



النجاح الاستراتيجي وعلاقته بالصحة التنظيمية لرؤساء منتديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية من وجهة نظر العاملين

ا.م.د. نبيل حسين عباس
جامعة القادسية / كلية التربية للبنات

ملخص

تعد الادارة علم وفن ، ولها مكانة مهمة جدا في الدول المتقدمة ، واصبحت الادارة عملية رئيسية تعتمد عليها الكوادر الادارية والمنظمات لتحقيق اهدافها المرسومة ، ويرى معظم الاداريين ان الادارة في مضمونها هي اساس لكافة الانشطة سواء كانت اجتماعية او اقتصادية او انسانية وبدونها من الصعب الوصول للتقدم الذي عليه عالمنا الان، وهدف البحث الى بناء مقياسي النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية لرؤساء منتديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية ، واتبع الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لمعالجة المشكلة، وتالف مجتمع البحث من العاملين في منتديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية والبالغ عددهم (148) وكانت اهم الاستنتاجات هناك اهتمام كبير بالجانب التكنولوجي لما له الدور الكبير في تطور العمل في حين اهم كانت لتوصيات ضرورة مكافئة المبدعين في العمل بالحوافز المادية لكي يكون هذا الاهتمام دافع تعزيزي.

كلمات مفتاحية : النجاح الاستراتيجي ، الصحة التنظيمية ، منتديات

Strategic success and its relationship to the organizational health of the heads of forums of the Youth and Sports Directorate in Diwaniyah Governorate from the point of view of employees

Prof. Dr. Nabil Hussein Abbas

Al-Qadisiyah University / College of Education for Girls

Summary

Management is considered a science and an art, and it has a very important place in developed countries. Management has become a major process that administrative cadres and organizations depend on to achieve their set goals. Most administrators believe that management in its content is the basis for all activities, whether social, economic, or humanitarian. Without it, it is difficult to achieve the progress that is achieved. Our world is now. The research aimed to build measures of strategic success and organizational health for the heads of the forums of the Directorate of Youth and Sports in Diwaniyah Governorate. The researchers followed the descriptive approach using the survey method to address the problem. The research community consisted of workers in the forums of the Directorate of Youth and Sports in Diwaniyah Governorate, who numbered (148). The most important conclusions: There is great interest in the technological aspect because it has a major role in the development of work, while the most important recommendations were the necessity of rewarding creative people in work with financial incentives so that this interest is a promotional motivation.

Keywords: strategic success, organizational health, forums



الفصل الاول

1- التعريف بالبحث:

1-1- المقدمة واهمية البحث.

تعد الادارة علم وفن ، ولها مكانة مهمة جدا في الدول المتقدمة ، واصبحت الادارة عملية رئيسية تعتمد عليها الكوادر الادارية والمنظمات لتحقيق اهدافها المرسومة ، ويرى معظم الاداريين ان الادارة في مضمونها هي اساس لكافة الانشطة سواء كانت اجتماعية او اقتصادية او انسانية وبدونها من الصعب الوصول للتقدم الذي عليه عالمنا الان، وان غياب الادارة عن حياة الانسان يحل محلها العشوائية والارتجال مما يؤدي ذلك الى الفشل في اي مجال من مجالات الحياة ويتطلب استخدام الاساليب العلمية والتطبيقية الحديثة للادارة الوعي والقدرة على جانب كبير من الاهمية في القطاعات الوظيفية للمنظمة او المنتدى والتي تعمل على تطوير الاداء وطرق العمل وذلك لاعطاء الامكانية للادارة على حل المشكلات الادارية والتنفيذية وبالتالي القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة ، وبالتالي تحقيق النجاح الاستراتيجي الذي يعتبر احد المؤشرات التي تستند اليها المنظمات والمؤسسات لاستثمار الموارد المتاحة لديها بالكفاءة المطلوبة لضمان ديمومة استمراريتها في العمل من خلال تحقيق الاهداف الاستراتيجية ، الصحة التنظيمية تشير الى ايجاد بيئة ايجابية صحية ذات مناخ جيد في العمل قادرة على مواجهة الظروف الصعبة والقدرة على حلها باقل جهد ووقت وباقصر الطرق وبالتالي القدرة على التطور والنمو لان الاداء التنظيمي الجيد يخلق القدرة على خلق مناخ محفز ومشجع على التطور والتميز في العمل ، اذن الاهداف من المفروض ان تكون واضحة ومقبولة من قبل العاملين وان تكون الاعمال الموزعة عليهم بشكل منصف وان لا يجب انقال كاهل العاملين

ومن هنا تتجلى اهمية البحث من خلال بناء مقياسي النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية لرؤساء منتديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.

1-2 مشكلة البحث.

يمكن بيان مشكلة البحث من خلال التساؤل الاتي :

1-ما واقع النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية لرؤساء منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.

2-ما طبيعة العلاقة بين مقياسي النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية لرؤساء منتديات الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.

1-3 أهداف البحث.

1-التعرف على واقع النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية لرؤساء منتديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.

2- بناء مقياسي النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية لرؤساء منتديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.

3-التعرف على العلاقة بين النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية لرؤساء منتديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.



4-1 مجالات البحث.

1-4-1 المجال البشري: رؤساء منتديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.

1-4-2 المجال الزمني: 1 / 2 / 2024 ولغاية 30 / 3 / 2024

1-4-3 المجال المكاني: مقرات منتديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية.

الفصل الثاني:

2- الدراسات النظرية :

2-1 مفهوم النجاح الاستراتيجي:

لم يظهر مفهوم النجاح الاستراتيجي بصورة فلسفية او نظرية عفوية بل كانت الجذور التاريخية لظهوره من ارض الواقع ودوره في مساعدة المنظمات على البقاء والاستمرار في العمل ، لذا فهو مفهوم تطبيقي اكثر من كونه فلسفي ، ومن هنا تبرز الصعوبة في تحديد مفهوم دقيق خاص به وقد تم تقديم مجموعة من المداخل التي من الممكن اعتمادها في تعريف النجاح الاستراتيجي منها مدخل الكفاءة التي يؤكد اهمية استغلال الموارد واستثمارها، ومدخل الفاعلية الذي يركز على كيفية تحقيق الاهداف ، والمدخل الافقي الذي يوضح كيفية الموازنة بين البيئتين الداخلية والخارجية ، والمدخل العمودي الذي يناقش كيفية البقاء والاستمرار في العمل¹.

وتم تعريفه بأنه "سلسلة من العمليات الادارية التي تنفذها المنظمة لادارة عملياتها على الامد الطويل وتعميق قدرتها على تحقيق المهام النشطة الخاصة بها"²

2-2 اهمية النجاح الاستراتيجي :

يمكن تلخيص اهمية النجاح الاستراتيجي في مجموعة من النقاط :

1-رفع مستوى اداء الموظفين واستثمار قدراتهم وامكاناتهم

2-مساعدة المنظمة في وضع معدلات اداء معيارية دقيقة.

3-ايجاد مناخ مناسب من الثقة والتعامل الاخلاقي

4-تقييم برامج وسياسات وخطط ادارة الموارد البشرية .³

2-3 مفهوم الصحة التنظيمية :

الصحة التنظيمية من المفاهيم التي تركز على ان تكون هناك علاقات اجتماعية فعالة بين العاملين ، وفي الوقت ذاته تكون هناك ادارة فعالة قادرة على عمليات التخطيط وكافة العمليات الادارية والفنية بما يعزز قدرتها على التكيف مع البيئة المحيطة لزيادة قدرتها على تحقيق الاهداف.

2-4 اهمية الصحة التنظيمية :

1- سناء عريبي محمد : التعشيق المعرفي للموارد البشرية ودوره في تحقيق النجاح الاستراتيجي ، دراسة تطبيقية في وزارة العلوم مدمجة مع وزارة التعليم العالي، الجامعة المستنصرية -كلية الادارة والاقتصاد، العراق، 2018، ص189-207

2- نسرین جاسم محمد :مصطفى عبد العباس عصام : تأثير القيم التنظيمية في تحقيق النجاح الاستراتيجي ، بحث تحليلي في ديوان وزارة النفط ،مجلة علوم للاقتصاد والادارة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، المجلد 24 ، العدد 103، ص164-165

1-عبد الرزاق ابراهيم الشخيلي، حنين قاسم حسن : تأثير السيادة الاستراتيجية على النجاح الاستراتيجي ، دراسة حالة في محافظة ذي قار ، 2020، ص 4.



تتميز المنظمات بكونها قادرة على التعامل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية لذا فهي منظمات ديناميكية حيث زاد الاهتمام بصحة المنظمات وصحة العاملين فيها وتوسعت النظرة للمنظمات ككائن حي يجب ان يتم فحص جميع جوانبها الادارة والتنظيمية والمادية وبالتطبيق الفعلي على المنظمة وان الهيكل التنظيمي هو الذي يجمع الافراد معا ويحدد الادوار والمسؤوليات¹.

الفصل الثالث:

3- منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

3-1 منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملائمته وطبيعة المشكلة المطروحة.

3-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث من جميع العاملين في منتديات مديرية الشباب والرياضة وتم استبعاد الحراس وعمال الخدمة والسواق وبذلك اصبح عددهم (148) عاملا وحسب الجدول (1).

جدول (1)

يبين توزيع مجتمع البحث

ت	اسم المنتدى	العدد الكلي
1	الموهوب	17
2	الاسكان	22
3	النهران	16
4	الشفافية	12
5	النسوي	4
6	الرعاية العلمية	10
7	عفاك	14
8	الحمزة	19
9	غماس	12
10	الشامية	22
	المجموع	148

3-3 عينة البناء والتطبيق.

2- احمد ابراهيم : محددات الصحة التنظيمية بالمؤسسة التعليمية ، دراسة تحليلية كلية المعرفة التربوية، الجمعية المعرفية لاصول التربية ، 2020، ص 78¹



بلغت عينة البناء (100) عاملا في حين عينة التطبيق (48) عاملا.

3-3 الادوات والوسائل المستخدمة بالبحث :

الوسائل المستخدمة في البحث :

1- المصادر والمراجع العربية.

2- الاستبانة.

3- شبكة المعلومات.

4- استمارة تفريغ البيانات

3-4 خطوات بناء المقياسين:

3-4-1 اعداد الصيغة الاولى للمقياسين:

من خلال اطلاع الباحثان على مجموعة من الدراسات والبحوث والادبيات الخاصة بموضوع البحث اذ حدد الباحثان اربع مجالات لمقياس النجاح الاستراتيجي وهي (التعليم والتعزيز، النمو والتوسع، البقاء والاستقرار، التكيف) واربع مجالات لمقياس الصحة التنظيمية وهي (وضوح الاهداف ، اخلاقيات العمل ، المشاركة في اتخاذ القرار، القدرة على الابداع) وتم عرضها ينظر ملحق (2) على مجموعة من الخبراء والبالغ عددهم (10) خبيرا ينظر (ملحق 1) حول مدى صلاحيتها من عدمها وكما مبين في الجدول (2) وبعد ان تم جمع الاستمارات تبين ان جميعها تصلح من خلال استخدام اختبار (كا) (2) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (1) وهي (3,84)

جدول (2)

يبين صلاحية مجالات المقياسين

ت	المقياس ومجالاته	اراء الخبراء		مربع كا2	الدالة
		موافق	غير موافق		
النجاح الاستراتيجي					
1	التعلم والتعزيز	9	1	6.4	معنوي
2	النمو والتوسع	8	2	3.6	معنوي
3	البقاء والاستقرار	9	1	6.4	معنوي
4	التكيف	9	1	6.4	معنوي
الصحة التنظيمية					
1	وضوح الاهداف	9	1	6.4	معنوي
2	اخلاقيات العمل	10	0	10	معنوي
3	المشاركة في اتخاذ القرار	9	1	6,4	معنوي
4	القدرة على الابداع	8	2	3,6	معنوي

3-4-2 صياغة فقرات المقياسين:



بعد ان تم تحديد مجالات المقياسين ، شرع الباحثان في عملية جمع الفقرات ينظر ملحق (3) اذ تم صياغة (17) فقرة لمقياس النجاح الاستراتيجي موزعة على اربع مجالات فجاءت (4) فقرات لمجال التعلم والتعزيز و(4) فقرات لمجال النمو والتوسع و(5) فقرات لمجال البقاء والاستقرار و(4) فقرات لمجال التكيف ، فيما تم جمع (16) فقرة لمقياس الصحة التنظيمية موزعة على اربع مجالات فجاءت (4) فقرات لمجال وضوح الاهداف و(4) فقرات لمجال اخلاقيات العمل و(4) فقرات لمجال المشاركة في اتخاذ القرار و(4) فقرات لمجال القدرة على الابداع وقد تم عرضها على الخبراء والمختصين البالغ عددهم (10) خبيراً وبعد ان تم جمع الاستثمارات تبين ان جميعها تصلح من خلال استخدام اختبار (كا2) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (1) وهي (3,84) وكما مبين من الجدول (3).

جدول (3) يبين صلاحية فقرات المقياسين

ت	الفقرات النجاح الاستراتيجي	اراء الخبراء		مربع كا2	الدلالة
		موافق	غير موافق		
1	يهتم رؤساء المنتديات بتطوير مواردها البشرية من خلال اقامة الورش والندوات	10	0	10	معنوي
2	يهتم رؤساء المنتديات بالتطور التكنولوجي	9	1	6,4	معنوي
3	يهتم رؤساء المنتديات بكافة الابداعات والابتكارات الجائلة في العمل من قبل العاملين	9	1	6,4	معنوي
4	يهتم رؤساء المنتديات من التجارب السابقة للاستفادة منها مستقبلا	8	2	3,6	معنوي
5	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير الموارد اللازمة لنجاح المشاريع المخطط لها مستقبلا	9	1	6,4	معنوي
6	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير افضل الخدمات للعاملين	8	2	3,6	معنوي
7	يهتم رؤساء المنتديات باستضافة ذوي الخبرة للاستفادة منهم	8	2	3,6	معنوي
8	يعطي رؤساء المنتديات الفرصة للعاملين من اجل تقديم مقترحاتهم بكل	10	0	10	معنوي



				حرية	
معنوي	6,4	1	9	يفتح رؤساء المنتديات باب الحوار مع كافة الاطراف ذات العلاقة بعملياتها	9
معنوي	6,4	1	9	يعطي رؤساء المنتديات الاهمية الكبيرة بالحوافز المادية من اجل استقطاب افضل الموارد البشرية	10
معنوي	6,4	1	9	يضع رؤساء المنتديات استراتيجية محددة وواضحة في العمل	11
معنوي	3,6	2	8	رؤساء المنتديات لهم القدرة على مواجهة الصعاب وحل المشاكل التي قد تواجههم في العمل	12
معنوي	10	0	10	يتابع رؤساء المنتديات كل ما هو جديد ومتطور في المنتديات الاخرى	13
معنوي	3,6	2	8	يتابع رؤساء المنتديات كافة المستجدات التي تلبي رغبات العاملين	14
معنوي	6,4	1	9	يقوم رؤساء المنتديات بمتابعة وتقييم التغيرات المتلاحقة في بيئة عملها للتكيف معها	15
معنوي	6,4	1	9	يعطي رؤساء المنتديات الصلاحية لمواردها البشرية العاملة في اتخاذ القرارات والخروج بافضلها لمواجهة التحديات	16
معنوي	10	0	10	يهتم رؤساء المنتديات بمرونة العمل لخلق الاجواء الصحية	17
الصحة التنظيمية					ت
معنوي	10	0	10	يوفر رؤساء المنتديات الانسجام بين اهداف المنتدى واهداف العاملين	1
معنوي	6,4	1	9	يعمل رؤساء المنتديات	2



				بتوفير اهداف قابلة للتحقق في العمل	
معنوي	3,6	2	8	يهتم رؤساء المنتديات بخلق عمل الفريق الواحد للعاملين	3
معنوي	3,6	2	8	يهتم رؤساء المنتديات بوضع خطة مستقبلية قابلة للتطبيق لتحقيق اهداف المنتدى	4
معنوي	6,4	1	9	يهتم رؤساء المنتديات بسلامة العاملين	5
معنوي	6,4	1	9	يعطي رؤساء المنتديات الاهمية الكبيرة لانسجام العمل المكلف به العاملين مع ميولهم ورغباتهم	6
معنوي	6,4	1	9	يهتم رؤساء المنتديات بتقديم الحوافز المادية للعاملين	7
معنوي	10	0	10	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير نظام عادل يضمن حق العاملين في العمل	8
معنوي	10	0	10	رؤساء المنتديات لهم الدور الكبير في رفع مستوى اداء العاملين	9
معنوي	3,6	2	8	يعطي رؤساء المنتديات الفرصة الكبيرة للعاملين من اجل المشاركة في اتخاذ القرارات	10
معنوي	3,6	2	8	يساهم رؤساء المنتديات في تعزيز ثقة العاملين بانفسهم في العمل	11
معنوي	3,6	2	8	يعطي رؤساء المنتديات الحرية الكاملة للعاملين في تنفيذ وتخطيط المهام الخاصة بهم	12
معنوي	10	0	10	يهيئ رؤساء المنتديات بيئة صحية لخلق اجواء الابداع والابتكار	13
معنوي	6,4	1	9	يحفز رؤساء المنتديات العاملين بشكل مستمر في العمل	14
معنوي	6,4	1	9	لرؤساء المنتديات الدور	15



				الكبير في استقطاب المبدعين	
معنوي	10	0	10	يهتم رؤساء المنتديات باقامة دورات تدريبية للعاملين من اجل اكسابهم المهارة الجيدة	16

3-4-3 صلاحية فقرات المقياسين :

1-3-4-3 القدرة التمييزية:

1-1-3-4-3 المجموعتان الطرفيتان (الاتساق الخارجي):

لغرض التعرف على القدرة التمييزية لفقرات المقياسين استخدم الباحثان المجموعتان الطرفيتان اذ تحقق الباحثان من قدرة الفقرات على التمييز باستخدامها هذا الاسلوب من خلال عينة البناء البالغ عددها (100) عاملا من خلال اتباع الخطوات الآتية:-

- 1-ترتيب الدرجات الكلية ترتيبا تنازليا
- 2-تحديد نسبة (27%) من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات الدنيا و(27%) من الاستثمارات التي حصلت على الدرجات العليا وبذلك تكونت للباحثة مجموعتين قوام كل منهما (27) عاملا.
- 3-تم حساب معامل التمييز لجميع فقرات المقياسين البالغة (33) فقرة من خلال استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة والتي اعتبرت كمؤشر لمدى صلاحية الفقرات من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (2,01) عند درجة حرية (52) ومستوى دلالة (0,05) ، وتجدر الاشارة الى ان الباحثان قد استعانا بالحقيبة الاحصائية (spss) عند تحليل البيانات المتعلقة بتحليل الفقرات وكما موضح بالجدول (4).

جدول (4) يبين القوة التمييزية لفقرات المقياسين

ت	المقياس والفقرات والمجالات		المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القوة التمييزية	الدلالة
			ع	س	ع	س		
	النجاح الاستراتيجي							
	التعلم والتعزيز							
1	يهتم رؤساء المنتديات بتطوير مواردها البشرية من خلال اقامة الورش والندوات		2,79	0,21	2,52	0,18	8,32	معنوي
2	يهتم رؤساء المنتديات بالتطور التكنولوجي		2,80	0,30	2,72	0,42	4,70	معنوي
3	يهتم رؤساء المنتديات بكافة		2,47	0,30	2,46	0,55	6,39	معنوي



						الابداعات والابتكارات الجاصلة في العمل من قبل العاملين	
معنوي	4,08	0,64	3,68	0,93	3,83	يهتم رؤساء المنتديات من التجارب السابقة للاستفادة منها مستقبلا	4
						النمو والتوسع	
معنوي	8,41	0,35	2,58	0,22	2,72	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير الموارد اللازمة لنجاح المشاريع المخطط لها مستقبلا	1
معنوي	5,31	0,48	2,17	0,53	2,39	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير افضل الخدمات للعاملين	2
معنوي	6,10	0,42	3,10	0,64	3,17	يهتم رؤساء المنتديات باستضافة ذوي الخبرة للاستفادة منهم	3
معنوي	4,20	0,30	2,36	0,62	2,40	يعطي رؤساء المنتديات الفرصة للعاملين من اجل تقديم مقترحاتهم بكل حرية	4
						البقاء والاستقرار	
معنوي	4,15	0,27	2,22	0,69	2,38	يفتح رؤساء المنتديات باب الحوار مع كافة الاطراف ذات العلاقة بعملياتها	1
معنوي	6,33	0,40	2,20	0,44	2,31	يعطي رؤساء المنتديات الاهمية الكبيرة بالحوافز المادية من اجل استقطاب افضل الموارد البشرية	2
معنوي	4,25	0,50	2,47	0,50	2,46	يضع رؤساء المنتديات استراتيجية محددة وواضحة في العمل	3
معنوي	7,34	0,22	3,64	0,36	3,81	رؤساء المنتديات لهم القدرة على مواجهة الصعاب وحل المشاكل التي قد تواجههم في العمل	4
معنوي	5,70	0,47	2,43	0,46	2,62	يتابع رؤساء المنتديات كل ما هو جديد ومتطور في المنتديات الاخرى	5
						التكيف	



معنوي	4,10	0,22	2,26	0,48	2,20	يتابع رؤساء المنتديات كافة المستجندات التي تلبي رغبات العاملين	1
معنوي	5,37	0,40	2,48	0,41	2,45	يقوم رؤساء المنتديات بمتابعة وتقييم التغيرات المتلاحقة في بيئة عملها للتكيف معها	2
معنوي	7,20	0,28	3,61	0,33	3,61	يعطي رؤساء المنتديات الصلاحية لمواردها البشرية العاملة في اتخاذ القرارات والخروج بأفضلها لمواجهة التحديات	3
معنوي	6,11	0,45	2,25	0,41	2,38	يهتم رؤساء المنتديات بمرونة العمل لخلق الاجواء الصحية	4
						الصحة التنظيمية	
						وضوح الاهداف	
معنوي	4,11	0,21	2,28	0,59	2,46	يوفر رؤساء المنتديات الانسجام بين اهداف المنتدى واهداف العاملين	1
معنوي	4,12	0,48	2,23	0,55	2,36	يعمل رؤساء المنتديات بتوفير اهداف قابلة للتحقق في العمل	2
معنوي	4,20	0,56	2,48	0,55	2,48	يهتم رؤساء المنتديات بخلق عمل الفريق الواحد للعاملين	3
معنوي	5,66	0,33	3,68	0,57	3,70	يهتم رؤساء المنتديات بوضع خطة مستقبلية قابلة للتطبيق لتحقيق اهداف المنتدى	4
						اخلاقيات العمل	
معنوي	8,41	0,35	2,58	0,22	4,67	يهتم رؤساء المنتديات بسلامة العاملين	1
معنوي	5,20	0,43	2,19	0,52	2,88	يعطي رؤساء المنتديات الاهمية الكبيرة لانسجام العمل المكلف به العاملين مع ميولهم ورغباتهم	2
معنوي	6,19	0,40	3,12	0,68	3,12	يهتم رؤساء المنتديات بتقديم الحوافز المادية للعاملين	3
معنوي	4,18	0,42	2,66	0,59	2,33	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير نظام عادل يضمن حق العاملين في العمل	4
						المشاركة في اتخاذ القرار	
معنوي	4,17	0,33	2,23	0,38	2,29	رؤساء المنتديات لهم الدور الكبير في رفع مستوى اداء	1



العاملين							
2	يعطي رؤساء المنتديات الفرصة الكبيرة للعاملين من أجل المشاركة في اتخاذ القرارات	2,37	0,43	2,55	0,60	5,36	معنوي
3	يساهم رؤساء المنتديات في تعزيز ثقة العاملين بانفسهم في العمل	3,63	0,77	3,80	0,27	6,24	معنوي
4	يعطي رؤساء المنتديات الحرية الكاملة للعاملين في تنفيذ وتخطيط المهام الخاصة بهم	2,39	0,45	2,28	0,41	6,14	معنوي
القدرة على الابداع							
1	يهيئ رؤساء المنتديات بيئة صحية لخلق اجواء الابداع والابتكار	2,77	0,25	2,55	0,15	8,30	معنوي
2	يحفز رؤساء المنتديات العاملين بشكل مستمر في العمل	2,85	0,38	2,47	0,45	4,30	معنوي
3	لرؤساء المنتديات الدور الكبير في استقطاب المبدعين	2,41	0,32	2,36	0,59	6,32	معنوي
4	يهتم رؤساء المنتديات باقامة دورات تدريبية للعاملين من أجل اكسابهم المهارة الجيدة	3,63	0,90	3,62	0,61	4,70	معنوي

القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (ن+ن-2) = (27+2-27) = 52 هي (2,01)

3-4-1-2 الاتساق الداخلي:

1- ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياسين .

قام الباحثان باستخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية وبعد اتمام المعالجات الاحصائية من خلال استخدام معامل الارتباط واستخراج النتائج من خلال (ر) المحتسبة مقارنة بدرجة (ر) الجدولية البالغة (0,273) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجة حرية (54) ومن خلال ذلك لم تستبعد اي فقرة والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5)

يبين معامل ارتباط درجة كل فقرة بالمجموع الكلي للمقياسين



معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
الصحة التنظيمية		النجاح الاستراتيجي	
0,651	1	0,417	1
0,629	2	0,679	2
0,578	3	0,568	3
0,464	4	0,420	4
0,496	5	0,477	5
0,415	6	0,436	6
0,422	7	0,557	7
0,678	8	0,327	8
0,730	9	0,640	9
0,412	10	0,314	10
0,435	11	0,581	11
0,590	12	0,587	12
0,423	13	0,336	13
0,477	14	0,678	14
0,519	15	0,519	15
	16	0,421	16
		5,879	17

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (ن-2)=54-2=52 وهي (0,273)

4-4-3 المؤشرات العلمية للمقياسين:

1-4-4-3 صدق المقياسين

يقصد بصدق الاختبار "هو الدرجة التي تمتد إليها قياس ماوضع من اجله الاختبار او هو الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً بدلاً منها او بالاضافة إليها" (1) وأستخدمت الباحثة الصدق الظاهري وصدق البناء.

2-4-4-3 ثبات المقياسين:

يقصد بالثبات "ان الثبات عبارة عن درجة ارتباط الاختبار مع نفسه" (2) وتم التوصل الى ثبات المقياس من خلال طريقة التجزئة النصفية.

5-4-3 التطبيق النهائي للمقياسين:

بعد ان تم بناء المقياس بالصورة النهائية تم تطبيقه على عينة التطبيق البالغة (48) عاملاً وقد بلغت مجموع فقرات المقياسين (33) فقرة .

6-4-3 الوسائل الاحصائية:

استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية التالية:

1- الانحراف المعياري

2- معامل الارتباط البسيط بيرسون

1- محمدحسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، 1978، ص199.

2- عبد الرحمن عدس: مبادئ الاحصاء في التربية الرياضية وعلم النفس، ط2، مكتبة النهضة الاسلامية، 1987، ص59.



- 3-الوسط الحسابي
4-اختبار (ت) للعينات المستقلة
5- مربع كا²

الفصل الرابع:

4-عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

4-1 عرض نتائج مقياس القلق وتحليلها ومناقشتها.

جدول (6)

يبين التكرارات لاجابات افراد عينة البحث على مجالات مقياس النجاح الاستراتيجي

المجالات	متحقق	متحقق الى حد ما	غير متحقق	المجموع التقديري	الوسط مرجح	الوزن لنسبي	التسلسل ل
	العدد	العدد	العدد				
التعلم والتعزيز	20	13	15	101	2,10	70	3
النمو والتوسع	16	11	21	91	1,89	63	4
البقاء والاستقرار	25	15	8	113	2,35	78,3	1
التكيف	23	14	11	108	2,25	75	2

من خلال عرض الجدول (6) يتبين ان النسبة المئوية لمجالات المقياس تراوحت ما بين (63-78,3%) حيث حقق مجال (البقاء والاستقرار) المرتبة الاولى ونسبة (78,3%) يمثل هذا المجال قدرة المنتدى على امكانية الاستقرار وترسيخ الجذور في بيئة العمل من خلال تقوية اواصر العلاقة مع الاطراف ذات الصلة والعلاقة بعملياتها لضمان ديمومتها وتقديم الدعم الكافي لها في الاوقات الصعبة والازمات ،ومن ثم القدرة على مواجهتها للتخلص منها او الحد منها والبقاء لاطول فترة ممكنة في العمل ، وبالامكان القول ان مجرد بقاء المنتدى في دائرة المنافسة يعد نجاحا بحد ذاته. في حين جاء مجال (التكيف) بالمرتبة الثانية ونسبة (75%) هذا المجال يعكس قدرة المنتدى على متابعة المستجدات المتلاحقة التي تحدث في بيئة العمل المحيطة ومن ثم القدرة على اتخاذ الاجراءات اللازمة بين التغييرات التي تحدث في البيئة الداخلية للمنتدى والبيئة الخارجية ، لضمان الاستفادة من الفرص المتاحة ومن ثم القدرة على مواجهة التهديدات التي قد تطرأ في العمل ، اي القدرة على التنبؤ بالمشاكل الداخلية والخارجية التي قد تحدث مستقبلا والعمل على ايجاد السبل الكفيلة بالسيطرة عليها قدر الامكان. اما التسلسل الثالث كان من نصيب مجال (التعلم والتعزيز) ونسبة (70%) يمثل هذا المجال قدرة المنتدى على تعزيز المعرفة ومعرفة الموارد البشرية ومن ثم القدرة على ديمومة التحسين المستمر لعملياته ، ومن ثم معرفة كافة المستجدات التي قد يتم مصادفتها في العمل ، للتقدم والازدهار والتطور المستمر لتقديم الخدمات الجيدة للمنتدى والمجتمع ، ويمكن القول ان التعلم والتعزيز هما المراجعة المستمرة لخبرات العاملين سواء بالجانب الجماعي او الفردي ومن ثم تحويلها الى معرفة يستطيع المنتدى الحصول عليها وتوظيفها لتحقيق



الاهداف المنشودة. اما التسلسل الرابع فقد جاء مجال (النمو والتوسع) وبنسبة (63%) من خلال هذا المجال نرى ان المنتدى يسعى الى تخصيص الموارد اللازمة لدعم وترصين عمليات التوسع والنمو الخاصة بالمنتدى، لضمان الحفاظ على عدم التراجع مقارنة مع المنتديات المنافسة له، بالشكل الذي يعزز التطور والتقدم .

جدول (7)

يبين التكرارات لاجابات افراد عينة البحث على مجالات مقياس الصحة التنظيمية

المتحقق	المتحقق الى حد ما	غير متحقق	المجموع التقديري	الوسط مرجح	الوزن النسبي	التسلسل	المجالات
العدد	العدد	العدد					
20	13	15	101	2,10	70	2	وضوح الاهداف
17	13	18	95	1,97	65,6	4	اخلاقيات العمل
19	14	15	100	2,08	69,3	3	المشاركة في اتخاذ القرار
24	15	9	111	2,31	77	1	القدرة على الابداع

من خلال عرض الجدول (7) يتبين ان النسبة المئوية لمجالات المقياس تراوحت ما بين (65,6-77%) حيث حقق مجال (القدرة على الابداع) المرتبة الاولى وبنسبة (77%) التحفيز المستمر والاهتمام يهيء مناخ مناسب للابداع والابتكار في العمل ويعطي الفرصة لأكبر عدد من العاملين في بيان امكانياتهم وقدراتهم في تقديم ما هو الافضل والذي يساعد في تطوير الانجاز وتقديم الخدمات بافضل حال . في حين جاء مجال (وضوح الاهداف) بالمرتبة الثانية وبنسبة (70%) الاهداف يجب ان تكون واضحة ومنطقية ومقبولة من قبل العاملين في المنتدى وان يكون هناك توافق بين اهداف المنتدى واهداف العاملين ، وان يكون العمل بروح الفريق الواحد لتحقيق الاهداف باقل جهد واقصر زمن ، وبالتالي يتطلب هذا وضع خطة مستقبلية متكاملة من قبل المنتدى لتحقيق كل ما هو مرسوم في هذا الوقت وفي المستقبل . اما التسلسل الثالث كان من نصيب مجال (المشاركة في اتخاذ القرار) وبنسبة (69,3%) اعطاء الحرية للعاملين في المشاركة لاتخاذ القرار يعطي هذا القدرة على اظهارهم لقوتهم وعزيمتهم وعلى انهم على قدر من المسؤولية ويتيح لهم الثقة العالية ومن ثم تقديم الافضل في العمل وهذا بدوره سوف يخلق اجواء صحية ذات طابع تعاوني جماعي ، اما التسلسل الرابع فقد جاء مجال (اخلاقيات العمل) وبنسبة (65,6%) يجب ان يكون هناك حرص كبير على اداء المهام المكلفين بها من قبل العاملين ، ومن الضروري زرع الثقة بانفس العاملين من ان لديهم القدرة على مواجهة التحديات من قبل المنتدى ، ومن احساس العاملين بان العمل المكلفين به ينسجم مع رغباتهم وميولهم ، وكذلك احساسهم بامتلاك الحرية في



اختيار الاسلوب الذي يرغبون به ، وهذا من المؤكد سيزيدهم الاصرار والهمة في العمل من اجل تقديم الافضل والاحسن

2-4 علاقة الارتباط بين مقياس النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية

جدول (8)

يبين علاقة الارتباط بين مقياس النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية

معامل الارتباط	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
0,96	2,2	48

من خلال عرض الجدول (8) يتبين ان الوسط الحسابي (48) والانحراف المعياري (2,2) ومعامل الارتباط (0,96)، وهذا بين ان هناك علاقة ارتباط قوية حيث انه كلما كانت هناك خطط بعيدة المدى ومدرسة بشكل دقيق كانت هناك امكانية التكيف مع المستجدات التي تحصل في البيئة ومن ثم دعم برامج النمو والتوسع والتطور في المنظمات لضمان استقرارها، وكذلك اشراك الجميع داخل المنتدى بتنفيذ استراتيجيتها وتطوير مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم من خلال برامج التطوير والتدريب ، وبالتالي سيعطي الامكانية في ايجاد مناخ مناسب من الثقة والتعامل الاخلاقي ورفع مستوى العاملين واستثمار قدراتهم وبما يساعدهم على التقدم والتطور، وايضا يزيد من الكفاءة والفاعلية في المنتدى من اجل تحقيق الاهداف عبر توفر بيئة عمل صحية ومن الوصول الى مستوى من الاداء الذي يحقق التوقعات على المدى البعيد. اذن الصحة التنظيمية تركز على ان تكون هناك علاقات اجتماعية فعالة بين العاملين وفي الوقت نفسه تكون هناك ادارة فعالة لها الامكانية على عمليات التخطيط.

الفصل الخامس :

5- الاستنتاجات والتوصيات:

1-5 الاستنتاجات:

استنتج الباحثان مايلي:-

- 1- هناك اهتمام كبير بالجانب التكنولوجي لما له الدور الكبير في تطور العمل.
- 2- هناك اهتمام بتوفير مناحات صحية جيدة في العمل.
- 3- هناك تشاور وتقارب الاراء في العمل.
- 4- تنمية وتطوير مهارات العاملين تحظى باهمية كبيرة.
- 5- يعمل رؤساء المنظمات على دعم البرامج والممارسات التي تدعم النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية.

2-5 التوصيات:

يوصي الباحثان مايلي:

- 1- اعتماد المقياسين



- 2- ضرورة تكرار الدورات والورش لما لها الدور الكبير للاطلاع على اخر المستجدات
- 3- ضرورة مكافئة المبدعين في العمل بالحوافز المادية لكي يكون هذا الاهتمام دافع تعزيزي
- 4- ضرورة توظيف العلاقات بين النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية ووضعها ضمن التوجه الاستراتيجي.
- 5- التأكيد على اشراك الجميع في عملية اتخاذ القرار من اجل ان تكون القرارات اكثر مقبولة عند تنفيذها.

المصادر والمراجع العربية:

- 1--احمد ابراهيم : محددات الصحة التنظيمية بالمؤسسة التعليمية ، دراسة تحليلية كلية المعرفة التربوية، الجمعية المعرفية لاصول التربية ، 2020.
- 2- سناء عريبي محمد : التعشيق المعرفي للموارد البشرية ودوره في تحقيق النجاح الاستراتيجي ، دراسة تطبيقية في وزارة العلوم مدمجة مع وزارة التعليم العالي،الجامعة المستنصرية كلية الادارة والاقتصاد،العراق،2018،
- 3-عبد الرزاق ابراهيم الشخيلي ،حنين قاسم حسن : تاثير السيادة الاستراتيجية على النجاح الاستراتيجي ، دراسة حالة في محافظة ذي قار ، 2020،
- 4-عبد الرحمن عدس:مباديء الاحصاء في التربية الرياضية وعلم النفس،ط2، مكتبة النهضة الاسلامية، 1987،
- 5- محمدحسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان:القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1978،
- 6- نسرين جاسم محمد :مصطفى عبد العباس عصام : تاثير القيم التنظيمية في تحقيق النجاح الاستراتيجي ، بحث تحليلي في ديوان وزارة النفط ،مجلة علوم للاقتصاد والادارة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، المجلد 24 ، العدد 103،

ملحق (1)

يبين أسماء الخبراء والمختصين

ت	الأسم	التخصص	اللقب العلمي	مكان العمل
1	عبد الحليم جبر نزال	إدارة رياضة	أستاذ دكتور	جامعة البصرة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
2	وعد عبد الامير فرحان	إدارة رياضة	أستاذ دكتور	جامعة الانبار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
3	قصي فوزي خلف	إدارة رياضة	أستاذ دكتور	جامعة البصرة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
4	ساجت مجيد جعفر	إدارة رياضة	أستاذ دكتور	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
5	نصير قاسم خلف	إدارة رياضة	أستاذ دكتور	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
6	خالد اسود لايخ	إدارة رياضة	أستاذ دكتور	جامعة المثنى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
7	جاسم جابر محمد	إدارة رياضة	أستاذ دكتور	جامعة القاسم الخضراء / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية



8	سلام حنتوش رشيد	إدارة رياضية	أستاذ دكتور	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية
9	عماد عزيز نشمي	إدارة رياضية	أستاذ دكتور	جامعة السماوة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
10	حيدر محمد مصلح	إدارة رياضة	أستاذ مساعد دكتور	جامعة القادسية / كلية علوم الرياضية التربية البدنية

ملحق (2)

جامعة القادسية
كلية التربية للبنات

م / استبانة

السيد المحترم
تحية طيبة

تروم الباحثة اجراء البحث الموسوم:

(النجاح الاستراتيجي وعلاقته بالصحة التنظيمية لرؤساء منظمات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية من وجهة نظر العاملين) ونظرا لما تتمتعون به من الخبرة والدراية في مجال تخصصكم ورائكم العلمية السديدة ، تضع الباحثة أمامكم المجالات الخاصة ببحثها راجية إبداء رأيكم حول صلاحية المجالات من عدمها أو إضافة أي مجال ترونه مناسبا. مع التقدير

اسم الخبير:

التاريخ / / 2024

اللقب العلمي

الجامعة:

الاختصاص:

التوقيع:

ت	المقياس \ المجالات	يصلح	لا يصلح
	النجاح الاستراتيجي		
1	التعلم والتعزيز		
2	النمو والتوسع		
3	البقاء والاستقرار		
4	التكيف		
	الصحة التنظيمية		
1	وضوح الاهداف		
2	اخلاقيات العمل		
3	المشاركة في اتخاذ القرار		



		القدرة على الابداع	4
--	--	--------------------	---

ملحق(3)

جامعة القادسية
كلية التربية للبنات

م/ استبانة

السيد المحترم
تحية طيبة

تروم الباحثة اجراء البحث الموسوم:

(النجاح الاستراتيجي وعلاقته بالصحة التنظيمية لرؤساء مننديات مديرية الشباب والرياضة في محافظة الديوانية من وجهة نظر العاملين) ونظرا لما تتمتعون به من الخبرة والدراية في مجال تخصصكم واراؤكم العلمية السديدة ، تضع الباحثة أمامكم الفقرات الخاصة ببحثها راجية إبداء رأيكم حول صلاحيتها من أو إضافة أي فقرة ترونها مناسبة مع التقدير .

اسم الخبير:

التاريخ / / 2024

اللقب العلمي

الجامعة :

الاختصاص:

التوقيع:

ت	الفقرات النجاح الاستراتيجي	اراء الخبراء		
		يصلح	لا يصلح	تعديل
1	يهتم رؤساء المننديات بتطوير مواردها البشرية من خلال اقامة الورش والندوات			
2	يهتم رؤساء المننديات بالتطور التكنولوجي			
3	يهتم رؤساء المننديات بكافة			



			الابداعات والابتكارات الجاصلة في العمل من قبل العاملين	
			يهتم رؤساء المنتديات من التجارب السابقة للاستفادة منها مستقبلا	4
			يهتم رؤساء المنتديات بتوفير الموارد اللازمة لنجاح المشاريع المخطط لها مستقبلا	5
			يهتم رؤساء المنتديات بتوفير افضل الخدمات للعاملين	6
			يهتم رؤساء المنتديات باستضافة ذوي الخبرة للاستفادة منهم	7
			يعطي رؤساء المنتديات الفرصة للعاملين من اجل تقديم مقترحاتهم بكل حرية	8
			يفتح رؤساء المنتديات باب الحوار مع كافة الاطراف ذات العلاقة بعملياتها	9
			يعطي رؤساء المنتديات الاهمية الكبيرة بالحوافز المادية من اجل استقطاب افضل الموارد البشرية	10
			يضع رؤساء المنتديات استراتيجيات محددة وواضحة في العمل	11
			رؤساء المنتديات لهم القدرة على مواجهة الصعاب وحل المشاكل التي قد تواجههم في العمل	12
			يتابع رؤساء المنتديات كل ما هو جديد ومتطور في المنتديات الاخرى	13
			يتابع رؤساء المنتديات كافة المستجدات التي تلبي رغبات العاملين	14
			يقوم رؤساء المنتديات بمتابعة وتقييم التغيرات المتلاحقة في بيئة عملها للتكيف معها	15
			يعطي رؤساء المنتديات الصلاحية لمواردها البشرية العاملة في اتخاذ القرارات والخروج بافضلها لمواجهة التحديات	16



17	يهتم رؤساء المنتديات بمرونة العمل لخلق الاجواء الصحية		
ت	الفقرات الصحة التنظيمية	اراء الخبراء	
1	يوفر رؤساء المنتديات الانسجام بين اهداف المنتدى واهداف العاملين	يصلح	لا يصلح تعديل
2	يعمل رؤساء المنتديات بتوفير اهداف قابلة للتحقق في العمل		
3	يهتم رؤساء المنتديات بخلق عمل الفريق الواحد للعاملين		
4	يهتم رؤساء المنتديات بوضع خطة مستقبلية قابلة للتطبيق لتحقيق اهداف المنتدى		
5	يهتم رؤساء المنتديات بسلامة العاملين		
6	يعطي رؤساء المنتديات الاهمية الكبيرة لانسجام العمل المكلف به العاملين مع ميولهم ورغباتهم		
7	يهتم رؤساء المنتديات بتقديم الحوافز المادية للعاملين		
8	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير نظام عادل يضمن حق العاملين في العمل		
9	رؤساء المنتديات لهم الدور الكبير في رفع مستوى اداء العاملين		
10	يعطي رؤساء المنتديات الفرصة الكبيرة للعاملين من اجل المشاركة في اتخاذ القرارات		
11	يساهم رؤساء المنتديات في تعزيز ثقة العاملين بانفسهم في العمل		
12	يعطي رؤساء المنتديات الحرية الكاملة للعاملين في تنفيذ وتخطيط المهام الخاصة بهم		
13	يهيئ رؤساء المنتديات بيئة صحية لخلق اجواء الابداع والابتكار		
14	يحفز رؤساء المنتديات العاملين بشكل مستمر في العمل		
15	لرؤساء المنتديات الدور الكبير في استقطاب المبدعين		
16	يهتم رؤساء المنتديات باقامة دورات تدريبية للعاملين من اجل اكسابهم المهارة الجيدة		



ملحق (4)

مقياس النجاح الاستراتيجي والصحة التنظيمية بالشكل النهائي

ت	مقياس النجاح الاستراتيجي	موافق	الى حد	غير موافق
1	يهتم رؤساء المنتديات بتطوير مواردها البشرية من خلال اقامة الورش والندوات			
2	يهتم رؤساء المنتديات بالتطور التكنولوجي			
3	يهتم رؤساء المنتديات بكافة الابداعات والابتكارات الجاصلة في العمل من قبل العاملين			
4	يهتم رؤساء المنتديات من التجارب السابقة للاستفادة منها مستقبلا			
5	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير الموارد اللازمة لنجاح المشاريع المخطط لها مستقبلا			
6	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير افضل الخدمات للعاملين			
7	يهتم رؤساء المنتديات باستضافة ذوي الخبرة للاستفادة منهم			
8	يعطي رؤساء المنتديات الفرصة للعاملين من اجل تقديم مقترحاتهم بكل حرية			
9	يفتح رؤساء المنتديات باب الحوار مع كافة الاطراف ذات العلاقة بعملياتها			
10	يعطي رؤساء المنتديات الاهمية الكبيرة بالحوافز المادية من اجل استقطاب افضل الموارد البشرية			
11	يضع رؤساء المنتديات استراتيجية محددة وواضحة في العمل			
12	رؤساء المنتديات لهم القدرة على مواجهة الصعاب وحل المشاكل التي قد تواجههم في العمل			
13	يتابع رؤساء المنتديات كل ما هو جديد ومتطور في المنتديات الاخرى			
14	يتابع رؤساء المنتديات كافة المستجدات التي تلبي رغبات العاملين			
15	يقوم رؤساء المنتديات بمتابعة وتقييم التغيرات المتلاحقة في بيئة عملها للتكيف معها			
16	يعطي رؤساء المنتديات الصلاحية لمواردها البشرية العاملة في اتخاذ القرارات والخروج بافضلها لمواجهة التحديات			
17	يهتم رؤساء المنتديات بمرونة العمل لخلق الاجواء الصحية			



ت	مقياس الصحة التنظيمية	موافق	الى حد ما	غير موافق
1	يوفر رؤساء المنتديات الانسجام بين اهداف المنتدى واهداف العاملين			
2	يعمل رؤساء المنتديات بتوفير اهداف قابلة للتحقق في العمل			
3	يهتم رؤساء المنتديات بخلق عمل الفريق الواحد للعاملين			
4	يهتم رؤساء المنتديات بوضع خطة مستقبلية قابلة للتطبيق لتحقيق اهداف المنتدى			
5	يهتم رؤساء المنتديات بسلامة العاملين			
6	يعطي رؤساء المنتديات الاهمية الكبيرة لانسجام العمل المكلف به العاملين مع ميولهم ورغباتهم			
7	يهتم رؤساء المنتديات بتقديم الحوافز المادية للعاملين			
8	يهتم رؤساء المنتديات بتوفير نظام عادل يضمن حق العاملين في العمل			
9	رؤساء المنتديات لهم الدور الكبير في رفع مستوى اداء العاملين			
10	يعطي رؤساء المنتديات الفرصة الكبيرة للعاملين من اجل المشاركة في اتخاذ القرارات			
11	يساهم رؤساء المنتديات في تعزيز ثقة العاملين بانفسهم في العمل			
12	يعطي رؤساء المنتديات الحرية الكاملة للعاملين في تنفيذ وتخطيط المهمات الخاصة بهم			
13	يهيئ رؤساء المنتديات بيئة صحية لخلق اجواء الابداع والابتكار			
14	يحفز رؤساء المنتديات العاملين بشكل مستمر في العمل			
15	لرؤساء المنتديات الدور الكبير في استقطاب المبدعين			
16	يهتم رؤساء المنتديات باقامة دورات تدريبية للعاملين من اجل اكسابهم المهارة الجيدة			