



ISSN-e:2710-5016

ISSN :6032-2074

العدد السابع والعشرون الرقم الدولي

مجلة علوم الرياضة

جودة الدعم التنظيمي المدرك الاكاديمي للقيادات الاكاديمية من وجهة نظر اعضاء الهيئات

التدريسية في اقسام التربية البدنية لكليات التربية الاساسية

*The quality of organizational support, the academic perception of academic leaders, and the viewpoint of faculty members in the education departments of the faculties of basic education*

د غيداء محمد حسون السعدي

الجامعة التقنية الوسطى معهد الإدارة الرصافة

ghaidam995@gmail.com

07709632578

*Dr. Ghaida Muhammad Hassoun Al-Saadi*

*Central Technical University Institute of Management Rusafa*

ghaidam995@gmail.com

المخلص:

هدف البحث الحالي الى التعرف الى مستوى جودة الدعم التنظيمي المدرك من قبل القيادات الاكاديمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لأعضاء الهيئة التدريسية وكان المجال البشري يتكون من اعضاء الهيئات التدريسية في اقسام التربية البدنية لكليات التربية الاساسية وحددت الباحثة مجتمع بحثها بجميع اعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الاساسية في جامعة ( ديالى . المستنصرية، الموصل) حيث بلغ عددهم (96) عضو هيئة تدريسية من المستمرين في الدوام الرسمي حيث تم اخذ مجتمع البحث بنسبة 100% استنتجت الباحثة الى حصل مجال العدالة التنظيمية على تقدير جيد جدا حسب استجابات عينة البحث وحصل مجال المناخ التنظيمي على تقدير جيد حسب استجابات عينة البحث وحصل مجال القيادة الادارية على تقدير جيد حسب استجابات عينة البحث . واوصت الباحثة بضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية بشكل صحيح وتوفير المناسبة لذلك . والاهتمام بالعدالة التنظيمية وانت تكون متساوية بين جميع اعضاء الهيئات التدريسية . وضرورة ان يكون القائد الاداري متقهم لأعضاء الهيئات التدريسية ويساعد على تلبية احتياجاتهم بشكل فوري .



The aim of the current research is to identify the level of organizational quality perceived by the academic leaders in the faculties of education and sports sciences for the faculty members and the human field was the faculty members in the teaching staff in the physical education departments of the faculties of basic education. University (Diyala. Al-Mustansiriya, Mosul), where their number reached (96) members of the teaching staff from the continuous work, where they were taken(100%) According to the responses of the research sample, the field of organizational climate got a good rating according to the responses of the research sample, and the field of administrative leadership got a good rating according to the responses of the research sample. The researcher recommended the necessity of paying attention to the organizational climate for faculty members properly and providing the appropriate for that. Paying attention to organizational justice and that it is equal among all faculty members. And the need for the administrative leader to be understanding of faculty members and help to meet their needs immediately.

1- المقدمة:

التطور المتسارع الذي طال جميع العلوم الانسانية والعلمية وكان لميدان التعلم والتعليم دور كبير في هذا التطور والتغيرات المتسارعة وقد ساعدت هذا التطورات على الاهتمام الكبير في مجال التعلم والتعليم ومواكبة التطورات الكبيرة في هذا المجال مما ادى الى ايجاد افضل الوسائل والاساليب العلمية الحديثة لمواجهة هذا التطورات الكبيرة من أجل اصلاح التعليم وزيادة كفاءة الخدمة المقدمة للمتعلمين ولهذا وجب على عمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة واصحاب القرار الاداري من توفير دعم تنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية من وسائل علمية متطورة تساعد اعضاء الهيئات التدريسية في اقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة من تقديم الدروس بشكل علمي ومتطور للطلبة لان هذا الدعم يساعد على تطوير من قابليات اعضاء هيئة التدريس وبالتالي يعكس ايجابيا على الطلبة والمستفيدين من التعلم والتعليم.

وتكمن اهمية البحث الحالي في معرفة مستوى الدعم التنظيمي المقدم من قبل القيادات الاكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الاساسية وخصوصا اقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة.



تكمّن مشكلة البحث الحالي في السؤال التالي ( دور الدعم التنظيمي المدرك المقدم من قبل القيادات الاكاديمية لأعضاء الهيئات التدريسية في اقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة التابعة لكليات التربية الأساسية)

هدف البحث :

التعرف الى مستوى جودة الدعم التنظيمي المدرك من قبل القيادات الاكاديمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لأعضاء الهيئة التدريسية

2- إجراءات البحث الميدانية :

1-2 منهج البحث :

لحل طبيعة المشكلة الحالية استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لكون هذا الأسلوب يلائم طبيعة حل المشكلة (1)

2-2 مجتمع البحث وعينة :

حددت الباحثة مجتمع بحثها بجميع اعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الاساسية في جامعة ( ديالى . المستنصرية، الموصل) حيث بلغ عددهم (96) عضو هيئة تدريسية من المستمرين في الدوام الرسمي حيث تم اخذ مجتمع البحث بنسبة 100% تم تقسيم عينة البحث الى عينة بناء و تطبيق للمقياس بعد استبعاد (6) اعضاء هيئة تدريسية لكونهم مروجين معاملات تقاعد وبعضهم اجازة امومة . وحسب متطلبات البحث العلمي لإعطاء صورة كاملة عن وجهات نظره اعضاء الهيئة التدريسية(2). كما في جدول (1) .

جدول (1)

يبين مجتمع وعينة البحث اعضاء الهيئات التدريسية

الكليات	مجتمع البحث	عينة البحث	الاستطلاعية	البناء	عينة تطبيق
ديالى	22	20	0	10	10
مستنصرية	41	40	5	10	25
الموصل	33	30	0	15	15
المجموع	96	90	5	35	50

(1) عبد الله عبد الرحمن الكندي ومحمد أحمد عبد الدايم : مدخل إلى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، ط 2 ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، 1999 ، ص 113 .

(2) وجيه محبوب ؛ البحث العلمي ومناهجه ، (بغداد، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 2002) ، ص 160 .

الادوات المستخدمة في التجربة الميدانية :

- شبكة المعلومات الدولية ( الانترنت )
  - جهاز حاسوب نوع ديل ( corei5 ) Lap top dell
  - الحاسبة الإلكترونية .
- أداة الدراسة وخطوات إعدادها:

من اجل ان تحقق الباحثة اهداف الدراسة الحالية قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والتي لها علاقة بخصوصية البحث الحالي المتعلقة بموضوع البحث الحالي وبمتغير (الدعم التنظيمي المدرك ) وخاصة دراسة (العنزي: 2018) (المالكي: 2019) وبناء على ذلك قامت الباحثة بتصميم اداة قياسها وتكون المقياس من (24) عبارة موزعة على (3) ابعاد بعد ان حصلت على موافقة الخبراء والمختصين (15) خبير (ملحق 1) وكما في جدول (2).

جدول (2)

يبين عدد المجالات والعبارات لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك

ت	المجالات	الموافقين	النسبة المئوية	الغير موافقين	النسبة المئوية	الاستبعاد
1	العدالة التنظيمية	15	%100	0	%0	تعتمد
2	المناخ التنظيمي	13	%86	2	%14	تعتمد
3	القيادة الادارية	12	%80	3	%20	تعتمد

وبعد حصول المجالات على الاتفاق قامت الباحثة بعد الاطلاع على المصادر والمقاييس السابقة بوضع عبارات (8) لكل مجال من المجالات المختارة كما في جدول (3)

جدول (3)

يبين عدد العبارات تحت كل مجال من مجالات الدعم التنظيمي المدرك

ت	الابعاد	عدد العبارات
1	العدالة التنظيمية	8
2	المناخ التنظيمي	8
3	القيادة الادارية	8
	المجموع	24



ومن ثم قامت الباحثة بعرض العبارات على الخبراء لتحديد اهم العبارات واستبعاد العبارات الغير مناسبة حيث تم بالأجماع على العبارات المعروضة من قبل الباحثة وبنسبة اتقاق 100% كما في جدول (4)

جدول(4)

يبين عرض العبارات على الخبراء لتحديد صلاحيتها

### العدالة التنظيمية

النسبة المئوية	غير موافقين	النسبة المئوية	الموافقين	العبارات	
%7	1	%93	14	يعمل اصحاب القرار على سيادة روح التعاون بين اعضاء الهيئة التدريسية	1
%0	0	%100	15	القيادات الاكاديمية دائما ما يأخذ رأي الآراء المقترحة من قبل اعضاء الهيئات التدريسية	2
%14	2	%86	13	يعمل القادة الاكاديميين على رفع الروح المعنوية بين اعضاء الهيئات التدريسية	3
%20	3	%80	12	يعمل القادة الاكاديميين على حل المشكلات الاكاديمية بين اعضاء الهيئة التدريسية	4
%0	0	%100	15	يتعامل القادة الاكاديميين على معالجة وتشخيص الازمة التي يقع بها اعضاء الهيئة التدريسية	5
%14	2	%86	13	يعمل القادة الاكاديميين على بناء العلاقات الطيبة بين اعضاء الهيئة التدريسية	6
%20	3	%80	12	يزود القادة الاكاديميين اعضاء الهيئة التدريسية بكل التطورات والقرارات الجامعية التي تخص العمل الاكاديمي	7
%0	0	%100	15	يعمل القادة الاكاديميين على مراعاة اعضاء الهيئة التدريسية في ظروفهم الاجتماعية الصعبة	8
المناخ التنظيمي					
%20	3	%80	12	يعمل القيادات الاكاديمية على إتاحة الفرصة أمام	1



				اعضاء الهيئات التدريسية من ذوى الخبرة والاختصاص للاستفادة منهم في الكلية	
20%	3	80%	12	تشجع القيادات الاكاديمية اعضاء الهيئة التدريسية للقيام بالبحوث والمؤتمرات العلمية التخصصية التي تساعد تثقيف ترقية المجتمع وحل مشكلاته.	2
7%	1	93%	14	يعمل القيادات الاكاديمية تقديم كل الاستشارات العلمية التي تخص البحوث في مستوعبات العالمية والتي تساعد على تحسين تصنيف الكلية	3
0%	0	100%	15	يشجع العمداء على ان تكون مخرجات الكلية من الطلبة ان يكونوا ذو فائدة علمية متقدمة تخدم المجتمع .	4
14%	2	86%	13	تعمل القيادات الاكاديمية على زج الطلبة في دورات تدريبية تساعد على صقل مواهبهم التعليمية بكل صحيح .	5
7%	1	93%	14	توجيه عمادات كلية على تشجيع الاساتذة على نشر البحوث العلمية التي تساعد في حل مشكلات المجتمع والتي تخدم المجتمع وتعمل على تطويره .	6
0%	0	100%	15	يعمل عمداء الكليات على تشجيع اعضاء الهيئات التدريسية من خلال المكافاة وكتب الشطر والتقدير لكل منجز علمي .	7
14%	2	86%	13	دائما مات تشجع القيادات الأكاديمية على تهيئة اعضاء الهيئات التدريسية على ان تكون متقدمة ومنطورة .	8
<b>القيادة الادارية</b>					
20%	3	80%	12	يعمل على دمج نظام الجودة في النظام العام اداريا وتربويا وتعليميا بحيث يكون مألوف لجميع الهيئات التدريسية .	1
20%	3	80%	12	يعمل على تحقيق أهداف التربية الرياضية للكلية والقسم في حدود مسؤولياته .	2

3	يوظف طاقاته الشخصية في التأثير على جهود الآخرين .	14	93%	1	7%
4	يتقبل الآراء النقدية البناءة التي تسهم في تطوير العملية التعليمية بصورة صحيحة.	12	80%	3	20%
5	يشارك اعضاء الهيئات التدريسية التدريسيين في اتخاذ القرار التي تخص القسم.	12	80%	3	20%
6	يوجه أعضاء الهيئة التدريسية للقيام بأعمالهم بجدية وتفاني في العمل.	14	93%	1	7%
7	يعمل على جذب المدربين أصحاب الكفاءات العلمية ذات الخبرات العالية القسم.	15	100%	0	0%
8	يطبق نظاما فعالا للرقابة على أداء الهيئات التدريسية بهدف تقويم انجازهم.	13	86%	2	14%

التجربة الاستطلاعية : تم تطبيق التدريسية الاستطلاعية على عينة (5) وبالطريقة العشوائية من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الاساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة /المستنصرية لغرض التعرف على:

1. التعرف على مدى وضوح فقرات المقياس وتعليماته.

2. التعرف على الوقت الكافي للإجابة .

3. التعرف على الصعوبات التي قد تواجه الباحثة في تطبيقه للمقياس النهائي.

تجربة البناء : تم تطبيق المقياس المعد من قبل الباحثة على عينة عشوائية

من اعضاء الهيئات التدريسية والبالغ عددهم (35) عضو هيئة تدريسية

موزعه على الاقسام وحسب جدول (1) وكان الغرض من المقياس معرفة قوة

العبارات حيث استخدمت الباحثة القدرة التمييزية كما في جدول (5)



### جدول (5)

يبين الفدة التمييزية لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الدرجة	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الدرجة
	± ع	± س	± ع	± س			± ع	± س	± ع	± س	
13.691	0.7583	2.3086	0.5378	1.3086	13	13.615	0.7756	1.969 1	0.281 9	1.086 4	1
10.836	0.7981	1.7716	0.2414	1.0617	14	13.231	0.7600	1.993 8	0.336 9	1.129 6	2
8.342	0.7313	1.5494	0.2173	1.0494	15	4.288	0.6943	2.240 7	0.780 2	1.888 9	3
19.350	0.7199	2.2160	0.2414	1.0617	16	7.325	0.7777	1.709 9	0.475 8	1.185 2	4
15.855	0.7499	2.2284	0.4254	1.1543	17	11.686	0.8289	2.253 1	0.586 1	1.321 0	5
15.634	0.7512	0.0309	0.2414	1.0617	18	10.024	0.7467	2.037 0	0.518 6	1.321 0	6
11.735	0.7753	1.8827	0.3152	1.1111	19	12.271	0.7881	2.111 1	0.453 3	1.234 6	7
7.165	0.7478	1.6235	0.4150	1.1420	20	10.962	0.7760	2.018 5	0.489 3	1.228 4	8
12.993	0.7527	2.1049	0.4614	1.2037	21	13.114	0.6669	2.049 4	0.425 0	1.234 6	9
11.898	0.7123	1.8025	0.2819	1.0864	22	12.286	0.7686	2.259 3	0.530 1	1.358 0	10
9,408	0,73278	1,8846	0,5913 3	2,6615	23	11.942	0.6583	2.037 0	0.514 5	1.253 1	11
6,813	0,72620	1,7231	0,7661 6	2,3538	24	9.088	0.7753	1.882 7	0.457 4	1.197 5	12

وكانت جميع العبارات تمتلك قدرة تمييزية عالية وبذلك تحقق شرط من شروط الاسس العلمية وهو (صدق البناء) وقد تم التحقق من ثبات المقياس من خلال بواسطة معامل الفاكرونباخ وكانت النتائج كما في جدول (6)



جدول (6)

يبين قيم معامل الثبات لمقياس الدعم التنظيمي المدرك

ت	المجالات	الفكرونباخ
1	العدالة التنظيمية	0,87
2	المناخ التنظيمي	0,93
3	القيادة الادارية	0,82
	المجموع	%88

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي والمقسم الى خمسة مستويات: (كبيرة جدا، كبيرة، متوسطة، قليلة جدا، قليلة، قليلة جدا).

2-8 التجربة الرئيسية :

بعد ان توفرت جميع الشروط العلمية المناسبة لأعداد الاستبانة والاختبار قامت الباحثة بتوزيع استمارات الاستبيان على عينة البحث والبالغ عددهم (50) عضو هيئة تدريسية وطلب من العينة وضع علامة (صح) في المكان الذي يمكن ان يعبر عن آراءهم اتجاه كل فقرة من فقرات الاستبيان.

2-9 الوسائل الإحصائية :

استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية Spss

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

من اجل تحقيق هدف البحث (التعرف الى مستوى جودة الدعم التنظيمي المدرك من قبل القيادات الاكاديمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لأعضاء الهيئة التدريسية) عرض وتحليل ومناقشة مستوى جودة الدعم التنظيمي المدرك :

للتحقق من هذا الهدف فقد قامت الباحثة بحساب متوسط الحسابي وقيمة (t) لكل مجال من مجالات المقياس وترتيب كل لمجا لدى أفراد العينة، وكما مبين بالجدول (7) .



جدول (7)

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمجالات مقياس الدعم التنظيمي

ت	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	الدلالة الاحصائية
1	العدالة التنظيمية	35,324	5.720	24	49	16.614	معنوي
2	المناخ التنظيمي	32,476	5.201	24	49	5.429	معنوي
3	القيادة الادارية	31,919	5.554	24	49	3.940	معنوي
	الدرجة الكلية للمقياس	99,719	16,475	72	49		معنوي

مناقشة العدالة التنظيمية :

يبين الجدول (7) ان الوسط الحسابي العدالة التنظيمية في مقياس الدعم التنظيمي قد حصل على متوسط بلغ (35,324) وبدرجة انحراف معياري بلغت (5.720) ومن خلال مقارنتها بين الوسطين (الحسابي والفرضي) تبين ان هنالك فرقا دال احصائيا بين الوسطين وقد بلغت قيمة (T) المحسوبة (16.614) وهي قيمة عددية اكبر من مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (49) ومن خلال جدول (7) يتبين ان الفرق هو لصالح الوسط الحسابي المتحقق وهذا يدل على ان مستوى العدالة التنظيمية دال معنويا ولصالح الوسط الحسابي المتحقق.

حيث تبين من خلال عبارات مجال العدالة التنظيمية حصل على وسط حسابي عالي متفوقا على الوسط الفرضي حيث ان اصحاب القرار والقيادات الاكاديمية يمتلكون روح التعاون بين اعضاء الهيئات التدريسية ودائما ما يتم اخذ اراء المقترحة من قبلهم وكذلك يمتلك القادة الاكاديميين القدرة على رفع الروح المعنوية وحل المشكلات من خلال تشخيص الازمة وبناء العلاقات الطيبة بين القادة والاعضاء التدريسية ولهذا جاءت اغلب الاجابات بشكل جيد ذو ودرجة عالية<sup>3</sup>.

3 احمد علي المعاينة : درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الاردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، 2007، ص87.

**مناقشة المناخ التنظيمي :**

يبين الجدول (7) ان الوسط الحسابي المناخ التنظيمي في مقياس الدعم التنظيمي قد حصل على متوسط بلغ (32,476) وبدرجة انحراف بلغت (5.201) ومن خلال مقارنتها بين الوسطين (الحسابي والفرضي) تبين ان هنالك فرقا دال احصائيا بين الوسطين وقد بلغت قيمة (T) المحسوبة (5.429) وهي قيمة عددية اكبر من مستوى دلالة (0,05)، ودرجة حرية (49) ومن خلال جدول (7) يتبين ان الفرق هو لصالح الوسط الحسابي المتحقق وهذا يدل على ان مستوى المناخ التنظيمي دال معنويا ولصالح الوسط الحسابي المتحقق. اذ حصل المناخ التنظيمي على المرتبة الثانية في الدعم التنظيمي الاكاديمي من خلال الاستجابات العينة يتضح لنا العينة كانت اجابتها بشكل جيد حيث ترى عينة البحث ان القادة الاكاديميين يمتلكون القدرة على توفير مناخ تنظيمي حيث تعمل القيادات الاكاديمية والمتمثلة بالعميد او رئيس القسم على إتاحة الفرصة أمام اعضاء الهيئات التدريسية من ذوى الخبرة والاختصاص للاستفادة منهم في الكلية كما وتشجع القيادات الاكاديمية اعضاء الهيئة التدريسية للقيام بالبحوث والمؤتمرات العلمية التخصصية التي تساعد تثقيف ترقية المجتمع وحل مشكلاته. من خلال عمل القيادات الاكاديمية تقديم كل الاستشارات العلمية التي تخص البحوث في مستوعبات العالمية والتي تساعد على تحسين تصنيف الكلية من خلال زيادة الحوافز والمكافآت يعمل عمداء الكليات على تشجيع اعضاء الهيئات التدريسية من خلال المكافاة وكتب الشطر والتقدير لكل منجز علمي<sup>4</sup>.

**مناقشة القيادة الادارية:**

يبين الجدول (7) ان الوسط الحسابي القيادة الادارية في مقياس الدعم التنظيمي قد حصل على متوسط بلغ (31,919) وبدرجة انحراف بلغت (5.554) ومن خلال مقارنتها بين الوسطين (الحسابي والفرضي) تبين ان هنالك فرقا دال احصائيا بين الوسطين وقد بلغت قيمة (T) المحسوبة (3.940) وهي قيمة عددية اكبر من مستوى دلالة (0,05)، ودرجة حرية (49) ومن خلال جدول (7) يتبين ان الفرق هو لصالح الوسط الحسابي المتحقق وهذا يدل على ان

<sup>4</sup> جميل المومني : المناخ التنظيمي وادارة الصراع في المؤسسات التربوية ، الطبعة 2 ، دار حامد للنشر ، عمان ، الاردن ، 2009، ص67 .

مستوى القيادة الادارية دالاً معنوياً ولصالح الوسط الحسابي المتحقق. اذ حصل القيادة الادارية على المرتبة الثالثة في الدعم التنظيمي المدرك حيث جاءت استجابات العينة بدرجة كبيرة يعمل على دمج نظام الجودة في النظام العام ادارياً وتربوياً وتعليمياً بحيث يكون مألوف لجميع الهيئات التدريسية . حيث تعمل القيادات الاكاديمية على تحقيق أهداف الكلية من خلال توظيف طاقاته الشخصية في التأثير على جهود الآخرين . من أجل النهوض بالكلية وايضا من خلال تقبله الآراء النقدية البناءة التي تسهم في تطوير العملية التعليمية بصورة صحيحة. وكذلك يشارك اعضاء الهيئات التدريسية التدريسيين في اتخاذ القرار التي تخص القسم واشراكهم بها بشكل مباشر<sup>5</sup>.

#### 4- الخاتمة :

تصميم مقياس الدعم التنظيمي المدرك للقيادات الاكاديمية من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية . حيث تكون من (3) مجالات و (24) عبارة . حصل مجال العدالة التنظيمية على تقدير جيد جدا حسب استجابات عينة البحث . حصل مجال المناخ التنظيمي على تقدير جيد حسب استجابات عينة البحث . حصل مجال القيادة الادارية على تقدير جيد حسب استجابات عينة البحث . كانت تقديرات الاجابة والاطراف لحسابية اعلى من الفرضي وبهذا يكون المقياس قد حقق نتائج ايجابية للبحث الحالي . ويوصي الباحث ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية بشكل صحيح وتوفير المناسبة لذلك . الاهتمام بالعدالة التنظيمية وانت تكون متساوية بين جميع اعضاء الهيئات التدريسية . ضرورة ان يكون القائد الاداري متفهم لأعضاء الهيئات التدريسية ويساعد على تلبية احتياجاتهم بشكل فوري .

المصادر

1. عبد الله عبد الرحمن الكندي ومحمد أحمد عبد الدايم : مدخل إلى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، ط2 ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، 1999 .
2. وجيه محجوب ؛ البحث العلمي ومناهجه ، (بغداد، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر،2002) .
3. احمد علي المعاينة : درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الاردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، 2007.
4. جميل المومني : المناخ التنظيمي وادارة الصراع في المؤسسات التربوية ، الطبعة 2 ، دار حامد للنشر ، عمان ، الاردن ، 2009.

<sup>5</sup> باسم عباس كريدي : الانماط القيادية واثرها بالالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، العراق ، المجلد 12، العدد3، ص22-43

5. باسم عباس كريدي : الانماط القيادية واثرها بالالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية في كلية الادارة والاقتصاد جامعة القادسية ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، العراق ، المجلد 12، العدد3، 2009.

### ملحق ( 1 ) أسماء الخبراء الذين عرض عليهم مقياس البحث

ت	الاسم	اللقب	التخصص	مكان العمل
1	وليد خالد همام	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	نصير قاسم خلف	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	قصي فوزي موزان	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة البصرة-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	بان عبد الرحمن	أ.د.	الاختبار والقياس	جامعة المستنصرية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	شيماء عبد مطر	أ.د.	علم نفس رياضي	جامعة المستنصرية - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	خالد اسود لايخ	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	صلاح وهاب شاكر	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية-كلية التربية الاساسية
9	محمد علي جلال	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية-كلية التربية الاساسية
10	ثامر حماد رجه	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	سندس موسى جواد	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
12	ياسين علي خلف	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة الانبار-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
13	حيدر حسن لفتة	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية-كلية التربية الاساسية
14	حسين خميس محمد	م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
15	عمر نوري عباس	م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية-كلية التربية الاساسية