

القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالوشاية الوظيفية وجودة الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

Ethical leadership and its relationship to job denunciation and the
quality of job performance among the heads of scientific departments
at Al-Mustansiriya University from the point of view of the faculty
members

أ.م.د. عبد كاطع سموم

جامعة واسط - كلية التربية الانسانية

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الدراسة الثلاثة حسب (النوع - ذكر، أنثى) (سنوات الخدمة (٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات) تكمن أهمية البحث في أن مدى التزام القائد التربوي بأخلاقيات المهنة يعد عاملاً مهماً ورئيساً في المؤسسات التربوية وتعزيز إنتاجيتها، إذا أن أخلاقيات القائد تقوده إلى بذل الجهد وتأدية العمل وتحمل المسؤولية ويعد رئيس القسم قائد تربوي مكلف بأداء الأعباء الوظيفية في الكلية ويساعده أعضاء الهيئة التدريسية لينتج من طريق

مستخلص البحث:

أهداف البحث: يهدف البحث التعرف على ما يلي :

- ١- ما مستوى القيادة الأخلاقية لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية؟
- ٢- ما مستوى النميمة الادارية لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية ؟
- ٣- ما مستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية ؟
- ٤- ما مستوى العلاقة بين القيادة الأخلاقية والنميمة الوظيفية والأداء الوظيفي.

النظام المركزي المتبع في توحيد القرارات والمكافئات والعمل سوية في تحقيق أهداف الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية المقترحات : في ضوء نتائج البحث يمكن للباحث يقترح الباحث ما يأتي :

- ١- إجراء دراسة عن القيادة الأخلاقية وعلاقتها بسياسة العمل الإداري .
- ٢- إجراء دراسة عن القيادة الأخلاقية وعلاقتها بإدارة الصراع الوظيفي

الكلمة الافتتاحية : التعرف على مستوى القيادة الأخلاقية والوشاية الوظيفية وجودة الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية .

ذلك صياغة شخصية علمية قوية سليمة تتمتع بالخلق القويم وترسخ فيها القيم السامية لذا فان رئيس القسم له الدور الكبير في إصلاح القسم العلمي أو إفساده (الهندي ، ٢٠١٣ : ٢٧)

الاستنتاجات: في ضوء نتائج البحث يمكن للباحث أستج ما يأتي :

- ١- إن مستوى القيادة الأخلاقية لرؤساء الأقسام العلمية كان بمستوى جيد وهذ التقدير يدل على القيم والثقافة والمبادئ العالية التي يتمتع بها رؤساء الأقسام في كليات الجامعة المستنصرية.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير سنوات الخدمة لعينة الدراسة، إذ أن

Recognizing the level of ethical leadership, job slander, and the quality of job performance among the heads of scientific departments at Al-Mustansiriya University.
agatie@uowasit.edu.iq

Ethical leadership and its relationship to job denunciation and the quality of job performance among the heads of scientific departments at Al-Mustansiriya University from the point of view of the faculty members.

Abstract:

Prof. Dr. Abed Kate smom , College of Human Education

Research Objectives: The research aims to identify the following:

- 1- What is the level of ethical leadership for the heads of scientific departments at Al-Mustansiriya University?
- 2- What is the level of administrative gossip for heads of scientific departments at Al-Mustansiriya University?

3- What is the level of job performance for heads of scientific departments at Al-Mustansiriya University?

4- What is the level of relationship between ethical leadership, job gossip and job performance.

5- Are there statistically significant differences between the three study variables according to (gender - male, female) years of service (5-10 years, more than 10 years)

The importance of the research lies in the extent of the commitment of the educational leader to the ethics of the profession is an important and main factor in educational institutions and enhance their productivity, if the ethics of the leader leads to making effort, performing work and taking responsibility. Through this, the formulation of a strong, sound scientific personality who enjoys the right morals and sublime values are rooted in him. Therefore, the head of the department has a great role in reforming or corrupting the scientific department (Al-Hindi, 2013: 27).

Conclusions: In light of the research results, the researcher can conclude the following:

1- The level of moral leadership of the heads of the scientific departments was at a good level, and this appreciation indicates the high values, culture and principles enjoyed by the heads of departments in the colleges of Al-Mustansiriya University.

2- There are no statistically significant differences depending on the variable years of service for the study sample, as the central system followed in unifying decisions and rewards and working together in achieving the goals of the scientific departments at Al-Mustansiriya University

Suggestions: In light of the research results, the researcher can suggest the following:

1- Conducting a study on ethical leadership and its relations with administrative work policy.

2- Conducting a study on ethical leadership and its relationship to managing career conflict.

مشكلة البحث:

يقدمها رؤساء الأقسام العلمية ، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية بشكل يؤثر في مستوى جودة مخرجاتها ، ومن هنا يقع على عاتق الجامعات تهيئة الخدمات التعليمية وتوافرها بمستويات عالية من الجودة والقيام بالأبحاث العلمية وخدمة المجتمع، وتعد إدارة الموارد البشرية الأداة الفاعلة في تشييط وتفعيل الكفاءات البشرية وتدريبها وتطويرها وتحفيزها من اهم الركائز التي تحقق للكليات أهدافها ، كما أن تحقيق النجاح يستدعي تكريس الاهتمام والعناية اللازمة بالأفراد بداية الاختيار، والتعيين، وتقييم الأداء ، وبرامج التدريب ، وأساليب التحفيز والسعي لأثبات الفروق الذاتية في العمل والمشاركة والتعاون وإظهار صورة العمل لغرض تحقيق التحسن المستمر في الأداء(حمود، ٢٠٠٥: ٩٩) لا يخلوا مكان عمل في الغالب أيا كانت توجهاته سواء كانت جهة العمل الرسمية أو غير الرسمية من بعض المشكلات التي قد تؤخر سير العمل أو تؤثر عليه باي شكل من الأشكال ومن تلك المشكلات اتصاف بعض الموظفين والموظفات في العمل بالوشاية ، وحب التحدث عن الآخرين بالحسن أو السيء لسبب أو دون سبب فهناك من يمتلك الغيرة عند تفوق زميلة عليه واخذ ترقية هو ، ويتمناها حينها ليس عليه، سوى أن ينم عليه ، ويشوه سمعته أمام الآخرين كي يخفض

يعتمد نجاح المؤسسات الجامعية على قيادتها الموجبة لسلوك المرؤوسين وتتطلب القيادة الناجحة مراعاة البعد الأخلاقي إلى جانب الأبعاد الادارية والفنية ، ولذا لا بد من اختيار قادة يتمتعون بأبعاد أخلاقية، يستطيعون من خلالها ممارسة قيادة قوية تقدم إمكانات عالية تحضي باهتمام أعضاء الهيئة التدريسية والموظفين العاملين ، وان الأخلاق تعد معايير ضابطة للسلوك البشري الصحيح فالجامعات اذا أريد لها أن تتطور وترتقي، اذا توفرت بها المنظومة الأخلاقية العالية . اذا شارح العديد من الدراسات منها ٠دراسة(الصقر ،٢٠١٨) (ودراسة سعود،٢٠١٤) إلى ضرورة إعادة النظر في معايير اختيار القيادات التربوية وجعل البعد الأخلاقي محورا اساسيًا في عمليات الاختيار والتقييم وهذا ما أكدت عليه دراسة (العنزري ومتولي ،٢٠١٨) على ضرورة اتخاذ مجموعة من الاجراءات لبناء منظومة أخلاقية في المؤسسات التربوية ومنها حسن اختيار القادة وإيجاد تشريعات واضحة ومحددة لمختلف جوانب العمل ، وإيجاد التشريعات لتحديد السلوك الأخلاقي والعقوبات وإظهار مبدأ الشفافية الادارية لتدريب القادة على مبدأ أخلاقيات العمل. هذا ينعكس على نجاح المؤسسات الجامعية على مستوى جودة الخدمات الادارية التي

الهندي، ٢٠١٣: ١٤) لابد لرئيس القسم العلمي أن يكون حذر من الوشاية الوظيفية الذي يعمل عليها البعض من الموظفين ويجعلوها وسيلة لتوزيع ونشر المعلومات وتساعد بيئة العمل على قبولها من الآخرين بسرعة وتساعد الأذريين على اكتشاف قدرتهم على اختبار وقياس ردود الموظفين حول الكثير من المبادرات أو اقتراحات إدارية مناسبة، وتعد مصدر رئيس عن الأحداث في المؤسسات بشكل عام والجامعات بصورة خاصة، غالباً ما يكون تأثيرها عليهم أقوى من الرسائل التي يتلقونها عبر القنوات الاتصال الرسمية، فأحياناً يسرب رؤساء الأقسام أخباراً عبر شبكات القيل والقال المشتركة لأعضاء الهيئة التدريسية والتعرف على رد فعلهم إزاء موضوع شائك أو مثير للجدل وقبل اتخاذ قرار رسمي بشأنه، وتنتقل المعلومات عبر احاديث العاملين بسرعة ملحوظة، لا سيما أن كانت معلومة هامة مثل معلومة عن استقالة مفاجئة لرئيس القسم او فصل موظف (مصطفى، ٢٠٠٥: ٣٤٤) إن أهمية الجودة في مجال العمل الإداري لا تقل عن أهمية الجودة في المجالات الأخرى، إذ تعد الركيزة الأساسية للتكامل الإداري الذي يحدد وضع الجامعات في اطار بيئة الاعمال لتحقيق الأهداف، ومركز لأي نشاط مؤسسي، لذا اهتمت الجامعات

من عزيمته هذا الشخص ويبعده عن طريقة (الشمري والخفاجي، ٢٠٢٠: ١٣) . وتكمن مشكلة البحث بالتساؤل الاتي: ما مستوى القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالوشاية الوظيفية وجودة الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. أهمية البحث:

تعد أخلاقيات العمل الأدرى ضرورة من ضرورات العملية التربوية والإدارية، ولا بد لكل أدرى تربوي أن يتحلى بها وان يكون على جانب كبير من الحكمة، والاتزان، والعطف، واللين، والصبر، والأناة، والتحمل والحزم، وحسن التصرف في العمل ويتجنب استغلال مركزة لأية مصلحة شخصية ويودي مهمته التربوية).

(Mesut Sagnak, 2017: 56) بنجاح إن التزام القائد التربوي بأخلاقيات المهنة يعد عاملاً مهماً ورئيساً في المؤسسات التربوية وتعزيز إنتاجيتها، اذا أن أخلاقيات القائد تقوده إلى بذل الجهد وتأدية العمل وتحمل المسؤولية ويعد رئيس القسم قائد تربوي مكلف بأداء الأعباء الوظيفية في الكلية ويساعده أعضاء الهيئة التدريسية لينتج من طريق ذلك صياغة شخصية علمية قوية سليمة تتمتع بالخلق القويم وتترسخ فيها قيم السامية لذا فان رئيس القسم له الدور الكبير في إصلاح القسم العلمي أو إفساده)

- ذكر، أنثى) (سنوات الخدمة (٥-
١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)
حدود البحث :يتحدد البحث بما يلي :
١ - الحدود البشرية: أعضاء الهيئة
التدريسية .
٢- الحدود المكانية : الجامعة المستنصرية
.
٣- الحدود الزمنية : ٢٠١٩-٢٠٢٠

تحديد المصطلحات:

القيادة الأخلاقية: عرفها
(ponnu&Tennakoon2012)
("السلوك العلمي الملائم لطبيعة العمل من
خلال التصرفات الفردية والعلاقات التفاعلية
لتحسين سلوك العاملين والتواصل معهم
لاتخاذ القرارات .) (٢١ :
(ponnu&Tennakoon2012)
عرفها (Yarmohammadianm,2011)
"أنها صورة من صور القيادة التي تمكن
القائد من السير في الواجهة السليمة نحو
الشراكة الحقيقية في القيم والأخلاق مع
العاملين)
" (Yarmohammadian2011:56).
التعريف الإجرائي : هي الدرجة الكلية التي
يحصل عليها المستجيب على أداة البحث)
الاستبانة (القيادة الأخلاقية لتحقيق أهداف
البحث .

جودة الأداء الوظيفي : عرفها كل من :

بتطوير بيئة العمل الأدي من طريق الربط
بين منهجية التطبيق الفعلي لبرامج الجودة
والخطط الاستراتيجية ، كما يعد العنصر
البشري الدعامة الرئيسية لنجاح المؤسسات
وتحقيق أهدافها، لذلك لا بد من زيادة
الاهتمام به والعمل على أرضاء العاملين
وتحقيق الأهداف ، وقد ساد الاعتقاد في
حالات خاصة أن الفرد مجبر على العمل
بغض النظر عن رضا أو عدم رضا عن
وظيفته التي يشغلها، إن الموظفون ليس
كالآلة التي نجد عند اقتنائها كالتشغيل
الخاص بها ، فان الأنسان جملة من
المهارات والقدرات العقلية والجسمية(البناء
، ٢٠٠٦ : ٧٣)
أهداف البحث:

يهدف البحث التعرف على ما يلي :

- ١- ما مستوى القيادة الأخلاقية لرؤساء
الأقسام العلمية في الجامعة
المستنصرية؟
- ٢- ما مستوى النميمة الادارية لرؤساء
الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية ؟
- ٣- ما مستوى الأداء الوظيفي لرؤساء
الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية ؟
- ٤- ما مستوى العلاقة بين القيادة الأخلاقية
والنميمة الوظيفية والأداء الوظيفي.
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين
المتغيرات الدراسة الثلاثة حسب (النوع -

(هي المعلومات السلبية والإيجابية المتبادلة

عن طرف ثالث غائب)".

التعريف الإجرائي : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على أداة البحث (جودة الأداء الوظيفي) (الاستبانة) لتحقيق أهداف البحث.

مفهوم القيادة الأخلاقية :

يعد البعد الأخلاقي هو العنصر الأساس بالتعامل المبني على المبادئ، والقيم الإنسانية ، العدل ، والأصناف والابتعاد عن المحسوبة ، والموضوعية في التعامل مع التدريسين، والعاملين الآخرين لتحقيق المصالح الشخصية والعامة ، إذ أن الأخلاق منطلق لفهم الحياة المجتمعية والمؤسسات العامة في الدولة ، إذ تركز كل مهنة إلى أخلاقيات التنظيم والتوجيه والتخطيط للسلوك العام لأعضاء الهيئة التدريسية مع بعضهم البعض ضمن اطار تلك المهنة ومع غيرهم من العاملين في مجالات متعددة في التنظيم الواحد التي تنفق مع قيم المجتمع وتعد قاسم مشترك بين الوظائف ومجالات العمل الأخرى في تلك المؤسسات ، إذ لا تخلو أي مهنة من الضوابط الأخلاقية التي تحكم تصرفات أعضائها لان الأخلاق تتأثر بالاطار الفكري والإرث الحضاري الذي يتمتع فيه المجتمع وتستقي أخلاقيات المهنة أهميتها من أنها توجه العاملين عبر مختلف المواقف

(إبراهيم، ٢٠١٤)

"هي مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة لتحسين وتطوير الجوانب المتعلقة براس المال البشري للكلية التي من شأنها تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين)". (إبراهيم، ٢٠١٤: ٦٣)

(درة، ٢٠٠٢) "التفاعل بين السلوك والإنجاز أو انه مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معا مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج (الدرّة، ٢٠٠٢: ٣٢)"

التعريف الإجرائي : هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على أداة البحث جودة الأداء الوظيفي (الاستبانة) لتحقيق أهداف البحث .

الوشاية الوظيفية : عرفها كل من :

(pelled and Kurlan,2000)

" (هي عبارة عن حديث تقييمي غير رسمي يدور عادة بين عدد غير قليل من الموظفين في الكليات عن زميل آخر في الجامعة وهو غير موجود). (pelled and

(Kurlan,2000:56

الوشاية اصطلاحا : هي نقل كل ما يكره الموظفين سواء المنقول منهم والمنقول اليهم بالتلويح أو بالتصريح أو الكتابة أو أي سلوك القصد منه الإساءة لشخص ما.

(Grosser,2010):

٣- تعيين معايير الكفاءة والفاعلية في العمل .

٤- تعيين اطار معني وفكري وحضاري لأنماط السلوك للمتعيينين الجدد .

٥- العمل على تنمية روح الالتزام والولاء للعمل. (عابدين ، ٢٠٠١: ٨٩)

فالقيادة الأخلاقية تبث روح الحياة من طريق أشعار كل موظف بانة عضو مسؤول عن جماعة تعمل لتحقيق هدف معين في الجامعة، إذ أن الحياة في أي جامعة لا تأتي من الهيكل التي تستند عليه وإنما تعتمد بشكل أساسي على خصائص القيادة حتى تساعدها على إصدار قراراتها بسهولة ويسر دون تكلف فالقيادة الأخلاقية (هي التي تمارس عملها بدون شدة ولين وتتكن من غرس الفضائل الحميدة في نفوس المرؤوسين وتشجع على روح التعاون وتحترم الآخرين وتخدم المصلحة العامة) (ابو طبيخ، ٢٠٠٧: ٨٨)

أهداف القيادة الأخلاقية:

تهدف القيادة الأخلاقية إلى الآتية :

١- تحفيز القيادات الجامعية على تحمل متطلبات أدوارهم ومسؤولياتهم بعقول مفتوحة وبقلوب راضية .

٢- تفعيل اليات المحاسبة والنزاهة ومكافحة الفساد والممارسات غير السليمة .

٣- إيجاد الفرص للقادة التربويين الطموحين لمراجعة المعتقدات والقيم والخبرات التي كان

والمشكلات التي تواجه طبيعة العمل (الزبيدي، ٢٠١٤: ٤٤)

أهمية القيادة الأخلاقية:

تأتي أهمية القيادة الأخلاقية من طريق مدى تأثيرها على الالتزام بقيمة العمل وتعزيز مبادى الصدق في التعامل مع رئيس القسم والتدريسين والعاملين الآخرين وتساعد على زيادة الإنتاجية والمساعدة على تحسين عملية اتخاذ القرارات ، وإيجاد المصادقية في التعامل مع بيانات المجتمع والمحافظة على طبيعة العلاقة بين المؤسسات التربوية والمجتمع والبيئة بمستوى اكبر من القوانين والأنظمة (حمائل، ٢٠١٢، ٨٧)

وطالما أن القائد الداعم الإداري للأقسام العلمية فان يتطلب منه الاهتمام بالجوانب الأخلاقية الذي بدون ذلك تصبح الكلية بلا مهنية وقيمة فالجانب الأخلاقي من الجوانب التي تعزز شخصية القائد يوضح(عابدين ، ٢٠٠١) بان الأخلاق عبارة عن دستور يعمل على تنظيم القادة ويعود عليهم بالفوائد الادارية التربوية منها ما يلي

١- العمل على تنسيق العمل بين رؤساء الأقسام التدريسين والطلبة والعاملين الآخرين .

٢- توجيه سلوكيات الأعضاء الجدد الملتحقين بالمهنة .

٣- تحديد مسؤولية رؤساء الأقسام عما يقومون به وعن نتائجهم

النميمة فقط وهم المرسل والمستقبل ولطرف الثالث التي تدور حولها النميمة ، ولكن في الوقت الحاضر أخذت النميمة اساليب متقدمة انتشرت بشكل واسع وخطير جداً ومع التقدم العلمي والتكنولوجي وظهور وسائل التواصل السريعة مثل الأنترنت والجوال وغيرها ، اصبح تأثير النميمة كبير جداً وخطير وسريع قد يتم نشر النميمة إلى أكثر من شخص في وقت واحد وفي أماكن متفرقة وبعيدة خلال بعض ثواني من خلال الأنترنت أو رسالة الهاتف النقال ، مما ستؤثر وتلحق ضرر بالطرف الثالث التي تدور حولة النميمة من خلال تغير انطباع الناس عن هذا الشخص مجرد سماعهم لخبير النميمة مما سيفقد ثقة الآخرين به (النمر ، ٢٠٠٩ : ٥٤) . وتعد وسائل التواصل الاجتماعي من اهم وسائل الانتشار والعوامل التي ساهمت بنشر النميمة وزيادة أثارها.

أثار الوشاية على الفرد والمجتمع:

إن لهذه الأفة (الغيبة) مساوئ وأضرار منها:

١- تساهم بشكل فعال في إسقاط شخصية فاعلها وتحطيمها ، أن هذة الشخصية تصبح مفقوتة في المجتمع ومكروهة ، إذ أن الناس يكرهون مثل هذة الشخصيات لان من يتكلم بعيوب الناس ومساوئهم بلا حدود ولا حواجز سوف لن يوقفه أي حاجز عن ذكر معائبهم في ظهر غيبهم .

لها الأثر الأكبر في تشكيل فرق عملهم في الكليات.

٤- زيادة وعي رؤساء الأقسام بالقيم التي يتعين أن يوظفوها في أعمالهم .

٥- زيادة تأثير القيادات الجامعية في سلوكيات المرؤوسين وتهذيب أخلاقهم .

٦- ممارسة العمل الجماعي من طريق فرق العمل وحلقات الجودة قولاً وفعلاً

مفهوم الوشاية الوظيفية:

تعد الوشاية من اهم الظواهر الاجتماعية التي تنتشر في المجتمعات الإنسانية العربية والإسلامية بوجه التحديد بين فئات المجتمع المختلفة رجالاً ونساء مثقفين غير مثقفين ، إذ اكد علماء النفس فوائد الغيبة ثم يعدونها أنها تزيد من الروابط الاجتماعية وتنمي التفاعل مع الآخرين ، وتخفف من ضغوط العمل اليومية ، وتعطي فرصة اكبر للمشاركة وفهم للأخرين ، وتعمل على تحقيق التوازن النفسي للفرد ، أما من الناحية الشرعية فان الغيبة من المحرمات بل يعدونها من كبائر الذنوب نظرا لما تسببه من تقطيع أواصر المحبة وتدمير العلاقات الإنسانية وتهديد لاستقرار المجتمع (ابو النصر ، ٢٠٠٧ : ٤٣) .

النميمة ظاهرة اجتماعية قديمة موجودة منذ القدم لم تتوقف لحظة لدى بعض الافراد حتى في أماكن عملها ، ولكن كان اثرها قديماً قليل ومحدود وينحصر بين اطراف

الوشاية في نظر علماء النفس:

يعرف "البورت" الشخصية الإنسانية بانها ذات الانتظام الدينامي في الفرد للأجهزة النفسية - الفسيولوجية الذي يحدد توافقاته الأصلية مع البيئة ويقول علماء النفس أن الشخصية تعد بمثابة الجهاز المحدد للسلوك ودلالة السلوك يكمن تعريفها بانها الخاصية الموضوعية التي تتحقق بتكامل الدافع وإرضاءه ، فدلالة السلوك في حالة الحيوان الضمان العطشان " هي الدافع ضد المشاعر الأولية للعطش وتحقيق الارتواء ، أما في حالة الإنسان فهي تعني ما يصدر من الإنسان من سلوك أو فعل أو نوايا حتى ولو كانت غير متحققة ، فكل ما يصدر عن الإنسان..... (ان).

(Akpan, Charles,2006) سلوك الغيبة فهو يعني نقل الاحاديث التي يكره الناس نشرها وإفشاؤها ونقلها من شخص لآخر نكاية بالقائل ووقية به ويعرف الناس جميعا أن هذا السلوك أنما يصدر عن شخصية ليست سوية وليست مريضة بنفس الوقت ولكن بها انحراف في الشخصية والانحراف يعد من اصعب من المرض النفسي واقسى من المرض العقلي ، فالمريض النفسي يعاني من الالم ويشعر بها ويطلب العون والمساعدة من المختصين في علاج النفس ، انه يدرك ما يقوم به من أفعال وتصرفات ولكنه يفشل في كبحها أو

٢- إن الشخص المصاب بهذا الداء الخطير سوف تتعكس آثار هذا المرض بشكل كبير وبالتالي سوف تتولد لدية ردائل (الحسد) و(البغضاء) وغيرهما من الأمراض النفسية التي تقضي على صاحبها قبل أن ينال من الآخرين شيئاً لان من يرتكب هذه المعصية يشعر في نفسة النقص ويتنامى هذا الحقد ليولد حسدا تجاه ذلك الشخص .

٣- إن آثار الغيبة على المستوى الشخصي لا تقتصر على أسقاط الشخصية أو توليد الرذائل الأخرى بل تتعدى كل ذلك لتؤثر على علاقة الأتسان بربة .

٤- ينبغي أن يعلم المغتاب إن الغيبة تحبط حسناته وتزيد من سيئاته .

آثار الوشاية على الصعيد الاجتماعي:

١- ترسيخ جذور الفساد في المجتمع وغرس النفاق فيه .

٢- تبذر سموم التفرقة والبغضاء في صفوف المجتمع فتعكر صفو المحبة وتقطع وشائج المحبة.

٣- تساهم بشكل أساس في إشاعة الأجواء المشحونة بالتباغض بين أفراد المجتمع .

٤- ضعف وحدة المجتمع وزيادة القبائح والفساد.

٥ - تفكك المجتمع، إذ أن تتعدم الثقة بين أفراد المجتمع وخصوصا اذا طالت القيادات الفاعلة في المجتمع ، إذ انهم يمثلون اللبنة الاساسية للحركة الاجتماعية .

الصغر على الطاعة المطلقة، أو في أسرة دينية مترنمة لم تعطي له الفرصة في التعبير عما بداخلة كطفل، واستمرار هذا حتى تجسد بصورة واضحة أفعال تمثل الغيبة والتميمة كنوع من التفرغ لتلك الشحنات الانفعالية المكتوبة التي وجدت طريقها بواسطة تناول الناس بالتجريح دون أي سبب أو عدا بينه وبين من

يتناوله بالغيبة أو النميمة، وترى الدراسات النفسية أن صاحب هذه الشخصية لا يتعلم كثيرا من التجربة، كما انه لا يكاد يتأثر بالتوبيخ أو ردود الأفعال الصادرة من الشخص الذي تناوله أو من الآخرين المحيطين به أو الجزاء الذي لحق به، وقلما يشعر بالندم أو الذنب أو الخجل فهو شعور موقت وسطحي (الأمارة ٢٠٠٧: ٥)

ثقافة جودة الأداء الوظيفي:

تشير ثقافة الجودة في تحليلها النهائي إلى مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والاستراتيجيات التي تغرسها الإدارة العليا في نفوس العاملين بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم، إذ أصبحت ثقافة تنظيمية بين أعضاء العاملين ويتم نقلها لكل عضو جديد باعتبارها الأسلوب الأمثل للتعامل مع المشكلات التي تواجه المؤسسة في عمليات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي، وخلق ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية على

إيقافها فيلجا إلى طلب المساعدة ومن الأمراض النفسية، الوسواس، الهستيريا، الاكتئاب النفسي، الفوبيا، بينما مريض العقل يرفض انه مريض ولكن يصنع لنفسه عالم خاص بم فينزوي بعيدا عن الناس يخلق له عالمة، لا يريد الواقع لأنه مولم ومر، فيهرب إلى واقع آخر يصنعه ويعيش فيه فمعانته تدور في داخله، وتأثيرها يدور في فلك أسرته، أما صاحب الشخصية النمامة فهو اشد واصعب الشخصيات لأنه يدخل مجموعة الانحرافات في الشخصية، فلا علاج له ولا رجاء منه لأنه يقوم بالفعل ويدري انه على خطأ ويصر ويرفض من يدينه على فعله هذا، مثله مثل صاحب السلوك العدواني نمط الشخصية السيكو بأثية- الشخصية المضادة للمجتمع وهذه الشخصيات ممن تمارس سلوك الغيبة، فإنما تتخذ هذا السلوك لكي تعيد التوازن لنفسها فتظهر أثناء سلوكها عن الحبس من الميول المحظورة التي لم تفلح من ضب (Ballano, vivencio, 2014: 34).

إن الفرد الذي يمارس سلوك الغيبة يعبر عن قلق وياس وشعور بالذنب ولكن ذلك لا يحول دون تكرار الفعل مره أخرى، ويكفنا القول إن نشوء هذا السلوك ناجم عن عدة أسباب في طفولة الشخص وهي الطفولة التي تفتقر للمحبة بل تربي الشخص منذ

٤- زيادة الدافعية والارتياح والالتزام بالعمل .

٥- مشاركة رؤساء الأقسام وتقييم أفضل لأداء أعضاء الهيئة التعليمية وفقاً للأهداف الكلية واحتراماً لتجربة الفردية في عملهم . (الصراف، ٢٠١٨، ٢٢٥)

الدراسات السابقة :

دراسات القيادة الأخلاقية :

أ- دراسة (السيد و الفرجاني ٢٠٢٠) القيادة الأخلاقية واثرها على سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية (السمات الشخصية والسلوكيات الوظيفية)

المنهج اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، مجتمع الدراسة موظفين الادارة العامة لصندوق الضمان الاجتماعي ،والبالغ عددهم (٩٤٠٠) موظف ، اتبعت الباحثة العينة العشوائية البسيطة وكان حجمها (١٩٦) موظف أظهرت النتائج أن المستوى العام للمرساة القيادة الأخلاقية إلى وجود ارتباط وتأثير إيجابي على ممارسة سلوك المواطنة

ب- دراسة عالي ،عبد الله ،٢٠١٨) القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقتها

نحو يدعم تحويل معتقدات ورسالة وأهداف المؤسسات إلى قواعد سلوك ونظم وأداء وأنماط إدارة تقود نظم التعليم نحو جود وتحسين إدارة النظم والتحسين المستمر (زاهر، ٢٠٠٥، ٢٣٦)

أهمية جودة الأداء الوظيفي:

أن الاهتمام بجودة حياة العمل جاء نتيجة التغيرات والاستراتيجيات المختلفة لمواجهة مشكلات العمل بشكل مباشر أو غير مباشر بالإضافة إلى مشكلات العاملين التي تتعلق بأدائهم ومهاراتهم التي يمتلكونها ، ما دفع الادارة الاستجابة إلى هذه التغيرات عن طريق التركيز على تفعيل دور العاملين بما يخدم أهداف الكلية من خلل الاهتمام بإيجاد بيئة عمل مشجعة تشعر العاملين بالانتماء والاستقرار والاحترام المتبادل وتظهر مجموعة من الفوائد منها :

١- تساعد رؤساء الأقسام على تحقيق التوازن بين بيئة العمل والحياة الخاصة ، وتشجيعهم للاستفادة من الفراغ الممنوح لهم لتخفيف مشاكل الحياة .

٢- تهيئة بيئة تنظيمية تحفز أعضاء الهيئة التدريسية وتحسن من صحتهم العقلية ، وتشجعهم على التعاون في اتخاذ القرارات ، وزيادة الأبداع لديهم .

٣- توفير ظروف عمل جيدة ومهمة للتدريسين وتوسيع فرص العمل.

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

دراسات في الوشاية الوظيفية:

دراسة (دبور، ٢٠١٦) أ-

٢٠١٦، الممارسات الإدارية وعلاقتها بالوشاية في منظمات الاعمال).

(دبور، هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الممارسات الإدارية (التدريب والتطوير والتمكين والمكافآت والحوافز والعدالة التنظيمية وثقة الإدارة ووضوح التعليمات، إذ تم تصميم استبانة خاصة لهذا الغرض وتم احتساب الصدق والثبات لها على عينة استطلاعية مكونه من (٣٠) موظف وموظفة. تم استبعادها من عينة البحث النهائية للتحليل الإحصائي النهائية عينة البحث تكونت من (٣٢٠) موظفا وموظفة. وتم الاستعانة ببرنامج الحقيبة الإحصائية وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الأتية وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند (مستوى دلالة ٠،٠٥ بين الوشاية السلبية وبين جميع الممارسات الإدارية.

دراسة (Caglre 2013 Teacher views Concerninig the Function of Gossips inf primary Schools

بسلوك الصمت الاكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية)

هدفت الدراسة الوقوف على طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك عينة الدراسة عضواً ومستوى سلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تالف (١١١) عضواً هيئة تدريسية من جامعة تبوك، وبلغ مجتمع البحث (٧٦١) عضو هيئة تدريسية وقام الباحثان بإعداد استبانتان لجمع المعلومات الوسائل الإحصائية المستخدمة (معامل الانحدار وارتباط بيرسون النتائج التي توصل اليها الباحثان إلى وجود قيادة أخلاقية كانت مرتفعة وهناك ارتباط بين القيادة الأخلاقية وصمت السلوك التنظيمي.

ج- دراسة (العتيبي، ٢٠١٣) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت.

هدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، إذ بلغ عددهم (٢٥٦) معلماً ومعلمة تم تبني استبانة (الشريفي ٢٠١١ للقيادة الأخلاقية وتطوير استبانة القيم التنظيمية، كشفت الراسة إلى

التباين لاختبار الفرضيات وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ في متوسط النميمة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين متوسط النميمة والصدقة عند الذكور

دراسة جودة الأداء الوظيفي :

أ- (دراسة ماضي ٢٠١٤) ، دور جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

يهدف البحث التعرف إلى جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف البحث ، إذ بلغ حجم المجتمع (٣٢٥٤) موظفا وموظفة ، وبلغت حجم العينة (٣٤٤) موظفا وموظفة إذ تم اختيار عينة عشوائية بسيطة ، استعمل قائمة الاستسقاء كأداة رئيسة لجمع البيانات ، واستعمل برنامج التحليل الإحصائي ، أهم النتائج التي تم التوصل إليها هي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة والأداء الوظيفي ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات التالية (الفئة العمرية ، المؤهل العلمي ، سنوات الخدمة ، مدة العمل).

وحدات تحليل التباين الاحادي واختبار نظر المعلمين حول وظيفة النميمة في المدارس الابتدائية .

هدفت الدراسة التعرف على وجهة نظر المعلمين حول مدى انتشار النميمة بالمدارس الابتدائية المتعلقة بمدارس ، إذ تم الاعتماد على أداة الاستبانة التي تم أعداها من قبل الباحث لتحقيق أهداف بحثه وتم توزيعها على عينة قوامها (٢٨٧) معلم ومعلمة في المدارس الابتدائية في محافظة (أدميان التركية) وتم استعمال الاختبار التائي ومان وتلي و كروستال والس لاختبار الفرضيات وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى النميمة لدى مدرء المدارس الابتدائية بلغ متوسط تقدير (٢,٢٩) كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) تعزى لمتغير الجنس .

(Gender Differencer in Gossip
Watson) (and Friendship
2012, دراسة-ج)

الفرق بين الجنسين في النميمة والصدقة
هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الصداقة والنميمة عند الذكور والإناث، إذ تم أعداد استبانة لقياس الصداقة والميول نحو النميمة وزعت استبانة (١٣٦) طالب وطالبة من طلاب الجامعة في (كندا) واستخدمت الدراسة معامل الارتباط وتحليل

اليها أن هناك ارتباط إيجابي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي ولا توجد علاقة إيجابية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الرضا الوظيفي باستثناء ثلاث متغيرات هي الكفاءة الذاتية ، المغزى من العمل ، التفاؤل الناتج عن التغيير التنظيمي.

منهجية البحث وإجراءاته:

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً للإجراءات التي اتبعها الباحث في تنفيذ إجراءات البحث، ومن ذلك بيان منهج البحث، وصف مجتمع البحث، وتحديد عينة البحث، وإعداد أدوات البحث (الاستبانة)، والتحقق من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات، وفيما يلي تفصيل لهذه الإجراءات.

أولاً: مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية للعام الدراسي (٢٠١٩-٢٠٢٠) ، إذ بلغ مجموعهم (٢٣٩٧) عضو هيئة تدريسية.

ثانياً: عينة البحث: تمثل العينة جزء من مجتمع البحث الذي تجري عليه الدراسة ، ولذلك ينبغي أن تكون العينة قادرة على تمثيلية تمثيلاً واقعياً ومن خلالها يستطيع الباحث أن يعمم النتائج التي توصل إليها

ب-دراسة عودة ١٩٩٨، (إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالأداء الوظيفي)

استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يقف عند حدود الظاهرة وتحليلها بغية الكشف عن حيثياتها وتؤكد من درجة وجودها ومستوى الارتباط بين متغيراتها حدود الدراسة مدينة وهران في الجزائر ٢٠٠٨ وكانت عينة الدراسة (١٠٥) موظفاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. إما الأدوات التي استعملت هي الاستبانة الأولى تكونت من (٤٥) فقرة والثانية تكونت من (١٥) فقرة توصلت الدراسة إلى أن إدارة الجودة الشاملة لها علاقة قوية بالأداء الوظيفي لكون الجودة الشاملة بكل أبعاده ، إذ أصبحت هي المعيار الأساس للنجاح والعنصر المميز للأداء المتميز .

(Hanita, Saad & Abu Samah

2008، دراسة، (ج-

) مدى ادراك وتصور الموظفين لجودة

الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي للموظفين)

هدفت الدراسة لبيان مدى ادراك وتصور الموظفين لجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي للموظفين اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، إما عينة البحث تألفت من (٦٤٠) موظفاً في كافة المستويات الوظيفية ، إما اهم النتائج التي تم التوصل

القيادة الأخلاقية، إذ بلغت (٢٠) فقرة وقد أعطيت الأوزن التالية (١، ٢، ٣، ٤، ٥) ضمن مقياس ليكرت الخماسي .

١- مقياس القيادة الأخلاقية:

أ- صدق المقياس : Validity:

بما يقبسه المقياس فعلاً ، أي بمعنى هل هو صدق يقاس الخاصية التي يريد قياسها (148 : Anstasi&Urbina1997) وقد

تحقق الباحث من خلال ما يلي :

أ- الصدق الظاهري : إذ يشير إلى ما يبدو من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله من طريق صلة لفقرات بالمتغير المراد قياسه ومضمون المقياس متفق مع الهدف ، وتم توزيع استبانة خاصة على (١١) خبيراً من ذوي الاختصاص للحكم على مدى صلاحية فقرات المقياس من حيث وضوح صياغاتها وملاءمتها و لتتحقق من صدق المقياس في قياس ما أعدت لقياسه، تم استخراج النسب المئوية لآراء الخبراء ودلالاتها الإحصائية باستعمال اختبار(مربع كأى)، إذ كانت قيمة كأى المحسوبة أكبر من الجدولية (٣،٨٤) ، عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بدرجة حرية (١) لذلك لم نستبعد أي فقرة من فقرات الأداة فثبت فقرات الأداة (٢٠) فقرة .

ب- القدر التمييزية للمقياس للقيادة الأخلاقية :

على مجتمع البحث (الخرابشة، ٢٠٠٧، ١١٣:)

تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية بنسبة بلغت (١٥ %) ، من المجتمع البحث البالغ عدده (٢٣٩٧) عضو هيئة تدريسية لتكون عينة البحث (٣٦٧) عضو هيئة تدريسية .

١- أدوات البحث :

تحقيقاً لأهداف البحث الذي يسعى إلى التعرف على القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالوشاية الوظيفية و جودة العمل الإداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية . لذا فان من المستلزمات الضرورية لتحقيق أهداف البحث بناء أدوات معينة. إذ تم استعمال الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة لهذا البحث المرتبطة بواقع معين. وقد أعدت الاستبانة استناداً إلى سلسلة من الخطوات وفيما يأتي وصف لخطوات بناء أداة البحث:

١- الاستبانة الاستطلاعية: تم توجيه استبانة استطلاعية (سؤال مفتوح) لـ (٣٠) عضو هيئة تدريسية ، لغرض الحصول على مجموعة من الفقرات .

٢- اطلاع الباحث على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية والأدبيات المتعلقة بموضوع البحث ، استطاع الباحث صياغة فقرات المقياس

بدلالة الاختبار التائي T-test ، وتشير أدبيات القياس والتقويم إلى اعتماد نسبة (٢٧%) لكل مجموعة من المجموعتين العليا والدنيا تمثل افضل نسبة يمكن اعتمادها (الزوبعي، ١٩٨١، ٧٤) ، أظهرت النتائج قوة جميع الفقرات على التمييز، إذ أن قيمة (ت) المحسوبة أعلى من القيمة الجدولية (٢،٠٠٠) كما مبين في الجدول أدناه.

يعد تميز الفقرات من الخصائص القياسية المهمة لفقرات المقياس النفسية والتربوية لكي يتمكن من الكشف عن الفروق الفردية بين الافراد في السمة المقاسة ويقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرة الفقرات على التمييز بين أفراد العينة من ذوي المستويات العليا ، وذوي المستويات الدنيا بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة (جابر وكاظم، ١٩٨٣، ٢٧٢:) ، وقد اعتمد الباحث نسبة ٢٧% للعليا ، و (٢٧) للدنيا كمجموعتين طرفيتين

جدول (١) يبين القوة التمييزية للفقرات مقياس القيادة الأخلاقية

رقم الفقرة	قيمة ت						
١	٣،٤٤	٦	٢،٣٥	١١	٤،٨٠	١٦	٢،٢٠
٢	٤،٣٣	٧	٦،٣٩	١٢	٤،٩٢	١٧	٤،٣٥
٣	٤،٨٠	٨	٢،٦٥	١٣	٢،٨٦	١٨	٣،٩٤
٤	٤،٠٥	٩	٢،٧٨	١٤	٢،٠٦	١٩	٢،٥٣
٥	٤،١٧	١٠	٦،٦٥	١٥	٢،٠٦	٢٠	٢،٨٠

المعالجة الإحصائية لنتائج الدراسة الاستطلاعية في البحث الحالي ، إذ اتضح أن جميع الفقرات ذات اتساق عال.

علاقة الارتباط بين كل من درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس:

قام الباحث باستعمال معامل بيرسون لإيجاد مؤشر الوصول إلى مدى التحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات أفراد

بين الجدول (١) أن قيم تراوحت بين (٢،٠٦ - ٤،٩٢) وانها كانت دالة عند مستوى دلالة (٠،٠٥) يوضح (جيلفورد) أن مفهوم الاتساق الداخلي لفقرات باتساق الفقرات في قياس عامل مشترك (380 : Goulliford, 1995) ويحسب بتحديد العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له ، من خلال

كون القيمة المحسوبة كانت اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (٠،١٥٩) ، فضلاً عن أن جميع مستوى الدلالة كانت اقل من (٠،٠٥) عند درجة حرية (١١٤)

عينة البناء البالغة (١١٦) عضو هيئة تدريسية ، على كل فقرة من فقرات المقياس الوشاية التنظيمية وبين درجاتهم الكلية للمقياس وذلك باستعمال اختبار (ر) والذي اظهر بان جميع الفقرات كانت دالة احصائياً

والجدول (٢) يوضح معامل ارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس الاتساق الداخلي

رقم الفقرة	قيمة ت						
١	٠،٢١٠	٦	٠،١٧٦	١١	٠،٣٤٥	١٦	٠،٢١٣
٢	٠،٢٧١	٧	٠،٥٤٦	١٢	٠،٤٣٥	١٧	٠،٤٥٠
٣	٠،٢١٩	٨	٠،٢٣٤	١٣	٠،٣٣١	١٨	٠،٦٣٠
٤	٠،٤٣٥	٩	٠،٣٠٥	١٤	٠،١٦١	١٩	٠،٤٣٥
٥	٠،٣٢٩	١٠	٠،٤٣٩	١٥	٠،١٨٢	٢٠	٠،٥٣٦

ثبات الأداة

لغرض التحقق من مؤشرات الثبات تم ، استخراج الثبات بطريق إعادة الاختبار ، إذ طبق المقياس مرة ثانية بعد مرور (١٥) يوماً على التطبيق الأول على عينة مؤلفة من (٥٠) فرداً من أفراد العينة وعند حساب العلاقة بين التطبيق الأول والثاني، بلغ معامل الثبات (٠،٨٧) وزيادة في الاطمئنان استخراج الباحث الثبات بطريقة (معادلة الفا كرونباخ) فبلغ (٠،٨٥) ويمكن عد المقياس يتمتع بالثبات مقبول. إذ قام

الباحث بحساب قدرة كل فقرة من فقرات المقياس والبالغ عددها (٢٠) فقرة بواسطة اختبار (T-test) للعينات المستقلة لأجل إيجاد معنوية الفروق بين كلا المجموعتين (ذات الدرجات العليا مع الدرجات الدنيا) لكل فقرة من فقرات المقياس والبالغة (٢٠) فقرة ، إذ تم حسابها بواسطة الحقيبة الإحصائية (Spss) وعدت قيمة (ت) وقيمة (SIG) دالة احصائياً ومؤشراً لتمييز الفقرات ومستوى الدلالة (٠،٠٥)

ب- مقياس الوشاية الوظيفية :

فقرة منها على اتفاق في صلاحيتها من قبل الخبراء في قياس ظاهرة الوشاية الوظيفية ، لكون القيمة المحسوبة ل(كا) ل فقرات المقياس اكبر من القيمة الجدولية ، فيما استبعدت (٥) فقرات لعدم حصولها على اتفاق كون القيمة المحسوبة عند هذه الفقرات اقل من القيمة الجدولية .

قام الباحث بتحليل استجابات الخبراء والمختصين ممن عرضت عليهم الاستبانات من خلال طريق استعمال (كا) ٢ عند القيمة الجدولية (٣,٨٤) ودرجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥) للمقارنة بين الموافقين وغير الموافقين ، تبين أن فقرات المقياس البالغة (٢٢) فقرة حصلت (٢٠)

جدول (٣) يبين صلاحية فقرات المقياس الوشاية الوظيفية

ت	موافقين	النسبة المئوية	غير موافقين	النسبة المئوية	قيمة كا٢ المحسوبة	الدلالة الإحصائية
١-٢-٣-٤	١٩	%١٠٠	٠	٠	١٩	معنوية
١١-٢٠-١٣-١٥	١٣	%٩٤	١	%٥.٢٦	١٥.٢١	معنوية
٨-٩-٧-١٢-١٤	١٧	%٨٩.٤٧	٢	% ١٠.٥٢	١١,٨٤	معنوية
١٦						
١٧-١٠-١٩-١٨	١٦	%٨٤.٢١	٣	% ١٥.٧٣	٨.٨٩	معنوية
٢٢-٢١	١٣	%٦٨.٤٢	٧	% ٣٦.٨٤	١.٣١	غير معنوية

من فقرات المقياس والبالغ (٢٠) فقرة تم استخراجها بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) كدلالة إحصائية ومؤشراً لتمييز الفقرات ومستوى دلالة (٠,٠٥) وقيمة (SIG) كدلالة إحصائية لتمييز الفقرات

القيمة التمييزية لمقياس الوشاية الوظيفية: قام الباحث بحساب قدرة كل فقرة من فقرات المقياس والبالغ عددها (٢٠) فقرة بواسطة اختبار (T-test) للعينات المستقلة ، لأجل إيجاد معنوية الفروق بين المجموعتين (ذات الدرجات العليا والدرجات الدنيا) لكل فقرة

جدول (٤) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة وقيمة (SIG) والدلالة الإحصائية لمقاس الوشاية الوظيفية

ت	الجدولية العليا ٢٧%		الجدولية الدنيا ٢٧%		قيمة T	قيمة SIG	مستوى الدلالة
	س	- + ع	س	+ - ع			
١	٤,٤٠٧	٠,٧٩٧	٤,٠٥٩	١,٠٢٥	٢,٨٤٧	٠,٠٤٣	مميزة
٢	٣,٢٢٢	٠,٤٢١	٣,١٨٥	١,١١٠	٤,٥٤٣	٠,٠٠٥	مميزة
٣	٣,٨٨٨	٠,٥٥٤	٤,٤٤٤	٠,٧٥١	٢,٤٥٣	٠,٠٤٣	مميزة
٤	٤,٤٤٤	٠,٨٠٠	٣,٧٠٣	١,٠١٠	٢,٩٤٩	٠,٠٣١	مميزة
٥	٣,١١١	٠,٥٤٠	٤,٢٩٦	٠,٦٠٥	٣,٢٥٨	٠,٠٠٠	مميزة
٦	٤,٥٩٢	٠,٦٤٣	٣,٠٩٦	٠,٩٧٤	٣,٢٧٠	٠,٠٠٢	مميزة
٧	٤,٦٦٦	٠,٤٨٠	٤,٠٣٨	٠,٨٧٠	٣,٢٦٨	٠,٠٠٢	مميزة
٨	٤,٥١٨	٠,٨٠٢	٣,٣٧٠	١,٢٤٤	٤,٠٢٨	٠,٠٠٠	مميزة
٩	٤,٤١٨	٠,٣٩٥	٣,٧٤٠	١,١٦٣	٤,٥٤٢	٠,٠٠٠	مميزة
١٠	٤,٦٦٦	٠,٦٧٩	٣,٥٥٦	١,٢٥٠	٤,٠٥٧	٠,٠٠٠	مميزة
٢٠	٤,٨١٤	٠,٣٩٥	٤,٠٧٤	٠,٧٨٠	٤,٣٩٧	٠,٠٠٠	

(SIG) المحسوبة لكل فقرة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٤٠) . أن الفقرات لها القدرة على التمييز .

وبعد إجراء التحليل نتائج فقرات المقياس تبين لنا أن قيمة (ت) المحسوبة لكل فقرة تراوح بين (٤,٥٣ - ٤,٥٤٣) وأجريت مقارنة قيمة

٣- مقياس جود الأداء الوظيفي:

صدق الاختبار: Validity

يعد الصدق خاصية أساسية ومهمة في بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية (Adams1994:144) وذلك للكشف عن محتويات الاختبار الداخلية، لأنه يشير إلى دقة قياس الاختبار لما وضع لاجلة (Ebel١٣٥: ١٩٧٢،) وفي المقياس الحالي يتوافر مؤشران للصدق الظاهر والصدق البنائي .

أ- الصدق الظاهري : هو احد مؤشرات صدق المحتوى ويشير إلى مدى تطابق صلة فقرات الاختبار بالمتغير المراد قاسية (Freeman 1996 :73) ، ولتحقيق الصدق للاختبار الحالي عرضت الفقرات مع التعليمات على مجموعة من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية للحكم على مدى صلاحيتها لقياس متغير جودة الداء الوظيفي ، واعتمد الباحث على مستوى دلالة الإحصائية لقيمة مربع (كا٢) ، لبيان موافقة الخبراء على الفقرات عند مستوى دلالة (٠،٠٥) (البياتي، ١٩٧٧، :٢٩٢)

جدول (٥) يبين نتائج اختبار مربع (كا٢) لآراء الخبراء والمختصين حول صلاحية فقرات

الاختبار

مقياس جودة الأداء الوظيفي	عدد الفقرات	عدد الموافقين	النسبة %	عدد غير الموافقين	النسبة %	قيمة كا٢	الدلالة الإحصائية
	٤٠	١٣	٨٧%	٢	١٣%	٤،٥٠	دالة

القيم الجدولية لربع (كا٢) لآراء الخبراء المحكمين عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠،٠٥)

= ٣،٨٤١

ب- أسلوب المجموعتين الطرفيتين:

لمعرفة القوة التمييزية للفقرات رتبنا الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة بعد تصحيح المقياس ترتيبياً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة ، ثم قام الباحث

باقتطاع نسبة (٢٧%) من المجموعة العليا ونسبة (٢٧%) من المجموعة الدنيا أي (٥٤) استمارة من المجموعة العليا و (٥٤) من المجموعة الدنيا ، وذلك لإخضاعها العملية التحليل الإحصائية للحصول على

لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفرق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا على وفق كل فقرة ، ثم مقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة التائية الجدولية والحكم على درجة تمييز الفقرة وفقاً لذلك والجدول (٦) يوضح ذلك.

أقصى درجات التطرف في الاستجابة بين المجموعتين ، وتم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة العليا والوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعة الدنيا على فقرات المقياس والبالغ عددها (٤٠) فقرة ، وتم تطبيق الاختبار التائي

جدول (٦)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بفقرات مقياس جودة الاداء الوظيفي والقيمة التائية المحسوبة الدالة لتمييز فقرات المقياس

رقم الاستمارة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة*
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	٣.٨٥١٩	١.١٠٥٨٦	٣.٢٧٧٨	١.٣٣٧٦٥	٢.٤٣١
٢	٤.٥١٨٥	٠.٩٠٥٧٦	٣.٣١٤٨	١.٦١١٥٦	٤.٧٨٥
٣	٣.٩٨١٥	١.١٤٠٨٥	٣.٣٥١٩	١.٤٠٢٩٣	٢.٥٥٩
٤	٤.٠٧٤١	١.٠٩٦٣٤	٣.٠١٨٥	١.٣٢٤٥٣	٤.٥١١
٥	٣.٦٦٦٧	١.٣٨٧٢٧	٢.٩٤٤٤	١.٣٢٣٤٧	٢.٧٦٨
٦	٣.٧٧٧٨	١.٢٨٣٦٧	٣.٠٠٠٠	١.٣٠٣١٢	٣.١٢٥
٧	٤.٥١٨٥	١.٠١٨٥٢	٣.٠٣٣٧٠	١.٣١٦٩٩	٤.٣٣٢
٨	٤.٠٠٠	١.٢٤٣٨٥	٣.٤٤٤٤	١.٤٢٣٠٨	٢.١٦٠
٩	٣.٤٦٣٠	١.٣٥٥٨١	٢.٩٠٧٤	١.٣٦٣٥٢	٢.١٢٣
١٠	٤.٥٠٠٠	١.٠٩٤٥١٨	٣.٣٧٠٤	١.٧٥١٥١	٤.٠١٩
١١	٤.٥٥٥٦	١.٠٢١٧٨	٣.١٤٨١	١.٧٢٠١١	٥.١٦٩
١٢	٣.٨٧٠٤	١.٣٦٠٤٤	٢.٨٣٣٣	١.٥١٤٠٨	٣.٧٤٤

* القيمة التائية الجدولة تساوي (١.٩٨) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (١٠٦) .

٢.٦٦٧	١.٤٢٨١٠	٣.١٢٩٦	١.١٥٥٤٦	٣.٧٩٩٣	١٣
٥.٢٠٦	١.٦٩٤٣٢	٣.١٨٥٢	١.٠٣٧٣٩	٤.٥٩٢٦	١٤
٢.٧٨٦	١.٣٢٣٤٧	٢.٩٤٤٤	١.٣٨٧٢١	٣.٦٦٦٧	١٥
٦.٦٣٠	١.٦٠٥٠٥	٢.٩٠٧٤	١.٠٣٣٣٤	٤.٦٢٩٦	١٦
٢.٢٠٣	١.٢٣٩٤٩	٣.٥٣٧٠	١.٣٧٧٢٩	٤.٠٩٢٦	١٧
٤.٠٥٨	١.٥٠٥٦٤	٣.١٨٥٢	١.٢٣١٤٣	٤.٢٥٩٣	١٨
٦.٨٦٩	١.٤٧٧١٧	٢.٦٨٥٢	١.٣٣٣٤	٤.٣٧٠٤	١٩
٥.١٤٧	١.٦٣٠٩	٢.٧٥٩٣	١.٢٩٨٢٨	٤.٢٢٢٢	٢٠
٦.٠٥١	١.٥٠٠٥٢	٢.٧٧٧٨	١.١٨٤١٣	٤.٣٥١٩	٢١
٤.٤٧٥	١.٩٣٠٩٢	٢.٩٠٧٤	٠.٩٢٨٢٢	٣.٩٢٥٩	٢٢
٢.٠٧٩	١.٥٠٨٤٢	٣.٤٧٠٤	١.٢٥٦٧١	٣.٩٢٥٩	٢٣
٣.٠٧٠	١.٢٢٤٧٤	٣.٥٠٠٠	١.٠٢٣٣١	٤.١٦٦٧	٢٤
٤.٠٢١	١.٣٥٧٧٤	٣.٠٧٤١	١.١٧٢٢٧	٤.٠٥٥٦	٢٥
٢.٦٣٦	١.٣٢٦٥٠	٣.٢٩٦٣	١.٠٦٨٧٤	٣.٩٠٧٤	٢٦
٢.٢٨١	١.٣١٦٩٦	٢.٩٦٣٠	١.٢٩٨٩٥	٣.٥٣٧٠	٢٧
٢.٧٩١	١.٥٢٩٥٨	٣.٠٠٠٠	١.٢٨٧٦١	٤.٧٥٩٣	٢٨
٢.٤٠٣	١.٣٢٩٦٦	٢.٩٢٥٩	١.٣١٣٤٠	٣.٥٣٧٠	٢٩
٩.٢٤٧	١.٣٧١١٩	٢.٣١٤٨	١.٠٤١٤٢	٤.٤٨١٥	٣٠
٥.٩٩٣	١.٥٦٦٧١	٢.٨٧٠٤	١.١٢٧١٤	٤.٤٤٤٤	٣١
٩.٢٢٧	١.٤٢١١	٢.٤٠٧٤	٠.٩٢٥٧٩	٤.٥٣٧٠	٣٢
٥.٥٤٨	١.٣٩٨٤٤	٢.٦٨٥٢	١.٢٣٢٧١	٤.٠٩٢٦	٣٣
٧.٢٥٣	١.٤٦٥٧٨	٢.٧٥٩٣	٠.٩٤٦٥١	٤.٤٨١٥	٣٤
٦.٣٥٠	١.٤١١٨٦	٢.٣١٤٨	١.١١٦٧٠	٣.٨٧٠٤	٣٥
٦.٩٥١	١.١٨٢٣٦	٢.١٢٩٦	٠.٨٧٥١٦	٤.٦٢٩٦	٣٦
٦.٩٥١	١.١٨٢٣٦	٢.١٢٩٦	١.٣٣٢٨١	٣.٨١٤٨	٣٧
٢.٩٨٨	١.٦٠٤٠٧	٣.١٢٥٩٣	١.١٢٢٩٥	٤.٠٥٥٩٦	٣٨
٥.٥٤٥	١.٥١٦٣٩	٢.٧٥٩٣	١.٢٠٧٩٤	٤.٢٢٢٢	٣٩

٦.٦٢٥	١.٥١٣٠٥	٢.٥٥٥٦	١.٩٠٧٧٧	٤.٢٤٠٧	٤٠
-------	---------	--------	---------	--------	----

الارتباط ، إذ بلغ (٠,٧٩١) وهو معامل ثبات مقبول .

ب- طريقة معادلة الفا كرونباخ Alpha Cronbach

للتحقق من مدى ثبات فقرات المقياس (الاتساق الداخلي) ، جرى تطبيق معادلة (الفا كرونباخ) لتقدير الثبات باستخدام هذه المعادلة سواء كانت متكونه من نصفين أو أجزاء حتى تصل إلى جميع الفقرات (Kerlingers ,1973 :432) وقد بلغ معامل الثبات (٠,٧٤) ويعد هذا الاختبار ثابتا ويكمن الاعتماد عليه .

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج ، ذلك من خلال الإجابة عن أهداف البحث واستعراض نتائج المقياس التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها بهدف التعرف على درجة القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالوشاية الوظيفية وجودة الأداء الوظيفي لدى مدراء المدارس الإعدادية من وجهة نظر المدرسات والمدرسين، وقد تم أتباع الإجراءات الإحصائية للبيانات البحث باستخدام برنامج الرزم الإحصائية النتائج المطلوبة للحصول على نتائج البحث التي سيتم توضيحها في هذا الفصل وتحليلها.

ثبات الأداة: Test Reliability: يعد

الثبات من الأسس الضرورية في بناء الاختبارات والمقاييس النفسية لكون يشر إلى الاتساق في النتائج ويقصد بثبات الاختبار هو أن يعطي الاختبار النتائج نفسها ، إذا ما أعيد على نفس الافراد في نفس الظروف (الغريب ، ١٩٧٠ : ٦٣٥) ومن أجل تحقيق ذلك جرى إيجاده بطريقتين هما طريقة إعادة الاختبار وطريقة الف كرونباخ .

أ- طريقة إعادة الاختبار Test-Retest Method

تصلح هذه الطريقة للاختبارات الموقوتة ذات الزمن المحدد التي تعتمد إلى حد كبير على السرعة (السيد ، ١٩٨٧ : ٣١٠) ، وتشير إلى الاستقرار في النتائج بوجود فاصل زمني (احمد ، ١٩٨١ : ٢٤٢) وقد تم استخراج معامل الثبات بعد تطبيق الاختبار على عينة مكونة من (٥٠) موظفا وموظفة اختيروا عشوائيا من تحليل فقرات وبعد مرور ثلاثة أسابيع من التطبيق الأول وتعد هذه الفترة مناسبة كما يشير (Adams,1964 :58) وبعد تصحيح الإجابات في التطبيقين بحسب معامل

بلغ (٤٧،٨٥) درجة والانحراف المعياري (٥،٤٤) درجة ، وعند استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٤،١٦) وهي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (١،٩٦) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣٧٥) والجدول (٧) يوضح ذلك.

الهدف الأول: التعرف على درجة القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية تحقيقاً لهذا الهدف تم تطبيق مقياس القيادة الأخلاقية على أفراد عينة البحث البالغ عددها (٣٧٦) عضو هيئة تدريسيه، وأظهرت النتائج بعد تحليل البيانات باستخراج الوسط الحسابي إذ

المتغير	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الوسط الفرضي
				المحسوبة	الجدولية	
القيادة الأخلاقية	٣٧٦	٩٤،١١٥	١٩،٧٧	١٤،١٦	١،٩٦	٦٠
						غير دالة

إلى ذلك الانفتاح الحاصل بعد ٢٠٠٣ الذي أعطي الحرية في التعبير والاستماع إلى وجهات نظر الآخرين عزز من أبداء الكثير من المرونة في التعامل الإداري في المؤسسات التربوية كما في جدول (٨) يبين ذلك . جدول (٨) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقيادة الأخلاقية حسب النوع والخدمة

يتضح من الجدول أعلاه وجود فرق بين الوسط الحسابي لدرجات العينة والوسط الفرضي ولصالح المتوسط الحسابي لدرجات العينة ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وجود مستوى عالي من القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام العلمية جاءت إلى القيم الاجتماعية في مجتمعنا العراقي والتماسك الأسري لدى شرائح المجتمع ولا سيما المثقفة منها اللذين ينظر إلى العمل الإداري بانه تقديم خدمة للزملاء ولأبنائهم الطلبة إضافة

النوع	الخدمة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة
ذكور	من ٥ - ١٠ سنوات	١٥٩.٢٠	١٩.٣٢٤	٣٧٦
	أكثر من ١٠ سنوات	١٤٠.٩٩	١٨.٦٧٨	
المجموع		٣٠٠,١٩	٣٨,٠٠٢	٣٧٦
إناث	من ٥ - ١٠ سنوات	١٣٥,٣٤	١٥,٥٦	
	أكثر من ١٠ سنوات	١٣٩,٣٤٢	١٦,٣٤	
المجموع		٢٧٤,٦٨٢	٣١,٩	

انعكس على أداءهم الإداري ، أما رؤساء الأقسام اللذين لديهم خدمة أكثر من (١٠) سنوات ، إذ حصلوا على وسط حسابي قدره (١٣٩,٣٤٢) وانحراف معياري قدرة (١٦,٣٤) وجاءت بالمرتبة الثانية ، وهذا يؤكد على أن سنوات الخدمة لها اثر على مدى جعل رؤساء الأقسام يتمسكون بالأساليب والممارسات المألوفة أكثر ما يطمحون إلى استخدام أساليب جديدة ، أما رؤساء الأقسام من لديهم خدمه متوسطة (من ٥ - ١٠ سنوات) ، إذ حصلن على وسط حسابي قدرة (١٣٣,٩٢) وانحراف معياري قدرة (١٩,٥٩٠) ، وأستج الباحث من ذلك أن مدراء الأقسام حديثي الخبرة

أظهرت نتائج البحث أن القيادة الأخلاقية لرؤساء الأقسام العلمية ، (من لدية خدمه من ٥ - ١٠ سنوات) ، إذ حصلت على وسط حسابي قدرة (١٤٠,٩٩) وانحراف معياري قدرة (١٨,٦٧٨) ، وأستج الباحث من ذلك أن رؤساء الأقسام العلمية حديثي الممارسة الادارية أكثر إدراكاً وتصوراً للواقع الإداري في الأقسام العلمية ، وهذا يؤكد أن الأعداد والتعليم من خلال استخدام التقنيات والخبرات الحديثة الذي تلقوها في فترة الأعداد لها تأثير في توليد الرغبة لهم للعمل الإداري ، إضافة إلى ذلك أن الاحتكاك المباشر والممارسات التي يتبعها رؤساء الأقسام في اغلب متطلبات الحياة اليومية

الهدف الثاني: التعرف على درجة الوشاية الوظيفية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

تحقيقاً لهذا الهدف تمّ تطبيق مقياس الوشاية الوظيفية على أفراد عيّنة البحث البالغ عددها (٣٧٦) ر عضو هيئة تدريسية في الجامعة المستنصرية ، وأظهرت النتائج باستخراج الوسط الحسابي إذ بلغ (٣٥،٤٢) درجة والانحراف المعياري (٨،٤٧) درجة ، وعند استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٠،٧٩) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١،٩٦) وهي دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٠٠) والجدول (٩) يوضع ذلك.

اقل إدراكا للواقع الإداري ويفتقرن إلى الاطلاع الواسع على الأداء الإداري في الأقسام العلمية ، أما رؤساء الأقسام الذين لديهم خدمة (أكثر من ١٠ سنوات) ، إذ حصلن على وسط حسابي قدره (١٣٦،٠٧) وانحراف معياري قدرة (٢١،٩٦٩) وجاءت بالمرتبة الأولى ، وهذا يؤكد على أن سنوات الخدمة لها اثر على مدى أدراك رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية ، بطبيعة الحال العمر الزمني والخبرة الادارية لديهم ، أصبح أثرها واضح في تقبل العمل الإداري ويميلن إلى أتباع الأساليب والممارسات والنشاطات الإدارية الناجعة في العمل الإداري ، و يحرصون على أتباع المفاهيم الإدارية وفقا للأساليب العلمية لأنهم يعدون أنفسهم تجاوزوا المرحلة بحكم سنوات الخدمة الكبيرة لديهم .

جدول (٩)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الوشاية الوظيفية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

المتغير	عدد العينة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفرضي
		المحسوبة	الجدولية			
الوشاية الوظيفية	٣٧	١٠،٧٩	١،٩٦	٢٤،٦٣٨	٣٥،٤٢	٦٠
غير دالة	٦					

لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لمتغير الوشاية الوظيفية وهذه النتيجة تدل على تعزيز مبدأ الود والاحترام والواعز الديني والأخلاقي بين أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة المستنصرية .

جدول (١٠)

يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) للفرق بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع البحث حول درجة الوشاية الوظيفية لدى رؤساء الأقسام العلمية وفقا للنوع وسنوات الخدمة .

الدلالة	f	df	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,١١٨	٢,٤٦١	١	٩٣٥,٠٩٨	٩٣٥,٠٩٨	النوع
٠,٧١٧	٠,١٣١	١	٤٩,٨٥٥	٤٩,٨٥٥	الخدمة
٠,٢٢٩	١,٤٥٧	١	٥٥٣,٤١٤	٥٥٣,٤١٤	النوع والخدمة
		٢٤٣	٣٧٩,٩١١	٩٢٣١٨,٣٠٤	الخطأ
		٢٤٦		٤٧٢١٥٩٨,٠٠٠	المجموع

الفائفة الجدولية (٢.٣٠) تحت مستوى دلالة (٠,٠٥) ، مما يدل على وجود فروق بين إجابات المبحوثين حول الوشاية الوظيفية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية تعزى لمتغير النوع ، كما بلغت القيمة الفائفة المحسوبة الخدمة الإدارية

تبين كما في الجدول (١٠) بان قيمة الفائفة المحسوبة لكل من متغير النوع و مدة الخدمة الإدارية فضلا عن تفاعل (النوع *مدة الخدمة الإدارية) كانت اقل من القيمة الفائفة الجدولية ، إذ بلغت القيمة المحسوبة لمتغير النوع (٢,٤٦١) أقل من قيمة

الهدف الثالث: التعرف على درجة الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

تحقيقاً لهذا الهدف تمّ تطبيق مقياس الاداء الوظيفي على أفراد عينة البحث البالغ عددها (٣٧٦) عضو ، وأظهرت النتائج باستخراج الوسط الحسابي إذ بلغ (٢٨،٨٧) () ، وعند استعمال الاختبار التائي لعينة والانحراف المعياري(٢١،٩٠) درجة ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة(٩،٤٥) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة(١،٩٦) وهي دالة عند مستوى دلالة(٠.٠٥) وبدرجة حرية (٤٠٠) والجدول (١١) يوضع ذلك

(٠،١٣١) ، وهي اقل من القيمة الجدولية (٢.٣٠) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ، وكذلك فقد بلغت القيمة الفائية (النوع * مده الخدمة الإدارية) ، بدرجة (١،٤٥٧) وهي اصغر من القيمة الجدولية (٢،٦٢) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) ، ويعزوا الباحث ذلك جميع رؤساء الأقسام العلمية (الذكور والإناث) يتبعون نفس الأساليب الإدارية وقد يكون البعض منها بحكم النظام المركزي المتبع في الجامعات العراقية وأقامه الدورات الموحد والتوجيه والإشراف المتبع والتعليمات والضوابط كلها واحده .

جدول (١١)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الاداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية

المتغير	عدد العينات	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفرضي	مستوى الدلالة
		المحسوبة	الجدولية				
الأداء الوظيفي	37 6	٩،٤٥	١،٩٦	٢١،٩٠	٢٨،٨٧	٦٠	غير دالة

والتوجيه والتعاون ما بين جميع العاملين في الاقسام العلمية ونتيجة لإيمانهم بأهمية تحقيق اعلى إنتاجية ممكنة من خلال بذل

تشير النتائج في الجدول أعلاه أن ان رؤساء الأقسام العلمية لديهم التزام وظيفي عال جاء بناء على الحرص والمتابعة

مستوى القيادة الأخلاقية نتيجة للتغيرات التي تحصل في الوشاية الوظيفية والأداء الإداري، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠،٦٥٠) وبلغت قيمة مربع معامل الارتباط (٠،٤٤٠) وبعد التعديل أصبحت قيمته (٠،٤٢٠) بخطأ معياري يبلغ (٢٠،٥٠) وهذا يعني ان ٤٠% من التغيرات التي تحدث في العلاقة بين الوشاية الوظيفية والأداء الوظيفي اما التغيرات الباقية البالغة (٦٠%) تعود إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي، كما موضح في الجدول (١٢).

المزيد من الجهد وتذليل الصعاب لتسهيل تقديم الخدمات الادارية والفنية والتنظيمية لأعضاء الهيئة التدريسية .

الهدف الرابع: التعرف على علاقة القيادة الأخلاقية بالوشاية الوظيفية والاداء الوظيفي لدى رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة المستنصرية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية .

ولأجل التحقق من الهدف تم استعمال معامل الارتباط المتعدد،ومن ثم تربيع معامل الارتباط لايجاد معامل التحديد لغرض التحقق من مقدار التباين الحاصل في

المتغيرات	مربع معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط	الخطأ المعياري
الوشاية الوظيفية و الأداء الوظيفي	٠،٤٢٧	٠،٤٢١	٠،٦٤٢	٢٠،٥٠

(٠،٠٥) وبدرجة حرية (٣٧٦) ويشير ذلك إلى أن الجزء الأكبر للتغيرات التي تحدث لمستوى القيادة الأخلاقية يرجع التي نتيج إدخال جميع المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار ، وتبين أن قيمة الفائية المحسوبة لنموذج الانحدار بلغت (١٣٠،١٥٠) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٢،٩٠) عند مستوى دلالة (٠،٠٥) وبدرجة

وبعد ذلك تم إخضاع قيمة مربع معامل الارتباط (معامل التحديد) إلى تحليل الانحدار الخطي المتعدد بحسب طريقة التي تتيح إدخال جميع المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار ، وتبين أن قيمة الفائية المحسوبة لنموذج الانحدار بلغت (١٣٠،١٥٠) وهي اكبر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٢،٩٠) عند مستوى دلالة

٢- التكتيف من الدورات والورش والندوات الخاصة بتعزيز القيادة الأخلاقية في الأقسام العلمية والشعب والوحدات في الجامعات العراقية .

٣- وضع إجراءات رادعة لمحاسبة من ينشر الوشاية الوظيفية في الإقسام والشعب والوحدات الادارية . ٤-حث رؤساء الأقسام والتدريسين بضرورة تحقيق جودة في أداءهم الوظيفي بما يعزز مبدا الرصانة العلمية للأقسام من خلال اتباع البرامج العلمية المتطورة الخاصة بجميع الجوانب العلمية والإدارية والفنية في الجامعات العراقية .

المقترحات : في ضوء نتائج البحث يمكن للباحث أن يقترح الباحث ما يأتي : ١- إجراء دراسة عن القيادة الأخلاقية وعلاقتها بسياسة العمل الإداري .

٢- إجراء دراسة عن القيادة الأخلاقية وعلاقتها بإدارة الصراع الوظيفي .

٣- إجراء دراسة عن الوشاية الوظيفية وعلاقتها بأنماط القيادة .

٤- إجراء دراسة عن جودة الأداء الوظيفي وعلاقته بالترهل الوظيفي.

إحصائية تبعا لمتغير الوشاية الوظيفية لجنس العينة (ذكور - إناث)، لصالح الإناث وهذا يعود إلى طبيعة الإناث في نقل الكلام بين أفراد المجموعة بسرعة اكثر من الذكور في الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية .

٥-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير سنوات الخدمة لعينة الدراسة، إذ أن النظام المركزي المتبع في توحيد القرارات والمكافئات والعمل سوية في تحقيق أهداف الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية .

٦- توجد علاقة إيجابية بين متغيرات الدراسة كلما كان مستوى القيادة الأخلاقية عالي في تعامل رؤساء الأقسام العلمية انعكس على متغيري الدراسة (الوشاية الوظيفية وجودة الأداء الوظيفي) بصورة إيجابية . التوصيات :في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بالتوصيات الأتية :

١- ضرورة تعزيز القياد الأخلاقية من خلال التوصيات والمتابعة والتوجيه والإرشاد لرؤساء الأقسام العلمية .

وعدم التركيز على الخلفية الأكاديمية فقط.

المصادر :

- ٣- حمايل ، عبد عبد الله ، ٢٠١٢ ، القيادات التربوية ومتطلبات تأهيلها لمواجهة مستجدات العصر ، جامعة القدس المفتوحة رام الله .
- ٤- ألبنا ، رياض رشاد (٢٠٠٦) ، إدارة الجودة الشاملة في التعليم ، رسالة مقدمه إلى مؤتمر التعليم العشرين في البحرين.
- ٥- العنزى ، منزل (٢٠٠٥) : علاقة إشراك الطلاب في جماعات النشاط الطلابي بالأمن النفسي والاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة ال
- ٦- باسل سليمان ، (٢٠١٧) ، بعض الممارسات الادارية في منظمات الاعمال وعلاقتها بالوشاية في المنظمات ، جامعة الجلفة ، الجزائر .
- ٧- السيد ، سهام إبراهيم و الفرجاني ، سلوى سالم ، ٢٠٢٠ ، القيادة الأخلاقية واثرها على سلوكيات المواطنة مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية ليبيا ، درنه
- ٨- عالي ، عبد الله ، ٢٠١٨ ، (القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقتها بسلوك الصمت الاكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية) جامعة تبوك ، السعودية
- ٩- الصراف ، نذير حميد ، ٢٠١٨ ، تشخيص أبعاد جودة العمل ، مجلة العلوم
- أبو النصر ، عصام ، ٢٠٠٧ ، الغيبة والنميمة تحليل للأسباب وتحديد للعلاج ، جامعه الأزهر 1
- ٢- إبراهيم ، خليل إسماعيل ، ٢٠١٤ ، جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ، أطروحة دكتوراة ، فلسطين ، غزة .
- ٣- أبو طيخ ، هشام نعيم ، ٢٠٠٩ ، مدى التزام مديري المدارس الدنيا بأخلاقيات المهنة التعليم في الجامعة غزة من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- ١- العنزى ، تهاني صالح و المتولي ، صفوت حسن ، ٢٠١٨ ، القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في الكويت من وجهة نظرهم ، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية ع ٤٤ ٢- سعود ، راتب سلامة ، ٢٠١٤ ، بناء المنظومة الأخلاقية في المؤسسات التربوية ، جامعة الباحة ، المملكة السعودية
- ٢- العتيبي ، مبارك احمد ، ٢٠١٣ ، درجة ممارسة مديرو المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرف الأوسط ، الاردن .

Association Between Ethical Leadership and Employee outcomes :the Malaysian case , Electronic Journal of Business Ethice and organization studies Vol .14, no. 1 17- Yarmohammadian,M.H.)2011).V alue based leadership parading .procedia Social and Behavioral Science ,15 3707- 3707 Retrieved from Science Direct database. 18- Mesut Sagank 2017 .Ethieal leadership and behavior Teachers voice :moral mediation roles Cultre and psychological integrity. Akpan Charles 2012, ١٩- resource management job involomentamong university lectures in south - Nigerial European journal of Business . and Social Scences - Ballano vivencio 2014, How ٢٠ to Hand Rumores and Gossip Business or public life available .

الاقتصادية ، جامعه الموصل ، العدد ١٠٨، المجلد ١٠- الشمري ، يوسف كاظم ، الخفاجي، ميثاق كاظم ، السعاية والوشاية عند الجوارى والقهرمانات فى بغداداً إبان العصر العباسى(٢٤٧-٥٩٠هـ/٨٦١-١١٩٣م)مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، ٢٠٢٠ . ١١- زاهر ، ضياء الدين (٢٠٠٥) ، مستقبل التربية العربية ، المركز العربي للتعليم والتنمية ، القاهرة ، مصر . ١٢- الزيناني ، أسامة ، ٢٠١٤ ، دور أخلاقيات المهنة فى تعزيز المسؤولية الاجتماعية فى المستشفيات الحكومية الفلسطينية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى . ١٣- الهيتي ،خالد عبد الرحيم، ٢٠٠٣ ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر العراق ن بغداد. ١٤- الأمانة ، اسعد ، ٢٠٠٧ ، الغيبة والنميمة مدخل لمعرفة الشخصية ، باريس. ١٥- النمر ، سعود بن محمد (٢٠٠٩) ، "الإبداع الإداري : دراسة سلوكية" ، مجلة المدير العربي، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية. 16- Ponnucy, Cyril H,Tennakoon,Girinda .2009,The

22-- Caglar, Cagler, Ugurlu
,Celal Teyyar ,Gunes Hasan
2013 .Teacher s views
concerning the function of
gossips Social Sciences.

21- -Waston David 2012
,Gender Diverence in Gossip and
Friendship Sex Roles Ajournal of
Resea16

القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالوشاية الوظيفية وجودة الأداء الوظيفي (٢٠٤)
