



مجلة جامعة ذي قار لعلوم التربية البدنية

مجلة علمية محكمة تصدرها كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة



أخلاقيات المهنة ودورها في دعم الانغماس الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد

صبا قيس غضبان

جامعة بغداد/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Sabaa@uobaghdad.edu.iq

ABSTRACT

Published online: 20/6/ 2026

الكلمات المفتاحية :
– أخلاقيات المهنة، الانغماس
الوظيفي، منتديات الشباب والرياضة

The aim of the research is to construct two scales: professional ethics and job engagement, to identify the level of both professional ethics and job engagement among employees in Youth and Sports Forums in Baghdad, and to determine the contribution and effect of professional ethics on job engagement among these employees. The researcher hypothesized that the results of the professional ethics scale significantly contribute to, correlate with, and affect the results of the job engagement scale for the research sample.

The descriptive method was adopted using a correlational approach on employees of the Rusafa Youth and Sports Forum, numbering (250) individuals, representing the total research sample, which constitutes (22.584%) of the research population who were regularly attending work in three forums during the year (2025). The sample was divided into three groups according to the research requirements. After completing the procedural and statistical steps for constructing both research scales on a construction sample of (130) individuals, and conducting a pilot test on (10) individuals, the two scales were applied to an application sample of (110) individuals. After processing the results using the (SPSS) system, the conclusions indicated that the professional ethics and job engagement scales are valid for measuring these two administrative phenomena among employees in Youth and Sports Forums in Baghdad, and they possess the scientific properties required for paper-and-pencil measures.

هدف البحث إلى بناء مقياسي أخلاقيات المهنة والانغماس الوظيفي، والتعرف على مستوى كل من أخلاقيات المهنة والانغماس الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، والتعرف على إسهام وأثر أخلاقيات المهنة بالانغماس الوظيفي لدى هؤلاء العاملين، لتفترض الباحثة بأنه تسهم وترتبط وتؤثر معنوياً بنتائج مقياس أخلاقيات المهنة بنتائج مقياس الانغماس الوظيفي لعينة البحث، وأُعيد المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية على عاملي منتدى شباب ورياضة الرصافة البالغ عددهم (250) فرداً ليمثلوا عينة البحث الكلية وهم يمثلون ما نسبته (22.584%) من مجتمع هذا البحث من المستمرين في دوامهم في ثلاث منتديات للعام (2025)، قُسموا إلى عينات ثلاث حسب متطلبات البحث، وبعد إتمام الخطوات والعمليات الإجرائية والإحصائية لبناء كل من مقياسي البحث على عينة البناء البالغة (130) فرد، وتجريبهما استطلاعيّاً على (10) أفراد، طبق هذين المقياسين على عينة التطبيق البالغ عددهم (110) أفراد، وبعد معالجة النتائج بنظام (SPSS)، كانت الاستنتاجات بأن مقياسي أخلاقيات المهنة والانغماس الوظيفي صالحان إلى ما أعدا من أجله لقياس هاتين الظاهرتين الإداريتين لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد ويتمتعان بالشروط العلمية للمقاييس من نوع الورقة والقلم، ويتوافر مستوى مقبولاً من ظاهرتي أخلاقيات المهنة والانغماس الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، وإن لتوافر المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة دوراً إيجابياً واضحاً في تعزيز ورفع مستوى الانغماس الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد

1-1: المقدمة وأهمية البحث:

"ركزت مختلف التشكيلات الإدارية على تنمية الالتزام الأخلاقي في التعامل ما بين الحلقات وما بين الأفراد على اعتبار بأنها من أهم محددات التعبير عن الالتزام بالقوانين وحسن السلوك المهني". (المسيري، 2024، ص41) كما إنه باتت أخلاقيات المهنة جزء أساس من أدبيات التشكيلات الإدارية المتقدمة، التي تبحث عن الرقي، إذ إن وجود مجموعة من المبادئ والقيم الإيجابية التي تتفق عليها هذه التشكيلات الإدارية تعد السبيل لتوجيه الطاقات، وتحفيزها للوصول لأعلى معدلات الانجاز، فقد يحصل أن يكون العاملين على درجة من المهارة والخبرة في العمل إلا أنهم قد يكونوا بحاجة إلى ما يضبط سلوكياتهم، ويحفزهم لمزيد من العطاء ويرفع روح المعنوية، وهذا يتحقق بواسطة إلزامهم بالقواعد الأخلاقية للعمل الذي يمارسونه". (العطوي، 2023، ص9)

إذ عرفت الأخلاق بصورة عامة بأنها "مجموعة القيم والسلوكيات والتصرفات التي تصدر عن الفرد، ويتقبلها المجتمع بأن لا تتعارض مع عاداته، وتقاليده، وفلسفته، ومعتقداته الدينية والفكرية". (الحمدانة، 2013، ص30) أما التعريف الإصطلاحي للأخلاق "فيعرف قاموس أكسفورد مصطلح (Ethics) بأنه كلمة تعني المبادئ الأدبية وقواعد السلوك، كما عُرِف المصطلح في قاموس لونغمان بأنه العلم الذي يتناول القوانين أو المبادئ الخلقية التي تتحكم في سلوك الفرد". (الزبناوي، 2014، ص16)

إذ إن "توافر العامل الأخلاقي في التشكيل الإداري يرتبط به توافر العديد من القيم الإدارية التي تمنح الثقة لبقية التشكيلات والأفراد الآخرين في فاعلية التعامل مع هذا التشكيل الإداري". (ربيع، 2024، ص133) إذ ترى الباحثة بأن أخلاقيات المهنة حاجة وضرورة لكل عمل إداري رياضي لا يمكن في إتمام المهام فقط، وإنما بمثابة مد جسور الثقة ما بين التعاملات الإنسانية التي تعزز رضا الفرد عن ما يقوم به ضمن إطار من القيم المقبولة اجتماعياً وثقافياً، ويعد توافرها في محفزاً لديمومة ونجاح المهام في الوقت ذاته.

إذ إنه "ظهر الاهتمام الأكاديمي الأول بمفهوم الإنغماس الوظيفي الشخصي في العمل، وإن الأفراد المنغمسين يعبرون عن انفسهم جسدياً وذهنياً وشعورياً بواسطة قيامهم بأدوارهم في العمل، وعلى النقيض من ذلك فإن الأفراد غير المنغمسين ليس لهم ارتباط نفسي وشخصي بأدوار عملهم فهم لا يندمجون بها جسدياً ولا ذهنياً ولا شعورياً خلال إنجازهم". (جلاب وسعيد والشريفي، 2016، ص16)

كذلك فإن "الإنغماس الوظيفي يعد أحد العوامل التي تؤثر في الإلتزام التنظيمي للفرد وإنه إلى حد ما يشبه الإلتزام التنظيمي، لأن كليهما يبحثان في اهتمام الأفراد بعملهم، لكن الاختلاف بينهما أن الانغماس الوظيفي يبحث اهتمام الفرد بعمله الحالي، بينما الإلتزام التنظيمي يمثل رغبة واستعداد الفرد للبقاء كجزء من المؤسسة في المستقبل، لذلك فقد يكون الشخص منغمساً في عمله دون أن يكون ملتزماً للمؤسسة ككل، وأن هناك ثلاثة شروط لحدوث الانغماس الوظيفي هي: حين يكون الأفراد محفزين تحفيزاً قوياً، وأن يكون لديهم إحساس بالضمان من جهة العمل، وأن يشعروا بالفخر بعملهم". (محمد، 2016، ص171)

إذ إن "الإنغماس الوظيفي يمكن ملاحظته بصورة مباشرة في إدماج الفرد بتأدية الأعمال بلا تقاعس، ويمكن بواسطة رفع مستوى الإنغماس الوظيفي للأفراد توقع مستقبل نجاح أعمال التشكيل الإداري على المدى القريب والبعيد". (شاهين، 2023، ص70)

لتكمن بذلك الأهمية النظرية والتطبيقية لتناول كل من ظاهرتي أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي في الإدارة الرياضية وتحديدًا للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد في اتجاهين محددين هما الأهمية النظرية في محاولة من الباحثة لتوجيه أنظار الباحثين الأكاديميين في الإدارة الرياضية حول أهمية كل من ظاهرتي أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي كظاهرتين إداريتين على تماس مباشر لعمل العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، وفي محاولة من الباحثة للإسهام في إثراء الأبحاث الأكاديمية في الإدارة الرياضية بهذا النوع من الأبحاث وتقديم الدعم للباحثين بأهمية قياس كل من ظاهرتي أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، كذلك بالأهمية التطبيقية التي تعد محاولة من الباحثة لتوفير مقاييس في الإدارة الرياضية لقياس مباشر لكل من ظاهرتي أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد، والتي تعد محاولة من الباحثة لأرشاد ذوي الشأن في منتديات الشباب والرياضة في بغداد وتمكينهم من توفير المتطلبات التي تدعم توافر كل من ظاهرتي أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي في هذا التشكيل الإداري.

1-2: مشكلة البحث: من بعد هذا التوضيح لما جاء في أدبيات كل من الظاهرتين الإداريتين في هذا البحث، فإن أهم مبادئ البحث العلمي في الإدارة الرياضية هو تبني الفلسفة التطويرية لدعم المؤسسات والتشكيلات الإدارية عند تقديم لها نتائج الخوض في هذا الدعم، لتكمن بذلك مشكلة البحث في محاولة إستقصاء آراء وأتجاهات وميول العاملين منتديات الشباب والرياضة في بغداد حول توافر كل من ظاهرتي أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي ومن ثم إيجاد العلاقات بغية الإسهام في هذه الجهود العلمية في الإدارة الرياضية، بعد توافر الإجابات عن كل من التساؤلات التالية:

- ✓ ما مستوى توافر أخلاقيات المهنة للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد؟
- ✓ ما مستوى دعم الإنغماس الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد؟
- ✓ هل لأخلاقيات المهنة دوراً في رفع مستوى الإنغماس الوظيفي إيجابياً لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد؟

3-1: أهداف البحث:

1. بناء مقياسي أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
2. التعرف على مستوى أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
3. التعرف على إسهام وأثر أخلاقيات المهنة بالإنغماس الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.

4-1: فرضية البحث:

1. تسهم وترتبط وتؤثر معنوياً نتائج مقياس أخلاقيات المهنة بنتائج مقياس الإنغماس الوظيفي لعينة البحث.

5-1: مجالات البحث:

1-5-1: المجال البشري: العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد للعام (2025).

2-5-1: المجال الزمني: للمدة الزمنية الممتدة من (2025/9/9) ولغاية (2025/10/23).

3-5-1: المجال المكاني: مقر منتدى شباب ورياضة الرصافة.

2-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-2: منهج البحث: أعتمد منهج البحث الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية.

2-2: مجتمع البحث وعيناته: تتمثل حدود مجتمع هذا البحث بالعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد للعام (2025) البالغ عددهم الكلي (1107) فرداً وهم بطبيعتهم موزعين بطبيعتهم على منتديات ثلاث، وبعد تحديد المشمولين للبحث منهم بإستبعاد الموظفين المجازين والخدميين، اختير منهم عمدياً منتدى الرصافة الصافي عددهم (250) فرداً ليمثلوا عينة البحث الكلية وهم يمثلون ما نسبته (22.584%) من مجتمع البحث لتوافر العدد الذي يحقق أغراض البحث وهم متاحين للباحثة في سهولة التواصل، إذ إنه تم أفراد هذه العينة إلى عينات ثلاث (إستطلاعية، وبناء، وتطبيق) للإيفاء بمتطلبات الإجراءات المنهجية لهذا البحث، كما تبينه تفاصيل الجدول (1):

جدول (1) يبين توصيف توزيع أفراد مجتمع البحث وعيناته

توزيع أفراد العينات الثلاث			توصيف التفصيلات العددية لمجتمع البحث				
عينة التطبيق	عينة البناء	العينة الإستطلاعية	العينة الكلية	المستبعدون		الكلي	أسم المنتدى
				الخدميون	المجازون		
-	-	-	-	135	15	496	الكرخ
110	130	10	250	140	11	401	الرصافة
-	-	-	-	128	28	210	مدينة الصدر
110	130	10	-	403	54	1107	المجموع
9.937 %	11.743 %	0.903 %	22.584 %	36.405 %	4.878 %	100 %	النسبة المئوية

2-3: الطريقة والإجراءات: إنه دعت الخصوصية لهذا البحث والخصوصية عينته بناء مقياسي الظاهرتين الإداريتين، كما إنه من بعد هذا التوضيح لدواع البناء، عمدت الباحثة إلى الآتي:

أولاً: تحليل خصائص العينة المشمولة بالبحث: تبين بأن أعمارهم الزمنية تتراوح ما بين (22-64) عام، وهم بمختلف المستويات في تحصيلهم الدراسي، وتتراوح مدة خدمتهم من (3-39) عام.

ثانياً: تحديد الإطار المرجعي للظاهرتين الإداريتين: وذلك لموائمة تفاصيل مفهومي الظاهرتين عند صياغة الفقرات مع خصوصية البحث وخصائص عينته المستهدفة للقياس، إذ تبين بعد المداولة مع (5) متخصصين بإعتماد هذا الإطار أن تشمل ظاهرة أخلاقيات المهنة على مجالات (العلاقات الاجتماعية والإنسانية، وشفافية النزاهة، والثقة التنظيمية، والقيم الشخصية)، وتشمل ظاهرة الإنغماس الوظيفي على مجالي (الإنغماس السلوكي، والإنغماس المعرفي).

ثالثاً: صياغة فقرات المقياسين: عمدت الباحثة إلى الألتزام بمحددات صياغة عبارات الفقرات وبدائلها، التي هي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي أحياناً، لا تنطبق علي)، بمفتاح تصحيح (3، 2، 1) على التوالي لأوزانها بطريقة (ليكرت).

رابعاً: إيجاد الصدق الظاهري والمنطقي للمقياسين: تم بواسطة عرضهما على (17) خبيراً في الإدارة الرياضية، باستبانة إستطلاع رأي، وأتفقوا بينهم بنسبة (100%) على الإبقاء على الفقرات كما هي، وأستغرقت مدة هذا الإجراء من يوم الثلاثاء الموافق لتأريخ (2025/9/9) ولغاية يوم الخميس الموافق لتأريخ (2025/9/18).

خامساً: التجربة الإستطلاعية للمقياسين: تمت على أفراد المجموعة الإستطلاعية البالغ عددهم (10) أفراد في مقر المنتدى قيد البحث في يوم الثلاثاء الموافق لتأريخ (2025/9/23) للتحقق ما متوقع من صعوبات عند تنفيذ الدراسة المسحية الرئيسية، وحساب متوسط الإجابة الذي بلغ لكل مقياس (10) دقائق، ولم تواجه الباحثة أية معوقات من هذا التجربة الإستطلاعي.

سادساً: القدرة التمييزية للمقياسين: تم بواسطة تطبيقهما على أفراد عينة البناء البالغ عددهم (130) فرد للمدة الزمنية الممتدة من يوم الثلاثاء الموافق لتأريخ (2025/9/3) ولغاية يوم الخميس الموافق لتأريخ (2025/10/9)، بإعتماد عمليات التحليل الإحصائي لإيجاد الفروق بين المجموعتين الطرفيتين المتناظرين بنسبة (27%) من عينة البناء، ولكل فقرة، كما مبين في نتائج الجدولين (2) و(3) التاليين:

جدول (2) يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس أخلاقيات المهنة

تميز الفقرة	معالم المعالجة الإحصائية بين درجات المجموعتين						تسلسل الفقرات والمجموعتان الطرفيتان	
	الفرق	(Sig)	(t)	$\pm$ ع	س	العدد		
مميزة	دال	0.000	14.442	0.502	2.57	35	العليا	1
				0.323	1.11	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	15.763	0.505	2.54	35	العليا	2
				0.236	1.06	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	11.229	0.507	2.49	35	العليا	3
				0.426	1.23	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	12.509	0.507	2.51	35	العليا	4
				0.382	1.17	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	13.409	0.505	2.54	35	العليا	5
				0.355	1.14	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	13.038	0.458	2.71	35	العليا	6
				0.458	1.29	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	15.8	0.406	2.8	35	العليا	7
				0.426	1.23	35	الدنيا	

8	العليا	35	2.63	0.49	12.274	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.26	0.443				
9	العليا	35	2.74	0.443	11.927	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.4	0.497				
10	العليا	35	2.91	0.284	15.237	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.43	0.502				
11	العليا	35	2.71	0.458	17.868	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.09	0.284				
12	العليا	35	2.83	0.382	21.646	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.09	0.284				
13	العليا	35	2.57	0.502	14.442	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.11	0.323				
14	العليا	35	2.69	0.471	15.475	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.14	0.355				
15	العليا	35	2.74	0.443	15.184	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.2	0.406				
16	العليا	35	2.77	0.426	16.535	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.17	0.382				
17	العليا	35	2.8	0.406	15.8	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.23	0.426				
18	العليا	35	2.6	0.497	10.411	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.37	0.49				
19	العليا	35	2.63	0.49	11.068	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.34	0.482				
20	العليا	35	2.97	0.169	19.591	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.31	0.471				
21	العليا	35	2.6	0.497	7.086	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.91	0.284				
22	العليا	35	2.46	0.505	6.441	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.71	0.458				
23	العليا	35	2.11	0.323	2.752	0.008	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.91	0.284				
24	العليا	35	2.37	0.49	5.312	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.8	0.406				

تميز الفقرات: (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (68)
 جدول (3) يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الإنغماس الوظيفي

تميز الفقرة	معالم المعالجة الإحصائية بين درجات المجموعتين						تسلسل الفقرات والمجموعتان الطرفيتان	
	الفرق	(Sig)	(t)	± ع	س	العدد		
مميزة	دال	0.000	15.292	0.382	2.83	35	العليا	1
				0.458	1.29	35	الدنيا	

2	العليا	35	2.8	0.406	12.907	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.4	0.497				
3	العليا	35	2.91	0.284	14.869	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.46	0.505				
4	العليا	35	2.94	0.236	15.418	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.49	0.507				
5	العليا	35	2.6	0.497	14.113	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.14	0.355				
6	العليا	35	2.57	0.502	15.237	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.09	0.284				
7	العليا	35	2.51	0.507	11.041	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.26	0.443				
8	العليا	35	2.54	0.505	12.256	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.2	0.406				
9	العليا	35	2.63	0.490	13.865	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.17	0.382				
10	العليا	35	2.74	0.443	13.065	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.31	0.471				
11	العليا	35	2.83	0.382	15.877	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.26	0.443				
12	العليا	35	2.66	0.482	12.204	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.29	0.458				
13	العليا	35	2.77	0.426	12.065	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.43	0.502				
14	العليا	35	2.94	0.236	15.763	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.46	0.505				
15	العليا	35	2.8	0.406	19.232	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.11	0.323				
16	العليا	35	2.86	0.355	19.113	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.17	0.382				
17	العليا	35	2.6	0.497	14.113	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.14	0.355				
18	العليا	35	2.71	0.458	14.046	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.23	0.426				
19	العليا	35	2.77	0.426	14.568	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.26	0.443				
20	العليا	35	2.8	0.406	16.492	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.2	0.406				
21	العليا	35	2.26	0.443	4.852	0.000	دال	مميزة
	الدنيا	35	1.74	0.443				
22	العليا	35	2.4	0.497	6.171	0.000	دال	مميزة

				0.471	1.69	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	7.775	0.502	2.57	35	العليا	23
				0.482	1.66	35	الدنيا	
مميزة	دال	0.000	6.636	0.507	2.51	35	العليا	24
				0.426	1.77	35	الدنيا	

تميز الفقره: (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (68)
 سابعاً: الإتساق الداخلي للمقياسين: تم بوساطة إيجاد معامل ارتباط بيرسون البسيط بين درجة وزن كل فقرة مع
 الدرجة الكلية للمقياس المنتمية إليه بعد معالجة درجات أفراد عينة البناء احصائياً، كما مبين في نتائج الجدولين
 (4)، و(5) التاليين:

جدول (4) يبين الإتساق الداخلي لإرتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات المهنة

ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)	ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)
1	0.594*	0.000	13	0.563*	0.000
2	0.412*	0.000	14	0.531*	0.000
3	0.721*	0.000	15	0.665*	0.000
4	0.659*	0.000	16	0.581*	0.000
5	0.493*	0.000	17	0.573*	0.000
6	0.602*	0.000	18	0.472*	0.000
7	0.471*	0.000	19	0.539*	0.000
8	0.639*	0.000	20	0.608*	0.000
9	0.412*	0.000	21	0.522*	0.000
10	0.622*	0.000	22	0.612*	0.000
11	0.472*	0.000	23	0.721*	0.000
12	0.524*	0.000	24	0.595*	0.000

إتساق الفقره: (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية (128) ومستوى دلالة (0.05)
 جدول (5) يبين الإتساق الداخلي لإرتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الإنغماس الوظيفي

ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)	ت	قيم الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	(Sig)
1	0.523*	0.000	13	0.569*	0.000
2	0.691*	0.000	14	0.748*	0.000
3	0.688*	0.000	15	0.661*	0.000
4	0.627*	0.000	16	0.425*	0.000
5	0.505*	0.000	17	0.666*	0.000
6	0.491*	0.000	18	0.493*	0.000
7	0.539*	0.000	19	0.572*	0.000
8	0.472*	0.000	20	0.708*	0.000
9	0.592*	0.000	21	0.639*	0.000
10	0.477*	0.000	22	0.507*	0.000
11	0.601*	0.000	23	0.472*	0.000
12	0.572*	0.000	24	0.536*	0.000

*إتساق الفقرة: (Sig) > (0.05) عند درجة الحرية $n - 2 = (128)$ ومستوى دلالة (0.05)

ثامناً: ثبات المقياسين: تم التحقق من ثبات هذين المقياسين بإجراء المعالجة الإحصائية لدرجات التطبيق على عينة البناء بقانون معامل (ألفا-كرونباخ) الذي بلغ (0.894) لمقياس أخلاقيات المهنة، بينما بلغت قيمته لمقياس الإنغماس الوظيفي (0.879) بدرجة حرية (128) ومستوى الدلالة (0.05).
تاسعاً: التوزيع الطبيعي للمقياسين: للتحقق من ملائمة كل مقياس منهما للعينة المستهدفة للقياس تم معالجة درجتيهما على عينة البناء إحصائياً لإيجاد التوزيع الطبيعي الإعتدالي لهذه العينة، كما تبينه نتائج الجدول (6):

جدول (6) يُبين المعالم الإحصائية النهائية وقيم التوزيع الطبيعي للمقياسين

الاسم المقياس	عدد عينة البناء	عدد الفقرات	الدرجة الكلية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإلتواء
أخلاقيات المهنة	130	24	72 - 24	49.23	4.714	0.652
الإنغماس الوظيفي	130	24	72 - 24	51.51	4.378	0.865

التوزيع الطبيعي يكون إعتدالياً: قيمة الإلتواء محددة بين (± 1)

بعد الإنتهاء من إجراءات البناء ومعالجات الإحصائية أصبح كل من المقياسين بصورتيهما النهائيين (ملحق 1 و 2) بدرجة كلية تتراوح بين (24 - 72)، وبوسط فرضي قدره (48).
✓ إذ إنه عمدت الباحثة إلى إجراء الدراسة المسحية على عينة التطبيق في منتدى شباب ورياضة الرصافة البالغ عددهم (110) أفراد بتطبيق المقياسين بصورتيهما النهائيين بقياس مباشر لهم في لمدة الزمنية الممتدة من يوم الثلاثاء الموافق لتأريخ (2025/10/14) ولغاية يوم الخميس الموافق لتأريخ (2025/10/23).
✓ عمدت الباحثة إلى معالجة بيانات البحث ألياً بإستعمال نظام (SPSS)، لإستخراج كل من قيم النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (ت) للعينات غير المترابطة، ومعامل ارتباط (بيرسون) البسيط، ومعادلة (الفارونباخ)، ومعامل الإلتواء (بيرسون)، واختبار (ت) لعينة واحدة، ومعامل (الإنحدار) الخطي.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

جدول (7) يبين نتائج مقارنة الوسط الحسابي لكل مقياس مع وسطه الفرضي

المقياس	الدرجة الكلية	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط فرق الوسطين	(t)	(Sig)	الدلالة
أخلاقيات المهنة	72	48	49.18	5.269	1.182	2.352	0.020	دال
الإنغماس الوظيفي	72	48	51.55	4.874	3.545	7.629	0.000	دال

وحدة القياس (الدرجة)، الفرق دال: (Sig) > (0.05) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (109)

جدول (8) يبين نتائج الارتباط بين درجات المقياسين والانحدار الخطي البسيط ونسبة المساهمة والخطأ المعياري

المؤثر	المتأثر	معامل الارتباط البسيط (R)	معامل الانحدار الخطي $(R)^2$ (معامل التحديد)	نسبة الإسهام	الخطأ المعياري للتقدير
أخلاقيات المهنة	الإنغماس الوظيفي	0.917	0.841	0.84	1.953

ن = 110

جدول (9) يبين نتائج اختبار (F) لفحص جودة توفيق إنموذج الانحدار الخطي لدرجات المقياسين

المؤثر	المتأثر	التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	(F)	(Sig)	الدالة
الإنغماس الوظيفي	أخلاقيات المهنة	الانحدار	2177.516	1	2177.516	571.143	0.000	دال
		الأخطاء	411.757	108	3.813			

(F) دالة إذا كانت قيمة درجة (Sig) $> (0.05)$ عند مستوى الدلالة (0.05)

جدول (10) يبين نتائج قيم تقديرات الحد الثابت والميل (الأثر) لدرجات المقياسين

المتأثر	المتغيرات	بيتا β	الخطأ المعياري	(t)	(Sig)	المعنوية
الإنغماس الوظيفي	الحد الثابت	9.827	1.756	5.598	0.000	معنوي
	أخلاقيات المهنة	0.848	0.035	23.899	0.000	معنوي

(t) معنوية إذا كانت درجة (Sig) $> (0.05)$ عند مستوى الدلالة (0.05)

من مراجعة نتائج نتائج الجدول (7) يتبين توافر المستوى المقبول من كلتا الظاهرتين الإداريتين حسب تعدي قيم الوسط الحسابي للوسط الفرضي لمقياسيهما، إلا إنهما ليستا بالمستوى المتقدم حسب ما جاء في أجابات العاملين في المنتدى، ومن مراجعة نتائج جداول إنموذج الانحدار (8)، و(9)، و(10) يتبين الدور الإيجابي في ارتباط وإسهام وأثر أخلاقيات المهنة بالإنغماس الوظيفي طردياً، وإن كلما زاد مستوى أخلاقيات المهنة فإنه يؤدي إلى دعم زيادة الإنغماس الوظيفي لدى العاملين في المنتدى، وتعزو الباحثة ظهور نتائج هذا المستوى والارتباط والإسهام والأثر الإيجابي لأخلاقيات المهنة إلى أنجذاب إجابات العاملين إلى دائماً ما يجدون أنفسهم مرغوبين في بيئة المنتدى، وهم دائماً ما يهتمون بالحفاظ على علاقاتهم الإجتماعية ويحرصون على توسيع دائرتها باحترام وجهات نظر الآخرين، ويتمنون النجاح لأقرانهم ويدعمون إبداعهم، كما إنهم دائماً ما يتابعون جدول مهامهم اليومي بالالتزام بالتعليمات والقوانين، ودائماً ما يحرصون على الممتلكات العامة، ودائماً ما يجنبون العزو السببي عند حدوث أخطاء في مهامهم الموكلة إليهم، ويتميزون بصدق الفعل ويتخذونه مبدأ لهم، وأحياناً مع يؤدون واجباتهم بإخلاص عند اختلافهم مع إدارة المنتدى، وأحياناً ما يكونون واضحين في تعاملاتهم، إما تأثر قيم الإنغماس الوظيفي في هذا فتعزوه الباحثة إلى أنجذاب إجابات العاملين إلى دائماً ما يميلون إلى تهيئة أجواء إيجابية داخل المنتدى لتأدية مهامهم بدون تكلؤ، ويعملون بكل حماس بإستمرارية بذل الجهد بفاعلية في الأعمال التعاونية بينهم في المنتدى، ودائماً ما يحافظون على مواعيدهم في إنجاز مهامهم الوظيفية في المنتدى بدقة وبدون تعيب، ودائماً ما يجدون في إتمام مهامهم الوظيفية تحقيقاً لذاتهم في المنتدى، وأحياناً يسعون لتطوير أمكاناتهم الوظيفية لإداء مهامهم

في المنتدى، وأحياناً ما يستعملون تكنولوجيا الوسائل الألكترونية لتسهيل إداء مهامهم الوظيفية، وأحياناً ما يطرحون أفكاراً جديدة تسعى لتقدم أداء المنتدى، وأحياناً ما يعتمدون الطرائق العلمية من الدراسات والبحوث لأداء مهامهم الوظيفية، مما كان لهذه الاجابات المدلول الواضح على ظهور هذه النتائج التي يمكن بواسطتها الإستلال إلى كيفية تطوير العمل الإداري في المنتدى بواسطة العمل على رفع مستوى أخلاقيات المهنة التي بدورها ترفع من مستوى الإنغماس الوظيفي مما يعود على المنتدى بالتقدم الإداري المنشود.

إذ إنه "تعمل أخلاقيات المهنة على وقاية الفرد من الانحراف وتدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد، كما تلعب دوراً رئيساً في اتخاذ القرارات عند الأفراد، كما أن لها دور في حل الخلافات والنزاعات القائمة بين الأفراد". (السكرانة، 2012، ص 381)

كما إنه "يشكل العامل الأخلاقي المقترن بفضيلة المصادقية في مختلف تعاملات ارتقاء المجتمعات العملية من أهم ما قدمته فلسفة تربية الأفراد وتحسين تعاملاتهم المهنية". (السعدوي، 2023، ص 18)

على اعتبار بأن "تساعد أخلاقيات المهنة في توطيد العلاقات ما بين العاملين، مما ينعكس إيجاباً على روح العمل التعاون لنجاح التشكيل الإداري". (عبد الغني، 2024، ص 57)

إذ إن "نجاح التشكيلات الإدارية على المدى البعيد يتطلب منها إمتلاك خصائص أخلاقية تعطيها سمة الريادية على بقية التشكيلات الأخرى". (Siriwardanagea & Oduor, 2010, P: 56)

كما إنه "تعمل اليوم الإدارة الشاملة على إشراك العاملين في مختلف العمليات اليومية والإستراتيجية في التشكيل الإداري، ويدمجون التفكير المتنوع فيه مع أفكار العاملين في وضع الرسالة، مما يؤدي إلى تقوية العلاقة بين الإدارة والعاملين والحفاظ عليها، وتزيد هذه الثقافة التعاونية المتعمدة من مناخ الاندماج في التشكيل الإداري بمشاركة العاملين وتحفيزهم". (Brogan, 2018, P: 8)

إذ إنه "تمنح أخلاقيات المهنة بناء علاقات متناغمة بين العاملين وتزيد من دافعيتهم في إتمام المهام الموكلة إليهم على أتم وجه". (Khorakian & Other 2018, 219)

كما إنه "تساعد أخلاقيات المهنة الفرد في بناء حياته وتشكيل شخصيته المهنية، والمعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجهاته، وتمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في مختلف المواقف والتصرفات، وتحدد ما إذا كانت ايجابية مرغوبة أو سلبية غير مرغوبة، وتعمل على وقاية الفرد من الانحراف وتدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالتشكيل الإداري والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد، وتلعب دوراً رئيساً في اتخاذ القرارات عند الأفراد، كما أن لها دور في حل الخلافات والنزاعات القائمة بين الأفراد". (بلال، 2012، ص 381)

إذ إنه "الأشخاص الذين يؤدون هذه الوظائف في توافر القيم الاخلاقية لهم مجالات محددة ولا بد من أن يتمتعون بالسلطة الضرورية التي تساعد على أداء مهامهم وهذه السلطة موزعة بطريقة معينة بحيث تضمن نوعاً من التدرج في الوظائف الرسمية، إذ نجد في نهاية الأمر أن هناك مجموعة من الأشخاص الرسميين لهم مهام إشرافية على غيرهم من الأشخاص". (Kinloch, 2015, P: 10)

"وعلى الرغم من اختلاف المنظور الفلسفي حول نسبية قياس الأخلاق وأرتباطها بالموروث أو التقاليد، إلا إنها لا تختلف على قبول الاتفاق حول صدق التعامل الأخلاقي الذي يرتبط بالدين والعرف المجتمعي القويم، سواء كانت فيه القيم ثابتة أو متغيرة، وأعدت الأخلاق في ذلك أهم مبادئ الالتزام الوظيفي في التشكيل الإداري". (أمين، 2025، ص 19)

كذلك فإن "الأفراد الذين يتسمون بحسن الخلق يكونوا أكثر صحة ذهنياً وجسدياً ويتعلمون المهام الجديدة المتعلقة بالعمل بسهولة وسرعة، ويرتكبون أخطاءً أقل، وأقل شكوى وتذمراً حول العمل والإدارة، والموظفون الراضون والسعيدون يجعلون التشكيل الإداري قوية وناجحة". (أدهم، 2024، ص 17)

كما إن "الإنغماس الوظيفي حالة صحية لنفس الموظف المجتهد ومولدات داخلية للدافعية في إنجاز الأعمال، ولا بد من مكافأة الموظفين لرفع مستوى الإنغماس". (محمد، 2022، ص 102)

إذ إنه "تحتاج التشكيلات الإدارية إلى رفع مستويات الأداء الإداري لأفرادها لتمكينهم من الصدارة والتفوق في المنافسة، وهذا ما يضيف لها مسؤوليات تطوير مواردها البشرية بما يلائم مستجدات العمل الإداري والثقافة الإدارية ضمن إطار التركيز على الواجبات لتحقيق أهداف الصدارة والتفوق في العمل الإداري الذي يعود بالنفع لهذه التشكيلات الإدارية". (شفيق، 2016، ص 133)

كما إنه "يساعد الإنغماس الوظيفي على تحقيق التميز المؤسسي للتشكيلات الإدارية، وهو لا يتحقق إلا في بيئة إدارية تقدر مجهودات العاملين وتكافئها". (هادي، 2024، ص72)

إذ إنه "أرتبط مفهوم الإنغماس الوظيفي بعوامل قيمية أخلاقية للفرد، وبما يحصل عليه في تحقيق الذات في بيئة العمل". (المهدي، 2023، ص52)

كذلك فإنه "يعمل التعزيز الفوري وأعلان تميز الموظف في جو من التقويم العادل، في مساعدته على رفع مستوى إنغماسه الوظيفي وزيادة إبداعه". (أمين، 2025، ص119)

كذلك فإن "التفاني بالعمل الوظيفي يستوجب إيجاد علاقات إيجابية ما بين العاملين، يكون معيارها الأخلاق الفاضلة التي تحفز فيهم الإنغماس في هذا العمل بروح من الإيثار التي تنعكس على الأداء العام على مستوى التشكيل الإداري ونجاحه". (صيام، 2024، ص15)

كما إنه "يأتي الإنغماس الوظيفي ليعطي مدلولاً عن رضا الأفراد بما يقومون به من مهام يشعرون بإنها ذات فاعلية، مما يزيد من دافعيته في مواصلة الإبداع، ويحقق التميز للتشكيل الإداري". (منصور، 2025، ص101)

كذلك فإنه "لا يمكن أغفال دعم روح الإنغماس الوظيفي لأفراد التشكيل الإداري ورفع مستواها بإستهداف المعتقدات الإيجابية نحو نجاح إتمام المهام". (العمرى، 2018، ص5)

كما إن الإنغماس الوظيفي ظاهرة لا تنشأ تلقائياً لدى الأفراد ما لم تتوافر مقومات عدة في التشكيل الإداري توفر لهم القنوات المطلوبة للرضا الوظيفي أولاً من ثم تقييم ومكافأة ما يحصلون عليه هؤلاء عند قيامهم بالأعمال المتميزة، أو توافر عائد شخصي لهم". (مسامح، 2023، ص125)

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1: الاستنتاجات:

1. إن مقياس أخلاقيات المهنة صالحاً إلى ما أعد من أجله لقياس هذه الظاهرة الإدارية لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد ويتمتع بالشروط العلمية للمقاييس من نوع الورقة والقلم.
2. إن مقياس الإنغماس الوظيفي صالحاً إلى ما أعد من أجله لقياس هذه الظاهرة الإدارية لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد ويتمتع بالشروط العلمية للمقاييس من نوع الورقة والقلم.
3. يتوافر مستوى مقبولاً من ظاهرتي أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
4. إن لتوافر المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة دوراً إيجابياً واضحاً في تعزيز ورفع مستوى الإنغماس الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.

4-2: التوصيات:

1. من الضروري الاهتمام بمواصلة القياس المستمر لكل من ظاهرتي أخلاقيات المهنة والإنغماس الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد
2. من الضروري تطوير برامج تنمية وتعزيز أخلاقيات المهنة لِمَا لها من دور في رفع مستوى الإنغماس الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
3. من الضروري لوزارة الشباب والرياضة العراقية التأكيد على تضمين تعزيز أخلاقيات المهنة في الدورات التدريبية التي تصدرها لموظفيها في مختلف منتديات الشباب والرياضة في بغداد.
4. من الضروري زيادة التخصيصات المالية لمكافأة الأعمال الريادية للعاملين ضمن ميزانية منتديات الشباب والرياضة في بغداد بغية تعزيز الإنغماس الوظيفي لديهم.

المصادر:

1. أمين، سعد الله إبراهيم. (2025). المنظور الأخلاق لأداء المنظمات الربحية. بيروت. دار المها للنشر.
2. أمين، نسرين محمد. (2025). الذكاء الإصطناعي والإدارة بالقيم. القاهرة. مطابع آمون للنشر والتوزيع.
3. جلاب، إحسان دهش وسعيد، شروق عبد الرضا والشرافي، زينب هادي معيوف. (2016). دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الإنغماس الوظيفي. دراسة تحليلية لأراء عينه تدريسي الكليات الأهلية بمحافظات الفرات الأوسط. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. العدد (39). المجلد (13).
4. الحمادنة، أديب. (2013). درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق. المجلة الأردنية في العلوم التربوية.

5. ربيع، ألفت تهامي. (2024). الإدارة بالأهداف. الفيوم. الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
6. الزيناتي، أسامة خليل. (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية. رسالة ماجستير. جامعة الأقصى. كلية القيادة والإدارة.
7. الزيناتي، أسامة خليل. (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية. رسالة ماجستير. جامعة الأقصى. كلية القيادة والإدارة.
8. السعداوي، أمين فوزي. (2023). علم النفس الإقتصادي في القرن الحادي والعشرين. القاهرة. مطابع مدينة نصر.
9. السكارنة، بلال خلف. (2012). أخلاقيات العمل و أثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال. دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. العدد (33).
10. شاهين، محمد ربحي. (2023). فن الإتصال الإداري. عمان. دار إيفاق للنشر والتوزيع.
11. شفيق، سعد محمد. (2016). الادارة بالأهداف بين الواقع والطموح. عمان. دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع.
12. صيام، نور الهدى فؤاد. (2024). إدارة الإقتصاد المصرفي. الفيوم. المركز الجامعي للنشر والتوزيع.
13. عبد الغني، طارق عبد الجبار. (2024). الإدارة التشاركية في المصارف الحكومية. الإسكندرية. منشأة المعارف للنشر والتوزيع.
14. العطوي، عواد محمد. (2013). أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء. رسالة ماجستير. الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. كلية الدراسات العليا.
15. العمري، وسن فؤاد. (2018). ديناميكية العلاقات التنظيمية في المنظمة الإدارية. القاهرة. مطابع آمون للنشر والتوزيع.
16. محمد، أسل صبار. (2016). الانغماس الوظيفي وعلاقته الثقة بالنفس لدى المرشدين التربويين. مجلة الأستاذ. العدد (217). المجلد (2).
17. محمد، أيهم قاصد. (2022). خطوات أرتقاء المنظمات وتحدياتها. بيروت. دار المها للنشر والتوزيع.
18. مسامح، منعم عبد الغفور. (2023). الإدارة بالقيم. الفيوم. الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
19. المسيري، موسى هجلول. (2024). الإدارة بالقيم. الإمارات العربية المتحدة. المركز الوطني للنشر.
20. منصور، إيلاف قدري. (2025). بناء الشخصية الإدارية. الإسكندرية. منشأة المعارف للنشر والتوزيع.
21. المهدي، أحمد محمد. (2023). المعرفة الإدارية. ط(3). القاهرة. مطابع مدينة نصر.
22. هادي، نور الدين أحمد. (2024). المؤسسات المتميزة. الإسكندرية. منشأة المعارف للنشر والتوزيع.
23. Brogan-Baranski, K., (2018), Conversational Leadership: A Phenomenological Study of Exemplary Elementary Superintendents and the Behaviors They Practice in Leading Their Organizations.
24. Khorakian, A., Nosrati, S., & Eslami, G. (2018). Conflict at work, job embeddedness, and their effects on intention to quit among women employed in travel agencies: Evidence from a religious city in a developing country. International Journal of Tourism Research, 20. (2).
25. Kinloch .G: 2015. Sociological Theory; its development & major paradigms, Mc Graw Hill, N.Y.
26. Siriwardanagea. N & Oduor. E. (2010), Intelligent Interface for Crisis management. Master Thesis, Chalmers University of Technology, Sweden.

ملحق (1) يوضح مقياس أخلاقيات المهنة للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد

ت	محتوى عبارات فقرات المقياس	بدائل إجابة عبارات الفقرات		
		لا تنطبق علي	تتنطبق علي أحياناً	تتنطبق علي دائماً
1	أجد نفسي مرغوباً في بيئة المنتدى.			
2	أرغب في توسيع دائرة علاقتي الإجتماعية في بيئة المنتدى.			
3	أهتم بالحفاظ على علاقتي الإجتماعية في بيئة المنتدى.			
4	أحبذ مشاركة الإبداع مع زملائي في بيئة المنتدى.			
5	أحترم وجهات نظر زملائي في بيئة المنتدى.			
6	أعبر عن مشاعري في دعم نجاحات زملائي في بيئة المنتدى.			
7	أطلع زملائي في بيئة المنتدى على تفاصيل أدائي للمهام.			
8	ألتزم بالتعليمات والقوانين عند أدائي للمهام في بيئة المنتدى.			
9	أحرص على أن أكون واجهة مشرقة للمنتدى.			
10	أسعى إلى تنمية الثقة المتبادلة مع زملائي في بيئة المنتدى.			
11	أحرص على ممتلكات المنتدى العامة بكل أخلاص.			
12	أحرص على الإيفاء بالوعد في بيئة المنتدى.			
13	أؤدي واجباتي بكل أخلاص عند اختلافي مع إدارة المنتدى.			
14	أتابع جدول إنجاز مهامي في المنتدى بكل حرص.			
15	أتحمل نتائج أخطائي بدون إعزائها للآخرين.			
16	أتصدى للأخفاقات في إتمام المهام بحزم.			
17	أهيب جو إيجابي قبل الحوار مع الآخرين في المنتدى.			
18	أركز على مبدأ صدق الفعل عند إتمام مهامي في المنتدى.			
19	أجد ان تصرفاتي مع الآخرين في المنتدى تعكس تربيتي العائلية.			
20	أضع مبادئي أمام عيني عند إتمام مهامي في المنتدى.			
21	أؤمن بضرورة أتقان ما أنجزه من مهام في المنتدى.			
22	أتجنب الإزدواجية في تعاملاتي مع زملائي في المنتدى.			
23	أتعاضى عن بعض الأمور التي تذبذب قوة علاقتي بالآخرين في المنتدى.			
24	أتعامل بوضوح مع الجميع في المنتدى.			

ملحق (2) يوضح مقياس الإنغماس الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في بغداد

ت	محتوى عبارات فقرات المقياس	بدائل إجابة عبارات الفقرات		
		لا تنطبق علي	تتنطبق علي أحياناً	تتنطبق علي دائماً
1	أعمل على تهيئة أجواء إيجابية داخل المنتدى لتأدية مهامى بدون تلكؤ.			
2	أعمل بحماس لتأدية مهامى الوظيفية بدون تلكؤ.			
3	أستمر ببذل الجهد بفاعلية في الأعمال التعاونية مع الآخرين في المنتدى.			
4	أسعى لتطوير أمكاناتي الوظيفية لإداء مهامى في المنتدى.			
5	أستعمل تكنولوجيا الوسائل الألكترونية لتسهيل أداء مهامى الوظيفية في المنتدى.			
6	أعتمد الطرائق العلمية من الدراسات والبحوث لإداء مهامى الوظيفية في المنتدى.			
7	أتبع برنامجاً زمنياً محدداً في تنفيذ مهامى الوظيفية اليومية في المنتدى.			
8	أضع خطة زمنية محددة ومنطقية لإنجاز مهامى في المنتدى.			
9	أحافظ على مواعيدى في إنجاز مهامى الوظيفية في المنتدى بدقة.			
10	أواضب بقضاء معظم ساعات العمل في إنجاز مهامى الوظيفية في المنتدى.			
11	أحرص على عدم الغياب عن دوامى اليومي في المنتدى.			
12	أطرح أفكاراً جديدة تسعى لتقدم أداء المنتدى.			
13	أشارك في الدورات التطويرية لتطوير مهاراتي الوظيفية في المنتدى.			
14	أترك ضغوطات الحياة العامة خارجاً عند دخولي لمقر المنتدى.			
15	ألتزم بعدم التأثير بعلاقاتي الإجتماعي عند إتمام مهامى الوظيفية في المنتدى.			
16	أتعامل بمرونة مع زملائي عند إتمام المهام الوظيفية المشتركة في المنتدى.			
17	أجد في إتمام مهامى الوظيفية تحقيقاً لذاتي في المنتدى.			
18	أراعي قدرات الآخرين عند مشاركتي بالمهام التعاونية في المنتدى.			
19	أسعى إلى أن أكون أنموذجاً من الملمين بالمهارات الإدارية في المنتدى.			

20	أتابع توفيقات تنفيذ البرنامج السنوي لأعمال المنتدى.		
21	أخول زملائي بعض صلاحيات إداء مهماتي في المنتدى.		
22	إنجز مهماتي عند محدودية الموارد اللازمة في المنتدى.		
23	أعمل على تحقيق العديد من الأهداف بما متوافر من موارد في المنتدى.		
24	أضع لنفسني معايير لتقييم أدائي اليومي في المنتدى.		