

الرشاقة التنظيمية لدى مديري المدارس المتوسطة في مركز محافظة واسط من وجهة نظر الهيئة التعليمية

المدرس حيدر عبد الرزاق غفوري

جامعة واسط/ كلية التربية للعلوم الانسانية

Organizational agility among middle school principals in Waist
Governorate from the perspective of the teaching staff

haider abd alrazaaq ghafuri

haideralnajar08@gmail.com,

المستخلص

استهدفت الدراسة التعرف على الرشاقة التنظيمية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر الهيئة التعليمية واعتمد الباحث المنهج الوصفي , وتكونت عينه الدراسه من (٤٠٠) مدرس ومدرسة , ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث, وتبنى مقياس (بو حسان ٢٠٢١) للرشاقة التنظيمية بعد التحقق من خصائصها السيكونية وتكيفها للبيئة العراقية, وقد اظهرت النتائج ان مديري المدارس المتوسطة يمتلكون رشاقة تنظيمية. ويتصفون كذلك مديري المدارس المتوسطة بالمرونة, وخرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات الكلمات الافتتاحية مديري المدارس المتوسطة , الهيئة التعليمية , الرشاقة التنظيمية

Abstract

The study aimed to identify the organizational agility of middle school principals from the perspective of the teaching staff. The researcher adopted the descriptive approach, and the study sample consisted of (400) male and female teachers. To achieve the research objectives, the researcher conducted: Middle school principals, teaching staff, organizational agility

مشكلة البحث:

يشهد الوقت الحالي تقنيات حديثة ومتطورة مبتكرة بطرق حديثة مما يتطلب من المؤسسات التربوية بكل اصنافها الابتدائي والمتوسط والاعدادية بضرورة التغيير ومواكبة المتغيرات لكي تتميز بدورها ومنافستها مع المؤسسات التربوية الاخرى مثلا في المنافسات العالمية , ان المؤسسات التعليمية في محافظة واسط بشكل عام ومركز محافظة واسط بشكل خاص تحتاج الى تطبيق نظام ونمط الرشاقة وذلك لتلبي البطء في القرارات والروتين المعروف القاتل الذي دائما ينهي اتخاذ القرار بشكل سريع في السنوات السابقة لم نجد التقدم المنشود مقارنة بدول التي تستخدم انماط حديثة في قيادة المؤسسات التعليمية والاكاديمية مثلا نمط الرشاقة التنظيمية الذي يساعد على تطوير النظام الاداري والفكر المبتكر للمدراء كذلك يساعد الرشاقة التنظيمية على الابداع والابتكار . (السحان , ٢٠٢٢: ٢٣) ان الكثير من مدراء المدارس يمارسون اعمالهم في ظل عدم المنافسة في المؤسسة وانخفاض الكفاءة الادارية واستخدام النمط التقليدي الذي يشكل عائق امام عملية الابتكار والابداع يعني عدم الاستجابة لحركة النمو والتطوير المتسارع والمستمر كذلك من خلال اطلاع اقل رأي بعض اعضاء الهيئة التعليمية على عملهم في بيئتهم وادائهم وتقائلهم ومرونتهم وجد جمود في سلوكيات المدراء والتمسك بالنمط التقليدي والروتين القاتل وعدم التجديد وتأخر في اتخاذ القرارات وقد بينت كثير الدراسات تطوير اداء القادة من خلال القيادة الرشيقة . (الحماد ٢٠٢٠: ٢٢) من خلال واقع التربية واحتكاك اساتذة الجامعات وخاصة جامعة واسط بين التربية وجدنا بطء في تنظيم العمليات الادارية والتخطيط لها , وايضا كشفت بعض الدراسات والمؤتمرات التي ندعو من خلال من قبل مديرية تربية واسط ودود تقصير من قبل مديري المدارس المتوسطة من حيث اداء مهمته وبلوغ الاهداف حيث كشفت دراسة العابدي (٢٠١٢) وجود معوقات للمدراء خاصة تكون ادارية وعلمية من الناحية الادارية كثرة الابعاء الادارية التي يكلف بها المدراء والمركزية في رسم الخطط المستقبلية واتخاذ القرارات , كما

وضحنا سابقا ان الرقابة التنظيمية هي احد مفاتيح النجاح لمواجهة التحديات التي تواجه مدارس كما تؤكد ان الرقابة التنظيمية لم تكن مسألة اختيارية للمؤسسات التربوية بكافة مراحلها بل اصبحت ضرورية لتمييز هذه المؤسسات وتحسن وترفع من استجابتها للضغوط الادارية التي تطرأ بشكل مفاجئ للمؤسسة التربوية مما يستلزم القدرة على التكيف والمرونة . (أحمد ، ٢٠١٦) ولضرورة الرقابة التنظيمية في المؤسسات التربوية ولا يوجد علم لحدود الباحث دراسات علمية ميدانية في مركز محافظة واسط تكشف عن واقع الرقابة التنظيمية سوف تحاول هذه الدراسة الاجابة على السؤال الاتي :

١- هل يتمتع مدراء المدارس المتوسطة في مركز محافظة واسط باللياقة التنظيمية .

أهمية البحث:

ان تطبيق الرقابة التنظيمية في المؤسسات التربوية والاكاديمية تساهم وتوضح في مقدرتها الرؤية المستقبلية للمؤسسة التربوية من خلال التغيرات الادارية التي تحدث فجأة وزيادة التركيز على المستفيدين ورفع مستوى الثقة بين الهيئة التعليمية وتشجيع المبادرات الطوعية التي تساهم في رفع مستوى الهياكل التعليمية , ان اهمية الرقابة التنظيمية يمثل اساسا في زيادة اتخاذ القرارات من قبل المدراء , كذلك تؤدي الرقابة التنظيمية قدرة المؤسسات التربوية على توفير الكثير من البدائل قبل ظهور الحاجة اليها وتحسن قاعدة البيانات . (المعاينة ٢٠١٣ : ٢٨) تعد الرقابة امر مهم في المؤسسات التربوية في محافظة واسط خاصة اذ تساعد على كفاءة العمل والاستجابة السريعة لتحديات البيئة المتغيرة , تسهم الرقابة في نجاح المؤسسات التربوية من خلال تبني نهج مرن وتحسين عملياتها الادارية كذلك يجب ان تكون المؤسسات التعليمية قادرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في المجال التعليمي وتلبية احتياجات الطلاب والمجتمع . (Morrison, 2007) ان الرقابة التنظيمية تمنع المؤسسات المقيدة على التأقلم والتكيف , ان هذا التكيف من عدة نواحي ومنها الرقابة في استخدام الموارد والابتعاد عن الروتين واستثمار القدرة العقلية وتعديل السلوكيات حيث ان تطبيق الرقابة التنظيمية من قبل مديري المدارس في مركز المحافظة الى الابتعاد عن الاساليب الادارية الاعتيادية والتقليدية التي تؤدي الى بطء في عصر يتصف بالسرعة واستبدالها باليات تسمح للمدرس للاستجابة بسرعة لمتغير العصر الحالي ان ربط الرقابة التنظيمية في المؤسسات التربوية امر مهم جدا . (المصري ٢٠١٦ : ١٥) تعد الرقابة التنظيمية من المفاهيم الاساسية المرتبطة بالمنظمة العصرية وتظهر الرقابة نتيجة التغيرات وزيادة المؤسسات التربوية على مواجهة التغيرات والتكيف معها وتحقيق اداء مرتفعة ومتميزة واصبح الاهتمام المؤسسات التعليمية والادارية حاجة لتلبية حاجات المجتمع بطبيعة المتغيرات . (منصور ، ٢٠٢٠ : ٢) قد استشرع الباحث من خلال اطلاعه على الدراسات والمؤتمرات والزيارات الميدانية للمدارس المتوسطة في محافظة واسط الحاجة الى بحث ودراسة حول اهمية ممارسة الرقابة التنظيمية في المؤسسات التربوية والتي تعد من اهم العوامل المؤثرة في نجاح عمل المدراء اداريا وتحقيق اهدافه في المؤسسة وتحسين القدرة التنافسية للمدارس كذلك تساعد الرقابة على الاستجابة بسرعة وفعالية لفرص غير متوقعة ووضع حلول استباقية لتلبية الاحتياجات المحتملة , كذلك من الظور ان يتمتع المدراء بالرقابة التنظيمية الذي يجعلهم يستغرقون في العمل ويكرسون جهدهم وادراكهم في تحقيق اهداف المؤسسة التربوية وخاصة المدارس من هنا جاء دراسة الرقابة التنظيمية لدى المدراء من وجهة الهيئة التعليمية كذلك يرى الباحث ان اهمية الرقابة التنظيمية تتضح من خلال فهم وادراك كمية التغيرات والتسارع وانها تعزز الميزة التنافسية وتمنح المؤسسة التربوية النمو والاستمرارية في تحقيق أداء متميز .

اهداف البحث :

يهدف البحث الحالي للتعرف على

١- درجة الرقابة التنظيمية لدى مديري المدارس المتوسطة في مركز محافظة واسط من وجهة نظر الهيئة التعليمية .

٢- هل توجد دلالة ذات الفروق الاحصائية في الرقابة التنظيمية لدى مديري المدارس المتوسطة في مركز محافظة واسط تبعا لمتغير الجنس (ذكور . أناث).

حدود البحث :

١ - الحدود البشرية : اقتصر على مديري واعضاء الهيئة التعليمية في مركز محافظة واسط .

٢- الحدود المكانية : مدارس محافظة واسط .

٣- الحدود الزمانية : العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ .

تحديد المصطلحات :

الرقابة التنظيمية:

١- (ابو حسان, ٢٠٢٤) قدرة مديري المدارس على استشعار التغيرات والاستجابة لها بكفاءة عالية وفعالية متطورة وفق ابعاد محدده في الحساسية والاستجابة والسرعة .

٢- عرفه عبد الله (٢٠٢٠) "هي القدرة على مواجهة الصعوبات والتغيرات في البيئة الخارجية والداخلية من خلال رسم استراتيجية حديثة تتسم بالمرونة العالية للمؤسسات التربوية والتعليمية من اجل الاستجابة السريعة وعدم التعرض للمخاطر " (عبد الله, ٢٠٢٠ : ٦٦٤) .

٣- عرفه الشمري والزيادي (٢٠٢٤) هي قدرة المؤسسة التربوية والتعليمية على التنبأ والاستجابة السريعة للتغيرات السريعة والحاسمة التي من شأنها ان تصيب المؤسسة بالفشل والانهييار واستثمار بالشكل الامثل ضمن بيئة اعمالها وبالتالي تحقق التفوق التنظيمي (الشمري و الزيادي , ٢٠١٨ : ٢٣٠) .

المدارس المتوسطة وعرفها :

وزارة التربية العراقية (٢٠١١) هي مرحلة تعليمية مدتها ٣ سنوات تهدف الى استكمال ما بدء من المرحلة الابتدائية وتعميق المهارات والمعارف لدى الطلبة وتعد هذه المرحلة جسر بين الابتدائي والاعدادي وتساعد على تهيئة الطلاب نفسيا وعقليا الى المرحلة الاعدادية. (وزارة التربية , ٢٠١١ : ٢٢)

الهيئات التعليمية :

عرفها وزارة التربية العراقية :تشمل جميع الموظفين والمسؤولين في قطاع التعليم، بما في ذلك المعلمين والمدرسين والمشرفين والمديرين وأي شخص يشارك بشكل مباشر في عملية التعليم والتدريس. تتضمن هذه الهيئة أيضاً الموظفين الإداريين الذين يدعمون عملية التعليم بشكل غير مباشر، مثل الموظفين في المكاتب الإدارية ومديري المدارس.(وزارة التربية العراقية)

التعريف النظري للرشاقة التنظيمية تبنى الباحث تعريف لمقياس (ابو حسان, ٢٠٢٤) الذي عرفها بانها : قدرة مديري المدارس على استشعار التغيرات والاستجابة لها بكفاءة عالية وفعالية متطورة وفق ابعاد محدده في الحساسية والاستجابة والسرعة **التعريف الاجرائي** : هي الدرجة التي يحصل عليها المجيب من خلال الاجابة على فقرات المقياس .

الفصل الثاني

اولاً : الإطار النظري :

مفهوم الرشاقة التنظيمية :

ظهر مفهوم الرشاقة التنظيمية للمؤسسات التعليمية لأول مرة في اوائل التسعينيات في جامعة ليهاي في الولايات المتحدة الامريكية في قطاع التصنيع لودود الركود الاقتصادي التي عانت منها المؤسسات الامريكية انذاك , تمدد هذا الركود ليل الى القطاعات كافة ان الرشاقة تعد من اهم العناصر الادارية المميزة للمؤسسات التعليمية والتصنيعية في تعاملها مع تغير السوق المستمرة .(NEJATIAN, Zarei, 2013) ان كثرة التعريفات للرشاقة التنظيمية كونها من المفاهيم المهمة في الادارة الحديثة التي لها القدرة على التصرف كأستجابة للتغيرات غير المتوقعة كذلك لاهل اهمية في تحقيق العديد من الاهداف للمؤسسات المختلفة التي طبقتها في ضل التحديات المستجدة التي واجهتها ان الرشاقة التنظيمية تتضح في المؤسسات التربوية ذات بيئة متغيرة وهي التي تجعل طبيعة المؤسسة معقدة بصورة متزايدة (santala, 2009) كمياً تبرز أهمية الرشاقة التنظيمية في التحسين المستمر للعمليات التنظيمية وزيادة حصتها السوقية، وتحسين السيطرة على الكلف وسرعة تحقيق الأهداف المطلوبة ومواجهتها للتغيرات السريعة، ويظهر من أهميتها أن نجاح واستمرار المنظمات مقرونا بمدى تبنيها للرشاقة التنظيمية في أنشطتها وأعمالها، إذ مين خلالها تستطيع المنظمة التكيف والاستجابة السريعة للتغيرات والمخطر غير المتوقعة. (الدباغ، 2017 م). ان نظرة الباحث في هذا البحث يكمن في استعمال الرشاقة التنظيمية تعني تميز المنظمة التربوية بمرونة عالية في التعامل مع بيئة تكثر فيها الاضطراب وعدم الاستقرار لتتمكن من تحقيق اهدافها وسرعة الاستجابة المطلوبة لتلبية المستفيدين والعاملين فيها , يعني ضرورة ان تتمتع المنظمة التربوية بقدرة كبيرة للاستجابة السريعة لتحقيق حاجاتها وتلبية رغبات المنظمة . ابعاد الرشاقة التنظيمية ان للرشاقة ابعاد مهمه ذكرها كل من العابدي (٢٠١٢) والدباغ (٢٠١٨) وسليم (٢٠٢٠) كما موضع ادناه :

١- رشاقة العمل : قدرة المؤسسة على اعادة موارد التنظيمية للمؤسسة بشكل جذري وحيوي لأظهار المؤسسة بشكلها المناسب امام منافسيها .

٢- رشاقة المسائلة المشتركة : مهامها تجعل كل فرد مسؤولاً شخصياً عن نتائج اعماله وعن تحقيق اهداف مؤسسته والافادة منها .

٣- رشاقة اتخاذ القرار : مقدرة المؤسسة على جمع المعلومات من المصادر المختلفة وهيكلتها واعادة تنظيمها لتحديد الفرص المتاحة لها والتهديدات المتاحة لها.

٤- رشاقة الاستشعار : قدرة المؤسسة على ايجاد وكشف احدث التغيرات البيئية المحيطة في الوقت الحاضر .ان ابعاد الرشاقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية لها اهمية في تحقيق اداء مؤسسي مميز اذ انها تتيح للمؤسسات التربوية على الاستجابة السريعة لأي تغيرات متسارعة في البيئة المحيطة للمؤسسة , اذ يمكن اكتشافها من خلال رشاقة الاستشعار او اتخاذ القرار ومن خلال ذلك تتمكن المؤسسة من جمع المعلومات واعادة صياغتها ومن ثم اتخاذ القرار سليم يسهم في تحقيق الاهداف , كما تسهم رشاقة العمل في تحويل الافكار الى اجراءات فعالة كما تفيد رشاقة العمل وتعزز فطرة المؤسسات التربوية على استخلاص الدروس وتحسين ادائها بشكل مستمر , اما رشاقة المساءلة المشتركة تسهمان في تعزيز المشاركة وثقافة التعاون داخل المؤسسة اذ تشجع الفرد على اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وتحقيق الاهداف بفعالية .**عناصر الرشاقة التنظيمية اهتم بها كل من .(منصور, ٢٠٢٠: ١٢; El Nsour, 2021 , , صلاح الدين , ٢٠٢٢: ٢٢)**

١- ان المهمة الرئيسية للرشاقة التنظيمية هي رفع قدرات المؤسسات التربوية وبنيتها , وزيادة قدرتها في تحقيق اهدافها على البعد الطويل
٢- تساعد على تطوير وتحسين الهيكل المؤسسي اداريا وتربويا من خلال تقييم الانشطة كذلك تساعد على امتلاك المؤسسة مقدرات ادارة المعرفة وتحسين الممارسات السلوكية.
٣- رفع مستوى الرضا الوظيفي من خلال تحقيق التميز التنظيمي وذلك من خلال تقديم اداء خدمي مؤسسي .
٤- تساعد الرشاقة التنظيمية في تحقيق انجازات علمية وترفع من المرونة اللازمة كذلك تساعد على الاستجابة السريعة في استخدام التكنولوجيا المختلفة .

٥- تمكن الرشاقة التنظيمية على تحقيق الرشاقة التنظيمية والاستمرار في التغير .
٦- تساعد الرشاقة التنظيمية لمؤسسات التربية على تطوير العمل والتنبؤ العلمي الدقيق وقدرتها على الاستشعار بأي ازمة مستقبلية .
خصائص المنظمات الرشيقية منها (wandler.2013;11 , الدباغ والعزاوي ١٠: ٢٠١٧) :

١- السرعة والمرونة في اتخاذ الإجراءات والقرارات بما يحق أهداف المنظمة.
٢- الاستجابة إلى التغيرات المحيطة مع القضايا الإدارية والاقتصادية والبيئية.
٣- مخرجات عالية الجودة.
٤- تقديم منتجات وخدمات تتصف بالمعلومات العالية ومحتوى القيمة المضافة .
٥- التكيف والملائمة مع استخدام أدوات التكنولوجيا المتعددة.
٦- تمكين الموظفين من المشاركة في المنظمة واعتماد الهيكل المرن .
٧- التكاملية داخل المنظمة، وكذلك التكامل بين المنظمة والخارج. من اهم مبادئ الرشاقة التنظيمية : لكي تحقق الادارة التربوية والتعليمية اهدافها وخططها يجب ان تركز على مبادئ مهمة واساسية لكي تضمن نجاح تحقيق اهدافها هي . (الحمداني ٢٠٢٠)

١- اقل جهد واقل كلفة في اسرع فترة زمنية ممكنة لا أخطاء لا مخزون خاطأ .
٢- زيادة الانتاجية والتحسين المستمر واتمة العمليات الادارية .
٣- السرعة والرشاقة في كافة العمليات الادارية والوظائف .
٤- تعمل على اسعاد العميل الداخلي والخارجي .

وان اهم مرتكز للإدارة الرشيقية هي السرعة في عملية التفكير والسهولة ووضع الحلول المناسبة والبساطة فيها وتحسين اداء المؤسسة وتطويره لدرجة الكمال , ومثال على الادارة الرشيقية ان الاشياء هشة عندما تتعرض للضغط تصبح ضعيفة ومعرضة للكسر اما الاشياء المرنة فتتخلى ثم تعود الى حالتها الطبيعية اما الاشياء الرشيقية تزدهر رغم التغير وتصبح اقوى وتكون ميزة للتنافس الحقيقية هكذا هي الادارة الرشيقية .
الدراسات السابقة :يتضمن هذا الجزء من الفصل الثاني بعض الدراسات السابقة التي تتعلق بمتغيرات البحث التي تمكن الباحث من الحصول عليها والاستفادة منها. ونظراً لندرة الدراسات المحلية والعربية والاجنبية التي تناولت الرشاقة التنظيمية وبالأخص عينة المدراء التربويين اطلع الباحث على دراسات عدة منها :

الدراسات العربية:

(القيادة الريادية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالرشاقة التنظيمية) هدفت الدراسة الكشف القيادة الريادية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية وعلاقتها بالرشاقة التنظيمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من محورين، المحور الأول: استبانة القيادة الريادية موزعة على أربع مجالات وهي: (الإبداع، الاستباقية، تحمل المخاطر، الرؤية الاستراتيجية)، والمحور الثاني: استبانة الرشاقة التنظيمية موزعة على ثلاث مجالات وهي: (الحساسية الاستراتيجية، الاستجابة، السرعة)، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥١) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم لواء قصبه عمّان، وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة ممارسة القيادة الريادية لدى مديري المدارس الخاصة في مديرية التربية والتعليم لواء قصبه من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة مرتفعة، كما وبينت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لتقديرات المعلمين لمستوى الرشاقة التنظيمية لدى مديري المدارس الخاصة الأردنية من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة مرتفعة، وكذلك أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الريادية لدى مديري المدارس الخاصة والرشاقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة تعزيز مديري المدارس الخاصة لنمط القيادة الريادية كأحد أنماط القيادة المدرسية الحديثة، لتحسين قدرتهم على تجاوز الأزمات قبل حدوثها. دراسة حمدان (٢٠١٩) **(الرشاقة التنظيمية لتحقيق التميز التنظيمي في الجامعات السعودية)** هدفت الدراسة الى معرفة مستوى تطبيق محركات الرشاقة التنظيمية بالجامعات السعودية تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت اداة البحث من جمع معلومات في استبانة طبقت على عينة مكونه من (٤٥٠) قائد اكاديمياً ببعض الجامعات المملكة العربية السعودية والمتمثلة بجامعة الملك سعود ,جامعة الملك عبد العزيز , جامعة الملك فيصل , وأستخدمه المقابلة كأداة للدراسة وطبقت على (١٣) خبيراً وخبيرة من القيادات الادارية والاكاديمية بالجامعات الثلاث واطهرا نتائج الدراسة ان مستوى تطبيق محركات الرشاقة التنظيمية في الجامعات السعودية جاءت بدرجة ضعيفة , ووجود علاقة ارتباطية ايجابية بين اسهام الرشاقة التنظيمية ومستوى التميز التنظيمي . دراسة هلل (٢٠٢١) **(فلسفة الرشاقة التنظيمية بالمدارس الثانوية مع ظروف الواقع التعليمي في مصر)** هدفت الدراسة التعرف على فلسفة الرشاقة التنظيمية بالمدارس الثانوية في دولة مصر , أعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كما تم اعداد استبانة وزعت على (٨١) عضو في جميع مدارء الاقسام التربوية , وتوصل الباحث الى مجموعة من متطلبات الرشاقة التنظيمية بالمدارس الثانوية بمصرالتي يجب ان يكون العمل بها ولا يهمل هذا المتطلبات من المديري المدارس اهمها تحقيق القيم الرشيفة وتحقيق الاستباقية كذلك تحقيق البراعة التنظيمية الدراسات الاجنبية: دراسة Jean MULHEM (2008) **(دراسة حالة استكشافية عن الرشاقة التنظيمية على مكاتب الصغيرة في الكليات الخاصة)** هدفت الدراسة الى التعرف على كيفية طبق المكاتب الصغيرة في الكليات الصغيرة مفهوم الرشاقة التنظيمية التي اقيمت في محافظة لولاية اوهايو بالولايات المتحدة الامريكية من خلال استخدام انشطة القيادة التشاركية الخاصة بالهيكل الوظيفي للمكاتب ووضع جدول اعمال واستخدمه المنهج الكيفي للوصول الى النتائج عن طريق استخدام المقابلات الشخصية وملاحظة افراد العينة ايضا عن طريق تحليل النتائج وتوصلت هذه الدراسة الى الرغم من التغييرات المستمرة للقوانين والعقبات المتلاحقة الا ان احد الاسباب القوة والمتانة التي يجرى عليها الرشاقة هو تطبيق مفهوم الرشاقة التنظيمية باعلى صورها واشكالها. دراسة Menon, Sureshi (2020) **(تقييم الرشاقة التنظيمية لمؤسسة التعليم العالي في جامعة اميرتا في دولة الهند)** هدفت الدراسة الى تقييم الرشاقة التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي في جامعة ميرتا , استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد تكونت عينة البحث من (٥٨٩) عضو في الهيئة التدريس في جامعة اميرتا , واستخدمت أداة المقابلة لتطوير التقييم الذي يخص الرشاقة واسفرت المقابلة عن تصميم استبانة مكن من فقرة تمثل العوامل التي تساعد في تقييم الرشاقة وتوصلت الدراسة الى ان سرعة الحركة والرشاقة التنظيمية في الجامعة كانت قليلة , والجامعة بحاجة الى الاستفادة من مواردها والعمل بشكل استباقي والاستفادة من التغييرات .

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته:

منهجية البحث:

استخدم الباحث "المنهج الوصفي بوصفه أنسب المناهج لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات من أجل وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها، إذ إن المنهج الوصفي يمكن استخدامه في دراسة السمات والقدرات والمهارات والميول والاتجاهات وتعتمد دراسة الظاهرة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً" (ملحم ٢٠٠٠: ٣٢).

مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع البحث الحالي على جميع مدرسي في المدارس المتوسطة في مركز محافظة واسط محافظة واسط والبالغ عددهم (٢٣٨٣) وتضمن (٦٥٦) مدرس و (١٧٢٨) مدرسة الذين يزاولون مهنة التعليم في مدارس المديرية العامة للتربية محافظة واسط حسب الكتاب الصادر من المديرية العامة للتربية محافظة واسط قسم التخطيط التربوي شعبة الاحصاء بأعداد الملاك للمجتمع اعلاه حسب كتاب تسهيل المهمة الباحث والصادر ذي العدد ٢٧٤٧٤ بتاريخ ٢٧-٤-٢٠٢٥ .

عينة البحث:

بلغت عينة البحث التطبيقية (٤٠٠) مدرس ومدرسة ، تم اختيارهم بطريقة الطبقة العشوائية من مجتمع البحث الكلي ، ولغرض تحديد عينة تمثل المجتمع ، اختير (٢٠٠) مدرس و (٢٠٠) مدرسة ونسبة (٥٠٪) تقريباً من المجتمع الاصلي للبحث.

ادوات البحث :

١- **مقياس الرشاقة التنظيمية** بعد اطلاع الباحث على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالبحث الحالي، تبنى الباحث مقياس الرشاقة التنظيمية لـ (ابو حسان، ٢٠٢٤)، والمكون من (٢٩) فقرة ببدايل اجابة خماسية هي (تتطبق علي كثيرة جداً - تتطبق عليية كثيرا - تتطبق علي درجة متوسطة - تتطبق علي قليلا - لا تتطبق علي ابداء) موزعة على ثلاثة مجالات وهي (الحساسية الاستراتيجية ، الاستجابة، السرعة) واعتمدت الباحث على طريقه ليكرت (Likert)) المدرج في إعداد البدائل للمقياس، وتُعد أكثر الطرائق شيوعاً في القياس، وأفضلها في التنبؤ بالسلوك . وبما أن عدد البدائل (٥) هي (كثيرة جداً- كثيرا- متوسطة- قليلا- أبدا) فعند تصحيح المقياس تعطى الدرجات من (١،٢،٣،٤،٥) لل فقرات اليجابية وبالعكس لل فقرات السلبية (١،٢،٣،٤،٥) .

الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس : "لقد أشار المتخصصون في مجال القياس والتقويم النفسي أن الخصائص السيكومترية للمقياس تتضمن قدرة المقياس على قياس ما أُعدّ لقياسه ، كما تتضمن درجة مقبولة من الدقة وبأقل خطأ ممكن ، وأتفق المختصون على أنّ الصدق والثبات هما أهم خاصيتين من الخصائص السيكومترية للقياس التربوي ، إذ يؤمّل أن توفر هذه الإجراءات مقياساً يقيس ما أُعدّ لقياسه بمعنى أن يكون صادقاً ، كما يؤمّل أن توفر هذه الإجراءات مقياساً يقيس بدرجة من الدقة وبأقل خطأ ممكن بمعنى أن يكون ثابتاً" (عودة ، ١٩٩٨ : ٣٣٥) . وقد تحقّق الباحث من الخصائص السيكومترية على النحو الآتي:

١- **الصدق الظاهري :** قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية ملحق (١) للأخذ بأرائهم وملاحظاتهم ، وقد حصلت الفقرات جميعها على نسبة اتفاق الخبراء تراوحت بين (٩٠٪ - ١٠٠٪) ، واعتمد الباحث موافقة (٨) محكمين معياراً لصلاحية الفقرة وصدقها في قياس ما وضعت لأجله بنسبة اتفاق الخبراء (٩٠٪) فأكثر ، إذ أشار أبيل (Ebel, 1972) إلى أن نسبة اتفاق (٩٠٪) يعد دليلاً على قبول الفقرة ، وبهذا يكون الحكم الصادر منهم مؤشراً على صدق الفقرة ونتيجة ذلك بقي عدد الفقرات (٢٩) فقرة ملحق (١) ، وتحقق هذا النوع من الصدق في المقياس .

٢- **مؤشرات صدق البناء :** "يبين هذا النوع من الصدق مدى العلاقة بين الأساس النظري للمقياس وبين فقرات المقياس وإلى أي مدى يقيس المقياس الفرضيات النظرية التي بُني عليها، ويمكن التحقق من دلالات صدق البناء للمقياس بإتباع أسلوب فاعلية الفقرات، أي مدى ارتباط درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس، أو بقدرة المقياس على التمييز بين الفئات أو المجموعات المتباينة في أدائها على مظهر من مظاهر السلوك" (أبو جادو ، ٢٠٠٠ ، ٤٤٠) . وتم استخراج صدق البناء عبر المؤشرات الآتية:

أولاً: القوة التمييزية للفقرات "تؤشر القوة التمييزية للفقرة قدرتها على الكشف عن الفروق الفردية في الخصيصة التي يقيسها المقياس التي تقوم على اساس القياس في القدرة الفكرية، اذ ينبغي ان تميز الفقرة بين المستويات العليا والدنيا من الافراد في السمة او الخصيصة التي تقيسها الفقرة، لذا فإن القوة التمييزية تعد اهم خصيصة من الخصائص السيكومترية لفقرات المقاييس النفسية معيارية المرجع" (Ebel, 1972 : 399) . "لذلك فإن كل فقرة لا تميز بين المجيبين ينبغي استبعادها او تعديلها وتجريبها من جديد والابقاء على الفقرات المميزة فقط في المقياس بصورته النهائية" (Ghisselli, et.al, 1981: 421) . ولحساب القوة التمييزية للفقرات اتبعت الباحث الخطوات الآتية .

- تطبيق مقياس الرشاقة التنظيمية على عينة التحليل الإحصائي البالغ عدد أفرادها (٤٠٠) تصحيح كل استمارة وإعطاء كل فقرة درجة .
- تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة وبحسب مجموع درجات الفقرات .
- ترتيب الاستمارات الـ (٤٠٠) ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة .

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٤) العدد (٢) تشرين الاول (٢٠٢٥)

تحديد (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات والبالغ عددها

(١٠٨) استمارة ، و ٢٧٪ من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات والبالغ عددها

(١٠٨) استمارة ، أي بمجموع (٢١٦) استمارة ، وبذلك تم تحديد المجموعتين الطرفيتين، تم تطبيق الاختبار التائي (T- test) لعينتين

مستقلتين لاختبار الفرق بين متوسطي درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا في كل فقرة ، وكانت القيمة التائية مؤشرا لتمييز كل فقرة

بمقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٢,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١٨) ، وكانت جميع الفقرات دالة والجدول يوضح ذلك

الجدول (١) القوة التمييزية لفقرات مقياس الرشاقة التنظيمية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة (القوة التمييزية)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	٣,٤٧٧	٠,٦٥٧	٢,٩١٠	٠,٦٦٨	٤,٦٩٠
٢	٣,٤٧٧	٠,٨٧٦	٢,٧٧٦	٠,٧٣٤	٥,٠٢٠
٣	٣,٢٣٨	٠,٥٦٣	٢,٩١٠	٠,٥٩٦	٣,٠٣٨
٤	٢,٩٨٥	٠,٦٦٢	٢,٧٦١	٠,٦٢٩	٢,٠٠٤
٥	٢,٩٢٤	٠,٨٥٨	٢,٢٣٨	٠,٧١٣	٥,٦٩١
٦	٣,٠٩٣	٠,٦٩٥	٢,٤١٧	٠,٨٥٥	٤,٥٤٣
٧	٣,٦٢٦	٠,٧٩٤	٣,١٩٤	٠,٧٠١	٣,٣٠٣
٨	٣,٨١	١,١٨٥	٣,٠١	١,٤٦٣	٤,٤٤٦
٩	٤,٠٦	١,١٥٤	٢,٨٩	١,٥٨٥	٦,٢٣٤
١٠	٤,٢٣	١,١٤٩	٢,٨٤	١,٣٨٩	٨,٠٠٩
١١	٣,٧٨	١,٣٠٧	٢,٢٠	١,٣٣١	٨,٧٧١
١٢	٣,٣٨	١,٥٠٨	٢,٦٩	١,١٠٦	٣,٨٠٧
١٣	٤,٢١	١,٣٠٥	٢,٤٥	١,٣٥٦	٩,٧١٦
١٤	٤,٠٩	١,١٥٦	٢,٦١	١,٤٦٥	٨,٢٤٩
١٥	٤,٢٨	٠,٩٩٤	٢,٩٥	١,٤٨٨	٧,٦٩٢
١٦	٤,١٩	١,٠٠٦	٢,٨٦	١,٣٠٧	٨,٣٤١
١٧	٣,٨٧	١,٣٢٦	٢,٤٢	١,٢٧٦	٨,٢٠٩
١٨	٤,٢٠	٠,٩٧٤	٢,٧٧	١,٤٧٠	٨,٤٥٨
١٩	٣,٨١	١,٢٦٤	٣,٢٠	١,٤١٣	٣,٣٠٠
٢٠	٣,٦٨	١,١٩٨	٣,١٢	١,٣٢٤	٣,٢٣٤
٢١	٤,٦٣	٠,٧٨١	٤,٠٨	١,٠٨٦	٤,٢٤٤
٢٢	٣,٧٥	١,٢٦٩	٢,٣١	١,٢٤١	٨,٤٥٦
٢٣	٤,١٩	١,٠٨٠	٢,٨١	١,٣٩٥	٨,١٢٥
٢٤	٣,٧٠	١,٢١٧	٢,٥٦	١,٣٨٣	٦,٤٢٥
٢٥	٤,٠٦	١,١٠٥	٣,٦٦	١,٢٨٤	٢,٥٠٠
٢٦	٢,٦٣	١,٤٣١	١,٩٩	١,٢٤٢	٣,٥٠٤
٢٧	٤,٢٥	٠,٨٢٢	٣,٢٨	١,١٥١	٧,١٤٦
٢٨	٤,٠٩	١,١٦٤	٣,٤٩	١,٢٧٩	٣,٦١٦
٢٩	٢,٩٣	١,٥٠٨	٢,٠٨	١,٣٠٥	٤,٣٩٠
٣٠	٤,٤٤	٠,٨٤٦	٣,٧١	١,٠٧٧	٥,٥٥٠
٣١	٤,١٩	٠,٩١٢	٣,١٩	١,٣٢٩	٦,٤٤٩
٣٢	٣,٩٥	١,١٢٢	٢,٧٤	١,٢٧١	٧,٤٣٦
٣٣	٣,٣٠	١,٣٢٠	٢,٧٦	١,٣٨٠	٢,٩٢٢
٣٤	٣,٧٧	١,٠٧٣	٢,٨١	١,٢٠٩	٦,١٣٢
٣٥	٤,٠٢٠٤	١,٠١٠١٥	٣,١٢٢٤	١,١١١١٧	٤,١٨٦
٣٦	٤,٢٨٥٧	٠,٥٤٠٠٦	٢,٧٧٥٥	١,١٥٩٤٨	٨,٢٦٥
٣٧	٤,٥٧١٤	٠,٧٠٧١١	٣,١٦٣٣	١,١٤٢٨٦	٧,٣٣٥
٣٨	٤,٠٦١٢	٠,٦٨٧٥٩	٢,٨٣٦٧	١,٢٣٠٦٣	٥,٤٣٢
٣٩	٤,٠٢٠٤	١,٠١٠١٥	٣,١٢٢٤	١,١١١١٧	٤,١٨٦
٤٠	٤,٢٨٥٧	٠,٥٤٠٠٦	٢,٧٧٥٥	١,١٥٩٤٨	٨,٢٦٥
٤١	٤,٥٧١٤	٠,٧٠٧١١	٣,١٦٣٣	١,١٤٢٨٦	٧,٣٣٥
٤٢	٤,٠٦١٢	٠,٦٨٧٥٩	٢,٨٣٦٧	١,٢٣٠٦٣	٥,٤٣٢
٤٣	٤,٠٠٠٠	٠,٧٩٠٥٧	٢,٩٣٨٨	٠,٩٦٦٢٧	٥,٩٥٠
٤٤	٤,٠٨١٦	٠,٧٣١٣٤	٣,٠٦١٢	٠,٩٤٤٤٦	٥,٩٨٠

ثانياً: علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

"يعد أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من المؤشرات المستعملة في حساب الاتساق الداخلي للفقرات ، وانه يهتم بمعرفة كل فقرة من الفقرات بأنها تسير في الاتجاه الذي فيه المقياس كله ليكون متجانساً" (عبد الرحمن ، ١٩٩٧ : ٢٠٧) . لذلك فقد قام الباحث في احتساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجيب على المقياس، وقد تبين أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (٠,١٣٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨)، وهذا يؤشر على أن المقياس صادق لقياس الظاهرة والجدول (٢) يوضح ذلك الجدول (٢) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الرشاقة التنظيمية

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
١	٠,٣٥٧	٢١	٠,٦٤٢
٢	٠,٤٠٦	٢٢	٠,٤٠٨
٣	٠,٢٧١	٢٣	٠,٦٩١
٤	٠,٢٢٩	٢٤	٠,٥٧١
٥	٠,٢٢٢	٢٥	٠,٦٤٢
٦	٠,٢٠٤	٢٦	٠,٤٢٥
٧	٠,٣١٦	٢٧	٠,٥١٣
٨	٠,٢٦٠	٢٨	٠,٣٤٦
٩	٠,٢٨٩	٢٩	٠,٢١٩
١٠	٠,٢٤٠	٣٠	٠,٣٢٢
١١	٠,٢٣٠	٣١	٠,٢٨٥
١٢	٠,٣٠٧	٣٢	٠,١٥٣
١٣	٠,٢٣٢	٣٣	٠,٣٧٥
١٤	٠,٣٤٦	٣٤	٠,٥٢٩
١٥	٠,٤٥٣	٣٥	٠,٢٥٥
١٦	٠,٤١٤	٣٦	٠,٢٣٧
١٧	٠,٣٥١	٣٧	٠,٤٨٤
١٨	٠,٢٦٦	٣٨	٠,٢١٩
١٩	٠,٢٣٤	٣٩	٠,٤٨٤
٢٠	٠,٣٥٣	٤٠	٠,٣٧٥

ثالثاً: علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه :لتحقيق ذلك أستعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وقد كانت جميع معاملات ارتباط الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨)، أذ ان معاملات الارتباط المحسوبة لجميع الفقرات كانت أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط والبالغة (٠,٠٩٨) كما موضح في الجدول (٣).

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
١	الحساسية الاستراتيجية	٩	١	٠.٤٣٥
			٢	٠.٥٧١
			٣	٠.٤٥٠
			٤	٠.٦١٦
			٥	٠.٥٢١
			٦	٠.٥٣١
			٧	٠.٤٨٤
			٨	٠.٥٣٣
			٩	٠.٣١٢
٢	الاستجابة	١٠	١٠	٠.٥٣١
			١١	٠.٣٤١
			١٢	٠.٥٤١
			١٣	٠.٣٢٧
			١٤	٠.٦٢٢
			١٥	٠.٥٣٣
			١٦	٠.٥٦٥
			١٧	٠.٣٢٢
			١٨	٠.٤٧٤
٣	السرعة	٩	١٩	٠.٥٢١
			٢٠	٠.٤٥٦
			٢١	٠.٥٢٨
			٢٢	٠.٢٧٩
			٢٣	٠.٣٦٧
			٢٤	٠.٤٦٦
			٢٥	٠.٤٨٧
			٢٦	٠.٤٢٢
			٢٧	٠.٥٢٣
			٢٨	٠.٥٣٢

ثانياً - ثبات المقياس

"ويُقصد بالثبات في القياس النفسي " دقة الاختبار في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المستجيب " ، ويعد الاختبار ثابتاً إذا كان يؤدي النتائج نفسها في حالة تكراره خاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالاختبار والمستجيب متماثلة في كلا التطبيقين" (مجيد وعيال ، ٢٠١١ : ٨١) . ويسعى ثبات الاختبار الى أن تكون أدوات القياس على درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق في ما تزودنا به من بيانات عن السلوك المفحوص، وإن متى ما كانت أداة المقياس خالية من الأخطاء العشوائية وكانت قادرة على قياس المقدار الحقيقي للسمة أو الخاصية المراد قياسها قياساً منسقاً ومن ظروف مختلفة ومتباينة كان المقياس عندئذ مقياساً ثابتاً (علام ، ٢٠٠٠ : ١٣١) . وللكشف عن مؤشرات ثبات المقياس الحالي أعتمد الباحث الطريقة الآتية :

أ-طريقة إعادة الاختبار Retest -T: وهي طريقة تستعمل للحصول على معامل ثبات عن طريق تطبيق المقياس مرتين على العينة نفسها بفواصل زمني مناسب ليتم التأكد من استقرار المقياس عبر الزمن. إذ يتم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول، ودرجات التطبيق الثاني فيكون بذلك معامل الثبات" (ابو جادو، ٢٠٠٠ : ٤٤٢) . وقد قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (٣٥) مدرس ومدرسة من

مديرية تربية محافظة واسط تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وبعد مدة أسبوعين من التطبيق الأول أعاد الباحث تطبيق الاختبار على المجموعة نفسها ثم قام بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد في التطبيقين فبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠,٨٠). وقد اشار العيسوي "إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (٠,٧٠) فأكثر فإن ذلك يعد معلماً جيداً للثبات" (عيسوي، ١٩٨٥: ٥٨).

ب- طريقة ألفا كرونباخ تعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩ : ٧٩)، ولأجل استخراج الثبات بهذه الطريقة استخدمت معادلة ألفا كرونباخ ، بعد تطبيق مقياس الرشاقة التنظيمية المؤلف من (٢٩) فقرة بصورته النهائية على عينة مكونة من (٤٠٠) مدرس ومدرسة وكانت قيمة معامل الثبات هي (٠,٧٩).
وصف المقياس بصيغته النهائية: صيغت فقرات مقياس الرشاقة التنظيمية باتجاهين (إيجابي، سلبي) وبخمس بدائل للإجابة هي (كثيرا جدا، كثيرا، متوسطة، قليلا، لا)، وقد أعطيت الأوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥) بالنسبة للفقرات الإيجابية، والأوزان (١، ٢، ٣، ٤، ٥) بالنسبة للفقرات السلبية، وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (١٤٥) درجة، وأقل درجة يحصل عليها هي (٢٩) درجة، علماً إن المتوسط النظري للمقياس بلغ (٨٧) درجة.

الفصل الرابع

عرض نتائج البحث ومناقشتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها ومناقشتها في ضوء بيانات البحث الحالي.

الهدف الأول : التعرف على درجة الرشاقة التنظيمية لدى مديري المدارس المتوسطة في مركز محافظة واسط من وجهة نظر الهيئة التعليمية أظهرت نتائج التطبيق النهائي لمقياس الرشاقة التنظيمية لدى مديري المدارس المتوسطة على عينة البحث البالغة (٤٠٠) (ذكور، أناث) بعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن الوسط الحسابي البالغ (٤٣٨، ٩١) أقل من الوسط الفرضي البالغ (٨٧) ما يشير إلى أن المديري بصورة عامة يتمتعون بالرشاقة التنظيمية ، وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة (Menon , Sureshi 2020) ودراسة (دراسة هلل ٢٠٢١) ودراسة (الزاملي والدوسري (2020) . والجدول (٤) يوضح ذلك .الجدول (٤) الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس الرشاقة التنظيمية للمدرسين والمدركات

المتغير	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدالة
الرشاقة التنظيمية	٤٠٠	٩١,٤٣٨	١١,١٠٩	٨٧	٢٦,٨٠١	٢,٩٤	دالة عند مستوى ٠,٠٥

الهدف الثاني : التعرف على الفروق تبعاً للنوع (الذكور، الاناث) في مقياس الرشاقة التنظيمية :

من أجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الرشاقة التنظيمية على عينة البحث والبالغ عددهم (٤٠٠) مدرس ومدرسة ، بواقع (٢٠٠) مدرس و(٢٠٠) مدرسة وأظهرت النتائج المتوسط الحسابي لعينة للذكور (١٥٥,١٩٠) درجة الانحراف المعياري (٢١,٣٥) بينما كان المتوسط الحسابي للإناث (١٧٠,٤٠) ودرجة الانحراف المعياري (١٩,٢٩٣)، ولمعرفة دلالة باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين فكانت القيمة التائية المحسوبة (٢,٤٥) وهي أقل من الجدولية البالغة (٢,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة الحرية (٢٩٨)، مما يشير إلى أن الفرق غير دالة إحصائياً وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العينة في مقياس الرشاقة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، أناث) ، وهذا النتيجة تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العينة في مقياس الرشاقة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، أناث) وهذه النتيجة اتفقت مع ما توصل إليه دراسة (مساوي، ٢٠٢٤) ودراسة (القاسمي، ٢٠٢٤) ، كما مبين في الجدول (٥) جدول رقم (٥) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق بين متوسطي الذكور والاناث في مقياس الرشاقة التنظيمية

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدالة (٠,٠٥)
ذكور	٢٠٠	١٧٠,١٦٠	٢١,٠٣٥	٢,٤٥	٢,٩٣	٣٩٥	غير دال
اناث	٢٠٠	١٦٥,٣٨	١٩,٢٩٥				

من خلال معطيات البحث الحالي استنتج الباحث الآتي :

- ١- أن مديري المدارس المتوسطة في محافظة واسط يتصفون بمستوى جيد من الرقابة التنظيمية.
 - ٢- أن مديري المدارس المتوسطة في محافظة واسط يتمتعون بمستوى جيد من التفكير المستقبلي في نجاح عملهم الإداري .
 - ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات عينة البحث لدى مديري المدارس المتوسطة.
- التوصيات**

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها البحث الحالي يوصي الباحث بما يأتي.

- ١- تبني مديري المدارس المتوسطة مبادئ الرقابة التنظيمية في المدارس , وتوفير الاحتياجات اللازمة لتطبيقها.
- ٢- ضرورة تعزيز مديري المدارس المتوسطة لنمط الرقابة التنظيمية كأحد أنماط القيادة المدرسية المتطورة والحديثة .
- ٣- عقد دورات تدريبية للمدرّاء لتقويتهم ولتطويرهم في الأداء وتنمية ممارستهم في الرقابة التنظيمية ليعكس ذلك على الأداء القيادي .
- ٤- إشراك الهيئة التعليمية في الرؤية الاستراتيجية للمدرسة .
- ٥- تبادل الخبرات لدى مديري المدارس في العمل الإداري لينعكس ذلك في تطبيق الرقابة التنظيمية .
- ٦- تعزيز الجوانب الإيجابية لنجاح الرقابة التنظيمية لدى مديري المدارس لكي يتمكنوا من مواجهة الصعوبات.
- ٧- توجيه وسائل الإعلام على أهمية الرقابة التنظيمية في العمل الإداري .
- ٨-حث مديري المدارس على تعزيز قدرتهم على استكشاف الفرص والتهديدات الداخلية والخارجية للمؤسسة التربوية .
- ٩- حل مشكلات الهيئة التعليمية بطرق إبداعية في الأوقات المناسبة
- ١٠- الاستمرار في تعزيز مديري المدارس للرقابة التنظيمية للمساهمة في تحقيقها في مركز محافظة واسط.

المقترحات

بناء على النتائج التي توصل إليها الباحث وفي ضوء التوصيات , فإن الباحث يقترح ما يلي :

- ١- إجراء دراسة تتناول الرقابة التنظيمية في المدارس الأعدادية .
- ٢- إجراء دراسة مماثلة في باقي المحافظات العراقية .
- ٣- إجراء دراسة تبحث العلاقة بين الرقابة التنظيمية ومفاهيم إدارية أخرى مثل , المهارات القيادية , التمكين الإداري , القيادة التحويلية . وأنماط قيادية أخرى في العمل لدى مديري المدارس .
- ٤- إجراء دراسة مشابهة للبحث الحالي على مدرّاء خارج المنظومة التربوية والاستفادة من نتائجها .

المصادر والمراجع

- ١- (السمحان، منى عبد الله) ٢٠٢٢ . (تصور مقترح لتحسين الرقابة التنظيمية لدى رئيسات الأقسام بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس . المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ٥ (٢) ، ٣٤٣ - ٣٩٠ .
- ٢- الحمدان، أمل (٢٠٢٠) . الرقابة التنظيمية في المؤسسات التعليمية العالي الجامعات السعودية أنموذجاً، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.
- ٣- احمد ,كمال (٢٠١٦). تحسين الاداء الاداري بكليات جامعة جازان في ضوء مدخل الرقابة التنظيمية .مجلة الادارة التربوية : الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية س٣ ،ع١٥، ٨-١٦ .
- ٤- العابدي ,علي (٢٠١٢) . الرقابة التنظيمية مدخل في تعزيز مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين ,مجلة المجالات الاكاديمية العلمية ,جامعة الكوفة ع٢٤٠، ص١٤٧-١٧٤ .
- ٥- المعايطة، سلام (٢٠٢٣) . أثر الرقابة التنظيمية على إدارة الأزمات في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- ٦- المصري، مروان (٢٠١٦) . استراتيجية مقترحة لتحسين مستوى الرقابة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة غزة . مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ٤٠ (٢) ، ٢٥٧ - ٣٤١ .

- ٧- منصور، منار منصور . (٣١٣١) . تطوير الأداء الإداري للقيادات بكلية التربية جامعة المنصورة في ضوء مدخل الرشاقة . ١٥٠ . التنظيمية . مجلة البحث العلمي في التربية . (ع ٣٠ ، ص) .
- ٨- عبد الله، أسماء أبو بكر صديق (٢٠٢٠) : درجة ممارسة القيادات الجامعية لأبعاد الإدارة الرشيدة وعلاقتها بفاعلية الأداء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الوادي الجديد . (المجلد التربوية ، ٨٠) ، ٦٣٥ - ٧٤٨ .
- ٩- الشمري أحمد والزيادي، سحر (٢٠١٨) . العلاقة بين الرشاقة التنظيمية والتجديد الاستراتيجي من خلال الدور الوسيط للذكاء التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة كورك تيليكوم للاتصالات المتنقلة، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، ١٢٧: (٢٦) ١٧٥ .
- ١٠- العراقية ، وزارة التربية العراقية ، (٢٠١١) ، الوقائع العراقية قانون وزارة التربية رقم (٢٢) لسنة ٢٠١١ .
- ١١- ابو احسان ،انصاف عبد الرحمن نمر (٢٠٢٤) ، القيادة الريادية لدى مديري المدارس الخاصة الاردنية وعلاقتها بالرشاقة التنظيمية ، رسالة ماجستير منشورة في تخصص الادارة التربوية ،كلية الاداب والعلوم التربوية .
- ١٢- الدباغ، إيناس .(٢٠١٧ م) . أثر الرشاقة التنظيمية في الأداء العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق .
- ١٣- العابدي، علي (٢٠٢٢) . الرشاقة التنظيمية مدخل استراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية - ٢٤٠ ، ٢٢٤ ٢٤٢ .
- ١٤- الشمري أحمد والزيادي، سحر (٢٠١٨) . العلاقة بين الرشاقة التنظيمية والتجديد الاستراتيجي من خلال الدور الوسيط للذكاء التنظيمي، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة كورك تيليكوم للاتصالات ، مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء ١٢٧: (٢٦) . ١٥٧_١٢٧
- ١٥- سليم ،سامح (٢٠٢٠) . شحاته العلاقة بين الرشاقة التنظيمية وإدارة التغير : دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات ،المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، (١) ، ٤٤٩ - ٤٦٢ .
- ١٦- منصور، منار (٢٠٢٠) . تطوير الأداء الإداري للقيادات بكلية التربية جامعة المنصورة في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية، مجلة البحث العلمي في التربية، ٤ (٢١) .
- ١٧- صلاح الدين، نسرین صالح محمد (٢٠٢٢) . دور الرشاقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين براعة الجامعة وسمعتها التنظيمية: دراسة تطبيقية على جامعة السلطان قابوس، مجلة كلية التربية - جامعة الإسكندرية .
- ١٨- العزاوي شفاء محمد علي، الدباغ، إيناس نهاد كامل (٢٠١٨) . تأثير الرشاقة التنظيمية في الأداء العالي (بحث ميداني) (المجلة الاقتصادية للعلوم الإدارية، الجامعة العراقية .
- ١٩ - الحمداني ، (٢٠٢٠) . الرشاقة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي : الجامعات السعودية نموذجا :مكتبة الرشد : الرياض .
- ٢٠- الحمدان، أمل راشد (٢٠١٩) . الرشاقة التنظيمية لتحقيق التميز التنظيمي في الجامعات السعودية: نموذج مقترح، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض .
- ٢١- هلال، شعبان (٢٠٢١) . متطلبات الرشاقة التنظيمية بالمدارس الثانوية العلمية في مصر . مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية ، ١٥: (٩) ٤٨٩، - ٥٤٠ .
- ٢٢- دراسة Jean Mulhem (٢٠٠٨) . دراسة حالة استكشاف عن الرشاقة التنظيمية على تحالف من المكاتب الصغيرة في الكليات الخاصة . جامعة اوهايو بالولايات المتحدة الامريكية .
- ٢٢- مدروس، نادية (٢٠٢١) . معوقات تطبيق الرشاقة في الاتصال الإداري وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين . المجلة العلمية الجزائرية، ٣ (١٧) ، ٢٨٣ - ٢٩٩ .
- ٢٣- التوبجري، هيلة (٢٠٢٠) . ممارسة العاملين الإداريين بجامعة القصيم للرشاقة التنظيمية وفعاليتها في تدعيم سلوكيات المواطنة لديهم . مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، ١٨٧ (٢) ، ٣٠٠ - ٣٥٤ .
- ٢٤- ملحم، سامي محمد (٢٠٠٠): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة، للتوزيع والنشر، ط١، عمان ، الأردن .
- ٢٥- عودة ، احمد سلمان (١٩٩٨): القياس والتقويم بالعملية التدريسية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط٣، عمان .

- ٢٦- أبو جادو، صالح محمد علي (٢٠٠٠): علم النفس التربوي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط١، الاردن.
- ٢٧- مجيد ، عبدالحسين رزوقي وعيال ، ياسين حميد (٢٠١١) : القياس والتقويم للطالب الجامعي ، اليمامة للطباعة والنشر، ط ١، مكتب بغداد .
- ٢٧- عيسوي ،عبد الرحمن محمد (١٩٨٥): القياس والتجريب في علم النفس والتربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية .
- ٢٨- الريشي ، نايف والزيودي ،ماجد (٢٠٢٢) : درجة ممارسة ابعاد الرشاقة التنظيمية ودورها في تحسين جودة العمل لدى قادة المدارس في الهيئة الملكية بينبع . مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الانسانية والاجتماعية ، ٣٥، (٧١٤-٣٥، ٧٩٨) .
- ٢٩ - الزاملي ،مها والدويسري (٢٠٢٠) . (الرشاقة التنظيمية في جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن بمدينة الرياض وسبل تحسينها . مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية الجامعة الاسلامية بغزة ٤ (٢٩ ، ٧٦١ ، ٧٧٨) .
- ٣٠- مساوي ،محمد طلال .(٢٠٢٤) :واقع تطبيق الرشاقة التنظيمية بالغرف التجارية السعودية وتأثيرها على الأداء الإبداعي لممارسي الاتصال المؤسسي (دراسة ميدانية) .
- ٣١- القسامي، مشاعل بنت عبد الله . (2023) :الرشاقة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة شقراء .

المرجع الانكليزية

- 1-Morrison, J. (2007). The role of organizational culture in creating a climate for innovation in educational institutions. International Journal of Educational Management, 21(6), 519-538.
- 2-Santala. M.(2009). Strategic Agility in Small Knowledge Intensive Business Compy:Case Swot Consulting , Master Thesis , Kelsingin Kauppakorkeakoulu , Helsinki school of economics , Espoo, Finland.
- 3-Nejatian, M. & Zarei, M. H. (2013). Moving Towards Organizational Agility: Are we Improving in the Right Direction? Global Journal of Flexible Systems Management, 14(4), 241-253.
- 4- Nsour, J. A. (2021). Investigating the impact of organizational agility on the competitive advantage. Journal of Governance & Regulation, 10(1), 153-157. <https://doi.org/10.22495/jgrv10i1art14>.
- 6- wendler Roy. (2013) The Structure of Agility from Different Perspectives Proceedings of the 2013 Federated Conference on Computer Science and Information Systems pp. 1165-1172.
- 7-Menon, S., & Suresh, M., (2020). Organizational Agility Assessment for Higher Education Institution. The Journal of Research on the lepidoptera, 51(1), 561-573.
- 8- Eble , R. L (1972): **Essentials of education measurement** Ed , practice hall Englewood cliffs . New Jersey .
- 9- Ghiselli, E.E . Campbell, J.P. & Zedeck, S. (1981): **measurement for Behavioral Sciences**. San Francisco, W. H. Freeman & co, P.421 .