

القيم التنظيمية ودورها في الحد من سلوك العمل المنحرف لتدريسي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم

الرياضة في جامعة الموصل

الباحثون

أ.م.د. احمد رعد ابراهيم م. منتصر معيوف حنتوش م. رشا قيدار عبد الحميد

[ahmedalsaqi@uomosul.edu.iq](mailto:ahmedalsaqi@uomosul.edu.iq)

[muntaserhantosh@uomosul.edu.iq](mailto:muntaserhantosh@uomosul.edu.iq)

[r.qaydar@uomosul.edu.iq](mailto:r.qaydar@uomosul.edu.iq)

### ملخص البحث

هدف البحث الحالي في التعرف على:

- مستوى القيم التنظيمية لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.
  - مستوى الحد من سلوك العمل المنحرف لتدريسي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظرهم.
  - نسب مساهمة أبعاد القيم التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف لتدريسي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.
- وقد إشتتمل مجتمع البحث على تدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل والبلغ عددهم (٢٠٢) تدريسياً للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤، ولتحقيق أهداف البحث لجأ الباحثون إلى بناء مقياسي القيم التنظيمية وسلوك العمل المنحرف، ولغرض التوصل إلى النتائج استعان الباحثون بـ(الوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط، قيمة t-test، نسبة المساهمة) من خلال البرنامج الإحصائي SPSS.
- وتوصل الباحثون إلى مجموعة من الإستنتاجات أهمها أن أبعاد القيم التنظيمية تلعب دوراً مهماً في الحد من سلوكيات العمل المنحرفة لدى تدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الموصل. ويوصي الباحثون بضرورة أن يلتزم التدريسي في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بسلوكيات إيجابية تعكس مدى الرقي والثقافة التي يمتلكها.

### Research Summary

## Organizational values and their role in reducing deviant work behavior among teachers of the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul

### Researchers

**Assistant Professor**

**Ahmed Raad Alsaqi**

**Teacher**

**Muntaser Mayuf Hantosh**

**Teacher**

**Rasha Qaydar Alnaeb**

---

### Abstract

This research aims to assess:

- The organizational values within the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul as perceived by its teaching staff.
- The extent to which deviant work behavior is reduced among teachers in the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul according to their own perceptions.
- The relative contribution of organizational values dimensions to the reduction of deviant work behavior among teachers in the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul.

The research population comprised teaching staff from the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul, totaling 202 members for the academic year 2023–2024. To achieve the research objectives, the researchers developed two measures: one for organizational values and another for deviant work behavior. Statistical analyses including mean, standard deviation, simple correlation coefficient, t–test, and contribution percentage were conducted using SPSS.

The findings suggest that organizational values dimensions significantly contribute to reducing deviant work behaviors among teachers in the College and Departments of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul.

Based on these conclusions, it is recommended that teachers in the college and departments of physical education and sports sciences uphold positive behaviors that reflect their level of sophistication and cultural understanding.

#### ١ -١ المقدمة وأهمية البحث

تواجه منظمات الأعمال في الوقت الراهن سواء كانت عامة أو خاصة تحديات كبيرة من أجل بقاءها وإستمرارها والحفاظ على تطورها وإزدهارها، وأمام تلك التحديات أضحت الإدارة التقليدية بعملياتها وأساليبها عاجزة عن جعل المنظمة قادرة على المنافسة والتفوق، فالإدارة المعاصرة تسعى الى التطور والإزدهار من خلال حرصها على الإبداع الذي أصبح سمة مميزة في المنظمات المعاصرة، فهي تسعى إلى تقديم حلولاً مثلى في عالم يعج بالتحديات التي فرضها نظام العولمة الجديد، فالتنافس بين المؤسسات والتغيير التقني بالإضافة الى ثورة المعلوماتية، وضع المؤسسات على المحك، الأمر الذي إستدعى توفير قدرات إبداعية لمواجهة هذه التغيرات المتسارعة، لذا أصبحت الحاجة إلى تعزيز القيم الإيجابية والإبداع لدى العاملين وظيفية أساسية في المؤسسات الحديثة (الخضر وحمياني، ٢٠١٩، ٣٠).

فالقيم التنظيمية تعد من مرتكزات السلوك التنظيمي، لإرتباطها الكبير بالإتجاهات والدوافع والمعتقدات والتصورات والإدراك، كما تعد محركاً قوياً لسلوك الأفراد داخل منظمات الأعمال، كما أنها مؤشراً لتصرفات وسلوكيات العاملين

اليومية، فضلاً عن كونها أحد أهم العناصر الأولية للثقافة التنظيمية، فهي بمثابة قوة مشتركة بين جميع العاملين في المؤسسة، والتي تنعكس على تصرفاتهم وتوجهاتهم والتزامهم ضمن إطار الأداء الكلي للمنظمة، الذي يتم من خلاله وضع الأهداف والسياسات بحيث لا تتعارض مع قيم المؤسسة التنظيمية (فورة، ٢٠٢٠، ١٥).

ولكي تتمكن المؤسسات الأكاديمية في الوقت الحاضر من مواجهة التحديات الناتجة عن تطبيق نظام العولمة الجديد والتنافس الشديد فيما بينها، يتطلب من الإدارة المسؤولة عن تلك المؤسسات العمل بشكل جاد ومستمر لتحقيق مستويات إدارية وأكاديمية تتماشى مع التطور الكبير الذي تشهده المؤسسات الأكاديمية العالمية، والتي تعكس القيم والمبادئ السائدة في المجتمع، إذ تشكل هذه القيم الجوهر الأساس لصورة المؤسسة، حيث تسهم تلك القيم الإيجابية بالسيطرة على تصرفات المنتسبين وطبيعة العلاقات فيما بينهم، فضلاً عن تحديد مكانتهم داخل المؤسسة الأكاديمية. فمفهوم سلوك العمل المنحرف يعد من المواضيع التي بدأ الإهتمام بها بشكل كبير في السنوات الأخيرة، كونه يمثل السلوك الذي يمارسه العاملون عن طريق إنتهاك القيم والمعايير التنظيمية الذي يؤدي إما المنظمة أو أعضائها أو كلاهما، ويمكن لهذه السلوكيات أن تتراوح بين مخالفات بسيطة نسبياً مثل سوء إستعمال الوقت والموارد إلى مخالفات كبيرة مثل السرقة والتخريب والإعتداء اللفظي والجسدي وغيرها، وهناك العديد من الأسباب التي تجعل الأفراد العاملين ينخرطون في ممارسة سلوك العمل المنحرف منها ظروف العمل السيئة والتغيير التنظيمي وبعض السمات الشخصية، فضلاً عن إنخفاض وعي الضمير (Lizky et al, 2006, 93).

#### ١-٢ مشكلة البحث

تعد القيم التنظيمية جزءاً أساسياً في تشكيل ثقافة المؤسسة الأكاديمية، وتساهم بشكل فعال في بلورة ثقافة خاصة بالمؤسسة تقوم على أساس الحد من سلوكيات العمل المنحرف وتعزيز القيم والمبادئ لدى الأكاديميين في المؤسسات الأكاديمية الرياضية، ويرى الباحثون أن المجتمع الرياضي يتميز بمجموعة من القيم الإنسانية والإجتماعية والتي تتمثل بالشجاعة والتضحية والعمل بروح الفريق الواحد والمنافسة، وإن هذه القيم تجعل المجتمع الرياضي متفرداً ومتميزاً عن المجتمعات الأخرى، فهذه القيم الأصيلة إذا ما وظفت بشكل صحيح داخل المؤسسة التعليمية الأكاديمية سوف تسهم في التقليل من السلوكيات السلبية أو المنحرفة التي تؤثر بشكل مباشر على طبيعة العلاقات التي يتميز بها المجال الرياضي، فالمؤسسات الأكاديمية الرياضية في جامعة الموصل تعاني من ظروف بيئية غير مستقرة تتمثل في نقص الموارد وضعفها، وهذا بدوره عاملاً أساسياً يؤدي إلى ظهور سلوكيات عمل غير مرغوب فيها تتمثل، بالعدوانية، التتمر، عدم إحترام الغير، ضعف الإلتزام بالدوام. ومن خلال ما سبق يرى الباحثون أن تعزيز

القيم التنظيمية يساهم بشكل كبير وفعال في الحد من سلوك العمل المنحرف في المؤسسات الأكاديمية الرياضية، كما يدعم تحقيق الأهداف الإستراتيجية والإرتقاء بكافة جوانب هذه المؤسسات.

### ٣-١ أهداف البحث

- بناء مقياس القيم التنظيمية لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.
- بناء مقياس سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظرهم.
- التعرف على مستوى القيم التنظيمية لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.
- التعرف على مستوى الحد من سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظرهم.
- التعرف على نسب مساهمة أبعاد القيم التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

### ٤-١ مجالات البحث

١-٤-١ المجال البشري: إشمتمل على الملاكات التدريسية في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل.

٢-٤-١ المجال الزمني: الفترة الممتدة من ٢٠٢٣/١٠/١٥ ولغاية ٢٠٢٣/١١/١٥

٣-٤-١ المجال المكاني: كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

### ٥-١ مصطلحات البحث

#### ١-٥-١ القيم التنظيمية

مجموعة من المبادئ والنظم والمعتقدات التي تقوم بتوجيه الأفراد العاملين نحو السلوك الصحيح الذي يتناسب مع سياسة وفلسفة المؤسسة، بالإضافة إلى أنها تهدف لتحقيق أهداف ومصالح وغايات المؤسسة والعاملين ( Alas and Mousa, 2016, 285).

## ١-٥-٢ سلوك العمل المنحرف

يقصد به التصرفات والأفعال غير المنضبطة والخارجة عن ضوابط قيم العمل التي تصدر عن الموارد البشرية في أثناء أدائهم للعمل وتؤدي إلى إلحاق الضرر بموارد المنظمة كافة وتعيق إنجاز أهدافها والتي لا تصب بمصلحة المنظمة أو في مصلحة الآخرين فيها (ميرو، ٢٠٢٢، ٣١١).

## ٢- إجراءات البحث

## ١-٢ منهج البحث

إستخدم الباحثون المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة البحث الحالي.

## ٢-٢ مجتمع البحث وعيناته

ضم مجتمع البحث الملاكات التدريسية في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤ والبالغ عددهم (٢٠٢) تدريسي ولغرض إستكمال الإجراءات لجأ الباحثون إلى تقسيم عينة البحث إلى:

## ١-٢-٢ عينة البناء

ضمت عينة البناء (١٢١) تدريسي في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل، اختيروا بطريقة عشوائية، إذ يشكل هذا الرقم ما نسبته (٦٠٪) من عينة مجتمع البحث.

## ٢-٢-٢ عينة التطبيق

إشتملت عينة التطبيق النهائي على (٧١) تدريسي في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل، وتشكل نسبة عينة التطبيق (٣٥,١٪) من مجتمع البحث، بعد إستبعاد (١٠) تدريسيين لأغراض التجربة الإستطلاعية، وحصل الباحثان على (٦٢) إستمارة صالحة للتحليل الإحصائي، والجدول (١) يبين تفاصيل مجتمع البحث وعيناته.

## الجدول (١)

## يبين مجتمع البحث وعيناته

ت	الكلية أو القسم	المجتمع	عينة البناء	التجربة الإستطلاعية	عينة التطبيق	المجموع
١.	التربية البدنية وعلوم الرياضة	١٤٨	٨٩	٥	٥٤	١٤٨

٣٢	١٠	٣	١٩	٣٢	٢. التربية الأساسية
٢٢	٧	٢	١٣	٢٢	٣. التربية للبنات
٢٠٢	٧١	١٠	١٢١	٢٠٢	٤. المجموع

## ٣-٢ أدوات البحث

لغرض تحقيق أهداف البحث لجأ الباحثون إلى:

- بناء مقياس القيم التنظيمية لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.
- بناء مقياس سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

## ٢-٣-١ خطوات بناء مقياسي القيم التنظيمية وسلوك العمل المنحرف

## ٢-٣-١-١ تحديد الأبعاد

من أجل تحديد أبعاد مقياسي القيم التنظيمية وسلوك العمل المنحرف لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة، قام الباحثون بتحليل محتوى المصادر والأدبيات التي تناولت مفهوم المتغيرين، إذ تشير المصادر العلمية إلى "أن طريقة تحليل المحتوى من الأساليب البحثية المتميزة في تقديم مؤشرات كمية وموضوعية عن التوجهات الفكرية والقيم والمعايير التي تسعى جهات معينة إلى ترسيخها في جماعة أو مجتمع معين بإعتماد وسائل الإتصال المختلفة" (النعيمي، ٢٠٠٢، ٤٣). وبعد تحليل محتوى المصادر العلمية التي تناولت مفهوم القيم التنظيمية وسلوك العمل المنحرف، تبنى الباحثون مقياس القيم التنظيمية المعد من قبل (مرار، ٢٠٢٠) والتي ضمت الأبعاد التالية (قيمة التعاون والمشاركة، قيمة العدل، قيمة المسؤولية الاجتماعية، قيمة الدعم والتحفيز، قيمة المصادقية)، ومقياس سلوك العمل المنحرف المعد من قبل (بناي وآخران، ٢٠٢١) والذي ضم ثلاثة أبعاد (تجاه المنظمة، تجاه الزملاء، تجاه رئيس المنظمة) ثم تم عرض تلك الأبعاد على مجموعة من المختصين في علم الإدارة والتنظيم الرياضي الواردة أسماؤهم في الملحق رقم (١).

## ٢-٣-١-٢ صياغة الفقرات

بعد إكمال تحديد أبعاد مقياسي القيم التنظيمية وسلوك العمل المنحرف لكلية وأقسام التربية البدنية في جامعة الموصل، ومن خلال الاطلاع على المصادر العلمية تمكن الباحثون من صياغة عدد من الفقرات الخاصة بكل بعد من أبعاد المذكورة سابقاً، فقد بلغ عدد فقرات مقياس القيم التنظيمية لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بصورته الأولى (٤٠) فقرة موزعة على الأبعاد (قيمة التعاون والمشاركة، قيمة العدل، قيمة المسؤولية الاجتماعية، قيمة الدعم والتحفيز، قيمة المصادقية) بواقع (٨ - ٨ - ٨ - ٩ - ٧) فقرة على التوالي، في حين بلغ عدد فقرات مقياس سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بصورته الأولى (٣٣) فقرة سلبية موزعة على الأبعاد (تجاه المؤسسة، تجاه الزملاء، تجاه رئيس المؤسسة) وبواقع (١٠ - ١١ - ١٢) وتم إقتراح

بدائل للإجابة وفق تقسيم (Likert) الذي يتضمن بدائل تتمثل بـ (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً) وتحمل الأوزان (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) على التوالي. وعند صياغة الفقرات راعى الباحثون ما يلي:

١. أن تقيس فكرة واحدة.
٢. أن تكون العبارات بصيغة المتكلم.
٣. تجنب الصياغة بأسلوب النفي.
٤. ألا تتطلب إجابات قد تشعر المفحوص بالحرَج.
٥. أن تكون العبارة قابلة لتفسير واحد.

(العساف، ١٩٨٨، ٣٥١)

#### ٢-٤ الصدق الظاهري

لغرض التحقق من الصدق الظاهري لفقرات مقياسي القيم التنظيمية وسلوك العمل المنحرف لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة، قام الباحثون بعرض المقياسين بصورتهم الأولى على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة والتنظيم الملحق (١)، لبيان آرائهم ومقترحاتهم حول فقرات المقياسين ومدى تمثيلهما لأبعاد المقياسين، فضلاً عن بيان قدرتها على قياس ما وضعت من أجله، مع إمكانية إضافة فقرات أو تعديلها أو دمجها مع فقرات أخرى أو حذفها، إذ يشير (الطائي والعبادي، ٢٠١٨) إلى "أن الباحث يقوم بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولى على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال عنوان البحث وتخصصه، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة المقياس والذي يبين قدرة الفقرات على تغطية المجال الذي تنتمي إليه" (الطائي والعبادي، ٢٠١٨، ١٤٤). ومن خلال تطبيق هذا الإجراء العلمي وبعد جمع الاستبيانات وتفرغها، حصلت الفقرات على نسب إتفاق تراوحت ما بين (٦٣,٦٪ إلى ١٠٠٪) لمقياس القيم التنظيمية، في حين حصل مقياس سلوك العمل المنحرف على نسب إتفاق تراوحت ما بين (٤٥,٤٪ إلى ١٠٠٪). وتم اعتماد نسبة (٧٥٪) فما فوق لغرض الإبقاء على الفقرة ضمن المقياس، "إذ يشير بلوم وآخرون إلى أنه يمكن الاعتماد على موافقة آراء الخبراء والمحكمين بنسبة (٧٥٪) في مثل هذا النوع من الصدق" (بلوم وآخرون، ١٩٨٣، ١٢٦).

ومن خلال الإجراء السابق فقد بلغ عدد فقرات مقياس القيم التنظيمية لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة (٣٢) فقرة موزعة على التوالي (٦-٧-٦-٧-٦) حسب تسلسل الأبعاد، أما مقياس سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة فقد بلغ عدد فقراته (٢٣) موزعة على التوالي (٨-٧-٨) حسب تسلسل الأبعاد.

#### ٢-٤ التجربة الإستطلاعية

يشير (باهي وآخرون، ٢٠٠٢) إلى "ضرورة تطبيق الاختبار في دراسة استطلاعية على عينة من مجتمع البحث للتعرف على مدى مناسبة الاختبار من حيث الصياغة والمضمون للتطبيق على عينة البحث، وكذلك تحديد الوقت اللازم للإجراء" (باهي وآخرون، ٢٠٠٢، ١٩٩).



لغرض التأكد من قدرة المقياسين بفقراتهما المتنوعة على قياس ما وضعوا من أجله، فضلاً عن بيان تعليمات الإجابة وكذلك احتساب الوقت المستغرق للإجابة على المقياسين، لجأ الباحثون إلى تطبيق أولي لأداتا البحث على (١٠) من أعضاء عينة البحث، حيث تم تطبيق الدراسة الإستطلاعية بتاريخ ١٥/١٠/٢٠٢٣، وتبين للباحثون أن الفقرات واضحة ومفهومة، وتم تحديد متوسط زمن الإجابة حيث بلغ (٢٣) دقيقة.

٢-٥ صدق البناء

٢-٥-١ أسلوب المجموعتين المتطرفتين

لتحقيق المعاملات العلمية لمقياسي القيم التنظيمية وسلوك العمل المنحرف لكلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة، لجأ الباحثون إلى استخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا للكشف عن الفقرات المميزة، ولتحقيق ذلك الغرض اعتمد الباحثون نسبة (٢٧٪) من الدرجات العليا و(٢٧٪) من الدرجات الدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين، وبهذا الإجراء فقد اشتملت المجموعتين على (٣٣) إستمارة بعد ترتيب درجات المجيب تنازلياً على الفقرات الـ (٣٢) لمقياس القيم التنظيمية، و(٢٣) فقرة لمقياس سلوك العمل المنحرف وتم إستخراج قيمة (ت) للمجموعتين من أجل الحكم على قدرة الفقرات في الحكم على التمييز بين الإجابات، والجدولين (٣٠٢) يبينان تلك النتائج.

### الجدول رقم (٢)

يبين الأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية وقيمة (ت) للمجموعتين المتطرفتين لمقياس القيم التنظيمية

Sig	ت المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		ع±	س-	ع±	س-	
٠.٠٠٠١	٣١.٦٠	٠.٥٠	١.٥٠	٠.٤٥	٤.٧٢	.١
٠.٠٠٠١	٢٣.٤٢	٠.٥٩	١.٧٩	٠.٥٠	٤.٥٤	.٢
٠.٠٠٠١	٢٩.٩٢	٠.٤٩	١.٥٩	٠.٤٧	٤.٦٨	.٣
٠.٠٠٠١	٣٠.٤٤	٠.٤٩	١.٥٩	٠.٤٦	٤.٧٠	.٤
٠.٠٠٠١	١٤,٤٩	٠,٦١	١,٧٨	٠,٧٨	٣,٩٦	.٥
٠.٠٠٠١	٢٣.٥١	٠.٦٠	١.٩٥	٠.٤٧	٤.٦٨	.٦
٠.٠٠٠١	٣١.٨٦	٠.٥٠	١.٤٣	٠.٤٦	٤.٧٠	.٧
٠.٠٠٠١	٢١.١٥	٠.٧٩	٢.٠٢	٠.٢٤	٤.٩٣	.٨
٠.٠٠٠١	٢٤.٤٠	٠.٦٩	٢.٠٦	٠.٣٢	٤.٨٨	.٩
٠.٠٠٠١	٢٤.٦٣	٠.٦١	١.٨٨	٠.٤٥	٤.٧٢	.١٠
٠.٠٠٠١	١٠,٩٤	٠,٥٧	٣,١٤	٠,٤٤	٤,٢٦	.١١

٠.٠٠١	٣٢.٧٤	٠.٥٠	١.٤٥	٠.٤٣	٤.٧٥	.١٢
٠.٠٠١	٢٤.١١	٠.٧٢	١.٩٣	٠.٣٤	٤.٨٦	.١٣
٠.٠٠١	٣٢.٢٣	٠.٥٤	١.٧٢	٠.٣٤	٤.٨٦	.١٤
٠.٠٠١	٣٤.٨٤	٠.٤٧	١.٦٥	٠.٣٦	٤.٨٤	.١٥
٠.٠٠١	٢٠.٤٣	٠.٧٧	٢.٠٠	٠.٤٣	٤.٧٥	.١٦
٠.٠٠١	٣٢.٧٤	٠.٥٠	١.٤٥	٠.٤٣	٤.٧٥	.١٧
٠.٠٠١	٢٤.١١	٠.٧٢	١.٩٣	٠.٣٤	٤.٨٦	.١٨
٠.٠٠١	٣٢.٢٣	٠.٥٤	١.٧٢	٠.٣٤	٤.٨٦	.١٩
٠.٠٠١	٣٢.٧٤	٠.٥٠	١.٥٤	٠.٤٣	٤.٧٥	.٢٠
٠.٠٠١	٢٣.٧٧	٠.٦٦	١.٧٩	٠.٤٦	٤.٧٠	.٢١
٠.٠٠١	٣٤.٨٤	٠.٤٧	١.٦٥	٠.٣٦	٤.٨٤	.٢٢
٠.٠٠١	٦,٧٩	٠,٠٦	٣,١١	٠,٦٧	٤,٣١	.٢٣
٠.٠٠١	٧,٧٣	٠,٩٨	٣,٠٢	٠,٦١	٤,٥٤	.٢٤
٠.٠٠١	٢٧.٨١	٠.٦٣	١.٧٠	٠.٣٩	٤.٨١	.٢٥
٠.٠٠١	٢٢.٥٧	٠.٧٩	٢.٢٩	٠.٠٠	٥.٠٠	.٢٦
٠.٠٠١	٢٥.٩٢	٠.٧١	٢.٠٤	٠.٢١	٤.٩٥	.٢٧
٠.٠٠١	٢٢.٣٤	٠.٧٥	٢.١٨	٠.٢٩	٤.٩٠	.٢٨
٠.٠٠١	٣١.٥٤	٠.٤٨	١.٦٣	٠.٤٣	٤.٧٥	.٢٩
٠.٠٠١	٢٧.٨١	٠.٦٣	١.٧٠	٠.٣٩	٤.٨١	.٣٠
٠.٠٠١	٢٢.٥٧	٠.٧٩	٢.٢٩	٠.٠٠	٥.٠٠	.٣١
٠.٠٠١	٢٥.٩٢	٠.٧١	٢.٠٤	٠.٢١	٤.٩٥	.٣٢

يتبين من الجدول (٢) أن قيمة (ت) للمجموعتين العليا والدنيا كانت القيم معنوية للفقرات ويشير ذلك إلى أن الفقرات مميزة ويمكن الإعتماد عليها.

### الجدول رقم (٣)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للمجموعتين المتطرفتين لمقياس سلوك العمل المنحرف

Sig	ت المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		ع±	س-	ع±	س-	
٠,٠٠١	١٩,١٤	٠,٦٥	١,٧٦	٠,٧٣	٤,٤٢	.١
٠,٠٠١	١٠,٠٨	٠,٦٤	٣,٢٨	٠,٥٠	٤,٤٤	.٢
٠,٠٠١	٨,٨٨	٠,٦٣	٣,٣٦	٠,٤٨	٤,٣٦	.٣
٠,٠٠١	٨,٧٩	٠,٦٤	٣,٢٨	٠,٤٣	٤,٢٤	.٤
٠,٠٠١	١٠,٩٤	٠,٥٧	٣,١٤	٠,٤٤	٤,٢٦	.٥
٠,٠٠١	١١,٧٠	٠,٥٢	٣,١٨	٠,٤٨	٤,٣٦	.٦
٠,٠٠١	١١,٢٣	٠,٧١	٣,٠٢	٠,٤٩	٤,٤٠	.٧
٠,٠٠١	١٢,٠٥	٠,٧٣	٢,٨٤	٠,٤٧	٤,٣٤	.٨
٠,٠٠١	١٣,٥٣	٠,٥٨	٢,٨٤	٠,٤٠	٤,٢٠	.٩
٠,٠٠١	١٣,٩٠	٠,٦٠	٢,٨٠	٠,٤٦	٤,٣٠	.١٠
٠,٠٠١	١٥,٦٦	٠,٣٨	٢,٨٢	٠,٤٥	٤,١٤	.١١
٠,٠٠١	١١,٧٠	٠,٥٢	٣,١٨	٠,٤٨	٤,٣٦	.١٢
٠,٠٠١	١١,٢٣	٠,٧١	٣,٠٢	٠,٤٩	٤,٤٠	.١٣
٠,٠٠١	١٢,٠٥	٠,٧٣	٢,٨٤	٠,٤٧	٤,٣٤	.١٤
٠,٠٠١	١٤,٢١	٠,٦٠	٢,٨٠	٠,٤٨	٤,٣٦	.١٥
٠,٠٠١	١١,٩٢	٠,٦٣	٢,٩٦	٠,٥٣	٤,٢٨	.١٦
٠,٠٠١	٨,٨٣	٠,٧٣	٣,١٦	٠,٤١	٤,٢٢	.١٧
٠,٠٠١	٧,٩٧	٠,٧٦	٣,٣٢	٠,٤٧	٤,٣٤	.١٨
٠,٠٠١	٩,٨٨	٠,٧٠	٣,١٤	٠,٤٧	٤,٣٢	.١٩
٠,٠٠١	٨,٨٦	٠,٦٧	٣,٣٠	٠,٤٧	٤,٣٤	.٢٠
٠,٠٠١	٩,٦٣	٠,٧٧	٣,٠٨	٠,٤٧	٤,٣٢	.٢١
٠,٠٠١	١٠,٩٥	٠,٦٨	٣,٠٢	٠,٤٦	٤,٣٠	.٢٢
٠,٠٠١	١١,٨٥	٠,٥٥	٣,١٢	٠,٤٨	٤,٣٦	.٢٣

يتبين من الجدول (٣) أن قيمة (ت) للمجموعتين العليا والدنيا كانت القيم معنوية للفقرات ويشير ذلك إلى أن الفقرات مميزة ويمكن الإعتماد عليها.

## ٢-٥-٢ الإتساق الداخلي

يقدم لنا هذا الأسلوب مقياساً متجانساً في فقراته ومحاوره، بحيث تقيس الفقرات المحور الذي تنتمي اليه، كذلك تقيس المحاور المفهوم الحقيقي الكامل للمقياس ككل، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس ومحاوره مع الدرجة الكلية للمقياس (العبيدي، ٢٠٢١، ٥٥).

ولجأ الباحثون إلى قياس درجة إرتباط كل فقرة مع درجة المقياس ككل، وكما مبين في الجدولين (٤ و٥).

## الجدول رقم (٤)

يبين إرتباط الفقرة مع الدرجة الكلية لمقياس القيم التنظيمية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	المعنوية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	المعنوية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	المعنوية
١	٠.٣٢	٠.٠٠١	١٢	٠.٣٦	٠.٠٠١	٢٣	٠.٤٢	٠.٠٠١
٢	٠.٢٨	٠.٠٠١	١٣	٠.٣٤	٠.٠٠١	٢٤	٠.٤١	٠.٠٠١
٣	٠.٢١	٠.٠٠٣	١٤	٠.٤٣	٠.٠٠١	٢٥	٠.٣٥	٠.٠٠١
٤	٠.٤١	٠.٠٠١	١٥	٠.٣٣	٠.٠٠١	٢٦	٠.٢٩	٠.٠٠٣
٥	٠.٣٨	٠.٠٠١	١٦	٠.٤٢	٠.٠٠١	٢٧	٠.٤٧	٠.٠٠١
٦	٠.٥٥	٠.٠٠١	١٧	٠.٤٤	٠.٠٠١	٢٨	٠.٥٥	٠.٠٠١
٧	٠.٤٩	٠.٠٠١	١٨	٠.٦٢	٠.٠٠١	٢٩	٠.٥١	٠.٠٠١
٨	٠.٤٤	٠.٠٠١	١٩	٠.٣٥	٠.٠٠١	٣٠	٠.٤٤	٠.٠٠١
٩	٠.٤١	٠.٠٠١	٢٠	٠.٤١	٠.٠٠١	٣١	٠.٣٧	٠.٠٠١
١٠	٠.٣٨	٠.٠٠١	٢١	٠.٥٧	٠.٠٠١	٣٢	٠.٣٨	٠.٠٠١
١١	٠.٤٠	٠.٠٠١	٢٢	٠.٤٠	٠.٠٠١			

يتبين من الجدول (٤) أن قيم معاملات الإرتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس القيم التنظيمية تراوحت ما بين (٠.٢١ - ٠.٦٢)، وبذلك فقد بلغ عدد فقرات المقياس (٣٢) فقرة.

## الجدول رقم (٥)

يبين إرتباط الفقرة مع الدرجة الكلية لمقياس سلوك العمل المنحرف

رقم الفقرة	معامل الارتباط	المعنوية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	المعنوية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	المعنوية
١	٠.٥١	٠.٠٠١	٩	٠.٨٥	٠.٠٠١	١٧	٠.٤١	٠.٠٠١

٠.٠٠١	٠.٧٥	١٨	٠.٠٠١	٠.٨٤	١٠	٠.٠٠١	٠.٨١	٢
٠.٠٠١	٠.٨٣	١٩	٠.٠٠١	٠.٧٤	١١	٠.٠٠١	٠.٧٣	٣
٠.٠٠١	٠.٦٠	٢٠	٠.٠٠١	٠.٧٣	١٢	٠.٠٠١	٠.٦٤	٤
٠.٠٠١	٠.٨٣	٢١	٠.٠٠١	٠.٧٣	١٣	٠.٠٠١	٠.٥٤	٥
٠.٠٠١	٠.٤٨	٢٢	٠.٠٠١	٠.٨٨	١٤	٠.٠٠١	٠.٧٩	٦
٠.٠٠١	٠.٣٧	٢٣	٠.٠٠١	٠.٢٧	١٥	٠.٠٠١	٠.٨٤	٧
			٠.٠٠١	٠.٢٧	١٦	٠.٠٠١	٠.٧٤	٨

يتبين من الجدول (٥) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس سلوك العمل المنحرف تراوحت ما بين (٠,٢٧ - ٠,٨٨)، وبذلك فقد بلغ عدد فقرات المقياس (٢٣) فقرة.

#### ٦-٢ الثبات

لغرض استخراج معامل ثبات المقياسين، لجأ الباحثون إلى اعتماد طريقة التجزئة النصفية، إذ تم توزيع المقياس على (١٢١) من أفراد عينة البناء، حيث "يوفر معامل الثبات كثيراً من المؤشرات الإحصائية الخاصة بالظاهرة المدروسة والتي من خلالها يمكن الحكم على دقة المقياس الذي استعمل في القياس. ويقصد بالثبات أن تكون أدوات القياس على درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق فيما تزودنا به من بيانات عن السلوك المفحوص" (الجلبي، ٢٠٠٥، ١١٣). إذ بلغت قيمة درجتي نصفي مقياس القيم التنظيمية (٠,٨٤)، ولتصحيح قيمة معامل الارتباط المستخرجة كونها تمثل ثبات نصف المقياس عن طريق معادلة (سبيرمان براون) لاستخراج معامل الثبات، اذا بلغ معامل الثبات الكلي (٠,٩١). في حين بلغت قيمة درجتي نصفي مقياس سلوك العمل المنحرف (٠,٨٢)، ولتصحيح قيمة معامل الارتباط المستخرجة كونها تمثل ثبات نصف المقياس عن طريق معادلة (سبيرمان براون) لاستخراج معامل الثبات، اذا بلغ معامل الثبات الكلي (٠,٩٠). ومن خلال ذلك يتبين أن المقياسين يتمتعان بقيمة ثبات عالية.

#### ٧-٢ وصف المقياسين بصيغتهما النهائية

بعد إكمال الإجراءات العلمية التي تخص بناء المقياسين، تشكلت لدى الباحثون صورة مقياس القيم التنظيمية بصيغته النهائية، حيث تضمن المقياس خمسة أبعاد وبواقع (٣٢) فقرة إيجابية تحمل الأوزان (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي، وبذلك تبلغ القيمة العليا للمقياس (١٦٠) بينما تبلغ القيمة الدنيا للإجابة على فقرات المقياس (٣٢) بينما

تضمن مقياس سلوك العمل المنحرف ثلاثة ابعاد بواقع (٢٣) فقرة سلبية تحمل الاوزان (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي وبذلك تبلغ القيمة العليا للمقياس (١١٥) بينما تبلغ القيمة الدنيا للإجابة على فقرات المقياس (٢٣).

#### ٢-٨ التطبيق النهائي للمقياس

تم التطبيق النهائي لأداتا البحث على أفراد عينة البحث والمتمثلة بأعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة والبالغ عددهم (٧١) عضواً، حيث تم هذا الإجراء للفترة الممتدة من ١/١١/٢٠٢٣ ولغاية ٨/١١/٢٠٢٣ وقد حصل الباحثون على (٦٢) إستمارة صحيحة.

#### ٢-٩ الوسائل الإحصائية

لأجل التوصل إلى النتائج، فقد تم الإستعانة بالحقيبة الإحصائية (SPSS) من خلال:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- معادلة سييرمان - براون لمعادلة قيمة معامل الثبات.
- قانون T-Test.

#### ٣- عرض النتائج ومناقشتها

سوف يتم في هذا الباب عرض ومناقشة النتائج حسب تسلسل الأهداف في الباب الأول وكما يلي:

- التعرف على مستوى القيم التنظيمية لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية.

#### الجدول (٢)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس القيم التنظيمية

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	التسلسل
١.	قيمة التعاون والمشاركة	٢١,٦	٢,١	٪٧٢	جيد	الثاني
٢.	قيمة العدل	٢٥,١	٢,١	٪٧١,١	جيد	الرابع
٣.	قيمة المسؤولية الإجتماعية	٢١,٧	١,٧	٪٧٢,٣	جيد	الأول
٤.	قيمة الدعم والتحفيز	٢٤,٥	٢,٢	٪٧٠	جيد	الخامس
٥.	قيمة المصادقية	٢١,٦	١,٧	٪٧٢	جيد	الثالث
٦.	القيم التنظيمية	١١٤,٦	٥,٢	٪٧٠,٦	جيد	

يتبين من الجدول (٢) حصول أبعاد مقياس القيم التنظيمية لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة على مستوى جيد، إذ حصلت نسبة مئوية (٢٧٪-٧١,١٪-٧٢,٣٪-٧٠٪-٧٢٪) وهذه النسب تعكس مدى القيم التنظيمية التي تمتلكها كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

كما يتبين من الجدول (٢) حصول مقياس القيم التنظيمية على وسط حسابي (١١٤,٦)، حيث حصل على مستوى جيد وبنسبة مئوية بلغت (٧٠,٦٪).

وتذكر (لحمدي، ٢٠١٨) بأن القيم التنظيمية تساهم في تحقيق الكفاءة والفعالية المطلوبة نحو الوصول لأهداف المؤسسة، كما أن غياب أحد أبعاد القيم التنظيمية لا يمكن أن يعوضه بعد آخر بدلاً عنه، وباعتبارها ثقافة وهوية تميز المؤسسة عن غيرها (لحمدي، ٢٠١٨، ٥٨٥).

ومن خلال ما سبق يرى الباحثون أن القيم التنظيمية لكلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل تعد ركناً مهماً تعكس ثقافة وإدارة المؤسسة الأكاديمية، فهي تؤثر بشكل مباشر في أخلاقيات وسلوكيات كوادرها التدريسية والإدارية وتدفعهم لتنفيذ واجباتهم على أكمل وجه وبمستوى عالي من المهنية.

- التعرف على مستوى الحد من سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من وجهة نظرهم.

### الجدول (٣)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمقياس الحد من سلوك العمل المنحرف

ت	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	التسلسل
١.	تجاه المؤسسة	٢٩,٥	٢,٢	٪٧٣,٧	جيد	الثاني
٢.	تجاه الزملاء	٢٧,٨	٢,٣	٪٧٩,٤	جيد	الأول
٣.	تجاه رئيس المؤسسة	٢٩,١	٢,٣	٪٧٢,٧	جيد	الثالث
٤.	الحد من سلوك العمل المنحرف	٨٦,٤	٣,٣	٪٧٥,١	جيد	

يتبين من الجدول (٣) حصول أبعاد مقياس الحد من سلوك العمل المنحرف على أوساط حسابية بلغت (٢٩,٥) - (٢٧,٨ - ٢٩,١)، إذ جاءت بمستوى جيد بعد حصولها على نسب مئوية (٧٣,٧٪ - ٧٩,٤٪ - ٧٢,٧٪)، وهذه النسب جاءت متوافقة مع النسبة المئوية لمقياس سلوك العمل المنحرف، إذ يتبين من الجدول (٣) حصول مقياس الحد من سلوك العمل المنحرف على وسط حسابي (٨٦,٤) وجاء بمستوى جيد بعد أن بلغت النسبة المئوية للمقياس (٧٥,١٪).

إذ تشير (إسماعيل، ٢٠١٩) إلى أن سلوك العمل المنحرف يشكل تهديداً كبيراً كونه يسبب توتر في أجواء العمل فالغش والتخريب والتسيب ونشر الشائعات والسلوك العدواني يتسبب بخسائر كبيرة للمنظمة لأنه ينتهك المعايير التنظيمية (إسماعيل، ٢٠١٩، ١١٤). ويرى الباحثون أن النتيجة الإيجابية التي توصل إليها الباحثون للحد من سلوك العمل المنحرف في المؤسسات الأكاديمية الرياضية، ما هي إلا محصلة لما تقوم به إدارة المؤسسات الأكاديمية الرياضية من إجراءات وخطوات تهدف إلى تعزيز القيم والمبادئ الإدارية، والتي تتمثل بإتخاذ القرارات الصحيحة وإنجاز الأعمال وفق التوقيتات والخطط الموضوعة مسبقاً، فضلاً عن الإلتزام بالأنظمة والقوانين، كما تعكس مدى ما يمتلكه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل من قيم أخلاقية ومهنية عالية لتجنب مظاهر سلوك العمل المنحرف أثناء القيام بالأعمال الوظيفية المناطة بهم.

- التعرف على نسب مساهمة أبعاد القيم التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل.

#### الجدول (٤)

يبين نسب مساهمة أبعاد القيم التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة



ت	الأبعاد	نسبة المساهمة	قيمة (f)	Sig	الدلالة
١.	قيمة التعاون	٠,٦١	٤٥,٣٢	٠,٠٠٠	معنوي
٢.	قيمة العدل	٠,٧٥	٨٨,٠٣	٠,٠٠٠	معنوي
٣.	قيمة المسؤولية الإجتماعية	٠,٥٩	٤١,٤٦	٠,٠٠٠	معنوي
٤.	قيمة الدعم والتحفيز	٠,٧٢	٧٣,٧٠	٠,٠٠٠	معنوي
٥.	قيمة المصادقية	٠,٦٨	٥٩,٦٣	٠,٠٠٠	معنوي

يتبين من الجدول (٤) أن نسب مساهمة أبعاد مقياس القيم التنظيمية كانت معنوية، حيث بلغت نسب المساهمة على التوالي (٠,٦١ - ٠,٧٥ - ٠,٥٩ - ٠,٧٢ - ٠,٦٨)، كما يتبين من الجدول (٤) أن قيمة العدل كانت ذات مساهمة أكبر من الأبعاد الأخرى في الحد من سلوك العمل المنحرف لتدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، وهذه النتيجة حسب ما يراه الباحثون تعكس حرص إدارة كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة على التعامل مع الكادر التدريسي وفق مبدأ العدل والمساواة وإتاحة الفرص أمام الجميع دون إستثناء لطرح الآراء والأفكار والمشاركة في صياغة ورسم سياسة الكلية بشكل متوازن وفعال.

إذ يشير (الفهداوي والقطاونة، ٢٠٠٤) إلى أن العدالة التنظيمية تلعب دوراً مهماً في زيادة فعالية أداء العاملين وإنعكاساتها المختلفة على فعالية المؤسسات وتحقيقها لأهدافها، كما تبرز منظومة القيم الإجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد وتحديد طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أعضاء المؤسسة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة الشائعة في المؤسسة (الفهداوي والقطاونة، ٢٠٠٤، ٥١).

ويرى (مرار، ٢٠٢٠) أن هذه القيم الخمس تعد مؤشراً هاماً على التزام القائد في المؤسسات التعليمية بالقيم التنظيمية والتي لا غنى عنها، للحد من سلوكيات العمل المنحرف لدى الكادر التدريسي والتي تساهم في رفع مستوى ولائهم وحبهم للمؤسسة الأكاديمية، وقد مثلت كل قيمة منهم مجالاً من مجالات القيم التنظيمية في العمل الإداري في المؤسسات الأكاديمية الرياضية (مرار، ٢٠٢٠، ٥١).

#### ٤- الإستنتاجات والتوصيات

##### ٤-١ الإستنتاجات

١. تتعامل إدارة كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل مع الكادر التدريسي وفق قيم وقواعد إدارية وعلمية سليمة.
٢. يتمتع تدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل بسلوكيات عمل متوازنة بعيدة عن الإنحرافات السلوكية أثناء أدائهم لوظائفهم اليومية.
٣. تلعب أبعاد القيم التنظيمية دوراً مهماً في الحد من سلوكيات العمل المنحرفة لدى تدريسيي كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الموصل.

## ٢-٤ التوصيات

١. ضرورة التزام إدارة كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضية في جامعة الموصل بتعزيز القيم التنظيمية لما لها من دور مهم في الإرتقاء بمستوى المؤسسة الأكاديمية الرياضية.
٢. ضرورة أن يلتزم التدريسي في كلية وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة بسلوكيات إيجابية تعكس مدى الرقي والثقافة التي يمتلكها.

## قائمة المصادر

١. إسماعيل، إيمان فاضل (٢٠١٩): تأثير الضغط الوظيفي والعدالة التنظيمية في تقليل سلوك العمل المنحرف من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد ١٤، العدد ٥٣، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة.
٢. باهي، مصطفى حسين وآخرون (٢٠٠٢): الصحة النفسية في المجال الرياضي نظريات-تطبيقات، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
٣. بلوم، بنيامين وآخرون (١٩٨٣): تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد أمين المفتي وآخرون، دار مكاروهيل، القاهرة، مصر.
٤. بناي، ضياء فالح وآخرون (٢٠٢١): أثر التسكع الإجتماعي وسلوك العمل المنحرف في الكفاءة التنظيمية، بحث منشور، المجلد ١٠، العدد ٣٨، مجلة الإدارة والاقتصاد، كربلاء.
٥. الجليبي، سوسن شاكر (٢٠٠٥): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. ط١، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، دمشق، سوريا.
٦. الطائي، يوسف والعبادي، هشام فوزي (٢٠١٨): مناهج البحث العلمي للبحوث الإعلامية والإدارية و الإنسانية، دار الأيام، عمان، الأردن.
٧. العبيدي، عمر عبد الحكم، (٢٠٢١): بناء مقياس الإتجاهات والمعوقات للتعليم الالكتروني في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر طلاب قسم التربية البدنية وعلوم الرياضية في كلية التربية الأساسية، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، كلية التربية الأساسية، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، العراق.
٨. العساف، صالح بن حمد (١٩٨٨): المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط١، المديرية العامة للمطبوعات، الرياض، المملكة العربية السعودية.

٩. الفهداوي، فهمي والقطاونة، نشأت (٢٠٠٤): تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظة الجنوب الأردنية، بحث منشور، المجلة العربية للإدارة، المجلد ٢٤، العدد ٢، عمان، الأردن.
١٠. فورة، محمد ناهض (٢٠٢٠): القيم التنظيمية وعلاقتها بالتميز المؤسسي وفق النموذج الأوربي (EFQM) من وجهة نظر الإداريين في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة.
١١. لحمدي، عادل (٢٠١٨): القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري وفق نموذج ديث فرانسييس وودكوك-دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف، بحث منشور، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المسيلة، الجزائر.
١٢. لخضر، أحمد وحمياني، صبرينة (٢٠١٩): دور الولاء التنظيمي في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية، بحث منشور، المجلد ١٢، العدد ١، مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر.
١٣. مرار، علاء محمد عمران (٢٠٢٠): الإدارة بالقيم وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
١٤. ميرو، شيرزاد طه (٢٠٢٢): تأثير المناعة التنظيمية في الحد من سلوك العمل المنحرف، بحث منشور، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد (٢٥)، العدد (١)، جامعة دهوك، العراق.
١٥. النعيمي، ضرغام جاسم محمد (٢٠٠٢): تقويم بعض الاختبارات البدنية والمهارية لبعض الألعاب الجماعية على وفق النظرية الفلسفية والأسس العلمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، العراق.
16. Litzky, B.E, Eddleston, K.A, and Kidder, D. (2006): "The Good the Bad, and the Misguided: How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors" Journal of Academy of Management, 20 (1).
17. Alos, R., and Musa, M. (2016): Organizational culture and workplace spirituality. International Journal of emerging research in management and technology, Vol 5.

## الملحق رقم (١)

## أسماء السادة المختصين

مكان العمل	التخصص	السيد الخبير	ت
جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية	إدارة وتنظيم	أ.د. وليد خالد همام	١.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	إدارة وتنظيم	أ.د. رياض أحمد إسماعيل	٢.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	إدارة وتنظيم	أ.د. عدي غانم الكواز	٣.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	إدارة وتنظيم	أ.م.د. خالد محمود عزيز	٤.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	إدارة وتنظيم	أ.م.د. محمد ذاكر سالم	٥.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	إدارة وتنظيم	أ.م.د. بثينة حسين علي	٦.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	إدارة وتنظيم	أ.م.د. ثابت إحسان أحمد	٧.
جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية	إدارة وتنظيم	م.د. محمد خالد أحمد	٨.
جامعة الموصل / كلية التربية الأساسية	إدارة وتنظيم	م.د. ياسر بازل محمد	٩.

## ملحق (٢)

## إستبباني القيم التنظيمية وسلوك العمل المنحرف

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١.	تشجع على العمل الجماعي والعمل بروح الفريق.					
٢.	تحرص على إشراك التدريسيين في صنع بعض القرارات.					
٣.	تفوض بعض المهمات الادارية والفنية للتدريسيين.					
٤.	تساعد التدريسيين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل.					
٥.	تتبنى نمط الادارة الديمقراطية.					
٦.	تحرص على تطوير مهارات التدريسيين بشكل مستمر.					

					٧. تطبق اجراءات عادلة ضد المخالفات التي تصدر من قبل تدريسييها.
					٨. تعمل على تقديم حلول منصفة لتجنب حدوث خلافات بين التدريسيين.
					٩. تكافئ اصحاب الأفكار والمبادرات المتميزة والمبتكرة.
					١٠. تطبق نظام موضوعي معتمد عند تقييم التدريسيين.
					١١. تسعى الى اتخاذ قرارات عادلة ومنصفة.
					١٢. توزيع المهام والأنشطة بين تدريسييها على وفق قدراتهم وإمكاناتهم.
					١٣. تضع معايير شفافة لشغل المناصب الإدارية.
					١٤. تحرص على اقامة لقاءات دورية مع التدريسيين.
					١٥. تراعي الحالات الصحية والإنسانية لتدريسييها.
					١٦. تدعم مشاريع الخدمة المجتمعية.
					١٧. تشارك التدريسيين في مناسباتهم الإجتماعية.
					١٨. تعمل على تقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية.
					١٩. تحرص على تعزيز مكانة وسمعة المؤسسة في المجتمع.
					٢٠. تحرص على تقديم الدعم اللازم لرفع الروح المعنوية لدى تدريسييها.
					٢١. تصغي للمقترحات التي تسهم في تحقيق أهداف الإدارة.
					٢٢. تتجاوب مع رغبات التدريسيين المشروعة وفق الإمكانيات المتاحة.

					٢٣. تنشر ثقافة الدعم والتحفيز بين تدريسييها.
					٢٤. تستثمر خبرات التدريسيين لتحقيق أفضل النتائج.
					٢٥. تعطي التدريسيين مساحة كافية لتنفيذ برامجهم وخططهم.
					٢٦. توفر الموارد اللازمة للإرتقاء بمستوى المؤسسة.
					٢٧. تتبعد عن الغموض عند صنع بعض القرارات.
					٢٨. توضح لتدريسييها حقائق العمل الإداري.
					٢٩. تتحمل المسؤولية تجاه الأخطاء التي قد تحدث في العمل.
					٣٠. تتجنب حدوث تناقض بين الأقوال والأفعال.
					٣١. تعزز الصدق لدى تدريسييها.
					٣٢. تحرص على التعامل بمصداقية لتعزيز مكانة الإدارة.

## مقياس سلوك العمل المنحرف

## يعمل التدريسي على

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
---	---------	--------	--------	---------	--------	-------



					١. استخدام ممتلكات المؤسسة لتحقيق مصالحه الشخصية.
					٢. قضاء الكثير من وقته في أعمال لا تخص عمل المؤسسة.
					٣. الوصول إلى العمل بشكل متأخر دون مبرر.
					٤. إهمال مكان العمل ونظافته.
					٥. تجاهل تنفيذ تعليمات المسؤول.
					٦. إفشاء أسرار العمل.
					٧. عرقلة تنفيذ إجراءات العمل ومحاولة تأخيرها.
					٨. القيام بأعمال غير مشروعة من أجل الحصول على مكاسب مالية.
					٩. إحراج زملائه وبشكل علني.
					١٠. يتصرف بأسلوب غير لائق تجاه بعض زملائه.
					١١. إصدار كلمات جارحة ومؤذية لبعض زملائه.
					١٢. التشكيك في قدرات وإمكانات زملائه.
					١٣. التعامل مع زملائه بإستعلاء وتكبر.
					١٤. إثارة الفتن والمشاكل بين زملائه.
					١٥. إتباع سلوك عدواني عند تعامله مع زملائه.
					١٦. التعليق بكلمات بذيئة تجاه رئيس المؤسسة.
					١٧. تجنب الحديث بشكل مباشر مع رئيس المؤسسة.
					١٨. إحراج رئيس المؤسسة اثناء العمل.
					١٩. التلفظ بكلمات جارحة تجاه رئيس المؤسسة.
					٢٠. الإنتقاص من قدر رئيس المؤسسة.
					٢١. التصرف بوقاحة اتجاه رئيس المؤسسة اثناء فترات العمل.
					٢٢. تشويه سمعة رئيس المؤسسة داخل وخارج العمل.



					٢٣	إستغلال الفرص للإطاحة برئيس المؤسسة.
--	--	--	--	--	----	--------------------------------------