



Organizational health and its role in sports and scouting activities departments from the perspective of physical education teachers in Kirkuk city

Hisham Dakhel Abdel^{*1}  , Prof. Dr. Shaheen Ramzy Rafiq² 

^{1,2} University of Kirkuk, College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.

*Corresponding author: SPOM23013@uokirkuk.edu.iq

Received: 02-07-2025

Publication: 28-10-2025

Abstract

The importance of the research lies in knowing the level of organizational health of the sports and scouting activity departments from the point of view of physical education teachers in the city of Kirkuk and building a scale for the field of sports management. To determine the level of organizational health and the extent of its role within the research sample, conduct a correlation study of the variable between departments, and attempt to identify strengths and weaknesses and address them. The research aims to develop a measure of organizational health from the perspective of physical education teachers in the city of Kirkuk. To identify the level of organizational health from the perspective of physical education teachers in Kirkuk, and to identify the role of organizational health from the perspective of physical education teachers in Kirkuk. The researchers used the descriptive approach with two methods: survey and correlation, as they are suitable for the nature of the current study. The research community included all physical education teachers in the city of Kirkuk, numbering 549 male and female teachers. The researchers used the questionnaire to collect all the data and information for the study, and by constructing an organizational health scale, following all scientific steps and using statistical methods, the researchers concluded that the level of organizational health from the point of view of physical education teachers in the city of Kirkuk ranged between (high and very high). The researchers recommend adopting the organizational health scale for the sports and scouting departments in Kirkuk, and adopting the scale in other institutions.

Keywords: Organizational Health, Sports And Scouting Activities, Physical Education Teachers.

الصحة التنظيمية ودورها لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك

هشام داخل عبد ، أ.د. شاهين رمي رفيق

العراق. جامعة كركوك. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Shaheen_rr@uokirkuk.edu.iq SPOM23013@uokirkuk.edu.iq

تاریخ استلام البحث 2025/7/2 2025/10/28 تاریخ نشر البحث

الملخص

تكمّن أهمية البحث في معرفة مستوى الصحة التنظيمية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك وبناء مقياس إلى مجال الادارة الرياضية، ومعرفة مستوى الصحة التنظيمية ومدى دورها لدى عينة البحث وأجراء دراسة الارتباط للمتغير بين الأقسام، ومحاولة لمعرفة نقاط الضعف والقوة ومعالجة نقاط الضعف. يهدف البحث إلى بناء مقياس الصحة التنظيمية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك، والتعرف على مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك، والتعرف على دور الصحة التنظيمية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك. حيث استخدام الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبين المسمى وال العلاقات الارتباطية لملائمتهما طبيعة الدراسة الحالية، حيث اشتمل مجتمع البحث على جميع مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك والبالغ عددهم (٥٤٩) مدرس ومدرسة، بينما تمثلت عينة البحث (٢٢٠) مدرس ومدرسة في مدراس التابعة لمديرية تربية كركوك، حيث قسمت العينة إلى ثلاث عينات، عينة البناء البالغ عددهم (١٢٠) مدرس ومدرسة بنسبة (٥٢.٥٢٪)، أما عينة التجربة الاستطلاعية والبالغ عددهم (٢٠) مدرس ومدرسة بنسبة (٩.٠٩٪)، بينما عينة التطبيق النهائية البالغ عددهم (٨٠) مدرس ومدرسة بالنسبة (٣٦.٣٦٪). واستخدم الباحثان الاستبيان لجميع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة ومن خلال بناء مقياس الصحة التنظيمية واتبع جميع الخطوات العلمية واستخدم الوسائل الإحصائية واستنتج الباحثان بأن مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك تتراوح بين (العالي والعالي جداً) ويوصي الباحثان بأن بالاعتماد على مقياس الصحة التنظيمية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي في مدينة كركوك، واعتماد المقياس في مؤسسات أخرى.

الكلمات المفتاحية: الصحة التنظيمية، النشاط الرياضي والكشفي، مدرسي التربية الرياضية

١-المقدمة:

أصبحت الإدارة في القرن الحالي أكثر أهمية لأنها تتنافس مع التكنولوجيا للوصول إلى أعلى مستوى في التقدم العلمي وان الإدارة تهدف إلى رفع الكفاءة الإنتاجية عند الأفراد وأنهما الركيزان الاساسيان في تطور المجتمع والأمم ، فالإنسان هو أساس العمل الإداري إذ تسعى الإدارة إلى حل المشكلات التي تؤدي من خلال المجال الإداري والتنظيمي، وذلك عن طريق تتميمه وتطوير المعرف لجماعات والأفراد من خلال البرامج المنظورة التي تلائم العمل الإداري الذي يتخلله مواقف في جميع الاختصاصات الرياضية على وجه الخصوص من أجل قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها. "عبد المقصود واخران ،42,2003،

ويعتبر مفهوم الصحة التنظيمية من الأفكار الحديثة في مختلف الميادين وخصوصاً في ميدان التربية الرياضية، وان الصحة التنظيمية هي حالة النظام الداخلي للمؤسسة او الفريق الرياضي، حيث يتم قياس كفاءة النظام التنظيمي من خلال قدرة الفريق او المؤسسة على التكيف مع التحديات، وتحقيق أهدافها بفعالية، والحفاظ على توازن إيجابي بين مختلف عناصر التنظيم، تشمل الصحة التنظيمية عدة عناصر مثل وضوح الرؤية والأهداف، فعالية التواصل التماสكي بين اعضاء الفريق، الرضا الوظيفي، والثقة المتبادلة. عندما تكون الصحة التنظيمية قوية في ادارة التربية الرياضية، تزداد احتمالات النجاح لأنها تعزز الروح، الإيجابية وتقلل من النزاعات الداخلية وتحسن من اداء الأفراد والمجموعات. (الصرايرة والطيط، 6,2010)

انطلاق فيما تقدم تكمن اهمية الدراسة في الصحة التنظيمية الأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك، كونها الأولى من نوعها حسب علم الباحثان وكذلك مدى دور الصحة التنظيمية في زيادة وعمرفة نقاط القوة والضعف ان وجد في لأقسام النشاط الرياضي والكشفي في مدينة كركوك من وجهة نظر عينة دراسة الحاله.

حيث تعد الصحة التنظيمية من الموضوعات الهامة التي تتطلب البحث فيها في مختلف المجالات وخصوصاً في مجال التربية الرياضية من اجل معرفة مدى تحقيق اهدافها ومعرفة مستوى بيئة العمل (الداخلية والخارجية) ومعرفة الترابط بين الأعضاء من خلال التماسكي داخل المؤسسة، ومن خلال ملاحظة الباحثان كونه أحد مدرسي التربية الرياضية والمشاركين في البطولات والمجتمعات والاجتماعات لدى أقسام النشاط الرياضي والكشفي في مدينة كركوك،

ومن هنا تبرز مشكلة البحث من خلال الإجابة على التساؤلات الآتي:

- ما مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك؟

- ما مدى تأثير الصحة التنظيمية؟

- كيف يمكن تعزيز الصحة التنظيمية؟

ويهدف البحث إلى:

1- بناء مقياس الصحة التنظيمية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من جهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك.

2- التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في أقسام النشاط الرياضي والكشفي من جهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك..

3- التعرف على دور الصحة التنظيمية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من جهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك.

2- اجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمة لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تحدد مجتمع البحث من مدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية للمديرية العامة في مدينة كركوك والبالغ عددهم (548) فرداً، وقد حصل الباحثان على هذه الاعداد وفق كتاب صادر من جامعة كركوك - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ذي العدد

(4961/7/3) في (2024/12/24) يؤكّد ذلك وكتاب المديرية العامة للتربية كركوك ذي العدد (10614) في (2025/2/23).

واختار الباحثان عينة البحث البالغ عددهم (220). فرداً من مدرسي التربية الرياضية في مدينة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وحيث قام الباحثان بتجزئة العينة إلى ثلاثة عينات وبنسبة (50%) من المجتمع الكلي وكما في جدول (1) يبيّن ذلك.

جدول (1) يبين عينة البحث والنسبة المئوية

| العينة | العدد | النسبة المئوية |
|--------------------------|-------|----------------|
| عينة التجربة الاستطلاعية | 20 | % 9.09 |
| عينة البناء | 120 | % 54.54 |
| عينة التطبيق | 80 | % 36.36 |

عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية لمقاييس (الصحة التنظيمية) من (20) فرداً وتم انقاوهم بطريقة عشوائية اذ احتلتم نسبة عينة التجربة الاستطلاعية (9.09%) من عينة البحث.

عينة بناء المقياس:

ضمت عينة بناء لمقاييس (الصحة التنظيمية) لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك، إذ بلغ عدد أفراد عينة البناء (120) فرداً وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، اذ شكل هذا نسبته (54.054%) من عينة البحث.

عينة التطبيق النهائي للمقياس:

تضمنت عينة تطبيق الاجراء النهائي على (80) فرداً من مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك، وهذا يمثل نسبته (36.36%) من عينة البحث.

2-3 وسائل جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر والمراجع العلمية

- الاستبيان

2-4 خطوات بناء مقياس الصحة التنظيمية:**2-4-1 تحديد أبعاد مقياس الصحة التنظيمية:**

في بداية اعداد اي مقياس من الضروري تخصيص الأبعاد التي سيقيسها المقياس بدقة، وذلك بعد عميق للظاهرة المراد قياسها، وفي هذا السياق قام الباحثان بدراسة للمصادر المتخصصة في موضوع الصحة التنظيمية وتوصل الباحثان إلى تحديد مجموعة من الأبعاد والبالغ عددها (6) ابعاد، بعد ذلك قام الباحثان بعرض هذه الابعاد على مجموعة من السادة الخبراء والمحترفين والممكين البالغ عددهم (16) خبيراً لتقديرها والتأكد من صلاحيتها، كما مبين في الجدول (2)

الجدول (2) يبين نسب الاتفاق السادة الخبراء حول ابعاد مقياس الصحة التنظيمية

| النسبة المئوية | غير المافقون | المافقون | عدد الخبراء | الأبعاد | ت |
|----------------|--------------|----------|-------------|---------------|---|
| %100 | 0 | 16 | 16 | وضوح الأهداف | 1 |
| %100 | 0 | 16 | 16 | بيئة العمل | 2 |
| %93.75 | 1 | 15 | 16 | الاستقلالية | 3 |
| % 87.5 | 2 | 14 | 16 | تماسك المؤسسي | 4 |
| % 56.25 | 7 | 9 | 16 | الإبداعية | 5 |
| %43.75 | 9 | 7 | 16 | حل المشكلات | 6 |

يتبيّن من الجدول (2) تم الاتفاق من قبل السادة الخبراء على (4) أبعاد لمقياس الصحة التنظيمية والتي تم قبولها هي (وضوح الأهداف، بيئه العمل، الاستقلالية، تماسك المؤسسي)، لأنها حصلت على نسبة اتفاق أكثر من (75%) وبينما تم رفض بعدي (الإبداعية، حل المشكلات) لأنه نسبة الاتفاق جاءت أقل من (75%).

2-4-2 تحديد الفقرات لقياس الصحة التنظيمية:

بعد اكمال الباحثان إجراءات تحديد ابعاد مقياس الصحة التنظيمية قام الباحثان بصيغة بتحديد الفقرات الخاصة بكل بعد من ابعاد الصحة التنظيمية وبمساعدة السيد المشرف، ومن ثم قام الباحثان بعرض كل بعد من ابعاد الصحة التنظيمية المعتمدة في الدراسة الحالية على السادة الخبراء والبالغ عددهم (16) خبيراً من اجل تحديد مدى صلاحية الفقرات ومدى ملائمة الفقرات مع البعد الذي تتنمي إليه اذ بلغ عدد الفقرات مقياس الصحة التنظيمية بصورة الأولية (43) فقرة والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) يبين توزيع فقرات المقياس بصورةه الأولية على الأبعاد

| ت | ابعاد الصحة التنظيمية | عدد الخبراء | عدد الفقرات | تسلسل الفقرات |
|---|-----------------------|-------------|-------------|---------------|
| 1 | وضوح الأهداف | 16 | 11 | 11-1 |
| 2 | بيئة العمل | 16 | 11 | 22-12 |
| 3 | الاستقلالية | 16 | 10 | 32-23 |
| 4 | تماسك المؤسسي | 16 | 11 | 43-33 |

وبعد ابداء اراء السادة الخبراء حيث تم استبعاد الفقرات لكل بعد من أبعاد المقياس كما يتبيّن في ملحق (5) حيث أصبح المقياس بصيغة النهائية (30) فقرة.

2-5 المعاملات العلمية لفقرات مقياس الصحة التنظيمية:

1-5-2 الصدق الظاهري:

اذ قام الباحثان بعرض فقرات مقياس الصحة التنظيمية بصورةه الاولية على السادة الخبراء والمحترفين للوقوف على صلاحية الفقرات المعتمدة للأبعاد ومدى ملائمتها فضلاً عن بيان رأيهم حول بدائل الاجابة المعتمدة وأجراء ما يجدهونه مناسباً للفقرات المقترنة من حذف او دمج او اضافة كما في الجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4) يبين نسب الاتفاق السادة الخبراء حول صلاحية الفقرات لأبعاد الصحة التنظيمية

| الأبعاد | عدد الخبراء | أرقام الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٪ 75 - ٪ 100) | عدد الفقرات المقبولة | أرقام الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (٪ 75 - ٪ 100) | أرقام الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق على نسبة اتفاق (٪ 75 - ٪ 100) | عدد الفقرات المفروضة |
|---------------|-------------|---|----------------------|---|--|----------------------|
| وضوح الأهداف | 16 | -5-4-3-2-1 10-9 | 7 | 8-7-6 | التي حصلت على نسبة اتفاق اقل من (٪ 75) | 4 |
| بيئة العمل | 16 | -5-4-3-2-1 11-9 | 7 | 10-8-7-6 | التي حصلت على نسبة اتفاق اقل من (٪ 75) | 4 |
| الاستقلالية | 16 | -5-4-3-2-1 9-8-6 | 8 | 10 - 7 | التي حصلت على نسبة اتفاق اقل من (٪ 75) | 2 |
| تماسك المؤسسي | 16 | -5-4-3-2-1 11-9-8 | 8 | 10 - 7 - 6 | التي حصلت على نسبة اتفاق اقل من (٪ 75) | 3 |
| المجموع | | | 30 | | | 13 |

وبهذا الإجراء أصبح المقياس بصيغته الاولية يتكون من (30) فقرة موزعة على (4) أبعاد وهذه الفقرات موزعة وفق التسلسل المنظم على أبعاد المقياس كالتالي:

البعد الأول/وضوح الأهداف (7)

البعد الثاني/بيئة العمل (7)

البعد الثالث/الاستقلالية (8)

البعد الرابع/تماسك المؤسسي (8)

كما قام الباحثان بعرض انموذج من بدائل الاجابة على فقرات الاستبيان على السادة الخبراء والمختصين للحصول على آرائهم وكانت بدائل الاجابة (أتفق، أتفق تماماً، أتفق الى حدا ما، لا أتفق، لا أتفق تماماً). وبعد جمع البيانات المرتبطة بالنموذج قد حصلت على نسبة الموافقة (100%).

2-5-2 الدراسة الاستطلاعية لمقاييس الصحة التنظيمية:

فقد نفذ المقياس على عينة مكونة من (20) فرد من مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك وقد تم اختيارهم عشوائياً من عينة البحث، وان نتائج الدراسة الاستكشافية كانت واضحة ومفهومة لم تظهر ايه مشكلة تتعلق بغموض الفقرات او الاستفسارات من المشاركون حيث استغرق الوقت حوالي (12 - 15) دقيقة لإتمام الاستبيان.

2-5-3 صدق البناء (الصدق التمييزي):

اذ قام الباحثان باستخراجه بأسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي.

2-5-4 القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين:

قام الباحثان بتنفيذ الاختبار (t) للمجموعتين الطرفيتين هادفاً معرفة الفروق بين المجموعتين (العليا والدنيا) لكل عبارة وأقر قيمة (t) لتمييز العبارات باستخدام نظام (SPSS) على الحاسوب الآلي اذ تم اختيار (32) فقرة من الدرجات العليا و(32) فقرة من الدرجات الدنيا لتمثلان المجموعتين الطرفيتين وقد تضمنت كل مجموعه (30) فقرة والجدول (5) يبين ذلك:

الجدول (5) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للمجموعتين الطرفيتين (العليا، الدنيا) والمؤشرات الإحصائية لقوة التمييزية لفقرات مقياس الصحة التنظيمية

| الدالة | ت المحتسبة | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العدد | المجموعتين الطرفيتين | ت |
|--------|------------|-------------------|---------------|-------|----------------------|----|
| 0.004 | 3.001 | 0.471 | 4.688 | 32 | العليا | 1 |
| | | 0.884 | 4.156 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 6.116 | 0.420 | 4.781 | 32 | العليا | 2 |
| | | 0.888 | 3.719 | 32 | الدنيا | |
| 0.001 | 3.548 | 0.609 | 4.375 | 32 | العليا | 3 |
| | | 0.971 | 3.656 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 4.948 | 0.564 | 4.531 | 32 | العليا | 4 |
| | | 0.780 | 3.688 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 3.382 | 0.564 | 4.438 | 32 | العليا | 5 |
| | | 0.780 | 3.781 | 32 | الدنيا | |
| 0.005 | 2.922 | 0.660 | 4.375 | 32 | العليا | 6 |
| | | 0.941 | 3.781 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 3.738 | 0.672 | 4.500 | 32 | العليا | 7 |
| | | 1.030 | 3.688 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 5.372 | 0.660 | 4.375 | 32 | العليا | 8 |
| | | 0.984 | 3.250 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 3.725 | 0.745 | 0745 | 32 | العليا | 9 |
| | | 0.980 | 3.531 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 5.700 | 0.619 | 4.438 | 32 | العليا | 10 |
| | | 1.039 | 3.219 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 6.650 | 0.669 | 4.438 | 32 | العليا | 11 |
| | | 1.118 | 2.906 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 7.057 | 0.560 | 4.406 | 32 | العليا | 12 |
| | | 1.148 | 2.813 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 7.715 | 0.701 | 4.433 | 32 | العليا | 13 |
| | | 0.906 | 2.781 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 5.960 | 0.644 | 4.313 | 32 | العليا | 14 |
| | | 1.031 | 3.031 | 32 | الدنيا | |

Organizational health and its role in sports and scouting activities...

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|----|--------|----|
| 0.000 | 5.051 | 0.801 | 4.063 | 32 | العليا | 15 |
| | | 1.148 | 2.813 | 32 | الدنيا | |
| 0.002 | 3.316 | 0.954 | 3.844 | 32 | العليا | 16 |
| | | 1.078 | 3.000 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 6.515 | 0.723 | 4.156 | 32 | العليا | 17 |
| | | 0.984 | 2.750 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 3.890 | 0.588 | 4.094 | 32 | العليا | 18 |
| | | 1.128 | 3.219 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 3.879 | 0.751 | 4.219 | 32 | العليا | 19 |
| | | 1.143 | 3.219 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 3.920 | 0.669 | 4.063 | 32 | العليا | 20 |
| | | 1.228 | 3.094 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 4.844 | 0.833 | 4.125 | 32 | العليا | 21 |
| | | 1.016 | 3.000 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 5.366 | 0.787 | 4.344 | 32 | العليا | 22 |
| | | 0.842 | 3.250 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 5.463 | 0.859 | 4.188 | 32 | العليا | 23 |
| | | 0.880 | 3.000 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 5.453 | 1.040 | 4.125 | 32 | العليا | 24 |
| | | 1.022 | 2.719 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 7.009 | 0.677 | 4.156 | 32 | العليا | 25 |
| | | 1.004 | 2.656 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 6.353 | 0.803 | 4.250 | 32 | العليا | 26 |
| | | 1.054 | 2.719 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 6.621 | 0.859 | 4.313 | 32 | العليا | 27 |
| | | 1.091 | 2.688 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 7.570 | 0.813 | 4.281 | 32 | العليا | 28 |
| | | 0.738 | 2.813 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 4.653 | 0.660 | 4.375 | 32 | العليا | 29 |
| | | 1.066 | 3.344 | 32 | الدنيا | |
| 0.000 | 6.493 | 0.671 | 4.469 | 32 | العليا | 30 |
| | | 1.121 | 2.969 | 32 | الدنيا | |

تبين من الجدول (5) ان القيمة التائمه لفقرات المقياس تراوحت ما بين (3.001 – 7.570) وعند الرجوع إلى المستوى الدلالة (0.05) نجد ان الفقرات جميعها اقل من (0.05) وبدلالة مميزة ولم يحذف منها اي فقرة وبذلك بقية المقياس على فقرته المكونة من (30) فقرة.

2-5-5-2 معامل الاتساق الداخلي:

أنجز قياس درجة ارتباط كل فقرة مع البعد الذي ينتمي اليها ومع درجة المقياس عموماً على استثمارات عينة البناء التي تضمنت (120) استثماراً والمتمثلة (30) فقرة وكما مبين في جدول (6).

الجدول (6) يبين معامل الارتباط لعبارات المقياس وارتباطها بالبعد الذي تنتهي إليه

والدرجة الكلية للمقياس

| الدلالة | ارتباط الفقرة بالمقياس الكلي | الدلالة | ارتباط الفقرة بالبعد | ت | الأبعاد |
|---------|------------------------------|---------|----------------------|----|---------------|
| 0.000 | 0.467 | 0.000 | 0.618 | 1 | وضوح الأهداف |
| 0.000 | 0.565 | 0.000 | 0.738 | 2 | |
| 0.000 | 0.453 | 0.000 | 0.635 | 3 | |
| 0.000 | 0.488 | 0.000 | 0.631 | 4 | |
| 0.000 | 0.468 | 0.000 | 0.605 | 5 | |
| 0.000 | 0.291 | 0.000 | 0.509 | 6 | |
| 0.000 | 0.405 | 0.000 | 0.646 | 7 | |
| 0.000 | 0.474 | 0.000 | 0.560 | 8 | بيئة العمل |
| 0.000 | 0.294 | 0.000 | 0.436 | 9 | |
| 0.000 | 0.477 | 0.000 | 0.600 | 10 | |
| 0.000 | 0.550 | 0.000 | 0.676 | 11 | |
| 0.000 | 0.683 | 0.000 | 0.720 | 12 | |
| 0.000 | 0.554 | 0.000 | 0.652 | 13 | |
| 0.000 | 0.560 | 0.000 | 0.627 | 14 | |
| 0.000 | 0.473 | 0.000 | 0.637 | 15 | الاستقلالية |
| 0.000 | 0.357 | 0.000 | 0.504 | 16 | |
| 0.000 | 0.538 | 0.000 | 0.643 | 17 | |
| 0.000 | 0.465 | 0.000 | 0.619 | 18 | |
| 0.000 | 0.492 | 0.000 | 0.581 | 19 | |
| 0.000 | 0.512 | 0.000 | 0.659 | 20 | |
| 0.000 | 0.503 | 0.000 | 0.612 | 21 | |
| 0.000 | 0.494 | 0.000 | 0.634 | 22 | تماسك المؤسسي |
| 0.000 | 0.482 | 0.000 | 0.457 | 23 | |
| 0.000 | 0.519 | 0.000 | 0.589 | 24 | |
| 0.000 | 0.545 | 0.000 | 0.773 | 25 | |
| 0.000 | 0.618 | 0.000 | 0.723 | 26 | |
| 0.000 | 0.624 | 0.000 | 0.763 | 27 | |
| 0.000 | 0.610 | 0.000 | 0.828 | 28 | |
| 0.000 | 0.396 | 0.000 | 0.556 | 29 | |
| 0.000 | 0.548 | 0.000 | 0.689 | 30 | |

يتبيّن من الجدول (6) أن قيمة معامل الارتباط بين فقرات المقياس مع درجة البعد قد تراوحت بين (0.436 – 0.773) والدرجة الكلية قد تراوحت بين (0.294 – 0.683) وعند الرجوع إلى جدول دلالة الارتباط وامام مستوى دلالة (0.05) وفي من خلال ذلك أن جميع الفقرات معنوية بدلالة معامل الارتباط مع درجة المقياس الكلي، وبذلك يصبح المقياس متكوناً بصيغة النهائية من (30) فقرة جاهزة للتطبيق النهائي وهذه الفقرات موزعة كما يلي:

وضوح الأهداف (7) فقرات من (1-7) بيئة العمل (7) فقرات من (8 – 14) الاستقلالية (8) فقرات من (15 – 22) تماسك المؤسسي (8) فقرات من (23 – 30)

2-6-1-2-6-2 الخصائص السايكوتيرية لمقياس (الصحة التنظيمية)

1-6-2 صدق المحتوى المقياس:

تم تحقيق المحتوى لأداة البحث بتوضيح المفهوم والمعنى لكل بعد من أبعاد المقياس وصياغة الفقرات لكل بعد من الأبعاد، قام الباحثان بمراجعة دراسة (الجوراني، 2017)

و(اغا، أنور، 2017) و(الحومدة، 2011) و(اضافة دراسات اخره) خاصة بالصحة التنظيمية لأجل إجراء بناء مقياس الصحة التنظيمية لفقراته بالاستعانة بمجموعة من السادة الخبراء في مجال الادارة الرياضية الواردة أسماؤهم.

2-6-2 صدق الظاهري للمقياس (الصحة التنظيمية):

تم خصوص المقياس لهذا النوع من الصدق من خلال عرض الأبعاد والفقرات على مجموعة من السادة الخبراء المختصين وبعدها أصبح المقياس صادق ومنطقي لإجراء الدراسة.

2-6-3 صدق البناء للمقياس (الصحة التنظيمية):

تم الباحثان التوكيد من هذا الإجراء من خلال احتساب القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي.

2-7 ثبات المقياس:

2-7-1 ثبات مقياس الصحة التنظيمية:

بعد الثبات من متطلبات أي مقياس، حيث يؤشر على ثبات في اتخاذ القرار لدى المقياس ويقصد عدم تبديل علاقة الفرد جوهرياً بتكرار الاختبار ويعبر عنه إحصائياً بأنه معامل ارتباط بين علامات الأفراد بين إجراءات الاختبار المختلفة اي ان ثبات الاختبار يعني ان الاختبار ويتمن (Rafeeq. 2021.345)

ولأجل التحقق من ثبات المقياس استخدم الباحثان طريقتي التجزئة النصفية الفاكرولنباخ

2-1-7-2 طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس الى جزئين او قسمين متساوين بعدد العبارات، الجزء الأول يشتمل الفقرات الفردية والجزء الثاني الفقرات الزوجية وقد قام الباحثان بهذا الإجراء لعبارات المقياس تعويلاً على نتائج عينة البناء والبالغة اعدادها (120) فرد من مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين الجزئين تبين ان معامل الثبات

(0.699) لمقياس الصحة التنظيمية ولأن هذه القيمة تمثل نصف معامل الثبات لذا يجب تصحيحه ليمثل الثبات الكلي للمقياس لتحقيق ذلك تم استخدام معادلة سيرمان - براون، وعلى وفق ذلك بلغت قيمة الارتباط (0.823) وهو قيمة ثبات عالي كما يبين في الجدول (7).

2-1-7-2 طريقة الفاكرولنباخ:

بلغ معامل الثبات للمقياس الصحة التنظيمية بطريقة الفاكرولنباخ هو (0.890) والجدول (7) يبين هذه النتائج بالتفصيل.

جدول (7) يبين ثبات مقياس الصحة التنظيمية بطريقة الفاكرولنباخ

| معامل الثبات | | الطريقة | ت | المقياس |
|--------------|----------|-----------------|---|-----------------|
| ثبات الكل | ثبات صفي | التجزئة النصفية | 1 | الصحة التنظيمية |
| 0.823 | 0.688 | | | |
| 0.890 | | الفاكرولنباخ | 2 | |

2-8 وصف الاستبيان بصورة النهاية:

2-8-1 وصف استبيان الصحة التنظيمية:

بعد ان تمت الإجراءات العلمية من الصدق والثبات على فقرات الاستبانة التي تتتألف من (30) فقرة والموزعة على (4) أبعاد، وان الاجابة عن هذه الفقرات كانت على وفق البدائل (اتفاق، اتفق تماماً، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق تماماً) ولتي حصلت الأوزان (1,2,3,4,5) على التوالي لكون الفقرات جميعها ايجابية، وان أعلى قيمة للاستجابة عن الاستبيان (120) درجة، وأدنى قيم للاستجابة عنها (30) درجة.

2-8-2 التطبيق النهائي للمقياس:

تم تقديم النسخة النهاية من الاستبيان على عينة التطبيق (80) فرداً من مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك واستمرت 2025/3/5 حتى 2025/3/30. من بين الاستثمارات الموزعة، وقد حصل الباحثان على جميع الاستثمارات صالحة لإجراء التحليل الإحصائي.

3-1 عرض نتائج هدف (إعداد مقياس الصحة التنظيمية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك)

تم التحقق من هذا الهدف من خلال التنظيمات في الباب الثالث، اذ اتبع الباحثان جميع الخطوات الالزام من تحديد أبعاد الصحة التنظيمية وجميع العبارات، وعرضها على الخبراء، ومن ثم إجراء عمليات التحليل الإحصائي، حسب الأسس العلمية من (صدق وثبات) والوصول إلى الشكل النهائي للاستبيان.

3-2 عرض نتائج هدف (التعرف على مستوى الصحة التنظيمية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك).

الجدول (8) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومستوى

الصحة التنظيمية وأبعادها

| المستوى | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | ابعاد الصحة التنظيمية |
|-----------|-----------------|-------------------|---------------|-----------------------|
| عالية جدا | %85.643 | 2.719 | 29.975 | وضوح الهدف |
| عالية | %76.969 | 4.283 | 30.788 | بيئة العمل |
| عالية | %74.719 | 4.415 | 29.888 | الاستقلالية |
| عالية | %75.714 | 4.935 | 26.500 | التماسك المؤسسي |
| عالية | %78.261 | 11.837 | 117.150 | الصحة التنظيمية |

يتبيّن من جدول (8) ان الوسط الحسابي لمقياس الصحة التنظيمية الكلي (117.150) وبانحراف معياري (11.837) وبأهمية النسبية (78.261٪) بمستوى عالي.

يعزو الباحثان تنسّم الأهداف بالوضوح وقابلة لتحقيق وإنها تتماشى مع الأهداف الموضوّعة مع احتياجات الأنشطة الرياضية مما تسود علاقات ايجابية وتعاونية بين الملاكات التدريسيّة

وأعضاء الإداره وذلك من خلال توفير بيئة العمل مناسبة من أدوات والمعدات الالزامه لإنجاز المهام بكفاءة ذلك ما يعطي حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهام التي يتخصصون فيها دون الرجوع الدائم إلى المشرفين، تعمل المؤسسات على جعل الأفراد الذين ينتمون إليها يتبنونها ويلتزمون بتحقيقها إذ أن وضوح أهداف المؤسسة للأفراد العاملين واتفاقهم لها دلالة على صحة تلك المؤسسة.

وقد لجأ الباحثان إلى مناقشة أبعاد الصحة التنظيمية كما يلي:

3-2-1 عرض النتائج ومناقشة بعد وضوح الأهداف:

الجدول (9) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية

ومستوى لبعد وضوح الأهداف وفقراته

| ال المستوى | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارات |
|------------|-----------------|-------------------|---------------|------------|
| عالية جدا | %94.750 | 0.443 | 4.738 | 1 |
| عالية جدا | %89.250 | 0.711 | 4.463 | 2 |
| عالية جدا | %85 | 0.666 | 4.250 | 3 |
| عالية جدا | %84 | 0.770 | 4.200 | 4 |
| عالية جدا | %81 | 0.673 | 4.050 | 5 |
| عالية جدا | %81 | 0.794 | 4.050 | 6 |
| عالية جدا | %84.500 | 0.871 | 4.225 | 7 |
| عالية جدا | %85.643 | 2.719 | 29.975 | وضوح الهدف |

يتبيّن من الجدول (9) ان الوسط الحسابي لبعد وضوح الأهداف الكلي (29.975) وبانحراف معياري (2.719) بأهمية النسبية (85.643 %) بمستوى عالي جداً.

ويعزّو الباحثان بان النتائج جاءت ايجابية لربما يعود إلى الأهداف التعليمية قابلة للتحقق بناءً على الموارد المتاحة ويساعد وضوح الأهداف على بذل قصارى من الجهد لتحقيقها مما يساعد على تماشي الأهداف الموضوعة مع احتياجات الالنشطة الرياضية، وكذلك مما تعكس الأهداف التنظيمية واقع العمل اليومي من خلال التناسق بين الأهداف التنظيمية والمهام المطلوبة من العاملين في الالنشطة الرياضية ومشاركة مدرسي التربية الرياضية في صياغة الأهداف. وينظر ان تحديد الأهداف من أسباب الأساسية والجوهرية لوجود المنظمات، كونها تمثل عنصراً جوهرياً لنجاحها واستمرارها في تحقيق النمو والبناء، كما تساهم بارتقاء الرياضة بها يكفل تقديم أفضل الخدمات الرياضية ليكون للمركز دور فاعل في محطيه، من خلال مضاعفة الجهد لتحقيق الإنجازات الرياضية، من حيث مراحل صياغة الأهداف وتحديدها تبدأ من خلال توليد مجموعة من أفكار الجديدة عن طريق البحث والتطوير، او الشكاوى والمقترنات المقدمة لتقديم خدمة أفضل.

(محسن والنجار، 2004، 148)

3-2-2 عرض النتائج ومناقشة بعد بيئة العمل:

الجدول (10) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية ولمستوى لبعد

بيئة العمل وفقراته

| المستوى | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارات |
|-----------|-----------------|-------------------|---------------|------------|
| عالية جدا | %80.750 | 0.818 | 4.038 | 1 |
| عالية جدا | %80 | 0.857 | 4 | 2 |
| عالية | %76.750 | 0.849 | 3.838 | 3 |
| عالية | %77.500 | 1.118 | 3.875 | 4 |
| عالية | %78.750 | 0.876 | 3.938 | 5 |
| عالية | %72.750 | 1.034 | 3.638 | 6 |
| عالية | %76.250 | 0.901 | 3.813 | 7 |
| عالية | %73 | 0.901 | 3.650 | 8 |
| عالية | %76.969 | 4.283 | 30.788 | بيئة العمل |

يتبيّن من الجدول (10) الوسط الحسابي لبعد بيئة العمل محصور بين (3.638 - 4.038) وبانحراف معياري المحصور ما بين (0.818 - 1.218) وبأهمية النسبية المحصور ما بين (٪72.750 - ٪80) بالمستوى العالي.

ويعزّز الباحثان ان النتائج بالمستوى العالي ماهي إلا انها تشير إلى وجود علاقة ايجابية وتعاونية بين الملاكات التدريسية و أعضاء ادارت القسم وذلك من خلال توفر بيئة العمل من أدوات والمعدات الالازمة لإنجاز المهام بكفاءة وبمستوى افضل، وكذلك الشعور بالأمان اثناء التواجد في مكان العمل وذلك من خلال توفر وسائل الامان مثل خطط الطوارئ ومعدات السلامة، ومن حيث سعي القسم على مواكبة التطور في جميع المجالات عليه توفير كل متطلبات الاستقرار الوظيفي والثقة بين العاملين مما يجعل تميز بيئة العمل بالمرونة وتشجيع العمل الجماعي وروح الفريق . حيث الصحة التنظيمية في المؤسسة تتجاوز تمنع العاملين بصحة جسمية وعقلية ونفسية جيدة، يرتبط هذا بعد بمدى توفير الموارد الالازمة للعمل واتاحتها ومرونة نظام العمل وسياسته ومدى مناسبة أعباء العمل. (عبد الناصر، 2019، 132)

3-2-3 عرض النتائج ومناقشة بعد الاستقلالية:

الجدول (11) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والمستوى لبعد الاستقلالية وفقراته

| ال المستوى | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارات |
|------------|-----------------|-------------------|---------------|-------------|
| متوسطة | %67.750 | 1.000 | 3.388 | 1 |
| متوسطة | %69.750 | 0.994 | 3.488 | 2 |
| عالية | %72.500 | 0.946 | 3.625 | 3 |
| عالية | %75.250 | 0.984 | 3.763 | 4 |
| عالية | %79.750 | 0.879 | 3.988 | 5 |
| عالية | %78 | 0.922 | 3.900 | 6 |
| عالية | %79 | 0.953 | 3.950 | 7 |
| عالية | %75.750 | 0.937 | 3.788 | 8 |
| عالية | %74.719 | 4.415 | 29.888 | الاستقلالية |

يتبيّن من الجدول (11) الوسط الحسابي لبعد الاستقلالية محصور ما بين (3.388 – 3.988) وبانحراف معياري محصور ما بين (0.897 – 1.000) وبأهمية النسبية محصور ما بين (67.750 – 79.750) بالمستوى المتوسط لفقرتين (16 – 17) وبمستوى عالي.

ويُعزو الباحثان أن النتائج بعد بالمستوى العالي ربما يكون نتائج على وجود حرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهام التي يتخصص فيها الفرد وذلك من دون الحاجة بالرجوع الدائم إلى المشرفين ويمكنهم تنظيم جداول العمل بطريقة مناسبة مما توفر الموارد الازمة لدعم القرارات التي اتخذوها وهذا ما يجعل القسم أن يمنع التدخلات الخارجية في جميع اعماله. وتنقق هذه الدراسة مع دراسة (McDonald Robert E. 2007) تشير إلى مدى استمتاع المنظمة والعاملين بالاستقلال الشخصي والمهني دون مداخلة الآخرين في عملهم.

3-2-4 عرض النتائج ومناقشة بعد التماسك المؤسسي

الجدول (12) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية ومستوى لبعد التماسك المؤسسي وفقراته

| ال المستوى | الأهمية النسبية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارات |
|------------|-----------------|-------------------|---------------|-----------------|
| عالية | % 70.250 | 1.055 | 3.513 | 1 |
| عالية | % 74.250 | 0.983 | 3.713 | 2 |
| عالية | % 75.250 | 1.009 | 3.763 | 3 |
| عالية | % 77 | 1.057 | 3.850 | 4 |
| عالية | % 76 | 1.084 | 3.800 | 5 |
| عالية | % 77.500 | 1.011 | 3.875 | 6 |
| عالية | % 79.750 | 0.987 | 3.988 | 7 |
| عالية | % 75.714 | 4.935 | 26.500 | التماسك المؤسسي |

يتبيّن من الجدول (12) بان الوسط الحسابي لبعد التماسك المؤسسي محصور ما بين (3.513 – 3.988) وبانحراف معياري محصور ما بين (0.983 – 1.084) وبأهمية النسبية تراوحت ما بين (70.250 – 79.750) بمستوى عالي لجميع الفقرات (24 – 30).

ويعزّو الباحثان أن نتائج الدراسة لهذا البعد جاءت بالمستوى العالى وذلك من خلال استخدام الملاكات والتكنيكيات الحديثة في الاتصالات مع بعضهم البعض مما يسهم في دعم ملاكتها القرارات الجماعية وان كانت مخالفة لأرائهم الشخصية وخلال أتباع القسم أساليب اشرافيه تحترم قدرات وإمكانات الملاكات مما يؤدي إلى التشجيع على روح التعاون من خلال الانشطة والفعاليات المشتركة. تتفق هذه الدراسة مع دراسة (أحمد، 2020)، اوصت الدراسة بضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الامثل التكنولوجية المعلومات والاتصالات في البحث العلمي والمشاركة في مجال العلمي الدولي.

3-3 هدف التعرف على دور الصحة التنظيمية من وجهة نظر مدرس التربية الرياضية في مدينة كركوك.

الجدول (13) يبين المتغير المستقل والتابع ومعامل الارتباط بين الصحة التنظيمية

ونسبة المساهمة وقيمة (f) المحتسبة

| الدلالـة | f المحتسبة | نسبة المساهمـة | الارتبـاط | المتغيرات المستقلـة |
|----------|------------|----------------|-----------|-----------------------|
| 0.000 | 162.197 | 0.896 | 0.947 | ابعاد الصحة التنظيمية |

يتبيـن من الجدول (13) وجود ارتبـاط معنـوي إيجـابـي بين ابعـاد الصـحة التنـظـيمـية بـمعـامل اـرـتبـاط قـدرـه (0.947)، ونـسـبة مـسـاـهـمـة قـدـرـهـا (0.896)، اـذ بـلـغـت قـيـمـة (f) المـحـسـبـة (162.197) وبـمـسـتـوـي دـلـالـة (0.000) وهـي أـصـغـرـ من قـيمـة الدـلـالـة المـعـتـمـدة البـالـغـة (0.05)، بـمـعـنى ان ابعـاد الصـحة التنـظـيمـية تـفـسـر (89%) من التـغـيـرـات.

ويـعـزـوـ الـبـاحـثـانـ هـذـهـ النـتـيـجـةـ إـلـىـ انـ الصـحةـ التـنـظـيمـيةـ بـطـبـيـعـتـهاـ القـانـونـيـةـ وـالـادـرـيـةـ تـهـدـفـ إـلـىـ الـالـتـرـامـ وـخـلـقـ نـظـامـ وـقـوـادـ وـاسـسـ تـطـبـقـ عـلـىـ كـلـ الـأـفـرـادـ وـشـعـورـهـمـ بـالـاـنـتـمـاءـ إـلـىـ مـكـانـ الـعـمـلـ كـوـنـهـمـ يـعـمـلـونـ عـلـىـ تـطـبـيقـ نـتـائـجـ الـدـرـاسـاتـ وـالـبـحـوـثـ الـعـلـمـيـةـ التـيـ تـبـيـنـ ضـرـورـةـ تـبـيـنـ الـقـيـادـةـ خـطـوـاتـ لـلـأـفـرـادـ فـيـ مـجـالـ عـلـمـهـ وـعـطـاءـ صـلـاحـيـةـ اـتـخـاذـ ماـ يـرـوـنـهـ مـنـاسـبـاـ مـنـ الـقـرـارـاتـ لـتـحـقـيقـ رـؤـيـةـ لـلـمـؤـسـسـةـ،ـ وـهـذـاـ مـاـ يـجـعـلـهـمـ يـتـصـرـفـونـ وـفـقـاـ لـمـصـلـحةـ الـعـلـمـ وـتـحـقـيقـ اـهـدـافـهـ وـهـذـاـ مـرـتـبـ اـرـتبـاطـ كـبـيرـ فـيـ تـحـمـلـ الـمـسـؤـلـيـةـ هـوـ بـاعـثـ دـاخـلـيـ يـبـنـيـ مـنـ الـأـفـرـادـ الـذـيـنـ يـنـتـمـيـونـ إـلـىـ مـكـانـ الـعـلـمـ.ـ وـانـ الـالـتـرـامـ يـوـلـدـ لـدـىـ الـفـرـدـ اـحـسـاـسـاـ عـالـيـاـ بـالـاـنـتـمـاءـ وـالـاـنـدـمـاجـ مـعـ الـمـؤـسـسـةـ مـاـ يـنـعـكـسـ إـيجـابـاـ عـلـىـ الـمـتـغـيـرـاتـ مـثـلـ تـخـفـيفـ حـدـ ضـغـطـ الـعـلـمـ مـعـدـلـاتـ الـغـيـابـ،ـ فـأـنـ الـعـلـاقـةـ بـيـنـ الـالـتـرـامـ وـالـخـدـمـةـ لـهـاـ أـهـمـيـةـ خـاصـةـ وـذـلـكـ اـنـ الـكـفـاءـةـ وـالـفـاعـلـيـةـ فـيـ الـمـؤـسـسـاتـ عـامـةـ وـالـتـبـوـيـةـ عـلـىـ وـجـهـ الـخـصـوصـ تـحـتـاجـ إـلـىـ مـسـتـوـيـ عـالـيـ مـنـ الـالـتـرـامـ.

ولـتـعـرـفـ أـكـثـرـ عـلـىـ اـبـعـادـ الصـحةـ التـنـظـيمـيـةـ وـمـسـتـوـيـ الـمـسـاـهـمـةـ تـمـ اـسـتـخـدـامـ أـسـلـوـبـ الـاـنـدـارـ

الـخـطـيـيـ المـتـرـجـ وـكـمـاـ مـبـيـنـ فـيـ الـجـوـلـ (14)

الجدول (14) يبين المتغيرات المستقلة الدالة والارتباط ونسبة المساهمة و(ف) المحتسبة الدالة

| الدالة | ف المحتسبة | نسبة المساهمة | الارتباط | المتغيرات المستقلة الدالة |
|--------|------------|---------------|----------|---|
| 0.000 | 112.946 | 0.592 | 0.769 | بيئة العمل |
| 0.000 | 178.987 | 0.823 | 0.907 | بيئة العمل والمعرفة وتقنولوجيا |
| 0.000 | 217.303 | 0.896 | 0.946 | بيئة العمل والإبداع والابتكار ووضوح الهدف |

من خلال الجدول (14) يتبيّن أنّ أبعاد الصحة التنظيمية حصلت على نسبة مساهمة معنوية في التأثير التنظيمي وجاءت (بيئة العمل) بمعامل ارتباط إيجابي قدره (0.769) بنسبة مساهمة قدرها (59%) ، مدرومة بقيمة (ف) قدرها (112.942) وبقيمة دلالة قدرها (0.00)، وجاءت (بيئة العمل مع المعرفة وتقنولوجيا) بمعامل ارتباط قدره (0.907) ونسبة مساهمة قدرها (82%) مدرومة بقيمة (ف) قدرها (178.987) وبقيمة دلالة قدرها (0.000)، وجاءت (بيئة العمل وبالإبداع والابتكار ووضوح الهدف) مجتمعين بمعامل ارتباط إيجابي قدره (0.946) وبنسبة مساهمة قدرها (89%)، مدرومة بقيمة (ف) قدرها (217.303) وبقيمة دلالة قدرها (0.000)، فيما لم يحصل التماسك على دور .

يعزو الباحثان أنّ بيئة العمل تعدّ البعد الأكثر تأثيراً مساهمة بين أبعاد الصحة التنظيمية وهو ما يمثل دلالة إحصائية قوية على فعالية هذا البعد، وتشير هذه النتيجة إلى أنّ بعد بيئة العمل يمثل الأساس الحيوي الذي تبدأ وتطلق منه الجهود المؤسسية نحو تحقيق من خلال توفير ظروف عمل داعمة ومحفزة، وتمكن الأفراد من الأداء بأقصى طاقاتهم، وعلى الرغم من إدخال أبعاد إضافية مثل التأثير بالمعرفة وتقنولوجيا وبالإبداع والابتكار ووضوح الأهداف إلا أنّ بيئة العمل ظلت تمثل الأساس الأكثر تأثيراً مما يؤكد أهمية الاستثمار في تطوير بيئة العمل كمدخل استراتيجي لتعزيز التأثير والتميز والإبداع في المؤسسات. حيث يُعدّ شعور التدريسيين في إداء أعمالهم بالإحسان في التعامل، يصاحبه الالتزام بإجراءات والقواعد المتبعة، واعطائهم حرية اتخاذ القرارات لإجراءات العمل الموكلة إليهم ينمّي لديهم حبهم لأعمالهم ووظيفتهم مع وجود تقدير لهم من قبل مسؤوليهم يؤدي إلى بذل كل ما لديهم من أجل المؤسسة. (Rafeeq. 2022.157) ويرى الباحثان أنّ النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة تتسمّ مع ما اشاره إليه الأدب النظري السابق، وتوّكّد ان الاستثمار في تطوير بيئة العمل يُعد مدخلاً استراتيجياً لتحقيق الأهداف المطلوبة.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1-بناء مقياس الصحة التنظيمية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك.

2-ان مستوى الصحة التنظيمية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك كان بمستوى عالي مع وجود المقاييس التالية:

أ- ظهور مستوى عالي جداً بعد وضوح الأهداف لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك.

ب- ظهور مستوى عالي لكل من الأبعاد (بيئة العمل والاستقلالية التماسك المؤسسي) لأقسام النشاط الرياضي والكشفي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في مدينة 5- هناك علاقة معنوية بين أبعاد الصحة التنظيمية والتآلق التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي في مدينة كركوك.

3-ان بعد بيئة العمل أكثر أبعاد الصحة التنظيمية تأثير ومساهمة من الأبعاد الأخرى

4-2 التوصيات:

1-اعتماد مقياس الدراسة الحالية بوصفها أداة لكشف عن مستوى الصحة التنظيمية.

2-تعزيز مستوى الصحة التنظيمية لدى أقسام النشاط الرياضي والكشفي.

3-اشراك مدرسي التربية الرياضية في دورات التطويرية، والندوات، والحلقات النقاشية العلمية والنظرية، لكي تثري قراراتهم ومهاراتهم، وترفع من إمكانياتهم في العمل المدرسي.

4-إجراء دراسات مشابهة لصحة التنظيمية في المؤسسات الرياضية الأخرى كالأندية أو الاتحادات او مديرية الشباب والرياضة.

5-إجراء دراسة مشابهة لصحة التنظيمية تقرن بمتغيرات ادارية أخرى مثل التميز التنظيمي.

6-الحفاظ على مستوى الصحة التنظيمية من خلال التواصل المستمر من قبل إدارة الأقسام النشاط الرياضي والكشفي مع مدرسي التربية الرياضية لتعزيز العلاقات والأدوار وتحفيزهم وتشجيعهم على الحوار مفتوح وزيادة ولائهم للأقسام.

المصادر

- عبد المقصود، إبراهيم محمود الشافعي، حسن أحمد، 2003، القيادة الإدارية في التربية البدنية وعلوم الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- الصرايرة، أكثم عبد المجيد والطيط، أحمد عدنان، 2010، توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد (6)، العدد (1) الأردن.
- حسينة، غربي، 2018، الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي دراسة ميدانية بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- الجوراني، هبة منير طويرش، 2017، الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات دار الصراع التنظيمي التي يمارسها المديرون من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- خلف، حسين عبد الله، 2020، أثر الصحة التنظيمية على مدخل الفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية في كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الحوامدة، نضال وابوشتال، معتصم، 2011، مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاعمال، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- الكمالى، عبد الله عبد القادر، 2011، مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، عمان، الأردن.
- محسن، عبد الكريم، النجار، صباح مجيد، 2004، إدارة إنتاج والعمليات، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- عبد الناصر علّك الحافظ، 2019 مطلبات جودة التعليم العالي وانعكاسها في تحقيق التفوق التنظيمي - دراسة ميدانية لجامعة بغداد والنهرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية المجلد 22، العدد 92، بغداد، العراق.

- كريمة محمد أحمد، الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنط، مجلة كلية التربية، جامعة بنها - كلية التربية أكتوبر، مجلد 31، العدد 124.
- محمد مصطفى الخشروم، 2011، تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقانية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد ٣.
- Mcdonald Robert E. : An Invitigatino of Innovation in Nonprofit Organisations :The Role of Organizational Mission. Nonprofit and voluntary Sector Quarterly. Vol. 36.No.(2).2007.
- Rafeeq. Shaheen Ramzi. (2022). Adminintrative ampoowerment and its relationship to job satisfaction among teaching staff in College of Physical Education and Sport Sciendes. University of Kirkuk. Res Militaris. Social Sciences Journal. Vol12. N 2.
- Rafeeq.shaheen ramzi.(2021) : orgnistional activity department from The point of view the employees in the city of Kirkuk periodical natural Sciences deportee. Revista Iberoamericana De Psicologia Del ejercicio Yei Deporte. Vol 17. N 5.