

واقع الاستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان العراق

ناشقي نادر كريم^١، كوران مولود فتاح^٢

^١ التربية كويسنح، وزارة التربية، إقليم كردستان، العراق

^٢ فاكلي التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة كويه، إقليم كردستان، العراق

مستخلص

يهدف البحث إلى إعداد مقياس واقع الاستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان و التعرف على مستوى ابعاد واقع الاستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان. استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائته وطبيعة الدراسة. وقد تم تحديد مجتمع البحث بالطريقة العمدية من التدريسيين في المعاهد الرياضية في إقليم كردستان للسنة الدراسية (2023-2024) وعددها (9) معاهد رياضية ، استخدم الباحثان المعاملات الاحصائية الآتية لإيجاد نتائج بحثهم من خلال الحقيبة الاحصائية (SPSS)(النسبة المتوية - الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الفا كرونباخ - معامل ارتباط بسيط - سبيرمان براون)، وتوصلت النتائج إلى إعداد وتطبيق مقياس واقع الاستقامة التنظيمية بأبعادها (الزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التفاؤل التنظيمي، التسامح التنظيمي) لدى مدير المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان من خلال الاجراءات العلمية المتبعة في إعداد المقاييس وبلغ عدد فقرات المقياس (20) فقرة موزعة على (4) أبعاد و لكل بعد (5) فقرات، واستنتاج، يمتلك مدير المعاهد الرياضية في إقليم كردستان من وجهة النظر الهيئات التدريسية مستوى عالي في كل من بعد (الثقة التنظيمية و التسامح التنظيمي) ومستوى متوسط لكل من بعد(الزاهة التنظيمية و التفاؤل التنظيمي).
الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، الزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التفاؤل التنظيمي، التسامح التنظيمي

1. المقدمة^١

هما الرقابة والتكنولوجيا المستخدمة التي تساعد في تحفيز طاقم العمل وتحقيق نتائج مرضية. ولقد حظي مفهوم الاستقامة التنظيمية بالاهتمام عبر كثير من الدراسات والأبحاث باعتبارها أحد أهم مرتكزات الإستقرار في بيئة العمل، إن مفهوم الاستقامة في المنظمات حديث نوعاً ما، ويشير إلى الحالة المثالية للتمييز في الشخصية البشرية والتنظيمية، ولها تأثيرات ايجابية على الصحة النفسية، والذهنية، والبدنية، والاجتماعية للأفراد العاملين، فضلاً عن أنها تسهم في تحسين الأداء المتميز، وازدياد الرضا الوظيفي، والالتقاء التنظيمي، وبناء مبادئ السعادة في العمل(Watanabe,2017,630).

كما تشير الاستقامة التنظيمية إلى استخدام، وحماية، وتطوير، واستمرار العادات والمصالح، والأنشطة مثل الإيثار، والصدق، والتسامح، والثقة سواء على المستوى الفردي أو التنظيمي وهذا يعني أن هناك توجهاً إيجابياً في الاستقامة التنظيمية وهو الهدف الأساسي للمنظمة، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة رفاهية وصحة العاملين وتسهيل التحسين التنظيمي، والمنظمات المستقيمة تشير إلى المنظمات التي تتشكل على أساس الفضيلة والكفاءة الأخلاقية، أما العلاقات بين مديريها والعاملين فإنها قائمة على أساس واضح حسب الاتصالات التنظيمية وعلى أساس التفاهات القائمة على الفضائل الأخلاقية مما يؤدي إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية(Hamrahi,2015,4773).

ان العمل الإداري المنظم وبناء الثقة في ميدان العمل من السلوكيات والفضائل الايجابية التي تعود لمدي ترويج مبدأ الاستقامة التنظيمية في مكان العمل والتي لها شأن في تعزيز الأداء الإيجابي والتحفيز للوصول إلى مبتغى الافراد والمؤسسات الساعية للوصول إلى البراعة الاستراتيجية على اعتبار أن الاستقامة توجه تنظيمي يهدف إلى عرض وتحليل طبيعة العلاقة المنطقية بين توجهات ورؤى الافراد حول متطلبات الإدارة، وفي ضوء ذلك فإن مؤشرات الاستقامة التنظيمية مؤشر فعال لبراعة المنظمات ومقياس مهم للمهارة وتميز التدريسيين عن غيرهم فضلاً عن ذلك يعد الوصول إلى هذه المرحلة مهم جداً؛ لأنها تمثل التمسك في مراتب ومكانات عملية وجوهرية وتسلك خطى النجاح من خلال استثمار إمكانيات المنظمة في مشاريع متنوعة مع وجود عاملين مهمين

البريد الإلكتروني للمؤلف : goran.mawlud@koyauniversity.org

حقوق الطبع والنشر © ٢٠٢٦ ناشقي نادر كريم، كوران مولود فتاح. هذه مقالة الوصول اليها مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - CC BY-NC-ND 4.0



^١ مجلة جامعة كويه للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ٩ ، العدد ١ (٢٠٢٦) أستم البحث في ٣٠ ايلول؛ قُبل في ٢٥ تشرين الثاني ٢٠٢٤ ورقة بحث منظمة: نُشرت في ١٥ آذار ٢٠٢٦

2. المجال الزمني: 2024/7/20 - 2024/9/25.

3. المجال المكاني: المعاهد الرياضية في إقليم كردستان .

5.1 تحديد المصطلحات:

الإستقامة التنظيمية: أن الإستقامة هي عبارة عن عمليات ورغبات ومعتقدات بشرية داخلية لديهم والتي يتم توجيهها وارشادها نحو إحداث تأثير إيجابي على الآخرين من خلال التفاعلات البشرية. (Tsachouridi& Nikandrou,3,2019).

2- الإطار النظري:

1-2 مفهوم الإستقامة التنظيمية

إن الإستقامة التنظيمية عبارة عن منظومة إدارية متكاملة الأبعاد، تصف السلوكيات التنظيمية ونتائجها المتوقعة التي تتال القبول مجتمعياً ويلتزم الأفراد بتنفيذ مضامينها بالشكل الذي ينسجم مع تطلعات الافراد، بما يسهم في تعزيز الرغبة في المعاملة بالمثل، فضلاً عن تبني هذه السلوكيات وإدامتها والمشاركة فيها على نطاق واسع سعياً لخلق السعادة والرفاهية للآخرين ومن خلال استعراض وجهات النظر المتعددة حول مفهوم الإستقامة التنظيمية تمكنت الباحثان من وضع التعريف الإجرائي للإستقامة التنظيمية والذي مفاده بأنها كافة الممارسات والصرافات على المستوى الفردي والجماعي في المنظمة التي تسهم في بث المشاعر الإنسانية داخل المنظمة وهي السعي وراء أفضل حالة يمكن أن تصل إليها المنظمة، وتشتمل على كافة المسارات والسياقات التنظيمية التي تؤدي بدورها في زيادة الأداء الفعال للمنظمة (أبوشكير، 2018، 84).

2-2 أبعاد الإستقامة التنظيمية

تناولت الأدبيات الخاصة بالإستقامة التنظيمية مجموعة من الأبعاد وسوف تقتصر هذه الدراسة على الأبعاد الأربعة الآتية: النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التفاوض التنظيمي، التسامح التنظيمي.

1. النزاهة التنظيمية: أن النزاهة التنظيمية تعد من أهم الأساليب والممارسات القيادية ومظهر من مظاهر السلوك المناسب لبناء علاقات اجتماعية وتنظيمية بين رأس المال البشري داخل وخارج المنظمات وتتميز بعلاقتها ذات الاتجاهين بين الرئيس والمرؤوس من ناحية، وبين المرؤوسين والمجتمع من ناحية أخرى. لذا يمكن تفسير النزاهة التنظيمية بأنها: القدرة على التحكم في الدوافع السلوكية والتي قد تدفع السلوكيات العدوانية وتجذب السلوكيات الأخلاقية، لذا تحتاج المنظمات إلى تجنيد أفرادها بالقيم والمبادئ الأخلاقية (AL.Helli,2021,4).

2. الثقة التنظيمية: إن الثقة التنظيمية تساهم في تنمية إيمان الفرد بالأهداف، والقرارات، والسياسات التنظيمية، والقائد التنظيمي وبجميع الأفراد العاملين معه وبما يعكس رضا والتزام الفرد تجاه المنظمة، بوجود المناخ الذي يشعر فيه العاملون بمشاعر متبادلة من الثقة والدفء والقبول (العطوي، الشيباني، 2010، 131).

3. التفاوض التنظيمي: يشير التفاوض إلى ثقة الأعضاء في رسالة منظمتهم وحرصها الأساسي حتى في الأوقات الصعبة، كما يقصد بالتفاوض التنظيمي أن أعضاء المنظمة يعتقدون أنه يمكن أن ينجحوا حتى عندما يواجهون بتحديات ضخمة، وتشير أيضاً إلى الرغبة الدائمة وتوقع تحقيق نتائج إيجابية وأنه على الرغم من الظروف الصعبة التي يواجهها العاملون إلا أنهم ما زالوا ينظرون إلى المستقبل بنظرة مشرقة، حيث أن العاملين الأكثر تفاؤلاً أكثر مرونة وأكثر فعالية في أعمالهم وأقوى على تحمل الصعاب مقارنة بأقرانهم (Singh,2108,89).

4. التسامح التنظيمي: يُعد التسامح التنظيمي أحد حلقات النجاح للمنظمة بسبب أن شيوعه بين الأفراد العاملين يقي المنظمة في حالة من الحرية والاستقرار بشكل مستمر؛ لأن متخذي القرار

وأهمية البحث في ان إعداد مقياس الإستقامة التنظيمية و التعرف على مستوى ابعاد الإستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر التدريسيين و من الموضوعات الفاعلة والمهمة التي يمكن النظر إليها على أنها متغير مهم ومؤثر في العمليات الإدارية، إذ تؤدي دوراً بالغ الأهمية بوصفها أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي للمعهد، وقد أضحيت من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد لدى التدريسيين، نظرًا لدورها في ترسيخ القيم والأخلاقيات العالية وتحقيق الأهداف، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على فاعلية وأداء المعهد الرياضي ككل.

2.1 مشكلة البحث

إن ممارسة الإستقامة التنظيمية في الهيئات التربوية وكافة مراحلها الدراسية تعتبر من المؤشرات التربوية المهمة وبأعلى المستويات وهنا يجب على الأخرجة التنظيمية أن تكون مستعدة وقادرة على مواجهة المعوقات والتحديات التي تواجهها، قبل أن تتحول تلك المعوقات إلى معضلات، وفي زمننا الحالي أصبحت قيادة المنظمات والمؤسسات التربوية والتعليمية معقدة بشكل كبير مقارنة بالمدد السابقة، نتيجة التغيرات المتسارعة في نواحي الحياة كافة وخاصة النواحي التكنولوجية، والمعرفية، والاقتصادية فقد أدى ذلك إلى توسيع المفاهيم والادراكات للأشخاص وعلى مراحل عمرية وتربوية مختلفة. ولانسى- أن زيادة عدد المؤسسات في الوزارة الواحدة وزيادة عدد العاملين فيها واختلاف الفروع الإدارية ضمن المؤسسة الواحدة وتشعب اعمال كل فرع أو هيئة إدارية والتفاوت في أهدافها واحتكاكها مع مؤسسات ووزارات كل ذلك أدى إلى تغيير واختلاف الأساليب في إدارة المؤسسات من الناحية التنظيمية، والهدف من هذا كله هو الإستمرار في فاعلية المؤسسات، ولا يمكن تحقيق هذه الامور إلا من خلال تطبيق إدارة منظمة، وعادلة، ومرونة، وصارمة في الوقت نفسه، من خلال ممارسة الإستقامة التنظيمية يكون ممكناً من مواجهة التغيرات المتتابة والمعاصرة، وأن يكون ممكناً من مواجعتها والتعامل معها بقدرة وامكانية عالية. وتكمن مشكلة البحث بنوعية ومستوى التحديات والضغوطات التي قد تواجه مدراء أقسام معاهد التربية الرياضية في الإقليم وبنوعيه الداخلية والخارجية .

ويمكننا من تحديد مشكلة البحث من خلال الإجابة على السؤالين الآتيين:-

- ما هي درجة توافر أبعاد واقع الإستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان العراق ؟
- ما الأسس الفكرية لواقع الإستقامة التنظيمية من وجهة نظر التدريسيين ؟
- ما هو واقع تطبيق واقع الإستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية ؟

3.1 أهداف البحث:

- إعداد و تطبيق مقياس واقع الإستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان العراق.
- التعرف على مستوى ابعاد واقع الإستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان العراق.

4.1 مجالات البحث:

1. المجال البشري : التدريسيين في المعاهد الرياضية بإقليم كردستان العراق .

النسبة المئوية	اعداد التدريسيين	تفاصيل مجتمع البحث
100%	203	مجتمع البحث الكلي
8.86%	18	التجربة الاستطلاعية
59.11%	120	عينة الاعداد
27.09%	55	عينة التطبيق

4-3 أدوات ووسائل جمع المعلومات.

استعان الباحثون بالأدوات والوسائل الآتية للوصول إلى تحقيق أهداف البحث

- ❖ المصادر العربية والأجنبية .
- ❖ استمارة لجمع البيانات.
- ❖ استمارة لتفريغ البيانات.
- ❖ الدراسات السابقة و المشابهة

5.3 إجراءات البحث الميدانية

3-5-1 أداة البحث: نظراً لعدم وجود أداة قياس مناسبة لتحديد واقع الاستقامة التنظيمية

لدى مديري المعاهد الرياضية في إقليم كردستان العراق من وجهة نظر أعضاء هيئاتها التدريسية، ولتحقيق أهداف البحث تطلب إعداد مقياس واقع الاستقامة التنظيمية بأبعادها (النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التفاؤل التنظيمي، التسامح التنظيمي)، وما يلائم عينة البحث إذ قام الباحثان بإعداد مقياس واقع الاستقامة التنظيمية على وفق الخطوات الآتية:

3-5-1-1 تحديد أبعاد مقياس واقع الاستقامة التنظيمية

بعد الاطلاع على الأطر والمراجع النظرية والبحوث والدراسات العلمية المتنوعة والمتعلقة بالاستقامة التنظيمية وأبعادها، استعرض الباحثان أهم آراء الدراسات السابقة والتي تسنى للباحثين الاطلاع على نتائجهم الفكرية وكما في الملحق (1)، فتبين أن هناك اتفاقاً بخصوص بعض هذه الأبعاد، وهي (النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التفاؤل التنظيمي، التسامح التنظيمي)، وبعد تحديد الأبعاد تم عرضها بصيغتها الأولية على عدد من المتخصصين في مجال التربية البدنية والإدارة والتنظيم ملحق (2) وذلك بقصد الحصول على اتفاقهم والاستفادة من الملاحظات والتوجيهات التي تفيد البحث، وقد تم اعتماد (4) أبعاد وكما مبين في الجدول (3).

الجدول (3)

نسبة اتفاق الخبراء والمتخصصين في تحديد أبعاد الاستقامة التنظيمية

ت	أبعاد الكفاءات الجوهرية	موافق	غير موافق	نسبة الاتفاق
1	النزاهة التنظيمية	7	0	100%
2	الثقة التنظيمية	7	0	100%
3	التفاؤل التنظيمي	7	0	100%
4	التسامح التنظيمي	7	0	100%

3-5-2 صياغة فقرات الاستبيان: بعد تحديد الأبعاد قام الباحثان بصياغة فقرات الاستبيان بعد الإطلاع على عدد من الدراسات والبحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع واقع الاستقامة التنظيمية وما يتناسب مع كل بعد من أبعاده، تم عرضها على عدد من الخبراء ذوي الاختصاص في التربية البدنية والإدارة الرياضية وقد أبدى الخبراء المختصون العديد من الملاحظات حول الاستبيان وما يؤثر في دقة الإجابة، وقد تكون الاستبيان من (20) فقرة موزعة على (4) أبعاد هي (النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمي، التفاؤل التنظيمي، التسامح التنظيمي)

الإداري هم من يشجع على ذلك خدمة للأفراد العاملين من جانب والمنظمة من جانب آخر، ويسهم في بناء استراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين الأفراد العاملين داخل بيئة عمل المنظمة (Ponomarenk, 2016).

3 منهجية البحث و الإجراءات الميدانية :

3-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح للملاءمة لطبيعة البحث.

3-2 مجتمع البحث وعينته:

وقد تم تحديد مجتمع البحث بطريقة العمدية من التدريسيين للمعاهد الرياضية في إقليم كردستان للسنة الدراسية (2023-2024) والبالغ عددهم (203) من التدريسيين موزعين على (9) معاهد رياضية وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل العمدية حيث ضمت جميع المفردات لمجتمع التدريسيين في المعاهد الرياضية بإقليم كردستان وكان هناك معهد (دهوك وزاخو) لم ندرج اسمه في مجتمع البحث لعدم الرد على الإستمارات. وكما هو مبين في الجدول (1).

الجدول رقم (1)

يبين مجتمع البحث وعينته

ت	معهد الرياضي	عدد التدريسيين
1	كوييه	25
2	سليمانية	25
3	هتولير	38
4	راينه	18
5	ثاكري	26
6	شقلواه	23
7	چه مچمه مال	15
8	خاقتين	18
9	بهردره مش	15
	المجموع الكلي	203

3.3 عيني الإعداد والتطبيق

تم تقسيم عينة البحث إلى عينة (التجربة الإستطلاعية و الإعداد والتطبيق) ولإجراء التجربة الاستطلاعية لمقياس الاستقامة التنظيمية تم اختيار (18) تدريسيًا و بنسبة (8.86%) من مجتمع البحث، لعينة الاعداد تم اختيارهم بطريقة عشوائية وحصلت الباحثان على (120) استمارة قابلة للتحليل الاحصائي وبنسبة بلغت (59.11%) من مجتمع البحث وذلك لغرض التحليل الاحصائي للفقرات (القوة التمييزية و التصاق الداخلي)، و أما عينة التطبيق فبلغت (55) استمارة قابلة للتحليل الاحصائي وبنسبة بلغت (27.09%) من مجتمع البحث لغرض التعرف على مستوى ابعاد الاستقامة التنظيمية . كما يتبين في الجدول (2).

جدول رقم (2)

يبين النسبة المئوية لتوزيع مجتمع البحث ، و التجربة الاستطلاعية ، و عينة الإعداد والتطبيق

3-5-4 التجربة الاستطلاعية: يشير (باهي وآخرون) إلى ضرورة تطبيق الاختبار في دراسة استطلاعية على عينة مجتمع البحث، للتعرف على مدى مناسبة الاختبار من حيث الصياغة والمضمون للتطبيق على عينة البحث، وكذلك تحديد الوقت اللازم للإجراء (باهي وآخرون، 2002، 199). ان التجربة الاستطلاعية عبارة عن دراسة تجريبية أولية يقوم بها الباحثون على عينة صغيرة قبل قيامه ببحثه، بهدف اختيار أساليب البحث وأدواته من أجل:

- مدى وضوح الفقرات ودرجة استجابهم لها
- التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس .
- الإجابة عن التساؤلات والاستفسارات إن وجدت .
- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تصادف الباحث .
- الوقت الذي يستغرقه المختبر في الإجابة على المقياس

ولغرض التعرف على مدى وضوح فقرات المقياس، واحتساب الوقت المستغرق للإجابة لغرض تحليلها إحصائياً طبق المقياس على عينة مكونة من (18) تدريسياً تم اختيارهم بطريقة عشوائية (2) من التدريسيين لكل المعاهد الرياضية و بنسبة بلغت (8.86%) من مجتمع البحث بتاريخ 2024 / 7 / 20.

3-5-5 اجراء التجربة لعينة إعداد: قام الباحثان بإجراء التجربة على عينة الأعداد المكونة من (120) تدريسياً من المعاهد الرياضية في إقليم كردستان العراق في المدة ما بين (2024/7/25) إلى (2024/8/20) إن الهدف من هذه التجربة هو تطبيق المقياس على عينة اعداد لغرض تحليل الفقرات إحصائياً و معرفة الفقرات غير المميزة لحذفها و استبعادها، و كذلك لاستخراج مؤشرات الصدق و الثبات للمقياس " إذ ان لاختبار المقياس ينبغي ان تتوفر فيه بعض الخصائص السيكومترية الاساسية و من أهمها ثبات درجاته و صدقه" (علام، 2000، 184).

3-6 التحليل الإحصائي لفقرات المقياس

يهدف التحليل الإحصائي إلى حساب القوة التمييزية والإتساق الداخلي لفقرات اعداد المقياس. إذ تشير القوة التمييزية إلى القدرة على التفريق أو التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه، في حين يشير الإتساق الداخلي إلى مدى تجانس الفقرات في قياسها للصفة، أي أن تحليل الفقرات يعني الإبقاء على الفقرات الجيدة في الاختبار. (ماجد، جاسم، 2016، 20).

3-6-1 القوة التمييزي (المجموعتين الطرفيتين): القوة التمييزية تعني قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات العليا والأفراد ذوي المستويات الدنيا بالنسبة للصفة التي تقيسها الفقرة وهذا يعد دليلاً على صدق (حنا ، 2001، 55)، وأن المقياس الذي يتكون من فقرات جيدة يكون قوياً فجودة المقياس تعتمد على جودة الأجزاء المكونة له وهي الفقرات، فالقدرة على التمييز بين مجموعات متباينة تعد أهم دلالة تصف على فقرة من فقرات المقياس من خلال تمييزها بين الضعفاء والمتفوقين، وهي من الطرق المستخدمة لإيجاد صدق المقياس تبعاً لصدق البناء أو المفهوم من خلال التأكد من مدى تناسق وكمال مفرداته، بحيث تكون كلا متناسقا مترابطة (عيسوي ، 1985، 50) ولغرض حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (20) فقرات استخدم الباحثون الاختبار التائي (-t test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وعدت القيمة التائية الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات، والجدول (5) يبين نتائج الاختبار التائي لجميع الفقرات .

ولكل بُعد (5) فقرات، وتم تحديد بدائل الإجابة المقترحة للاستبيان وهي (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وتحمل الأوزان (5، 4، 3، 2، 1).

3-5-3 صدق المقياس: تحقق الباحثان من المقياس عبر أنواع من الصدق منها الصدق الظاهري (المحكين) وصدق التمييز، يعد الصدق (Validity) من أهم الخصائص السيكومترية التي ينبغي توافرها في المقياس؛ لأنه يؤثر قدرة المقياس على قياس ما يجب قياسه فعلاً، "والصدق خاصية أساسية ومهمة في تقويم أي أداة، والهدف منه معرفة صلاحية الأداة في قياس الجانب المتصور قياسه وهو قدرة الاختبار على تأدية عمله كما يجب" (محمدي ، 1988، ص72)

3-5-4 الصدق الظاهري للمقياس: تم التحقق من صدقها الظاهري بعرضها على السادة المختصين والخبراء ملحق (2) عددهم (7) خبراء فيعلوم الإدارة الرياضية إذ " يعتبر صدق المقياس الخاصية الأكثر أهمية من بين خصائص المقياس الجيد " (عمر وآخرون ، 2010، 189)، ولغرض التعرف على صدق الفقرات تم عرض المقياس بشكله الأولي على السادة ذوي الخبرة والاختصاص في الإدارة و التنظيم الرياضي كما في الملحق (2) لمعرفة آرائهم في الفقرات، ومدى ملائمة الفقرات لقياس واقع الاستقامة التنظيمية؛ لأنه " عند إعداد فقرات المقياس وصياغتها يتم عرضها على عدد من السادة ذوي الخبرة والاختصاص لغرض تقويمها والحكم على مدى صلاحيتها، وإجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف، أو إعادة صياغة، أو إضافة عدد من الفقرات) وبما يتلاءم عينه ومجتمع البحث، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة من خلال إضافة وتحديد بدائل للإجابة التي يرونها مناسبة للمقياس " (طويل وآخرون، 2008، 292)، إذ يعد هذا الاجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس وبعد جمع الاستشارات تم استخراج الصدق الظاهري للمقياس من خلال قانون النسبة المئوية، وقد تم إجراء التعديلات بعد حصول الباحثين على اتفاق (7) من آراء الخبراء؛ لأنها تمثل أكثر من نسبة (75%) إذ يشير بلوم إلى انه على الباحث الحصول على نسبة اتفاق (75%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق (بلوم وآخرون، 1986، 126) يمكن الباحث الاعتماد على حكم الخبراء كما يبين في جدول (4).

الجدول (4)

ت	الاستقامة التنظيمية	تسلسل العبارات	الموافقون	الرافضون	النسبة الاتفاق
1	التزاهة التنظيمية	1-2-3-4-5	7	0	100%
2	الثقة التنظيمية	6-7-8-9-10	7	0	100%
3	التفاوت التنظيمي	11-12-13	7	0	100%
4	التسامح التنظيمي	14-15-16-17-18-19-20	7	0	100%

وقد تم استحصا ل اتفاق الخبراء بنسبة (100%) على استخدام خمسة بدائل للاستبيان وهي (موافق بشدة، موافق، غيرمتأكد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) تحمل على التوالي الأوزان (5، 4، 3، 2، 1).

الجدول (6)
يبين درجات ارتباط الفقرات و درجة الكلية لقياس الاستقامة التنظيمية

الفقرة	ارتباط الفقرة بالقياس	الدلالة	الفقرة	ارتباط الفقرة بالقياس	الدلالة	مستوى الفقرة
1	0.274**	0.00	معنوية	11	0.292**	0.00
2	0.254**	0.00	معنوية	12	0.243**	0.00
3	0.215**	0.00	معنوية	13	0.439**	0.00
4	0.208*	20.0	معنوية	14	0.337**	0.00
5	0.304**	0.00	معنوية	15	0.550**	0.00
6	0.226**	0.00	معنوية	16	0.453**	0.00
7	0.278**	0.00	معنوية	17	0.235**	10.0
8	0.350**	0.00	معنوية	18	0.247**	0.00
9	0.267**	0.00	معنوية	19	0.405**	0.00
10	0.321**	0.00	معنوية	20	0.274**	0.00

تبين من الجدول (6) أن جميع فقرات المقياس متنسقة داخليا إذ تراوحت قيم ارتباطها مع المقياس ما بين (0.208 - 0.550) وارتباطها مع المقياس ومستوى الدلالة بين (0.00 إلى 0.02) لجميع الفقرات في أصغر من قيمة (0.05)، وبذلك احتفظ المقياس بفقراته ولم يتم حذف أي فقرة.

7-3 ثبات المقياس

يقصد بالثبات " الحصول على النتائج نفسها أو قريبا منها ، في كل مرة يعاد فيها تطبيق المقياس في ظروف مماثلة وهو يعني دقة القياس (احمد ، 1998، 345)، إذن أن استخدام الباحثون معامل الفأكرونباخ تم استخراج قيمة معامل الفأ لعينة اعداد لإيجاد الثبات الذي بلغ (0.86)، ويعد معامل ثبات عال ، ويشير (أبو حوچ وأخران) إلى أنه " يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين 0.70 إلى 90" (أبو حوچ وأخران، 2002، 68).

8-3 وصف المقياس واقم الاستقامة التنظيمية بصيغة نهائية

يتكون المقياس من (20) عبارة موزعة على أربعة ابعاد بواقع (1 إلى 5) عبارات للنزاهة التنظيمية و (6 إلى 10) عبارات للنقمة التنظيمية و (11 إلى 15) عبارة للتفاوض التنظيمي و(16 إلى 20) عبارة للتسامح التنظيمي ، وتم صياغة جميع العبارات بصورة إيجابية ، وتعطي الدرجات (1-5) مرتبة تنازليا على ميزان الاستجابة المندرج (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق بشدة، لا اتفق) وتحمل الأوزان الآتية وعلى التوالي (5، 4، 3، 2، 1) وبذلك تكون القيمة العليا للمقياس (100) درجة والقيمة الدنيا (20) درجة وكما مبين في ملحق (3) .

9-3 التجربة الرئيسة

قام الباحثان بالتجربة الرئيسة إذ وزعت استمارة الاستبيان بطريقة الكترونية على عينة التطبيق للمدة من 2024/8/28 ولغاية 2024/9/20 وقد حصل الباحثان على (55) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي.

الجدول (5)

يبين القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين لفقرات مقياس الاستقامة التنظيمية

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (T) المحسوبة	قيمة (sig)	الفقرة
	ع	س	ع	س			
1	3.424	1.090	4.303	0.728	3.850	0.00	معنوية
2	4.272	0.719	3.333	1.428	3.374	0.00	معنوية
3	3.757	0.830	4.272	0.839	2.507	0.00	معنوية
4	3.878	0.857	3.333	0.816	2.647	0.00	معنوية
5	3.515	1.416	4.212	0.739	2.505	0.00	معنوية
6	3.333	1.108	3.939	0.863	2.477	0.03	معنوية
7	4.030	1.131	3.090	0.804	3.886	0.01	معنوية
8	4.121	0.892	3.090	0.979	4.464	0.00	معنوية
9	4.484	0.618	3.727	1.179	3.267	0.00	معنوية
10	3.727	0.839	4.484	0.667	4.059	0.00	معنوية
11	4.363	0.742	3.787	0.992	2.669	0.00	معنوية
12	3.878	1.340	4.484	0.667	2.325	0.00	معنوية
13	4.000	0.829	3.000	0.829	4.899	0.00	معنوية
14	3.818	0.846	4.454	0.564	3.595	0.00	معنوية
15	4.242	0.662	2.424	0.830	9.831	0.00	معنوية
16	4.090	0.842	2.697	1.015	6.070	0.02	معنوية
17	3.484	0.833	4.242	0.662	4.086	0.00	معنوية
18	3.424	1.118	4.333	0.853	3.710	0.00	معنوية
19	2.969	1.074	4.181	0.726	5.366	0.00	معنوية
20	3.818	0.882	4.333	0.889	2.362	0.00	معنوية

يتبين من الجدول (5) أن القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت بين (2.325 - 9.831)، وبلغ مستوى الدلالة لها (0.00 - 0.03)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وفي ضوء ذلك يتضح أن (20) فقرة أثبتت قدرتها التمييزية، ولم يتم حذف أي فقرة لعدم وجود أي فقرة ضعيفة التمييز.

3-6-2 معامل الإتساق الداخلي: اعتمد الباحثان معامل الإتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) عن طريق إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وعليه فقد استخدم قانون بيرسون لمعامل الارتباط لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين الدرجة الكلية للمقياس وذلك باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم إيجاد معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس لعينة التمييز نفسها البالغة (120) تدريسياً، إذ يسمى " بصدق الإتساق الداخلي للمقياس ويتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للأبعاد ، الدرجة الكلية للمقياس " (فرحات، 2001، 68)، كما بين في جدول (6)

10-3 تقسيم المستويات

وتم تقسيم مستويات الإجابة للبعد اعتماداً على الدراسات المشابهة في هذا المجال ومنها دراسة (الكواز وآخرين، 2010، 499) ودراسة (المولى، 2015، 98) ودراسة (حمودات، 2017، 122) وكما في الجدول (7).

الجدول (7)

تقسيم مستويات الإجابة للبعد 10-3 الوسائل الاحصائية

ت	الفئات	المستوى
1	80 % فأكثر	عالي جداً
2	من 70% - اقل من 79%	عالي
3	من 60% - اقل من 69%	متوسط
4	من 50% - اقل من 59%	منخفض
5	اقل من 50%	منخفض جداً

10-3 الوسائل الإحصائية: استعمل الباحثان المعامل الاحصائية الآتية لإيجاد نتائج البحث عن طريق الحقيبة الاحصائية (SPSS)

1. النسبة المئوية.
2. الوسط الحسابي.
3. الانحراف المعياري.
4. معادلة الفأكورونباخ.
5. معامل ارتباط بسيط.
6. سبيرمان براون.

4. عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

سيتم عرض النتائج ومناقشتها في ضوء البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها من عينة البحث على وفق أهداف البحث وعلى النحو الآتي:

14 اعداد واقع الاستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان: تم تحقيق الهدف الأول بوصفه هدفاً إجرائياً من خلال الخطوات التي تم توضيحها في الباب الثالث.

2-4 التعرف على مستوى ابعاد واقع الاستقامة التنظيمية لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان كما يبين في جدول(8)

جدول(8)

يبين مستوى الاستقامة التنظيمية و أبعادها لدى مديري المعاهد الرياضية

ابعاد الاستقامة التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
النزاهة التنظيمية	16.945	2.548	67.78%	متوسط
الثقة التنظيمية	18.345	2.029	73.38%	عالي
التفاهل التنظيمي	17.400	2.122	69.60%	متوسط
التسامح التنظيمي	17.963	1.885	71.85%	عالي
الكلي	70.653	8.584	70.65%	عالي

يتبين من الجدول (8) أن الأوساط الحسابية و الانحراف المعياري لأبعاد الاستقامة التنظيمية تتكون من المجالات الآتية (النزاهة التنظيمية ، الثقة التنظيمية ، التفاهل التنظيمي ، التسامح التنظيمي) (لدى مديري المعاهد الرياضية في إقليم كردستان وقد بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي (17.963،17.400،18.345،16.945) و بالانحراف المعياري (2.548،2.122،2.029،1.885)، وبلغت النسب المئوية للمجالات الأخرى على التوالي (75.053%، 76.708%، 71.903%)، ومن الملاحظ أن المتوسط الحسابي للمقياس قد بلغ (70.653) و بانحراف معياري قدره (8.584) وبنسبة مئوية بلغت (70.65%).

خلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة مستوى ابعاد واقع الاستقامة التنظيمية لدى مدير معاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان العراق بالنسبة لأبعاد الدراسة ككل جاءت مستوى عالية، وجاء في المرتبة الأولى بعد الثقة، و يليه في المرتبة الثانية بعد التسامح ، أما بعد التفاهل فجاء في المرتبة الثالثة ، في حين جاء بعد النزاهة في المرتبة الرابعة ، ويرى الباحثان ذلك إلى الجهود الكبيرة التي تقوم بها مديري المعاهد الرياضية الشديدي التمسك بأخلاقيات المهنة، وعلى الحفاظ على صورتهم الإيجابية في المجتمع المعهد الرياضية والذي ينعكس بدوره على مكانتهم في المجتمع وان أهمية الاستقامة التنظيمية فهي تركز على فهم وتوجيه سلوكيات وتفاعلات العنصر- البشري، وهي عبارة عن منظومة إدارية متكاملة الأبعاد، تصف السلوكيات التنظيمية ونتائجها المتوقعة التي تنال القبول مجتمعياً، و يلتزم مدير المعاهد الرياضية بتنفيذ مضمونها المتمثلة بالنزاهة، والثقة، والتفاهل، و التسامح بالشكل الذي يطمح به الأفراد لأنفسهم وغيرهم، إذ يشير (الطيري) إلى أن ممارسة الاستقامة التنظيمية إحدى الضروريات الأساسية في التعامل مع الآخرين لنا يجب على القيادات الالتزام بتطبيقها وممارستها؛ و من خلال تعاملها مع كل من المعلمين والطلبة وغيرهم من العاملين داخل المنظمة التعليمية، والذين يعدون الحكم على قياس وتحديد حسن القيادة واستقامة سلوكياتهم بواسطة العلاقة المباشرة التي تحكم كل من العاملين وقيادة المدرسة، فالمدرسة هي الجهة المسؤولة عن تحقيق الأهداف وتنمية الطلاب واعدادهم، وتقع مهمة نجاحها في أداء رسالتها على العنصر- البشري المتمثل في القيادة والمعلمين، لذا يجب أن يتمتع المدير بعدة خصائص قيادية كالصدق والأمانة، مما يزيد من ثقة العاملين به، ويدفعهم للمساهمة بدرجة كبيرة في تحقيق الأهداف المنشودة للمدرسة داخل المجتمع الذي تخدمه (الطيري، 2022، 231). إذ أن الاستقامة التنظيمية سمات وخصائص وثقافة وعمليات يمارسها ويمثلها القادة والعاملون في مؤسساتهم، وتتميز إحساس الفخر بالعمل في المؤسسة، واحترام وتقدير الآخرين، فضلاً عن تحقيقها الهوية والتماثل التنظيمي للعاملين، وتقود إلى تحقيق النجاح وتطوير أساليب ونظم العمل في المؤسسة، ومن ثم تتحقق أهدافها وغاياتها بجودة وتميز (Zeng, 2018, 80). أما فيما يخص مجال (النزاهة التنظيمية) إذ حصلت على المستوى (متوسط) ويرى الباحثان هذه النتيجة تعود إلى أن النزاهة تعد ركيزة محممة من الركائز والصفات التي يجب أن يتصف بها مدير المعهد باعتباره قدوة للتدريسيين، والتي تحافظ على بقاء المعهد، وعلى قدرتها على مواجهة الظروف والتحديات وتعزيز سلوك التدريسيين، فهي قيمة أخلاقية وسلوكية تهدف إلى الحفاظ على المعايير الأساسية الخاصة بالوظيفة المنبثقة عن الثقة والاحترام المتبادلين، ولها أهمية كبيرة في تهذيب سلوك التدريسيين داخل المعهد، وأشار (الحسناوي، 2015، 53) إلى النزاهة التنظيمية بأنها مفهوم شامل يتضمن جميع أوجه السلوك الإيجابي بكافة معانيه الأخلاقية الذي تنتشر- بين العاملين ضمن البيئة الداخلية للمنظمة ليعكس محتواه حالة الفهم والادراك الفردي لضوابط التشغيل المبادئ والغرض، القيم الجوهرية وثقافة النزاهة ويهدف إلى تحقيق التكامل والانساق بينها ويوجه العاملين نحو الوقاية من كافة الجوانب السلبية ومكافحة مختلف أوجه الفساد ضمن حلقة من المثل والمعايير الأخلاقية العليا. واما المستوى العالي في مجال (الثقة التنظيمية) إذ يعزو الباحثان الموافقة الكبيرة من قبل التدريسيين في المعاهد الرياضية على مجال الثقة للمديريين، فهي تعد محممة و ضرورية لتكوين

الأكثر تسامحاً يظهرون علامات على صحة بدنية ونفسية أفضل، ويرتبط التسامح إيجاباً بالرضا عن الحياة، إذ أن الأفراد الأكثر تسامحاً شهدوا زيادة في احترام الذات مع مرور الوقت، وأن الرغبة في التحلي عن الحكم السالب والسلوك غير القويم اتجاه من يضر بنا بصورة غير عادلة، مع تعزيز سيات التعاطف والحب تجاهه، وهو عملية قصدية وطوعية مدفوعة بقرار متعمد من الفرد بأن يسامح. (Leming,2010)

5- الاستنتاجات و التوصيات

15 الاستنتاجات

1. التوصل على إعداد وتطبيق مقياس واقع الاستقامة التنظيمية بأبعادها (التزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التفاؤل التنظيمي، التسامح التنظيمي) لدى مديري المعاهد الرياضية من وجهة نظر الهيئات التدريسية في إقليم كردستان.
2. يمتلك مدير المعاهد الرياضية في إقليم كردستان من وجهة نظر الهيئات التدريسية مستوى عالي في كل من بعد (الثقة التنظيمية و التسامح التنظيمي) ومستوى متوسط لكل من بعد (التزاهة التنظيمية و التفاؤل التنظيمي).
3. يمتلك مدير المعاهد الرياضية في إقليم كردستان من وجهة نظر الهيئات التدريسية مستوى عالٍ لمقياس واقع الاستقامة التنظيمية .

25 التوصيات

- 1- ضرورة اهتمام مدراء المعاهد الرياضية في إقليم كردستان بالاستقامة التنظيمية ووضع أسس عملهم وتنفيذها بما يتيح الفرص للتدريسين للارتقاء بالعمل بما لديهم من مهارات تعليمية والاستفادة من الفرص المتاحة.
- 2- التأكيد على اعتماد مديري المعاهد الرياضية على بعض القواعد الأساسية والعامه لضمان زيادة الاستقامة التنظيمية في العمل والقرارات.
- 3- إلزام مديري المعاهد الرياضية بتبني مبادئ الاستقامة التنظيمية في العمل الجماعي للتدريسين في المعاهد، وتعزيز عملهم بالسلطة المناسبة، وإشراكهم في القرارات ذات الصلة، وتعزيز فرص الابتكار لتحقيق الأهداف المرجوة.

المصادر

- أبو حويج، مروان وآخرون: القياس و التقييم في التربية وعلم النفس، ط1: (دار العلمية الدولية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2002).
- أبو شكير، زهراء جمال صبري: الدور المعدل الاستقامة التنظيمية في تعزيز تأثير اخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري، بحث تحليلي آراء عينة من الملاكات التربوية في منضات التعليم التربوي، رسالة ماجستير في علوم الإدارة، جامعة كربلاء، 2018.
- أحمد سليمان عودة، وفتحي حسن مكايي: القياس والتقييم في العملية التدريسية، ط2: (أريد، دار الأمل، 1998).
- باهي، مصطفى حسين، وآخرون: الصحة النفسية في المجال الرياضي، نظريات، تطبيقات، مكتبة الأجلو المصرية، القاهرة، مصر، 2002.
- بلوم، بنيامين وآخرون، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون: تقييم الطالب التجميعي والتكويني، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة، مصر، 1986.
- الحسنائي، حسين حريجة عالي: الدور التفاعلي للزاهة التنظيمية في تعزيز تأثير القيادة الاصلية في تنمية الموارد البشرية الاستراتيجية، اطروحة دكتوراه فلسفة في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 2015.

العلاقات التعاونية في المعهد بين المديرين والتدريسين بصورة خاصة؛ فهي تشجع على الاستقرار الوظيفي والتنظيمي والرضا بين التدريسين ، وترتبط الثقة التنظيمية بالعمل داخل المؤسسات التعليمية ارتباطاً قوياً؛ حيث يتضمن مجموعة من السلوكيات والممارسات التي يقوم بها مدير المعهد؛ كإظهار الاحترام والتقدير للتدريسين في المعهد، والتعامل معهم بأمانة، وبيان بأن لهم دور مهم في سير العملية التعليمية، ونجاحها، واستمرارها، فلا بد أن يكون التدريسين في المعاهد على قدر من الثقة في المديرين، وكذلك الأمر فيما يتعلق بالمدير، فعليه أن يثق جيداً في قدرات المعلمين، وأن يحترمهم ويقدرهم حتى تتحقق الأهداف التي يسعى كل منها إلى تحقيقها، وأكد (الشكرجي، 2008، 73) الثقة التنظيمية تؤدي دوراً حاسماً في تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، فضلاً عن تخفيف شدة الضغط النفسي كنتائج إيجابية لهم وزيادة معدلات الإنتاج وتحقيق النجاح المنظمي. فضلاً عن أنها تعد أداة مهمة للتعامل مع تنوع العاملين والتغيرات المستمرة في نشاطات وموقع عمل المنظمة وبما يسمح بالمشاركة وتشكيل فرق العمل مما يتطلب وجود ثقة متبادلة بين الأطراف ذات العلاقة وزيادة الاتصال والتعامل المباشر والتعاون بصورة أكثر فاعلية وبالتالي تقلل من آليات الرقابة وتزييلها وتزيد التفاعل والتلاحم بين الأفراد. وأما متوسط مجال (التفاؤل التنظيمية) يرى الباحثان أن التفاؤل هو أساس التفكير الإيجابي وهو اعتقاد الفرد باحتمال الحصول على نتائج إيجابية في المستقبل ويعود ذلك إلى أن مديري المعاهد الرياضية قادرون على التكيف والإنتاج والطاء بشكل سريع بحيث يسهم ذلك بفاعلية في نجاح العمل، ورفع الروح المعنوية فالمعلم السعيد يعني إنتاجية أعلى، ونوعية إنتاج أفضل، واستدامة في النجاح، فهنا يسعى المدير معاهد الرياضية إلى إيجاد البيئة المحفزة والمناسبة والسعيدة لمعلميه، حتى يتمكنوا من تقديم خدمات داخل المعاهد، وذكر (أبو شكير) والأفراد المتفائلون لديهم علاقات اجتماعية أفضل في الأوضاع التنظيمية، فضلاً عن مستويات أعلى من الصحة البدنية والأداء الأكاديمي والرياضي، والانتعاش من المرض والصدمات النفسية، والمغفرة، والكفاءة الذاتية والمرونة في التفكير وعليه فإن الاستقامة تولد التفاؤل وعندما تعزز في الإعدادات التنظيمية فإنها تنتج نتائج إيجابية. (أبو شكير، 2018، 70) وأما بنسبة مجال (التسامح التنظيمية) فجاءت بمستوى عالي، ويرى الباحثان أن ذلك راجع إلى أن التسامح هو إحدى حلقات النجاح في المعاهد الرياضية، وذلك بسبب أن شيوعه بين المدير والتدريسين يبقي المعهد في حالة من الحرية والاستقرار بشكل مستمر، لأن متخذي القرار الإداري هم من يشجعون على ذلك خدمة للتدريسيين من جانب، وللمعهد ككل من جانب آخر، ويعمل ذلك على بناء إستراتيجيات فعالة لحل النزاعات بين التدريسيين والمديرين داخل بيئة عمل المعهد وذلك إلى الاهتمام الكبير بمفهوم التسامح من قبل مديري المعهد، فالتسامح ظاهرة تحفيزية تعمل على تقليل المشاعر السلبية ضد المدرس الخطئ، وإعادة تكوين العلاقة معه لمساعدته في تغيير سلوكه وأفكاره من أجل تجنب الوقوع في الخطأ مرة أخرى، وأن يقدم المساعدة اللازمة للمدرس حين يحتاجها في مجال عمله، وأن يعمل على تصحيح أخطائهم وتوجيههم للمسار السليم وأن التسامح يعمل على رفع الروح المعنوية، وأكد (Leming) التسامح باعتباره فضيلة إنسانية أساسية تمثل شكلاً من أشكال الخير الأخلاقي والروحي، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الأشخاص

- حمودات، ثابت احسان: التوجه الاستراتيجي لوزارة الشباب والرياضة واللجنة الاولمبية الوطنية العراقية في ضوء الامكانيات المادية والبشرية من وجهة نظر رؤساء الندية الرياضية والاتحادات الرياضية المركزية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل، 2017
- حنا اميره: بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، اطروحة دكتوراه، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بغداد، 2001.
- سهيل احمد الهندي: ممارسة مديري المدارس الاعدادية بمحافظة عزة مجالات الاستقامة التنظيمية في مدارسهم من وجهة النظر معلميم، (مجلة بحوث التعليم و الابتكار، مجلة(4)، العدد(12)، سنة2024).
- الشكري، اساء طه نوري، تأثير كل من العدالة والثقة المنظمة في الاحتراق النفسي للعاملين، اطروحة دكتوراه فلسفة في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2008.
- طبيب، علي حسين محمد واخران ؛ " تقويم مستوى الاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقته بتحقيق الذات"، بحث منشور في مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد 8، العدد 1، جامعة الموصل، كلية التربية الأساسية، 2008.
- الطيري، زكية بنت ذياب: الاستقامة التنظيمية لدى ميرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عينزة من وجهة نظر المعلمات، مجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مجلد (6)، العدد(27)، 2022.
- العطوي، عامر علي حسين والشيباني، الهام ناظم؛ " دور الدعم والثقة القيادية في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين " (دراسة استطلاعية لاراء عينة من موظفي المديرية العامة لتربية كربلاء)، مجلة جامعة كربلاء، المجلد الثامن، العدد الثالث، 2010.
- علام، صلاح الدين محمود: القياس والتقويم التربوي اساسياته وتنطبيقاته المعاصرة (القاهرة، دار الفكر العربي، 2000.
- عمر، محمود احمد وغفرو، حصة عبد الرحمن، السبيعي التركي، تركي، امته عبدالله: " القياس النفسي والتربوي"، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- عيسوي، عبد الرحمن: القياس والتجريب في علم النفس والتربية، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1985.
- فرحات، ليلي السيد؛ القياس المعرفي الرياضي، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001.
- الكواز، عدي غانم واخران: الضغوط المهنية لدى مديري واعضاء منتديات الشباب في محافظة نينوى، مجلة ابحاث التربية الاساسية، المجلد(9)، العدد (4)، 2010.
- ماجد حميد عبد و جاسم عباس على: بناء مقياس مفهوم الذات لحكام الالعاب الفرعية في العراق، مجلة الثقافة الرياضية، (المجلد السابع، العدد الثاني، الجزء الثاني، 2016).
- محمدي، امل؛ قياس الاتزان الانفعالي المرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير غير منشور، كلية التربية، جامعة البصرة، 1988.
- المولى، مثنى حازم: الخصائص الريادية وفق بعض المتغيرات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدراء المدارس، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، 2015.
- هاشم علي احمد: الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الجاذبية التنظيمية بحث ميداني لأراء من التدريسيين الزائرين بالمعهد الخاصة في محافظة دهوك (المجلة الأكاديمية لجامعة نورو، مجلد(11)، العدد(1)، 2022).

ملحق (1)

الجدول يوضح تحديد أبعاد الاستقامة التنظيمية بالاعتماد على الادبيات والدراسات السابقة

ت	اسم الدراسة	السنة	الابعاد
1	هاني فتحي عبد اللاه	2022	التفاوض التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التعاطف التنظيمية، الثقة التنظيمية، التسامح التنظيمي
2	هاشم على احمد	2022	التفاوض التنظيمية، النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، التسامح التنظيمي
3	سهيل احمد الهندي	2024	العدالة التنظيمية، التعاطف التنظيمي، الثقة التنظيمية، التفاوض التنظيمي

ملحق (3) مقياس الاستقامة التنظيمية

ت	الفقرات بعد النزاهة التنظيمية
1	الصدق و النزاهة هي من السمات المميزة للعلاقة بين مدير المعهد الرياضي و التدريسين
2	سيقوم مدير المعهد الرياضي بتقييم الأداء التدريسي — بطريقة مبنية بغض النظر عن العلاقات الشخصية
3	مدير المعهد الرياضية يوزع المهام في المعهد بإضافة ونزاهة بين التدريسين
4	مدير المعهد الرياضي يحرص على الصدق والنزاهة في التعامل لجميع المواقف مع التدريسين
5	تتعامل مدير معهد الرياضية مع التدريسين وفق مبادئ الاخلاقية
ت	الفقرات بعد الثقة التنظيمية
6	توجد ثقة متبادلة بين التدريسين ومدير المعهد
7	يثق التدريسين في مدير المعهد الرياضي في جميع القرارات التي يتم اتخاذها
8	مدير المعهد الرياضي يعرض حلولاً مبتكرة للمشاكل التي تواجه التدريسين
9	يطبق مدير المعهد الرياضي سياسة الباب المفتوح لأعضاء الهيئة التدريسية ويتقبل الآراء والانتقادات
10	مدير المعهد الرياضي يدعم الثقة بين جميع التدريسين بالعملية التعليمية
ت	الفقرات بعد التفاؤل التنظيمي
11	يتم مدير المعهد الرياضي بتحقيق السعادة المهنية للتدريسين في المعهد
12	يتسم مدير المعهد الرياضي بروح التفاؤل في مواجهة المشاكل الصعبة والنظر إلى الجانب المشرق منها
13	يعامل مدير المعهد الرياضي مع الكادر التدريسي بلطف واحترام
14	يرغب مدير المعهد الرياضي في القيام بعمله لتقديم كل ما هو جيد ومناسب لصالح التدريسين
15	مدير المعهد الرياضي ينظر بتفاؤل إلى إمكانية تحقيق الأهداف الموضوعية
ت	الفقرات بعد التسامح التنظيمي
16	يسعى مدير المعهد الرياضي إلى إقامة وتوسيع العلاقات بين جميع التدريسين سعيًا لفهم بعضهم البعض
17	مدير المعهد الرياضي يشجع التدريسين على التعلم والاستفادة من الأخطاء
18	يحرص مدير المعهد الرياضي على التقليل من المشاعر السلبية لدى التدريسين الناتجة عن أخطاء الأداء
19	يحاول مدير المعهد الرياضي معالجة الأخطاء التدريسية ويعتبرها مكسبًا للتطوير المهني
20	يعتبر مدير المعهد الرياضي شخص الانساني ومتسامح مع هبة التدريسية

ملحق (2) أسماء سادة الخبراء

ت	الاسم الثلاثي	لقب	الاختصاص	الكلية
1	عدي غانم محمود	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة موصل
2	خالد اسود لايج	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية الاساسية ، جامعة مثنى
3	عثان محمود شعاذه	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة ديالى
4	عزيز سعدي اسماعيل	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة صلاح الدين
5	عدي كريم رحمان	استاذ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة ديالى
6	هونه رصاير محمود	استاذ مساعد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة كويبة
7	محمد احمد صابر	استاذ مساعد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة كركوك