

Building the organizational agility scale for managers of sports talent departments from the point of view of sports supervisors

Mustafa Talib Humadi¹ and Ibrahim Faisal Khalaf²

Tikrit University, College of Physical Education and Sports Science , Tikrit , Iraq.

Article info.

Article history:

-Received: 30/04/2024

-Accepted: 02/06/2024

-Available online: 30/06/2024

Keywords:

- Scale
- Organizational agility
- Managers
- Talent
- Supervisors

© 2024 This is an open access article under the CC by licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Abstract

The study aimed to:

- 1- Building the organizational agility scale for managers of sports talent departments from the point of view of sports supervisors.
- 2- Identify the level of organizational agility of the managers of sports talent departments from the point of view of sports supervisors.

The researcher used the descriptive approach in the two survey methods to suit the nature of the research problem, and the research community consisted of sports supervisors for the sports talent sections of the Ministry of Youth and Sports in Iraq, which numbered (15) sections in all governorates of Iraq except the Kurdistan region, and their number reached (185) sports supervisors, and the comprehensive inventory method was used in the analysis of community data, the researcher used a number of statistical means to reach the results that serve the objectives of the study.

The researcher reached the most important conclusions, the most important of which are:

- The results showed that there is an impact of organizational agility because the departments of sports talent departments support practices that strengthen employees and adopt a flexible organizational structure in dealing with variables and addressing challenges hindering their performance.

¹Corresponding author: Mustafa.taleb.humade@st.tu.edu.iq Tikrit University, College of Physical Education and Sports Science , Tikrit , Iraq.

²Corresponding author: b.alnofan@tu.edu.iq Tikrit University, College of Physical Education and Sports Science , Tikrit , Iraq.

بناء مقياس الرشاقة التنظيمية لمدراء اقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين

تاريخ البحث

متوفر على الانترنت

2024/06/30

الكلمات المفتاحية

مقياس

الرشاقة التنظيمية

مدراء

الموهبة

المشرفين

مصطفى طائب حمادي القيسي

أ.م.د. ابراهيم فيصل العزاوي

جامعة تكريت - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - تكريت - العراق

الخلاصة:

هدفت الدراسة الى:

1- بناء مقياس الرشاقة التنظيمية لمدراء أقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين.

2- التعرف على مستوى الرشاقة التنظيمية لمدراء أقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملائمته طبيعة مشكلة البحث، وتكون مجتمع البحث من المشرفين الرياضيين لأقسام الموهبة الرياضية التابعة لوزارة الشباب والرياضة في العراق والبالغ عددها (15) قسماً في عموم محافظات العراق ماعدا اقليم كردستان، وقد بلغ عددهم (185) مشرفاً رياضياً، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في تحليل بيانات المجتمع، استعمل الباحثان عدد من الوسائل الاحصائية للتوصل إلى النتائج التي تخدم أهداف الدراسة.

وتوصل الباحثان الى أهم الاستنتاجات اهمها:

1- تبين من خلال النتائج وجود تأثير للرشاقة التنظيمية كون ادارات اقسام الموهبة الرياضية تدعم الممارسات التي تقوي الموظفين واعتمادها الهيكل التنظيمي المرن في التعامل مع المتغيرات والتصدي للتحديات المعيقة لإدائهم..

1 - التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة واهمية البحث:

تحتل الادارة مكانة رفيعة في استراتيجيات وخطط اغلب الدول المتقدمة، لما لها من إسهام كبير ومباشر في تسهيل الاعمال وتركيز الاهتمام على الاهداف وتطبيق أحدث المفاهيم الإدارية في عصرنا الحاضر.

والإدارة الرياضية كونها جزء من الإدارة العامة فهي تعمل على تلبية رغبات واحتياجات الافراد في المجال الرياضي والمجالات الفاعلة في المجتمع التي تؤثر فيه وتتأثر به، ولمواكبة التغيرات السريعة والمتلاحقة يتطلب تبني مفاهيم حديثة لوضع اسس وتوجهات تتماشى مع نظم ومفاهيم الادارة الحديثة لتنسجم مع متطلبات العصر الحديث، إذ تعد الرشاقة التنظيمية من المواضيع التي لاقت اهتماماً عالياً في الآونة الأخيرة بسبب التحديات التي تواجهها المنظمات الشبابية، مما يتطلب إيجاد حلول للمشاكل التي تواجهها وتقليل مخاطر تلك التحديات.

وتشير الرشاقة التنظيمية إلى قدرة المنظمة على استشعار التغيرات المتوقعة وغير المتوقعة الحادثة في بيئة عملها الداخلية والخارجية ، على أن يصاحب ذلك الاستشعار قيام المنظمة بتطوير الاستجابة

لتلك التغييرات من خلال إعادة تقييم العمليات ، وإعادة توزيع الموارد التنظيمية ، وإعادة تشكيل الهيكل التنظيمي بما يعزز من قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار .

اما أقسام الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة فهي منظمات حكومية ذات قاعدة قوية وفعالة في تنشيط الاوجه المختلفة للبرامج الرياضية التنافسية للشباب التي تسعى للتميز بحكم عملها وطبيعة وظائفها وذلك من خلال اهدافها السامية المتمثلة في استقطاب المواهب السنية المبكرة ورعايتها والحفاظ عليها كمورد استراتيجي نوعي وتهيئة ما تحتاجه هذه المواهب من كوادر إدارية تتمتع بالكفاءة والنزاهة مؤمنة بقدرات موظفيها لمواكبة التطورات الحديثة وتحسين مخرجاتها مما ينعكس على فاعلية هذه الأقسام.

ومما تقدم تكمن أهمية البحث بكونه من الدراسات السبابة في رفق المكتبات الادارية الرياضية بالأطر النظرية لثلاث مفاهيم ادارية حديثة تتمثل في الرشاقة التنظيمية والتكاسل الوظيفي والنزاهة السلوكية، ويمكن ان يشكل البحث مرجعا للدراسات اللاحقة، إذ ان النتائج التي سوف تظهر في البحث الحالي ستساعد في تشخيص واقع عمل اقسام الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية ، والعمل على اعادة النظر في الخطة الموضوعية

1-2 مشكلة البحث:

من خلال خبرة الباحثان، لاحظنا وجود ضعف واضح في اداء وعمل إدارات وموظفي هذه الاقسام، ووجود خطة عمل غير واضحة المعالم والاعتماد على قابلية المدربين وخبرتهم التدريبية في وضع البرامج التدريبية وافتقارهم إلى الأساليب العلمية والتدريبية الحديثة.

ومما يعزز مشكلة البحث عدم وجود دراسات سابقة في أقسام الموهبة الرياضية التابعة لوزارة الشباب والرياضة العراقية تناولت الرشاقة التنظيمية (على حد علم الباحثان) لذا جاءت هذه الدراسة لسد تلك الفجوة العلمية في هذا المجال من دعم وتطوير عمل إدارات هذه الأقسام ، وعليه يمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤل الآتية:

- ما هو مستوى تبني الرشاقة التنظيمية من قبل أدارت أقسام الموهبة الرياضية؟

1-3 أهداف البحث

- 1- بناء مقياس الرشاقة التنظيمية لمدراء أقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين.
- 2- التعرف على مستوى الرشاقة التنظيمية لمدراء أقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين.

1-5 مجالات البحث:

1-5-1 المجال البشري: المشرفين الرياضيين في أقسام الموهبة الرياضية في العراق.

1-5-2 المجال الزمني: 2022/10 /27 - 2024/ 2/25

1-5-3 المجال المكاني: مقرات أقسام الموهبة الرياضية في العراق.

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-3 منهجية البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب (المسح والعلاقات الارتباطية) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

2-3 مجتمع البحث وعينته:

1-2-3 مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من المشرفين الرياضيين لأقسام الموهبة الرياضية التابعة لوزارة الشباب والرياضة في العراق والبالغ عددها (15) قسما موزعة على عموم محافظات العراق ماعدا إقليم كردستان وقد بلغ عددهم (185) مشرفا رياضيا من مشرفي أقسام الموهبة الرياضية، والجدول (1) يبين مجتمع البحث:

جدول (1) مجتمع البحث

ت	اسم قسم الموهبة الرياضية	عدد المشرفين الرياضيين
1	قسم موهبة نينوى	10
2	قسم موهبة كركوك	8
3	قسم موهبة صلاح الدين	7
4	قسم موهبة ديالى	17
5	قسم موهبة الانبار	15
6	قسم موهبة بغداد	28
7	قسم موهبة بابل	15
8	قسم موهبة واسط	9
9	قسم موهبة كربلاء	12
10	قسم موهبة النجف	10
11	قسم موهبة ذي قار	8
12	قسم موهبة المثنى	8
13	قسم موهبة الديوانية	20

8	قسم موهبة ميسان	14
10	قسم موهبة البصرة	15
185		المجموع

3-2-2 عينة البحث:**3-2-2-1 عينة التحليل الاحصائي:**

حدد الباحثان عينة التحليل الاحصائي بـ(170) مشرفا رياضيا من مشرفي أقسام الموهبة الرياضية التابعة لوزارة الشباب والرياضة في العراق، وبنسبة (91,89%) من مجتمع البحث الكلي، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في تحليل بيانات المجتمع، ومن ثم تم اختيار عينة التطبيق الاستطلاعي والبالغ عددهم (15) مشرفا رياضيا يمثلون اقسام موهبة كركوك وصلاح الدين وبنسبة (8,10%) من مجتمع البحث الكلي، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2) توزيع عينات البحث

ت	اسماء اقسام الموهبة الرياضية	عدد المشرفين الرياضيين	عينة التطبيق الاستطلاعي	عينة التحليل الاحصائي
1	قسم موهبة نينوى	10		10
2	قسم موهبة كركوك	8	8	
3	قسم موهبة صلاح الدين	7	7	
4	قسم موهبة ديالى	17		17
5	قسم موهبة الأنبار	15		15
6	قسم موهبة بغداد	28		28
7	قسم موهبة بابل	15		15
8	قسم موهبة واسط	9		9
9	قسم موهبة كربلاء	12		12
10	قسم موهبة النجف	10		10
11	قسم موهبة ذي قار	8		8
12	قسم موهبة المثنى	8		8
13	قسم موهبة الديوانية	20		20
14	قسم موهبة ميسان	8		8
15	قسم موهبة البصرة	10		10
المجموع		185	15	170
النسبة المئوية		%100	% 8,10	%91,89

3-3 وسائل جمع البيانات:

وهي الوسيلة التي جمع الباحثان بواسطتها البيانات التي استخدمها في بحثه وهي:

1-المقابلات الشخصية.

2- الاستبانة.

3-تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية .

3-4 إجراءات البحث الميدانية:

للتوصل إلى أهداف البحث واسترشاداً بالإطار النظري المرجعي قام الباحث ببناء المقياس بشكل

استبيان وكالاتي:

3-4-1 مقياس الرشاقة التنظيمية

نظراً لعدم وجود أداة لقياس الرشاقة التنظيمية لأقسام الموهبة الرياضية التابعة لوزارة الشباب قام الباحثان ببناء مقياس الرشاقة التنظيمية.

إذ يشير (إبراهيم فيصل خلف، 2020) على أن عملية بناء المقياس تمر بمراحل متعددة هي (إبراهيم فيصل، 2020، 53):

(تحديد هدف المقياس وذلك من خلال سد العجز لقياس الظاهرة، التخطيط للمقياس وذلك بتحديد الأبعاد) التي تغطي عباراته، صياغة العبارات لكل بُعد، تطبيق العبارات على عينة ممثلة لمجتمع البحث، إجراء تحليل لعبارات المقياس).

3-1-4-1 طريقة تحليل المصادر والمراجع لاختيار أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية:

من خلال تحليل المصادر والمراجع وجد الباحثان إن هناك عدداً من الباحثين اتفقوا في تحديد أبعاد محددة والقسم الآخر اختلف حول أبعاد أخرى وبهدف الشروع لتكوين نموذج لإبعاد الرشاقة التنظيمية لمدراء أقسام الموهبة الرياضية، قام الباحثان بإعداد جدول يتضمن وجهات نظر الباحثين حول أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية، وكما مبين في الجدول (3):

جدول (3) يبين آراء الباحثين حول أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية

ت	الأبعاد المختصين	رشاقة الاستشعار	رشاقة الممارسة	رشاقة عملية اتخاذ القرار	الرشاقة الاستراتيجية	رشاقة القدرة على التعلم	رشاقة تكنولوجيا المعلومات	
1	(رغد الحنيطي، 2019)	✓	✓	✓				
2	(علي العابدي، 2019)	✓	✓	✓	✓		✓	
3	(دعاء سيد عمر، 2020)	✓		✓		✓		
4	(دينا النشيلي، 2020)	✓	✓					
5	(محمد ابو عابد، 2020)	✓	✓	✓		✓		
		%80	%80	%20	%40	%20		
		نسبة الاتفاق						%100

من خلال الجدول (3) الذي اعتمد على تحليل محتوى المصادر والمراجع لاحظ الباحثان بأن النسبة المطلوبة والمحددة بنسبة (50%) فأكثر في تحديد أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية ظهرت في ثلاثة أبعاد وتمثلت في (رشاقة الاستشعار، رشاقة الممارسة، رشاقة عملية اتخاذ القرار) أما بقية الأبعاد فشكلت نسبة قليلة دون (50%)، ولغرض التأكد من الأبعاد التي تناسب الدراسة الحالية وعينتها تم عرض كافة الأبعاد التي تم اعتمادها في الدراسات السابقة للباحثين على السادة الخبراء والمختصين.

3-1-4-2 تحديد أبعاد المقياس:

من خلال التحليل المنطقي للمصادر والمراجع العلمية المختصة وإجراء المقابلات الشخصية ومن ثم إعداد استبانة لتحديد أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية وبيان الأهمية النسبية لها وعرضها على السادة ذوي الاختصاص للمدة من 2022/12/28 ولغاية 2023/2/2 لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس وبيان الأهمية النسبية لها والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (7) أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية ونسبة اتفاق السادة ذوي الاختصاص على صلاحيتها

ت	الأبعاد	عدد الخبراء	الموافقون	النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية
1	رشاقة الاستشعار	17	16	%94,11	1	%5,88
2	رشاقة الممارسة	17	16	%94,11	1	%5,88
3	رشاقة عملية اتخاذ القرار	17	15	%88,23	2	%11,76
4	الرشاقة الاستراتيجية	17	7	%41,17	10	%58,82
5	رشاقة القدرة على التعلم	17	5	%29,41	12	%70,58
6	رشاقة تكنولوجيا المعلومات	17	9	%52,94	8	%47,05

وبذلك حصلت الأبعاد على نسبة الاتفاق المطلوبة عدا كل من بعد (الرشاقة الاستراتيجية، رشاقة القدرة على التعلم، رشاقة تكنولوجيا المعلومات) " إذ أشار (بلوم، 1983) انه يتم اعتماد نسبة (75%) فأكثر من آراء الخبراء" (بلوم، 1983، 126)، لذا تم اعتماد الأبعاد التي حققت ما نسبته (75%) فأكثر لتكون الأبعاد الرئيسية لمقياس الرشاقة التنظيمية هي (رشاقة الاستشعار، رشاقة الممارسة، رشاقة عملية اتخاذ القرار).

ولتقدير الأهمية النسبية لكل بعد من هذه الأبعاد في مقياس الرشاقة التنظيمية، قام الباحثان بعرض استمارة تحديد صلاحية الأبعاد والأهمية النسبية معاً، على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية وإدارة الأعمال وعلم النفس والقياس والتقويم والبالغ عددهم (17) وطلب منهم تحديد الأهمية النسبية للأبعاد في تمثيل مقياس الرشاقة التنظيمية على وفق مقياس متدرج يتكون من (1-10) درجات، تعطى (10) درجات للبعد الأكثر أهمية، ودرجة (1) للبعد الأقل أهمية في تمثيل المقياس، وبإتباع الخطوات التالية لاستخراج الأهمية النسبية:

- ❖ الأهمية النسبية للبعد = مجموع درجات البعد / الدرجة الكلية للبعد $\times 100$
 - ❖ النسبة المئوية للأهمية النسبية = الأهمية النسبية للبعد / مجموع الأهمية النسبية للأبعاد المعتمدة $\times 100$
 - ❖ مجموع الأهمية النسبية للأبعاد = الأهمية النسبية للبعد الأول + الأهمية النسبية للبعد الثاني + الأهمية النسبية للبعد الثالث.
 - ❖ عدد العبارات لكل بعد = النسبة المئوية للأهمية النسبية للبعد \times عدد العبارات الكلي / 100
- والجدول رقم (5) يبين أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية وأهميتها النسبية والنسبة المئوية للأهمية النسبية وعدد العبارات.

جدول (5) أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية وأهميتها النسبية والنسبة المئوية للأهمية النسبية وعدد العبارات

ت	الأبعاد	الدرجة التي حصل عليها البعد	الأهمية النسبية للبعد	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد العبارات
1	رشاقة الاستشعار	136	80	%34,17	8
2	رشاقة الممارسة	132	77,64	%33,16	7
3	رشاقة عملية اتخاذ القرار	130	76,47	%32,66	7

22	% 100	234,11	398	المجموع
----	-------	--------	-----	---------

3-4-1-3 صياغة عبارات المقياس

من خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال الرشاقة التنظيمية وإجراء المقابلات الشخصية مع ذوي الاختصاص، تم إعداد استبانة لعبارات مقياس الرشاقة التنظيمية بصيغتها الأولية ووزعت على ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة الرياضية وإدارة الأعمال وعلم النفس والقياس والتقويم.

وتم مراعاة عدة جوانب في صياغة العبارات (محمد واحمد، 2011، 47-48):

- أن يكون محتوى العبارة واضحاً وصريحاً ومباشراً.
 - الابتعاد عن التعبير اللغوي المعقد والمربك في العبارة.
 - أن تحتوي العبارة على المتطلبات الضرورية لتساعد المجيب على انتقاء الإجابة المناسبة لها.
 - أن تثير المجيب بحيث تدفعه إلى الإجابة بشكل صريح.
 - يفضل عدم استعمال العبارات الطويلة.
 - تجنب مفردات النفي في العبارات.
 - يجب أن تحتوي العبارة على فكرة واحدة فقط.
 - أن تكون بدائل العبارة قصيرة قدر الإمكان.
- وقام الباحثان بإعداد جدول يبين عدد العبارات التي تم صياغتها لأبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية وحسب الجدول (6).

جدول (6) عدد عبارات مقياس الرشاقة التنظيمية وبصيغته الأولية

ت	البعد	عدد العبارات
1	رشاقة الاستشعار	8
2	رشاقة الممارسة	7
3	رشاقة عملية اتخاذ القرار	7

3-4-1-4 الصدق الظاهري للمقياس:

استعمل الباحثان الصدق الظاهري للتحقق من صدق المقياس، ولغرض التعرف على صدق العبارات تم عرض المقياس بصيغته الأولية على السادة ذوي الخبرة والاختصاص، ولمعرفة آرائهم في عبارات أبعاد مقياس الرشاقة التنظيمية ومدى وملائمتها لقياس الظاهرة لدى مدراء أقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين والجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7) عبارات مقياس الرشاقة التنظيمية ونسبة اتفاق آراء السادة ذوي الاختصاص حول

صلاحيتها

الأبعاد	العبارات	عدد الخبراء الكلي	عدد الموافقين	النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية
رشاقة الاستشعار	3 - 2	17	17	%100	صفر	صفر %
	7- 5- 4	17	16	%94,11	1	%5,88

%11,76	2	%88,23	15	17	8-1	رشاقة الممارسة
%35,29	6	%64,70	11	17	6	
صفر %	صفر	%100	17	17	4	
%5,88	1	%94,11	16	17	7- 5- 3	رشاقة عملية اتخاذ القرار
%11,76	2	%88,23	15	17	6- 2-1	
صفر %	صفر	% 100	17	17	4- 1	
%5,88	1	%94,11	16	17	7- 6	
%11,76	2	%88,23	15	17	5-3	
%35,29	6	%64,70	11	17	2	

من الجدول (7) يتبين ما يأتي:

- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (رشاقة الاستشعار) هو (7) عبارات بعد حذف (1) عبارة من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
 - حصول جميع العبارات على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الخبرة والاختصاص لبعد (رشاقة الممارسة) والبالغ عددها (7) عبارات.
 - عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (رشاقة عملية اتخاذ القرار) هو (6) عبارات بعد ان تم حذف (1) عبارة لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- 3-4-1-5 المقياس بصورته الأولية:**

بعد الخطوات والإجراءات الأنفة الذكر تم إدراج العبارات بصورة متسلسلة في استبيان من اجل إجراء التجربة الاستطلاعية وإيجاد الأسس العلمية لها.

3-4-1-6 التطبيق الاستطلاعي لعبارات مقياس الرشاقة التنظيمية:

حددت عينة التطبيق الاستطلاعي بمشرفي الموهبة الرياضية في أقسام موهبة (كركوك، وصلاح الدين) والبالغ عددهم (15) مشرفاً مثلوا ما نسبته (8,10%)، إذ يؤكد (النبهان) إنه على الباحثان قبل إخراجهم بصورته النهائية تطبيق عباراته على عينة صغيرة (موسى، 2004، 185):

وقد قام الباحثان بإجراء التطبيق الاستطلاعي للمقياس، وتوزيعه ورقياً بمساعدة فريق العمل المساعد بتاريخ 2023/5/20 للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة.

3-4-1-7 وصف مقياس الرشاقة التنظيمية بصورته النهائية:

بعد الإجراءات التي قام بها الباحثان فيما سبق، أصبح مقياس الرشاقة التنظيمية في صيغته النهائية الذي تم عرضه على ذوي الاختصاص ليتكون المقياس من (20) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الثلاثة وهي:

- رشاقة الاستشعار (سبع عبارات).
 - رشاقة الممارسة (سبع عبارات).
 - رشاقة عملية اتخاذ القرار (ست عبارات).
- وكانت بدائل الاجابة على عبارات المقياس (اتفق تماماً، اتفق، اتفق إلى حد ما، لا اتفق، لا اتفق اطلاقاً) ودرجة (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (100) و أقل درجة يحصل عليها هي (20) وتم إعادة توزيع العبارات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق، والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8) التوزيع العشوائي المنتظم لعبارات مقياس الرشاقة التنظيمية بصورته النهائية

ت	الابعاد	العبارات حسب تسلسلها بالمقياس
1	رشاقة الاستشعار	19 ، 16 ، 13 ، 10 ، 7 ، 4 ، 1
2	رشاقة الممارسة	20 ، 17 ، 14 ، 11 ، 8 ، 5 ، 2
3	رشاقة عملية اتخاذ القرار	18 ، 15 ، 12 ، 9 ، 6 ، 3

3-4-1-8 تقييم نموذج القياس

من خلال تحليل البيانات المجتمعة من الميدان المبحوث، وبغية أن يمتاز العمل بالإصالة فقد اطلع الباحثان على العديد من الدراسات والكتب المختصة بتحليل البيانات (الكتب الإحصائية) وتوصل الباحثان الى نتيجة حتمية باستخدام (نمذجة المعادلة البنائية) والتي تحتوي ضمنها اختبارات الصدق والثبات من الفا كرونباخ والصدق التمييزي فضلا عن الصدق التقاربي، فضلا عن اختبار الفرضيات التي ينبغي اختبارها لتحقيق لديه اهداف دراسته وقد قام الباحثان بذلك وفقا للخطوات الآتية.

اولا: ترميز المتغيرات وابعادها

إنّ المعالجة المنهجية الدقيقة تتطلب من الباحثان ترميز متغيراته وابعادها وفقراتها، لكي تسهل عملية التحليل الإحصائي، وتكون واضحة ومفهومة للقارئ لذلك قام الباحثان بترميزها وفق الجدول الآتي:

جدول (9) ترميز المتغيرات وابعادها

الترميز	البعء	الترميز	المتغير
XA	رشاقة الاستشعار	XXXX	الرشاقة التنظيمية
XB	رشاقة الممارسة		
XC	رشاقة عملية اتخاذ القرار		

الجدول من اعداد الباحثان

ثانيا: بناء النماذج

إنّ المعالجة المنهجية للدراسة العلمية تتطلب التأكد من موثوقية النموذج المعد لقياس متغيرات الدراسة والوصول الى نتائج احصائية ذات موثوقية ودقة عالية، ومن هذا المنطلق قام الباحثان بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لاختبار اداة الدراسة ووفق الخطوات التالية.

1- التحليل العاملي الاستكشافي: أن التحليل العاملي هو مجموعة من الأساليب الإحصائية التي يكون الغرض منها هو تخفيض عدد المتغيرات او البيانات عن طريق بناء مجموعة جديدة من المتغيرات المحددة للعلاقات ثم يتم تحويلها الى مجموعة من المكونات التي لا ترتبط فيما بينها ارتباطا قويا، وللتحليل العاملي نوعان هما التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، ففيما يتعلق بالتحليل العاملي الاستكشافي والذي يكون الغرض منه هو اكتشاف العوامل التي تصنف وتتمي لها المتغيرات (فيصل، 2013، 96).

والتحليل العاملي الاستكشافي يمثل تقنية احصائية مستخدمة بشكل واسع، ويهدف الى التأكد من الصدق البنائي الاستكشافي لأداة القياس الخاصة بمتغيرات الدراسة عن طريق تحليل المكونات الرئيسية وتقليل الفقرات في عدد اقل من المتغيرات، او من خلال تحديد اي العوامل التي يجب الاحتفاظ بها واعتمادا على رأي (تغيزة، 2011) فأن هناك مجموعة من المعايير والشروط التي ينبغي ان تتوفر نتيجة لهذا التحليل وهي (محمد تغيزة، 2011، 17):

- ❖ كفاية العينة ووجود علاقات الارتباط بين المتغيرات.
- ❖ يجب أن لا تقل قيمة الجذر الكامن عن الواحد الصحيح.
- ❖ ضرورة زيادة تشبع الفقرات عن (0.40) حتى تكون ذات دلالة احصائية.
- ❖ أن لا تقل قيمة (KMO) عن (0.500).
- ❖ اختلاف مصفوفة الارتباطات عن مصفوفة الوحدة.

2- التحليل العاملي التوكيدي

وهو التحليل الذي يتم اعتماده لتوضيح العلاقة والصلة بين متغيرات الدراسة وتكوينها العاملي عن طريق التحديد المسبق للعوامل ووضع نظام للعلاقات بينها وبين المتغيرات , بعد ذلك يتم مطابقة النموذج المفترض مع ما تم استخدامه من بيانات (ليلي، 2020، 799).

ويشير (الشمري، 2020) إلى أن عملية التأكد من الصدق البنائي التوكيدي للمقاييس تتم من خلال التحليل العاملي التوكيدي، والذي يعد أحد تطبيقات نمذجة المعادلة الهيكلية وذلك للتأكد من أن البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبانات، ملائمة للنموذج الهيكلي للقياس، إذ إن الفقرة تكون مقبولة عند زيادة تشبعها عن (0.40) وعندما يكون الخطأ المعياري فيها صغير قدر الامكان، وتكون فيها النسبة الحرجة متجاوزة (1.96) عند مستوى معنوية (5%) وإذا تجاوزت (2.56) عند مستوى معنوية (1%) (رافع، 2020، 91).

الجدول (10) مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لمعادلة النمذجة الهيكلية

ت	المؤشرات	نسبة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم X^2 ودرجات الحرية df	اقل من 5
2	مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)	اكبر من 0.90
3	مؤشر تاكر ولوس Tucker-Lewis indices (TLI)	اكبر من 0.90
4	مؤشر المطابقة المتزايدة Incremental Fit indices (IFI)	اكبر من 0.90
5	مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)	اكبر من 0.90
6	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) Root Mean Square Approximation Error of	اقل او يساوي ل0.08

ولغرض التأكد من الصدق البنائي للاستبانة وتوكيدها اجرى الباحثان التحليل العاملي التوكيدي من خلال برنامج (AMOS 26) .

ولكي نقوم بأجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمتغيرات الدراسة فقد تم تقسيمها الى الآتي:

3-4-1-8-1 بناء نموذج الرشاقة التنظيمية.

3-4-1-8-1 التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير الرشاقة التنظيمية.

تبعاً للشروط السابق ذكرها قام الباحثان بأجراء اختبار بارتلليت واختبار (KMO)، وهو اختصار لـ (Kaiser-Mayer-Olkan) وذلك من اجل معرفة مدى ملائمة حجم العينة، والاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، ومدى جودة القياس في اختزال العوامل، وبين الجدول (15) أن قيمة اختبار (KMO) لمتغير (الرشاقة التنظيمية) كانت (0.929) وهي اكبر من (0.500) وتعتبر قيمة مقبولة، كون الحد الأدنى لتلك القيمة هو (0.500)، مما يدل على زيادة الاعتمادية للعوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي الاستكشافي، فضلاً عن كفاية حجم العينة، وهذا ما اشار اليه (احمد نسيب، 2021، 161-173).

وإن قيمة اختبار بارتلليت هي (2950.188) ولديها قيمة معنوية تبلغ (0.000) وهي اقل من (0.05) وهذا يشير الى أن حجم العينة مناسب ومصفوفة الارتباط مختلفة عن الوحدة ويؤكد وجود علاقة دالة احصائياً، وبذلك يمكننا اجراء التحليل العاملي الاستكشافي.

الجدول (11) قيمة (KMO) و (Bartlett's) لمتغير الرشاقة التنظيمية

القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	اختبار Bartlett's	قيمة KMO	المتغير
0.000	190	2950.188	0.929	الرشاقة التنظيمية

المصدر: - من اعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS Version 26).

ولكي يتم التحقق من نسبة التباين الكلي والجذر الكامن الكلي والتي تعد الشرط الثاني من شروط التحليل العاملي الاستكشافي يتم الاعتماد على مصفوفة المكونات الاساسية والتي يبينها الجدول (12). إذ إن الجدول يبين استخراج ثلاثة ابعاد قيم جذرها الكامن أكبر من الواحد الصحيح للرشاقة التنظيمية.

الجدول (12) التباين المفسر والجذر الكامن لمتغير الرشاقة التنظيمية

المتغير	التباين الكلي المفسر	الجذر الكامن الكلي	عدد الأبعاد المستخلصة	الجذر الكامن لكل بعد	التباين المفسر لكل بعد
الرشاقة التنظيمية	71.052	14.210	3	5.152	25.761
				4.697	23.485
				4.361	21.807

المصدر: - من اعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS Version 26).

يتبين من الجدول أعلاه أن التباين الكلي المفسر لمتغير الدراسة (الرشاقة التنظيمية) كان بقيمة (71.052) وهذه قيمة جيدة إذ كلما كانت هذه القيمة عالية يدل ذلك على التمثيل الدقيق لتفسير العوامل*، أما نسبة الجذر الكامن فكما كانت قيمته كبيرة او قريبة من الواحد يتم قبوله ويتم رفض البعد الذي يقل عن هذه القيمة، لذلك فقد تم قبول ابعاد المتغير الاول (الرشاقة التنظيمية) بأكملها.

اما فيما يتعلق بالشرط الثالث للتحليل العاملي الاستكشافي فيبينه الجدول (17) والتي تعكس مصفوفة الأبعاد ودرجة تشبع الفقرات التي تعكس ابعاد الدراسة وبالتالي متغيراتها، فيجب أن يكون تشبع كل بعد اكثر من (40%) حتى يتم الاعتماد عليه، أما اذا قلت نسبة

* يجب ان تكون اكبر من 60% حتى يتم اعتماد النموذج

التشبع عن (40%) فيتم حذفه لأنه في هذه الحالة لا يمتلك دلالة احصائية، بحسب (Hairet al,2014,126)، (محمد تغيزة، 2011، 17).

الجدول (13) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للرشاقة التنظيمية

الفقرات	رشاقة الاستشعار	رشاقة الممارسة	رشاقة عملية اتخاذ القرار
XA1	0.731		
XA2	0.730		
XA3	0.743		
XA4	0.711		
XA5	0.725		
XA6	0.738		
XA7	0.702		
XB1		0.755	
XB2		0.717	
XB3		0.761	
XB4		0.681	
XB5		0.660	
XB6		0.654	
XB7		0.645	
XC1			0.773
XC2			0.577
XC3			0.783
XC4			0.618
XC5			0.755
XC6			0.749

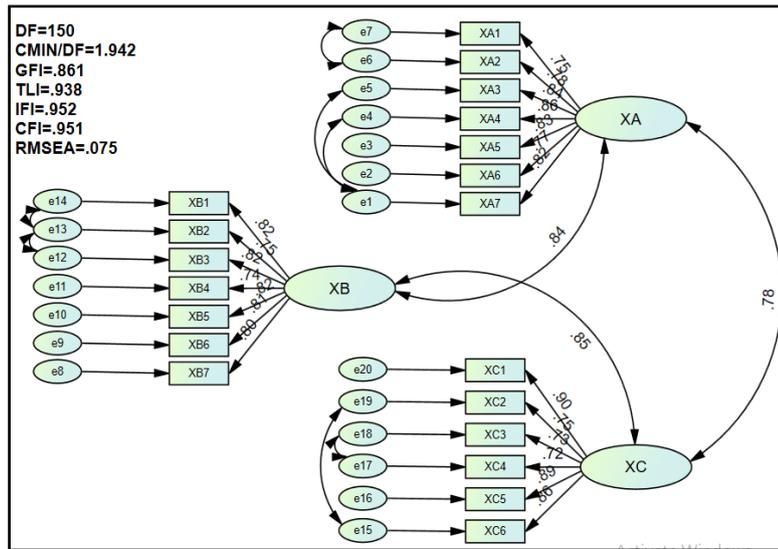
المصدر:- من إعداد الباحثان اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS Version 26)

تبين من خلال الجدول (17)، تشبع البعد الأول (رشاقة الاستشعار)، (XA) بسبع فقرات وهي (XA1, XA2, XA3, XA4, XA5, XA6, XA7)، وتشبع البعد الثاني (رشاقة الممارسة)، (XB) بسبع فقرات ايضاً وهي (XB1, XB2, XB3, XB4, XB5, XB6, XB7)، وتشبع البعد الثالث (رشاقة عملية اتخاذ القرار)، (XC) بست فقرات وهي (XC1, XC2, XC3, XC4, XC5, XC6)، اي انه تم الابقاء على جميع الفقرات للأبعاد الثلاثة لأن نسبة تشبعها كانت اكثر من (0.40) الامر الذي يعني انها تمتلك دلالة احصائية.

3-1-8-1-4-2 التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الرشاقة التنظيمية.

بعد فحص نموذج الرشاقة التنظيمية استكشافياً، بات على الباحثان التأكد منه عاملياً توكيدياً حتى يتم المصادقة على النموذج ويُبنى، وبعد اجراء التحليل العاملي التوكيدي فقد بينت النتائج التي تم التوصل اليها فيما يتعلق بالمتغير المستقل (الرشاقة التنظيمية) ان نسبة (CM/DF=1.942) والتي تعبر

عن نسبة مربع كاي الى درجة الحرية وجاءت اقل من (5) وبالتالي تعكس درجة حرية جيدة وهي نسبة مقبولة، اما قيم (GFI=0.861)، (TLI=0.938)، (IFI=0.952)، (CFI=0.951) فقد اجتازت (0.9) وهذا يدل ويعبر عن جودة النموذج، مع العلم أن معيار (GFI) لم يتجاوز نسبة (90%) إلا إن ذلك يعد مقبولا بسبب تجاوز جميع المعايير النسب المقبولة لمعايير جودة المطابقة فضلاً عن تشبع الابعاد على عناصرها او فقراتها وكذلك نسبة (RMSEA=0.075) والتي كانت اقل من (0.08) مما يؤكد ويؤيد جودة المطابقة.



الشكل (1) التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد الرشاقة التنظيمية

ويتضح من الشكل (1) في نموذج الرشاقة التنظيمية ان الابعاد الثلاثة اكتفت بفقراتها لأنها ذات تشبع (70%) وتنتمي للبعد وتفسره، الامر الذي يكون نتيجة لطبيعة عمل أقسام الموهبة الرياضية في تحديد ادوار معينة يلتزم فيها المشرف الرياضي فضلا عن البيئة الجيدة التي تعمل بها تلك الاقسام والمرونة في التعامل عند مواجهة اي عوائق.

3-4-1-8-2 المقياس بصورته النهائية:

بعد استكمال المعاملات العلمية (الصدق والثبات) لاداء بناء مقياس الرشاقة التنظيمية لمدراء اقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين، واجراء التعديلات اللازمة استقر المقياس على ثلاثة ابعاد وهي (رشاقة الاستشعار) بسبع عبارات ، و(رشاقة الممارسة) بسبع عبارات ايضا، و(رشاقة عملية اتخاذ القرار) بست عبارات، إذ تتم الاستجابة على وفق البدائل (اتفق تماما، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق اطلاقا)، وتحمل الاوزان (5،4،3،2،1).

3-5 التطبيق النهائي للمقياس:

تم تطبيق المقياس على عينة التطبيق والبالغ عددهم (170) مشرفاً رياضياً من مشرفي اقسام الموهبة الرياضية وللمدة من (2023/6/22) ولغاية (2023/7/5) إذ قام الباحثان بتوزيع الاستمارات الكترونياً على المشرفين الرياضيين.

الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثان عدد من الوسائل الإحصائية للتوصل إلى نتائج البحث وعن طريق البرنامج الاحصائي (SPSS , 26).

4- عرض النتائج ومناقشتها

4-1 التحليل الوصفي للمتغيرات

4-1-1 نتائج التحليل الوصفي لمتغير الرشاقة التنظيمية

يبين الجدول (39) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية لمتغير (الرشاقة التنظيمية) بأبعادها الثلاثة (رشاقة الاستشعار، رشاقة الممارسة، رشاقة عملية اتخاذ القرار) وذلك اعتماداً على اجابات افراد عينة الدراسة.

الجدول (14) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية لمتغير الرشاقة التنظيمية

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
XA1	3.869	0.929	0.981
XA2	3.917	0.909	0.994
XA3	3.905	0.839	0.991
XA4	3.905	0.989	0.991
XA5	3.982	0.889	1.010
XA6	3.982	0.909	1.010
XA7	4.017	0.909	1.019
XA	3.940	0.759	0.990
XB1	4.094	0.914	1.009
XB2	3.976	0.844	0.980
XB3	3.994	0.896	0.985
XB4	4.100	0.897	0.059
XB5	4.147	0.856	1.022
XB6	4.017	0.862	0.990
XB7	4.053	0.946	0.999
XB	4.054	0.733	1.019
XC1	4.183	0.870	1.064
XC2	3.875	0.946	0.985
XC3	3.834	0.870	0.975
XC4	3.828	0.925	0.973

0.997	0.963	3.923	XC5
1.002	0.961	3.940	XC6
0.986	0.778	3.931	XC
	0.696	3.977	XXXX

يتكون المتغير المستقل (الرشاقة التنظيمية) من ثلاثة ابعاد هي كل من (رشاقة الاستشعار، رشاقة الممارسة، رشاقة عملية اتخاذ القرار) حيث تكون المتغير من (20) فقرة وموزعة على الابعاد الثلاثة السابقة بواقع سبع فقرات لكل من البعد الاول والثاني وست فقرات للبعد الثالث، وقد حصل متغير الرشاقة التنظيمية على وسط حسابي (3.977)، وبذلك فانه يعتبر ذو مستوى مرتفع لأنه اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3)، وقد حصل على انحراف معياري (0.696) وهو اقل من الواحد الصحيح ، الامر الذي يشير الى مستوى تقييم مرتفع ودور كبير للرشاقة التنظيمية، إذ توضح هذه النتائج مدى ادراك العينة للرشاقة التنظيمية وتوافرها في اقسام الموهبة الرياضية.

أما على مستوى الابعاد فقد برز بعد (رشاقة الممارسة)، (XB) كأكبر بعد داعم لمتغير الرشاقة التنظيمية، إذ حصل على وسط حسابي (4.054) وهو مرتفع، وبانحراف معياري (0.733)، وحصل على اهمية نسبية (1.019) وهذا يشير إلى أن رشاقة الممارسة تعد من أهم ابعاد الرشاقة التنظيمية في اقسام الموهبة الرياضية، إذ يدل على أن اغلب اجابات العينة في هذا البعد تشير الى الاتفاق.

وقد حصلت الفقرة (XB5) والتي تشير الى (يحرص على انجاز الاعمال وتوفير البديل الافضل والاسرع)، على اعلى وسط حسابي (4.147) وبانحراف معياري (0.856)، وقد حصلت الفقرة (XB2) والتي تشير الى (يعتمد هيكل تنظيميا مرنا في التعامل مع المتغيرات) على اقل وسط حسابي (3.976) وبانحراف معياري (0.844)، لكنها تقع ضمن مستوى الاتفاق المرتفع، الامر الذي يدل على ان عينة البحث في اقسام الموهبة الرياضية لديها مستوى عالي من رشاقة الممارسة.

وفيما يتعلق بالبعدين الاخرين وهما (رشاقة الاستشعار ورشاقة عملية اتخاذ القرار) فقد جاء بعد (رشاقة الاستشعار)، (XA) بالمرتبة الثانية ن فقد حصل على وسط حسابي (3.940) ويعد مرتفع، وبانحراف معياري (0.759)، وحصل على اهمية نسبية (0.990) الامر الذي يدل على اهمية رشاقة الاستشعار وادراك العينة لأهميتها ووجودها في اقسام الموهبة الرياضية ، وقد حصلت الفقرة (XA7) والتي تشير الى (يقترح الحلول البديلة للمشكلات وفق الاولويات وفي الوقت المناسب)، على اعلى وسط حسابي (4.017) وبانحراف معياري (0.909)، فيما حصلت الفقرة (XA1) والتي تشير الى (يعمل المدير على التنبؤ بالأزمات قبل حدوثها)، على اقل وسط حسابي (3.869)، وبانحراف معياري (0.929) لكنها تقع ضمن المستوى المرتفع، مع الإشارة إلى أن الفروق بين اعلى قيمة وادناها متقاربة، الامر الذي يدل على ان عينة البحث في اقسام الموهبة الرياضية لديها مستوى مرتفع من رشاقة الاستشعار.

اما بعد (رشاقة عملية اتخاذ القرار)، (XC) فقد جاء بالمرتبة الثالثة إذ حصل على وسط حسابي (3.931) والذي يعتبر مرتفعا ايضا وبانحراف معياري (0.778)، وحصل على اهمية

نسبية (0.986) والتي تعكس مدى الاهتمام برشاقة عملية اتخاذ القرار في اقسام الموهبة الرياضية، وقد حصلت الفقرة (XC1) والتي تشير الى (يتخذ المدير القرارات المناسبة والهامة دون اي تأخير)، على اعلى وسط حسابي (4.183) وبانحراف معياري (0.870)، وقد حصلت الفقرة (XC4) والتي تشير الى (يستخدم اسلوب المفاضلة بين البدائل المختلفة عند اتخاذ القرار)، على اقل وسط حسابي (3.828) وبانحراف معياري (0.925) لكنها تقع ضمن مستوى الاتفاق المرتفع مع الاشارة الى ان الفروق بين اعلى قيمة وادناها هي قيمة متقاربة، الامر الذي يؤكد بان عينة البحث في اقسام الموهبة الرياضية لديها مستوى مرتفع ايضا في رشاقة عملية اتخاذ القرار.

ويتبين من النتائج اعلاه رفض الفرضية الأولى التي تنص على (يمتلك مدراء اقسام الموهبة الرياضية مستوا منخفضا من ابعاد الرشاقة التنظيمية).

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

- 1- أن ابعاد الرشاقة التنظيمية متوافرة في أقسام الموهبة الرياضية، إذ اتفقت هذه الاقسام مع الميدان البحثي للدراسات السابقة، وهذا يشير الى وعي وإدراك العينة المبحوثة تجاه هذا المتغير.
- 2- هناك ممارسات بحاجة لمراجعتها وتقييمها ذاتيا بعد العمل وتعزيز الدور الرقابي من قبل ادارات تلك الاقسام على موظفيها.
- 3- ضعف ادارات اقسام الموهبة الرياضية في امتلاك المهارات الادارية للتعامل مع الازمات وبناء استراتيجيات رشيقة وهادفة.
- 4- بناء مقياس للرشاقة التنظيمية يساعد على التعرف على مستوى الرشاقة التنظيمية لمدراء اقسام الموهبة الرياضية.
- 5- بناء مقياس الرشاقة التنظيمية لمدراء اقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين.

2-5 التوصيات

- 1- دعم ادارات أقسام الموهبة الرياضية من قبل وزارة الشباب والرياضة لتعزيز وتطوير مستوى ادائها.
- 2- تبني برامج تدريبية وتطويرية لموظفي أقسام الموهبة الرياضية لتنمية قدراتهم التنظيمية.
- 3- اعتماد معايير التقييم الاداري في هيكلية اقسام الموهبة الرياضية لحثهم على تحسين مستوى ادائهم.

المصادر

- إبراهيم فيصل خلف العزاوي؛ القيادة الرؤيوية ودورها في إدارة المواهب الرياضية وفق الكفايات التدريبية لمدربي أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين: (أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة تكريت، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية، 2020).
- احمد محمد نسيب؛ التحليل العاملي الاستكشافي كأسلوب لتقدير عوامل قياس المسؤولية البيئية - دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار (مجلة التنمية الاقتصادية 6(2)، 2021).

- بنيامين بلوم وآخرون؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد أمين المفتي وآخرون: (القاهرة، دار ماركو هيل، 1983).
- دعاء محمد سيد عمر؛ تحسين ممارسات الرشاقة التنظيمية، (مجلة العلوم التربوية)، جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بالگردقة، مجلد (3)، العدد (1)، (2020).
- دينا حلمي عباس النشيلي؛ دور الرشاقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي، (المجلة العربية للإدارة)، جامعة الأزهر، كلية التجارة، مجلد 40، العدد 2020، (3).
- رافع محمد علي الشمري؛ الدور التفاعلي لديناميكية القوة التنظيمية في العلاقة بين سلوكيات القيادة البارعة والنجاح الاستراتيجي، (رسالة ماجستير غير منشورة، 2020).
- رغد الحنيطي؛ أثر الذكاء العاطفي على الرشاقة التنظيمية في منظمات الاعمال، ط1 (الأردن، عمان، دار امجد للنشر والتوزيع، 2019).
- عامر عبد الكريم الذبحاوي وآخرون؛ التفاعل العاطفي للعاملين ودوره في الحد من التكاثر الوظيفي، (مجلة جامعة كركوك للعلوم والادارية والاقتصادية)، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد م(10) ع(2)، (2020).
- فيصل ناجي نامق؛ توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لاستخلاص عوامل الولاء المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية- بغداد (مجلة العلوم الاقتصادية والادارية)، مجلد 19، عدد 70، (2013).
- ليلى عابد حسن طوخي؛ التحليل العاملي لمقياس الطموح لدى طالبات المرحلة الثانوية بمكة المكرمة (مجلة كلية التربية)، عدد 10، (2020).
- محمد ابو عابد؛ الرشاقة التنظيمية والتميز الوظيفي: (عمان، دار امجد للنشر والتوزيع، 2020).
- محمد احمد الخطيب واحمد حامد الخطيب؛ الاختبارات والمقاييس النفسية، ط1: (الأردن، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011).
- محمد بوزيان تغيزة؛ "التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SSPS وليزرل LISREL" ط2 (الأردن، عمان، دار الميسرة للنشر، 2011).
- موسى النبهان؛ أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط1: (عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004).