

الاستغراق الوظيفي لمنتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في ضوء بعض المتغيرات الشخصية

السيد وليد عامر ضائع

أ.م. د خالد محمود عزيز

معاهد التربية الرياضية في اقليم كوردستان العراق

(قدم للنشر في ٢٠١٨/١/٧ ، قبل للنشر في ٢٠١٨/٣/٢٠)

ملخص البحث:

هدفا البحث التعرف على:

الاستغراق الوظيفي لمنتسبي معهد التربية الرياضية اربيل .

الفروق بين منتسبي المعهد على وفق العمر والخدمة والشهادة العلمية.

تم استخدام المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (٢٤) فردا، وتمت معالجة البيانات احصائياً باستخدام المدى النظري وتحليل التباين واختبار قيمة اقل فرق معنوي (L.S.D).

واستنتج الباحثان ما يأتي :

يملك منتسبي المعهد مستوى عالي في الاستغراق الوظيفي.

وجود فروق معنوية بين منتسبي المعهد على وفق العمر والخدمة والشهادة العلمية.

وعليه يوصي الباحثان ما يأتي :

إجراء مقارنات بين منتسبي المعاهد الرياضية في اقليم كوردستان في الاستغراق الوظيفي .

الكلمات المفتاحية : الاستغراق الوظيفي – معهد التربية الرياضية اربيل .

Job Engagement for the Members of the Institutes of Physical Education Erbil in the Light of some Personal Variables

Abstract:

The research aims at: job engagement for the members of the institutes of physical education arbil. The differences in job engagement among the members according the age, period of career, and the scientific degree. The descriptive approach was used, the sample included (24), the data were analyzed statistically by using the theoretical scope, analysis of variance, and testing lesser significant difference (l.s.d). The researcher concluded the following: members of physical education directorate do have good job engagement ability. The existence of significant relation between members of physical education directorate in job engagement according to age, period of career and scientific degree.

Keywords : job engagement - physical education institute arbil

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسوبي معهد . . .

١- التعريف بالبحث :

١-١- المقدمة وأهمية البحث :

وكفاءتها الإنتاجية، وتشكيل عادات الشخص وقيمه واتجاهاته وطرائق تعامله مع الأشخاص وفهم الأشياء من حوله، لقد تم اختيار معهد التربية الرياضية اربيل كمجال للتطبيق بالنسبة لتأثير الاستغراق الوظيفي للمنسبين في المعهد على اعتبار ما للمعهد من أهمية كقطاع حيوي في مجال عمله، فضلا عن تقديم توصيات لمعهد التربية الرياضية اربيل في ضوء ما سيتوصل إليه البحث من نتائج، فضلا عن مقترحات تخص الباحثين في هذا المجال لتكملة المشوار العلمي وإحداث الانفتاح المعرفي المطلوب.

١-٢ مشكلة البحث :

تعيش معاهد التربية الرياضية في اقليم كردستان العراق ضغوط حقيقية متنوعة المصادر والأسباب، مما أدى إلى تفاقم الضعف والقصور في بنيتها المنهجية والتنظيمية والتنفيذية المادية والإمكاناتية، وعلى الرغم من هذه المؤشرات المتنوعة المرئية وغير المرئية إلا أننا نجد عدم تناولها بدراسة بحثية على مستوى معاهد التربية الرياضية في اقليم كردستان العراق، ومن خلال الاطلاع على الأدبيات النظرية والبحوث السابقة لوحظ عدم التطرق للاستغراق الوظيفي لمنسوبي معهد التربية الرياضية اربيل، الأمر الذي يعزز مشكلة البحث قلة الدراسات التي تناولت المفهوم،

أشارت بعض الدراسات إلى ان اندماج الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها يعتبر محددًا قويا في تجاوز عقبات العمل والمسعى لاندماج الفرد وحبه لوظيفته بالاستغراق الوظيفي، فالاستغراق الوظيفي يعني أن يحب الفرد عمله ويكون مهتم بالعمل المرتبط به فالأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى وإنتاجية أفضل من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم (المغربي، ٢٠٠٤، ١٤)، ويعتبر الاستغراق الوظيفي من المصطلحات الحديثة نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث تم تقديمه بشكل أكثر وضوحاً في الستينات استناداً إلى أفكار قدمت في السابق عن أهمية العمل في حياة الأفراد (عرشنة، ١٩٩٥، ٥٤)، ويعد الاستغراق الوظيفي عنصراً مهماً لكونه مؤثراً في نوع السلوك الذي يتفاعل به مع غيره، والمنظمات الحديثة تعطي إهتماماً بالغاً لبيئة عمل منتسب المعهد ورضا المنتسبين لاقتناعها الراسخ بأن الإنسان هو الثروة الحقيقية، ومن هنا جاء إهتمام المنظمات بالاستغراق الوظيفي لما تتضمنه من قيم واتجاهات وعادات وأفكار وسياسات توجه سلوك الأفراد في المنظمات التي يعملون بها وتؤثر في فاعليتها

وحتى الدراسات السابقة فقد اقتصر على الجانب النظري وافترقت إلى الجانب التطبيقي على حد علم الباحثان.

٣-١ هدفا البحث :

١-٣-١ التعرف على الاستغراق الوظيفي لمنتسبي معهد التربية الرياضية اربيل.

٢-٣-١ التعرف على الفروق في الاستغراق الوظيفي بين منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل على وفق العمر والخدمة والشهادة العلمية.

٤-١ فرضيتا البحث :-

الفرضية المتعلقة بالهدف الأول:

١. "لا يمتلك منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل مستوى مقبول في الاستغراق الوظيفي".

الفرضية المتعلقة بالهدف الثاني :

١. "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي على ضوء بعض المتغيرات الشخصية (العمر، الخدمة، الشهادة)".

٥-١ مجالات البحث :

١-٥-١ المجال البشري : - منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل.

١-٥-٢ المجال المكاني : - معهد التربية الرياضية اربيل.

١-٥-٣ المجال الزماني : - ابتداء من ٤ / ٦ / ٢٠١٧ إلى ٩ / ١٠ / ٢٠١٧.

٦-١ تحديد المصطلحات :

١-٦-١ الاستغراق الوظيفي : (Job Engagement)

عرفه (العابدي، ٢٠١٣) بأنه : الاتجاه والشعور الايجابي للعاملين في تحقيق أهداف المنظمة وقيمتها (العابدي، ٢٠١٣، ١٥٩).

وعرفه (Tiwari, 2011) بأنه : معرفة افضل

الممارسات لإشراك الموظفين والاحتفاظ بهم (Tiwari, 2011, 311).

٢- الإطار النظري والدراسات السابقة :

١-٢ الاستغراق الوظيفي :

١-١-٢ مفهوم الاستغراق الوظيفي :

لقد أجريت العديد من الدراسات على مدى السنوات القليلة الماضية حول موضوع الاستغراق الوظيفي وكل واحد منها كشفت جوانب مختلفة من هذا المصطلح، ونتيجة لذلك، ترتبت عليه عوامل وتطبيقات رئيسة مختلفة (Markos & Sridevi, 2010, 11).

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسوبي معهد . . .

٢. الاستغراق الشعوري (العاطفي) Emotional

Engagement :-

يعني الاستغراق الشعوري وجود علاقة قوية بين عواطف، وأفكار، ومشاعر الفرد وبين الوظيفة، مما يؤدي إلى مشاعر الحماس والفخر (Kahn, 1990). (700 ,

٣. الاستغراق الجسدي Physical

Engagement :-

يعني توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة، وان الاستغراق الجسدي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط (Rich, 2010 , 702).

٢-١-٣ خصائص الاستغراق الوظيفي : وتتمثل في الخصائص التالية :-

١. الخصائص الشخصية : وتتمثل في (الدوافع/ والقيم/ والاتجاهات/ والنوع) .

كما ويعد موضوع الاستغراق الوظيفي من الموضوعات التي اهتم الباحثون في مجال ادارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي اهتماما متزايدا في الآونة الاخيرة، لاعتباره احدى القضايا الرئيسية اللازمة لفهم سلوك الافراد داخل منظمات الاعمال، بالإضافة الى تفسير العديد من المتغيرات السلوكية الاخرى مثل الاداء، والرضا، وطبيعة سير العمل (يوسف، ٢٠١١، ٦٩) .

٢-١-٢ أبعاد الاستغراق الوظيفي :

حدد (Rich, 2010 : 623 – 625) ثلاثة

أبعاد للاستغراق الوظيفي، وهي :

١. الاستغراق الإدراكي المعرفي Cognitive

Engagement :-

من الناحية الإدراكية يستغرق الأفراد بشكل كامل في ممارسة عملهم، وفي الواقع اوضح (Rothbard) أن الأفراد المستغرقين قادرين على تجاهل هو المنافسة ويركزوا بشكل مكثف على المهمة التي أعطيت لهم (Rothbard , 2001 , 655).

٢. الخصائص الوظيفية : وتمثل في (الحافز/ واستقلالية الوظيفة/ والتنوع/ وتوصيف المهام/ والمشاركة/ والتغذية العكسية).
٣. القيادة (Leader Ship) :

٣. الخصائص الاجتماعية : وتمثل في (العمل مع الآخرين/ والمشاركة في اتخاذ القرارات/ ومشاعر النجاح)، وأن هذه الخصائص مرتبطة مع بعضها البعض، فالعمل مع الآخرين والمشاركة الفعلية مثلاً من الخصائص الاجتماعية تتأثر بخصائص الفرد الشخصية كالنوع والقيم وهذه الأخيرة تتأثر بدورها بالخصائص الوظيفية كالوصف التفصيلي والحوافز (قاسم، ٢٠١٢، ٩٧-٩٥).

٤. فرص النمو الشخصي (Opportunities for Personal Growth) :

ينبغي توفير فرص التطوير والنمو إلى خلق ثقافة التعلم، الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء.

٥. فرص المساهمة (Opportunities to Contribute) :

تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، بل إنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتاً من

- ١-٢-٤ استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي : -

١. العمل نفسه (The Work Itself) :

تعتمد على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف، والتي تحفز الدوافع الذاتية نحو العمل.

٢. بيئة العمل (The Work Environment) :

سهم هذه بزيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسوبي معهد . . .

١. يعد الاستغراق الوظيفي أحد الطرائق لتحقيق
الأداء العالي وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية على
المصارف الأخرى.

٢. يمكن للعمل مجد ذاته أن يخلق الرضا الوظيفي مما

يؤدي إلى التحفيز الذاتي، وزيادة الاستغراق
الوظيفي (العبادي ٢٠١٢، أ).

٢-٣-٢ دراسة (العبادي ٢٠١٢)

"الرقابة التنظيمية: مدخل استراتيجي في عملية تعزيز
الاستغراق الوظيفي للعاملين"، (دراسة تجريبية لعينة من شركات
القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن) في العراق.

هدفت هذه الدراسة إلى :

١. التعرف على تأثير الرقابة التنظيمية في عملية تعزيز

الاستغراق الوظيفي للعاملين في الشركات عينة البحث.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق

أهداف الدراسة، وقام بتوزيع استبانة كأداة لجمع البيانات على

عينة بلغت (١٠٠) موظف في خمس شركات تابعة لوزارة

الصناعة والمعادن في العراق، واستخدم الباحث في معالجة البيانات

احصائيا (التكرار والنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون،

خلال تشجيعهم على أن يقولوا كلمتهم (العبادي،

٢٠١٢، ٨-١٠).

٢-٢ الدراسات المشابهة

١-٢-٢ دراسة (العبادي ٢٠١٢)

"إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في

تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال -دراسة استطلاعية لعينة

من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل".

هدفت هذه الدراسة إلى :

١. التعرف على إستراتيجيات الاستغراق الوظيفي كمنهج

لتحقيق الأداء العالي على عينة من الموظفين العاملين في

القطاع المصرفي العراقي.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق

أهداف الدراسة، وقام بتوزيع استبانة كأداة لجمع البيانات على

عينة بلغت (١٠٥) موظف، واستخدم الباحث في معالجة البيانات

احصائيا (التكرار والنسب المئوية إلى جانب استخدامه معامل

ارتباط بيرسون، الاختبار التائي، قياس ألفا كرونباخ)، وكانت أهم

النتائج ما يأتي :

ج. أدوات القياس : تباينت أدوات القياس، إلا أن الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة (العابدي ٢٠١٢) واختلفت مع دراسة (العابدي ٢٠١٢).

د. الوسائل الإحصائية : تباينت استخدامات الوسائل الإحصائية على وفق أهدافها ومن بين الوسائل النسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون وقياس ألفا كرونباخ. أما الدراسة الحالية فقد استخدم فيها المتوسط الحسابي والنسبة المئوية وتحليل التباين وكما ومعامل ارتباط بيرسون ومعامل الفا .

٢-٤-٢ الإفادة من الدراسات المشابهة

١. التحقق من عدم التطرق إلى المشكلة الحالية في الدراسات المشابهة .
٢. الإفادة من الإطار النظري في الدراسات المشابهة .
٣. الإفادة من الدراسات المشابهة في صياغة فقرات المقياس .
٤. الإفادة من الدراسات المشابهة في مناقشة النتائج .

٣- إجراءات البحث

٣-١ منهج البحث :- تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي للملاءمة البحث.

والاختبار التائي، وقياس ألفا كرونباخ)، وكانت أهم النتائج ما يأتي:

١. أن الرقابة التنظيمية تؤثر وبشكل مباشر على ابعاد الاستغراق الوظيفي، وتعزيز من عملية استغراق العاملين في الشركات عينة البحث (العابدي، ٢٠١٢، أ) .

٢-٤ مناقشة الدراسات المشابهة :

بعد استعراض عدد من الدراسات التي لها صلة بموضوع الدراسة الحالية يمكن تلخيص مجموعة من المؤشرات على تلك الدراسات وكالاتي:

أ. الأهداف : اختلفت الدراسات المشابهة في اهتماماتها فمنهم من تناول التعرف على إستراتيجيات الاستغراق الوظيفي كمنهج لتحقيق الأداء، ومنهم من ركز على تأثير الرقابة التنظيمية في تعزيز الاستغراق الوظيفي، واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بتناولها الاستغراق الوظيفي .

ب. العينة : تباينت العينات المستخدمة بين الموظفين العاملين في القطاع المصرفي والصناعي، واختلفت الدراسات في تحديدها حجم العينة، إذ يتراوح عدد أفراد العينة في الدراسات التي تناولت الاستغراق الوظيفي بين (١٠٠-١٠٥)، أما حجم الدراسة الحالية فهو (٤٣) مدرسا وإداريا .

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسبي معهد . . .

٢-٣ مجتمع البحث وعيناته

١-٢-٣ مجتمع البحث :

تم اختيار العينة بالطريقة العمدية واشتملت على منتسبي

معهد التربية الرياضية اربيل، من حملة شهادة (الدكتوراه،

والمجستير، والبكالوريوس، والدبلوم، والاعدادية)، بعد استبعاد

(١٩) استمارة لعدم اعاتنها ليلبلغ المجموع الكلي للعينة (٢٤) فردا .

والجدول الاتي يبين ذلك :

اشتمل مجتمع البحث على منتسبي معهد التربية الرياضية

اربيل والبالغ عددهم (٤٣) من مدرسي واداري ومدربي الألعاب

الرياضية العاملين في المعهد حصرا .

٢-٢-٣ عينة البحث :

الجدول (١) يبين مجتمع البحث وعينته حسب التحصيل الدراسي

ت	الشهادة الدراسية	المجتمع	العينة
١	دكتوراه	٢	١
٢	ماجستير	٧	٥
٣	بكالوريوس	٢٧	١٤
٤	دبلوم	٣	٢
٥	إعدادية	٤	٢
	المجموع الكلي	٤٣	٢٤

٣-٣ أداة البحث

١-٣-٣ استبيان اداة الاستغراق الوظيفي:

احد البدائل المقترحة وهي خمسة (اتفق تماما، اتفق، اتفق نوعا ما،

لا اتفق، لا اتفق أبداً)، (Rich, 2010, 121)، ولأجل

استخدام الاستبيان في التعرف على الاستغراق الوظيفي لدى

منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل قام الباحثان بعدد من

تم استخدام استبيان الاستغراق الوظيفي (Rich,

2010)، ويتكون المقياس من (٢٠) فقرة وتتم الاستجابة باختيار

الإجراءات للتأكد من إمكانية الاعتماد على الاداة في قياس

٢. الثبات :

الاستغراق الوظيفي لديهم وكالاتي:-

١. الصدق :

للتأكد من صلاحية الاستبيان وقدرة فقراته على قياس ما وضع من اجل قياسه، قام الباحثان بعرض الاستبيان على عدد من الخبراء المختصين في العلوم الإدارية والتربوية والرياضية (الملحق ١) وطلب منهم إبداء ملاحظاته في كل فقرة من فقرات الاستبيان كونها صالحة أو غير صالحة في قياس الاستغراق الوظيفي لمنسوبي معهد التربية الرياضية اربيل، كما طلب منهم إبداء آرائهم حول وضوح الفقرات ومناسبتها للعينة، فضلاً عن مدى صلاحية البدائل، وقد أفضت إلى إجراء التعديل على بعض الفقرات وحذف بعض الفقرات ليصبح عدد الفقرات (١٨) فقرة (الملحق ٢)، وقد تم إجراء التعديلات بعد حصول اتفاق (٩) خبراء فأكثر لأنها تمثل نسبة (٧٥%)، إذ يشير بلوم إلى انه على الباحث الحصول على نسبة اتفاق (٧٥%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق (بلوم وآخرون، ١٩٨٦، ١٢٦).

للحصول على ثبات الاستبيان تم

استخدام طريقة معامل ألفا لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار عندما لا يتم تصحيح الفقرات بشكل ثنائي، ومن الجدير بالذكر أن طريقة ألفا تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية (النبهان، ٢٠٠٤، ٢٤٨)، إذ بلغت قيمة معامل ألفا (٠.٨٣)، وتعد قيمة عالية مقارنة بقيمة معامل ألفا الواردة في الدراسات السابقة، والثبات العالي خاصة ضرورية للاختبار الجيد (لنكوست، ١٩٧٢، ٣٥٤)، وبذلك أصبح بالإمكان تطبيق الاستبيان على عينة البحث (الملحق ٢).

٣-٣-٦ الوسائل الاحصائية :

تم معالجة البيانات احصائياً باستخدام الوسائل الاحصائية

الاتية :

(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، تحليل التباين، معامل الفا، المدى النظري وطول الفئة لتحديد الفئات النظرية للعمر والخدمة (المشهداني وهرمز ، ١٩٨٩ ، ٥٨-٦٩)،

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسبي معهد . . .

(عودة، ١٩٩٣، ٢٤٢-)، والمتوسط الفرضي (علاوي ، ١٩٩٧،
وقد تم وضع الفرض الآتي : "لا يمتلك منتسبي معهد
التربية الرياضية اربيل مستوى مقبول في الاستغراق الوظيفي". (١٤٦).

وقد تم معالجة البيانات باستخدام برنامجي Spss و
Excel .
لأجل التحقق من الفرض تم استخراج الوسط
الحسابي ومقارنته بالمتوسط الفرضي* للاستبيان والبالغ

(٥٤)، اذ تمثل الدرجة فوق المتوسط الفرضي أو مساوية له

٤- عرض النتائج ومناقشتها :-

٤-١ الهدف الاول : - "التعرف على الاستغراق الوظيفي لمنسبي
معهد التربية الرياضية اربيل".
الدراسات السابقة منها دراسة (الكواز، ٢٠٠٠، ٥٤)، و
(الاشرفي، ٢٠٠٢، ٥٢)، و (الحياي، ٢٠٠٥، ٤٢)، كما في

الجدول (٢) .

الجدول (٢) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمنسبي معهد التربية الرياضية في الاستغراق الوظيفي

العينه	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي
منتسبي المعهد	٧٦.٤٥٨	٧.٦٢١	٥٤'

* المتوسط الفرضي = مجموع درجات البدائل * عدد الفقرات / عدد البدائل

يتبين من الجدول رقم (٢) ان الوسط الحسابي لمنتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي (٧٦.٤٥٨) بانحراف معياري قدره (٧.٦٢١)، وبلغ المتوسط الفرضي للاستبيان (٥٤)، نجد أن الوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي، وهذا يدل على الأداة الكبيرة للاستغراق، وقد يعزى السبب في ذلك إلى الظروف البيئية التي يعيشها المنتسبين في المعهد من معاناة التي أدت إلى بروز الاستغراق كقضية مهمة في ذهنية المنتسبين في المعهد، ومن ثم فان مسألة ترتيب الاستغراق تمثل مرتبة متقدمة في سلم أولوياتهم الحياتية في خضم الأحوال المعاشية والحياتية والأزمات المتعددة التي تكتنف هذه الأحوال جراء نقص المال وصعوبة النقل والمواصلات فضلاً عن نقص الملاعب في المعهد التي تعد أحد معوقات العمل في المعهد، إذ يشير (الشرمان ٢٠٠٥) إلى انه من معوقات العمل عدم أو قلة المال ووسائل النقل بالشكل المطلوب من ناحية الوقت ومن الناحية الظرفية ولعدم امتلاك مثل هذه الوسائل لدى القطاع الأعم من الناس (الشرمان، ٢٠٠٥، ٤٩)،

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (العابدي ، ٢٠١٢) من حيث كانت لدى عينتها بمستوى جيد .

٢-٤ الهدف الثاني :-

"التعرف على الفروق في الاستغراق الوظيفي بين منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل على وفق العمر والخدمة والشهادة العلمية".

وللتحقق من الهدف تم وضع ثلاث فروض وكالاتي:

١. "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي على وفق العمر".

وللتحقق من الفرض تم اعتماد الفئات النظرية والمدى، لتحديد ثلاث فئات عمرية فقد تراوحت الفئة العليا ما بين (٤١-٤٩) سنة، والفئة الوسطى ما بين (٣٢-٤٠) سنة، والفئة الدنيا ما بين (٢٣-٣١) سنة، ومن ثم إجراء اختبار (ف) بين الفئات في الاستغراق الوظيفي .

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسبي معهد . . .

الجدول (٣) يبين تحليل التباين بين الاستغراق الوظيفي على وفق العمر

الدالة	(ف) الحتسبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠.٠٠٠	٨٧.٨٧٨	٥٩٦.٦٨٥	٢	١١٩٣.٣٦٩	بين المجاميع
		٦.٧٩٠	٢١	١٤٢.٥٨٩	داخل المجاميع
			٢٣	١٣٣٥.٩٥٨	المجموع

معنوي عند نسبة خطأ $\geq (٠.٠٥)$ ، ودرجة حرية (٢-٢١).

المعتمدة (٠.٠٥) عند درجة حرية (٢-٢١)، مما يجعلنا نرفض
الفرض الصفري وتقبل الفرض البديل، وبما أن تحليل التباين لا يظهر
لنا معنوية الفروق لصالح أي الفئات العمرية لجأ الباحثان إلى
استخدام اختبار اقل فرق معنوي (L.S.D).

يتبين من الجدول رقم (٣)، وجود فروق معنوية بين منتسبي
معهد التربية الرياضية اربيل من حيث وجهة نظر الأعضاء
للاستغراق الوظيفي على وفق العمر، إذ بلغت قيمة (ف) الحتسبة
(٨٧.٨٧٨) وبقية دلالة (٠.٠٠٠) وهي اصغر من قيمة الدلالة

الجدول (٤) يبين دلالة الفروق بين الاستغراق الوظيفي تبعاً للعمر

الفئات العمرية	الفروق بين الاوساط	الدلالة
(٤٩-٤١)	*١١.٩١١	٠.٠٠٠
(٤٠-٣٢)	*١٨.٩٠٠	٠.٠٠٠
(٣١-٢٣)	*٦.٩٨٨	٠.٠٠٠

الفئات النظرية : المدى = القيمة العليا - القيمة الدنيا + ١

$$٢٧ = ٤٩ - ٢٣ + ١$$

المدى ٢٧ عدد الفئات ٣ طول الفئة = ٩

$$\text{الفئة الأولى} = ٤٩ - ٩ + ١ = ٤١$$

$$= (٤٩ - ٤١)$$

$$\text{الفئة الثانية} = ٤١ - ٩ = ٣٢$$

$$= (٤٠ - ٣٢)$$

$$\text{الفئة الثالثة} = ٣٢ - ٩ = ٢٣$$

$$= (٢٣ - ٣١)$$

نلاحظ من الجدول رقم (٤) أن الفروق بين الاستغراق الوظيفي

تبعاً للعمر بين الفئة العمرية العليا والفئة العمرية الوسطى

(١١.٩١١*) معنوية لصالح العليا، وبين الفئة العمرية العليا والفئة

العمرية الدنيا (١٨.٩٠٠*) معنوية لصالح العليا، وبين الفئة العمرية

الوسطى والفئة العمرية الدنيا (٦.٩٨٨*) معنوية لصالح الوسطى.

نلاحظ إن معنوية الفروق جاءت للفئة العمرية العليا، وهذا

يدل على أن الذين أعمارهم متقدمة لديهم قدرة أعلى في

الاستغراق من الأصغر عمراً، ولعل السبب في أن الأكبر عمراً

يدركون أهمية الاستغراق أكثر من الأقل عمراً من خلال حصولهم

على تعزيزات ايجابية أو فائدة من خلال تكرار السلوك المتعلق

بالاستغراق، كما ينزع إلى ترك السلوك الذي يتبعه أو يصحبه

تعزيز سلبي (عقاب)، (داغر وصالح، ٢٠٠٠، ٣١٧).

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسبي معهد . . .

٢. "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي على وفق الخدمة".
- للتحقق من الفرض تم تحديد مدى سنوات الخدمة وتقسيمها إلى ثلاث فئات، فقد تراوحت الفئة العليا ما بين (٢٨ - ٢٠) والفئة الوسطى ما بين (١٩ - ١١) والفئة الدنيا (١٠ - ٢) في الاستغراق الوظيفي:

الجدول (٥) يبين تحليل التباين بين الاستغراق الوظيفي على وفق الخدمة

الدالة	(ف) الحتسبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠.٠٠٠	٣١.٢٩٠	٥٠٠.١٤٦	٢	١٠٠٠.٢٩٢	بين المجاميع
		١٥.٩٨٤	٢١	٣٣٥.٦٦٧	داخل المجاميع
			٢٣	١٣٣٥.٩٥٨	المجموع

- يُبين من الجدول (٥) وجود فروق معنوية بين منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي تبعاً للخدمة، إذ بلغت قيمة (ف) الحتسبة (٣١.٢٩٠)، وقيمة دلالة (٠.٠٠٠) وهي اصغر من قيمة الدلالة المعتمدة (٠.٠٥) عند درجة حرية (٢١-٢)، مما يجعلنا نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل، وبما أن تحليل التباين لا يظهر لنا معنوية الفروق لصالح أي الفئات لجأ الباحثان إلى استخدام اختبار اقل فرق معنوي (L.S.D)، وكما في الجدول (٦).

الجدول (٦) يبين دلالة الفروق بين الاستغراق الوظيفي تبعاً للخدمة

الفئات العمرية	الفروق بين الاوساط	الدلالة
(٤٩-٤١)	*١١.٨٣٣	٠.٠٠٠
(٤٠-٣٢)	*٢٠.٣٣٣	٠.٠٠٠
(٣١-٢٣)	*٨.٥٠٠	٠.٠٠٠

*الفئات النظرية للخدمة = المدى = (الحد الأعلى - الحد الأدنى) + ١ = (٢٨ - ٢) + ١ = ٢٧

طول الفئة = المدى / عدد الفئات = ٢٧ / ٣ = ٩

الفئة الأولى = ٢٨ - ٩ + ١ = ٢٠ =

الفئة الثانية = ٢٠ - ٩ + ١ = ١١ =

الفئة الثالثة = ١١ - ٩ + ١ = ٢ =

عملهم وتؤكد (العطية ٢٠٠٣) إلى أن الشخص المتخصص يمتلك خدمة أكثر من الشخص غير المتخصص بسبب انه مر بتجارب أكثر وأنجز كمية أكبر (العطية، ٢٠٠٣، ٣٢١).

٣. "لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي على وفق الشهادة".

من ملاحظة معنوية الفروق نجد أنها لصالح الأكثر خدمة ثم الأقل فالأقل خدمة، وقد يكون السبب في أن سنوات الخدمة قد زادت من خبرة منتسبي معهد التربية الرياضية اربيل، إذ أن مرورهم بتجارب مختلفة أدى إلى زيادة كفاءتهم في الاستغراق الوظيفي من خلال تفويض السلطات وتقسيم العمل أي وصولهم إلى مرحلة التخصص في مجال

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسبي معهد . . .

الجدول (٧) يبين تحليل التباين بين الاستغراق الوظيفي على وفق الشهادة العلمية

الدالة	(ف) الحسبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.	١٣.٨٢٢	٢٤٨.٥٦٩	٤	٩٩٤.٢٧٥	بين المجاميع
		١٧.٩٨٣	١٩	٣٤١.٦٨٣	داخل المجاميع
			٢٣	١٣٣٥.٩٥٨	المجموع

(١٩-٤)، مما يجعلنا نرفض الفرض الصفري وتقبل الفرض البديل،
وبما أن تحليل التباين لا يظهر لنا معنوية الفروق لصالح أي لجأ
الباحثان إلى استخدام اختبار اقل فرق معنوي (L.S.D)، وكما
في الجدول (٨).

يتبين من الجدول (٧) وجود فروق معنوية بين منسبي معهد
التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي تبعاً للشهادة، اذ
بلغت قيمة (ف) الحسبة (١٣.٨٢٢)، وقيمة دلالة (٠.٠٠٠)
وهي اصغر من قيمة الدلالة المعتمدة (٠.٠٥) عند درجة حرية

الجدول (٨) يبين دلالة الفروق بين الاستغراق الوظيفي تبعاً للشهادة العلمية

الدالة	الفروق بين الاوساط	الفئات
.	*٣.٣٣٣	دكتوراه - ماجستير

٠.٠٠٧	*٨.٤٦٦	دكتوراه- بكالوريوس
٠.٠٠٠	*١٣.٩١٦	دكتوراه - دبلوم
٠.٠٠٠	*١٥.٣٣٣	دكتوراه - إعدادية
٠.٠٠٠	*١١.٨٠٠	ماجستير- بكالوريوس
٠.٠٠٠	*١٧.٢٥٠	ماجستير- دبلوم
٠.٠٠٠	*١٨.٦٦٦	ماجستير- إعدادية
٠.٠٠٠	*٥.٤٥٠	بكالوريوس- دبلوم
٠.٠٢٤	*٦.٨٦٦	بكالوريوس- إعدادية
٠.٦٦٧	١.٤١٦	دبلوم- إعدادية

نلاحظ من الجدول (٨) أن الفروق بين الدكتوراه والماجستير (٣.٣٣٣)* معنوية لصالح الدكتوراه، وبين الدكتوراه والبكالوريوس (٨.٤٦٦)* معنوية لصالح الدكتوراه، وبين الدكتوراه والدبلوم (١٣.٩١٦)* معنوية لصالح الدكتوراه، وبين الدكتوراه والإعدادية (١٥.٣٣٣)* معنوية لصالح الدكتوراه، وبين الماجستير والبكالوريوس (١١.٨٠٠)* معنوية لصالح الماجستير، وبين الماجستير والدبلوم (١٧.٢٥٠)* معنوية لصالح الماجستير، وبين الماجستير والإعدادية (١٨.٦٦٦)* معنوية لصالح الماجستير، وبين البكالوريوس والدبلوم (٥.٤٥٠)* معنوية لصالح البكالوريوس، وبين البكالوريوس والإعدادية (٦.٨٦٦)* معنوية لصالح البكالوريوس

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسبي معهد . . .

٣. وجود فروق ذات دلالة معنوية بين منسبي معهد التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي على وفق الخدمة، فقد جاءت الفروق لصالح الأكثر خدمة ثم الأقل فالأقل.

٤. وجود فروق ذات دلالة معنوية بين منسبي معهد التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي على وفق الشهادة العلمية، إذ أتت الفروق لصالح حملة الشهادات العليا.

٥-٢ التوصيات :

١. توعية منسبي معهد التربية الرياضية اربيل بأهمية الاستغراق الوظيفي من خلال إصدار مدونات تخص كيفية زيادتها.

٢. إقامة دورات تدريبية خاصة بالاستغراق الوظيفي في معهد التربية الرياضية مع الاستعانة بالخبراء المتخصصين بالإدارة.

٣. اختيار حملة شهادة الدكتوراه والأكثر خدمة والأكثر عمراً في المهمات التي تتطلب عمل عالي.

البكالوريوس، وبين الدبلوم والاعدادية (١٠٤١٦) غير معنوية، وقد يكون السبب في تفوق حملة الشهادات العليا هو ما تتطلبه الشهادة العليا من جد ومثابرة وتنظيم للمراجع والمحاضرات وغيرها، الأمر الذي ساعد في زيادة الاستغراق لديهم، أما الاهتمام الضعيف من قبل حملة شهادة الاعدادية قد يكون بسبب انخفاض مستوى دخلهم مقارنة بالمستوى المعاشي للآخرين، إذ يشير (الشрман ٢٠٠٥) إلى انه ليس من الغريب القول أن دخل الفرد ومستوى معيشته في المجتمع لهما تأثير في عملية التخفيف او زيادة على الاستغراق، إذ أن ذوي الدخل المتدنية قلما يسعى احدهم للعمل بالطريقة المناسبة وان قلت نظرا لعدم قناعته في ذلك ولعدم درايته (الشрман، ٢٠٠٥، ٥٣).

٥ الاستنتاجات والتوصيات

١-٥ الاستنتاجات

١. يمتلك منسبو معهد التربية الرياضية اربيل مستوى عالي في الاستغراق الوظيفي.

٢. وجود فروق ذات دلالة معنوية بين منسبي معهد التربية الرياضية اربيل في الاستغراق الوظيفي على وفق العمر، فقد جاءت الفروق لصالح الفئة العمرية العليا.

المصادر:

٥- سعيد، جيجي محمود : (٢٠٠٩)، "مفهوم الأنشطة

الصفية واللاصفية".

<http://bebaqau.ahlamontada.c>

[om/t172-topic](http://bebaqau.ahlamontada.c)

٦- الشрман أمل : (٢٠٠٥)، "مصادر ضغوط العمل

التنظيمية لدى مديرات المدارس في مدينة الرياض"،

مجلة مستقبل التربية العربية، ١١ع، ٣٧م، السعودية.

٧- العبادي، علي رزاق جياذ : (٢٠١٢)، "الرشاقة

التنظيمية مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز

الاستغراق الوظيفي للعاملين"، دراسة تجريبية لعينة من

شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن،

جامعة الكوفة/ كلية الإدارة والاقتصاد، العراق.

٨- العبادي، هاشم فوزي : (٢٠١٢)، "إستراتيجيات

تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء

العالي لمنظمات الأعمال"، دراسة استطلاعية لعينة من

العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل، العراق.

٩- عريشة، محمد : (١٩٩٥)، "تحليل علاقة الخصائص

الفردية والرضا الوظيفي مع الاستغراق الوظيفي وأثره

١- الاشرفي، رياض احمد إسماعيل : (٢٠٠٢)، "تأثير

الأساليب القيادية لرؤساء أندية الدرجة الأولى

الرياضية في الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئاتها الإدارية،

(أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية،

جامعة الموصل)، العراق.

٢- بلوم، بنيامين، وآخرون : (١٩٨٦)، "تقييم الطالب

التجميعي والتكويني"، ترجمة محمد أمين المفتي،

وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة،

مصر.

٣- الحياي، عبدالقادر محمود : (٢٠٠٥)، "أساليب

معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري

والتدربي في المنظمات الرياضية في العراق"،

رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل، كلية

التربية الرياضية، العراق.

٤- داغر، منقذ محمد، وصالح، عادل حرحوش :

(٢٠٠٠)، "نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي"، دار

الكتب والوثائق، بغداد، العراق.

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسوبي معهد . . .

على جهد الأفراد في العمل - دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، مصر.

غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، العراق.

١٠- العطية، ماجدة : (٢٠٠٣)، "سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة"، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.

١٥- لنكوست، أي، اف : (١٩٨٢)، "الإحصاء في التربية وعلم النفس"، ط١، مؤسسة الأنواء للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.

١١- علاوي، محمد حسن : (١٩٩٨)، "موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين"، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.

١٦- المشهداني، محمود حسن، وأمير حنا هرمز : (١٩٨٩)، "الإحصاء"، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، العراق.

١٢- عودة، احمد سليمان : (١٩٩٣)، "القياس والتقويم في العملية التدريسية"، جامعة اليرموك، عمان.

١٧- المغربي، عبد الحميد : (٢٠٠٤)، "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي"، بحث منشور،

١٣- قاسم، مرفت : (٢٠١٢)، "نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل الوظيفية والتزام التنظيمي والاستغراق في العمل، دراسة ميدانية على العاملين بوزارة الداخلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس القاهرة، مصر.

مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، العدد الثاني، مصر.

١٤- الكواز، عدي غانم : (٢٠٠٠)، "السلوك القيادي لمدرربي كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين وفقاً لمركز التحكم لأندية الدرجة الأولى"، رسالة ماجستير

١٨- التبهان، موسى : (٢٠٠٤)، "أساسيات القياس في العلوم السلوكية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

١٩- يوسف، هبة : (٢٠١١)، "علاقة بعض سمات الشخصية بالاستغراق (الانغماس) الوظيفي لدل عينة من أطباء الطوارئ، دراسات نفسية، مج(٤)، ٢٠١١، مصر.

- Antecedents And Effects On Job Performance", Academy Of Management Journal.**
- 23- Rothbard, N. P. : (2001), **"Enriching Or Depleting? The Dynamics Of Engagement In Work And Family Roles", Administrative Science Quarterly.**
- 24- Tiwari, Shashi : (2011), **"Employee Engagement - The Key To Organizational Success", ICOQM-10, Kolkata.**
- 20- Kahn, W. A. :(1990), **"Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work".**
- 21- Markos, Solomon And Sridevi, M. Sandhya : (2010), **"Employee Engagement", The Key To Improving Performance, International Journal Of Business And Management .**
- 22- Rich, Bruce Louis, And Jeffrey A. Lepine And Eean R. Crawford : (2010), **"Job Engagement:**

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسوبي معهد . . .

الملاحق

الملحق (١) بين أسماء الخبراء والمحكمين

ت	اللقب	الاسم	الكلية	الجامعة	الاختصاص	المنصب الإداري
١	أ . د	ثيلا م محمد علاوي	التربية البدنية وعلوم الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم	رئيس فرع العلوم الرياضية
٢	أ . د	ناظم شاكر الوتار	التربية الأساسية	الموصل	علم النفس الرياضي	تدريسي
٣	أ . د	وليد خالد همام النعمة	التربية البدنية وعلوم الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم	تدريسي
٤	أ . د	رياض احمد إسماعيل	التربية البدنية وعلوم الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم	تدريسي
٥	أ . د	عبدالله حسين اللامي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	القادسية	علم الحركة	تدريسي
٦	أ . م . د	عدي محمود الكواز	التربية البدنية وعلوم الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم	تدريسي
٧	أ . م . د	عوزير سعدي اسماعيل	كلية التربية الرياضية	صلاح الدين /اربيل	ادارة رياضية	تدريسي

٨	أ . م . د	احمد سريست ابراهيم	التربية	صلاح الدين/اربيل	ادارة رياضية	تدريسي
٩	أ . م . د	قتيبة احمد شهاب	التربية البدنية وعلوم الرياضة	صلاح الدين	ادارة رياضية	تدريسي
١٠	أ . م . د	سناء خضر يوسف	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة أعمال/ادارة المنظمة	تدريسي
١١	أ . م . د	خليل شكري عباس	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة أعمال	تدريسي
١٢	أ . م . د	قيس ابراهيم حسين	الإدارة والاقتصاد	بغداد	منظمة وسلوك تنظيمي	تدريسي
١٣	أ . م . د	احمد ياسين محمد	الإدارة والاقتصاد	الانبار	إدارة أعمال	تدريسي
١٤	أ . م . د	احمد رياض حسين	الإدارة والاقتصاد	الانبار	إدارة أعمال	تدريسي
١٥	أ . م . د	بلال جاسر محمد	الإدارة والاقتصاد	الانبار	إدارة أعمال	تدريسي
١٦	أ . م . د	دريد عبد الحميد محمود	التربية	بغداد	إدارة تربوية	تدريسي
١٧	أ . م . د	عبد الجبار محمد كاظم	الجامعة العراقية	بغداد	إدارة تربوية	تدريسي
١٨	أ . م . د	اسامة طالب محمد	الجامعة العراقية	بغداد	إدارة تربوية	تدريسي

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسبي معهد . . .

الملحق (٢) يبين مقياس الاستغراق الوظيفي بصيغته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الموصل

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

بسم الله الرحمن الرحيم

م / استبيان مقياس الاستغراق الوظيفي

تحية طيبة:

السيد منتسب معهد التربية الرياضية اربيل المحترم : -

بين يديك مقياس عن الاستغراق الوظيفي في المعهد الذي تعمل به ، والذي يمكن للباحثان اثناء اجابتك على فقراته كاملة معرفة

الاستغراق الوظيفي لديك في المعهد .

لذا يرجى الإجابة بدقة وموضوعية بوضع علامة (√) في المجال المخصص خدمةً للبحث العلمي فقط , ولا داعي لذكر الاسم .

اسم الوحدة (المعهد - القسم) :-

المنصب الإداري:-

مدة الخدمة:-

الشهادة الدراسية :-

العمر :-

الجنس :-

مع الشكر والتقدير لوقتكم

استبيان الاستغراق الوظيفي المعد من قبل الباحثان

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	اتفق نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق مطلقاً
١	في العمل، أعطي الكثير من الانتباه لوظيفتي.					
٢	بعد العمل، أركز بقدر كبير من الاهتمام على نتائج وظيفتي.					
٣	في العمل، أنا مستغرق في تحسين اداء وظيفتي.					
٤	ان المصدر الرئيسي للرضا عن حياتي ينبع من عملي.					
٥	أفكر بشكل جدي في عمل الغد.					
٦	أتجنب القيام بواجبات ومسؤوليات إضافية في عملي.					
٧	العمل بالنسبة لي ما هو إلا مجرد جزء بسيط من فلسفة حياتي.					
٨	أشعر بحبوية في وظيفتي.					
٩	أشعر بسعادة غامرة في وظيفتي.					
١٠	هناك توافق تام بين قدراتي الشخصية و طبيعة عملي.					
١١	أشعر بالإحباط عندما لا انجح في تحقيق أي شيء متصل بعملي.					

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: الاستغراق الوظيفي لمنسبي معهد . . .

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	اتفق نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق مطلقاً
١٢	انا شخصياً ارتبط بعلمي ارتباطاً وثيقاً.					
١٣	أعمل بكل ما أوتيت من قوة وجد في وظيفتي.					
١٤	أبذل كامل جهدي لوظيفتي.					
١٥	أبقى في العمل وقتاً اضافياً لإنهاء عملي، حتى وان لم يتم تعويضي مادياً عن ذلك.					
١٦	أشعر بسرعة مرور الوقت أثناء العمل.					
١٧	أصل إلى المعهد مبكراً ، وذلك للاستعداد لأداء العمل.					
١٨	من الممكن ان أستمر في عملي حتى ولو لم أكن محتاجاً للعائد المادي الذي يوفره لي.					