



Organizational integrity and its relationship to job involvement of employees in the Student Activities Department at Baghdad Universities

Abstract

The research problem highlights the researcher's awareness, through his work in the educational institution, that those working in student activities suffer greatly from the administrative and technical organization of the department to which they belong, due to the many and varied tasks of this department, in light of the many obstacles that beset the administrative and technical work. Therefore, it has become necessary, indeed one of the necessities of scientific research, to address this problem. In order to identify the impact of organizational integrity in highlighting the job immersion of employees, is the job routine and few of them make an extra effort?

It also aims to search for: identifying the research scale (personal integrity, functional involvement in sports activity). Identifying the relationship between the two research measures (organizational integrity and employees' job involvement in the activity To achieve the objectives, the researcher chose the descriptive approach using the survey method. He also selected a sample of (250) workers in sports activities and was divided into exploratory, preparation and application. Then the researcher prepared two measures for the study: organizational integrity and job involvement. Identifying the relationship between the two research measures (organizational integrity and employees' job involvement in the activity To achieve the objectives, the researcher chose the descriptive approach using the survey method. He also selected a sample of (250) workers in sports activities and was divided into exploratory, preparation and application. Then the researcher prepared two measures for the study: organizational integrity and job involvement. After completing the preparation process, the two scales were applied to the application sample and the results and correlation were extracted. The researcher reached several conclusions and recommendations, including that there is an unreassuring percentage of organizational integrity and job involvement among employees in sports activities. The sample was not distinguished at the level of the areas of the two scales. The need to develop programs for activities to serve those working in them. Conduct similar studies that address study variables and other samples

Keywords: integrity, immersion, sports activities



الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي للعاملين في النشاط الرياضي في جامعات العاصمة

بغداد

م.د. قتيبة حسين علوان

كلية دجلة الجامعة / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

Kutabh2021@gamail.com

مستخلص البحث:

تبرز مشكلة البحث تحسس الباحث من خلال عمله في المؤسسة التعليمية بأن العاملين بالنشاطات الطلابية يعانون كثيراً من التنظيم الإداري والفني للقسم الذي ينتمون اليه لما لهذا القسم من مهام كثيرة ومتفرعة في ظل معوقات كثيرة تنتاب العمل الإداري والفني لذلك أصبح لزاماً بل من ضروريات البحث العلمي الى تدارك هذه المشكلة بوصفها لكي يتم التعرف على تأثير الاستقامة التنظيمية في ابراز الانغماس الوظيفي لكي وظيفية العاملين هل هي روتينية وقليل منهم من يقوم بجهد إضافي. كما يهدف البحث الى: التعرف على مقياسي البحث (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي للعاملين بالنشاط الرياضي). التعرف على العلاقة بين مقياسي البحث (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي للعاملين بالنشاط ولتحقيق الأهداف قام الباحث باختيار المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كما قام باختيار عينة قوامها (250) عاملاً بالأنشطة الرياضية وقسمت الى استطلاعية واعداد وتطبيق ومن ثم قام الباحث بأعداد مقياسي الدراسة الاستقامة التنظيمية والانغماس الوظيفي وبعد إتمام عملية الاعداد طبقت المقياسين على عينة التطبيق واستخرجت النتائج والعلاقة الارتباطية إذ توصل الباحث الى عدة استنتاجات وتوصيات منها هنالك نسبة غير مطمئنة من الاستقامة التنظيمية والانغماس الوظيفي لدى العاملين بالأنشطة الرياضية. عدم تميز العينة على مستوى مجالات المقياسين. ضرورة تطوير البرامج الخاصة بالأنشطة بما يخدم العاملين فيها. اجراء دراسات مشابهة تتناول متغيرات الدراسة وعلى عينات اخرى.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة، الانغماس، الأنشطة الرياضية



1- التعريف 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 بيئة مفتوحة واسعة 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 تركز على جوانب أخرى وبالتالي لن تكون هناك جهود موجهة نحو الإبداعية والابتكارية.

تعد الاستقامة التنظيمية من الموضوعات الحديثة نسبياً التي ظهرت نتيجة الانهيار الأخلاقي والمالي الناشئ في السنوات الأخيرة في جميع أنحاء العالم، وفي مجتمع الأعمال، والتي تم اكتشافها على المستوى الفردي والتنظيمي لتعزيز الأداء الفردي والكفاءة التنظيمية (Lilius, et. al., 2008) كما إن الاستقامة التنظيمية تعمل على تحسين حياة العاملين بالأنشطة الطلابية وتزيد من كفاءتهم الوظيفية وتشجعهم على إدارة الوقت وتحديد أهدافهم في زيادة الأنشطة فضلاً عن تحقيق الإنجازات فإن الزيادة في الاستقامة التنظيمية ترتبط بمفاهيم مثل التقاضي الذاتي والتحفيز الداخلي والنجاح في حين أن انخفاض الاستقامة التنظيمية يرتبط بآثار مدمرة مثل انخفاض الإنتاجية وزيادة السلوكيات غير المرغوب فيها وتدهور ثقافة المنظمة.. وبالتالي، فإن الاستقامة الإدارية لها دور مهم في المنظمة. إن الإحساس بالعدالة الذي كان مطلوباً بطبيعته منذ وجود البشر يصبح معياراً أكثر أهمية في جو المنظمات ((Watanabe, R.M., Uchida 2017,626).

يعد الانغماس الوظيفي واحد من أنجح ممارسات الموارد البشرية المستخدمة لتعزيز كفاءة وأداء الموظف، إذ وصفه موهزان (2011) بأنه عنصر أساسي للمصدر الأساسي للالتزام التنظيمي والدافع والرضا الوظيفي الذي يؤثر على الأداء الوظيفي للموظف، وهذا يدل على أن انغماس الموظف يساهم في تعزيز عملية التحفيز التي تحول أداء العمل الفردي. إذ أشار (Rehman, 2011)، إلى الانغماس الوظيفي ووصفه بأنه يعمل كحافز لتلبية الاحتياجات الفردية الحالية، ويعد الحصول على درجة أعلى من الانغماس الوظيفي وهنا تبرز العلاقة بين المتغيرين إذ يرى الباحث أهمية تناغمها بين أعضاء المنظمة



أمراً ضرورياً لتعزيز الاستقامة التنظيمية بين أعضاء المنظمة إن الأفراد الذين يظهرون درجة عالية من الانغماس الوظيفي في مهامهم الإدارية هم الأكثر إنتاجاً، ورضاء، وقناعة بما يؤدون من واجبات، والأقل تسرباً من العمل، مقارنة بزملائهم الذين اقل انغماس وعزيمة بالعمل (الطويل، 2006، صفحة 148). إذ تم تناول الانغماس الوظيفي بعدة طرق إلا انه يمكن أن يعبر عنه من خلال الاندماج الداخلي لأداء الفرد بالعمل والموائمة النفسية معه، ما يعكس صورة تحقيق الذات والالتزام نحوه والارتباط به ما يجعل عطائهم أكبر وذات كفاءة بالإنتاج قياساً بزملائهم (المغربي 2014، الصفحات 14-15) ما يفتح الأبواب للبحث عن حالة الإدراك المكتملة لمدى موائمة وتقبل العمل لذا تأتي أهمية البحث من خلال البحث والتقصي عن المتغيرات التي تساهم في تحديد ما هو ينمي عمل القائمين على النشاطات الطلابية من خلال الاستقامة التنظيمية التي يرى الباحث انها عملية تحتاج الى بلورة العمل الإداري في سكة تنظيمية واحدة مما تؤدي الى استمالة الموظف الذي يتمثل بالعامل في النشاطات الطلابية الى الحرص على عمله وهذا مما يؤدي الى الانغماس الوظيفي.

1-2 مشكلة البحث:

تحسس الباحث من خلال عمله في المؤسسة التعليمية بأن العاملين بالنشاطات الطلابية يعانون كثيراً من التنظيم الإداري والفني للقسم الذي ينتمون اليه لما لهذا القسم من مهام كثيرة ومتفرعة في ظل معوقات كثيرة تتناب العمل الإداري والفني لذلك أصبح لزاماً بل من ضروريات البحث العلمي الى تدارك هذه المشكلة بوصفها لكي يتم التعرف على تأثير الاستقامة التنظيمية في ابراز الانغماس الوظيفي لكي وظيفية العاملين هل هي روتينية وقليل منهم من يقوم بجهد إضافي وهذا يجعلنا نطرح مجموعة تساؤلات منها:

❖ هل الاستقامة التنظيمية لها تأثير إيجابي ام سلبي في الانغماس الوظيفي للعاملين بالنشاطات الطلابية.

❖ هل هنالك اختلافات بين العاملين بالنشاطات الطلابية بما يتعلق بالاستقامة والانغماس الوظيفي.

1-3 اهداف البحث:

1. اعداد مقياسي البحث (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي للعاملين بالنشاطات الطلابية).
2. التعرف على مقياسي البحث (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي للعاملين بالنشاطات الطلابية).



3. التعرف على العلاقة بين (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي للعاملين بالنشاطات الطلابية).

4-1 فرض البحث:

- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي للعاملين بالنشاطات الطلابية).

5-1 مجالات البحث:

المجال البشري: العاملون بالنشاطات الطلابية في جامعات محافظة بغداد.

المجال الزمني: المدة من 2024/7/25 - 2025/1/14

المجال المكاني: النشاطات الرياضية مقرات وأماكن العينة.

2 منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملاءمته طبيعة مشكلة البحث إذ يهدف المنهج الوصفي الى "تحديد الظروف والعلاقات بين الواقع، والظاهر، كما ويهدف الى جمع البيانات من افراد المجتمع في محاولة لتحديد الحالة الراهنة للمجتمع في متغيرات عديدة.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تم تحديد مجتمع البحث بالطريقة العمدية والمتمثلة بالعاملين في قسم النشاطات الطلابية في جامعات محافظة بغداد والبالغ عددهم (11) جامعة بواقع (371) عاملاً والجدول (1) يبين تفاصيل مجتمع البحث إذ اختار الباحث عينة من المجتمع قوامها (250) عاملاً اما بقية المجتمع فتم استبعادهم لعدة أسباب منها امتناعهم عن الإجابة وبعد ذلك تم تقسيم العينة الى عينات لضرورات البحث وكالاتي: العينة الاستطلاعية (20) وعينة الاعداد (130) وعينة التجربة الرئيسة (100) والجدول (1) يبين تفاصيل تقسيم العينة.

الجدول (1)

يمثل مجتمع البحث واعداد العاملين بالنشطة الرياضية بالجامعات العراقية

الجامعات	المحافظة	العدد الكلي	الجامعات	المحافظة	العدد الكلي
بغداد	بغداد	38	التقنية الوسطى	بغداد	36
المستنصرية	بغداد	34	التكنولوجية	بغداد	38
العراقية	بغداد	25	الكرخ للعلوم	بغداد	36
النهرين	بغداد	37	ابن سينا	بغداد	38
التكنولوجية	بغداد	35			
العدد الكلي			317		



الجدول (2)

يبين تفاصيل العينات الاستطلاعية والاعداد والتطبيق

ت	نوع العينة	عددتها	النسبة المئوية
1	عينة الاستطلاع	20	8%
	عينة الاعداد	130	52%
2	عينة التطبيق	100	40%
5	مجموع العينة	250	

2-3 الاجهزة والادوات المستخدمة ووسائل جمع المعلومات:

استخدم الباحث الاجهزة والادوات الاتية:

المصادر العربية والاجنبية.

الخبراء والمختصون.

استبانة لمقياسي الدراسة (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي)

حاسبة الكترونية.

الوسائل الاحصائية.

2-4 اجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 تحديد متغيرات البحث:

2-4-1-1 مقياس الاستقامة التنظيمية (عبد السلام، 2024):

قام الباحث بالاستعانة بمقياس الاستقامة التنظيمية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، 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، والتعاون التنظيمي (7) فقرات، اما بدائل الإجابة فقد كانت خماسية، وهي (اتفق تماما، اتفق ، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق اطلاقاً)، 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 وبذلك يكون الوسط الفرضي للمقياس (87) درجة.

2-4-1-2 مقياس الانغماس الوظيفي:

بعد الاطلاع على المقاييس السابقة قام الباحث بتحديد ثلاث مجالات المجال الأول الاهتمام الشخصي بالعمل (8) عبارات، والمجال الثاني الاندماج مع زملاء العمل (8) عبارات، والمجال الثالث التطبع المجتمعي (7) عبارات، إذ بلغت عدد الفقرات الكلي (23) عبارة اما بدائل الإجابة فقد كانت خماسية،



وهي (دائماً، كثيراً، أحياناً، نادراً، ابداً)، والتي تحمل اوزان 5، 4، 3، 2، 1 على التوالي، وبذلك تبلغ القيمة العليا للاستجابة على الاستبيان (115) درجة بينما تبلغ القيمة الدنيا له على (23) درجة وبذلك يكون الوسط الفرضي للمقياس (69) درجة.

دائماً، كثيراً، أحياناً، نادراً، ابداً (حيدر سلام حسين، & امين عطا حسن. (2023).

2-4-1-3 صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين متخصصين في علم الادارة الرياضية، وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1) وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج المقياس في صورتها الاولى - انظر الملحق رقم (2،3).

2-5 التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثان بأجراء التجربة الاستطلاعية على (20) من العاملين الأنشطة الرياضية في جامعات بغداد من المجتمع الاصلي وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية وكان الهدف من التجربة ما يأتي

- ❖ التعرف على الصعوبات والمشاكل التي تواجه الباحث عند تطبيق المقياس.

- ❖ فهم واستيعاب العينية لمقياسي الدراسة.

- ❖ كفاءة فريق العمل المساعد.

2-6 تطبيق مقياسي (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي) على عينة الاعداد:

بعد ان تم اختيار المجالات وال فقرات من قبل الخبراء أصبح معدا للتطبيق أذ طبقا بمساعدة فريق العمل المساعد على عينة الاعداد والبالغ عددهم (130) من العاملين بالأنشطة الرياضية في جامعات العاصمة بغداد وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسة قام الباحث بترتيب استمارات المقياسين وتصحيحها وتدوين النتائج تمهيداً لتحليلها احصائياً وقد تم إيجاد بعض الاحصاءات الوصفية الخاصة بالعينة والجدولين (3،4) يبين ذلك.



الجدول (3)

يبين الخصائص الوصفية لمقياس الاستقامة التنظيمية

المعالم الاحصائية	الاستقامة التنظيمية
الوسط الحسابي	89.5462
الوسيط	90.0000
الانحراف المعياري	7.06571
الالتواء	.042
الخطأ المعياري	.212

الجدول (4)

يبين الخصائص الوصفية لمقياس الانغماس الوظيفي

المعالم الاحصائية	الاستقامة التنظيمية
الوسط الحسابي	70.8538
الوسيط	71.0000
الانحراف المعياري	6.34794
الالتواء	.051
الخطأ المعياري	.212

2-6-1 الخصائص السيكومترية لمقياسي البحث (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي):

تتضمن الخصائص السيكومترية للمقياسين قدرة المقياس على ما اعد لقياسه كما يتضمن قدرة المقياس على قياس للظاهرة بدرجة مقبولة من الدقة او بأقل اخطاء ممكنة (M. S., & Liayth Abd , Alkreem, K. (2024).

2-6-1-1 صدق المقياسين (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي):

أ- يعد الصدق من العوامل الأكثر أهمية للتعرف على جودة الاختبارات والمقاييس فالاختبار أو المقياس الذي يتميز بالصدق عندما يقيس فعلاً السمة أو الصفة الذي وضع من أجلها، فالصدق هو اختبار نمطي يضعه الباحث لإثبات مدى صدق الاختبار وتجانس الظاهر والداخل بوصفه وسيلة صادقة للمقياس (سليمان، 2016، صفحة 159).

II - 2-6-1-1-1 صدق المحتوى

تحقق الباحث من هذا النوع بوساطة التحليل العقلاني لمحتوى المقياس وتحديد استنادا الى احكام ذاتية، وهناك نوعان من انواع الصدق هما الصدق الظاهري والصدق العيني.



2-6-1-1-2 القدرة التمييزية لل فقرات:

وتسمى ايضاً بالمقارنة الطرفية أو المجموعتين الطرفيتين في الدرجة الكلية والتي تعطي مؤشراً مهماً لبناء المقاييس أو الاختبارات وهي الدليل على التمييز (عامر سعيد وأيمن هاني، 2016، صفحة 103)، وبذلك تم ترتيب درجات كل فقرة ترتيباً تصاعدياً من اقل درجة الى اعلى درجة وتم اختيار (27%) من الدرجات الدنيا ومثلها من الدرجات العليا، وبعد معالجة النتائج احصائياً تبين ان الفقرات صادقة كون قيم (Sig) أصغر من مستوى الدلالة البالغة (0,05) وكما في الجدولين (5,6).

الجدول (5)

يبين القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاستقامة التنظيمية

النتيجة	قيمة الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.000	-25.071	.00000	5	0.49901	2.3913	1
معنوي	0.000	-29.258	0.44898	4.7391	.00000	2	2
معنوي	0.000	-26.119	.00000	5	.00000	2	3
معنوي	0.000	-34.972	0.48698	4.6522	.00000	2	4
معنوي	0.000	-20.742	.00000	5	0.38755	2.1739	5
معنوي	0.000	-34.972	0.44898	4.7391	0.38755	2.1739	6
معنوي	0.000	-26.119	.00000	5	0.38755	2.1739	7
معنوي	0.000	-31.642	.00000	5	0.48698	2.3478	8
معنوي	0.000	-29.258	0.42174	4.7826	.00000	2	9
معنوي	0.000	-30.323	0.44898	4.7391	.00000	2	10
معنوي	0.000	-26.975	0.20851	4.9565	0.38755	2.1739	11
معنوي	0.000	-34.972	0.34435	4.8696	0.34435	2.1304	12
معنوي	0.000	-26.119	.00000	5	0.38755	2.1739	13
معنوي	0.000	-39.965	0.48698	4.6522	.00000	2	14
معنوي	0.000	-24.717	.00000	5	0.34435	2.1304	15
معنوي	0.000	-31.642	0.47047	4.6957	0.20851	2.0435	16
معنوي	0.000	-34.972	.00000	5	0.42174	2.2174	17
معنوي	0.000	-29.258	.00000	5	0.38755	2.1739	18
معنوي	0.000	-48.491	.00000	5	0.44898	2.2609	19
معنوي	0.000	-23.207	0.2881	4.913	.00000	2	20
معنوي	0.000	-22.678	0.38755	4.8261	0.38755	2.1739	21



معنوي	0.000	-29.258	0.2881	4.913	0.47047	2.3043	22
معنوي	0.000	-25.311	0.44898	4.7391	.00000	2	23
معنوي	0.000	-47.376	0.42174	4.7826	0.2881	2.087	24
معنوي	0.000	-27.479	0.20851	4.9565	0.20851	2.0435	25
معنوي	0.000	-68	0.47047	4.6957	.00000	2	26
معنوي	0.000	-26.119	0	5	0.20851	2.0435	27
معنوي	0.000	-17.553	0.48698	4.6522	.00000	2	28
معنوي	0.000	-31.642	0.49901	4.6087	0.42174	2.2174	29

الجدول (6)

يبين القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الانغماس الوظيفي

النتيجة	قيمة الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.000	-30.18200	0.43477	4.2439	0.21808	1.9512	1
معنوي	0.000	-35.33900	0.30041	4.0976	0.21808	2.0488	2
معنوي	0.000	-36.48600	0.38095	4.1707	0.00000	2.0000	3
معنوي	0.000	-33.91400	0.41906	4.2195	0.00000	2.0000	4
معنوي	0.000	-32.43100	0.30041	4.0976	0.26365	2.0732	5
معنوي	0.000	-27.014	0.44857	4.2683	0.26365	2.0732	6
معنوي	0.000	-36.67100	0.33129	4.1220	0.15617	2.0244	7
معنوي	0.000	-32.28400	0.40122	4.1951	0.15617	2.0244	8
معنوي	0.000	-26.77600	0.46065	4.2927	0.26365	2.0732	9
معنوي	0.000	-25.48100	0.49878	4.4146	0.30041	2.0976	10
معنوي	0.000	-30.249	0.44857	4.2683	0.15617	2.0244	11
معنوي	0.000	-29.247	0.49386	4.3902	0.15617	2.0244	12
معنوي	0.000	-60.154	.00000a	4.0000	.00000a	2.0000	13
معنوي	0.000	-60.154	.00000a	4.0000	.00000a	2.0000	14
معنوي	0.000	-35.032	0.21808	4.0488	0.00000	2.0000	15
معنوي	0.000	-50.35	0.21808	4.0488	0.00000	2.0000	16
معنوي	0.000	-60.154	0.40122	4.1951	0.00000	2.0000	17
معنوي	0.000	-60.154	.00000a	4.0000	.00000a	2.0000	18
معنوي	0.000	-14.843	0.26365	4.0732	0.00000	2.0000	19



معنوي	0.000	-23.604	0.21808	4.0488	0.00000	2.0000	20
معنوي	0.000	-16.696	0.21808	4.0488	0.00000	2.0000	21
معنوي	0.000	-33.668	.00000	5	0.20851	2.0435	22
معنوي	0.000	-34.972	0.20851	4.9565	0.34435	2.1304	23

قيم الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05 بدرجة حرية (68)

يتبين من الجدولين (5،6) أن جميع فقرات المقياس ذات قدرة على التمييز بين المستويات العليا والدنيا لذلك لم يتم حذف اي فقرة من فقرات المقياسين.

2-6-1-3 الاتساق الداخلي للمقياسين (الاستقامة التنظيمية، الانغماس الوظيفي):

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للمقياسين وذلك باستخراج معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس على عينة الاعداد والجدولين (7،8) يبين الاتساق الداخلي للمقياسين.

الجدول (7)

يبين قيمة معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستقامة التنظيمية

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
1	.708**	0.000	معنوية	16	.686**	0.000	معنوية
2	.575**	0.000	معنوية	17	.734**	0.000	معنوية
3	.503**	0.000	معنوية	18	.719**	0.000	معنوية
4	.609**	0.000	معنوية	19	.763**	0.000	معنوية
5	.601**	0.000	معنوية	20	.735**	0.000	معنوية
6	.537**	0.000	معنوية	21	.754**	0.000	معنوية
7	.780**	0.000	معنوية	22	.761**	0.000	معنوية
8	.787**	0.000	معنوية	23	.672**	0.000	معنوية
9	.414**	0.000	معنوية	24	.580**	0.000	معنوية
10	.683**	0.000	معنوية	25	.755**	0.000	معنوية
11	.704**	0.000	معنوية	26	.540**	0.000	معنوية
12	.737**	0.000	معنوية	27	.623**	0.000	معنوية
13	.588**	0.000	معنوية	28	.663**	0.000	معنوية
14	.781**	0.000	معنوية	29	.674**	0.000	معنوية
15	.692**	0.000	معنوية				

يتبين من الجدول (7) ان جميع فقرات مقياس الاستقامة التنظيمية معنوية معنوي > 0.05 عند درجة حرية (128).



الجدول (8)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الانغماس الوظيفي

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
1	.630**	0.000	معنوي	14	.695**	0.000	معنوي
2	.654**	0.000	معنوي	15	.635**	0.000	معنوي
3	.676**	0.000	معنوي	16	.663**	0.000	معنوي
4	.623**	0.000	معنوي	17	.619**	0.000	معنوي
5	.619**	0.000	معنوي	18	.358**	0.000	معنوي
6	.651**	0.000	معنوي	19	.506**	0.000	معنوي
7	.693**	0.000	معنوي	20	.610**	0.000	معنوي
8	.709**	0.000	معنوي	21	.425**	0.000	معنوي
9	.698**	0.000	معنوي	22	.443**	0.000	معنوي
10	.509**	0.000	معنوي	23	.444**	0.000	معنوي
11	.684**	0.000	معنوي				
12	.660**	0.000	معنوي				
13	.535**	0.000	معنوي				

يتبين من الجدول (8) ان جميع فقرات مقياس الانغماس الوظيفي معنوية معنوي > 0.05 عند درجة حرية (128).

تم استخدام اسلوباً آخرًا للاتساق الداخلي من خلال إيجاد علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياسين وكما مبين بالجدولين (9،10).

الجدول (9)

يبين معامل الارتباط بين المجال والدرجة الكلية لمقياس الاستقامة التنظيمية

رقم المجال	المجال	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
1	النزاهة التنظيمية	.737**	0.000	معنوي
2	التفاؤل التنظيمي	.420**	0.000	معنوي
3	الثقة التنظيمية	.678**	0.000	معنوي
4	التسامح التنظيمي	.612**	0.000	معنوي
	التعاطف التنظيمي	.458**	0.000	معنوي



الجدول (10)

يبين معامل الارتباط بين المجال والدرجة الكلية لمقياس الانغماس الوظيفي

رقم المجال	المجال	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
1	الاهتمام الشخصي بالعمل	.565**	0.000	معنوي
2	الاندماج مع زملاء العمل	.499**	0.000	معنوي
3	التطبع المجتمعي	.768**	0.000	معنوي

2-1-6-2 ثبات المقياسين: استخرج الباحث الثبات بثلاثة طرق:

طريقة التجزئة النصفية والفا كرونباخ: تقيس هذه الطريقة التجانس الداخلي لفقرات المقياس إذ يدل هذا التجانس على مدى اتساق الأداء والاستقرار عند الإجابة عن جميع الفقرات إذ تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل الارتباط بين درجات الافراد على نصفي الاختبار وقد اعتمد الباحثون على بيانات عينة الاعداد والبالغ عددهم (130) فرداً من العاملين في الأنشطة الرياضية في احتساب الثبات بهذه الطريقة إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) تم استخراج معامل الارتباط لمقياس الاستقامة التنظيمية والانغماس الوظيفي فضلاً عن استخراج الفا كرونباخ والجدول (11) يبين ذلك.

الجدول (11)

يبين معاملات الثبات لمقياسي الاستقامة التنظيمية والانغماس الوظيفي

ت	المقياس	التجزئة النصفية	
		معامل الثبات	ثبات نصف الاختبار
1	الاستقامة التنظيمية	0.906	0.839
2	الانغماس الوظيفي	0.739	0.586

7-2 التجربة الرئيسية لتطبيق لمقياسي الدراسة (الاستقامة التنظيمية والانغماس الوظيفي):

بعد ان أصبح المقياسين معداً للتطبيق بصورتها النهائية طبق الباحث المقياسين على عينة التطبيق والبالغ عددهم (100) عاملاً بالأنشطة الرياضية وبعد الانتهاء قام الباحث بتقريب النتائج بغية معالجتها.

8-2 الوسائل الاحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية Spss:

الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الالتواء، الوسيط، الخطأ المعياري، اختبار (T)، الفا كرونباخ معامل الارتباط البسيط بيرسون.



3- عرض النتائج وتحليل النتائج ومناقشتها:

3-1 عرض النتائج:

3-1-1 عرض نتائج وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الاستقامة التنظيمية ومناقشتها:

الجدول (12)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وقيمة (ت) المحسوبة وقيمة الدلالة لمقياس الاستقامة التنظيمية

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الاستقامة التنظيمية	87	88.9800	7.00502	2.827	0.006	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > 0.05

الجدول (13)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة وقيمة الدلالة لمجالات لمقياس الاستقامة التنظيمية

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
النزاهة التنظيمية	18	18.4600	3.49435	1.316	0.191	غير معنوي
التعاون التنظيمي	21	20.9800	3.64589	0.055	0.956	غير معنوي
الثقة التنظيمية	15	15.5900	3.19752	1.845	0.060	غير معنوي
التسامح التنظيمي	18	18.5000	3.25204	1.537	0.127	غير معنوي
التعاطف التنظيمي	15	15.4500	2.80467	1.604	0.112	غير معنوي

3-1-2 مناقشة نتائج مقياس الاستقامة التنظيمية:

من خلال الجدول (12) يتبين وجود فروق معنوية لصالح الوسط الحسابي في مقياس الاستقامة التنظيمية والفروق الغير معنوية لمجالات المقياس إذ يعزو الباحث ذلك الى ان الأنشطة الرياضية في جامعات بغداد تتميز بنسبة معينة من الاستقامة بحكم العمل المنجز من نشاطات وبطولات فضلا عن الخبرة التي يتمتع بها العاملون والتي تعطيهم قدرة على خلق أجواء من العمل المنظم فضلا عن القيادة الإدارية للقسم ، وهذا ما يؤكد (الفعاوي، 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 وفق ظروف متغيرة، كما اشار (rego,2009 & Ribeiro) 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 والتعاون والفرح والصدق والايثار في منظماتهم فانهم يحسنون سلوكياتهم مما يؤدي بدوره الى خلق دوافع إذ ترتبط الاستقامة مع الانسان و ازدهار الشخصية والأخلاق الفردية و قوة الإنسان، وضبط النفس والمرونة، ومع الغرض الهادف والمبادئ السامية ، فالأمور أو الأفعال دون تأثير الإنسان ليست فاضلة او مستقيمة ،



فهيكल منظمة ما، على سبيل المثال ليس مستقيماً ولا غير مستقيم لأنه لا ينطوي على تأثير إنساني إيجابي أو سلبي جوهري ، ومع ذلك قد انشأت بعض المنظمات الهياكل من أجل إدامة ازدهار العلاقات الشخصية، وتعزيز التعلم، وتنمية الشخصية بين الموظفين، لذلك مثل هذه الهياكل قد تمكن الاستقامة أن تحدث في المنظمة من خلال تأثيرها على الانسان .

3-1-3 عرض نتائج وتحليل الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الانغماس الوظيفي وتحليلها:

الجدول (14)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمقياس الانغماس الوظيفي

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الانغماس الوظيفي	69	70.5000	6.37942	2.351	0.020	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت > من 0.05

الجدول (15)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمجالات لمقياس الانغماس الوظيفي

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الاهتمام الشخصي بالعمل	24	24.4300	3.62721	1.185	0.239	غير معنوي
الاندماج مع زملاء العمل	24	24.2800	3.56209	0.786	0.434	غير معنوي
التطبع المجتمعي	21	21.7900	3.45913	2.284	0.025	معنوي

3-1-4 مناقشة نتائج مقياس الانغماس الوظيفي:

من خلال الجدول (15) يتبين وجود فروق معنوية لصالح الوسط الحسابي في مقياس الانغماس الوظيفي والفروق الغير معنوية لمجالات المقياس إذ يعزو الباحث ذلك الى ان العاملين في النشاط الرياضي يتمتعون بانغماس وظيفي من خلال حالة الإدراك والوعي لما يوائم قدراتهم النفسية والاجتماعية والمهنية، والكفاية الشخصية في إشباع الحاجات والرغبات الشخصية بوصفها منطلق التطور الأفضل بشكل مستمر. إذ إن نجاح أقسام النشاط الرياضي لا يكتمل إلا من خلال ما توفره لمنتسبيها لتقديم العاملين من إمكانيات وامتيازات لكسب ولأنهم، إذ كلما كانت أهدافهم مطابقة لقيم وأهداف النشاط الرياضي لكسب ثقتهم ولأنهم الكامل، فضلاً عن ضمان توحيد الجهود لرفع مستوى الأداء بانغماس وظيفي عالي المستوى. إذ يذكر (الزغبى 2008) على إن اهتمام المنظمات والمؤسسات الخدمية في تذليل المعوقات الابتعاد عن القيم السلبية وغرس القيم الايجابية لدى الأفراد يساعد في تعزيز شعورهم بالولاء والانتماء لهذه المنظمات والمؤسسات، وغالباً ما يدفعهم ذلك الى بذل الجهود الحثيثة للعمل بروح الفريق وتقوية العلاقات



الاجتماعية بالعمل لتطوي وتحسين مستوى الأداء الوظيفي (الزغبى ، 2008، الصفحات (54) يؤكد (رافع الحديدي 2013) بان كل منظمة أو مؤسسة تمتلك مقومات رئيسة لتفعيل دور الموظفين واندماجهم بالعمل وتمتلك القدرة على استيعاب موظفيها والتعامل معهم بإيجابية، تظهر عليها حالات من الازدهار والقدرة على مواجهة التحديات والظروف الصعبة، فضلاً عن متغيرات العصر المتسارعة مواكبتها لمواجهة تحديات العمل الحديدي ، 2013، صفحة 11).

3-1-5 عرض ومناقشة نتائج العلاقة الارتباطية لمقياس الاستقامة التنظيمية والانغماس الوظيفي

الجدول (16)

يبين العلاقة الارتباطية لمقياس الاستقامة التنظيمية والانغماس الوظيفي

المتغيرات	الارتباط	قيمة الدلالة
الاستقامة التنظيمية / الانغماس الوظيفي	0.675	0.001
	-	-

3-1-6 مناقشة نتائج العلاقة الارتباطية:

ومن خلال الجدول (16)، يتبين لنا ان علاقة الارتباط بين الاستقامة التنظيمية والانغماس الوظيفي وتشير هذه النتائج إلى أن حرص إدارة النشاطات الطلابية والرياضية على اتساق وترابط أهدافها مع ما يقوم به عاملها من أعمال وحثهم على التفاؤل تجاه الأمور المستقبلية المتعلقة بعملهم، واهتمام الأنشطة بتوافر الثقة في بيئة العمل وقدرتها على الوفاء بالتزاماتها، وتأكيدا على ضرورة التزام جميع أعضائها (الرؤساء والزملاء) بتطابق أقوالهم مع أفعالهم، إضافة إلى التزام إدارة الأنشطة بتبني سلوكيات أكثر تعاطفاً ورحمةً في تعاملها مع العاملين، وحرصها على التسامح معهم في الأخطاء التي يمكن تداركها وتصحيحها كل من شأنه أن يساعد هؤلاء العاملين على تحسين أدائهم الوظيفي، وذلك من خلال حرصهم على الالتزام بالواجبات والمهام الرسمية المحددة لهم، وسعيهم للإلمام بتفاصيل المهام المطلوب إنجازها، والعمل على تنفيذها بنجاح وفقاً للوقت المحدد، كذلك حرصهم على بذل المزيد من الجهد والإصرار على تخطي العقبات لإنجاز مهام العمل، وتعاونهم ومساندتهم للآخرين سواء من الزملاء أو الرؤساء، أو النشاطات بصفة خاصة ان العمل الجماعي الذي يقوم به مجموعة من الأشخاص معاً، حيث يقوم كل واحد منهم بإنجاز جانب ما منه وبالتالي فإن العمل الجماعي هو ذلك النشاط الذي يؤديه مجموعة من الأعضاء الذين يشتركون في تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف المشتركة، ومن الجدير بالذكر أنه أضحت فرصة لتحقيق التطور الشخصي، والتقدم المهني في شتى المجالات (عادل محمد زايد، 2007).



"اما الانغماس الوظيفي يعبر بصورة عامة عن مدى أهمية الدور الذي يلعبه العمل في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على ذلك العمل وبذل أقصى الجهود للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى" (فضل الفضلي 2001).

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

استنادا الى النتائج التي توصل اليها الباحث ضمن حدود البحث تم التوصل الى الاستنتاجات الآتية:

1. إمكانية تطبيق مقياسي الدراسة الاستقامية والتنظيمية والانغماس الوظيفي على عينة البحث
2. تم التوصل الى مقياسي الدراسة الاستقامية والتنظيمية والانغماس الوظيفي.
3. هنالك نسبة غير مطمئنة من الاستقامية والتنظيمية والانغماس الوظيفي لدى العاملين بالأنشطة الطلابية.
4. عدم تميز العينة على مستوى مجالات المقياسين.

4-2 التوصيات:

1. ضرورة الاهتمام بالسلوك الاتجاهي للعاملين في الأنشطة الرياضية.
2. ضرورة تفعيل العمل المشترك بين العاملين بالأنشطة الرياضية والقائمين عليهم من رؤساء ومدراء.
3. ضرورة تطوير البرامج الخاصة بالأنشطة بما يخدم العاملين فيها.
4. اجراء دراسات مشابهة تتناول متغيرات الدراسة وعلى عينات اخرى.

المصادر العربية والأجنبية:

- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: (2014). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الانغماس. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، مجلد 4 (2) 14-15.
- هاني عبد الرحمن صالح الطويل: (2006) الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي المجلد ط1. عمان، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع. 148.
- عبد السلام عباس. (2024). الاستقامة التنظيمية لدى رؤساء الاقسام في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظر ملاكها التدريسية. مجلة واسط للعلوم الرياضية. 331-346، (5) 22،
- عامر سعيد وأيمن هاني؛ الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية، (العراق، النجف الأشرف، دار الضياء للطباعة والتصميم، 2016).
- عكلة سليمان وهند سليمان؛ الدليل إلى البحث العلمي، (القاهرة، مركز الكتاب الحديث للنشر، 2016)



- الفقعاوي، 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).
- خالد الزغبى . (2008). اثر الالتزام بالقيم الثقافية والتنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام لمحافظة الكرك. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والادارة ، 22، 1، 4-5.
- رافع يوسف الحديدي . (2013). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي. رسالة ماجستير ، 11. غزة ،جامعة الازهر ، كلية الادارة والاقتصاد قسم ادارة الاعمال، 11.
- عادل محمد زايد: تكوين الفرق والعمل الجماعي 1 مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، القاهرة 2007.
- فضل الفضلي؛ فضل الفضلي؛ تأثير المتغيرات الديمغرافية والتوجهات القيمة على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، مجلة جامعة الملك عبد العزيز الاقتصاد والإدارة، مج15، ع،الكويت، 2001-2002
- Setar Mohammed, K., Aed Shamkhi, D., & Jabar Mohammed, M. (2023). Determining the grades and standard levels of some mental skills as an indicator for the selection of young volleyball players. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 12, 28. <https://doi.org/10.6018/sportk.581681>
- Jasem, Z. K., Mohammed, K. S., Dawood, M. S., & Liayth Abd Alkreem, K. (2024). The Psychological Well-being and Its Relationship with the Functional Creativity of Female Gymnastics' Trainers. *Annals of Applied Sport Science*, 12(2), 0-0.
- Fadil, A. H., & Mohammed, K. S. (2022). Constructing and Rationing A Test for the Skill of Receiving the Serve From Above in Volleyball for Third-Year Students in the Faculty of Physical Education and Sports Sciences. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 17(3), 140-142.



- Watanabe, R.M., Uchida ,T ., Orsini ,P& Benton ,C. (2017) "Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter?", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 25 Issue: 4, pp.628–646. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2016-1074>.
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008), "The contours And consequences of compassion at work". *Journal of Organizational Behavior*, 29, 193–218.
- Jasem, Z. K., Mohammed, K. S., Dawood, M. S., & Liayth Abd Alkreem, K. (2024). The Psychological Well-being and Its Relationship with the Functional Creativity of Female Gymnastics' Trainers. *Annals of Applied Sport Science*, 12(2), 0–0.
- Ribeiro, N. & Rego, A. (2009): Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*, (3), 736.

الملاحق

مقياس الاستقامة التنظيمية بالصورة النهائية

ت	الفقرة	الفقرة بعد التعديل
المحور الأول: الاهتمام الشخصي بالعمل		
1	اعتبر عملي كمشرف تربية رياضية أكثر اهتماماتي بالحياة	اعتبر عملي في النشاط الرياضي أكثر اهتماماتي بالحياة
2	بعد عملي في قسم الإشراف التربوي والاختصاصي جزء مهم من أهدافي الشخصية.	يعد عملي في قسم النشاطات الرياضية جزء مهم من أهدافي الشخصية.
3	اعتبر عملي ذات قيمة كبيرة في اتجاه التربية البدنية والرياضية.	اعتبر عملي ذات قيمة كبيرة في اتجاه التربية البدنية والرياضية.
4	لا أتهاون في متابعة مدرسي التربية الرياضية والمدارس المسؤول عنها بشكل مستمر	لا أتهاون في متابعة الأنشطة الرياضية التي أشرف عليها
5	اشعر بالفخر كوني مشرف في قسم الإشراف الرياضي.	اشعر بالفخر كوني اعلم في قسم النشاطات الرياضية
6	اشعر بالحماس والحبوية أثناء أداء واجباتي ومهام عملي بالمدارس لمتابعة دروس التربية الرياضية.	اشعر بالحماس والحبوية أثناء أداء واجباتي ومهام عملي بالنشاط لمتابعة الأنشطة المختلفة.
7	أفكر دائما بتقديم أفكار جديدة لتطوير قسم الإشراف الرياضي.	أفكر دائما بتقديم أفكار جديدة لتطوير قسم النشاط الرياضي.
8	يقدر قسم الإشراف الرياضي انجازاتي بالعمل كونها متجددة.	يقدر قسم النشاط الرياضي انجازاتي بالعمل كونها متجددة.
المحور الثاني: الاندماج مع الزملاء بالعمل		
9	اشعر بالسعادة لكثرة مدرسي التربية الرياضية	اشعر بالسعادة لكثرة العاملين معي بالنشاط



الرياضي.	الذين أشرف عليهم.	
يفتخر بي زملائي كوني ناجح في عملي.	يفتخر بي زملائي كوني مشرف تربية رياضية ناجح في عملي.	10
أتمتع بالعلاقات الجيدة مع زملائي.	أتمتع بالعلاقات الجيدة مع زملائي مشرفي التربية الرياضية.	11
أبقى مع زملائي العاملين بالنشاط وقتاً إضافياً لإنهاء عملنا دون التفكير في التعويضات المادية.	أبقى مع زملائي المشرفين وقتاً إضافياً لإنهاء عملنا دون التفكير في التعويضات المادية.	12
أقدم مصلحة عمل قسم النشاط الرياضي على مصالح الشخصية.	أقدم مصلحة عمل قسم الإشراف الرياضي على مصالح الشخصية.	13
اعتبر زملائي بالنشاط الرياضي جزء من نجاحي في وظيفتي.	اعتبر زملائي بالإشراف الرياضي جزء من نجاحي في وظيفتي.	14
أشعر بالفخر لأنني مرغوب بين زملائي العاملين.	أشعر بالفخر لأنني مرغوب بين زملائي المشرفين.	15
اعتبر زملائي المشرفين مصدر الهام لتطوير عملي في تحسين الرياضة المدرسية.	اعتبر زملائي المشرفين مصدر الهام لتطوير عملي في تحسين الرياضة المدرسية.	16
المحور الثالث: التطبع المجتمعي		
اعتبر العمل في النشاط الرياضي تحدي الإثبات جدارتي في مجال التخصص الرياضي	اعتبر الإشراف على الجانب الرياضي تحدي الإثبات جدارتي في مجال التخصص	17
يمنحني النشاط الرياضي مكافآت كتشجيع في أداء عملي.	تمنحني دائرة الإشراف الرياضي مكافآت كتشجيع في أداء عملي.	18
أشعر باندفاع عالي عند انجاز مهماتي الموكلة إلي بالنشاط باتقان وجودة مميزة.	أشعر باندفاع عالي عند انجاز مهماتي الموكلة إلي بالإشراف باتقان وجودة مميزة.	19
وظيفتي في قسم النشاط الرياضي تقربني من المجتمع بشكل مستمر.	وظيفتي في قسم الإشراف الرياضي تقربني من المجتمع بشكل مستمر.	20
احترم كل الآراء وإن كانت مخالفة لسياستي بقسم النشاط الرياضي.	احترم كل الآراء وإن كانت مخالفة لسياستي بقسم الإشراف الرياضي.	21
اختلفت بالأخريين عبر الندوات والمؤتمرات لبحث حال قسم النشاط الرياضي والرياضة الجامعية.	اختلفت بالمشرفين والمدرسين عبر الندوات والمؤتمرات لبحث حال قسم الإشراف الرياضي والرياضة المدرسية.	22
انقل كل أفكاري ومعلوماتي في المجال الرياضي والإداري لفائدة النشاط الرياضي ومن ثم المجتمع مستقبلاً.	انقل كل أفكاري ومعلوماتي في المجال الرياضي والإداري لفائدة مدرسي التربية الرياضية ومن ثم المجتمع مستقبلاً.	23

مقياس الانغماس الوظيفي

ن	الفقرة	الفقرة بعد التعديل
المحور الأول: النزاهة التنظيمية		
1	الصدق والامانة هي السمات المميزة للعمل في القسم.	الصدق والامانة هي السمات المميزة للعمل في النشاط الرياضي.
2	تأخذ إدارة القسم بنظر الاعتبار مصلحة الجميع في اتخاذ القرارات.	تأخذ إدارة النشاط بنظر الاعتبار مصلحة الجميع في اتخاذ القرارات
3	ادارة القسم تتعامل مع الاعضاء على وفق المبادئ الاخلاقية.	ادارة القسم تتعامل مع العاملين على وفق المبادئ الاخلاقية
4	تتسم علاقة القسم مع الاعضاء بالوضوح من خلال ترتيب الاجتماعات والندوات التي تخدم القضايا المجتمعية والمشاركة فيها.	تتسم علاقة النشاط مع العاملين 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.	يتم تقييم الاداء في النشاط بشكل شفاف وعادل وفق اليات مدروسة وواضحة.
6	تستخدم ادارة القسم أحدث الوسائل لقياس مدى	تستخدم ادارة النشاط أحدث الوسائل لقياس مدى



صلاحيه الاعضاء للعمل واستعدادهم لتحمل مناصب عليا في المستقبل	صلاحيه العاملين للعمل واستعدادهم لتحمل مناصب عليا في المستقبل	
المحور الثاني التفاوض التنظيمي		
تهتم ادارة القسم بتحقيق الرضا المهني للعاملين فيها.	تهتم ادارة النشاط بتحقيق الرضا المهني للعاملين فيه.	7
تربط ادارة القسم بشكل فعال بين الاداء المهني والاهداف والغايات العملية والتعليمية	تربط ادارة النشاط بشكل فعال بين الاداء المهني والاهداف والغايات العملية والتعليمية	8
تستخدم ادارة القسم استراتيجيه تكيفيه لحل المشكلات وبطريقة عقلانية.	تستخدم ادارة النشاط استراتيجيه تكيفيه لحل المشكلات وبطريقة عقلانية.	9
تنسم ادارة القسم بروح التفاوض في حل المشكلات الصعبة وتتنظر الى الجانب المشرق منها.	تنسم ادارة النشاط بروح التفاوض في حل المشكلات الصعبة وتتنظر الى الجانب المشرق منها.	10
تحرص ادارة القسم على اداء الاعمال بشكل جيد.	تحرص ادارة النشاط على اداء الاعمال بشكل جيد.	11
تعزز ادارة القسم التفاوض التنظيمي لذي بما يضمن ردود الفعل الايجابية.	تعزز ادارة النشاط التفاوض التنظيمي لذي بما يضمن ردود الفعل الايجابية.	12
تخلق ادارة القسم بيئة عمل جاذبه تشعرني بالإيجابية والتفاوض بما يمكنني من المساهمة في نجاح العملية التعليمية والادارية بأقصى امكانية	تخلق ادارة النشاط بيئة عمل جاذبه تشعرني بالإيجابية والتفاوض بما يمكنني من المساهمة في نجاح العملية التعليمية والادارية بأقصى امكانية	13
المحور الثالث: الثقة التنظيمية		
تحظى ادارة القسم بثقة العاملين فيها.	تحظى ادارة النشاط بثقة العاملين فيها.	14
تنقل ادارة القسم الحقائق وتعلن عنها بشكل واضح في الاجتماعات.	تنقل ادارة النشاط الحقائق وتعلن عنها بشكل واضح في الاجتماعات.	15
تسمح إدارة القسم للأعضاء فيها بتوضيح مشكلات العمل بواقعية.	تسمح إدارة النشاط للعاملين فيها بتوضيح مشكلات العمل بواقعية.	16
تنسم ادارة القسم بالثبات ويمكن الاعتماد عليها.	تنسم ادارة النشاط بالثبات ويمكن الاعتماد عليها.	17
تضع ادارة القسم سياسات واضحة يمكن الوثوق بها.	تضع ادارة النشاط سياسات واضحة يمكن الوثوق بها.	18