



ISSN: 1817-6798 (Print)  
Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: [www.jtuh.org/](http://www.jtuh.org/)



**Amna Ali Zidan Mikhlif**

Tikrit University/College of Education for Human Sciences

**Wafa Kanan Khader**

Tikrit University/College of Education for Human Sciences

\* Corresponding author: E-mail :  
[amnaali2023a@gmail.com](mailto:amnaali2023a@gmail.com)  
07735875194

**Keywords:**  
**Force calculation**  
**Total marks**  
**The stability of the scale**

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received	4 Jan 2023
Received in revised form	17 Aug 2023
Accepted	17 Aug 2023
Final Proofreading	28 Nov 2023
Available online	30 Nov 2023

E-mail [t-jtuh@tu.edu.iq](mailto:t-jtuh@tu.edu.iq)

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



## Organizational Laxity among Primary School Principals from the teachers' Perspectives

### ABSTRACT

The current research aims to identify:

1. Organizational laxity among primary school principals from the teachers' point of view.
2. Differences in organizational laxity among primary school principals according to the gender variable (male - female) from the teachers' point of view.
3. Statistically significant differences in the organizational slackness of primary school principals according to the variable number of years of service (less than 5 years, more than 5 years) from the point of view of teachers.

The current research community consisted of primary school teachers in the Al-Alam district in Salah Al-Din Governorate for the academic year (2022-2023), and their number was (939) male and female teachers distributed by (329) male and (610) female teachers belonging to (63) primary schools , the researcher chose the research sample in a random stratified manner according to the gender variable (male-female) and the number of years of service.

The scale becomes in its final form consisting of (32) items within four areas: (the field of laws and regulations, the field of administrative and technical tasks, the field of relationship with senior management, the field of relationship with colleagues) The researcher adopted statistical methods that are appropriate to the research and the nature of its objectives based on the consultation of some specialists in the field of statistics and using the Statistical Bag for Social Sciences (SPSS) After completing the procedures for building the scale, the researcher applied the scale to the research sample of (300) male and female students, and after collecting the forms and processing the data statistically, they reached the following results:

1. The level of organizational laxity among male and female managers is low
2. There is no difference in organizational laxity according to the gender variable
3. There are statistically significant differences in organizational laxity according to the number of years of service variable in favor of the least number of years of service.

Through the results of the research, the two researchers presented a number of recommendations and proposals.

© 2023 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.30.11.2.2023.12>

## التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين

امنة علي زيدان مخلف/جامعة تكريت /كلية التربية للعلوم الانسانية

أ.د. وفاء كنعان خضر/جامعة تكريت /كلية التربية للعلوم الانسانية

### الخلاصة:

يهدف البحث الحالي التعرف على :

1. التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين.

٢. الفروق في التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية حسب متغير الجنس ( ذكور . اناث ( من وجهة نظر المعلمين .

٣. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية حسب متغير عدد سنوات الخدمة (اقل من ٥ سنوات , اكثر من ٥ سنوات ) من وجهة نظر المعلمين .

تكون مجتمع البحث الحالي من معلمي المدارس الابتدائية في قضاء العلم في محافظة صلاح الدين للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣) والبالغ عددهم ( ٩٣٩ ) معلماً ومعلمة موزعين بواقع (٣٢٩) معلماً و( ٦١٠ ) معلمة ينتمون إلى (٦٣) مدرسة ابتدائية ، واختارت الباحثة عينة البحث بطريقة عشوائية وفق متغير نوع الجنس (ذكور-إناث) وعدد سنوات الخدمة ، ولتحقيق اهداف البحث اعدت الباحثة مقياساً للتراخي التنظيمي تكون من (٣٢) فقرة ضمن أربعة مجالات هي (مجال القوانين والأنظمة , مجال المهمات الإدارية والفنية , مجال العلاقة مع الإدارة العليا , مجال العلاقة مع الزملاء) ، اعتمدت الباحثة الوسائل الإحصائية التي تلائم البحث وطبيعة أهدافه بناءً على استشارة بعض المختصين في مجال الإحصاء وباستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وكذلك استخراج القوة التمييزية لل فقرات وكذلك استخراج معامل الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية وحسب الثبات بطريقة إعادة الاختبار فبلغ (٠.٨٨) وبطريقة الفا كرونباخ فبلغ (٠,٨٤) ويعد معامل ثبات جيد ، ليصبح المقياس بصورته النهائية مكوناً من (٣٢) فقرة وبعد استكمال اجراءات بناء المقياس قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث والبالغة (٣٠٠) طالب وطالبة وبعد جمع الاستمارات ومعالجة البيانات احصائياً توصلت الباحثة للنتائج التالية :-

١. ان مستوى التراخي التنظيمي لدى المدرء والمديرات هو مستوى واطىء.
٢. عدم وجود فرق في التراخي التنظيمي حسب متغير الجنس.
٣. وجود فروق دالة إحصائية في التراخي التنظيمي حسب متغير عدد سنوات الخدمة لصالح عدد سنوات الخدمة الأقل.

ومن خلال نتائج البحث فقد قدمت الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات

#### الكلمات المفتاحية :

- حساب القوه
- الدرجة الكلية
- ثبات المقياس

## الفصل الاول

### الاطار المنهجي للبحث

#### اولاً:- مشكلة البحث

يعد التراخي التنظيمي لدى مدير المدرسة أحد العوامل الأساسية التي تظهر آثارها في سلبية مخرجات التعليم ومدى تحقق الأهداف التعليمية والتربوية فمن السهولة لأي مدرسة أن تتبنى خطأ تنظيمية ولكن من الصعب تطبيقها والحصول على نتائج إيجابية سبق وان تم تحديدها في تلك الخطة، ومن ثم تبني خطط معينة وتطبيقها بشكل خاطئ وبدون تنظيم وتنسيق مسبقين يؤديان إلى الحصول على نتائج سلبية، فضلاً عن عدم استثمار الوقت والجهد بالشكل الافضل، إذ يعد التراخي التنظيمي ظاهرة سلوكية سلبية انتشرت في الدول النامية تعكس القيم الاجتماعية نحو العمل في تلك الدول (ابو حمدة والسعود، ٢٠١٣ : ٤٣٣).

ومن مظاهر تأثير تراخي المدير على أداء المعلمين، هو عدم الانضباط الوظيفي المدرسي لديهم، والذي يعد مظهراً من مظاهر التراخي، واللامبالاة في إنجاز الأعمال المنوطة بهم، فضلاً عن عدم الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح المنظمة لأعمال المدرسة بشكل جزئي أو كلي، مما يعني سيادة الحالة المزاجية، وتسيير الأعمال وفقاً لما يكون مناسباً لرأي المعلم. وغني عن القول أن مثل هذه الآثار التي يخلفها التراخي التنظيمي تسهم في تدني الروح المعنوية لمعظم المعلمين في المدرسة، وإن لم يكن لديهم جميعاً، وبخاصة إذا صاحب هذه المظاهر بعض السلوكيات السلبية من قبل مدير المدرسة كالمحاباة وغياب العدالة في معاملة المعلمين (عثمان ، ٢٠١٧ : ٧٤).

ما علاقة التراخي التنظيمي بالرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين ؟

#### ثانياً:- اهمية البحث

تعد الإدارة المدرسية المسؤولة الأولى عن سير العمل ومدى تحقيقها للأهداف المخطط لها فالمدير هو المسؤول عن توزيع المهام واتخاذ القرارات وغيرها من الواجبات والمسؤوليات المترتبة عليه بحكم موقعه فهو الذي يؤدي دوراً كبيراً في تحديد ثقافة المدرسة وما تتضمنه من قيم واتجاهات توجه سلوك المدراء نحو الأداء والسلوك الإيجابي الذي تريده المدرسة وتسعى لتحقيقه بين أعضائها.(عثمان ، ٢٠١٧ : ٧).

إن عدم اهتمام الإدارة بواجباتها الموكلة إليها يعد من اهم أسباب وجود ظاهرة التراخي بأشكالها المتعددة، إذ توجد إدارات داخل المؤسسات التعليمية ينصب عملها على محاولة إيجاد أفضل وسيلة لأداء المهام والأعمال الروتينية، مثل متابعة حضور وغياب المعلمين والإجازات، وكتابة التقارير السنوية، وقد يُعزى ذلك إلى عدم فهم الإدارة لأهمية المهام التي يمكن أن تؤديها، والتي من شأنها الحد من ظاهرة التراخي التنظيمي وإهدار الطاقات. فالإدارة المدرسية عملية تقوم على الاهتمام بكل ما يتعلق بالمدرسة، وهذه العملية تشمل الإشراف

والرقابة والتقييم المستمر والمتابعة للأمور الفنية المتعلقة بالمدرسة، والطلبة، والمجتمع المحلي، وتوجيهها لتحقيق أهداف المدرسة وتطويرها.

(Childress, Elmor, Grossman & all. Johnson, 2007 : 49)

ويشكل التراخي التنظيمي لدى المدير أحد أهم العوامل التي تؤثر في أداء المعلمين في المؤسسات التربوية، وفي التزامهم ورضاهم الوظيفي؛ إذ إنه يرتبط ارتباطاً مباشراً بالحالة التي يتم فيها الأداء، من دون احترام لأي ضوابط أو قوانين منظمة، وانعدام التدرج في الواجبات والمسؤوليات، وعدم وجود نظام محدد لمنح الحوافز وفرض العقوبات. (مرسي، ٢٠٠١ : ١٧٦).

تنبثق أهمية الدراسة من أهمية الدور الذي يقوم به مدير المدرسة الابتدائية في تحمل المسؤولية نحو المجتمع ونحو الأفراد الذين يخدمهم و المهنة التي ينتمي إليها، فهو المسؤول الأول فيما يخص الإشراف على نظام المدرسة، وتحسين العملية التربوية في مدرسته وتطويرها. وخلق جو مدرسي مريح يؤدي إلى أداء مرتفع، ونظراً لأهمية دور مدير المدرسة كقائد تربوي مسؤول مسؤولية مباشرة عما يجري في المدرسة من تخطيط وإعداد برامج تدريبية، ومن تفاعل بين الإدارة والمعلمين والطلاب والمجتمع المحلي .

**وتتضح اهمية البحث الحالي من خلال الأهمية النظرية والعملية له وكما يأتي :**

- ١- ندرة الدراسات والبحوث في هذا الميدان على أهميته ، فعلى حد علم الباحثين تقتصر المكتبات في العراق الى مثل هذا النوع من الدراسات في ميدان التراخي التنظيمي لذا كان اغناء المكتبة العراقية بمثل هذه الدراسة أمر ضروري ليطلع عليها كل ذي علاقة بموضوعها من اختصاصين وغير اختصاصين .
- ٢- تناولت شريحة مهمة جداً من شرائح المجتمع وهي شريحة مدراء المدارس الابتدائية والتي تعد مرحلتهم العمرية من المراحل المهمة جدا .
- ٣- تعد هذه الدراسة من المصادر المهمة للباحثين بما توفره لهم من اداة لقياس التراخي التنظيمي وبذلك تشكل خطوة سابقة تسهل اجراء دراسات لاحقة في المؤسسات البحثية والتربوية والتعليمية .

### **ثالثاً:- اهداف البحث**

يهدف البحث الحالي التعرف على :

- ١ . التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين .
- ٢ . الفروق في التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية حسب متغير الجنس ( ذكور . اناث ) من وجهة نظر المعلمين .
- ٣ . الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية حسب متغير عدد سنوات الخدمة (اقل من ٥ سنوات , اكثر من ٥ سنوات ) من وجهة نظر المعلمين .

#### رابعاً: - حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بمدراء المدارس الابتدائية في المدارس الابتدائية التابعة لمديرية تربية صلاح الدين قسم تربية العلم للعام الدراسي (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣) م .

#### خامساً: - تحديد المصطلحات

التراخي التنظيمي : عرفه كل من:

- (محمود , ٢٠١١)

هو تراخي المدير عن القيام بالواجبات الموكلة اليه بحكم وظيفته والتقاعس عن القيام بواجباته (محمود , ٢٠١١ : ١١٦)

- (عثمان , ٢٠١٧)

بأنه ظاهرة سلوكية سلبية تتمثل في عدم رغبة المدراء في العمل والدوام والتكاسل والاهمال وما ينتج عنه من عدم تحقيق المدرسة لأهدافها والتباطؤ في الانجاز فضلاً عن عدم الاستثمار الامثل لموارد المدرسة. (عثمان , ٢٠١٧ : ٢٨٧)

#### التعريف النظري

هو ظاهرة سلوكية سلبية تتمثل في عدم رغبة المدير في الدوام والعمل وانجاز المهام والاهمال وما ينتج عنه من عدم تحقيق المدرسة لأهدافها وهي تشمل مدى الالتزام بالقوانين والأنظمة , وتخطيط وتنفيذ المهمات الإدارية والفنية , ومدى العلاقة مع الإدارة العليا ومع الزملاء .

#### التعريف الاجرائي

هي الدرجة التي يحصل عليها مدير المدرسة الابتدائية بعد اجابة المعلمين على مقياس التراخي التنظيمي المعد من قبل الباحثة .

### الفصل الثاني

#### اطار نظري ودراسات سابقة

#### المحور الاول:- الاطار النظري

يُعتبر العالمان مارش وسيمون أول من صاغوا مصطلح التراخي التنظيمي وتطرقا الى ما يعنيه هذا المفهوم. فقد كان الباحثون قبل ذلك يتجادلون فيما بينهم بصدد موضوع التكاسل، أو الإهمال، أو ما يسمى بـ "التراخي التنظيمي". وكانوا يؤكدون على أن دور المدير تتمثل في التحكم بمستوى التراخي لحماية المنظمة من الضغوط البيئية الخارجية. (Moovendhan , 2015 : 74)

وقد تعددت الآراء والافكار حول مفهوم التراخي التنظيمي فقد قام سيرت ومارش (Cyert & March , 1963) بتوضيح مفهوم التراخي التنظيمي بأنه الموارد المتبقية غير المستثمرة بعد الانتهاء من الاستخدام والتوظيف الإجمالي لموارد المنظمة اللازمة لدعم عمليات المنظمة ومهامها. وبين بورجويس (Bourgeois , 1981) بأنه عدم مقدرة المؤسسة التعليمية على التكيف مع الضغوط الخارجية والداخلية، وهو يقوم على عدم الاستثمار الأمثل للموارد وعدم إتباع التعليمات والقوانين التي تتبناها المدرسة . Bourgeois, L , 1981 , p . (29) .

ونظر جورج ( George , 2005 ) إلى التراخي التنظيمي بأنه يحدث نتيجة للإغراء في خوض المخاطر التي تفوق مقدرة المنظمة على تحملها واستكشاف خيارات استراتيجية غير مؤكدة . (George, G. , 2005 , p 661).

وترى الباحثة ان التراخي التنظيمي بمستوياته المتنوعة يؤثر في قرارات المدير وسلوكه عند مواجهته لمواقف معينة وبالتالي يؤثر في المنظمة وأهدافها إذ أن التراخي التنظيمي مرتفع المستوى له تأثير سلبي في تقديرات المدير في استخدامه للموارد واتخاذ القرارات, أما التراخي التنظيمي ذو المستوى المنخفض فقد تكاد نتائجه تكون معدومة أو أقل تأثيراً في تقديرات المدير .

وبين ( الخفاجي وجواد , ٢٠١١ ) بان التراخي التنظيمي هو الاختلاف بين المجموع الكلي للموارد المتوفرة في المؤسسة والمجموع الكلي للموارد الضرورية لاستمرار المؤسسة في عملها ونتاجها.( الخفاجي وجواد , ٢٠١١ : ٢٦ ) .

ويعتبر التراخي التنظيمي ظاهرة يومية واضحة تمس حياة الأفراد في مختلف مجالات العمل وقد تعددت اشكال التراخي التنظيمي في المؤسسات التربوية .

وذكر (أبو حمدة , ٢٠١١) عدة أشكال لظاهرة التراخي التنظيمي وهي:

١. عدم كفاءة مدير المدرسة للقيادة وضعف شخصيته وتراخيه يؤدي إلى عدم الانصياع لأوامره وفقدان احترام العاملين والطلبة له.
٢. عدم قيام المدير بوضع خطط أو الاهتمام بتطبيقها.
٣. عدم اهتمام مدير المدرسة بالجوانب الإنسانية والاجتماعية والتقيد بالروتين.
٤. تقشي اللامبالاة والإهمال وعدم الإخلاص وبذل الجهد في المدرسة .
٥. عدم رغبة المدير في الدوام أو التواجد في المدرسة. (أبو حمدة , ٢٠١١ : ٥٩).

ولقد اثبتت دراسة منجونغ وايليتيت (Minjung & Ayelet , 2011) أن هناك عدة اسباب لوجود التراخي التنظيمي في أي منظمة أهمها عدم وجود الدافع او الحافز للاستمرار في العمل وعدم الاهتمام بتحقيق اهداف المؤسسات التعليمية . (Minjung & Ayelet , 2011 : 72)

وذكرت (حناحنة, ٢٠٠٦) عدة اسباب للتراخي التنظيمي ابرزها ما يأتي:

١. عدم توفير البيئة المناسبة للعمل وكثرة ضغوط العمل على المدراء.
٢. تعيين المديرين غير الأكفاء في مناصب مهمة عن طريق الوساطة وتأثيرها السلبي في سير العمل وتحقيق أهدافه .
٣. أثر المحاباة والمحسوبية في اداء المدراء، إذ يجد الموظف من يغطي على كسله واخطائه التي يرتكبها في العمل.
٤. قلة اهتمام الإدارة بتقديم المكافآت والحوافز المادية أو المعنوية للمدراء . (حناحنة, ٢٠٠٦ : ٢٤٨) .

وذكرت (غلوسي , ٢٠١٥) أسباباً للتراخي التنظيمي أهمها:

أ- اسباب إدارية تمثلت في:

١. عدم تحمل المدير لمسؤولياته وواجباته.
  ٢. ضعف اسلوب الإدارة الذي تمارسه وافتقارها الى التنظيم والانضباط.
  ٣. انعدام المكافآت المعنوية والمحفزات التشجيعية .
  ٤. عدم توفر الإمكانيات المادية لممارسة الإدارة عملها.
  ٥. تراخي وتباطؤ المدير وإهماله لأداء عمله.
- ب اسباب تنظيمية وتمثلت في:
١. استمرارية اشكال التحكم والسيطرة بشكل بيروقراطي على المدرسين.
  ٢. التفويض والاتكالية في أشكالها كافة.
  ٣. انتشار ظواهر خطيرة في المؤسسة التعليمية كالوساطة والمحسوبية والرشوة والفساد والتسلط من قبل فرد أو مجموعة معينة على الآخرين.

وذكرت دراسة(أبو حمدة والسعود , ٢٠١٣) عدة اسباب لوجود ظاهرة التراخي التنظيمي في المدرسة ومنها :

- ١- الهروب من الواجبات الموكلة للمديرين وعدم الرغبة في الإنجاز والعمل.
- ٢- اللامبالاة وعدم المسؤولية وعدم الجدية في العمل.
٣. الظروف الاقتصادية السيئة التي تنعكس على أداء العاملين والمديرين وإنجازهم في
- ٤- عدم تحديد مدير المدرسة للمهام والواجبات للعاملين في المدرسة.
- ٥- ضعف عملية الاتصال بين العاملين والمدير في المدرسة. (أبو حمدة والسعود , ٢٠١٣ : ٣٨٧) .

المحور الثاني:- الدراسات السابقة

٢-دراسة (عثمان , ٢٠١٧)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بالثقافة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين, وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٢٧) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية, وكانت النتائج كما يأتي:

إن مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً, إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.٩٣) وبتباين معياري (٠.٧٢). إن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً, إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.٥٦) بتباين معياري (٠.٩٣). هناك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)  $\leq a$  بين الدرجة الكلية لمستوى التراخي التنظيمي والدرجة الكلية لمستوى الثقافة التنظيمية إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٦٢) هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في مستوى التراخي التنظيمي ومستوى الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي, ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) تعزى لمتغير الجنس.

٣-دراسة (التلاحمة واخرون , ٢٠٢٠)

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين, ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي, حيث تم إعداد استبانة مكونة من (٤٠) فقرة كأداة لجمع البيانات, وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والبالغ عددهم (٨٦٦٠) معلماً ومعلمة في العام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠١٩م), وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من (٤٧٥) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقيّة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين كان بدرجة متوسطة, كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية لمستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات الجنس, والمؤهل العلمي, والمديرية بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لمستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغير التخصص, وكانت الفروق لصالح تخصص العلوم الطبيعية. وفي ضوء النتائج السابقة خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات والاقتراحات.

### الفصل الثالث

#### منهجية البحث وإجراءاته

لغرض تحقيق أهداف البحث لا بد من تحديد مجتمع البحث واختيار عينة ممثلة له وأعداد أدوات للبحث تتسم بالصدق والثبات ومن ثم استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات هذا البحث ومعالجتها وسوف نستعرض في هذا الفصل هذه الإجراءات وكما يأتي:

#### أولاً: منهجية البحث

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وهو من أكثر مناهج البحث استخداماً وأكثرها انتشاراً، لأنه في دراسة أي ظاهرة، لا بد أن تتوفر لدى الباحثة أوصاف وقيمة الظاهرة التي يحاول دراستها، وهو يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة ومن ثم وصفها وصفاً دقيقاً .

#### ثانياً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من معلمي المدارس الابتدائية في قضاء العلم في محافظة صلاح الدين للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) والبالغ عددهم (٩٣٩) معلماً ومعلمة موزعين بواقع (٣٢٩) معلماً و(٦١٠) معلمة ينتمون إلى (٦٣) مدرسة ابتدائية.

#### ثالثاً: عينة البحث.

بعد تحديد عدد المدارس الابتدائية والبالغة (٢٢) مدرسة ابتدائية في قسم تربية قضاء العلم اختارت الباحثة عينة البحث بطريقة طبقية عشوائية وفق متغير نوع الجنس (ذكور-إناث) وعدد سنوات الخدمة وتكونت العينة من (٢٢٠) معلماً ومعلمة ، بواقع (١١٠) معلماً و(١١٠) معلمة من المجتمع الكلي.

#### جدول (١)

#### عينة البحث حسب متغير الجنس

المجموع	الجنس		عدد المدارس	ت
	إناث	ذكور		
١٠	٦	٤	الشهيد عبدالله الجبارة للبنين	١.
١٤	٥	٩	الشهيد عبدالله الجبارة للبنات	٢.
٨	٥	٣	الفتح للبنين	٣.
٦	٦	-	الفتح للبنات	٤.
١٨	٥	١٣	عويجيلة المختطة	٥.
٦	-	٦	العالي للبنين	٦.
٧	٦	١	العالي للبنات	٧.

٨	٥	٣	شهداء العباس المختلطة	٨
١٣	٥	٨	الوعي للبنين	٩
١٦	٦	١٠	الشيال المختلطة	١٠
١٠	٦	٤	رفيدة المختلطة	١١
٨	٥	٣	سلسبيل للبنين	١٢
٨	٦	٢	سلسبيل للبنات	١٣
١٢	٦	٦	التفاني المختلطة	١٤
٩	٤	٥	الخريفي المختلطة	١٥
١١	٤	٧	ابن المعتر المختلطة	١٦
٦	٥	١	الصمد للبنات	١٧
١٤	٥	٩	العهد الجديد للبنين	١٨
٧	٦	١	العهد الجديد للبنات	١٩
٨	٣	٥	التراث العربي للبنين	٢٠
١١	٩	٢	اللواء للبنين	٢١
١٠	٢	٨	المهلهل للبنين	٢٢
٢٢٠	١١٠	١١٠	المجموع	

رابعاً: أداة البحث: -

#### ١- مقياس التراخي التنظيمي

من أجل قياس التراخي التنظيمي الذي تضمنه البحث الحالي، قامت الباحثة بالاطلاع على عدد من

المقاييس التي أعدت لقياس التراخي التنظيمي وهي:-

١- (Childress et al , 2007)

٢- دراسة (سمير , ٢٠١٩) .

٣- دراسة (التلاحمة واخرون , ٢٠٢٠)

وبعد الاطلاع على تلك المقاييس تبين انها ليست ملائمة للمدراء والمديرات ، وقد اعدت لمجتمعات أخرى ، وتختلف في خصائصها عن خصائص مجتمعنا بشكل عام ، والمجتمع الذي يتناوله هذا البحث بشكل خاص مما يجعلها غير شاملة لتغطية ما يراد تحقيقه من أهداف البحث الحالي ، لذا وجدت الباحثة انه من الأفضل بناء مقياس التراخي التنظيمي يكون ملائماً لخصائص مجتمع هذا البحث ، وتتوفر فيه شروط المقاييس العلمية كالصدق والقدرة على التمييز والثبات وفيما يلي عرض تفصيلي لخطوات أعداد هذا المقياس:-

#### تحديد المفهوم:-

قامت الباحثة بتحديد مفهوم التراخي التنظيمي بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة ومن خلال الاطار النظري والتعريفات التي عرضت في حقل تحديد المصطلحات في الفصل الاول حيث عرف التراخي التنظيمي بانه (ظاهرة سلوكية سلبية تتمثل في عدم رغبة المدير في الدوام والعمل وانجاز المهام والاهمال وما ينتج عنه من عدم تحقيق المدرسة لأهدافها) .

#### اعداد مجالات المقياس :

لغرض إعداد مجالات المقياس وفقراته لقياس التراخي التنظيمي لدى المدرء والمديرات وفق ما يعكسه الإطار النظري والتعريف النظري الذي اعتمد في هذا البحث وبعد أن تمت مراجعة المقاييس والبحوث والدراسات العلمية السابقة ذات العلاقة بالبحث توصلت الباحثة إلى تحديد اربعة مجالات للمقياس وهي التي تم اعتمادها في إعداد المقياس وهي كالآتي:-

١- مجال القوانين والأنظمة

٢- مجال المهمات الإدارية والفنية

٣- مجال العلاقة مع الإدارة العليا

٤- مجال العلاقة مع الزملاء

تم عرض هذه المجالات على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس لبيان آرائهم في مدى صلاحية هذه المجالات وقد حصلت هذه المجالات على نسبة اتفاق الحكام ١٠٠% .

#### إعداد فقرات المقياس

بعد أن تم تحديد مفهوم التراخي التنظيمي وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات والمقاييس السابقة، قامت الباحثة بصياغة فقرات المقياس مستعينة بالمقاييس السابقة ذات العلاقة، تم صياغة (٣٢) فقرة بصيغتها الاولى، وقد راعت الباحثة في صياغة الفقرات الأسس التي أشارت إليها أدبيات القياس النفسي والتربوي من حيث الوضوح والفهم والملائمة لطبيعة أفراد العينة .

#### بدائل المقياس :

وضعت الباحثة ثلاثة بدائل للإجابة على فقرات مقياس التراخي التنظيمي وهي (دائماً، احياناً، نادراً).

#### الصدق الظاهري للمقياس :

بعد إن تم تحديد فقرات المقياس البالغة (٣٢) فقرة وبدائله وتعليماته تم عرض المقياس بصيغته الأولى على مجموعة من الخبراء والمحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وذلك لإبداء آرائهم حول مدى صلاحية الفقرات من حيث وضوحها، ومدى صلاحيتها لقياس التراخي التنظيمي ، وإجراء ما يروونه مناسباً من تعديل أو إعادة صياغة على الفقرات أو إضافة فقرات جديدة ، فضلاً عن إبداء آرائهم حول مدى ملائمة البدائل التي وضعت للإجابة إزاء الفقرات، وتبين صلاحية الفقرات بنسبة (٨٠%) فاكثر مع اجراء بعض التعديلات

الطيفة عليها , وتم تعديل (٣) فقرات بناءً على اراء المحكمين والخبراء لان (٨٠%) فاكثر من الخبراء اشاروا الى تعديلها , وفي ضوء ذلك اصبح المقياس مكون من (٣٢) فقرة. وقد استعملت الباحثة مربع كاي للتأكد من صلاحية الفقرات، والجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

آراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس التراخي التنظيمي بصورته الأولية

الحكم	مربع كاي		الحذف		التعديل		الموافقون		الفقرات	المجالات
	الجدولة	المحسوبة	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
تقبل	٣,٨٤	٢٥	%٠	٠	%٠	٠	%١٠٠	٢٥	١ , ٢ , ٣ , ٥ , ٨	مجال القوانين والأنظمة
تقبل	٣,٨٤	٢١,١٦	%٠	٠	%٤	١	%٩٦	٢٤	٤ , ٧	
تعديل	٣,٨٤	١٧,٦٤	%٨	٢	%٩٢	٢٣	%٠	٠	٦	
تقبل	٣,٨٤	٢٥	%٠	٠	%٠	٠	%١٠٠	٢٥	٢ , ٣ , ٦	مجال المهمات الإدارية والفنية
تقبل	٣,٨٤	٢١,١٦	%٠	٠	%٤	١	%٩٦	٢٤	١ , ٤	
تعديل	٣,٨٤	٢١,١٦	%٤	١	%٩٦	٢٤	%٠	٠	٥ , ٧	
تقبل	٣,٨٤	٢٥	%٠	٠	%٠	٠	%١٠٠	٢٥	١ , ٤ , ٥ , ٦	مجال العلاقة مع الإدارة العليا
تقبل	٣,٨٤	٢١,١٦	%٠	٠	%٤	١	%٩٦	٢٤	٢ , ٣ , ٧	
تعديل	٣,٨٤	١٧,٦٤	%٨	٢	%٩٢	٢٣	%٠	٠	٨	
تقبل	٣,٨٤	٢٥	%٠	٠	%٠	٠	%١٠٠	٢٥	١ , ٢ , ٣ , ٥ , ٨	

تقبل	٣,٨٤	١٧,٦ ٤	%٠	٠	%٨	٢	%٩٢	٢٣	٧,٤	والأنظمة
تعديل	٣,٨٤	١٧,٦ ٤	%٨	٢	%٩٢	٢٣	%٠	٠	٩,٦	

#### اعداد تعليمات المقياس :

لإكمال الصيغة الاولية للمقياس اعدت الباحثة تعليمات توضح كيفية الاجابة على فقرات المقياس، اذ تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المجيب عند الاجابة على فقرات المقياس، وقد راعت الباحثة عند وضعها لهذه التعليمات ان تكون واضحة ومفهومة مع التأكيد على قراءتها بعناية ودقة والاجابة عنها بصدق ، فضلا عن توضيح طريقة الاجابة على فقرات المقياس وذلك بوضع (√) تحت البديل الذي يراه مناسباً وعدم ترك أي فقرة دون اجابة والتأكيد على سرية المعلومات لأنها تستخدم لأغراض البحث العلمي.

#### تصحيح المقياس :

بما إن كل فقرة من فقرات المقياس تضم ثلاثة بدائل هي ( دائماً، أحيانا ، نادرا) فقد تم إعطاء الدرجات من (١-٣) درجة للإجابة عن كل فقرة، وتكون الأوزان تبعاً لمضمون الفقرة فإذا كان مضمون الفقرة إيجابياً فإن الأوزان (الدرجات) لبدائل الإجابة تكون (١،٢،٣) درجة ، وتعكس الأوزان في حالة كون مضمون الفقرة سلبياً، وبذلك فان أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس تساوي عدد الفقرات مضروبة في اكبر قيمة لبدائل الإجابة وهي (٣)، بينما أقل درجة يحصل عليها المستجيب على فقرات المقياس تساوي عدد الفقرات مضروبة بأقل قيمة لبدائل الإجابة وهي (١)، أي إن أعلى درجة هي (٩٦) واقل درجة هي (٣٢) درجة.

#### وضوح التعليمات:

لغرض معرفة مدى وضوح تعليمات المقياس ومواقفه بالنسبة للمستجيبين وكذلك حساب الوقت الذي يستغرقه في الاجابة على المقياس قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية مكونة من (٤٠) معلماً ومعلمة من خارج عينة البحث وتم تطبيق المقياس عليهم وطلب منهم تحديد كل ما يجده غامضاً وغير مفهوم سواء كان في تعليمات المقياس او الفقرات ، وقد اظهرت نتائج التطبيق ان تعليمات المقياس وفقراته كانت واضحة ومفهومة ، وتبين ان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (٢٥ - ٣٠) دقيقة وبمتوسط قدره (٢٧,٥) دقيقة وجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

عينة وضوح فقرات مقياس التراخي التنظيمي وتعليماته وحساب الوقت

ت	اسماء المدارس	المجموع
١	الشهيد عبدالله الجبارة للبنين	٨
٢	الشهيد عبدالله الجبارة للبنات	٨
٣	العهد الجديد للبنين	٧
٤	الفتح للبنات	٧
	المجموع	٣٠

التحليل الاحصائي للفقرات

ويؤكد المختصون في القياس إلى أهمية إجراء التحليل الإحصائي للفقرات إذ أشار أيبيل Ebel إلى إن الهدف من إجراء تحليل الفقرات هو الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس ، فاختيار الفقرات ذات الخصائص السايكومترية المناسبة والجيدة تؤدي الى بناء مقياس يتصف بخصائص قياسية جيدة: Ghisell et.al, 1981 p.42

حساب القوة التمييزية للفقرات:

تتطلب المقاييس النفسية حساب القوة التمييزية لفقراتها بهدف استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المحييين والابقاء على الفقرات التي تميز بينهم، فالمقياس الجيد يجب أن يتمتع بقدرته على التمييز بين الأفراد، ولغرض التحقق من القوة التمييزية للفقرات قامت الباحثة بتطبيقها على عينة مكونة من (٣٠٠) معلما ومعلمة من خارج عينة البحث وبعد تصحيح استجاباتهم تم ترتيب الاستمارات تنازلياً وفي ضوء الترتيب اختارت الباحثة (٢٧%) من الدرجات العليا و(٢٧%) من الدرجات الدنيا، إذ تشير الأدبيات إلى ان اعتماد هذه النسبة في اختيار المجموعات المتطرفة لأغراض التحليل من شأنها أن تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز ( فرج ، ١٩٨٠ : ١٤٩).

وقد ضمت كل مجموعة (٨١) استمارة وبذلك حصلت الباحثة على مجموعتين الأولى تمثل المجموعة العليا والثانية تمثل المجموعة الدنيا، واستعانت الباحثة ببرنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS) إذ تم معالجة البيانات وذلك بحساب (t. test) للمجموعة العليا والمجموعة الدنيا لعينتين مستقلتين.

أظهرت النتائج أن جميع الفقرات صالحة إذ تبين أن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٦٠) , وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (٣٢) فقرة, والجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

نتائج تمييز الفقرات باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين

القيمة التائية المستخرجة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٦,٥٧	٠,٤٤	١,١٧	٠,٨٦	١,٨٨	١
٤,٦١	٠,٥٩	١,٢٧	٠,٧٩	١,٧٨	٢
٩,٧٨	٠,٤٥	١,٢٠	٠,٦٢	٢,٠٤	٣
٤,٥٦	٠,٦٠	١,٤٠	٠,٧٣	١,٨٨	٤
٤,٧٣	٠,٥٣	١,٣٠	٠,٧٤	١,٧٨	٥
٧,٤٨	٠,٤٧	١,٣٥	٠,٧٧	٢,١٠	٦
٥,٨٨	٠,٥٤	١,٤٢	٠,٦٥	١,٩٨	٧
٤,٠٤	٠,٦٥	١,٥٦	٠,٧٨	٢,٠١	٨
٧,٥٦	٠,٥٥	١,٣٧	٠,٧٩	٢,١٩	٩
٦,٢١	٠,٥٣	١,٣٧	٠,٧٢	١,٩٩	١٠
٦,٥٠	٠,٥٣	١,٣١	٠,٧١	١,٩٥	١١
٧,٨٧	٠,٥٣	١,٣٠	٠,٧٣	٢,٠٩	١٢
٨,٥٩	٠,٤٧	١,٢٧	٠,٧٧	٢,١٤	١٣
٦,٢٧	٠,٥١	١,٤٠	٠,٧٤	٢,٠٢	١٤
٨,٦١	٠,٤٦	١,٣١	٠,٧٤	٢,١٥	١٥
٩,٦٤	٠,٥١	١,٣٧	٠,٧٠	٢,٣٠	١٦
٨,٦٦	٠,٥٠	١,٣٥	٠,٧٦	٢,٢٢	١٧
٧,٥٤	٠,٤٧	١,٣٢	٠,٨٠	٢,١٠	١٨
٨,٢٩	٠,٥٥	١,٣٧	٠,٧٢	٢,٢١	١٩
٩,٦٣	٠,٤٨	١,٣٠	٠,٦٧	٢,١٩	٢٠
١٣,٦٩	٠,٥١	١,٣١	٠,٥٩	٢,٥١	٢١
١٢,٢٤	٠,٦١	١,٤٤	٠,٥٧	٢,٥٨	٢٢

١٣,٨٥	٠,٥٣	١,٣٧	٠,٥٩	٢,٥٩	٢٣
١٢,٣٢	٠,٦٠	١,٤١	٠,٥٩	٢,٥٧	٢٤
١٢,٩٧	٠,٥٤	١,٤١	٠,٥٧	٢,٥٤	٢٥
١٤,٠٩	٠,٥١	١,٣٧	٠,٥٧	٢,٥٧	٢٦
١٣,١٢	٠,٥١	١,٤١	٠,٥٩	٢,٥٦	٢٧
١٠,٥٩	٠,٥٩	١,٤٣	٠,٦٥	٢,٤٧	٢٨
١١,٨٨	٠,٦١	١,٤٧	٠,٥٥	٢,٥٦	٢٩
١٣,٢٧	٠,٦٣	١,٤٢	٠,٥٥	٢,٦٥	٣٠
١٣,٣١	٠,٥٩	١,٤٦	٠,٥١	٢,٦٢	٣١
٧,٥٦	٠,٧٣	١,٧٠	٠,٦٤	٢,٥٢	٣٢

#### اسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :

يستخدم هذا الاسلوب في تحليل مفردات الاختبار والذي يعبر عن مدى صدق الفقرة, وذلك بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية في الاختبار , إذ تعبر الدرجة الكلية عما يقيسه الاختبار بالفعل , وبذلك تزداد جودة الاختبار إذا اشتمل على مفردات ترتبط ارتباطاً مرتفعاً بالدرجة الكلية . ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية , وأظهرت النتائج الإحصائية أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند اختبارها بالاختبار التائي لمعامل الارتباط وعند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٩٨) وبذلك اصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من (٣٢) فقرة جدول (٥) يوضح ذلك .

#### جدول (٥)

#### علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات
٠,٤٨	١٧	٠,٤٥	١
٠,٤٩	١٨	٠,٦٣	٢
٠,٤٧	١٩	٠,٥٣	٣
٠,٥١	٢٠	٠,٣٧	٤
٠,٥٩	٢١	٠,٣٩	٥
٠,٦٠	٢٢	٠,٤٦	٦

معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات
٠,٦١	٢٣	٠,٣٦	٧
٠,٦٢	٢٤	٠,٣١	٨
٠,٦١	٢٥	٠,٤٥	٩
٠,٦٠	٢٦	٠,٤٤	١٠
٠,٦٠	٢٧	٠,٤٣	١١
٠,٥١	٢٨	٠,٤٩	١٢
٠,٥٧	٢٩	٠,٤٧	١٣
٠,٥٧	٣٠	٠,٣٨	١٤
٠,٥٩	٣١	٠,٤٧	١٥
٠,٤٨	٣٢	٠,٥١	١٦

### الخصائص السايكومترية للمقياس

#### الصدق (Validity)

قامت الباحثة باستخراج الصدق على النحو الآتي:-

#### أولاً :- صدق المحتوى (Content Validity)

ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال التحليل العقلاني Rational Analysis لمحتوى المقياس والذي يستند تحديده الى احكام ذاتية (Allen & Yen, 1979: p.25). وهناك نوعان من صدق المحتوى هما الصدق الظاهري والصدق المنطقي ولقد تم التحقق من توفر هذين النوعين من صدق المحتوى في المقياس الحالي وكالاتي:-

#### أ- الصدق الظاهري (Face validity)

تحقق هذا الصدق بعرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس والارشاد النفسي حيث اشار (ايبل) إلى ان أفضل وسيلة لاستخراج الصدق الظاهري هي قيام عدد من الخبراء والمختصين بتقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها (Ebel, 1972: p.555)، فضلاً عن التجربة الاستطلاعية الأولى للمقياس، اثبتت وضوح الفقرات والتعليمات للمفحوصين، وهذا مؤشر آخر على الصدق الظاهري.

### ب- الصدق المنطقي (Logical Validity)

ويتحقق هذا النوع من الصدق من خلال التعريف الدقيق للظاهرة السلوكية التي يقيسها المقياس ومن خلال التصميم المنطقي لل فقرات بحيث تغطي المساحات المهمة لهذا الظاهرة (Allen & Yen, 1979: p.96) ، وقد تحقق ذلك في المقياس من خلال تحديد مفهوم التراخي التنظيمي وتحديد المجالات وصياغة الفقرات ، سواء أكان ذلك بالنسبة للباحثة عند صياغة الفقرات أو المحكمين عند اتخاذ القرار في مدى صدق الفقرات في قياسها لأحدى مجالات المقياس المعد لهذا الغرض .

### ثانياً: - صدق البناء (Construct validity)

يطلق عليه صدق المفهوم (Concept Validity) أو صدق تكوين الفرضين Hypothetical (Construct validity) و يقصد به تحليل درجات المقياس استناداً إلى البناء النفسي للخاصية المراد قياسها، أو في ضوء مفهوم نفسي معين.

(Gronbach, 1964: p.220-221) أي انه عبارة عن المدى الذي يمكن للمقياس ان يقرر بموجبه ان يقيس بناء نظرياً محدداً أو خاصية معينة. (Anastasi, 1976: p.151) ولما كان المقياس مصمماً لقياس التراخي التنظيمي ، فهذا النوع من الصدق يتحقق في وضع فقرات تقيس هذا المفهوم، وقد تحقق ذلك من خلال المؤشرات الآتية:-

#### أ- القوة التمييزية لفقرة

يشير كل من كرونباخ وميهل (Kronbach&Meehl) إلى ان من مؤشرات صدق البناء وجود اختلاف بين الافراد في الخصيصة التي تعكس أداءهم أو استجاباتهم على المقياس، وعليه فان قدرة الفقرات على التمييز بين الافراد يعد أحد مؤشرات صدق البناء. (فرج، ١٩٨٠ : ٣١٩).

وقد تحقق هذ الصدق في المقياس الحالي عندما استخرجت معاملات التمييز للفقرات ، إذ أشارت نتائج تحليل الفقرات إلى ان أغلب الفقرات كانت مميزة، وان معامل التمييز جاء عالياً لأغلب الفقرات.

#### ٢- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

وقد تم التحقق من هذا النوع من الصدق عن طريق إيجاد معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للاختبار، حيث تعتبر قوة الارتباط بين الفقرات المعدة لقياس السمة مؤشراً إحصائياً لصدق البناء. (عودة، ١٩٨٥ : ١٦٥) .

ان ارتباط درجة كل فقرة في المقياس بمحك خارجي أو محك داخلي مؤشراً لصدقها، وحينما لا يتوافر محك خارجي يستخدم عادة محك داخلي، وان أفضل محك داخلي هو درجة المفحوص الكلية على المقياس. (القمش وآخرون، ٢٠٠٠ : ١١١).

وهذا ما تحقق عند حساب التمييز بطريقة الاتساق الداخلي (ارتباط الدرجة على الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس) ومن هنا يقترب مفهوم الصدق من مفهوم الاتساق الداخلي لل فقرات في قياس السمة نفسها عندما تكون القيمة التائية لمعاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دالة احصائياً .  
(Anastasi, 1976:p.154)

وقد عدّ المقياس صادقاً بنائياً على وفق هذا المؤشر .

### ثبات المقياس

يقصد بالثبات الاتساق في النتائج ويعد المقياس ثابتاً اذا حصلنا على النتائج نفسها اذا اعيد تطبيقه على نفس افراد العينة وفي ظل ظروف متشابهة، كما يشير الثبات الى الدقة في اداء الافراد والاستقرار في النتائج عبر الزمن .

(الزوبعي واخرون، ١٩٨١ : ٣٠)

يمكن التحقق من الثبات بعدة طرائق منها ما يقيس الاتساق الخارجي وهي طريقة إعادة الاختيار التي تسمى بمعامل الاستقرار عبر الزمن، وطريقة الصور المتكافئة التي تعتمد على اعداد صورتين متكافئتين للمقياس من حيث خصائص الفقرات وطبيعتها. (Ebel, 1972: p.412) ومنها ما يقيس الاتساق الداخلي وهي التجزئة النصفية وكذلك طريقة تحليل التباين . (الظاهر واخرون، ١٩٩٩ : ١٤٠)

وتأتي أهمية خاصية الثبات بعد أهمية خاصية الصدق، لان المقياس الصادق يعد ثابتاً، في حين أن المقياس الثابت قد لا يكون صادقاً لقياس سمة أو خاصية معينة، فقد يكون المقياس متجانساً في فقراته إلا انه يقيس سمة أخرى غير السمة التي وضع من اجل قياسها (Zeller & Carmines,1980: p.77). وقد قامت الباحثة باستخراج ثبات المقياس بطريقتين هما:-

### أ- إعادة الاختبار التي تؤثر التجانس الخارجي:

تعد هذه الطريقة من اهم الطرائق المستخدمة في حساب الثبات وتعتمد هذه الطريقة على تطبيق الاختبار على مجموعة من الافراد ثم اعادة اجراء الاختبار نفسه على المجموعة نفسها بعد مضي فترة زمنية مناسبة، وبذلك يحصل كل فرد على درجة في الاجراء الاول للاختبار، وعلى درجة اخرى في الاجراء الثاني للاختبار، وعندما نرصد هذه الدرجات ونحسب معامل ارتباط درجات المرة الاولى بدرجات المرة الثانية فأننا نحصل بذلك على معامل ثبات الاختبار .

ولأجل استخراج الثبات لمقياس التراخي التنظيمي وبطريقة اعادة الاختبار طبقت الباحثة مقياس التراخي التنظيمي على عينة عشوائية بلغت (٥٠) معلماً ومعلمة وقد اعيد تطبيق المقياس نفسه على المجموعة نفسها بعد مرور اسبوعين من اجراء التطبيق الاول، وهي فترة مناسبة كي لا يتذكر المجيب الاجابات في المرة السابقة، ثم قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون Person بين التطبيق الاول والثاني اذا بلغ معامل الثبات

(٠,٨٨) وتعد هذه النتيجة مقبولة ، اذ يشير (عيسوي، ١٩٨٥) الى ان معامل الارتباط بين التطبيقين اذا كان اكثر من (٧٠%) يعد مؤشراً جيداً على الثبات. (عيسوي، ١٩٨٥ : ٥٨) .

#### معادلة الفا-كرونيباخ التي تؤشر الاتساق الداخلي:

تعد هذه الطريقة من اكثر الطرق شيوعا في حساب معامل الثبات، وتعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات المقياس كون ان الفقرة عبارة عن مقياس بذاته ويؤشر معامل الثبات اتساق اداء الفرد أي التجانس بين فقرات المقياس، وتعطى هذه الطريقة الحد الاعلى الذي يمكن ان يصل اليه معامل الثبات في حين تعطي اعادة الاختبار ادنى معامل ثبات يمكن ان يصل اليه معامل المقياس ، وللتحقق من ثبات المقياس بهذه الطريقة طبقت معادلة (الفاكرونباخ) على درجات افراد العينة البالغ عددهم (٥٠) معلما ومعلمة فكانت قيمة معامل ثبات المقياس بهذه الطريقة (٠,٨٤) وهو معامل ثبات جيد للمقياس.

#### الصيغة النهائية لمقياس التراخي التنظيمي

بعد استكمال الباحثة لإجراءات اعداد المقياس اصبح بصورته النهائية يتكون من (٣٢) فقرة وامام كل فقرة وضعت ثلاثة بدائل هي (دائما , احيانا , نادرا).

#### التطبيق النهائي

بعد أن اتمت الباحثة الإجراءات الضرورية لبناء مقياسي التراخي التنظيمي والرضا الوظيفي، قامت الباحثة بتطبيق المقياسين على عينة البحث الأساسية من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية والبالغ عددهم (٢٢٠) معلما ومعلمة وقد قامت الباحثة بتوزيع الاختبارين بالتناوب على أفراد العينة لتجنب الملل الذي يحصل عند المعلم او المعلمة .وقد تم تطبيق اداتي البحث خلال الفترة من (٢٠٢٣/١/٢٥) ولغاية (٢٠٢٣/٢/٢٥) .

#### الوسائل الإحصائية

اعتمدت الباحثة الوسائل الإحصائية التي تلائم البحث وطبيعة أهدافه بناءً على استشارة بعض المختصين في مجال الإحصاء وباستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

#### الفصل الرابع

#### نتائج البحث ومناقشتها:

سيتم عرض نتائج البحث و ثم تفسيرها على وفق اهداف البحث:

#### أولاً: عرض النتائج

٤. الهدف الاول :- التعرف على مستوى التراخي التنظيمي لدى مدرء المدارس الابتدائية .

لتحقيق هذا الهدف أستعمل الاختبار التائي لعينة واحدة وتشير نتائج هذا الاختبار بأن الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث بلغ (٥٧,٤٠) ، وانحراف معياري قدره (١١,٤٢) ووسط فرضي بلغ (٦٤) ، وعند مقارنة الوسط الفرضي للمقياس مع الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث ظهر أن الوسط الفرضي للعينة يتفوق

على الوسط الحسابي وعند اختبار دلالة هذا الفرق وجد بأنه دال احصائياً عند مستوى (٠,٠٥) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٨,٥٤) اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (٢١٩) . ويوضح جدول (٦) نتائج هذا الاختبار .

#### جدول (٦)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث والوسط الفرضي لمقياس

#### التراخي التنظيمي

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد أفراد العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	١,٩٦	٨,٥٤	٢١٩	٦٤	١١,٤٢	٥٧,٤٠	٢٢٠

يتبين من الجدول أعلاه ان مستوى التراخي التنظيمي لدى المدراء هو مستوى واطى ,ويمكن ان تفسر الباحثة هذه النتيجة الى ان المؤسسات التعليمية بشكل عام والمدارس الابتدائية بشكل خاص في العراق تتصف بالنظام المركزي , أي ان وزارة التربية هي المعنية بإصدار التعليمات والاورام فيما يخص سير العملية الإدارية والتعليمية في المؤسسة , وواجب اداري المؤسسة هو تنفيذ هذه الأوامر والتعليمات , وهذا يقلل من مستوى التراخي التنظيمي , فضلا عن ان هناك هيئات رقابية تراقب عمل إدارات المدارس في مختلف المراحل مثل دائرة الاشراف في وزارة التربية , وهذا الامر يمنع أي تراخي في تنفيذ القرارات والتعليمات .

١. الهدف الثاني: التعرف على الفروق في التراخي التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية حسب متغير الجنس ( ذكور . اناث ) .

لتحقيق أستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين المديرين والمديرات ، فقد تم استخراج متوسط عينة الذكور إذا بلغ (٥٧,٢٣) بانحراف معياري قدره (٩,٣٩) . بينما بلغ متوسط عينة الاناث (٥٧,٥٧) ، وبانحراف معياري مقداره (١٣,١٨) . وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اتضح عدم وجود فرق في التراخي التنظيمي حسب متغير الجنس عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة (٠,٢٢٤) أقل من القيمة الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (٢١٨) . وجدول (٧) يوضح ذلك .

#### جدول (٧)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق في التراخي التنظيمي على وفق متغير الجنس (الذكور و الاناث)

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	الأنحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الأفراد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	١,٩٦	٠,٢٢٤	٢١٨	٩,٣٩	٥٧,٢٣	١١٠	ذكور
				١٣,١٨	٥٧,٥٧	١١٠	أناث

يتبين من الجدول أعلاه عدم وجود فرق في التراخي التنظيمي حسب متغير الجنس تعزى هذه النتيجة إلى أن المدراء والمديرين في المدارس قد تتشابه تجاربهم مع ظاهرة التراخي التنظيمي لأن مفهوم التراخي التنظيمي يمكن ادراكه أو تحديده، إذ يخضع المدراء والمديرين للظروف البيئية والتربوية ذاتها مما قلل الفرق بينهما ولهذا لم يكن هناك فرق دال احصائياً بينهما. وقد يستدل من هذه النتيجة أن متغير الجنس ليس مؤشراً في إحداث فرق في الإجابة بين المعلمين والمعلمات فجاءت إجاباتهم متقنة تقريباً في هذا الموضوع.

**الهدف الثالث : التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى التراخي التنظيمي لدى مدراء المدارس الابتدائية وفق متغير عدد سنوات الخدمة .**

لتحقيق هذا الهدف تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فئة من فئات العينة حسب عدد سنوات الخدمة فكانت كما في الجدول الآتي :

#### جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري في مقياس التراخي التنظيمي حسب عدد سنوات الخدمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة
١٠,١٧	٥٦,٧٧	٤٤	١ - ٥ سنوات
١١,٣٧	٦١,٠٤	٧٩	٥ - ١٠ سنوات
١١,٣١	٥٤,٧٢	٩٧	١٠ سنوات فما فوق

وعند استخدام تحليل التباين وجد أن القيمة الفأئية المحسوبة هي (٧,١٢) وهي أكبر من القيمة الفأئية الجدولية البالغة (٣,١٠) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (٢ , ٢١٧) وهذا يدل على وجود فروق دالة إحصائياً في التراخي التنظيمي حسب متغير عدد سنوات الخدمة ، والجدول (٩) يوضح ذلك .

#### جدول (٩)

تحليل التباين لمتغير التراخي التنظيمي حسب متغير عدد سنوات الخدمة

الدالة	القيمة الفأئية جدولية	القيمة الفأئية المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
دالة	٣,١٠	٧,١٢٠	٨٧٩,٣٥	٢	١٧٥٨,٧٠	بين المجموعات

			١٢٣,٥١	٢١٧	٢٦٨٠٢,١٠	داخل المجموعات
				٢١٩	٢٨٥٦٠,٨٠	المجموع

وللكشف عن اتجاه الفروق استخدمت الباحثة اختبار شيفيه فكانت النتائج كما في الجدول الآتي :

### الجدول (١٠)

قيم شيفيه للفروق في متغير التراخي التنظيمي حسب متغير عدد سنوات الخدمة

الدالة	قيمة شيفيه الجدولية	قيمة شيفيه المحسوبة	المتوسط الحسابي	العدد	الفئة
غير دالة	٣,١٠	٤,٢٦٥	٥٦,٧٧	٤٤	١ - ٥ سنوات
			٦١,٠٤	٧٩	٥ - ١٠ سنوات
غير دالة		٢,٥١	٥٦,٧٧	٤٤	١ - ٥ سنوات
			٥٤,٧٢	٩٧	١٠ سنوات فما فوق
دالة		٦,٣١٦	٦١,٠٤	٧٩	١٠ - ٥ سنوات
			٥٤,٧٢	٩٧	١٠ سنوات فما فوق

يمكن للباحثة ان تعزو هذه النتيجة الى إمتلاك أصحاب الفئة ( من ١٠ - ٥ سنوات ) من الخصائص الشخصية التي تمكنهم من إدراك السلوك الملاحظ للمدير والذي يعكس مستوى مرتفعاً من التراخي التنظيمي ، بشكل اكثر من أصحاب الفئتين الآخرين. وقد تشير هذه النتيجة الى أن الخبرة أحد العوامل التي يمكن الرجوع اليها في تفسير او توضيح ظاهرة التراخي التنظيمي لدى المديرين وبخاصة الخبرة المتوسطة من حيث الفترة الزمنية إذ عادة ما تتميز هذه الفئة بالنشاط والحيوية لإثبات المقدرة على أداء المهمات التي توكل إليهم. وبهذا تعد الخبرة متغيراً مؤثراً في إحداث فرق في الإجابة بين الأفراد من ذوي الخبرات المختلفة.

### الاستنتاجات :

من خلال نتائج البحث استنتجت الباحثة ما يأتي :

- ١- يتميز مديرو ومديرات عينة البحث بمستوى واطئ من التراخي التنظيمي .
- ٢- لا يوجد فرق بين المدراء والمديرات في متغير التراخي التنظيمي .

٣- وجود فروق بين المدرء والمديرات حسب متغير عدد سنوات الخدمة ولصالح الفئة (٥ - ١٠) سنوات .

#### التوصيات :

وبناءً على نتائج البحث فان الباحثة توصيات بما يأتي :-

- ١- الاهتمام بظاهرة التراخي التنظيمي باعتبارها سمة سلبية لها تأثير مباشر على أداء القيادات التربوية .
- ٢- إقامة ندوات ومؤتمرات تخص موضوع التراخي التنظيمي على مستوى المؤسسات التعليمية .

#### المقترحات :

وتقترح الباحثة اجراء الدراسات المستقبلية الاتية :-

- ١- قياس مستوى التراخي التنظيمي لدى رؤساء الأقسام الاكاديمية في الجامعات العراقية .
- ٢- اجراء دراسات للكشف عن علاقة سمة التراخي التنظيمي بمتغيرات تربوية ونفسية أخرى .
- ٣- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى التدريسيين الجامعيين .
- ٤- اجراء دراسات للكشف عن علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات تربوية ونفسية أخرى .

#### ثانياً:- المصادر الأجنبية

1. Allen , M.J .&yor , E. (1979) In trodution to Measurement theory Galifornia , Book .
2. Adeeb, Mohammad (2016). Organizational indolence among principals of governmental secondary schools in Baghdad and its relationship to job performance. Journal of the College of Education for Human Sciences, 23 (3): 97-109.
3. Bourgeois, L.(1981). “On the measurement to natural environmen issues” , Management Review, 6(1), 29-39.
4. Childress, S., Elmore, R., Grossman, A., Johnson, S. 2007. Managing school district for high performance, Cases in public education leadership, Cambridge, Ma: Harvard University Press.
5. Diab, Marwan, (2018). "Antecedents of organizational slack , Tikrit University Journal for Human Sciences, Vol. 25, No. 2 , Pp. 102-111.
6. George, G. (2005). “Slack resources and the performance of privately held firms”. The Academy of Management Journal, 48(4),661-676.
7. . Esawy, Abd al-Rahman Muhammad, (1985), Measurement and Experimentation in Psychology and Education, University Knowledge House, Alexandria, Egypt.
8. 3. Faraj, Safwat (1980), Psychometrics, Arab Renaissance House, Cairo, Egypt.
9. 4. Al-Qamish, Mustafa and others, 2000, Measurement and Evaluation in Special Education, 1st Edition, Dar Al-Fikr for Printing, Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
10. 5. Mahmoud, Mohamed Jaber (2016), Developing the skills of primary school principals in light of the concept of knowledge management, Scientific Journal of the College of Specific Education, Sixth Issue, Part One.

11. 6. Morsi, Mohamed Mounir (2001), Educational administration, its origins and applications, 1st edition, World of Books, Cairo.
12. Muhammad, Hossam Taha and Saba, Hossam Mahmoud (2010): Religious commitment and its relationship to educational behavior among primary school teachers, Tikrit University Journal for Human Sciences, Volume (18), No. (8), College of Education for Human Sciences, University of Tikrit, Iraq.
13. Al-Samarrai, Qusay Muhammad Latif (2023): The effectiveness of an educational program based on the visual approach in the cognitive depth of fourth-grade literary students in the subject of sociology, Tikrit University Journal for Human Sciences, Volume (37) Issue (2), College of Education for Human Sciences, University of Tikrit, Iraq