



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 رمزي رفيق

العراق. جامعة كركوك. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

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

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

الملخص

تكمن 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 لمعرفه نقاط الضعف والقوة ومعالجة نقاط الضعف. يهدف البحث الى 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 المسحي والعلاقات الارتباطية لملائتهما 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 الى ثلاث عينات، عينة البناء البالغ عددهم (١٢٠) مدرس ومدرسة بنسبة (52.52%)، اما عينة التجربة الاستطلاعية والبالغ عددهم (٢٠) مدرس ومدرسة بنسبة (9.09%) ، بينما عينة التطبيق النهائية البالغ عددهم (٨٠) مدرس ومدرسة بالنسبة (36.36%). 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

1-المقدمة:

أصبحت الإدارة في القرن الحالي أكثر أهمية لأنها تتنافس مع التكنولوجيا للوصول إلى أعلى مستوى في التقدم العلمي وإن الإدارة تهدف إلى رفع الكفاءة الإنتاجية عند الأفراد ولأنهما الركيزتان الأساسيتان 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 تنمية وتطوير المعارف لجماعات والأفراد من خلال البرامج المتطورة التي تلائم العمل الإداري الذي يتخلله مواقف في جميع الاختصاصات الرياضية على وجه الخصوص من أجل قدرة المؤسسة في تحقيق أهدافها." (عبد المقصود واخران ،2003،42)

ويعتبر مفهوم الصحة التنظيمية من الأفكار الحديثة في مختلف الميادين وخصوصاً في ميدان التربية الرياضية، وإن الصحة التنظيمية هي حالة النظام الداخلي للمؤسسة أو الفريق الرياضي، حيث يتم قياس كفاءة النظام التنظيمي من خلال قدرة الفريق أو 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 التماسك بين أعضاء الفريق، الرضا الوظيفي، والثقة المتبادلة. عندما تكون الصحة التنظيمية قوية في إدارة التربية الرياضية، تزداد احتمالات النجاح لأنها تعزز الروح، الإيجابية وتقلل من النزاعات الداخلية وتحسن من أداء الأفراد والمجموعات. (الصرايرة والطيط، 2010،6)

انطلاق فيما تقدم تكمن أهمية 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 ومعرفة نقاط القوة والضعف ان وجد في لأقسام النشاط الرياضي والكشفي في مدينة كركوك من وجهة نظر عينة دراسة الحالة.

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

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

- 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 الى:

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

2- اجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته 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) يؤكد ذلك وكتاب المديرية العامة لتربية 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 ثلاث عينات ونسبة

(50%) من المجتمع الكلي وكما في جدول (1) يبين ذلك.

جدول (1) يبين عينة البحث والنسبة المئوية

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

عينة الدراسة الاستطلاعية:

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية لمقياسي (الصحة التنظيمية) من (20) فرداً وتم انتقاؤهم بطريقة عشوائية إذ احتلّت نسبة عينة التجربة الاستطلاعية (9.09%) من عينة البحث.

عينة بناء المقياس:

ضمت عينة بناء لمقياسي (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، إذ شكّل 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 سيقاسها المقياس بدقة، وذلك بعد عميق للظاهرة المراد قياسها، وفي هذ 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 والمختصين والمحكمين البالغ عددهم (16) خبيراً لتقييمها والتأكد من صلاحيتها، كما مبين في الجدول (2)

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

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

يتبين من الجدول (2) تم الاتفاق من قبل السادة الخبراء على (4) أبعاد لمقياس الصحة التنظيمية والتي تم قبولها هي (وضوح الأهداف، بيئة العمل، الاستقلالية، تماسك المؤسسي)، لأنها حصلت على نسبة اتفاق أكثر من (75%) وبينما تم رفض بعدي (الإبداعية، حل المشكلات) لأنه نسبة الاتفاق جاءت اقل 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 تنتمي إليه اذ بلغ عدد الفقرات مقياس الصحة التنظيمية بصورة الأولوية (43) فقرة والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) يبين توزيع فقرات المقياس بصورته الاولى 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 يتبين في ملحق (5) حيث أصبح المقياس بصيغة النهائية (30) فقرة.

2-5 المعاملات العلمية لفقرات مقياس الصحة التنظيمية:

2-5-1 الصدق الظاهري:

اذ قام الباحثان بعرض فقرات مقياس الصحة التنظيمية بصورته الاولى على السادة الخبراء والمختصين للوقوف على صلاحية الفقرات المعتمدة للأبعاد ومدى ملائمتها فضلاً عن بيان رأيهم حول بدائل الاجابة المعتمدة وأجراء ما يجدونه مناسباً للفقرات المقترحة 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 (100 % - 75 %)	عدد الفقرات المقبولة	أرقام الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق اقل من (75 %)	عدد الفقرات المرفوضة
وضوح الأهداف	16	1-2-3-4-5-10-9	7	6-7-8	4
بيئة العمل	16	1-2-3-4-5-11-9	7	6-7-8-10	4
الاستقلالية	16	1-2-3-4-5-9-8-6	8	7-10	2
تماسك المؤسسي	16	1-2-3-4-5-11-9-8	8	6-7-10	3
المجموع			30		13

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

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 لمقياس الصحة التنظيمية:

فقد نفذ المقياس على عينة مكونه 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 هادفا 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 للقوة التمييزية لفقرات مقياس الصحة التنظيمية

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

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

2-5-5 معامل الاتساق الداخلي:

أنجز قياس درجة ارتباط كل فقرة مع البعد الذي ينتسب اليها ومع درجة المقياس عموماً على استمارات عينة البناء التي تضمنت (120) استمارة والمشتمة (30) فقرة وكما مبين في جدول (6).

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

والدرجة الكلية للمقياس

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

يتبين من الجدول (6) ان 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 ان 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 (7-1) بيئة العمل (7 فقرات من (8 – 14) الاستقلالية (8 فقرات من (15 – 22) تماسك المؤسسي (8 فقرات من (23 – 30)

2-6 الخصائص السا يكو مترية لمقياس (الصحة التنظيمية)

2-6-1 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(الحوامدة، 2011) و(اضافة دراسات اخره) خاصة بالصحة التنظيمية لأجل إجراء بناء مقياس الصحة التنظيمية لفقراته بالاستعانة بمجموعة من السادة الخبراء في مجال الادرة الرياضية الواردة أسماؤهم.

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

تم خضوع 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.

7-2 ثبات المقياس:

1-7-2 ثبات مقياس الصحة التنظيمية:

بعد الثبات من متطلبات أي مقياس، حيث يؤثر 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 أي ان ثبات الاختبار يعني ان الاختبار ويتم الوثوق به ويمكن اعتماده. (Rafeeq. 2021.345)

ولأجل التحقق من ثبات المقياس استخدم الباحثان طريقتي التجزئة النصفية الفاكرونباخ

1-1-7-2 طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس الي جزئين او قسمين متساويين 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 سيبرمان - براون، وعلى وفق ذلك بلغت قيمة الارتباط (0.823) وهو قيمة ثبات عالي كما يبين في الجدول (7).

2-1-7-2 طريقة الفاكرونباخ:

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

جدول (7) يبين ثبات مقياس الصحة التنظيمية بطريقة الفاكرونباخ

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

2-8 وصف الاستبيان بصورته النهائية:

2-8-1 وصف استبيان الصحة التنظيمية:

بعد ان تمت الإجراءات العلمية من الصدق والثبات على فقرات الاستبانة التي تتألف من (30) فقرة والموزعة على (4) أبعاد، وان الاجابة عن هذه الفقرات كانت عل وفق البدائل (اتفق، أتنق تماماً، أتنق الى حد ما، لا أتنق، لا أتنق 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 النهائية 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 لأجراء التحليل الإحصائي.

3-1 عرض نتائج هدف (اعداد 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 اللازمة 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

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

يعزو الباحثان تتسم الأهداف بالوضوح وقابله لتحقيق وإنها تتماشى مع الاهداف الموضوعية مع احتياجات الأنشطة الرياضية مما تسود علاقات ايجابية وتعاونية بين الملاكات التدريسية

وأعضاء الإدارة وذلك من خلال توفير بيئة العمل مناسبة من أدوات والمعدات اللازمة 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 ينتسبون إليها يتبنونها ويلتزمون بتحقيقها إذ أن وضوح أهداف المؤسسة للأفراد العاملين واتفاقهم لها دلالة على صحة تلك المؤسسة.

(الكماي، 2011، 25)

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 والاهمية النسبية

ومستوى لبعد وضوح الأهداف وفقراته

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

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

ويعزو 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 الأنشطة الرياضية، وكذلك مما تعكس الأهداف التنظيمية واقع العمل اليومي من خلال التناسق بين الأهداف التنظيمية والمهام المطلوبة من العاملين في الأنشطة الرياضية ومشاركة مدرسي التربية الرياضية في صياغة الأهداف. ويذكر ان تحديد الأهداف من أسباب الأساسية والجوهرية لوجود المنظمات، كونها تمثل عنصراً جوهرياً لنجاحها واستمرارها في تحقيق النمو والبناء، كما تساهم بارتقاء الرياضة بمها يكفل تقديم أفضل الخدمات الرياضية ليكون للمركز دور فاعل في محيطه، من خلال مضاعفة الجهود لتحقيق الإنجازات الرياضية، من حيث مراحل صياغة الأهداف وتحديدها تبدأ من خلال توليد مجموعة من أفكار الجديدة عن طريق البحث والتطوير، او الشكاوي والمقترحات 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

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

يتبين 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.

ويعزو 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 اللازمة 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 تمتع العاملين بصحة جسمية وعقلية ونفسية جيدة، يرتبط هذ البعد بمدى توفير الموارد اللازمة 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 لبعـد الاستقلالية وفقراته

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

يتبين من الجدول (11) الوسط الحسابي لبعـد 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.

ويعزو الباحثان أن النتائج البعد بالمستوى العالي ربما يكون نتيجة على وجود حرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهام التي يتخصص فيها الفرد وذلك من دون الحاجة بالرجوع الدائم الي المشرفين ويمكنهم تنظيم جداول العمل بطريقة مناسبة مما تتوفر الموارد اللازمة لدعم القرارات التي اتخذوها وهذا ما يجعل القسم ان يمنع التدخلات الخارجية في جميع اعماله. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (McDonald Robert E. 2007) تشير إلى مدى استمتاع المنظمة والعاملين بالاستقلال الشخصي والمهني دون مداخله 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

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

يتبين 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).

ويعزو الباحثان أن نتائج الدراسة لهذا البعد جاءت بالمستوى العالي وذلك من خلال استخدام الملاكات والتكنولوجيات الحديثة في الاتصالات مع بعضهم البعض مما يسهم في دعم ملاكاتها القرارات الجماعية وإن 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 العملي الدولي. (أحمد، 2020، 124)

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 (ف) المحتسبة

المتغيرات المستقلة	الارتباط	نسبة المساهمة	ف المحتسبة	الدلالة
ابعاد الصحة التنظيمية	0.947	0.896	162.197	0.000

يتبين من الجدول (13) وجود ارتباط معنوي إيجابي بين ابعاد الصحة التنظيمية بمعامل ارتباط قدره (0.947)، ونسبة مساهمة قدرها (0.896)، اذ بلغت قيمة (ف) المحتسبة (162.197) وبمستوى دلالة (0.000) وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (0.05)، بمعنى ان أبعاد الصحة التنظيمية تفسر (89%) من التغيرات.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى ان الصحة التنظيمية بطبيعتها القانونية والادرية تهدف إلى الالتزام وخلق نظام وقواعد واسس تنطبق على كل الأفراد وشعورهم بالانتماء الي مكان العمل كونهم يعملون على تطبيق نتائج الدراسات والبحوث العلمية التي تبين ضرورة تبني القيادة خطوات للأفراد في مجال عملهم وعطاء صلاحية اتخاذ ما يروونه مناسباً من القرارات لتحقيق رؤية للمؤسسة، وهذا ما يجعلهم يتصرفون وفقاً لمصلحة العمل وتحقيق اهدافه وهذا مرتبط ارتباط كبير في تحمل المسؤولية هو باعث داخلي ينبع من الأفراد الذين ينتمون الي مكان العمل. وان الالتزام يولد لدى الفرد احساساً عالياً بالانتماء والاندماج مع المؤسسة مما ينعكس إيجاباً على المتغيرات مثل تخفيف حدة ضغوط العمل معدلات الغياب، فأن العلاقة بين الالتزام والخدمة لها أهمية خاصة وذلك ان الكفاءة والفاعلية في المؤسسات عامة والتربوية على وجه الخصوص تحتاج إلى مستوى عالي من الالتزام. (الخشروم، 2011، 17)

وللتعرف أكثر على ابعاد الصحة التنظيمية ومستوى المساهمة تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتدرج وكما مبين في الجدول (14)

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

المتغيرات المستقلة الداخلة	الارتباط	نسبة المساهمة	ف المحتسبة	الدلالة
بيئة العمل	0.769	0.592	112.946	0.000
بيئة العمل والمعرفة وتكنولوجيا	0.907	0.823	178.987	0.000
بيئة العمل والابداع والابتكار ووضوح الهدف	0.946	0.896	217.303	0.000

من خلال الجدول (14) يتبين ان ابعاد الصحة التنظيمية حصلت على نسبة مساهمة معنوية في التألق التنظيمي وجاءت (بيئة العمل) بمعامل ارتباط إيجابي قدره (0.769) بنسبة مساهمة قدرها (59%) ، مدعومة بقيمة (ف) قدرها (112.942) وبقيمة دلالة قدرها (0.00)، وجاءت (بيئة العمل مع المعرفة وتكنولوجيا) بمعامل ارتباط قدره (0.907) ونسبة مساهمة قدرها (82%) مدعومة بقيمة (ف) قدرها (178.987) وبقيمة دلالة قدرها (0.000)، وجاءت (بيئة العمل وبالابداع والابتكار ووضوح الهدف) مجتمعين بمعامل ارتباط إيجابي قدره (0.946) وبنسبة مساهمة قدرها (89%)، مدعومة بقيمة (ف) قدرها (217.303) وبقيمة دلالة قدرها (0.000)، فيما لم يحصل التماسك على دور.

يعزو الباحثان ان بيئة العمل تعد البعد الأكثر تأثيراً مساهمة بين أبعاد الصحة التنظيمية وهو ما يمثل دلالة إحصائية قوية على فعالية هذا البعد، وتشير هذه النتيجة إلى ان بعد بيئة العمل يمثل الأساس الحيوي الذي تبدأ وتنطلق 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 التألق بالمعرفة وتكنولوجيا وبالابداع والابتكار ووضوح الأهداف الا ان بيئة العمل ظلت تمثل الأساس الأكثر تأثير مما يؤكد اهمية الاستثمار في تطوير بيئة العمل كمدخل استراتيجي لتعزيز التألق والتميز والابداع في المؤسسات. حيث يعد شعور التدريسيين في اداء أعمالهم بالإحسان في التعامل، يصاحبه الالتزام بإجراءات والقواعد المتبعة، واعطائهم حرية اتخاذ القرارات لإجراءات العمل الموكلة إليهم ينمي لديهم حبهم لأعمالهم ووظيفتهم مع وجود تقدير لهم من قبل مسؤوليهم يؤدي إلى بذل كل ما لديهم من اجل المؤسسة. (Rafeeq. 2022.157) ويرى الباحثان أن النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة تتسق مع ما اشارة اليه الأدب النظري السابق، وتؤكد 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 جدا لبعد 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 والتألق التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية لأقسام النشاط الرياضي والكشفي في مدينة كركوك.

3- ان بعد بيئة العمل أكثر ابعاد الصحة التنظيمية تأثير ومساهمة من الابعاد 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 قدراتهم ومهاراتهم، وترفع من إمكانياتهم في العمل المدرسي.

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

5- إجراء دراسة مشابهة لصحة التنظيمية تقترن 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 والادوار وتحفيزهم وتشجيعهم على الحوار مفتوح وزيادة ولائهم للأقسام.

المصادر

- عبد المقصود، إبراهيم محمود الشافعي، حسن أحمد، 2003، القيادة الإدارية في التربية البدنية وعلوم الرياضة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- الصرايرة، أكثم عبد المجيد والطيط، أحمد عدنان، 2010، توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 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 وابوشنتال، معتصم، 2011، مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الاردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والأعمال، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- الكمالي، 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 علك الحافظ، 2019 متطلبات جودة التعليم العالي وانعكاسها في تحقيق التفوق التنظيمي - دراسة ميدانية لجامعتي 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 التقنية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 3.

- 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.