفة قدرات منافسيها والتفوق عليها. (Gilgeous، ٣٧: ١٩٩٧)

٢. السعودي (٢٠٠٨): مهمة المنظمات لتحقيق أهدافها بشكل استراتيجي في التفوق في الأداء وحل مشكلاتها بصورة فاعلة تميزها عن باقي المنظمات. (السعودي، ٢٠٠٨: ٢٦٣)

رئيس القسم العلمي

عرفته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي :

عرف على وفق قانون رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ المعدل بأنه: "تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على توصية من عميد الكلية، وتحدد صلاحيته بموجب النظام الجامعي وبما يتفق مع قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي". (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨: ٩)

وتعرف الباحثة التميز التنظيمي اجرائياً: التحسين المستمر لاداء القسم العلمي من خلال التميز القيادي لرئيس القسم العلمي فضلاً عن تميز التدريسيين في ظل ثقافة تنظيمية مشتركة لتحقيق اهداف القسم بصورة فاعلة.

اما اجرائياً: يقاس من خلال مقياس التميز التنظيمي المعد لهذا الغرض ومن خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال الاجابة على فقرات الاداة.

خلفية نظرية ودراسات سابقة

اولاً: الرشاقة التنظيمية

يعد مفهوم الرشاقة التنظيمية من المفاهيم الجديدة التي شاعت في الوسط الاكاديمي اذ انها احد المداخل الادارية الحديثة والتي ظهرت في بداية التسعينات من القرن العشرين، وتهدف إلى جعل مؤسسة العمل سريعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث حولها في البيئة الخارجية، من خلال ترك الممارسات التقليدية الروتينية التي لا تحقق أهداف المؤسسة بالسرعة والكفاءة والجودة المطلوبة مما يجعل أدائها بطيئاً في عصر يتسم بالسرعة والتنافسية (مغاوري وهالة، ٢٠١٦).

الرشاقة التنظيمية عدت نموذجاً جديداً لإدارة المنظمات اذ أصبحت واحدة من الاستراتيجيات والمداخل الرئيسية للتطور وهي تسعى دائماً الى النجاح (الذبياني، ٢٠٢٠: ١٦٦)، كما أصبحت امراً ضرورياً لنجاح المؤسسات بسبب العولمة والمنافسة وضغوط الوقت كونها مفهوماً يعكس القدرة على التكيف فضلاً عن اتخاذ الإجراءات والتدابير من اجل الاستجابة للتغيرات البيئية المختلفة (السمحان، ٢٠٢٢: ٣٤٨).

مجالات الرشاقة التنظيمية

للاحظت الباحثة بعد اطلاعها على الادبيات السابقة الخاصة بمفهوم الرشاقة التنظيمية بأن اغلبها ركزت على مجال (الاستشعار، وصنع القرار، والممارسة) مما اكدته دراسة (Park, 2011).

وفي ضوء ما سبق ارتأت الباحثة ان تكون مجالات (ابعاد) الرشاقة التنظيمية هي المجالات الأربعة الاتية التي اعتمدها في الاداة:

١- **رشاقة الاستشعار:** هي القدرة التنظيمية لفحص ومراقبة والنقاط الأحداث واكتشاف الفرص المتاحة امام المؤسسة من التغيرات البيئية، والخطوة الاولى في الاستشعار هو الفهم الكامل للبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة لتحقيق الادراك التام (العززي، ٢٠٢٢: ٦١٤).

٢- **رشاقة اتخاذ القرار:** هي القدرة على جمع وترتكب وهيكلية وتقييم المعلومات ذات الصلة من مصادر متنوعة لتفسير الاثار المترتبة على الاحداث الخاصة على الاعمال دون تأخير وتحديد الفرص والتهديدات القائمة على تفسير الاحداث، وتقوم رشاقة صنع القرار على العديد من الانشطة المترابطة التي تفسر الاحداث التي تم استشعارها (النشلي، ٢٠٢٠: ١٦٩).

٣- **رشاقة الاستجابة:** تعني تنفيذ المهام والعمليات الخاصة بالتكيف مع التغيرات بكل كفاءة واجراء هذه التغيرات في اقصر وقت ممكن، إضافة لسرعة طرح المنتجات الجديدة، وسرعة التسليم (سيد عمر، ٢٠٢٠: ٥٧-٥٨).

٤- **الاستراتيجية:** هي خطوات استراتيجية معلنة ومرنة وممكنة التنفيذ وفق التغيرات المحتملة (ابن شعيل والوهبي، ٢٠٢٠: ٣١٢).

ثانياً: التميز التنظيمي

ويعد التميز التنظيمي من ابرز واهم الاتجاهات الحديثة التي طالما تسعى لتحقيقها الجامعات لما له من فوائد تنعكس على البيئة الجامعية، من أبرزها تحقيق التنافس، وجذب الطلاب الدوليين، وتفعيل الشراكات المجتمعية المتميزة (علي الحروب، ٢٠٢١: ٤٣).

إن التميز عبارة عن أسلوب للحياة ممكن أن يحدث في منظمة كبيرة أو صغيرة، حكومية أو غير حكومية، تقدم خدمة أم تضع سلعة (حاجي حسن، ٢٠١٠: ٢٧).

مجالات التميز التنظيمي

من خلال اطلاع الباحثة على الادبيات السابقة الخاصة بمفهوم التميز التنظيمي لاحظت بان اغلبها ركزت المجالات نفسها حيث اتفق كل من عبد الجواد (٢٠٢١)، يسن (٢٠٢١)، التويجري (٢٠٢٠)، لطفي (٢٠٢٠) والتويجري وآخرون (٢٠١٩) على أن أبعاد او مجالات التميز التنظيمي تتمثل ب(تميز القيادة، تميز المرؤوسين، تميز الهيكل التنظيمي، تميز الثقافة التنظيمية، تميز الاستراتيجية) ارتأت الباحثة في ضوء ماسبق ان تكون مجالات (ابعاد) التميز التنظيمي هي المجالات الثلاثة الاتية التي اعتمدها في الاداة:

١- تميز القيادة: قدرة القائد المتميزة على استغلال الفرص التنظيمية وتوفير الفرص التطورية وقبول الاعمال بصورة تساعد المؤسسة على مواجهة العمليات المضطربة والازمات المتعددة. (العنقري، ٢٠١٤: ٣٨)

٢- تميز المرؤوسين: يشير الى ما يمتلكه العاملون من قدرات ومهارات ومعارف وابداعات مميزة تمكنهم من اظهار نتائج بما يفوق المتوقع منهم بما يحقق اهدافاً عالياً للمؤسسة. (الطائي والقيسي، ٢٠١٦: ٣٤)

٣- تميز الثقافة التنظيمية: هي المحصلة الجماعية للطريقة التي يفكر بها معظم العاملين في المؤسسة ويشعرون بها حيال بعضهم بعضاً. (الخالدي، ٢٠١٢: ٥٨)

دراسات سابقة

اولاً: دراسات عن الرشاقة التنظيمية

دراسة سيد عمر (٢٠٢٠):

"تحسين ممارسات الرشاقة التنظيمية بكليات جامعة جنوب الوادي"

كان من بين اهدافها رصد واقع ممارسة الرشاقة التنظيمية بجامعة جنوب الوادي.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي نظراً لملائمة طبيعة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٩٧) عضواً بنسبة (٧٤,٦) من مجموع (١٣٠) فرداً يمثلون العينة الاصلية من اعضاء وحدات ضمان الجودة والاعتماد ببعض كليات جنوب الوادي (كلية العلوم، الهندسة، الزراعة، كلية الاداب، التجارة، كلية التربية) اذ اعدت الباحثة استبانة تتكونه من (٣١) فقرة موزعة

على سبعة ابعاد (رشاقة الاستشعار، اتخاذ القرار، ثقافة الابتكار، المرونة التنظيمية، الرشاقة التكنولوجية، تمكين ومشاركة العاملين، السرعة في الأداء).

وبعد معالجة البيانات إحصائياً أظهرت النتائج التالية :

إن جامعة جنوب الوادي تمارس الرشاقة التنظيمية بدرجة متوسطة (سيد عمر، ٢٠٢٠، ٤١-٨٧)

ثانياً: دراسات عن التميز التنظيمي

"دراسة الشهراني (٢٠١٧):

دور ادارة الكفاءات الاكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد "

كان من بين أهداف الدراسة التعرف الى واقع دور إدارة الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد من خلال التعرف على دور الاستقطاب والحوافز والتعاقب والاحتفاظ بالكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي في الجامعة.

ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، تكونت استبانة الدراسة من (٤٥)فقرة طبقت على

(٤١٠) عميداً ووكيلاً ورئيس قسم وعضو هيئة تدريس في جامعة الملك خالد(الصدق، الثبات)

أظهرت النتائج بعد تحليل ومعالجة البيانات احصائياً:

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابات العينة على جميع محاور اداة البحث تبعاً لمتغيرات اداة البحث ماعدا محور دور الحوافز في تحقيق التميز التنظيمي، حيث ظهرت فروق ذات دلالة احصائية على هذا المحو تعزى للرتبة العلمية ولصالح رتبة استاذ مساعد.(الشهراني، ٢٠١٧، ٢-١١٢)

مدى الإفادة من الدراسات السابقة:

لقد افادت الباحثة من استعراضها للدراستين في الجوانب الاتية:

- التحقق من عدم التطرق الى مشكلة البحث الحالية.
- الأفادة من صياغة اهداف البحث.
- الاطلاع على الوسائل الاحصائية والافادة منها.
- الأفادة من نتائج البحث التي خرجت بها.

منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرضاً للمنهجية والاجراءات التي اتبعتها الباحثة في وصف مجتمع البحث والأسلوب الذي اختارت به العينة وطريقة إعداد أداتي البحث (الرشاقة التنظيمية و التميز التنظيمي) واختيار الوسائل الإحصائية المناسبة في معالجة البيانات.

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي وذلك لانه الأنسب لتحقيق اهداف البحث والإجابة على تساؤلاته في اختيار عينة ممثلة من أفراد المجتمع ومن ثم تطبيق أدواته عليهم من قبل الباحثة، اذ يتميز البحث الوصفي بانه يحلل الظواهر والاحداث التي يدرسها، من خلال التنبؤ في فهم الحاضر لتوجيه المستقبل وبهذا المفهوم يتضح ان البحث الارتباطي يقتصر على معرفة وجود علاقة بين المتغيرين او عدمها. (سيبوك ونجاحي، ٢٠٩: ٤٦) و(ابن علي، ٢٠١١: ١٠٨)

اولاً/مجتمع البحث:

يشير مجتمع البحث إلى جميع عناصر مفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة التي يراد الحصول على معطياتها. (العباسي، ١٩: ٢٠١٨)

تألف مجتمع البحث من جميع تدريسي اقسام كليات جامعة الموصل للاقسام العلمية والإنسانية للعام الدراسي (٢٠٢٢/٢٠٢١) وقد بلغ عددهم الكلي (٢٠٩٤) تدريسياً من الذكور و(١٧٨٨) تدريسية من الإناث. كما يتضح في الجدول (١) الآتي :

الجدول (١) عدد أفراد مجتمع البحث

الت	التخصص	اسماء الكليات	ذكور	اناث	مجموع
١	الكليات العلمية	الطب	١٠٥	٩٧	٢٠٢
٢		الهندسة	٩٥	٢٤٦	٣٤١
٣		العلوم	١٥٠	٢٠٤	٣٥٤
٤		الزراعة والغابات	١٨٤	٧٠	٢٥٤
٥		الادارة والاقتصاد	١٢١	٨٣	٢٠٤
٦		التربية للعلوم الصرفة	١٣٩	١٢٨	٢٦٧
٧		الطب البيطري	٨٨	٧٧	١٦٥
٨		التربية البدنية وعلوم الرياضة	١٠٨	١٦	١٢٤
٩		طب الاسنان	١٠٣	١٠٩	٢١٢
١٠		الصيدلة	٥٣	٥٩	١١٢
١١		التمريض	٢٩	٢١	٥٠
١٢		الفنون الجميلة	٣١	١٢	٤٣
١٣		علوم الحاسوب والرياضيات	١٠١	١٤٧	٢٤٨
١٤		علوم البيئة وتقنياتها	٤٠	٢٦	٦٦

مجلة دراسات موصلية

مجلة فصلية علمية محكمة، تعنى ببحوث الموصل الاكاديمية في العلوم الانسانية

ISSN. 1815-8854

٢٩	١	٢٨	هندسة النفط والتعدين	الكليات الانسانية	١٥
٨	٤	٤	العلوم السياحية		١٦
٣١٣	١٢٨	١٨٥	الاداب		١٧
١٢٠	٤٩	٧١	الحقوق		١٨
٢٠١	٧٩	١٢٢	التربية الاساسية		١٩
٥٥	١٥	٤٠	العلوم الاسلامية		٢٠
٥٢	١٤	٣٨	العلوم السياسية		٢١
١٢٨	٨٣	٤٥	التربية للبنات		٢٢
٨٠	٢٨	٥٢	الاثار		٢٣
٢٥٤	٩٢	١٦٢	التربية للعلوم الانسانية		٢٤

*تم الحصول على البيانات من رئاسة جامعة الموصل /قسم التخطيط/شعبة الإحصاء/بموجب كتاب تسهيل المهمة ذي

العدد (٦٨٢٧) المؤرخ بتاريخ ٢٠٢١/١٢/٣٠

ثانياً/عينة البحث:

تمثل عينة البحث جزءاً من مجتمع الدراسة الذي يمثل خصائص ذلك المجتمع وتستخدم اختصاراً للزمن و المال و الجهد. (الشكرجي، ٢٠١٤ : ٥٩)

اختارت الباحثة بعد ان تم تحديد مجتمع البحث (٣٨١) من التدريسيين عينة تطبيقية عشوائية شكلوا مايقارب (١٠%) من مجتمع البحث منهم (٢٤٥) تدريسي من الذكور و(١٣٦) تدريسية من الاناث. اذ ينصح في الدراسات الوصفية باستخدام (٢٠%) من افراد المجتمع اذا كان صغير نسبياً، اذا كان بضع مئات) و(١٠%) للمجتمع الكبير نسبياً اذا كان بضع الاف) (ملحم، ٢٠١١ : ١٥٥) توزعوا على (٦) كليات بواقع (٣) كليات علمية و(٣) كليات انسانية والجدول (٢) يوضح ذلك

الجدول (٢) عينة البحث

المجموع الكلي	اناث	ذكور	الكلية	الكليات العلمية
١٢٣	٤٣	٨٠	كلية الزراعة	
٥٤	١٤	٤٠	كلية الهندسة	
٣٢	١٤	١٨	كلية علوم الحاسوب والرياضيات	

مجلة دراسات موصلية، العدد (٧٠)، شباط ٢٠٢٤ - شعبان ١٤٤٥ هـ

٨٠	٢٥	٥٥	كلية الاداب	الكليات الانسانية
٥٠	٢٠	٣٠	كلية الحقوق	
٤٢	٢٠	٢٢	كلية الاثار	
٣٨١	١٣١	٢٤٥	المجموع الكلي	

ثالثاً: أداة البحث

تعد عملية جمع البيانات خطوة مهمة في إجراء البحوث، ولكي يجمع الباحث البيانات التي تتعلق بموضوع بحثه على نحو علمي منظم فإنه يدقق في اختيار أدوات بحثه أو يعدها بنفسه لتناسب مشكلة بحثه وهدفه والطريقة البحثية التي اختارها لتنفيذ هذا البحث، ويتم ذلك في الاطلاع على الدراسات السابقة و الأدب التربوي وعلى ادوات مشابهة واستطلاع آراء الخبراء في مجال البحث ليتمكن من اثبات فروضه ومن ثم تفسير نتائجه. (دياب، ٢٠٠٣ : ٤٦)

ب - لغرض اعداد وبناء اداتي البحث اتبعت الباحثة الخطوات التالية:

أولاً: مقياس الرشاقة التنظيمية

ثانياً: تحديد المجالات

تم بناء فقرات المقياس في ضوء الآتي:

١- الدراسة الاستطلاعية

وجهدت الباحثة استبانة استطلاعية لعينة عشوائية من التدريسيين في اقسام كليات جامعة الموصل من خارج افراد عينة البحث الرئيسية المشمولة بالبحث اذ كان الهدف من الاستبانة الاستطلاعية الحصول على فقرات تتعلق بالمجالات المحددة اذ بلغت عينة التدريسيين الاستطلاعية (٢٠) فرد من التدريسيين ضمت (١٢) تدريسي من الذكور و(٨) تدريسية من الاناث.

٢- الأدبيات والمقاييس: اطلعت الباحثة على عدد من الأدبيات والمقاييس في هذا المجال مثل :

• استبانة الرشاقة التنظيمية مدخل لادارة الازمات في الجامعات الحكومية السعودية. (ابن شعيل والوهبي، ٢٠٢٠ : ٣١٠-٣١٤)

• استبانة تأثير الرشاقة الاستراتيجية في الاداء المؤسسي المستدام. (اسيل وياسر، ٢٠١٧ : ٢٢-٢٦)

• استبانة الرشاقة التنظيمية ودورها في تعزيز المكانة الاستراتيجية بالاسواق بالتطبيق على شركات الادوية في مصر. (يوسف، ٢٠٢١ : ٤٩٧-٤٩٩)

ج_ الصورة الاولى للمقياس تكونت الصورة الاولى من (٣٠) فقرة موزعة على (٤) مجالات ولاجل التحقق من صلاحية المقياس للتطبيق تم القيام بالاجراءات التالية :-

الصدق: لغرض التحقق من صدق الاداة قامت الباحثة باستخراج صدق الاداة وهي:

أ - الصدق الظاهري

يمثل الصدق الظاهري المظهر العام للاختبار، أي الاطار الخارجي ويعد الاختبار صادقاً اذا كان يبدو صالحاً في شكله ووضوح موضوعيته. (عبد المؤمن، ٢٠٠٨ : ٢٧٤)

لذا عرضت الباحثة الاداة بصورتها الأولية على عدد من الخبراء والمحكمين في تخصص العلوم التربوية والنفسية الملحق (٤) الذين ابدوا ملاحظاتهم حول صلاحية المجالات والفقرات التابعة لها و بلغ عددهم (١٧) خبيراً، وبعتماد نسبة اتفاق (٨٠%) فاكثرمعياراً لقبول الفقرة، اذ ان الباحث يشعر بالارتياح في حال حصوله على نسبة اتفاق (٧٥%) فاكثربين تقديرات الخبراء. (بلوم واخرون ١٩٨٣ : ١٢٦) وعليه، فقد اصبحت الاداة بصورتها النهائية مكونة من (٢١) فقرة توزعت على اربعة مجالات باعتماد نسبة اتفاق ٨٠% كحد ادنى أجريت بعض التعديلات والتغيرات في الاداة ب-صدق المحتوى:-

ويقصد به مدى تمثيل فقرات المقياس تمثيلاً سليماً للمجال المستهدف بالمقياس، ولذلك فهو يتطلب تحديد هذا المجال تحديداً واضحاً، وتحديد عناصره، وبناء مجموعة ممثلة من الفقرات، بحيث يتم مقارنة الفقرات بالمواصفات التي تحدد المجال. (محمود، ٢٠١٩ : ٢٧٧)، وقد تحققت الباحثة من هذا النوع من الصدق من خلال تحليل المفهوم ومطابقة الفقرات معه.

ج-صدق البناء

ويسمى ايضاً بصدق المفهوم، ويقصد به الدرجة التي يقيس فيها المقياس بناءً نظرياً او سمة معينة، ويطلق عليه ايضاً بصدق التكوين الفرضي لانه يعتمد على مدى قياسه لتكوين فرضي معين (أبو حطب، ١٩٨٧ : ١٥٧) تعد القوة التمييزية او معامل التمييز من الخصائص السيكومترية لفقرات الاختبار، لانه يكشف عن قدرة الفقرة على قياس الفروق الفردية التي يقوم على اساسها القياس النفسي، وان الهدف من قياس تميز الفقرات هو استبعاد الفقرات غير المميزة او تعديلها وتجريبها من جديد. (ابراهيم، ٢٠١٢ : ٧٧) ولتحديد عينة التمييز اختبرت عشوائياً عينة مكونة من (١٨٥) تدريسياً في اقسام كليات جامعة الموصل توزعو على (٩١) ذكور (٦٩) اناث و(٨٧) علمي و(٧٣) انساني، وبعد استبعاد الاستمارات الناقصة، والتي لم تسترجع اصبح العدد المتبقي من عينة التمييز الذي خضع للعمليات الاحصائية (١٦٠) استمارة وكما موضح في الجدول (٥)

الجدول (٣) عينة تمييز الفقرات

التخصص		الجنس	
٨٧	علمي	٩١	ذكور
٧٣	انساني	٦٩	اناث

المجموع	١٦٠
---------	-----

الإجراءات التي تتعلق في عمليات تحليل الفقرات (القوة التمييزية)

*بعد تصحيح الاجابات، تم حساب درجات كل استمارة للحصول على الدرجة الكلية لكل استبانة.

*تم ترتيب استجابات افراد عينة التمييز من اعلى درجة الى ادنى درجة.

*تم تحديد الدرجات التي تمثل نسبة (٢٧%) من العدد الكلي لعينة التمييز لكل من المجموعتين العليا والدنيا اي بعدد

(٤٣) تدريسي للمجموعة العليا و(٤٣) تدريسي للمجموعة الدنيا وتم حساب القوة التمييزية للفقرة باستعمال الاختبار

التائي (T-test) لعينتين مستقلتين وبواسطة الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تم ايجاد الفرق بين المتوسط

الحسابي لكل من المجموعتين العليا والدنيا على مستوى كل فقرة من فقرات المقياس مما يتضح من الجدول الآتي :

الجدول (٤) القوة التمييزية لفقرات مقياس الرشاقة التنظيمية

اختبار تائي	مجموعة دنيا ٤٣		مجموعة عليا ٤٣		الفقرات
	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
7.372	0.90342	3.3953	0.54478	4.5814	1
6.953	0.89665	3.3488	0.63140	4.5116	2
7.790	0.84777	3.2558	0.63140	4.5116	3
10.199	0.79310	2.8837	0.53556	4.3721	4
8.839	0.78327	3.3488	0.53556	4.6279	5
8.888	0.91014	2.9302	0.58308	4.3953	6
9.983	0.78680	3.0000	0.49917	4.4186	7
9.488	0.83990	3.0930	0.50578	4.5116	8
12.176	0.61721	3.0000	0.54984	4.5349	9
10.720	0.78468	2.8372	0.58969	4.4419	10
9.553	0.67218	3.0233	0.65971	4.3953	11
10.487	0.72145	3.1628	0.54070	4.6047	12
9.965	0.94006	2.7907	0.63140	4.5116	13
9.012	0.88359	2.9302	0.62612	4.4186	14
9.647	0.85880	2.9767	0.59250	4.5116	15

مجلة دراسات موصلية

مجلة فصلية علمية محكمة، تعنى ببحوث الموصل الاكاديمية في العلوم الانسانية

ISSN. 1815-8854

10.808	0.76828	2.9302	0.55085	4.4884	16
10.752	0.68846	3.0465	0.59156	4.5349	17
13.870	0.59993	3.2093	0.42746	4.7674	18
9.967	0.74188	3.2093	0.54070	4.6047	19
7.420	1.10370	3.1395	0.54984	4.5349	20
8.813	0.90648	3.1860	0.54070	4.6047	21

تبين ان القيم التائية المحسوبة لفقرات المقياس كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٨٤) وهذا يعني ان جميع فقرات اداة الرشافة التنظيمية مميزة، لذا يتكون مقياس الرشافة التنظيمية بصيغته النهائية من (٢١)فقرة

معامل الاتساق للفقرات، حساب الاتساق، صدق الفقرات او علاقة الفقرة بالدرجة الكلية:

يتم من حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات ابعاد المقياس والدرجة الكلية للبعد نفسه، وكلما كبر حجم العينة كلما كانت النتائج واضحة.(رضوان، ٢٠١٨ : ٣٨٨).

وعليه، فقد اعتمدت الباحثة على معامل ارتباط بيرسون في حساب درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس كذلك مع المجالات التابعة له، اذ تبين ان جميع القيم التائية المحسوبة أكبر من القيم الجدولية التي بلغت (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٨٤). كما يوضحه الجدول (٧) الآتي :

الجدول (٥) معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الرشافة التنظيمية

الفقرات	معامل الارتباط	الاختبار التائي
1	0.602	9.477
2	0.618	9.881
3	0.615	9.804
4	0.702	12.39
5	0.626	10.09
6	0.662	11.102
7	0.652	10.809
8	0.691	12.016
9	0.741	13.871

مجلة دراسات موصلية، العدد (٧٠)، شباط ٢٠٢٤ - شعبان ١٤٤٥ هـ

11.626	0.679	10
9.829	0.616	11
10.553	0.643	12
12.083	0.693	13
10.751	0.65	14
12.049	0.692	15
12.116	0.694	16
11.437	0.673	17
13.954	0.743	18
10.038	0.624	19
11.283	0.668	20
12.425	0.703	21

٢ - ثبات المقياس

يعد الثبات من الخصائص السيكمومترية للاختبار الجيد أو المقياس الجيد، إذ يدل على حصول الأفراد على نفس الدرجات عندما يطبق عليهم الاختبار مرات عديدة. (عبدة وعثمان، ٢٠٠٢: ٣٦) ويعد ذلك الاختبار ثابتاً إذا أعطى النتائج ذاتها تقريباً باستمرار إذا ما تقرر تطبيقه على المبحوثين أنفسهم وتحت الظروف نفسها أو الشروط نفسها. (البيسوني، ٢٠١٣: ٢٤٢)

اعتمدت الباحثة ثلاثة طرائق لاستخراج الثبات هي :

أ- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار: هي إحدى أشهر الطرائق التي يعتمد عليها الباحثون في قياس معامل الثبات بإعادة تنفيذ الاختبار على نفس العينة وفي نفس الظروف مرتين بينهما فترة زمنية كافية، بحيث لا تكون الفترة كثيرة فتتغير قناعات أفراد العينة ولا تكون قصيرة بحيث يتمكن المشاركون في تذكر اجاباتهم وبعد اجراء الاختبار في المرتين يتم قياس معامل الثبات بين النتائج التي حصلت عليها، إذ بلغ معامل الثبات في هذه الطريقة (٠.٨٢) درجة. (السميري، ٢٠٠٦ : ١١٧)

ب- معادلة الفاكرونباخ: يستخدم معامل ثبات الفاكرونباخ في حساب معامل التمييز الخاص بكل سؤال من الاختبار ويشير الى اتساق النتائج المسجلة على الأداة نفسها، إذ بلغ معامل الثبات في هذه الطريقة (٠.٨٤). (العامري، ٢٠٢٠ : ١٩٠)

ت-الصدق الذاتي: ويطلق عليه احياناً دليل الثبات، ويعتمد هذا النوع من حساب الصدق على ان صدق الاختبار يعني تطابق الدرجات الفعلية التي حصل عليها افراد عينة البحث مع الدرجات الحقيقية التي من المفترض حصولهم عليها. (الريماوي، ٢٠١٧: ١٢٧)

ويستخرج الصدق الذاتي من الجذر التربيعي لمعامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار. الصورة النهائية لمقياس الرشاقة التنظيمية: بعد استخراج الخصائص السايكومترية اصبح المقياس بصورته النهائية يتألف من (٢١) فقرة موزعة على (٤) مجالات.

هـ - تصحيح مقياس الرشاقة التنظيمية يقصد بتصحيح المقياس وضع درجة لكل فقرة من فقرات المقياس على ضوء البديل الذي يختاره المستجيب، واستخدمت الباحثة الاوزان الاتية :

*الوزن (٥) درجة للبديل (كبيرة جداً)

*الوزن (٤) درجة للبديل (كبيرة)

*الوزن (٣) درجة للبديل (متوسطة)

*الوزن (٢) درجة للبديل (قليلة)

*الوزن (١) درجة للبديل (قليلة جداً)

علماء ان فقرات المقياس ايجابية وبما ان عدد فقرات المقياس (٢١) فقرة تصبح اعلى درجة يحصل عليها المجيب (١٠٥) وان المتوسط الفرضي هو (٦٣) وادنى درجة هي (٢١) وفي ضوء هذه الدرجات يتم جمع درجات المجيبين على المقياس، فاذا حصل المستجيب على (٦٣) درجة هذا يعني انه يمتلك رشاقة تنظيمية.

الأداة الثانية/ مقياس التميز التنظيمي:

لغرض اعداد المقياس اتبعت الباحثة الخطوات التالية:-

أ. تحديد مجالات المقياس :

لمعرفة متغير التميز التنظيمي لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين تطلب ذلك مقياساً خاصاً لهذا المتغير ولعدم توفر مقياس للتميز التنظيمي (على حد علم الباحثة) يتناسب مع طبيعة البحث الحالي قامت الباحثة ببناء مقياس للتميز التنظيمي وحددت الباحثة المجالات الاتية للتميز التنظيمي (تميز القيادة، تميز المرؤوسين، تميز الثقافة التنظيمية)

ب-مصادر بناء فقرات المقياس

تم بناء فقرات المقياس في ضوء الاتي :

- ١- الدراسة الاستطلاعية: وجهت الباحثة استبيانة استطلاعية على العينة ذاتها التي طبقت عليها الاداة
 - ٢- الاديات والمقاييس: اطلعت الباحثة على عدد من الاديات والدراسات السابقة تتعلق في هذا المجال مثل :
 - استبانة اثر التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي.(العمرى، ٢٠١٧ : ١٤٥-١٤٧)
 - استبانة تحليل العوامل الداعمة للادارة بالابداع واثرها على التميز المؤسسي.(الخطوف،
 - استبانة ادارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق التميز التنظيمي.(فريده، ٢٠١٥ : ١٠٥-١٠٧)
 - استبانة ادارة المعرفة وعلاقتها بالتميز المؤسسي.(حسن، ٢٠١٨ : ٢٨)
 - استبانة اثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى القيادات الادارية في اسكان الطالبات بجامعة الملك سعود.(منشي، ٢٠١٧ : ٦٩-٧٠)
- تم في ضوء ماسبق صياغة فقرات الاداة بصورتها الاولى والمكونة من (٣٢) فقرة موزعة على (٣) مجالات.

صدق المقياس

اتبعت الباحثة الخطوات نفسها التي طبقتها في مقياس الاداة الاولى وقد عمدت الباحثة الى التحقق من الصدق بالطرائق الاتية :

أ-الصدق الظاهري:

تم اجراء الصدق الظاهري بعرض اداة التميز التنظيمي بصورتها الاولى على مجموعة من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية البالغ عددهم (٢٠) خبيراً وقد ابدوا ملاحظاتهم حول صلاحية المجالات والفقرات التابعة لها، وعليه، وتكونت الاداة بصورتها الاولى مكونه من (٣٢) فقرة

ب-صدق المحتوى:

تحققت الباحثة من هذا النوع من الصدق من خلال تحليل المفهوم ومطابقته مع الفقرات عرض فقرات المقياس ومجالاته على عدد من المحكمين لتقرير مدى ملاءمة فقرات الاداة للمجالات المنسوبة اليها.

ج-صدق البناء:

تم التحقق من صدق البناء في المؤشرين الآتيين:

١- إيجاد القوة التمييزية للفقرات

للحصول على الفقرات المميزة تم تطبيق الاداة على ذات العينة التي طبقت عليها مقياس الرشاقة التنظيمية البالغ عددها (١٦٠) تدريسي من اقسام كليات جامعة الموصل.

الاجراءات المتعلقة في عمليات تحليل الفقرات

*بعد تصحيح الاجابات تم حساب درجات كل استمارة لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل استبانة.

*تم ترتيب درجات استجابات افراد عينة التمييز من اعلى درجة الى ادنى درجة.

*تم تحديد الدرجات التي تمثل نسبة (27%) من العدد الكلي لعينة التمييز لكل من المجموعتين العليا والدنيا اي بعدد (43) تدريسي للمجموعة العليا و(43) تدريسي للمجموعة الدنيا وتم حساب القوة التمييزية للفقرة باستعمال الاختبار التائي (T-test) لعيتين مستقلتين وبواسطة الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لايجاد الفرق بين المتوسط الحسابي لكل من المجموعتين العليا والدنيا على مستوى كل فقرة من فقرات المقياس مما يتضح في الجدول (6) الاتي :

الجدول (6) القوة التمييزية لفقرات مقياس التمييز التنظيمي

اختبار تائي	مجموعة دنيا 43		مجموعة عليا 43		الفقرات
	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	
5.877	0.98156	3.5814	0.58308	4.6047	1
4.947	0.83726	3.6744	0.63053	4.4651	2
4.435	0.83726	3.6744	0.65971	4.3953	3
5.212	0.92642	3.3721	0.66639	4.2791	4
5.121	0.68604	3.3488	0.78468	4.1628	5
5.446	0.96907	3.3256	0.71451	4.3256	6
4.771	0.87351	3.3721	0.69884	4.1860	7
5.408	0.81717	3.3721	0.64871	4.2326	8
4.643	0.79380	3.5814	0.63751	4.3023	9
3.720	0.72451	3.6279	0.78185	4.2326	10
5.013	0.83726	3.3256	0.84056	4.2326	11
7.744	0.75005	2.9070	0.75373	4.1628	12
8.357	0.81446	2.8372	0.75885	4.2558	13
9.186	0.71760	2.9070	0.71451	4.3256	14
8.302	0.70672	2.9767	0.77259	4.3023	15
8.073	0.83062	2.9767	0.71451	4.3256	16
11.076	0.61721	3.0000	0.58969	4.4419	17

مجلة دراسات موصلية

مجلة فصلية علمية محكمة، تعنى ببحوث الموصل الاكاديمية في العلوم الانسانية

ISSN. 1815-8854

11.133	0.56963	3.0930	0.59250	4.4884	18
9.802	0.85233	2.8140	0.57253	4.3488	19
8.973	0.75446	2.9535	0.68604	4.3488	20
9.438	0.76612	2.7209	0.71837	4.2326	21
8.641	0.93948	2.6977	0.62700	4.1860	22
9.340	0.71837	2.7674	0.75885	4.2558	23
10.295	0.90342	2.6047	0.76684	4.4651	24
10.896	0.69327	2.7442	0.73136	4.4186	25
9.086	0.86842	2.7674	0.71451	4.3256	26
10.377	0.68443	2.7674	0.66639	4.2791	27
9.671	0.84187	2.6512	0.63838	4.2093	28
2.130	0.88609	3.9767	0.60635	4.3256	29
3.569	0.98998	3.8605	0.59250	4.4884	30
3.191	0.91378	3.6977	0.69327	4.2558	31
4.889	1.37289	2.8605	0.73964	4.0233	32

ت جدولية ١.٩٩٢ عند ٠.٠٠٥ ودرجة حرية ٨٤ .

تبين ان القيم التائية المحسوبة اكبر من القيم الجدولية البالغة (١.٩٩٢) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) وبدرجة حرية (٨٤) مما يعني ان فقرات اداة التميز التنظيمي كانت مميزة وتكون مقياس التميز التنظيمي بصيغته النهائية من (٣٢)فقرة. ٢-معامل الاتساق للفقرات، حساب الاتساق (الانسجام الداخلي)، صدق الفقرات او علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للاداة (علاقة الفقرة بالمجال)

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الفقرات على معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال ثم اختبرت قيم معاملات الارتباط بالاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط اذ تبين ان جميع القيم التائية المحسوبة اكبر من القيم الجدولية البالغة (١.٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) ودرجة حرية (١٥٨) وهذا يدل ان جميع قيم معاملات الارتباط متسقة وقد جاءت النتائج على وفق ما يوضحه الجدول (٩):

الجدول (٧)معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس التميز التنظيمي

الفقرات	معامل الارتباط	الاختبار التائي
---------	----------------	-----------------

مجلة دراسات موصلية، العدد (٧٠)، شباط ٢٠٢٤ - شعبان ١٤٤٥ هـ

مجلة دراسات موصلية

مجلة فصلية علمية محكمة، تعنى ببحوث الموصل الاكاديمية في العلوم الانسانية

ISSN. 1815-8854

7.161	0.495	1
6.299	0.448	2
5.919	0.426	3
6.194	0.442	4
5.717	0.414	5
6.584	0.464	6
5.851	0.422	7
7.047	0.489	8
6.090	0.436	9
4.409	0.331	10
5.292	0.388	11
8.171	0.545	12
8.452	0.558	13
9.551	0.605	14
7.632	0.519	15
8.044	0.539	16
9.354	0.597	17
8.496	0.560	18
10.090	0.626	19
8.607	0.565	20
8.996	0.582	21
9.161	0.589	22
10.387	0.637	23
11.754	0.683	24
10.470	0.640	25
10.387	0.637	26

مجلة دراسات موصلية، العدد (٧٠)، شباط ٢٠٢٤ - شعبان ١٤٤٥ هـ

(١٠٥)

مجلة دراسات موصلية

مجلة فصلية علمية محكمة، تعنى ببحوث الموصل الاكاديمية في العلوم الانسانية

ISSN. 1815-8854

10.387	0.637	27
3.709	0.283	28
3.273	0.252	29
3.301	0.254	30
6.711	0.471	31
4.499	0.337	32

ت جدولية ١٠٩٦٠ عند ٠٠٠٥ و ١٥٨ .

ثبات المقياس

يقصد بالثبات تطبيق الاختبار أكثر من مرة على العينه نفسها بفواصل زمني مناسب(العبيدي، ٢٠١١: ١٣٥) أي قدرة المقياس على إعطاء الدرجة نفسها أو قريب منها اذا ما أعيد تطبيقه في المرة أو المرات التالية على الأفراد أنفسهم.(العزاوي، ٢٠٠٨: ١٢)

تحققت الباحثة من الثبات بطرائق ثلاثة هما :

أ-طريقة الاختبار واعادة الاختبار

طبقت الاداة على العينة التي بلغ عدد افرادها (٣٠) تدريسياً بفواصل زمني يقدر باسبوعين وتم استخراج معامل الثبات لمقياس التميز التنظيمي باستخدام معامل ارتباط بيرسون لايجاد الارتباط بين درجات التطبيقين اذ بلغت درجة معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين (٠.٨٠).

ب-معادلة الفاكرونباخ

بلغت قيمة معامل الثبات في هذه الطريقة (٠.٨٣) لمقياس التميز التنظيمي ومما مؤشراً جيداً للاتساق الداخلي للمقياس.

ج-الصدق الذاتي

يستخرج الصدق الذاتي كما ذكرنا سابقاً من حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار. (الريماوي، ٢٠١٧: ١٢٧)

-الصيغة النهائية لمقياس التميز التنظيمي:

بعد الانتهاء من اجراءات الاعداد للمقياس واستخراج الخصائص السايكومترية اصبح المقياس بصيغته النهائية يتألف من (٣٢) فقرة موزعة على (٣) مجالات.

تصحيح مقياس التميز التنظيمي

يقصد بتصحيح الاداة اي وضع درجة لكل فقرة من فقرات المقياس على ضوء البديل الذي يختاره المستجيب، استخدمت الباحثة الاوزان الاتية :

*الوزن (٥) درجة للبديل (كبيرة جداً)

*الوزن (٤) درجة للبديل (كبيرة)

*الوزن (٣) درجة للبديل (متوسطة)

*الوزن (٢) درجة للبديل (قليلة)

*الوزن (١) درجة للبديل (قليلة جداً)

علماً ان جميع فقرات المقياس ايجابية وبما ان عدد فقرات المقياس (٣٢) فقرة تصبح اعلى درجة يحصل عليها المجيب (١٦٠) وان المتوسط الفرضي هو (٩٦) وادنى درجة هي (٣٢) وفي ضوء هذه الدرجات يتم جمع جميع درجات المجيبين على المقياس، فاذا حصل المستجيب على (٩٦) درجة فاعلى هذا يعني انه يمتلك تميزاً تنظيمياً واذا حصل على اقل من (٩٦) درجة مما يعني ان مستوى التميز التنظيمي دون المتوسط.

التطبيق النهائي للمقياسين:

قامت الباحثة بتطبيق مقياسي الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي على العينة الرئيسة التي بلغ عددها (٣٨١) تدريسياً في اقسام كليات جامعة الموصل، للمدة من ١٩/٤/٢٠٢٢ لغاية ٢/٥/٢٠٢٢ ، وقبل اخذ استجاباتهم قامت الباحثة بتوضيح تعليمات الإجابة لهم وكذلك الرد على استفساراتهم وتوضيح بعض العبارات والفقرات التي قد تبدو غامضة و كيفية الإجابة على جميع الفقرات دون ترك اية فقرة على وفق ماتم ذكره من مفاتيح خاصة لكل أداة..

الوسائل الاحصائية

١. الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط: لقياس دلالة معامل الارتباط بين مقياسي البحث. (علام، ٢٠١٠ : ١٥٤)
٢. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: لحساب الفروق في مستوى كل أداة بالنسبة لمتغيرات الجنس، اللقب العلمي وكذلك لإجراء التميز لمقياسي البحث (علام، ٢٠١٠ : ٢٠٢).

عرض نتيجة البحث

" هل توجد علاقة ارتباطية بين الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي لدى رؤساء أقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين؟"

للاجابة عن هذا التساؤل تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين متغير الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي لدى افراد عينة البحث والتي بلغ عددهم (٣٨١) تدريسياً وتدرسية وادرجت النتائج في الجدول الاتي:

الجدول (٨) العلاقة بين الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي بشكل عام

العلاقة بين الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي بشكل عام

مستوى الدلالة عند (٠.٠٥)	القيمة الناتية		معامل الارتباط	العدد
	الجدولية	المحسوبة		
توجد علاقة دالة	١,٩٦٠	10.522	0.467	381

مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٧٩)

بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٤٦٧) في الجدول السابق مما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وللتعرف على دلالة الارتباط فقد تم استخدام (t-test) الخاصة بمعامل الارتباط اذ بلغت القيمة المحسوبة الناتية (١٠.٥٢٢) وهي اكبر من القيمة الجدولية الناتية البالغة (١.٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٧٩) وهذا يعني وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين متغيري الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي لدى رؤساء اقسام كليات جامعة الموصل من وجهة نظر التدريسيين. تفسر الباحثة هذه النتيجة الى: ان رؤساء الأقسام عموماً يمتلكون بشكل عام قدرأ من الوعي بأهمية الرشاقة التنظيمية والتميز التنظيمي بمعنى كلما زادت الرشاقة التنظيمية ازداد معها مستوى التميز التنظيمي وهذا ينعكس ايجابياً على مستوى أداء اقسامهم العلمية.

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

١. الاستنتاجات :

ان رؤساء الاقسام للكليات العلمية الذين يتمتعون برشاقة تنظيمية لديهم تميز تنظيمي ايضاً حسب وجهة نظر التدريسيين.

٢. التوصيات :

- العمل على بث مفاهيم التميز التنظيمي لدى رؤساء الأقسام عموماً من خلال اللوائح والتعليمات والصلاحيات اللازمة لاداء مهامهم ومسؤولياتهم الإدارية والعلمية سواء من كلا الجنسين الذكور والاناث ومن ذوي كلا التخصصين العلمي والإنساني.
- العمل على تشجيع رؤساء الأقسام وزيادة التواصل في عملية التميز التنظيمي مع التدريسيين من ذوي الألقاب العلمية بزجهم في مهمات إدارية متنوعة.
- استمرار الجهود الهادفة الى تطوير وتعزيز دور الرشاقة التنظيمية في الاقسام الإنسانية من خلال الاستشارات الإنسانية والإدارية سواء داخل الأقسام الإنسانية نفسها ام خارجها.
- تعزيز دور الرشاقة التنظيمية بشكل اكبر لدى رؤساء الأقسام من كلا الجنسين عن طريق توفير فرص تدريبية وورش عملية.

المقترحات :

- إجراء دراسة حول الرشاقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام.
- إجراء دراسة حول التميز التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام.

المصادر

١. ابن شعيل، ندى بنت صالح، الوهبي (٢٠٢٠). الرشاقة التنظيمية مدخل لادارة الازمات في الجامعات الحكومية السعودية، مجلة العلوم التربوية، المجلد (٦)، العدد (١).
٢. ابن علي، راجية (٢٠١١) التعليم الإلكتروني من وجهه نظر اساتذة الجامعة_ دراسة استكشافية بجامعة باتنة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باتنة، الجزائر، ص ١٠٨.
٣. بطاح، احمد وحسن الطعاني، (٢٠١٦) الادارة التربوية رؤية معاصرة، ط ١، دار الفكر، عمان، الاردن
٤. الحمود، الاء مُجد عبد الرزاق (٢٠٢١): درجة تطبيق الحوكمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي في الجامعات الاردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، جامعة الشرق الاوسط، كلية الادارة التربوية.
٥. الخالدي، صالح عابر(٢٠١٢): دور ابعاد جودة الخدمة وقدرات التعليم التنظيمي في تطوير ثقافة التميز، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، كلية الاعمال.
٦. الداوار، سعيد خضر (٢٠٠٧): دور مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي في محافظة غزة وعلاقتها بالثقافة التنظيمية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة.
٧. درة، عمر مُجد (٢٠٠٩): مدخل الى الادارة، ابيلا للعلوم السياحية والفندقية، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
٨. دياب، سهيل رزق (٢٠٠٣) : **مناهج البحث العلمي**، غزة، فلسطين.
٩. الرفاعي، عيدة عويد عيد(٢٠٢١): تحديات تحقيق التميز المؤسسي في ادارة تعليم محافظة ينبع من وجهة نظر المشرفات التربويات، المملكة العربية السعودية، الاصدار الرابع، العدد السادس والثلاثون.
١٠. الرماوي، عمر طالب (٢٠١٧): بناء وتصميم الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط ١، دار مجد للنشر والتوزيع.
١١. السعودي، موسى (٢٠٠٨): اثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة على التميز التنظيمي في البنوك التجارية العاملة في الاردن، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال.
١٢. السمحان، منى بنت عبدالله (٢٠٢٢). تصور مقترح لتحسين الرشاقة التنظيمية لدى رئيسات الاقسام بجامعة الملك سعود من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، المجلد (٥)، العدد (٢).
١٣. السهلي، اسيل (٢٠١٧). دور المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز التنظيمي لدى مكاتب الاشراف التربوي في مدينة الرياض، جامعة الملك سعود، الرياض.
١٤. السهلي، اسيل (٢٠١٧). دور المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز التنظيمي لدى مكاتب الاشراف التربوي في مدينة الرياض، جامعة الملك سعود، الرياض.
١٥. سبيوكر، اسماعيل ونجاحي، نجلاء (٢٠١٩): اهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الانسانية، جامعة قاصدي، مجلة مقاليد، العدد ١٦.

١٦. سيد عمر، دعاء مُجد سيد (٢٠٢٠):تحسين ممارسات الرشاقة التنظيمية بكليات جامعة جنوب الوادي، المجلد(٣)، العدد(١).
١٧. شايب، مُجد (٢٠٠٩) : دور التعليم الجامعي في تشكيل تمثيلات الطلبة للمرأة العاملة، رسالة ماجستير (غير منشورة) جامعة جيجل
١٨. الشكرجي، وسام عوني حميد(٢٠١٤) الاسلوب المعربي (التركيز -السطحية) وعلاقته بقوة الارادة واتخاذ القرار لدى طلبة جامعة الموصل، (رسالة ماجستير منشورة)، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة الموصل، العراق.
١٩. الشهراني، نورة عبدالله حزام (٢٠١٧)، دور الكفاءات الاكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي بجامعة الملك خالد.
٢٠. شوارتز(٢٠٠١):ادارة الاداء دليل النجاح في العمل، ط١، ترجمة مكتبة جرير.
٢١. الضلاعين، علي فلاح (٢٠١٦):"درجة ممارسة الإدارة بالتجوال واثرها في فاعلية القرارات الاستراتيجية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الاردنية"، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد ١٢، العدد ١.
٢٢. العباسي، عامل فاضل (٢٠١٨) اساليب البحث العلمي والتحليل الاحصائي في العلوم السلوكية، دار نون للنشر و التوزيع، الموصل، العراق.
٢٣. العباسي، عامل فاضل (٢٠١٨) اساليب البحث العلمي والتحليل الاحصائي في العلوم السلوكية، دار نون للنشر و التوزيع، الموصل، العراق.
٢٤. العزاوي، رحيم يوسف كرو(٢٠٠٨) مقدمة في منهج البحث العلمي، الطبعة الاولى، دار دجلة للنشر، بغداد، العراق.
٢٥. علام، صلاح الدين محمود (٢٠١٠) : الأساليب الإحصائية الاستدلالية في تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية (البارامترية واللابارامترية)، ط٢، دار الفكر العربي، القاهرة.
٢٦. العنقري، عبد العزيز (٢٠١٤): اثر ممارسات القيادة الاخلاقية للمديرين في تحقيق التميز التنظيمي، دراسة تطبيقية على المحافظات التابعة لامارة مكة المكرمة، مؤتمر القيادات الادارية الحكومية في المملكة العربية السعودية.
٢٧. مُجد يوسف، شريف (٢٠٢١): الرشاقة التنظيمية ودورها في تعزيز المكانة الايتراتيجية بالاسواق بالتطبيق على شركات الادوية في مصر، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
٢٨. المصري، مروان (٢٠١٦):استراتيجية مقترحة لتحسن مستوى الرشاقة التنظيمية في المدارس الثانوية في محافظة غزة، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس.
٢٩. ملحم، سامي مُجد (٢٠١١) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
٣٠. منشي، نورة بنت فؤاد (٢٠١٧):العدالة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى القيادات الادارية في اسكان الطالبات بجامعة الملك سعود، كلية التربية قسم الادارة التربوية، عمادة الدراسات العليا، المملكة العربية السعودية.
٣١. النعيمي، مُجد وصويص(٢٠١١)ادارة الجودة المعاصرة مقدمة في ادارة الجودة الشاملة للانتاج والعمليات والخدمات، عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع.
٣٢. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (١٩٨٨) : " قانون رقم ٤٠"، جريدة الوقائع العراقية، العدد ٣١٩٦، ص٩، بغداد، العراق.
33. park,y,(2011).the dynamics of opportunity and theat management in turbulent environments:the role of informiation technologies ',doctor dissertation,faculty of the USC graduate school , university of southern California.
- 34..Gigeous,victor.(1997).operations and management of ghanghe,London & Washington DC :pitman.

list of sources in English

- 1.Ibn Shuail, Nada Bint Saleh, Al-Wahaibi (2020). Organizational Agility: An Introduction to Crisis Management in Saudi Public Universities, Journal of Educational Sciences, Volume (6), Issue (1).
- 2.Ibn Ali, Ragia (2011) E-learning from the point of view of university professors_ an exploratory study at Batna University, Journal of Human and Social Sciences, University of Batna, Algeria, pg. 108.
- 3.Battah, Ahmed and Hassan Al-Taani, (2016) Educational administration, a contemporary vision, 1st edition, Dar Al-Fikr, Amman, Jordan
- 4.Al-Hamoud, Alaa Muhammad Abdel-Razzaq (2021): The degree of application of governance and its relationship to organizational excellence in Jordanian private universities in the Capital Governorate, Amman, from the point of view of faculty members, Middle East University, College of Educational Administration.
- 5.Al-Khalidi, Salih Aber (2012): The role of service quality dimensions and organizational education capabilities in developing a culture of excellence, master's thesis, Middle East University, College of Business.
- 6.Al-Dawar, Saeed Khader (2007): The role of the secondary school principal as an educational leader in the Gaza governorate and its relationship to the organizational culture of the school from the teachers' point of view, a master's thesis, the Islamic University, Gaza.
- 7.Dorra, Omar Mohamed (2009): Introduction to Management, Ebla for Tourism and Hotel Sciences, Faculty of Commerce, Ain Shams University.
- 8.Diab, Suhail Rizk (2003): Scientific Research Methods, Gaza, Palestine.
- 9.Al-Rifai, Aida Awaid Eid (2021): Challenges of Achieving Institutional Excellence in the Education Department of Yanbu Governorate from the Point of View of Educational Supervisors, Kingdom of Saudi Arabia, Fourth Edition, Issue Thirty-six.
- 10.Al-Rimawi, Omar Talib (2017): Building and Designing Psychological and Educational Tests and Measures, 1st Edition, Dar Amjad for Publishing and Distribution.
- 11.Saudi, Musa (2008): The impact of applying the concept of total quality management on organizational excellence in commercial banks operating in Jordan, Jordanian Journal of Business Administration.
- 12.Al-Samhan, Mona Bint Abdullah (2022). A proposed vision to improve the organizational agility of female heads of departments at King Saud University from the point of view of faculty members, Volume (5), Issue (2).

13. Al-Sahli, Aseel (2017). The role of the learning organization in achieving organizational excellence among educational supervision offices in the city of Riyadh, King Saud University, Riyadh.
14. Al-Sahli, Aseel (2017). The role of the learning organization in achieving organizational excellence among educational supervision offices in the city of Riyadh, King Saud University, Riyadh.
15. Siboker, Ismail and Najahi, Naglaa (2019): The Importance of the Descriptive Approach to Research in Human Sciences, Kasdi University, Makalid Journal, Issue 16.
16. Sayed Omar, Doaa Muhammad Sayed (2020): Improving organizational agility practices in the faculties of South Valley University, Volume (3), Issue (1).
17. Chabi, Mohamed (2009): The role of university education in shaping student representations of working women, master's thesis (unpublished), University of Jijel
18. Al-Shukrji, Wissam Awni Hamid (2014) Cognitive style (focus - superficiality) and its relationship to willpower and decision-making among students of the University of Mosul, (a published master's thesis), College of Education for Human Sciences, University of Mosul, Iraq.
19. Al-Shahrani, Noura Abdullah Hizam (2017), The role of academic competencies in achieving organizational excellence at King Khalid University.
20. Schwartz (2001): Performance Management: A Guide to Success at Work, 1st Edition, translated by Jarir Bookstore.
21. Al-Dulaeen, Ali Falah (2016): "The degree of practicing management by roaming and its impact on the effectiveness of strategic decisions in the Jordanian industrial public shareholding companies," The Jordanian Journal of Business Administration, Volume 12, Number 1.
22. Al-Abbasi, Amel Fadel (2018) Scientific Research Methods and Statistical Analysis in Behavioral Sciences, Dar Noun for Publishing and Distribution, Mosul, Iraq.
23. Al-Abbasi, Amel Fadel (2018) Scientific Research Methods and Statistical Analysis in Behavioral Sciences, Dar Noun for Publishing and Distribution, Mosul, Iraq.
24. Al-Azzawi, Rahim Youssef Crowe (2008) Introduction to Scientific Research Methodology, first edition, Dijla Publishing House, Baghdad, Iraq.

25. Allam, Salah El-Din Mahmoud (2010): Inferential statistical methods in analyzing psychological, educational and social research data (parametric and non-parametric), 2nd edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo.
26. Al-Anqari, Abdulaziz (2014): The impact of ethical leadership practices for managers in achieving organizational excellence, an applied study on the governorates of the Emirate of Makkah Al-Mukarramah, Government Administrative Leadership Conference in the Kingdom of Saudi Arabia.
27. Mohamed Youssef, Sherif (2021): Organizational agility and its role in enhancing the strategic position in the markets by applying it to pharmaceutical companies in Egypt, Scientific Journal of Economics and Trade.
28. Al-Masry, Marwan (2016): A proposed strategy to improve the level of organizational agility in secondary schools in Gaza Governorate, Journal of the Faculty of Education in Educational Sciences, Ain Shams University.
29. Melhem, Sami Muhammad (2011): Research Methods in Education and Psychology, 1st Edition, Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman.
30. Munshi, Noura Bint Fouad (2017): Organizational justice and its relationship to organizational excellence among administrative leaders in female student housing at King Saud University, College of Education, Department of Educational Administration, Deanship of Graduate Studies, Kingdom of Saudi Arabia.
31. Al-Nuaimi, Muhammad and Sweiss (2011) Contemporary Quality Management Introduction to Total Quality Management for Comprehensive Production, Operations and Services, Amman, Dar Al-Yazouri for Publishing and Distribution.
32. The Ministry of Higher Education and Scientific Research (1988): "Law No. 40," Al-Waqe' Al-Iraqiya Newspaper, Issue 3196, p. 9, Baghdad, Iraq.