

الاستقامة الإدارية لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد**سارة عواد صالح**sarahaowd96@gmail.com**أ.م.د. احمد حمزة الشمري****جامعة بغداد / كلية التربية / ابن رشد للعلوم الإنسانية****الملخص:**

تستهدف هذه الدراسة الى التعرف على الاستقامة الإدارية لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد لغرض تحقيق اهداف البحث، قامت الباحثة ببناء مقياس الاستقامة الإدارية والذي تكون من ثلاث مجالات رئيسية و(٣٠) فقرة بصيغة النهائية وقد بلغت عينة البحث (٥٢١) تدريسيا من رؤساء الأقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد ولغرض معالجة البيانات تم استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة هي : الاختبار التائي لعينة واحدة-الاختبار التائي لعينتين مستقلتين -معامل الارتباط بيرسون -معادلة الفا كرو نباخ-معادلة شيفيه.وبناء على النتائج الدراسة قدمت الدراسة مجموعة توصيات أهمها:

-تعزيز رؤساء الذين ينالون درجة عالية في جودة العمل.

-توفير الاحتياجات الأساسية للعملية التعليمية لتحقيق جودة العمل الإداري جيد.

-تفعيل اللجان الإدارية والعلمية في الأقسام لتعزيز عملية جودة العمل

الكلمات المفتاحية: الاستقامة الإدارية- جودة العمل

المبحث الأول**التعريف بالبحث****مشكلة البحث:**

تواجه المؤسسات الجامعية الكثير من العقبات التي تهدد استقرارها والتي تحاول التعامل معها بالأساليب مختلفة وذلك لتقليل الخطر وإعادة التوازن في العمل داخل المؤسسة ،لذلك فان العاملين داخل تلك المؤسسات يختلفون في اساليبهم التي يواجهون فيها تلك المواقف التي تحدث للمؤسسة التي يعملون فيها وفقا لطبيعة ذلك الموقف، وكلا حسب كفاءته ومهارته في العمل وخبرته الطويلة فيها فمنهم من يتجنبها ومنهم من يواجهها كل هذه تعود الى مدى ما يحمله الفرد من قيم تكون الهوية التنظيمية للمؤسسة ،والتي تسهم بشكل كبير على تكوين الاستقامة(خليفة، ٢٠١١:٧٩٢).

تعد الصعوبات الادارية والفنية في مؤسسات التعليم العالي والمتمثلة بالقيادات الصغرى فيها (رؤساء الاقسام) من ادق المشكلات التي تواجه القيادات العليا في الجامعات لدورها الرئيسي الذي تلعبه من خلال تماسها المباشر مع الطلبة والتدريسين وكذلك هي المسؤولة المباشرة عن تطبيق القوانين والتعليمات،

وكفاءتها الادارية تعد من العوامل الاساسية التي يمكن ان تجعل تلك المؤسسة تتسم بالاستقامة ويكون وضعها متميز اداريا وعلميا (حسنين، ٢٠١٣: ٢٩) وكذلك تعد قيم الاستقامة الادارية من الامور المكتسبة والتي تخضع الى التطوير والتدريب وكذلك تتأثر بمدى ما يحمله رئيس القسم من القيم والنزاهة في العمل وهذا حتما سوف ينعكس على مستوى انجاز العمل والاداء الامثل. (العنزي، ٢٠١٩: ١)

أهمية البحث:

اولت كافة المجتمعات الجانب التعليمي اهمية خاصة من اجل تنشئة جيل جديد على وفق قيم وعادات واعراف اجتماعية سليمة لتشكل طابع مميز لتحقيق اهداف مرسومة ومدرسة وفق ما يلائم المجتمع وحضارته ومن خلال الانظمة التعليمية وما تقدمه من مواد وبرامج مستهدفة الانسان الجديد المتطور القادر على التكيف مع اي ظرف واي موقف .

ان الاستقامة الادارية تؤثر ايجابيا في مكونات سلوك المواطنة التنظيمية وذلك لان احساس العامل بالمساواة والانصاف سواء فيما يتعلق بالاستقامة والاجراءات والتعاملات تولد لديه الشعور بالمسؤولية اتجاه المؤسسة كون اهمية الاستقامة الادارية تؤثر على روح فريق العمل والجماعة هذا من شأنه ان يؤثر على دوافع الفرد العامل لزيادة مكافأة وعوائد الجماعة، وان الاستقامة في التعاملات تعتبر من وسائل اشاعة روح الجماعة لان الاجراءات والمعاملات المستقيمة توجه رسالة للعاملين على ان الجماعة تقدر كل عضو فيها

These behaviours, activities and actions relate to fiduciary, operational governance and leadership responsibilities necessary to deliver high-quality patient and client care and services. The ethnographic method enabled an immersion into cultural, operational, regulatory and other challenges faced by hospital health and service boards. The method is a valued, important approach to undertake studies in health and social care settings (Arnout, Abdel Rahman, Elprince, Abada, & Jasim, 2020)

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على الاستقامة الإدارية لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد

حدود البحث:

الحدود البشرية: اعضاء الهيئة التدريسية في جامعات محافظة بغداد الحكومية (جامعة بغداد-جامعة المستنصرية-جامعة النهرين-جامعة التكنولوجيا-الجامعة العراقية)

الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣

الحدود المكانية: جامعات محافظة بغداد

تحديد المصطلحات:

عرفها (David, 2019): مجموعة من الفضائل التي تعد ضرورية للتميز التنظيمي والنجاح الإداري وان تصورات الاستقامة الادارية في المؤسسة تفعل عن طريق سلوك العاملين من خلال الممارسات والعمليات في مكان العمل (David, 2019:8)

الجامعات: -حرم امن ومركز اشعاع حضاري فكري وعملي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقول وتعلو فيها قدرة الابداع والابتكار لصيغة الحياة ،وعليها تقع المسؤولية المباشرة في تحقيق الاهداف الموكلة اليها(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،قانون ٤٠، لسنة ١٩٨٨:٢٣).

رئيس القسم العلمي: تدريسي يعين بقرار من رئيس الجامعة بناء على توصية من عميد الكلية وتحدد صلاحياته ومهامه بموجب النظام الجامعي وحسب ما جاء بالمادة الثالثة والعشرون، ويعد رئيس القسم الرئيس المباشر لأعضاء القسم وحلقة الوصل بين الموظفين والعميد. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ١٩٨٨:١٧)

المبحث الثاني:**خلفية أدبية:**

تعد الاستقامة الادارية كمفهوم جديد استحوذ على اهتمام الاوساط الاكاديمية والمجتمع الاداري في مختلف انحاء العالم بحيث انه من غير المتوقع لاي مؤسسة في العالم تعيش وتستمر في البيئة الاكاديمية المعاصرة من دون وجود الاستقامة الادارية كثقافة بحيث انها تعزز الثقة بين اعضائها، ولهذا فان من الواضح ان الاستقامة يمكن ان تؤدي الى نتائج ايجابية للمرؤوسين والمؤسسات على صعيد عال، وفي الوقت نفسه بإمكانها حماية المؤسسات من العواقب السلبية التي تواجه الرؤساء و المرؤوسين في آن واحد.

مفهوم الاستقامة الإدارية

كما يرى (العجمي، ١٩٨٨) مفهوم نسبي بمعنى ان الاجراء التنظيمي الذي ينظر له مرؤوس على انه اجراء مستقيم قد يكون اجراء متحيز وغير موضوعي في نظر مرؤوس اخر، لذا فان الاستقامة تحدد من ضوء ما يدركه المرؤوس من نزاهة وموضوعية الاجراءات والمخرجات.(العجمي، ١٩٨٨:٢١) ويرى (العطوي، ٢٠٠٧) الاستقامة الادارية هي ميل المرؤوسين في مكان العمل في انه ادراك الاستقامة في مكان العمل من خلال علاقتهم بالمؤسسة او برئيسهم المباشر والتي تؤثر بالنهاية على مواقفهم وسلوكياتهم في العمل (العطوي، ٢٠٠٧:١٣٣)

خصائص الاستقامة الإدارية:

1-التاثير الفردي: يشير الى ان الاستقامة الادارية ترتبط بالفرد وتحديدا بصفاته المزدهرة والاخلاقية والتحكم الذاتي والمرونة والغرض الفردي ذي المبادئ المتسامية كما يتوضح التاثير الفردي الايجابي من خلال طبيعة العلاقات المزدهرة والتعلم المعزز والعمل الهادف والتنمية الشخصية.(الحراشة، ٢٠١٥:٤٥)

٢- الاخلاق الفاضلة: تشير الاخلاق الى ان الاستقامة ليست وسيلة لتحقيق غاية بل هي شئ مرغوب فيه لذاتها والاخلاق الفاضلة تجسد ما هو جيد وصحيح في حد ذاته ويستحق التنشئة وبهذا المعنى فان الاستقامة توجه جميع القوانين والمبادئ الاخلاقية التي تفسر على انها فعل ما هو صحيح وعادل (٢)

٣- تحسين الظروف: تتميز الاستقامة بتحسين الظروف الاجتماعية غير المشروطة والتي تمتد الى ما هو ابعد من مجرد المنفعة والمصلحة الذاتية فضلا عن خلق قيمة اجتماعية تتجاوز الرغبات وتعطي فائدة للأخرين بغض النظر عن المعاملة بالمثل وهذا المعنى يميز الاستقامة عن الاخلاق التقليدية وسلوك المواطنة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. (السعود، ٢٠٠٩: ٨٨)

معوقات الاستقامة الادارية:

اشار (Slattengren,2020:183) الى سؤال مهم حول اطار عمل الاستقامة الادارية ما هي الاشياء التي تعيق او تخلق الحواجز امام الاستقامة الادارية في بيئة العمل؟. كان الهدف من السؤال هو استنباط المعوقات التي يراها العاملون انها تعرقل عوامل او فضائل الاستقامة في مكان العمل وان من هذه المعوقات:

١-صعبي المراس: الشخصيات الصعبة وصفوا بانهم غير اجتماعيين وغير جديرين بالثقة ومدفوعين بحب الذات الشخصية وعدائيين ومقاومين للتغيير ويمكن القول بان اقلية من الشخصيات الصعبة او حتى شخص واحد في بعض الحالات يمكن ان يكون له تأثير دائم في مناخ العمل وازداد ان التخطيط المسبق والاستعداد لمواجهة لمثل هذا السلوك يمكن ان يؤدي الى السيطرة عليه وعدم تقامه

٢- المناخ غير المتصل او المشتت: يمكن القول ان المناخ المشتت في بيئة العمل يكون نتيجة الشخصيات صعبة المراس وما ينتج عن افعالهم التي تكون نتيجتها سلبية ومؤثرة بشكل فاعل. فضلا عن ذلك يمكن القول ان نقص التواصل طبقات المؤسسة (الطبقة العليا والوسطى والدنيا) وكذلك القرب او البعد الجغرافي بين اقسام المؤسسة يمكن ان يسبب الحواجز في المؤسسات وينشر مناخ مشتت، لان المناخ غير المتصل او المشتت في المؤسسات يقلل من عملية الاستثمار في موارد المؤسسة ويؤدي الى صعوبة في عملية التخطيط وهذه تعد من ابرز معوقات ادارة المؤسسات (حسانين، ٢٠٠٤: ٤٦)

٣- الضغوطات والتوقعات: ان الضغوطات المتعلقة بأعباء العمل والطبيعة التنافسية المتأصلة في الاوساط المؤسسية تعيق او تزيد من الحواجز امام الاستقامة الادارية وبطبيعة الحال يرى ان الازهاق وسرعة الانفعال والتشاؤم المتعلق بالعمل والذي قد يكون ناتج من الضغوطات والتوقعات السلبية يؤدي الى تراجع تقاني العاملين في اعمالهم

٤- فقدان الشفافية في اتخاذ القرارات: وبحيث نتيجة الاحباط الناتج في ممارسات الشخصيات الصعبة ونقص التواصل من الرئيس والمرؤوسين والمتابعة غير المتسقة تكون عوائق امام الاستقامة الادارية لا سيما الثقة بين العاملين فضلا عن مقاومة التغيير التي تعد سلوك صعبا جميعها نتيجة التراخي وعدم الثقة في القرارات السابقة وبالتالي سينتج عنها عدم شفافية ووضوح في القرارات ويلاحظ ان الافتقار الى عملية صنع قرارات شفافة

وواضحة سيؤدي الى خلق تحديات سلبية واشكاليات في مكان العمل بين ادارة المؤسسة والعاملين فيها الامر الذي سينعكس بصورة سلبية على المؤسسة (حميد، ٢٠١٠: ١١)

هناك العديد من معوقات الاستقامة الادارية داخل المؤسسات منها :

١- غياب التنسيق بين القادة وباقي الافراد المرؤوسين داخل المؤسسة, بالإضافة الى عدم وجود قنوات اتصال مفتوحة بينهم وبالتالي تتعمق الفجوة بين المرؤوسين والادارة العليا, بحيث لا يتمكن المرؤوسون من نقل معاناتهم او مشكلاتهم داخل العمل الى الجهات العليا وعدم ايجاد حلول لمظلوميتهم مما يقلل لديهم الشعور بالانتماء للمؤسسة (٣)

٢- عدم الشعور بالمسؤولية والالتزام لدى المرؤوسين مما يؤثر سلبا على قدرة المؤسسة على تعزيز ودعم الاستقامة الادارية داخل المؤسسة بسبب الفجوة الكبيرة بين الادارة والعاملين, حيث ان المسؤولية داخل المؤسسة لا تقع على القادة فقط وانما على جميع المرؤوسين في المؤسسة أذ ان الجميع قادرين على احداث تغيير تنظيمي ولكن بنسب متفاوتة حسب مراكز العمل المناطة بهم او طبيعة العمل المكلفين به (الخشروم، ٢٠١٠: ٧٨)

مبادئ الاستقامة الادارية:

١- مبدأ المساواة :- يجب ان تكون قرارات الادارة العليا والمسؤولين فيها خالية من المصالح الشخصية وان تشكل هذه القرارات على وفق الرسالة الجماعية للمؤسسة وهذا يغلب المصلحة الجماعية على المصلحة الشخصية

٢- مبدأ التوقع :- ان توقع المرؤوس بان يحصل على المعاملة العادلة ينمي لديه الرغبة بالعمل والتعاون مع الاخرين ويعزز من سلوكه الايجابي عند ادائه للعمل

٣- مبدأ تصحيح الاخطاء: يعني ان القرارات الخاطئة والتي تؤدي الى عدم تحقيق الاستقامة في المؤسسة لابد من ان تصحح مساراتها ذلك بالاعتماد على التغذية العكسية والرغبة بتعديلها ووضعها في المسار الصحيح

٤- مبدأ التوافق :- اي يجب ان يتوافق سلوك الادارة مع مبادئ الاستقامة وهذا بوصفها حالة ضرورية في ادراك الاستقامة مع المرؤوسين معا

٥- مبدأ التصويت:- من الضروري ان يكون للمرؤوس صوت او مشاركة في القرارات التي تتخذها المؤسسة بالذات تلك التي تكون متعلقة بطبيعة عمله لكي تتحقق الاستقامة في المؤسسة

(Hoy&Tarter,2004:252)

العوامل التي تسهم في تحقيق الاستقامة الادارية:-

لتحقيق الاستقامة الادارية لابد من وجود متطلبات وكذلك اسس والتي تسهم في تحقيق الاستقامة من خلال الهيكل التنظيمي المنسجم مع مستوى قدرة المؤسسة وما تمتلكه من الافراد الذين يسهمون بتجديد المؤسسة والسعي نحو التميز ويمكن ان نجملها بالنقاط الاتية:

- ١- وضوح القوانين والتعليمات واستقرارها الى حد المعقول لأسناد الاستقامة الادارية
- ٢- مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات وتكوين فرق العمل والحلقات وأشعارهم بأهميتهم من قبل المؤسسة
- ٣- النظر في قضية الاجور والحوافز التي عن طريقها يمكن ان تبين مستوى الاستقامة الادارية
- ٤- الحاجة الى المساعدة والنصيحة في متابعة التعويض
- ٥- الانصاف والعدالة بين المرؤوسين لتكون كفيلة في تحقيق الاستقامة داخل المؤسسة. (حريم، ٢٠٠٦: ٦٥)

اهداف الاستقامة الإدارية:

وضح (فليه، ٢٠٠٥: ١٦٤) الاستقامة الادارية في المؤسسات التعليمية في انها تهدف الى:

- ١- احداث الاستقامة الايجابية والتي هي تكون محصلة بالقيم الاجتماعية والعلمية والاخلاقية لغرسها في المخرجات العملية التعليمية
- ٢- مساعدة الادارة على تلبية احتياجات الحياة المهنية لمرؤوسين لتواجه مشكلاتها الادارية ومن ثم حلها بصورة ترضي الرئيس والمرؤوس

التغلب على الشعور بعدم الاستقامة: -

عندما يشعر المرؤوس بعدم الاستقامة فانه من المتوقع ان يسلك واحدا او اكثر من الانماط ومن هذا الانماط:

- ١- تغيير مدخلات العمل كتقليل جهود الاداء .
- ٢- محاول تغيير المكافآت التي يتم الحصول عليها من خلال المطالبة بزيادتها وعلى وفق الاداء الجيد.
- ٣- تغيير النقاط المقارنة كالمقارنة الذاتية مع مجموعة العمل المختلف وهي تعد هدف للأداء المطلوب.
- ٤- اتخاذ اجراءات من اجل تغيير مدخلات ومخرجات الخاصة بالشخص موضوع المقارنة كأقناع الشخص بقبول عمل أكثر صعوبة لتحقيق الابداع في الاداء.
- ٥- التعديل النفسي للمقارنة كالتبرير بان عدم الاستقامة امر مؤقت وسوف يتم حله في المستقبل. (محمود، ٢٠١١: ٣٠٥)

بناء الاستقامة داخل المؤسسة:

ان بناء الاستقامة الادارية تحتاج الى مجموعة امور وهي :

- ١- اظهار القيم الاخلاقية للرؤساء وذلك لان رؤساء المؤسسات هم من يحددون هدية وقيم المؤسسة

٢- وجود ثقافة الانفتاح داخل المؤسسة فهي تمثل دعوة إلى مناقشة القضايا الأخلاقية، حيث يشعر المرؤوسين بالراحة في طرح القضايا والاهتمامات فتكون أكثر فاعلية، وأسهل في تحقيقها. (٤)

٣- توافق القوانين واللوائح والتعليمات مع القيم الاخلاقية لان تضمينها بشكل صحيح، هو معيار لاتخاذ القرارات على بعد أخلاقي .

٤- دعم المبلغين عن الحالات والسلوكيات المرفوضة داخل المؤسسة وذلك لتعزيز الجانب الايجابي في المؤسسة

٥- ادارة الحوافز والمكافأة وكذلك الاجراءات التأديبية بما يتوافق مع القيم الاخلاقية واهداف المؤسسة. (Ekberg,2017:69)

انواع الاستقامة الادارية: لابد ان نميز بين نوعين من الاستقامة الادارية:

١- الاستقامة المصممة: هذه الاستقامة يتم تشكيلها من خلال الافراد المسؤولين عن ادارة المؤسسة ونتائجها وتتضمن وضع المعايير للاتجاهات والقيم والسلوك والمعتقدات التي ينبغي ان يلتزم بها الافراد العاملين في المؤسسة وبمجرد وضع هذه السياسات يعرف كل فرد موقعه في العمل ودوره ومهامه وتتطلب هذه الاستقامة وجود قيم مشتركة لدى الافراد العاملين تساعد على تشكيل هذه وتتبع من المفاهيم والمشاعر والالتزام والثقة العاملين (٥)

٢- الاستقامة البارعة: تتشكل هذه الاستقامة بواسطة الافراد العاملين وجماعات العمل ونتيجة ذلك هو تفكير الناس واعتقادهم وادائهم في ظل العمل اولويات اقرانهم وقد يقابل ذلك ببعض المخاطر والصعوبات ورغم ذلك تتجح المؤسسة التي تسمح بذلك في حالة اذا ما كان هناك توازن واتفاق بين اهداف المؤسسة والعاملين. (الكبيسي، ٢٠١١: ٤٠٦)

وظائف الاستقامة الادارية:

تتلخص وظائف الاستقامة الادارية في خمس وظائف رئيسية وهي كما ذكرها كرينتر وكنكي (Kerinter&Kinickim,1992:34)

١- توفر الاستقامة للمؤسسة ادارة رقابية ذاتية للادارة تسهم في تشكل السلوك التنظيمي بالشكل الذي يخدم صالح المؤسسة

٢- تعطي افراد المؤسسة هوية تنظيميه من خلال مشاركة العاملين المعايير والقيم والمدرجات نفسها وتمنحهم الشعور بروح الفريق بحيث يطور لديهم العمل الجماعي

فوائد الاستقامة الادارية:

ذكر (الصراف، ٢٠١٩: ٢٩٥) ان هناك عدة فوائد للاستقامة الادارية ومنها

١- تعطي مستوى عالي في جودة القرارات ومعالجة المعلومات ومخرجات القسم بحيث تعطي نوعية عالية تعكس مدى اهتمام رؤساء الأقسام بالعملية التعليمية بكل نزاهة وأمانة.

٢- توفير قوة داخلية للسلوك العالي باداء جيد من بينها الحكمة والانسانية والعقلانية في العمل وفي تحديد كل ما هو جيد

٣- تشكل الاستقامة الادارية طاقة معيارية للمواقف والسلوك لدى الافراد العاملين في المؤسسة.

دراسات سابقة:

*دراسات عربية:

١-دراسة ابو شكير(٢٠١٨):

عنوان: الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز دور اخلاقيات العمل وفي الحد من الاستنزاف الشعوري .

اهداف الدراسة:

١- عرض وتحليل نماذج القياس التي توصل اليها الباحثون لكل متغير واختيار نماذج القياس المناسبة الخاصة بمتغيرات البحث(الاستقامة التنظيمية،اخلاقيات العمل،والاستنزاف الشعوري)

٢-تشخيص طبيعة العلاقة المفاهيمية بين متغيرات البحث الثالث

-تشخيص مستوى اهمية متغيرات البحث ومدى توافرها ميدانيا على مستوى المدارس عينة البحث

٤-اختبار دور اخلاقيات العمل والاستقامة التنظيمية كل على انفراد مع الاستنزاف الشعوري للعاملين

٥-تحديد الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين اخلاقيات والاستنزاف الشعوري على مستوى المدارس

منهج الدراسة :اعتمدت الباحثة منهج الوصفي الارتباطي حيث انه الأنسب لعنوان بحثها .

عينة الدراسة: تضمنت عينة الدراسة (٣٢٥) فردا من الملاكات التربوية علما انه تم اختيار العينة بالأسلوب العشوائي .

الوسائل الاحصائية: استخدمت هذه الدراسة مجموعة من الوسائل الاحصائية منها النسبة المئوية -الوسط الحسابي-الانحراف معياري-معامل الاختلاف .

النتائج التي توصلت اليها: ان متغير الاستقامة التنظيمية ويحسن ويدعم دور اخلاقيات العمل التي تعتمدها ادارات المدرسة فعليا في تقليل مستوى الاستنزاف الشعوري لملاكاتها .

٢-دراسة الصراف(٢٠١٩)

عنوان: توظيف نتائج تقييم اداء العاملين في تحقيق الاستقامة التنظيمية دراسة ميدانية في المعهد التقني بالموصل .

هدف الدراسة: هدفت الدراسة الى:

١-الوقوف على مدى توافر ابعاد الاستقامة التنظيمية في الميدان البحوث

٢-قياس طبيعة العلاقة بين تقييم الاداء والاستقامة التنظيمية في الميدان البحوث

٣-الكشف عن طبيعة التأثير بين تقييم الاداء والاستقامة التنظيمية في الميدان البحوث

منهج: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى نتائج البحث

عينة البحث: طبقت على عينة المتمثلة ب (٣٠) فرد من اعضاء الكادر التدريسي في المعهد التقني في الموصل .

الوسائل الاحصائي: تم استخدام الوسائل الاحصائية منها التوزيع التكراري -الاوساط الحسابية-والانحرافات المعيارية-معامل الارتباط بيرسون -معامل الانحدار البسيط-اختبار(T)

توصلت الدراسة الى نتائج: وجود علاقة ارتباطية معنوية بين تقييم الاداء والاستقامة التنظيمية واوصى البحث بضرورة اشعار الافراد العاملين على ان المؤسسة مصدر للموثوقية والصدق ويتم ذلك من خلال اشرافهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالمهام التي يقع على عاتقهم تنفيذها وتوفر لهم جميع المعلومات التي يعتبرونها الخاصة بالمهام التي يقع على توفير جو من الاداء القائم على التفاهم والثقة بين ادارة المؤسسة والعاملين لديها مع ضرورة ايجاد قسم او شعبة يتم ادارتها من قبل اشخاص ذو كفاءة وخبرة في طريقة التعامل مع المشاكل والحلول لمنح الافراد العاملين القدرة على عرض مشاكلهم المهنية او ما يواجهون من اعباء في العمل ويقدم هذا القسم افكار واساليب علمية لحل المشكلة بعيدا عن مصالح الشخصية ويتمتعون بالحيادية.

المبحث الثالث:

منهجية البحث واجراءاته:

تسعى الباحثة من خلال هذا الفصل الى ذكر الاجراءات المنهجية التي تعمل بها ، بدأ من تحديد منهج البحث وإجراءاته وكذلك وصف المجتمع الى العينة التي أخذت منه ، وكذلك سبل اعداد مقياسي البحث ، ومن ثم التحقق من الخصائص الساكو مترية والمعالجات الاحصائية التي استعملت لتحليل البيانات للوصول الى اهداف البحث ، وكذلك فأن المنهج المتبع في البحث لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها ، وانما يجب توضيح وتفسير لهذه البيانات ، ودلالاتها ، لذا يجب ان يقترن الوصف العام للمنهج بالنتائج التي توصل اليها البحث من خلال استعمال وسائل القياس والتفسير . (داوود وعبد الرحمن ، ١٩٩٠ : ١٤٨)

أولاً: منهج البحث

اعتمدت الباحثة في كتابتها لبحثها على المنهج الوصفي الارتباطي ، والذي يهتم هذا المنهج بوصف طبيعة البحث والظروف التي اجريت بها الدراسة والانشطة والعمليات والاشخاص (المجتمع والعينة) وكذلك تحديد العلاقات التي تظهر بين المتغيرين ، اذ تظهر الدراسات الارتباطية مستوى التقدم في البحوث الوصفية (ابو حويج ، ٢٠٠١ : ٨٢) ، كما يركز هذا النوع من المنهج البحثي على اعتماده في دراسة الواقع كما هو في وقت اجراء البحث ، ويهتم بوصفه وصفا دقيقا من خلال التعابير الدقيقة الكمية والنوعية والذي بدوره يصف الظاهرة رقميا مقدرا حجم هذه الظاهرة (محمد ، ٢٠٠٩ : ٧٣) .

ثانياً: إجراءات البحث

١- **مجتمع البحث:** من الخطوات الرئيسية لأي بحث هو تحديد حجم المجتمع الذي سيقام عليه البحث بشكل عام ولاختيار العينة خصوصا ، فمن المعروف ان من المجتمع تؤخذ العينة ، وان وصف المجتمع وصفا شاملا وكاملا لمجتمع البحث يؤثر بصورة مباشرة على اختيار ووصف عينة البحث ، لان من يمتلك وصفا دقيقا للمجتمع يمتلك حتما وصفا دقيقا للبحث لان لكل بحث مجتمعه وله اوصافه وخصائصه التي تميزه عن مجتمعات البحوث الاخرى (Borg , 1981 :170) هذا ويتكون مجتمع هذا البحث من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعات محافظة بغداد الحكومية الخمسة للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣)

٢- عينة البحث:

يعد اختيار عينة البحث اهم الخطوات لأي بحث كان لأنه لا يمكن اجراء البحث على المجتمع ككل ، لذلك فإن العينة جزءا من ذلك المجتمع الذي يجري عليه اجراء البحث او انها الجزء الذي يستعمل للحكم على كل المجتمع ، ومن اجل ان تكون العينة ممثلة للمجتمع بصورة دقيقة يجب الاخذ بالطرق والوسائل الاحصائية المناسبة في اختيار العينة .(الخرابشة ، ٢٠٠٧ : ١١٢) لقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية (لوجود متغيري الجنس واللقب العلمي) وبنسبة (٤%) من المجتمع الكلي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعات محافظة بغداد الحكومية والبالغ عددهم (٥٢١) تدريسيا ، فكانت عينة جامعة بغداد (٢٤٧) تدريسيا وعدد الذكور (١٦٣) اما عدد الاناث فكانت (٨٤) تدريسية وعدد من يحملون لقب استاذ في العينة (٥٧) وعينة الاستاذ مساعد (١١٩) تدريسيا وعينة المدرس (٤٥) وعينة مدرس مساعد (٢٦) تدريسيا ، وعينه الجامعة المستنصرية (١٣٩) تدريسيا وعينة الذكور في العينة (٨٦) اما الاناث فكانوا (٥٣) اما عينة من يحمل لقب استاذ (٣٨) تدريسيا وعينة من يحمل لقب استاذ مساعد (٦٤) تدريسيا وعدد الذين لديهم لقب مدرس (١٩) تدريسيا وعينة المدرس المساعد (١٨) تدريسيا ، وعينة الجامعة التكنولوجية (٦٠) تدريسيا وكانت عينة الذكور (٤٢) تدريسيا اما الاناث فكانت عينتهم (١٨) ونسبة من يحملون لقب استاذ (١٣) تدريسيا وعينة من يحملون لقب استاذ مساعد (٢٥) وعينة من يحملون لقب مدرس (١٥) وعينة من يحملون لقب مدرس مساعد فكان عددهم (٧) ، وعينة جامعة النهدين (٣٩) تدريسيا وكانت عينة الذكور (٢٨) اما عينة الاناث (١١) تدريسية وعينة من يحمل لقب استاذ (١٠) وعينة من يحمل لقب استاذ مساعد (١٧) وعينة من يمل لقب مدرس (٨) وعينة المدرس

المساعد (٤) ، وعينة الجامعة العراقية (٣٦) تدريسيا وكات عدد الذكور (٢٢) تدريسيا اما عدد الاناث فكان (١٤) اما من يحملون لقب استاذ فكان عددهم (٨) وممن يحمل لقب استاذ مساعد (١٦) وممن يحمل لقب مدرس فكانوا (٨) وممن يحمل لقب مدرس مساعد فكانوا (٤)، وبذلك تكون العينة ممثلة للمجتمع البحث ، والجدول () يوضح ذلك .

جدول ()

عينة البحث مقسمة على وفق الجنس واللقب العلمي

ت	اسم الجامعة	عينة الجامعات	ذكور	اناث	استاذ	استاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
١	بغداد	٢٤٧	١٦٣	٨٤	٥٧	١١٩	٤٥	٢٦
٢	المستنصرية	١٣٩	٨٦	٥٣	٣٨	٦٤	١٩	١٨
٣	التكنولوجيا	٦٠	٤٢	١٨	١٣	٢٥	١٥	٧
٤	النهرين	٣٩	٢٨	١١	١٠	١٧	٨	٤
٥	العراقية	٣٦	٢٢	١٤	٨	١٦	٨	٤
	المجموع	٥٢١	٥٢١		٥٢١			

٣-أداة البحث:

يستهدف البحث الحالي الى التعرف على الاستقامة الادارية وعلاقتها بجودة العمل ، لذا فأن تحديد كل هدف يتطلب معلومات كثيرة ، ولهذا فأن الاعتماد على بناء المقياس هو انسب وسيلة يمكن ان تستعمل للوصول الى نتائج البحث على وفق الاهداف الموضوعية ، وقد اشار (داود ، ١٩٩٠) الى ان الاستبانة هي افضل اداة لبلوغ الهدف ، لذا فهي تعد من الوسائل الشائعة في جمع البيانات في البحوث التربوية للحصول على حقائق تتعلق بالظروف والاساليب القائمة (داود ، ١٩٩٠ : ٢٢) ، لأجل ذلك فأن متغيرات البحث توجب ان يتوفر في البحث مقياسين احدهما للاستقامة الادارية والمقياس الثاني يهدف الى قياس جودة العمل لدى رؤساء الاقسام العلمية من وجهة نظر رؤساء الاقسام العلمية .

خطوات بناء مقياس الاستقامة الادارية:

لقم قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

١ - تحديد هدف من بناء المقياس

يهدف المقياس الى التعرف على مستوى الاستقامة الادارية لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعات الحكومية في محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣) ، وهذا اول اجراء واهم الخطوات التي يقوم بها الباحث لبناء المقياس.

٢- تحديد محتوى المقياس:

يمكن ان نتعرف على مقياس الاستقامة الادارية من الوحدات البنائية للمقياس لذلك تم تحديد مجالات متغير الاستقامة الادارية حيث يتكون من ثلاث مجالات وهي (العدالة التنظيمية - الالتزام التنظيمي - المشاركة في صنع القرار) وبواقع (١٠) فقرات للمجال الاول و (١١) فقرة للمجال الثاني و (٩) فقرات للمجال الثالث اي ان المقياس ككل يتكون من (٣٠) فقرة.

٣- المصادر التي بنى منها مقياس الاستقامة الادارية :

لقد حصلت الباحثة على المعلومات والمجالات والفقرات من عدة مصادر الى ان استطاعت ان تصل الى الصيغة النهائية والتي هي:

أ- تم الاطلاع على الادبيات والبحوث والدوريات والمؤتمرات الخاصة بمتغير الاستقامة الادارية.

ب- استشارة عدد من التدريسين في اختصاص الادارة التربوية وعلم النفس التربوي والقياس والتقويم .

اعداد فقرات المقياس بصيغته الاولى:

قامت الباحثة بصياغة الفقرات مستندا على الدراسات والبحوث والادب النظري ، ولذلك وضعت ثلاث مجالات وهي (المجال الاول) العدالة التنظيمية وفيه (١٠) فقرات ، اما (المجال الثاني) الالتزام التنظيمي وفيه (١١) فقرة ، اما (المجال الثالث) فهو المشاركة في صنع واتخاذ القرار وفيه (٩) فقرة ، وبهذا اصبح المقياس بصيغته الاولى يتكون من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاث مجالات قبل عرضها على الخبراء.

طريقة تصحيح وبدائل الاجابة:

لتصحيح المقياس اعتمدت الباحثة المقياس الخماسي المترج وذلك كونه يعطي حرية كافية للمستجيب من عينة البحث لاختيار البديل الذي يمثل رأيه ووجهة نظره بصورة دقيقة ، ووضع لكل فقرة خمس بدائل ، لذلك تم ترجمة سلم الاجابات اللفظية الى سلم رقمي بعد ان اعطيت لكل استجابة درجة معينة وعلى النحو الاتي:

-البديل الاول : دائما واعطيت (٥) درجات.

-البديل الثاني : غالبا واعطيت (٤) درجات.

-البديل الثالث : احيانا واعطيت (٣) درجات.

-البديل الرابع : نادرا واعطيت (٢) درجات.

- البديل الخامس : ابدا واعطيت (١) درجة

التحليل المنطقي لفقرات مقياس:

يعد التحليل المنطقي للفقرات ضروريا في اعداد المقياس : اذ يعد اول وأهم خطوه حتى يتم التأكد من ان فقرات المقياس المعد لقياس المتغير صالحة من خلال اطلاع مجموعة من المحكمين او الخبراء على فقرات المقياس وذلك لقياس المتغير الذي وضع المقياس لقياسها بصورة دقيقة. (Able , 1972 :563).

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الاستقامة الادارية:

ان من اهم الخصائص السيكو مترية للمقياس هو الصدق والثبات ، لأجل الوصول الى دقة النتائج التي نحصل عليها عن اجراء الاختبارات او المقاييس التربوية يتم الاعتماد عليها (فرج ، ١٩٨٠ :٣٣) ، وقد تحققت الباحثة من الخصائص السيكو مترية لمقياس الاستقامة الادارية على النحو الاتي:

اولا- صدق المقياس:

يعد الصدق من الخصائص السيكو مترية المهمة في بناء المقاييس التربوية والنفسية ، لذلك فالمقياس الصادق هو حتما سيكون المقياس الذي يحقق الوظيفة الذي وضع من اجلها ، اذ يجب ان تكون اداة القياس معدة لقياس السمة التي نحن بصدد قياسها (الصمادي ، ٢٠٠٤ :١٢٦).

Stability is one of the basic standard characteristics of psychological scales with reliability which comes first, A reliable scale is considered stable but a stable scale is not necessarily reliable. Therefore, we can say every reliable scale is stable (Abbas. Etal, 2022 : 378).

وقد تحققت الباحثة من الصدق من خلال نوعين هما الصدق الظاهري وصدق البناء وعلى النحو الاتي:

أ- الصدق الظاهري

يقصد بالصدق الظاهري هو التعرف على مدى ما يمثله المقياس لمكونات الخاصية المراد قياسها ، اذ من المنطقي ان يكون محتوى المقياس ظاهريا ممثلا لمحتوى السمة المراد قياسها ولذلك يطلق عليه الصدق الظاهري (ربيع ، ١٩٩٤ :٨٤٥) ، اذ تم التحقيق من هذا النوع من الصدق بعد عرض الباحثة لفقرات مقياس الاستقامة الادارية وبدائله على مجموعة من المتخصصين في تخصص الادارة التربوية والقياس والتقويم حيث بلغ عددهم (١١) خبيرا ، وقد تمت الموافقة على جميع الفقرات من قبل السادة الخبراء بحيث اصبح المقياس صالحا من الناحية المنطقية.

ب- صدق البناء :

من اجل الحصول على مقياس يتواجد فيه صدقا بناثيا قامت الباحثة بالتأكد من هذا النوع من الصدق من خلال التحليل الاحصائي لفقرات المقياس وعلى النحو الاتي:

١ - القوة التمييزية : من خلال اسلوب المقارنة الطرفية (المجموعة العليا والمجموعة الدنيا) وقد اتضح ان جميع الفقرات مميزة بين المجموعتين العليا والدنيا .

٢ - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس : اي من خلال الاتساق الداخلي للمقياس ، اذ يعني ان ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ان الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس .

٣ - علاقة درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه وقد استخرجت العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه ، وقد ظهر ان فقرات مقياس الاستقامة الادارية تنتمي للمجال التي وضعت فيه .

ب ١ - حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس :

لأجل ايجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستقامة الادارية تم تطبيقه على عينة التحليل الاحصائي والمكونة من (٣٠٠) من اعضاء الهيئة التدريسية من جامعات محافظة بغداد الحكومية ، ولأجل تحقيق ذلك اعتمدت الباحثة اسلوب المقارنة الطرفية ، حيث تم استخدام هذا الاسلوب لمعرفة مدى إمكانية الفقرات على التمييز بين المستجيبين ذو الدرجات العليا والدرجات الدنيا للخاصية المراد قياسها في الاختبار ، وان اعتماد نسبة (٢٧%) هي افضل نسبة يمكن اعتمادها في تحديد المجموعتين المتطرفتين من افراد العينة وذلك لأجل الوصول الى افضل معامل تمييز وتعطينا اكبر واقصى تباين ممكن

(Anastasi ,1976 : 208)

ولأجل تطبيق ذلك اتبعت الخطوات الاتية:

١ -تطبيق المقياس على عينة تبلغ (٣٠٠) عضو هيئة تدريسية ، وقد اخذت من خارج عينة البحث رغم عدم سقوط اي فقرة في الصدق الظاهري ولكن لأجل ضمان الحيادية في استجابات افراد العينة عند التطبيق النهائي للمقياس .

٢ -تصحيح المقاييس وحسب الدرجة الكلية لكل مقياس .

٣ -ترتيب الفقرات تنازليا رغم ان جمع الفقرات كانت دالة .

٤ -اختيرت نسبة (٢٧%) من المقاييس الحاصلة على اعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا ،وكذلك نسبة (٢٧%) من المقاييس الحاصلة على ادنى درجات وسميت بالمجموعة الدنيا ، وعلى وفق هذا بلغ عدد المقاييس التي وزعت في كل مجموعة (٨١) مقياسا ، وذلك لأجل اخضاعها لعملية التحليل الاحصائي للحصول على اقصى درجات التطرف في الاستجابات بين المجموعتين .

٥- تم احتساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا وكذلك للمجموعة الدنيا على فقرات المقياس البالغ (٣٠) فقرة ثم تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين درجات كل من المجموعتين ، حيث عده القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل فقرة عن طريق مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية والتي تساوي (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٦٠) وقد تبين ان جميع الفقرات مميزة ودالة احصائيا .

ب٢- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

ان طريقة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعد من اكثر الطرق المستخدمة لحساب الاتساق الداخلي لفقرات المقياس (صدق الفقرات) ، اذ يقدم هذا الاسلوب مقياسا متجانسا ، لأنه يهتم بمعرفة كون كل فقرة من فقرات المقياس تسير في الاتجاه الذي يسير فيه المقياس في الشكل الكلي . (عبد الرحمن ، ١٩٩٨ : ٢٠٧)

It is a parameter that is usually expressed by the ability of the item to distinguish between the examinees whose ability to answer the item passes correctly and the examinees whose ability does not enable them to answer the paragraph correctly (Alwan & Jasim, 2022 : 1153).

ولتحقيق ذلك فقد استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستقامة الادارية ، حيث تبين ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (٠,١١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨) وهذا يعد مؤشرا على ان المقياس صدقا لقياس السمة المراد قياسها

ب٣- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه:

يستخدم هذا الاسلوب لمعرفة معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه ، وذلك لغرض التأكد من صدق فقرات مقياس الاستقامة الادارية وفق كل مجال ، حيث تم اعتماد الدرجة الكلية للمجال المتواجدة فيه الفقرة كمحك داخلي، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون اتضح ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (٠,١١٣) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٩٨) ومن خلال هذا المؤشر اتضح ان جميع الفقرات تعبر عن مجالاتها .

ثبات المقياس:

through which we can identify the range of internal consistency between items of the scale with each other and we can infer the factorial validity of the grand total of the scale if the correlation coefficient among items and the scale are very high (Noori & Jassim, 2022 : 635).

من الامور التي الضرورية والتي يجب ان يجريها اي باحث عند اجراء بحثه هو الثبات ، حيث يؤكد الامام على ضرورة حساب ثبات المقياس لتحديد الدرجة الحقيقية او التباين الحقيقي ، لأن معامل الثبات يوضح نسبة التباين الحقيقي في الدرجة المحسوبة على الاختبار (الامام : ١٩٩٠ : ١٤٣) واستخرج الباحثة معامل الثبات على وفق اسلوبين هما:

أ - طريقة الاختبار واعادة الاختبار:

ان الفكرة الاساسية في استخراج الثبات تعتمد على عينة ممثلة ، ثم اعادة التطبيق بعد مرور مدة زمنية تحدد على وفق طبيعة العينة والسمة المقاسة ، ثم يحسب معامل الارتباط بين التطبيق الاول وبين اعادة تطبيقه وهو يمثل معامل الاستقرار عبر الزمن.

لذلك قام الباحث بتطبيق مقياس الاستقامة الادارية على عينة عشوائية بلغت (٦٠) تدريسيا ومن خارج عينة البحث من كليات جامعات محافظة بغداد ، ومن ثم اعيد التطبيق على العينة نفسها وبفاصل زمني مقداره (١٥) يوما على التطبيق الاول ، وبعد الانتهاء من التطبيقين تم احتساب ثبات المقياس عن طريق حساب درجات افراد العينة في التطبيقين الاول والثاني ، ثم استخرج معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين اذ بلغ معامل الثبات (٠,٨١) درجة ، لذلك فهي درجة يمكن الوثوق بها اذ يقول عودة الى ان الثبات العالي يعني اتساق النتائج (عودة ، ١٩٨٥ : ١٧٤) وهي نسبة مقبولة احصائيا ، والجدول () يوضح قيمة معامل الثبات لمقياس الاستقامة الادارية وفق اسلوب الاختبار واعادة الاختبار.

ب- معادلة الفا كرو نباخ للاتساق الداخلي:

تقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس وكذلك لتوضيح اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى ، حيث تعتمد معادلة الفا كرو نباخ على درجة كل فقرة من فقرات المقياس على اعتبار ان كل فقرة هي عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته (الكبيسي ، ٢٠١١ : ٢٧٩) ، لهذا تشير هذه المعادلة الى قوة معامل الارتباط بين فقرات المقياس للخاصية الداخلية التي يتميز بها هذا الاختبار على المقياس والتي تتكون من العلاقة الاحصائية بين الفقرات ، كما تدل هذه الخاصية الى ان الاختبار متجانس وهذا يعني ان جميع الفقرات تقيس متغير واحد.

Criterion-based Measurement sciences represents an important input in the study and appreciation of various phenomena, which led to increased accuracy in measurement in the educational and psychological aspects, which helped to understand the phenomenon and to the accuracy of prediction and its control (Kadhim, 2020 : 23)

وصف المقياس بصيغته النهائية:

يتكون مقياس الاستقامة الادارية بصورته النهائية من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاث مجالات بواقع (١٠) فقرات لمجال العدالة الادارية و (١١) فقرة لمجال الالتزام التنظيمي و (٩) فقرات لمجال المشاركة في صنع واتخاذ القرار ، ويختار منها المستجيب من خمس بدائل متدرجة ، تتراوح من (٥) الى (١) وفق البديل الذي يعتمدها المستجيب ، لذا فإن اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها المستجيب هي (١٥٠) وادنى درجة هي (٣٠) علما ان المتوسط الفرضي هو (٩٠) والملحق () يتضمن المقياس بصيغته النهائية .

المبحث الرابع:

عرض النتائج وتفسيرها:

ستستعرض الباحثة في هذا الفصل النتائج التي توصلت اليها بناء على الاهداف التي تم تحديدها ، والوسائل الاحصائية التي استخدمت ، وكذلك ستفسر الباحثة هذه النتائج وتناقشها بالاستعانة بالاطار النظري والدراسات السابقة

الهدف الاول : التعرف على مستوى الاستقامة الادارية لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية .

لأجل تحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس الاستقامة الادارية والمكون من (٣٠) فقرة على عينة البحث المتكونة من (٥٢١) تدريسيا ، وظهرت النتائج الى ان المتوسط الحسابي لدرجات العينة على مقياس الاستقامة الادارية قد بلغت (١٣٢,٤٩١) وبانحراف معياري قدره (٦,٧٤٥) درجة وعند معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (٩٠) درجة تبين ان الفرق دال احصائيا لصالح عينة البحث عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٤٤,٠٣٧) وهي اكبر من القيمة الجدولة البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٥٢٠) والجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس مستوى الاستقامة لدى رؤساء الاقسام العلمية

الدالة	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	الاداة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١,٩٦	١٤٤,٠٣٧	٩٠	٦,٧٤٥	١٣٢,٤٩١	٥٢١	الاستقامة الادارية

تشير النتيجة الى ان رؤساء الاقسام لديهم ادارة استقامة ادارية وبمستوى جيد جدا وذلك يعود الى رؤساء الاقسام يولون اهمية كبيرة للاستقامة الادارية حيث انها تسهم في تعزيز القيم الادارية وتقوية الهوية التنظيمية للمؤسسة التي يعملون فيها ، مما يجعلهم يندفعون بالعمل لشعورهم بالعدالة والمساوات بين جميع التدريسين في القسم ، وكذلك يقوي ويفعل الاداء ويساهم في تقوية الآراء بحيث يسهم كل التدريسين في اتخاذ وتنفيذ القرارات ، وكذلك تسهم الاستقامة الادارية في زيادة المرونة للمؤسسة من خلال قوة مخرجاتها ونوعيتها العالية وكذلك شكل ونوعية التنظيم الذي يسمح بأن تكون قرارات المؤسسة مرنة بحيث تدفع المؤسسة الى الاعتماد على التنسيق والهيكلة والتصميم في العمل الذي يتسم بالاستقامة والشعور بالاطمئنان ، ولا يأتي هذا الا بسبب التطوير والتغيير السريع الحاصل في اسلوب ادارة رؤساء الاقسام للقسم الذي يقوده ويظهر ذلك من خلال نوع التطور الذي يحدث في الجامعات العراقية (الفهداوي ، ٢٠٠٤ : ٦٨) .

المبحث الخامس:

الاستنتاجات والمقترحات والتوصيات:

الاستنتاجات:

من خلال نتائج البحث توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات الآتية:

١- رؤساء الأقسام العلمية تتوفر لديهم مستوى جيد جدا من الاستقامة الإدارية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

٢- رؤساء الأقسام العلمية تتوفر لديهم مستوى جيد من جودة العمل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

٣- هناك علاقة ارتباطية طردية بين متغيري الاستقامة الإدارية وجودة العمل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

توصيات :

في ضوء نتائج البحث توصي الباحثة ما يلي:

١- رغم ان مستوى الاستقامة الإدارية لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد كانت جيد جدا فان الطموح ان تكون بمستوى ممتاز وبهذا تؤخذ الاستقامة الإدارية بمحمل الجد اكثر من قبل وزارة التعليم العالي ورؤساء الجامعات.

٢- اتوسم بوزارة التعليم العالي اصدار القوانين وتشريعات حول تعزيز الاستقامة الإدارية

٣- اجراء مراجعة دورية وبفترات زمنية معينة مدى ما وصلت الية الاستقامة الإدارية.

٤- تعزيز رؤساء الذين ينالون درجة عالية في جودة العمل.

٥- توفير الاحتياجات الأساسية للعملية التعليمية لتحقيق جودة العمل الإداري جيد.

٦- تفعيل اللجان الإدارية والعلمية في الأقسام لتعزيز عملية جودة العمل.

المقترحات:

يمكن للباحثة ان تقترح العناوين التالية استكمالاً لبحثها:

١- الاستقامة الإدارية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

٢- الاستقامة الإدارية وفق نظرية القيم وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

٣- جودة العمل وعلاقته بالأداء الإداري وفق نظرية ماسلو لدى عمداء الكليات الاهلية من وجهة نظر رؤساء الأقسام في محافظة بغداد

٤- جودة العمل وعلاقته بالمناخ التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في محافظة بغداد

المصادر:

خليفة، سهام محمد، ٢٠١١: كفاءة الذاتية واساليب مواجهة ضغوط العمل لدى اطلاب الثانوية مجلة البحث العلمي ٣، (١٢)

- العنزى، عطف لاحق، ٢٠١٩: العلاقات الإنسانية، دار الميسرة للنشر وتوزيع عمان

حسنيين، احمد جابر ،٢٠١٣: الاحباط الاداري ،ط١، دار كتاب المصري

العيان، محمود سلمان ،٢٠٠٢: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ،ط٢، عمان -الأردن

عواد، عمرو محمد احمد، ٢٠٠٣: تحليل ابعاد العدالة التنظيمية دراسة تطبيقية جامعة عين الشمس كلية التجارة - القاهرة

- علوان، قاسم نايف، ٢٠٠٧: تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الادارية مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،العدد ٧، ليبيا

العجمي، راشد شبيب، ١٩٨٨، تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي والعاملين بالعدالة مجلة ٢٠ العدد ٧٢

العطوي، عامر علي حسين، ٢٠٠٧، اثر العدالة التنظيمية في الأداء (دراسة تحليلية لاراء أعضاء الكادر التدريسي في كلية الإدارة والاقتصاد مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية

- الفهداوي، فهمي، ٢٠٠٤، تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي مجلة العربية للإدارة القاهرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية المجلد ٢٤ العدد ٢

الحراشة، محمد عبود، ٢٠١٥، درجة إحساس العاملين في مديريات التربية والتعليم بالعدالة التنظيمية مجلة جامعة الملك سعود المجلد ٢٤ العدد ١

- درة، عمر، ٢٠٠٨، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة كلية جامعة عين الشمس مصر

٣٧-السعود، راتب، ٢٠٠٩، درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بالولاء التنظيمي لاعضاء الهيئات التدريسية فيها مجلة جامعة دمشق المجلد ٢٥ العدد ٢

حاسنين، جاد الرب عبد السميع ٢٠٠٤ اثر ادراك العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي للعاملين مجلة البحوث التجارية جامعة زقازيق المجلد ٢٦ العدد ٢

حميد غسان عبد القادر ٢٠١٠ مفهوم العدالة والمساواة في الشريعة الإسلامية مجلة كلية المامون العراق بغداد

الخشروم محمد مصطفى ٢٠١٠ دور العدالة التعاملات في تخفيف ضغوط صراع الدور دراسة تطبيقية على عناصر التمريض في مستشفى حلب الجامعي مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية جامعة حلب المجلد ٢٦ العدد

-حريم، مصطفى، ٢٠٠٦، إدارة الافراد ط ١ دار الشروق للنشر والتوزيع

فليه فاروق عبده ٢٠٠٥ السلوك التنظيمي في السلوك المؤسسات التعليمية دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان - الأردن

العبادي، مصطفى لفته، ٢٠١٨، الاستقامة التنظيمية وتأثيرها في الأداء المتميز من خلال الالتزام التنظيمي دراسة تطبيقية في مدينة مرجان الطبية في محافظة بابل/العراق

ابو حويج، مروان (٢٠٠١) : البحث التربوي المعاصر ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية

محمود علاء الدين عبد الغني ٢٠١١ إدارة المنظمات ط ١ دار صفا للنشر والتوزيع عمان الأردن

الكبيسي عامر خضير ٢٠١١ الإدارة العامة الجديدة مقوماتها قيمها قواها مؤسسة اليمامة الصحيفة

الصراف سجي نذير حميد ٢٠١٩ توظيف نتائج تقييم أداء العاملين في تحقيق الاستقامة التنظيمية ومدى تأثير تقييم الأداء على تحقيق الاستقامة التنظيمية دراسة ميدانية في المعهد التقني بالموصل مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الموصل

- ربيع ، شفيق عطري (١٩٩٤) : الضغوط النفسية واستراتيجيات التعامل معها ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن

- داود ، عزيز حنا ، وعبد الرحمن انور (١٩٩٠) : مناهج البحث التربوي ، بغداد ، جامعة بغداد

محمد ، يزن سالم (٢٠٠٩) : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن.

- الخرايشة ، عمر محمد عبد الله (٢٠٠٧) : اساليب البحث العلمي ، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن

داود ، عزيز حنا ، وعبد الرحمن انور (١٩٩٠) : مناهج البحث التربوي ، بغداد ، جامعة بغداد. - الصمادي ، ابراهيم (٢٠٠٤) برنامج تحويل ضغوط العمل الى انتاج ، المهندس الاردني للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

- فرج، طريف شوقي محمد (١٩٨٠) : السلوك القيادي وفاعلية الادارة ، مكتبة غريب ، القاهرة ، مصر العربية

الامام ، مصطفى (١٩٩٠) : القياس والتقويم ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد ، العراق.

عودة ، احمد سلمان (١٩٨٥) : اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ، عناصر البحث ومناهجه والتحليل الاحصائي لبياناته ، اربد ، الأردن

حسين، زينة حمودي ، ٢٠٢٢ التمكين الإداري لدى رؤساء الأقسام في كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم جامعة بغداد وحدود تطبيقه، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد (٦١) العدد (٣)

<https://www.iasj.net/iasj/article/90234>

جودة، رياض حميد، ٢٠٢٢، تأثير أسلوب الإدارة بالاهداف في المخرجات التنظيمية دراسة تحليلية لاراء عينة من الموظفين في مصنع القطنية ، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية مجلد (٦١)، العدد (١)، الملحق (١)

<https://alustath.uobaghdad.edu.iq/index.php/UJIRCO/article/view/1710/1201>

عبد النبي ، عمر مهدي، ٢٠٢٢، المتابعة لادارية لدى عمداء كليات جامعات محافظة بغداد من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد (٦١)، العدد (٣)، الملحق (١)

<https://alustath.uobaghdad.edu.iq/index.php/UJIRCO/article/view/1570/1142>

حسن، محمد هوه، ٢٠٢٢، التمكين الإداري وفق انموذج فرانسيس و وديكوك لدى عمداء كليات جامعة بابل من وجهة نظر التدريسيين، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد (٦١)، العدد (٣)، الملحق (١)

<https://doi.org/10.36473/ujhss.v59i4.1195>

عبد روضان، روضان، ٢٠٢٢ المساءلة الإدارية وفق نظرية بارسونز لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية في محافظة واسط، مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد (٦١)، العدد (٣)، الملحق (١)

<https://drive.google.com/file/d/1iv8vizi4AQ53yNdoSCzv3mVBHxe81Wlp/view?usp=drives>

المصادر الأجنبية:

David,R.2019.Impact of perceived organizational virtuousness and psychological capital on work performance the mediating effect of employee wellbeing

Asad,H.,Naseem,R.&Faiz,R.,(2017)Mediating effect of Ethical climate between organizational virtuousness and satisfaction Pakistan journal of commerce and social sciences ,vol.11(١)

-Anastasia , A (1976) : psychological testing New york , the Macmillan publishing

-Borg , W.R (1981) : Applying Education Research Practical Guide for teachers , new york

Able , R.L(1972) : Essentials of education measurement (2nd) Practice hall Englewood , New Jersey

Ekberg, sara (2017), The role of organizational integrity in responses to pressures: A case study of Australian newspapers, Digital Media Research Centre Queensland, University of Technology

Keritner r. and kinick,a. 1992 organizational behavior (2th) Richard d.lrwin Inc usa.

Hoy& tarter 2004 organizational justice copyright instate for employment studies university of Sussex campus falmer brighton BNI ARFVK

slattengren,a.h.2020 institutional integrity perceptions organizational legitimacy and organizational virtuousness a research university setting cd octoral aisser tation university of Minnesota

Horlemann , L.,& Jafari berengi,p.2017 participation in water management in iran in reviving thee dying giant pp55 springer cham

*Abbas. F. A &. Muhammad. A, & Khalid,J.Jasim. (2022). The Use of Psychometric Scale Theory in Formulating Gilliam Scale GARS-3 for Diagnosing Autism Spectrum Disorder. ALUSTATH JOURNAL FOR HUMAN AND SOCIAL SCIENCES, 61(4), 364-385

*Noori, Noor Badri & Jassim, Khalid Jamal (2022) Panic Attacks Over COVID 19: A Survey Study on An Iraqi University Sample. Journal of Educational and Psychological Studies. Vol. 19 Iss. 75. 621-647. doi.org/10.52839/0111-000-075-023

*Alwan, A. M., & Jasim, K. J. (2022). The Effect of the Difference in the Distribution of the Level of Ability that is Skewed Positive for the Parameters of the Items of the Mental Ability Test According to the Item Response Theory. International Journal of Early Childhood Special Education,14.(١)

*Kadhim, Balqees Hammood(2020). Verifyingthe Criterionreference-based hierarchical Assumptionsfor high-order thinking skills Using ItemResponse Theory, Al-Ustath Journal for Human and Social Sciences Vol.(59) No.(1) (March-2020AD, 1441AH

*Arnout, B. A., Abdel Rahman, D. E., Elprince, M., Abada, A. A., & Jasim, K. J. (2020). Ethnographic research method for psychological and medical studies in light of COVID-19 pandemic outbreak: Theoretical approach. Journal of Public Affairs, 20(4), e2404. doi.org/10.1002/pa.2404

ملاحق

جامعة بغداد

كلية التربية / ابن رشد

قسم العلوم التربوية والنفسية

الدراسات العليا / ماجستير

ادارة تربوية

الاستبانة لقياس الاستقامة الادارية بصيغتها النهائية

الى الاستاذ الفاضل/ةالمحترم/ة

تروم الباحثة في انجاز دراستها الموسومة ب(الاستقامة الادارية وعلاقتها بجودة العمل لدى رؤساء الاقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد) ونظرا لكونكم على تماس مباشر مع رؤساء الاقسام نود ان نستعين بارائكم السديدة في تحديد درجة تطبيق كل فقرة من فقرات الاستبانة ارجو منكم التفضل بالاجابة على الفقرات بدقة وموضوعية بوضع علامة (√) في الحقل الذي ترونه مناسباً من وجهة نظركم خدمة للبحث العلمي ،، وقد وضع خمسة بدائل امام كل فقرة من فقرات المقياس (دائماً-غالبا-احيانا-نادرا-ابدا)مع فائق الشكر والامتنان

الاستقامة الادارية :مجموعة من الانماط السلوكية والأداءات والاليات التي تتبعها سياسة الاقسام العلمية والتي تتضمن الكشف المقصود عن الالتزام التنظيمي و التشاركية في صنع القرار.

(العبادي ،٢٠١٨: ٣٣)

ملاحظة: لا داعي لذكر الاسم لان المعلومات لاغراض البحث العلمي فقط

معلومة عامة:يرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب لك

اللقب العلمي: استاذ() ،استاذ مساعد() ،مدرس() ،مدرس مساعد()

الجنس: ذكر() انثى()

المشرف

الباحثة

ا.م.د. احمد حمزة الشمري

سارة عواد صالح

الاستقامة الادارية تتضمن:-

المجال الاول: العدالة التنظيمية: هي ادراك الفرد لحالة الانصاف في المعاملة التي يعاملون بها من رؤسائهم او المؤسسات التي يعملون بها سواء كانت على مستوى الفردي ام المؤسسي.

(القيوتي، ٢٠٠٥: ١١٢)

المجال الثاني: الالتزام التنظيمي:

يقصد الالتزام بالتعليمات والسياسات والاهداف والحفاظ على سرية المعلومات وعدم استثمار المعلومات والبيانات المتعلقة لتحقيق منافع شخصية او ايقاع الضرر بالآخرين

(الخشالي، ٢٠٠٨: ١٦٥)

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	ينجز رئيس القسم الاعمال المؤكدة له بالوقت محدد له					
٢	يظهر مستوى عال من الالتزام في حضوره الفاعل					
٣	يلتزم بمستوى خلقي عال					
٤	ينجز مهامه المكلف بها بكل دقة					
٥	يحث المرؤوسين على المشاركة بالدورات التدريبية والتموية ولا سيما في مجال تطوير عمل الاقسام ووحداتها الادارية					
٦	يحرص على توفير بيئة عمل مناسبة ترضي الجميع					
٧	يستخدم وسائل اتصال متنوعة					
٨	يوفر كل ما يحتاجه المرؤوسين لتسهيل اجراءات العمل الاداري وانجازه بالشكل الامثل					
٩	يتابع بشكل مستمر انجاز الاهداف وتنفيذها					
١٠	يبقى لوقت متأخر بعد انتهاء العمل					
١١	يتغيب عن العمل كثيرا					

المجال الثالث: المشاركة في صنع اتخاذ القرار : ان اشراك المرؤوسين في صنع القرار والاخذ بالاقترحات والتوصيات الصائبة التي يبديها المرؤوسين للوصول للقرارات الاكثر فاعلية ولضمان انسيابية تنفيذها (يوسف، ٢٠٢٠: ٣٢)

ت	الفقرات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	يراعي ان تكون القرارات الصائبة في خدمة المصلحة العامة					
٢	يحرص ان توافق قراراته مع الانظمة والقوانين المعمول بها					
٣	يصحح القرارات فورا اذا كانت النتائج سلبية					
٤	يسعى الى توسيع قاعدة المشاركة قبل عملية صنع واتخاذ القرارات					
٥	يطرح البدائل الموجودة لديه قبل اتخاذ القرارات وتنفيذها					
٦	يتخذ القرار في وقته المناسب					
٧	يحث المرؤوسين على المشاركة في دورات صناعة القرارات وتوظيفها في مجال العمل العلمي والاداري					
٨	يوظف التكنولوجيا لتوسيع قاعدة المشاركة الفاعلة					
٩	يتريث في اتخاذ القرارات المصيرية					

الهوامش:

-
- ١ عبد روضان، روضان، ٢٠٢٢ المساءلة الإدارية وفق نظرية بارسونز لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية في محافظة واسط
- ٢ حسن، محمد هوه، ٢٠٢٢، التمكين الإداري وفق انموذج فرانسيس و دكوك لدى عمداء كليات جامعة بابل من وجهة نظر التدريسيين
- ٣ عبد النبي، عمر مهدي، ٢٠٢٢، المتابعة لادارية لدى عمداء كليات جامعات محافظة بغداد من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية
- ٤ جودة، رياض حميد، ٢٠٢٢، تأثير أسلوب الإدارة بالاهداف في المخرجات التنظيمية دراسة تحليلية لاراء عينة من الموظفين في مصنع القطنية
- ٥ حسين، زينة حمودي، ٢٠٢٢، التمكين الإداري لدى رؤساء الأقسام في كلية التربية للعلوم الصرفة /ابن الهيثم جامعة بغداد وحدود تطبيقه

Administrative Integrity Among The Heads Of Scientific Departments In The Universities Of Baghdad Governorate

Sarah Awad Saleh

Asst.Prof.Dr.Ahmed Hamza Al_Shammari

Abstract:

This study aims to identify the administrative integrity of the heads of scientific departments in the universities of the province of Baghdad for the purpose of achieving the research goals. The researcher built the measure of administrative integrity, which consists of three main fields and (30) paragraphs in the final form. The sample of the research amounted to (521) teaching teachers from the heads of scientific departments in the universities of Baghdad Governorate. Based on the results of the study, the study presented a set of recommendations, the most important of which are:

- Strengthening heads who get a high degree in the quality of work
- Providing the basic needs of the educational process to achieve good quality administrative work
- Activating the administrative and scientific committees in the departments to enhance the quality of work process

-Keywords: Administrative Integrity – Quality of Work