



حيوية الضمير وعلاقتها بالمناخ التنظيمي لدى العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل

م.م محمد حاتم جهاد فرحان

المديرية العامة لتربية بابل

m.h.ghaad@gmail.com

م.م رحيم خليل عبود

المديرية العامة لتربية بابل

raheemsp0@gmail.com

المستخلص :

يهدف البحث الى التعرف على العلاقة الارتباطية ما بين حيوية الضمير والمناخ التنظيمي لدى العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل . و انتهج الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية . وتحدد مجتمع البحث بالعاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل والبالغ عددهم (90) عامل ، وتم اختيار افراد البحث بطريقة الحصر الشامل . وتم اختيار (10) من العاملين ليمثلوا عينة التجربة الاستطلاعية ، واختيار (80) عامل ليمثلوا العينة الرئيسية . وتم تطبيق مقياس حيوية الضمير بفقراته البالغة (38) فقرة ومقياس المناخ التنظيمي بفقراته البالغة (54) فقرة ، ببدائل إجابة خماسية وخرج البحث بمجموعة من الاستنتاجات منها وجود علاقة ارتباط معنوية بين حيوية الضمير والمناخ التنظيمي للعاملين في قسم النشاط الرياضي . ومن التوصيات التي يوصي بها الباحث تعزيز الدعم المعنوي والمادي للعاملين المتميزين في أداء واجباتهم.

مفتاح الكلمات : حيوية الضمير ، المناخ التنظيمي ، قسم النشاط الرياضي والكشفي .

Vitality of conscience and its relationship to the organizational climate among employees in the Sports and Scouting Activities Department in Babil Governorate Education

A.L. Muhammad Hatem Jihad Farhan

General Directorate of Education of Babylon

m.h.ghaad@gmail.com

A.L. Rahim Khalil Aboud

General Directorate of Education of Babylon

summary:

The research aims to identify the relational relationship between the vitality of conscience and the organizational climate among workers in the Sports and Scouting Activities Department in Babil Governorate Education. The researcher adopted the descriptive approach using the survey method and correlational relationships. The research community was determined by the workers in the Sports and Scouting Activities Department in Babil Governorate Education, numbering (90) workers, and the research individuals were selected using a comprehensive inventory method. (10) workers were selected to represent the survey sample, and (80) workers were selected to represent the main sample. The Vitality of Conscience Scale, with its (38) paragraphs, and the Organizational Climate Scale, with its (54) paragraphs, were applied with five-point answer alternatives, and the research came out with a set of conclusions, including the existence of a moral correlation between the vitality of conscience and the organizational climate of workers in the Sports Activity Department. Among the



recommendations recommended by the researcher is enhancing moral and material support for distinguished workers in performing their duties.

Key words: vitality of conscience, organizational climate, sports and scouting activity section.

1 التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته :

يعد علم الإدارة من العلوم ذات الأهمية القصوى التي تخدم المجتمع في المجالات والأنشطة المختلفة ولا بد من اللجوء إليها في معالجة العديد من المشكلات التي تواجه الأفراد والمجتمعات الحديثة، فالإدارة تتعامل مع الكثير من المتغيرات التي تعتمد بعضها على البعض الآخر، وللإدارة الدور البارز الكبير والمؤثر في التطور الذي شهدته الأنشطة الرياضية عن طريق إدارة وتنظيم العمل وكذلك البطولات الرياضية والمهرجانات التي لها علاقة بالرياضة المدرسية وكذلك التخطيط السليم والناجح لهذه الأمور، وغيرها من الوظائف أو العناصر الإدارية التي تؤدي بالعمل إلى الطريق الصحيح ومن أجل أن يكون العمل بالشكل المطلوب لا بد أن يكون هنالك اهتمام الأفراد العاملين في مختلف مجالات الحياة سواء كانت رياضية أو اقتصادية أو اجتماعية وغيرها بشكل عام، ويعد حيوية الضمير أحد المتغيرات التي تثير اهتمام الباحثين في ميدان الإدارة الرياضية نظراً لما يترتب على تصرفات القادة والعاملين من آثار مباشرة على بيئة العمل وشعورهم بالرضا. وأن الضمير يتميز بقدرته على ضبط سلوك العاملين والشعور بالمسؤولية تجاه أفعالهم وتأمل نتائجها على المستوى الأخلاقي والمهني، وتتجسد في درجة التزام العاملين بقيمهم الشخصية ومبادئهم الأخلاقية، إذ يعتبر العاملون الذين يتمتعون بضمير حي أكثر قدرة على الالتزام بمعايير الأداء المهني، والابتعاد عن التصرفات غير المسؤولة أو التي تضر بالمؤسسة. ويُعد المناخ التنظيمي إحدى العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين واستجاباتهم للبيئة المحيطة بهم. فهو يعبر عن الجو النفسي والإداري الذي يحيط بهم، والذي يتشكل من درجة التعاون والانسجام بين العاملين وتوجيهات قياداتهم، إذ يعد من العناصر المهمة التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز لدى العاملين ويلعب دوراً أساسياً في تعزيز الثقة بين العاملين وقياداتهم مما يؤثر على التفاعل الجماعي. مما تقدم تكمن أهمية البحث في الخوض بدراسة متغيراً حيوية الضمير والمناخ التنظيمي للعاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي لما لهما من دور مهم في توجيه سلوك العاملين والتزامهم بواجباتهم وتحملهم للمسؤولية وأدائهم لأعمالهم بإخلاص وتعزيز التعاون والانتماء والرضا الوظيفي. وأن الكشف عن طبيعة العلاقة بين حيوية الضمير والمناخ التنظيمي يساعد القيادات في تشخيص واقع العمل، ووضع البرامج التطويرية التي من شأنها تحسين الأداء ورفع مستوى الكفاءة المؤسسية في أقسام النشاط الرياضي والكشفي.

1-2 مشكلة البحث :

كون الباحث من العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي لاحظ أن قدرة العاملين على الالتزام بقيم الضمير يعكس درجة وعيهم الأخلاقي وتحملهم للمسؤولية والتنظيم العالي، مما يحقق الأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية، أن حيوية الضمير تسهم في تعزيز بيئة العمل، وبالنسبة للمناخ التنظيمي الذي يعد أحد المؤشرات الحاسمة التي تؤثر على الأداء الفردي والجماعي، إذ أن وجود مناخ تنظيمي إيجابي يعزز من دافعية العاملين ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم، وأن ضعف أحد هذان العاملين قد يؤدي إلى تدهور الأداء، وتراجع مستوى التعاون بين العاملين. مما تقدم فإن مشكلة البحث تحاول الإجابة عن التساؤل: هل هناك علاقة ارتباط ما بين حيوية الضمير والمناخ التنظيمي لدى العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل؟

1-3 أهداف البحث :

1. اعداد مقياسي حيوية الضمير والمناخ التنظيمي لدى العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل.
2. التعرف على العلاقة الارتباطية ما بين حيوية الضمير والمناخ التنظيمي لدى العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل.



4-1 فرض البحث :

- وجود علاقة ارتباط معنوية ما بين حيوية الضمير و المناخ التنظيمي لدى العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل .

5-1 مجالات البحث :

- 1-5-1 المجال البشري: العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل .

- 2-5-1 المجال الزمني : للمدة من 2025/10/14 م ولغاية 2026/2/2 م.

- 3-5-1 المجال المكاني : قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل .

6-1 تحديد المصطلحات :

- **حيوية الضمير** : يعرف بأنه " مظهر من مظاهر الشخصية لدى الفرد تنطوي على إدراك المبادئ الأخلاقية وتطبيقها في مواقف الحياة العامة, وتكون لديه القدرة على أن يكون كفواً ومنظماً, ويكافح من أجل انجاز أهدافه في أفضل صورة, ويكون الفرد متروياً في اتخاذ القرارات المهمة في حياته " . (العبادي، 2010، 13)

- **المناخ التنظيمي** : يعرف بأنه " أن المناخ التنظيمي هو نوعية البيئة الداخلية للمنظمة ويتعرف العاملون على الخصائص التنظيمية لهذه البيئة من خلال تفاعلاتهم وتجاربهم المختلفة والتي تؤثر بسلوكهم ولهذا يتميز المناخ التنظيمي بأنه انطباعي بمعنى انه يمثل انطباعات العاملين وليس ما هو قائم فعلاً ويؤثر في سلوك العاملين، وقابل للتغيير، ويمتاز بنوعية ثابتة " . (السالم، 1987، 37)

2 منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث :

- انتهج الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته مشكلة البحث .

2-2 مجتمع وعينة البحث:

- تحدد مجتمع البحث بالعاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل والبالغ عددهم (90) عامل ، وتم اختيار افراد البحث بطريقة الحصر الشامل . وتم اختيار (10) من العاملين ليمثلوا عينة التجربة الاستطلاعية ، واختيار (80) عامل ليمثلوا العينة الرئيسية .

3-2 وسائل جمع المعلومات والبيانات والأجهزة المستخدمة :

- الملاحظة .
- المقاييس المستعملة في البحث .
- قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام) .
- جهاز حاسوب نوع (hp) عدد (1) .
- حاسبة الكترونية نوع (CASIO) عدد (1) .
- ساعة الكترونية نوع (CASIO) عدد (1) .

4-2 إجراءات البحث الميدانية :

1-4-2 اعداد مقياسي حيوية الضمير والمناخ التنظيمي :

- اعتمد الباحث على مقياس حيوية الضمير المعد من قبل (عبد 2013) والذي يتضمن (38) فقرة ، بدائل الإجابة على الفقرات خماسية هي (دائماً , غالباً , احياناً , نادراً , ابداً) وأوزان الاجابة هي (5،4،3،2،1) .

- اما مقياس المناخ التنظيمي تم اعتمد المقياس المعد من قبل (الابراهيمى 2011) وقد احتوى على (54) فقرة ، بدائل الإجابة على الفقرات خماسية هي (دائماً , غالباً , احياناً , نادراً , ابداً) وأوزان الاجابة هي (5،4،3،2،1) .

1-1-4-2 صلاحية فقرات مقياسي حيوية الضمير والمناخ التنظيمي :

- من أجل تطبيق المقياسان قام الباحث بعرض فقراتهما على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين في مجال علم النفس الرياضي والاختبار والقياس في المجال الرياضي , لغرض تقويمها والحكم عليهما من حيث صلاحيتها في ما وضع لأجلهما وبعد إطلاع السادة الخبراء والمختصين على فقرات المقياسان



أبدوا ملاحظاتهم بعدها قام الباحث باستخراج قيمة (كا²) المحسوبة لاتفاق الخبراء والمختصين وقبول ترشيح الفقرات الذي تكون قيمة (كا²) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) وكما مبين في الجداول (1) .

الجدول (1)

يبين عدد الموافقين وقيم(كا²) المحسوبة والدلالة المعنوية لفقرات مقياسي حيوية الضمير والمناخ

التنظيمي

المقياس	عدد الخبراء الموافقين	عدد الخبراء غير الموافقين	قيمة (كا ²) المحسوبة	الدلالة
حيوية الضمير (جميع الفقرات)	15	صفر	15	معنوي
المناخ التنظيمي (جميع الفقرات)	15	صفر	15	معنوي

2-1-4-2 تعليمات الإجابة عن فقرات مقياسي حيوية الضمير والمناخ التنظيمي :

قام الباحث بوضع تعليمات للإجابة عن فقرات المقياسان, إذ إن الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المجيب الجواب الصحيح حيث تم التأكيد على البساطة بالكلمات ووضوح المعاني والتأكيد على الدقة والصدق بالإجابة وإخفاء الغرض الحقيقي من القياس وأعلام المفحوصين بأن إجاباتهم تكون سرية ولغرض البحث العلمي فقط.

2-1-4-2 التجربة الاستطلاعية لمقياسي حيوية الضمير والمناخ التنظيمي :

قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية للكشف عما يأتي:

- للتأكد من وضوح التعليمات وفقرات المقياسان.
- التعرف على الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياسان.
- التعرف على ظروف تطبيق المقياسان وما يرافقه من صعوبات.
- تكون للباحث تدريباً عملياً للوقوف بنفسها على السلبيات والايجابيات التي تقابلها في أثناء إجراء التجربة الرئيسية.

وطبق المقياسان على عينة استطلاعية بالغ عددها (10) من العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة بابل وذلك في يوم الاحد الموافق (2025/12/7) , وطُلب منهم قراءة التعليمات والعبارات , والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي تواجههم أثناء الإجابة , وبعد الانتهاء من التطبيق اتضح أن التعليمات واضحة والفقرات مفهومة من المجيبين , واتضح أن أقل زمن للإجابة عن فقرات المقياسان هو (20) دقائق واعلى زمن هو (26) دقيقة وبلغ متوسط الزمن المستغرق للإجابة عن المقياس (23) دقيقة , وبذلك أصبح المقياسان جاهزان للتطبيق على العينة الرئيسية.

2-1-4-2 تطبيق مقياسي حيوية الضمير والمناخ التنظيمي على العينة الرئيسية :

طبق مقياسي حيوية الضمير والمناخ التنظيمي على العينة الرئيسية البالغ عددهم (80) عامل , وذلك اثناء تواجدهم في قسم النشاط الرياضي والكشفي في تربية محافظة , وذلك في المدة من يوم الاحد الموافق (2025/12/14) الى يوم الاربعاء الموافق (2025/12/17) .

2-1-4-2 تصحيح مقياسي حيوية الضمير والمناخ التنظيمي :

جمعت استمارات الإجابة لعينة البحث واستخراج الدرجات الكلية لها , باستعمال مفتاح التصحيح الذي المعد لهذا الغرض والذي يقضي بالاتي :

- **حيوية الضمير** : الدرجة القصوية النظرية (170) درجة وأقل درجة نظرية (38) درجة , ودرجة الوسط الفرضي (114) .
- **مقياس المناخ التنظيمي** : الدرجة القصوية النظرية (270) درجة وأقل درجة نظرية (54) درجة , ودرجة الوسط الفرضي (162) .

2-1-4-2 الأسس العلمية لمقياسي حيوية الضمير والمناخ التنظيمي :

١. **صدق المقياسين**: تحقق الباحث من صدق المقياسين من خلال مؤثر صدق المحتوى أو المضمون والذي غالباً ما يتم عن طريق الحكم المنطقي على وجود السمة أو الصفة أو القدرة المعنية للتحقق عما إذا



كانت وسيلة القياس المقترحة تقيسها فعلا أم لا عندها عرض على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحية المقياس.

٢. ثبات المقياسين : اعتمد الباحث على طريقة التجزئة النصفية التي تعتمد على تقسيم فقرات المقياس على قسمين متكافئين ومن ثم حساب معامل الارتباط بين درجات هذين القسمين , ولغرض التحقق من هذه الطريقة على عينة الرئيسة البالغة (80) عامل , تم حساب معامل ثبات نصف مقياس حيوية الضمير بين درجات الافراد على قسمي المقياس باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) وبلغت العلاقة الارتباطية بين النصفين (0.83) , وبعدها خضع معامل الارتباط للتصحيح باستخدام معادلة (سبيرمان) فبلغ معامل الثبات (0.91) وهو معامل ثبات عال . بينما في مقياس المناخ التنظيمي تم حساب معامل ثبات نصف المقياس بين درجات الافراد على قسمي المقياس باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) وبلغت العلاقة الارتباطية بين النصفين (0.79) , وبعدها خضع معامل الارتباط للتصحيح باستخدام معادلة (سبيرمان) فبلغ معامل الثبات (0.88) وهو معامل ثبات عال .

2-5 الوسائل الإحصائية:

قام الباحث باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لاستخراج الوسائل الآتية:

- ١- الوسط الحسابي.
- ٢- الانحراف المعياري.
- ٣- معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .
- ٤- معادلة سبيرمان .
- ٥- اختبار (t-test) للعينة الواحدة .

3 عرض النتائج ومناقشتها :

1-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس حيوية الضمير :

الجدول (2)

يبين القيم الاحصائية لمقياس حيوية الضمير

عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	قيمة (sig)	الدلالة
80	144.8	13.1	114	79	20.95	0.000	معنوي

يتبين لنا من خلال ما عرض في الجدول (2) ان العينة تتمتع بحيوية الضمير ويفسر الباحث معنوية الفروق إلى طبيعة المهام المنوطة بالعاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي من التنظيم والاشراف على البطولات والفروق الكشفية والتي تتطلب أفراداً يتسمون بالمسؤولية والانضباط والدقة ، بالإضافة الى قدرتهم على تحمل المسؤولية والمثابرة والانضباط والالتزام والاعتماد على الذات ، فهم لا ينظرون إلى العمل كواجب روتيني فقط، بل كجزء من اهتماماتهم الذاتية . مما يعكس على سلوكهم الوظيفي ويجعل حيوية الضمير سمة بارزة في شخصياتهم . ويرى (Costa & McCrae 1992) ان حيوية الضمير بالتسمية (إرادة الانجاز) ومن جانبها الايجابي تكون الدرجة المرتفعة فيه مرتبطة بالانجازات المهنية , ومن الجانب السلبي ربما تؤدي هذه الدرجة المرتفعة إلى حساسية شديدة مزعجة , أو إلى محاولة قسرية لإتقان الأشياء أو إلى سلوك إدمان العمل. (15 ، 1992 ، Costa & McCrae)

2-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج مقياس المناخ التنظيمي :

الجدول (3)

يبين القيم الاحصائية لمقياس المناخ التنظيمي

عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T المحسوبة	قيمة (sig)	الدلالة
80	184.12	13.40	162	79	14.75	0.000	معنوي



يتبين لنا من خلال ما عرض في الجدول (3) ان العينة تتمتع بالمناخ التنظيمي ويفسر الباحث معنوية الفروق إلى ان العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي لهم حاجات أساسية ورغبات متنوعة ومهارات مختلفة لذلك يرون في مكان عملهم المكان المناسب لاستخدام وتفعيل مهاراتهم وقدراتهم وإشباع حاجاتهم الأساسية وفضلاً عن الخبرة التي يمتلكونها وفي المقابل عندما تقوم الإدارة بدورها في توفير البيئة السليمة والصحيحة لهم لممارسة مهاراتهم وقدراتهم وإشباع حاجاتهم وإعطائهم الفرصة للتعبير عن ما بداخلهم من آراء ومعلومات تصب في مصلحة العمل فإن النتيجة الطبيعية ستكون أقامه نشاط أفضل وزيادة الثقة بالنفس بين الأفراد والإدارة وهذا سوف يؤدي لخلق مناخ تنظيمي ملائم وايجابي لديهم لأداء العمل بصورة صحيحة وستكون له نتائج إيجابية تنعكس على أدائهم ، وهذا ما أكده (الحارثي 2009) أن الخصائص الايجابية التي تميز بيئة العمل سوف يكون لها تأثير ايجابي على العاملين وهذا سوف يؤدي إلى تحقيق الأهداف (الحارثي ، 2009 ، 24)

3-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج العلاقة بين حيوية الضمير والمناخ التنظيمي :

الجدول (4)

يبين العلاقة بين حيوية الضمير والمناخ التنظيمي

المتغيرات	معامل الارتباط	قيمة sig	الدلالة
حيوية الضمير - المناخ التنظيمي	0.746	0.000	معنوية

يتبين لنا من الجدول (4) معنوية الارتباط بين متغير حيوية الضمير والمناخ التنظيمي حيث اذا زادت قيمة حيوية الضمير زادت معها المناخ التنظيمي ويرى الباحث سبب ذلك أن المناخ التنظيمي يلعب دور كبير ومؤثر على الأداء الإداري لأن الأداء يعتمد على الظروف المتاحة في العمل فإذا كانت هناك حيوية ضمير فإن النتيجة ستكون في صالح الأداء كما أن التفاعل الذي يتم بين مكونات المؤسسة التربوية يتأثر بالمناخ التنظيمي السائد فيها وبالعلاقات الشخصية القائمة بين أفرادها وكذلك يتأثر بدرجة قناعاتهم، ورضاهم عن العمل . ويرى (القطامنة 2000) للمناخ التنظيمي دور هام في التأثير على المخرجات السلوكية للعاملين في أي مؤسسة حيث يقوم المناخ ببناء وبلورة السلوك الوظيفي والأخلاقي للعاملين في المؤسسات من حيث تشكيل وتعديل القيم والاتجاهات التي يحملونها، والسلوكيات التي يمارسونها في موقع العمل وأن النجاح يعتمد على مدى قدرات المؤسسات على خلق جو يسوده الاستقرار والثقة والمعنويات العالية بين العاملين (القطامنة ، 2000 ، 27)

4 الاستنتاجات والتوصيات :

1-4 الاستنتاجات :

- تمتع العاملين في قسم النشاط الرياضي والكشفي بحيوية الضمير والمناخ التنظيمي .
- وجود علاقة ارتباط معنوية بين حيوية الضمير والمناخ التنظيمي للعاملين في قسم النشاط الرياضي .
- أن العلاقة المعنوية بين حيوية الضمير والمناخ التنظيمي تفاعلية تكاملية ، فحيوية الضمير تغذي المناخ التنظيمي وتدعم استمراره ، والمناخ التنظيمي يعزز حيوية الضمير .

2-4 التوصيات :

- تعزيز القيم الأخلاقية والمهنية لدى العاملين من خلال الندوات والبرامج التوعوية التي تنمي حيوية الضمير والشعور بالمسؤولية.
- تهيئة مناخ تنظيمي إيجابي قائم على الاحترام المتبادل والثقة بين الإدارة والعاملين بما ينعكس على مستوى الأداء.
- تعزيز الدعم المعنوي والمادي للعاملين المتميزين في أداء واجباتهم.

المصادر :

- الإبراهيمي ، حسام مالك صالح . (2011) . قياس المناخ التنظيمي وعلاقته بمستويات الأداء الإداري لدى العاملين في الشعب الكشفية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في المنطقتين الوسطى والجنوبية ، رسالة ماجستير ، جامعة البصرة .
- أسالم ، مؤيد . (1987) . المناخ التنظيمي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر ،المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، العدد (1) .



٣. الحارثي ، عبدالله عوض . (2009) . المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
٤. العبادي ، هدى عباس فيصل . (2010) . الاغتراب النفسي وعلاقته بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير ، جامعة القادسية ، كلية التربية .
٥. عبد ، خالد ابو جاسم . (2013) . احترام الذات وحيوية الضمير وعلاقتها بالشخصية اللامعيارية لدى طلبة جامعات الفرات الاوسط ، أطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية التربية للعلوم الصرفة ابن الهيثم .
٦. القطامنة ، منار إبراهيم . (2000) . المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي ، دراسة ميدانية. للمشرفين الاداريين في الوزارات الأردنية ، رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية .
7. Costa, P. T. & Mc Crea. R.R .(1992). Four ways Five Factors are basic Personality and Individual Differences. 13.
8. Jawad, Hussein Hamza and Finjan, Raad Abdul Amir (2024) "Attentional control as a function of predicting legal knowledge in female students' basketball," Modern Sport: Vol. 23: Iss. 5, Article 5. DOI: <https://doi.org/10.54702/avh8ac44>
9. Salam Mohamed Hamza, Dr. Hussein Hamza Jawad, Dr. Sanaaa Rabeea Abed. Modeling the causal relationship of intellectual fluency and Sports passion of motivation to learning of handball for students. Int J Yogic Hum Mov Sports Sciences 2023;8(1):170-177. DOI: <https://doi.org/10.22271/yogic.2023.v8.i1c.1394>

الملحق (1)

مقياس حيوية الضمير

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١-	معروف عني التعقل					
٢-	اصطدم بموقف لم اكن مهياً له					
٣-	احكامي الصحيحة صادرة من خلال اعتزازي بنفسي					
٤-	أبدو ناجحاً في أي شيء أقوم به					
٥-	اعتقد اني كفوء ومجد في عملي					
٦-	أحرص ان اكون عارفاً بالأمر					
٧-	أبقي اختياراتي مفتوحة					
٨-	أرتب حاجاتي بشكل منظم					
٩-	احب ان أبقى كل شيء في مكانه					
١٠-	انظم مواعيدي بجدول					
١١-	اقضي وقتاً طويلاً في البحث عن الاشياء التي وضعتها في مكانها					
١٢-	احاول انجاز كل المهام التي أكلف بها وفقاً لما يمليه ضميري					
١٣-	ادفع ديوني فوراً وبشكل كامل					
١٤-	اتقيد بصراحة مبادئ الاخلاقية لأي موقف او قضية					
١٥-	أحاول القيام بالمهام بدقة منعا لمراجعتها مرة اخرى					
١٦-	اعمل بجد الا في اوقات المرض					
١٧-	أحب ان اكون مميزاً عن الاخرين					
١٨-	تعوزني الحيوية					
١٩-	احقق اهدافي بشكل منظم					



					ابدل جهدي كي ابلغ اهدافي	-٢٠
					أحس بانخفاض دافعي للفوز	-٢١
					أكافح لتحقيق كل ما استطيت تحقيقه	-٢٢
					أحاول إتقان العمل الذي اقوم به	-٢٣
					أنا إلى حد ما مدمن على العمل	-٢٤
					أبدع في إبراز كفاءتي بالعمل	-٢٥
					أهدر وقتاً طويلاً قبل ان ابدأ بالعمل	-٢٦
					أنا شخص منتج	-٢٧
					أجد صعوبة في حمل نفسي على القيام بما يجب ان اقوم به	-٢٨
					عندما أبدأ بمشروع ما أتحوّل الى عمل آخر	-٢٩
					عندما تواجهني صعوبة عمل ما اتحول إلى عمل آخر	-٣٠
					التزم بالواجبات التي يجب اقوم بها	-٣١
					ارتكب بعض الحماقات البسيطة	-٣٢
					أتمعن بالأشياء قبل ان أصل إلى قرار بالعمل بها	-٣٣
					أفكر في عواقب الافعال قبل القيام بها	-٣٤
					أفعل الاشياء ارتجالاً	-٣٥
					أخذ قرارات سريعة في حياتي	-٣٦
					أخطط بدقة مسبقاً قبل القيام في رحلة	-٣٧
					أتردد في الاجابة قبل أن اجيب عن السؤال	-٣٨

الملحق (2)

مقياس المناخ التنظيمي

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١.	لدي دافع كبير لأداء واجبي بجدية					
٢.	أرغب بالعمل حتى في أوقات ما بعد الدوام					
٣.	أنجز واجباتي بهمة عالية دون الشعور بالملل					
٤.	أقوم بالنشاطات التي أكلف بها وإن كانت متعبة					
٥.	أشعر بالرضا الوظيفي عند أدائي للنشاط بصورة صحيحة					
٦.	أرغب بأن تكون معنويات زملائنا بالعمل عالية					
٧.	أسعى لبذل مجهودات إضافية لتحقيق أهداف الدائرة					
٨.	أستمد نشاطي وحيويتي من ثناء رئيس القسم					
٩.	يفتخر الزملاء بأدائهم العملي الجيد					
١٠.	أرغب بأداء النشاطات لخدمة المجتمع					
١١.	رغبتني تزداد بالعمل في النشاطات العملية					
١٢.	أرى أن تحملي للمسؤولية تشجعني على أداء مهامتي بالعمل بصورة جيدة					



					أشعر أن وعد الكشاف يدفعني إلى تحمل مسؤولياتي	١٣.
					أنفذ ما يخصني من واجبات أثناء العمل	١٤.
					أشعر أنه من واجبي تعليم الكشافين لفنون الكشافة بأفضل طريقة	١٥.
					أشعر باهتمام المديرية بنجاح العمل الإداري والفني	١٦.
					أعمل على إجراء تدريبات عملية للنشاطات الرياضية المختلفة	١٧.
					أتعامل مع الواجبات بجدية لأنها تؤدي لخدمة المجتمع	١٨.
					يوجد شعور مشترك بالمسؤولية من رئاسة القسم والعاملين	١٩.
					نحرص على تنفيذ النشاط وفق ما هو مطلوب	٢٠.
					تتحمل الإدارة أخطائها ولا تلقينا علينا	٢١.
					تدعم الإدارة العاملين الجدد في تحمل مسؤوليتهم	٢٢.
					يوجد لدي القدرة على متابعة الأخطاء وتصحيحها	٢٣.
					أفصح عما في داخلي من آراء دون تردد وتخوف	٢٤.
					أعمل على مواجهة أي مشكلة تعترضني ولا أتهرب منها	٢٥.
					تدفعني مسؤولياتي لدعم المعلمين المدرسين في نشاطاتهم على مستوى المدارس	٢٦.
					امتلك الشجاعة والمسؤولية الكافية للقيام بأعمال إبداعية	٢٧.
					أحرص على أداء عملي بإتقان	٢٨.
					روح التعاون هي الغالبة إثناء أداء النشاطات	٢٩.
					أتعاون مع زملائي لحل ما يعترضنا من مشاكل	٣٠.
					روح التعاون تدفعني للعمل بجدية أكثر	٣١.
					أشعر أن التعاون يدفعني إلى طرح أفكار جديدة	٣٢.
					تشعر الإدارة بأن مقترحاتنا تصب في مصلحة العمل	٣٣.
					يتضح لي أن العمل كمجموعة يقلل من وقوع الأخطاء	٣٤.
					نعمل على تصحيح أخطاء بعضنا البعض بودية	٣٥.
					نشعر بثقة متبادلة مع إدارة النشاط	٣٦.
					نعمل على مساعدة بعضنا باكتساب المعلومات الجديدة	٣٧.
					يوجد حرص من الإدارة على العمل بروح الفريق	٣٨.
					تؤثر العلاقات الشخصية والاجتماعية على الأداء في العمل	٣٩.
					من سماتي أو صفاتي الشخصية هي تقديم المساعدة للعاملين	٤٠.
					لدي علاقات طيبة مع زملائي في الدائرة	٤١.
					أمتلك علاقة جيدة مع إدارة النشاط	٤٢.
					لدينا فلسفة تؤكد أهمية الفرد في الدائرة	٤٣.
					يسود دائرتنا جو من الصداقة والصراحة الصادقة	٤٤.
					تنصف مديرتنا بوجود مناخ مرن يسهل التكيف معها	٤٥.
					أشعر بوجود احترام متبادل بين الإدارة والعاملين	٤٦.
					أشعر أن الإدارة لا تفضل أحدا على الآخر	٤٧.
					أحب أداء واجبي بعزيمة وإصرار	٤٨.



					أحترم زملائي وأقدر أرائهم في العمل	. ٤٩
					اتجاهات زملائنا العاملين بالعمل متقاربة	. ٥٠
					نشعر بوجود نزعة إنسانية في علاقاتنا مع بعض	. ٥١
					شعوري بالراحة في العمل يزيد ترابطي مع الزملاء	. ٥٢
					علاقات الرؤساء معنا جيدة	. ٥٣
					أشعر بالرضا تجاه معاملة الإدارة لي في العمل	. ٥٤