



"The Integrity has department heads in the College and Departments of Education and Sports Sciences at the University of Mosul, who are fit from the point of view of its teaching staff"

M. M Abdul Salam Abbas Ayoub

abdulsalam89@uomosul.edu.iq

College of Physical Education and Sports Sciences / University of Mosul

Abstract

The study aims to: Preparing an organizational integrity questionnaire in the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul. Identifying the level of organizational integrity in the College and Departments of Physical in the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul. Identifying statistically significant differences in organizational integrity in the college and departments of physical education and sports sciences according to the gender variable. Identifying statistically significant differences in organizational integrity in colleges and departments of physical education and sports sciences depending on the college or department variable. The researcher used the descriptive approach using the survey and correlational method to suit the nature of the research. The research community was determined by the teaching staff in the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul, numbering (157) lecturers, representing (100%) of the research community, as it was determined using the comprehensive inventory method. The researcher obtained this data by conducting a personal interview with the Director of Human Resources at the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul. As for the research sample, it was the research community itself, as it included all lecturers.



" الاستقامة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة

الموصل من وجهة نظر ملاكها التدريسية "

م. م عبد السلام عباس ايوب حسين

جامعة الموصل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الملخص

هدف البحث الى: اعداد استبيان الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل. والتعرف على مستوى الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل. والتعرف على الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة تبعاً لمتغير الجنس. والتعرف على الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة تبعاً لمتغير الكلية أو القسم. استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والارتباطي، وتحدد مجتمع البحث بالهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، والبالغ عددهم (157) تدريسي، وتمثل بنسبة (100%) من مجتمع البحث، اذ تم تحديده بأسلوب الحصر الشامل، اذا تم إجراء مقابلة شخصية مع مدير الموارد البشرية من اجل الحصول على البيانات، اما عينة البحث فقد كانت هي مجتمع البحث نفسه، اذ شملت على جميع التدريسيين.

الكلمات المفتاحية : الاستقامة التنظيمية، رؤساء الاقسام.



1- تعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

أن التطورات في مجال الإدارة جعلت المؤسسات تعمل على تحقيق أهدافها باعتمادها على العنصر البشري الكفوء، وتمكينه من ممارسة أداء عمله بأعلى قدرة من مهاراته، إذ أصبحت الإدارة الحديثة في المنظمات جانباً مهماً من جوانب نظام الإدارة الانتاجي، وهي تلعب دوراً حيوياً في توجيه المنظمات على اختلاف اختصاصها، إذ يمثل المجال التعليمي بيئةً مفتوحةً واسعةً تشمل جميع مجالات تطبيق الإدارة الحديثة، ونتيجة الضغط المتزايد في بيئة العمل يحتاج العاملون إلى بيئة عمل آمنة في مكان عملهم، وعكس من ذلك فإن حالتهم النفسية سوف ترتكز على جوانب أخرى وبالتالي لن تكون هناك جهود موجهة نحو الإبداعية والابتكارية.

إن العنقبات التي تواجه المؤسسات المعاصرة وخاصةً التعليمية منها، حيث توجهت هذه المؤسسات إلى اتباع طرق وأساليب من شأنها أن تنمي الاستقامة التنظيمية نظراً إلى حاجتها الكبيرة لتهيئة مناخ ملائم لمواجهة التحديات التي تحيط ببيئة العمل، ورغم أن الإدارات في المؤسسات التعليمية بكافة مستوياتها تسعى لتحقيق هدف مشترك، إلا أنه ترتب على التحديات والتطورات المعاصرة في مجال التعليم ضرورة الارتقاء بالإدارة من الدور التقليدي والروتيني للانتقال بها إلى أن تكون مسؤولة بشكل رئيس عن القيام بعدة أدوار لتطوير العملية التعليمية.

(السعود، 2011، 34)

وتعد ممارسة الاستقامة التنظيمية إحدى الأساسيات في التعامل مع الآخرين، لذلك يجب على رؤساء الفروع تطبيقها وممارستها لما يمتلكون من قوة تأثير على التدريسيين في الفرع، فالقيادة تعتبر الأساس للعملية الإدارية لما تمثله من استقامة القيادة في إدارة الفرع من خلال تعاملها الإيجابي مع كافة التدريسيين، الذين يعتبرون الحكم على قياس وتحديد حسن القيادة واستقامة سلوكياتهم بواسطة العلاقة المباشرة بينهم، فإدارة الفرع هي الجهة المسؤولة عن تطوير وتحقيق الأهداف، حيث عرفها (Ugwu, 2012, 65) حالة من التميز في شخصية الفرد أو المنظمة، تساعد على تجنب الأخطاء وتبني الثقة في العاملين وتعزز من احتمال الوصول إلى مستويات أعلى من المنفعة الفردية والمجتمعية. أن أهمية البحث في تبني رؤساء الفروع للاستقامة التنظيمية التي من شأنها توفير بيئة عمل صالحة لتحقيق الأهداف التربوية، وإتاحة الفرصة للأبداع، كما يتطلب توافر مكتسبات تنظيمية، كالثقة المتبادلة والنزاهة



والتفؤل والتسامح، بين كافة المستويات التنظيمية داخل الفرع، ومن هذا المنطلق جاء اهتمام الباحث بدراسة الاستقامة التنظيمية، فضلاً عن ندرة الدراسات المتعلقة بهذا المفهوم الأمر الذي يساهم في الإثراء العلمي إذ يمكن أن يشكل مصدراً لإجراء أبحاث أخرى على عينات مختلفة لإحداث التراكم المعرفي المطلوب في البحث العلمي، إذ يمكن أن تفرز نتائج الدراسة عن نتائج تساهم في مساعدة القائمين على العملية التدريسية في تدعيم سلوك مدرسي المواد النظرية والعملية في حال وجود ضعف في الاستقامة التنظيمية .

1_2 مشكلة البحث:

ان ممارسة الاستقامة التنظيمية في جامعات التعليم العالي يدل على ثقافة القيادات الإدارية بأهمية تكوين كادر تنظيمي قادر على مواجهة التغيرات والصعوبات، لان إدارة المنظمات أصبحت أكثر أعمق أرباكاً ، وذلك بسبب التغيرات السريعة وتطور التكنولوجيا والمعرفي، وكذلك التوسع في حجم المنظمات وعدد العاملين فيها، و انتشار اعمالها وتعدد مجالاتها وانفتاحها على المنظمات الأخرى وتغير بيئتها، كل ذلك فرضت عليها تغييراً في طريقة إدارة المنظمات التعليمية وتشكيلاتها، وهذا يتطلب ديمومة وفاعلية في الإدارة وخاصة إدارة الفروع، ويتحقق هذا من خلال توفر قيادة واعية قادرة على مواجهة التغيرات المعاصرة والتعامل معها بقدرة وكفاءة وتوفير بيئة عمل مناسبة تتسم بالتسامح والاحترام والتفؤل. وتكمن مشكلة البحث في التساؤلات الآتية:

- ما هو مستوى الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل؟
- ماهي الفروق في الاستقامة التنظيمية بكلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة تبعاً لمتغير (الكلية أو القسم، الجنس)

1-3 اهداف البحث:

- اعداد استبيان الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.
- التعرف على مستوى الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.



- التعرف على الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة تبعاً لمتغير الجنس.
- التعرف على الفروق ذو الدلالة الاحصائية في الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة تبعاً لمتغير الكلية أو القسم.

4-1 مجالات البحث:

_ المجال البشري: التدريسيين في اقسام كلية وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

_ المجال المكاني: مقرات اقسام كلية وفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

_ المجال الزمني: ابتداءً من 2024 / 3 / 1 ولغاية 2024 / 9 / 15.

5-1 المصطلحات:

_ اجرائياً: هي مجموعة من السلوكيات الإيجابية التي يتصف بها الرؤساء في التعامل مع العاملين في المنظمة بما يوفر التفاوض والتسامح والثقة والاحترام فيما بينهم.

2- منهجية البحث إجراءاته البحث:

1-2 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والارتباطي لملائمته للبحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تحدد مجتمع البحث بالهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، والبالغ عددهم (157) تدريسي، وتمثل بنسبة (100%) من مجتمع البحث، اذ تم تحديده بأسلوب الحصر الشامل، اذا تم إجراء مقابلة شخصية مع مدير الموارد البشرية من اجل الحصول على البيانات ، اما عينة البحث فقد كانت هي مجتمع البحث نفسه، اذ شملت على جميع التدريسيين، وتم اختيار (12) تدريسي لإجراء التجربة الاستطلاعية للاستبيان، وبنسبة (7.64%)، وعينة بناء (78) تدريسي، وبنسبة (49.68%)، و(67) تدريسي لعينة التطبيق، وبنسبة(42.67%) من عينة البحث، والجدول (1) يبين ذلك.



الجدول (1)

يبين عينة البحث

ت	الكلية/ القسم	المجتمع	العينة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق
1	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	108	8	56	44
2	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ كلية التربية الاساسية	30	2	14	14
3	قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة/ كلية التربية للبنات	19	2	8	9
	المجموع	157	12	78	67
	النسبة المئوية	100%	7.64%	49.68%	42.67%

2-3 اجراءات البحث الميدانية:

يعد المقياس أحد الاساليب الضرورية التي من خلالها يتم الحصول على البيانات والمعلومات التي يتطلبها البحث، كما تشكل أداة بحثية رئيسة وركيزة من ركائز البحوث الوصفية (القصاب، 2019، 30)، وانطلاقاً من أهداف البحث تم الشروع بأعداد استبيان الاستقامة التنظيمية.

2-3-1 خطوات اعداد استبيان الاستقامة التنظيمية:

2-3-1-1 تحديد الابعاد:

من خلال الاطلاع على المصادر العلمية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاستقامة التنظيمية تبين ان هناك خمسة ابعاد للاستقامة التنظيمية، وهي (التفاوض التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي، التعاطف التنظيمي)، وعليه تم عرض الأبعاد على الخبراء والمتخصصين في مجال العلوم النظرية، والبالغ عددهم (7) خبراء، والوارد اسمائهم في الملحق (1) من أجل بيان رأيهم في تحديد الابعاد المناسبة للاستبيان، وبعد الاطلاع على اراء الخبراء تم استخراج النسب لاتفاقهم حول فعالية الابعاد، والتي حصلت على نسبة اتفاق اكثر من (75%)، اذ يمكن " للباحث الحق في اختيار النسبة التي يراها مناسبة عند اختياره " (علاوي ورضوان، 1979، 366)، وعليه تم ابق الابعاد الخمسة كما هي.

2-3-1-2 صياغة فقرات الابعاد:

بعد الاطلاع على المصادر والدراسات العلمية السابقة استطاع الباحث صياغة عدد من الفقرات الخاصة بالاستقامة التنظيمية بشكل اولي، اذ بلغ عدد الفقرات (29) فقرة، موزعة على الابعاد الخمسة،



كما تم الاعتماد على (5) بدائل للإجابة، وهي (اتفق تماماً، اتفق، اتفق الى حد ما، لاتفق، لاتفق اطلاقاً) وتحمل الأوزان (1،2،3،4،5) على التوالي.

ثم تم توجيه فقرات الاستبيان بصيغتها الأولية على شكل بيان رأي الى الخبراء في مجال العلوم النظرية الوارد اسمائهم في الملحق (1)، اذ طلب منهم بيان صلاحية الفقرات، ومدى مناسبتها للأبعاد المنسوبة اليها، مع إضافة أي فقرة مناسبة او حذف أو تعديل عدد منها، اذ يمكن حساب صدق المقياس بعرض فقرات المقياس على ذوي الاختصاص في المجال الذي يقيسه الاستبيان فاذا قال المختصين ان هذا الاستبيان يقيس الهدف الذي وضع من اجله عندها يمكن اعتماده ، وبعد اخذ آرائهم تم تحليل استجاباتهم بإيجاد النسبة المئوية للاتفاق على فقرات الاستبيان، اذ حصلت جميع فقرات الاستبيان على نسبة (75%) فاكثراً، اذ يشير بلوم الى انه "على الباحث ان يحصل على نسبة اتفاق(75%) فأكثر من تقديرات الخبراء" (بلوم وآخرون، 1986، 126).

2-3-1-3 التجربة الاستطلاعية:

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على (12) تدريسي، وتم التحقق من وضوح التعليمات والفقرات، ومدى مناسبة الاستبيان، وتحديد متوسط الزمن الذي يستغرق تطبيقه، اذ طلب منهم الاجابة بدقة وموضوعية وإبداء آرائهم وملاحظاتهم ان وجد غموض في الفقرات أو صعوبة في فهمها لغوياً أو من ناحية معناها، وقد تبين أن التعليمات واضحة ومفهومة، فضلاً عن ملاءمة بدائل الاستجابة للاستبيان، وبلغ متوسط زمن الاستجابة (15) دقيقة.

2-3-1-4 المعاملات العلمية للاستقامة التنظيمية:

2-3-1-4-1 صدق المحتوى:

توصل الباحث الى صدق المحتوى للاستبيان من خلال الاطلاع على المصادر والدراسات المتعلقة بالموضوع، وتحديد الابعاد المكونة له وفقرات كل بعد وفقاً للإجراءات العلمية مع تحليل الباحث لمحتوى تلك الابعاد، ان صدق المحتوى يتحقق من خلال الحكم على مدى تمثيل الاستبيان للميدان الذي يقيسه، ويتم ذلك من خلال اختيار أسئلة الاستبيان التي تمثل ميدان المقياس تمثيلاً احصائياً صحيحاً، وكذلك تحليل الناحية التي يراد قياسها تحليلاً يكشف عن عناصرها المختلفة واقسامها الرئيسية، ثم يفصل كل قسم الى اجزائه وتوضع أسئلة عن هذه الأجزاء (كوافحة، 2010، 117).

2-3-1-4-2 الصدق الظاهري:



تم ايجاده من خلال عرض ابعاد فقرات الاستبيان على شكل بيان رأي تم توجيهه إلى عدد من الخبراء والمتخصصين في مجال العلوم النظرية في التربية البدنية وعلوم الرياضة لغرض تقييمها والحكم على صلاحيتها، وذكر صلاحية بدائل الإجابة للاستبيان، وقد حصلت جميع فقرات الاستبيان على نسبة الاتفاق المقررة.

2-3-1-4 اسلوب الاتساق الداخلي:

لتحديد درجة صدق الفقرات وانسجامها الداخلي يصار الى إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس (التميمي والطائي، 2005، 176)، وتعد تقديرات الاتساق الداخلي للاستبيان معاملات تجانس فقرات الاستبيان، ولهذا قام الباحث بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط بيرسون لدرجة الفقرة مع الدرجة الكلية للاستبيان، أذ تم اجراء تطبيق الاستبيان على عينة البناء التي بلغ عددها (78) تدريسي.

الجدول (3)

يبين قيم معامل الارتباط بين درجات الفقرات والدرجة الكلية للاستبيان الاستقامة التنظيمية

ت	معامل الارتباط	Sig	دالة الفروق	ت	معامل الارتباط	Sig	دالة الفروق
1	0.520	0.000	معنوي	16	0.490	0.000	معنوي
2	0.540	0.000	معنوي	17	0.675	0.000	معنوي
3	0.550	0.000	معنوي	18	0.430	0.000	معنوي
4	0.495	0.000	معنوي	19	0.410	0.000	معنوي
5	0.595	0.000	معنوي	20	0.460	0.000	معنوي
6	0.560	0.000	معنوي	21	0.514	0.000	معنوي
7	0.580	0.000	معنوي	22	0.406	0.000	معنوي
8	0.420	0.000	معنوي	23	0.546	0.000	معنوي
9	0.473	0.000	معنوي	24	0.470	0.000	معنوي
10	0.464	0.000	معنوي	25	0.425	0.000	معنوي
11	0.376	0.001	معنوي	26	0.680	0.000	معنوي
12	0.462	0.000	معنوي	27	0.390	0.000	معنوي
13	0.621	0.000	معنوي	28	0.635	0.000	معنوي
14	0.451	0.000	معنوي	29	0.623	0.000	معنوي
15	0.316	0.005	معنوي				

معنوي عند مستوى معنوية (0.05) \geq

الجدول (3) يبين ان قيم معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للاستبيان تقاربت ما بين (0.680 - 0.316)، وان قيمة مستوى الاحتمالية (sig) لها تقاربت ما بين (0.000 - 0.005)، وعليه



اثبتت الفقرات قدرة تمييزية تم الارشاد عليها من خلال مقارنة قيمة مستوى الاحتمالية (sig) لها مع مستوى الخطأ (0.05)، وبما ان قيمة (sig) كانت أصغر من قيمة (0.05)، فهذا يدل على وجود علاقة معنوية بينهما.

2-3-1-4 الثبات:

تم إيجاد معامل الثبات على عينة مكونه من (78) تدريسي، بطريقتين الأولى (الأنصاف المنشقة)، اذ يُطبق الاستبيان مرة واحدة، ويعطي الفرد درجة عن العبارات الزوجية، اخرى عن جميع العبارات الفردية، ثم يحسب معامل الارتباط بين مجموع الدرجات الفردية ومجموع الدرجات الزوجية للعبارات (باهي والازهري ، 2006 ، 130)، وعليه بلغ معامل الثبات (0,81)، وللمقياس ككل معادلة سبيرمان براون للتصحيح وبلغت قيمته (0,89) والطريقة الثانية طريقة (الفاكرونباخ)، وهي تستخدم في "فقرات الاستبانات التي تتطلب اجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة، وتكون درجاتها متدرجة من (1 - 5)" (علام ، 2006 ، 100) وعليه بلغ معامل الثبات (0,86)، وهو ثبات عالي.

2-3-1-5 وصف استبيان الاستقامة التنظيمية وتصحيحة:

استبيان الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، الملحق (2) يتكون من (29) فقرة موزعة على خمسة ابعاد هي الثقة التنظيمية (5) فقرات؛ النزاهة التنظيمية (6) فقرات؛ والتعاطف التنظيمي (5) فقرات؛ والتسامح التنظيمي (6) فقرات، والتفاوض التنظيمي (7) فقرات، اما بدائل الإجابة فقد كانت خماسية، وهي (اتفق تماما، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق إطلاقاً)، والتي تحمل اوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، وبذلك تبلغ القيمة العليا للاستجابة على الاستبيان (145) درجة بينما تبلغ القيمة الدنيا له على (29) درجة.

3-4 التطبيق النهائي للاستقامة التنظيمية:

تم تطبيق استبيان الاستقامة التنظيمية في فروع واقسام كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، على العينة الاساسية ألبالغة عددها (67) تدريسي، بعد تزويدهم بالتعليمات حول كيفية الاجابة عنهما وقد امتدت مدة التطبيق من 2024/ 4/1 لغاية 2024/4/11.

2_5 الوسائل الاحصائية:



الوسط الحسابي _ الانحراف المعياري _ المتوسط الفرضي _ النسبة المئوية _ معامل ارتباط بيرسون _ معامل ارتباط سبيرمان براون _ معامل الفاكرونباخ _ قيمة ت لعينة مرتبطة _ قيمة ت لعينتين مستقلتين _ قيمة ف لتحليل التباين.

3_ عرض النتائج ومناقشتها:

3_1 الهدف الاول: تم التحقق منه من خلال اجراءات البحث في الباب الثالث.

3_2 الهدف الثاني: التعرف على مستوى الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

الجدول (4)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي وقيمة (t) المحتسبة

قيمة T		المتوسط الفرضي	درجة الحرية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة
الجدولية	المحتسبة					
1,997	8,969	87	66	4,865	120,187	67

يتبين من الجدول (4) ان الوسط الحسابي لمستوى الاستقامة التنظيمية بلغ (120,187) وانحراف معياري (4,865) وبمتوسط فرضي بلغ (87) وبلغت قيمة (ت) المحتسبة (8,969) عند درجة حرية (66) وقيمة (ت) الجدولية (1,997)، مما يدل على وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقامة التنظيمية ولصالح المتوسط الحسابي لان قيمة ت المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، وهذا يدل على أن الهيئة الإدارية للأقسام التربوية البدنية وعلوم الرياضة تتمتع بخبرة عالية في التعامل مع كافة التدريسيين واحتوائهم وتوفير المناخ المناسب لهم للعمل في القسم، وهذا ما يؤكد (الفقعاوي، 2018) بان إدارة المنظمات وعملياتها والمحافظة على ديمومتها ونشاطها لا يتحقق الا في وجود قيادة ادارية واعية، تمارس الاستقامة التنظيمية وقادرة على مواجهة المتغيرات والتحويلات المعاصرة والتعامل معها بقدرة عالية، وهذه النتائج تشير الى اقتناع أفراد العينة بتوفير مستوى عالي من الاستقامة التنظيمية في سلوكيات رئيس الفرع وتجسيدها ميدانيا في التعامل معهم، كما اشار (Ribeiro & rego, 2009) الى انه عندما ينظر الموظفون الى سلوكيات الاستقامة بين أعضاء المنظمة فان ذلك يترجم الى نتائج تنظيمية إيجابية ملحوظة مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، وعندما ينظر أعضاء المنظمة الى التعاطف والتفاهل والفرح والصدق والايثار في منظماتهم فانهم يحسنون سلوكياتهم مما يؤدي بدوره الى خلق دوافع



تصاعدية للمشاعر الإيجابية وهذا بدوره يؤدي الى زيادة الخصائص التنظيمية الإيجابية وتحفيز الموظفين على ان يكونوا أكثر فائدة لأشخاص آخرين.

3_4 الهدف الثالث: التعرف على الفروق ذو الدلالة الاحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي الاستقامة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث)

الجدول (5)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (t) تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	
					المحتسبة	الجدولية
ذكور	38	110,32	3,23	65	0,178	1,997
اناث	29	105,21	3,12			

يتبين من الجدول (5) عدم جود فروق معنوية ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث)، لان قيمة (ت) المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وهذا يدل على عدم التفريق بين الكادر التدريسي من الاناث والذكور والتعامل معهم على حد سواء في التكاليف بالواجبات، حيث يرتبط مفهوم الاستقامة بشخصية الافراد في التعامل مع الاخرين وكيفية نشرها ضمن السياقات التنظيمية، كما انها ترتبط مع أفضل ابداع لسمات الموارد البشرية والقيمة الاخلاقية والفضيلة التنظيمية (Cameron et al, 2004)

4_4 الهدف الرابع: التعرف على الفروق ذو الدلالة الاحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطي الاستقامة التنظيمية تبعاً لمتغير الكلية والقسم.

الجدول (6)

يبين قيمة (ف)

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	قيمة (ف) الجدولية
بين المجموعات	3	105,437	35,146	0,738	2.748
داخل المجموعات	64	3618,750	47,615		
المجموع الكلي	67	3724,188			

يتبين من الجدول (6) عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات الاستقامة التنظيمية لمتغير الكلية او القسم لان قيمة (ف) المحسوبة لها اقل من قيمة (ف) الجدولية، وهذا يدل على تمتع جميع فروع واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بالاستقامة التنظيمية



ومحاورها التي لها الاثر الايجابي في التعامل مع الكادر التدريسي، كما يدل على تمتع رؤساء الاقسام بمستوى عالي من أخلاقيات العمل على مستوى الافراد والانشطة، واحتواء الكادر التدريسي من قبل رؤساء الفروع والاقسام وتوفير بيئة عمل مناسبة لهم وتشجيعهم على ترسيخ اخلاقية العمل والتعاون فيما بينا من اجل انجاز الاعمال المكلفين بيها.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1. صلاحية استبيان الاستقامة التنظيمية لرؤساء الفروع واقسام الكلية في التربية البدنية وعلوم الرياضة.
 2. يمتلك رؤساء الفروع واقسام الكلية في التربية البدنية وعلوم الرياضة مستوي عالٍ من الاستقامة التنظيمية.
 3. رؤساء الفروع واقسام الكلية لا يفرقون بين الاعضاء التدريسي في التعامل سواء الذكور أو الاناث.
 4. جميع الفروع واقسام الكلية يتمتع رؤسائها بالاستقامة التنظيمية في التعامل مع الكادر التدريسي.
- 4-2 التوصيات:
1. اعتماد استبيان الاستقامة التنظيمية لرؤساء الفروع واقسام الكلية وتطبيقه في كليات اخرى سواء التربية البدنية وعلوم الرياضة أو اخرى.
 2. تعزيز مستوى الاستقامة التنظيمية بين الكادر التدريسي من خلال تقوية العلاقات بينهم وتشجيعهم على روح العمل بقريق الواحد.
 3. نشر ثقافة الاستقامة التنظيمية في الفرع من خلال ورش العمل ولوحات الاعلانية.
 4. نشر ثقافة عدم التفريق بين الاعضاء في التكاليف بالواجبات.

المصادر

1. أبو شكير، زهراء جمال صبري (2018): الدور المعدل لاستقامة التنظيمية في تعزيز أخلاقية العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري، رسالة ماجستير، جامعة كربلاء، العراق.



2. التميمي، محمد كاظم والطائي، حريم محمد (2005): " جودة اتخاذ القرار لدى التدريسي الجامعي " مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد (9) جامعة بغداد.
3. السعود، راتب سلامة (2011): القيادة التربوية، مفاهيم وافاق، دار صفاء للنشر.
4. الصميدعي، لؤي غانم واخرون (2010): الإحصاء والاختبار في المجال الرياضي، ط1، اربيل.
5. الفقاوي، موزي مشرف صبر (2018): دور القيادة التحويلية في تطوير الاداء الوظيفي لدى مديرات المدارس المتوسطة بالمملكة العربية السعودية في ضوء الرؤية الاستراتيجية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، المجلد(12)، العدد(2).
6. القصاب، راكان عبد القادر محمد علي (2019): " تقييم مهام رؤساء لجان الحكام في الاتحادات الفرعية لكرة القدم على وفق بعض متغيراتهم الشخصية من وجهة نظر حكام الدرجة الأولى"، رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل.
7. باهي، مصطفى حسين، والازهري، منى احمد (2006): ادوات التقويم في البحث العلمي (التصميم - البناء)، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
8. بلوم، بنيامين وآخرون، ترجمة محمد امين المفتي وآخرون (1986): " تقسيم الطالب التحمصي والتكويني"، مطابع الكتب المصري الحديث، القاهرة.
9. علام، صلاح الدين محمود (2006): الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط1، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.
10. عودة، احمد سليمان (1999): القياس والتقويم في العملية التدريسية، جامعة اليرموك، عمان.
11. علاوي، محمد حسن ورضوان، محمد نصر الدين (1979): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
12. كوافحة، تيسير مفلح (2010): "القياس والتقويم وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة"، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 13.Cameron, K, Bright D.& caza,A.(2004): Exploring the Relationships Between Organizational Virtuosity and Performance. American Behavioral scientist,47(6),1-24.
- 14.Ribeiro, N. & Rego, A. (2009): Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors.International Journal of Social and Human Sciences, (3), 736.



الملحق (1)

أسماء السادة الخبراء المحكمين الذين عرض عليهم الاستبيان

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	رياض احمد إسماعيل	أ. د	إدارة والتنظيم	جامعة الموصل
2	سبهان محمود احمد	أ. د	القياس والتقويم	جامعة الموصل
3	عدي غانم الكواز	أ. د	إدارة والتنظيم	جامعة الموصل
4	غيداء سالم عزيز	أ. د	القياس والتقويم	جامعة الموصل
5	علي حسين طبيل	أ. د	القياس والتقويم	جامعة الموصل
6	احمد حازم	أ. د	القياس والتقويم	جامعة الموصل
7	خالد محمود عزيز	أ.م. د	إدارة والتنظيم	جامعة الموصل
8	محمد ذاكر سالم	أ.م. د	إدارة والتنظيم	جامعة الموصل
9	بثينة حسين	أ.م. د	إدارة والتنظيم	جامعة الموصل

الملحق (2)

استبيان الاستقامة التنظيمية في صورته النهائية

تحية طيبة.....

في النية اجراء بحث بعنوان (الاستقامة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر ملاكها التدريسية) يضع الباحث بين ايديكم الاستبيان المرفق راجيا الاطلاع والاجابة عليه بدقة وما ترونه مناسباً في فرعكم بشكل فعلي من خلال وضع علامة الصح في الاختيار المناسب.

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق اطلاقاً
	اولا_ محور النزاهة التنظيمية					
1	الصدق والامانة هي السمات المميزة للعمل في القسم.					
2	تأخذ ادارة القسم بنظر الاعتبار مصلحة الجميع عند اتخاذ القرارات.					
3	ادارة القسم تتعامل مع الاعضاء على وفق المبادئ الاخلاقية.					
4	تتسم علاقة القسم مع الاعضاء بالوضوح من خلال ترتيب الاجتماعات والندوات التي تخدم القضايا المجتمعية والمشاركة فيها.					



5	يتم تقييم الاداء في القسم بشكل شفاف وعادل وفق اليات مدروسة وواضحة.
6	تستخدم ادارة القسم احدث الوسائل لقياس مدى صلاحية الاعضاء للعمل واستعدادهم لتحمل مناصب عليا في المستقبل.
	ثانيا_ محور التفاؤل التنظيمي
1	تهتم ادارة القسم بتحقيق الرضا المهني للعاملين فيها.
2	تربط ادارة القسم بشكل فعال بين الاداء المهني والاهداف والغايات العملية والتعليمية.
3	تستخدم ادارة القسم استراتيجيه تكيفية لحل المشكلات وبطريقة عقلانية.
4	تتسم ادارة القسم بروح التفاؤل في حل المشكلات الصعبة وتنتظر الى الجانب المشرق منها.
5	تحرص ادارة القسم على اداء الاعمال بشكل جيد.
6	تعزز ادارة القسم التفاؤل التنظيمي لذي بما يضمن ردود الفعل الايجابية.
7	تخلق ادارة القسم بيئة عمل جاذبه تشعرني بالإيجابية والتفاؤل بما يمكنني من المساهمة في نجاح العملية التعليمية والادارية بأقصى امكانية
	ثالثا_ محور الثقة التنظيمية
1	تحظى ادارة القسم بثقة العاملين فيها.
2	تنقل ادارة القسم الحقائق وتعلن عنها بشكل واضح في الاجتماعات.
3	تسمح ادارة القسم للاعضاء فيها بتوضيح مشكلات العمل بواقعية.
4	تتسم ادارة القسم بالثبات ويمكن الاعتماد عليها.
5	تضع ادارة القسم سياسات واضحة يمكن الوثوق بها.
	رابعا_ محور التسامح التنظيمي
1	تتوفر في ادارة القسم بيئة امنة لنشر ثقافة التسامح بين العاملين فيها.
2	تتسامح ادارة القسم مع الاخطاء إذا كانت بدون قصد ولم تؤثر في جودة الاداء.
3	تتعامل ادارة القسم مع اخطاء الاخرين كفرص للتعلم.
4	تتسم بيئة العمل في القسم بحرية التعبير عن الآراء والمقترحات.
5	تقف ادارة القسم وبقوة ضد اشكال التميز والتنوع كافة.
6	تسعى ادارة القسم الى توسيع الاتصالات بين جميع



					الاعضاء سعياً للفهم المشترك	
					خامساً_ محور التعاطف التنظيمي	
					تشارك ادارة القسم مشاعر العاملين في افراحهم واحزانهم.	1
					تراعي ادارة القسم الظروف التي يمر بها العاملين فيها.	2
					تهتم ادارة القسم بتلبية احتياجات العاملين فيها وتقديم الدعم والرعاية لهم.	3
					يعد التعاطف امر شائع بين العاملين في القسم.	4
					تحرص ادارة القسم على تقديم العون والاسناد بعيدا عن الكسب المادي والمعنوي.	5