

الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري وعلاقته بدافعية الإنجاز لبعض لمدراء  
مدارس الاعداية في مركز محافظة أربيل

أ.م.د. عوزير سعدى اسماعيل

أ.م.د. نالان قادر رسول

أ.م.د. سرريب عمر عولا

كلية التربية الهدنية وعلوم الرياضة

جامعة صلاح الدين / اربيل

ملخص البحث العربي:

- يهدف البحث إلى التعرف على درجة الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري و دافعية الإنجاز لبعض مدراء مدارس الاعداية في مركز محافظة أربيل.

واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي لملاءمته طبيعة البحث الحالي و تكون تحديد مجتمع البحث من أعضاء الهيئات في مركز محافظة أربيل ( 12 ) مدرسة بواقع ( 16 ) تدريسي لكل مدرسة والبالغ عددهم ( 192 ) تدريسياً، وقد تم اختيار المجتمع بالطريقة العشوائية. فيما كانت عينة البحث ( 120 ) تدريسياً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وفيما يتعلق بأدوات البحث تم اعتماد مقياس (البشري، 2006)، اذ تكون المقياس من (30فقرة) و مقسم الى ثلاثة محاور لقياس درجة أخلاقيات العمل الإداري وتم اعتماد مقياس دافعية الإنجاز ( الخيري، 2008)، اذ تكون المقياس من (20فقرة) و مقسم الى أربعة محاور ، استخدام الباحثون المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائي Spss.

اهم الاستنتاجات ما يلي.

- أظهرت النتائج ايجابية المستوى الكلي لأخلاقيات العمل الاداري لبعض مدراء مدارس الاعداية في مركز محافظة أربيل التي تتعلق بمحور العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس كانت كبيرة جداً، و يكون المستوى الكلي بلغ ( 4،22 ) حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (84,4%).

- أظهرت النتائج ايجابية المستوى الكلي لدافعية الإنجاز لبعض مدراء مدارس الاعداية في مركز محافظة أربيل التي تتعلق بمحورين (الثقة بالنفس و المثابرة ) كانت كبيرة، و بلغ المستوى الكلي ( 3،91 - 3،53 )، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى ( 78،2% - 70،6%).

أوصى الباحثون ما يلي:

- العمل على تحسين ظروف البيئة الادارية في جميع مدارس الاعداية بشكل خاص و المديرية التربية العامة مركز محافظة أربيل بشكل العام.

- ضرورة التعاون مع أعضاء هيئة التدريس في مدارس الاعداية و الثانوية على المستوى إقليم كردستان - العراق لرفع مستوى أدائهم من حيث الاستمرارية والمتابعة.

### Abstract

#### **Commitment to the ethics of administrative work and its relationship with the motivation of the achievement of some of the principals of the schools of enmity in the center of Erbil governorate**

**asst.prof.D. Alan qader Rasul      asst.prof.D. ozer Saadi Ismael asst  
.prof.D. Serteep Omar Aola**

- The research aims to identify the degree of commitment to the ethics of administrative work and the motivation for achievement among some middle school principals in erbil governorate center.

The researchers used the descriptive method in the correlation method to suit the nature of the current research and the identification of the research community of the members of the bodies in the center of Erbil governorate (12) school reality<sup>16</sup>) Teaching each school (192) as a teaching, and the community was chosen in a random way. While the sample of research (120) was a teaching one selected in a random way, and with regard to the research tools, the scale (human, 2006) was adopted, where the scale of (30 paragraphs) and divided into three axes to measure the degree of administrative ethics and the adoption of the measure of motivation of achievement (charity, 2008), where the scale of (20 paragraphs) and divided into four axes, the researchers used statistical treatments appropriate to the nature of the research data through the program Statistician. Spss

The most important conclusions are the following.

--Positive results showed the overall level of administrative work ethics of some middle school administrators in the center of Erbil governorate, which relates to the axis of the relationship with the faculty members was very large, and the total level was (4.22) where the percentage response to (84.4% .(

--Positive results showed the overall level of motivation for some middle school administrators in the center of Erbil governorate, which relates to two axes (self-confidence and perseverance) was large, and reached the total level (3.91-3.53), neighborhood Large, , where the percentage response to (78.2% - 70.6%.(

The researchers recommended:

-Work to improve the conditions of the administrative environment in all middle schools in particular and the Directorate of General Education the center of Erbil governorate in general.

-The need to cooperate with the faculty members in the middle and high schools at the level of Kurdistan- Iraq to raise the level of their performance in terms of continuity and follow-up

## 1-التعريف بالبحث:

## 1-1 مقدمة و أهمية البحث:

اصبحت اخلاقيات العمل الاداري موضوعاً حيويًا اليوم و يحظى بأهتمام بالغ من قبل الجميع، حكومات و شعوب و مؤسسات التربوية و جامعات و غيرها، ان هذا الاهتمام ينطلق من ضرورة الالتزام بالمبادئ و القيم السلوكية الاخلاقية على الصعيد الفردي في الوظيفة أو المهني أو علي الصعيد الجماعي، عبارة عن مجموعة من القيم و الأعراف و التقاليد التي يتفق و يتعاون عليها افراد عمل معين حول ما هو حيز و واضح و عادل في نظر فهمه، و ما يعدونه اساساً في تعاملهم و تنظيم امورهم و سلوكهم في اطار العمل، اذ تعد الاخلاقيات من المرتكزات الاساسية لتسيير العمل بكفاءة، و من الامور المهمة و اللازمة لقيام بعمله، ومع امتناع اعمال المؤسسات التربوية و التعليم مسؤولياتها و كثرة اعبائها فأنها تتطلب من القائمين على ادارتها مسؤوليات و مهمات صعبة، بحيث تشتمل كل مؤسسة على قواعد و اداب اخلاقية عملية تختلف عن الاخرى لان كل عمل يتضمن مجموعة من الاخلاقيات يلتزم بها العاملون.

ان ما تفرضه اخلاقيات العمل على مدرء يتبلور في درجة التزامه اولا لمهنته و احترامه لاعضاء هيئة التدريس في المدرسة عند تعامله معهم في سبيل توفير أسس العدل و المساواة بين الجميع وفقاً للقوانين و الانظمة و التعليمات الادارية، وهذا يتطلب منه ادارة وقته لاستثمار جهده خلال اوقات العمل لاداء المهمات و الواجبات المكلف بها، ومن ابرز الواجبات المكلف بها هو الالتزام باوقات الدوام و احترام المواعيد و ان يؤدي الواجبات بأمانة و الا يستغل سلطته الرسمية لتحقيق مصالحه، كما يؤكد الخميسي ان اخلاقيات العمل لا تحقق لاي مسؤول بمجرد قراءته لمجموعة قواعد و قوانين، و انما تتم بلورتها عبر سبل تربوية سليمة تنمي فيه قيماً و اتجاهات نحو الالتزام الاخلاقي(الخميسي، 2001، 221)، تمثل دافعية الإنجاز أحد الجوانب المهمة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة في الدراسة و البحث في ديناميات الشخصية و السلوك بل و يمكن اعتبار دافعية الإنجاز واحدة من منجزات الفكر السلوكي (الأعسر و آخرون،1999، 234)

رفع مستوى أداء الفرد و إنتاجيته في مختلف المجالات و الأنشطة و نمو الاقتصادى في اى مجتمع هو محصلة لتحقيق للإنجاز لدى أفراد هذا المجتمع و يرتبط ازدهار و هبوط النمو الاقتصادي بارتفاع و انخفاض مستوى الدافعية للإنجاز، و يؤكد الحامد أن سلوك بشرى لا بد أن يكون وراءدوافع كثيرة توجهه،وهي التي تؤثر في مستوى أداء الفرد و إنتاجيته في مختلف المجالات و الأنشطة التي يواجهها( الحامد، 1996، 128).

ولكي يضمن دوماً معنوية عالية لاعضاء الهيئة التدريسية ينبغي على رجل الادارة الاهتمام براحتهم و بتهيئة ظروف العمل المناسبة لهم و تجنب التميز في تعامله معهم و العمل على تنمية روح الثقة بأنفسهم و قدرتهم على العمل المبدع، كما ان مفهوم الدافعية الإنجاز ارتبط بمفهوم الثقة بالنفس و المثابرة و غيرها الذي

يؤدي الى تكوين مشاعر سليمة أو ايجابية يتصور الفرد ان يحققها من عمله، لذلك فان احد المداخل التي يمكن الاعتماد عليها في هذا المجال هو درجة رضا الافراد العاملين عن الظروف البيئية و عوامل التنظيمية و الادارية وفقاً لتصوراتهم.

تكمن أهمية هذه الدراسة بأن اخلاقيات العمل الاداري أحد الأعمال و الوظائف المهمة في مجال التربية و التعليم و التي تحتاج إلى عاملين يتمتعون بالدافعية الإنجاز ليقوموا بأعمالهم على أحسن حال، و لأن هناك عوامل تؤثر على اخلاقيات العمل الاداري و على دافعيتهم للإنجاز، و أيضاً التعرف على درجة الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري و علاقتها بمستوى الدافعية الإنجاز لبعض مدرء الاعداية في مركز محافظة أربيل / كما يراها الاعضاء انفسهم.

**1-2 مشكلة البحث:** انطلاقاً في ادراك الباحثون من منظور الابحاث و الدراسات التي تناولت موضوع اخلاقيات العمل الاداري و علاقتها بمستوى الدافعية والإنجاز و التي يجب ان يتحلى بها أعضاء الهيئة التدريسية في المديرية التربية العامة في مركز محافظة أربيل بشكل عام و بعض مدارس الاعداية بشكل خاص، و لان الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري يعد الاساس في نجاح سير العملية التعليمية و التي تشكل الاساس للدافعية الإنجاز لاعضاء هيئة التدريس تبين للباحثون من خلال المشاهدات العينية ان بعض انماط سلوك مدرء المدرسة في مدينة اربيل يشوبها نوع من قصور للدور التعليمي و القيادي المتوقع منهم، بغض النظر عن كون هذه السلوكيات مقصودة أو غير مقصودة ومن خلال تطبيق أساليب جديدة بالادارة الحديثة تؤدي الى التميز من خلال تطبيق مبادئ ادارة الجودة و النوعية، و نتيجة لذلك ظهرت نماذج التميز بهدف صقل مهارات الافراد و بالتالي تحسين الاداء على مستوى التعليم و التطبيق من هنا برزت مشكلة البحث الحالية محاولة للإجابة على التساؤلات التالية:

- التعرف على مستوى اخلاقيات العمل الاداري و دافعية الإنجاز لدى بعض مدرء مدارس الاعداية في مركز محافظة أربيل.

- هل هناك اختلاف بين أخلاقيات العمل الاداري و مستوى دافعية الإنجاز لدى بعض مدرء مدارس الاعداية في مركز المحافظة أربيل.

### 1-3 هدف البحث:

1- التعرف على درجة الالتزام باخلاقيات العمل الاداري و الدافعية الإنجاز لدى بعض مدرء مدارس الاعداية في مركز محافظة أربيل.

2- التعرف على علاقة الالتزام باخلاقيات العمل الاداري و الدافعية الإنجاز لدى بعض مدرء مدارس الاعداية في مركز محافظة أربيل.

#### 1-4 فروض البحث:

- وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين درجة الالتزام بأخلاقيات العمل الاداري و الدافعية للإنجاز لدي بعض مدرء مدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل.

#### 1-5 مجالات البحث:

1-المجال البشري: اعضاء هيئة التدريسية في بعض المدارس الاعدادية بمركز محافظة أربيل.

2-المجال المكاني: بعض المدارس الاعدادية في مركز محافظة أربيل.

3- المجال الزمني: 1 / 10 / 2020 لغاية 29 / 11 / 2020

#### 1-6 تحديد المصطلحات:

اخلاقيات العمل الاداري : تمثل درجة التزام القيادي بأخلاقيات العمل وفق القيم المعايير التي يجب ان يتحلوا بها من وجهة نظر اعضائهم العاملين معه ضمن مجال الاداري والمجال المتعلق بالصفات الشخصية.(قزق، 2005، 12)

الدافعية الإنجاز : هي الحافز للسعي إلى النجاح أو تحقيق نهاية مرغوبة أو الدافع للتغلب على العوائق أو الانتهاء بسرعة من اداء الأعمال على خير وجه.( الحامد، 1996، 145).

#### 3- اجراءات البحث:

3-1 المنهج البحث : المنهج هو " الوسيلة التي يمكننا بواسطتها الوصول الى الحقيقة او مجموعة الحقائق و

محاولة اختيارها و تعميمها في محاولة الوصول الى النظرية وهي هدف كل بحث علمي(السماك،

2009، 55)، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب الارتباطي لملاءمته الطبيعة البحث الحالية.

3-2 مجتمع البحث وعينته : يعرف المجتمع بأنه "جميع الافراد أو الأشياء أو الأشخاص الذين يشكلون

موضوع مشكلة البحث، وهو جميع العناصر ذات العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعي الباحث الى ان يعمم

عليها نتائج الدراسة، ( Stewart,1998,217)،تمثل مجتمع البحث من أعضاء التدريسية والبالغ عددهم

(192) تدريسيًا،(12) مدرسة اعدادية بواقع (16) تدريسي لكل مدرسة.

اما عينة " يعتبر اختبار عينة البحث من الخطوات الرئيسة في جمع البيانات و المعلومات، ( ملحم،

2012، 148) اشتملتعينة البحث على بعض أعضاء هيئة التدريس في بعض مدارس الاعدادية بمركز

محافظة أربيل للعام الدراسي ( 2020 - 2021) وتكونت عينة البحث النهائية من ( 110) تدريسيًا و تمثل

بالنسبة (57%) من المجتمع في مختلف التخصصات تم إستبعاد ( 5) أستمارات تدريسيين لمشاركتهم في

التجربة الإستطلاعية وكذلك إستبعاد ( 5) استماراتلتدريسيين بعض لم يجابوا بالكامل على الأداء مقياس

والبعض منهم لم يقوموا بإرجاع الاستمارة المقياس.

### 3-3 أدوات البحث:

**3-3-1 مقياس أخلاقيات العمل الإداري:** للحصول على البيانات المتعلقة بهدف البحث، وجب على الباحثين الاستعانة بمقياس ( أخلاقيات العمل الإداري) المعد من قبل (البشري، 2006)، اذ تكون المقياس من (30فقرة) و مقسمة الى ثلاثة محاور كما في الجدول (1).

**3-3-2 مقياس الدافعية الانجاز:** للحصول على البيانات المتعلقة بهدف البحث، وجب على الباحثين الاستعانة بمقياس (الدافعية الانجاز) المعد من قبل ( الخيري، 2008)، اذ تكون المقياس من ( 20فقرة) و مقسمة الى أربعة محاور كما في الجدول (1).

الجدول الرقم (1) يبين الجدول توزيع محاور و فقرات المقياسين

عدد الفقرات	المحاور	المقياس
11	العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	أخلاقيات العمل الإداري
9	أخلاقيات بطبيعة العمل	
10	الخصائص الشخصية	
30	المجموع	
5	الجزءات الخارجية	دافعية الإنجاز
5	الثقة بالنفس	
5	المثابرة	
5	الخوف من الفشل	
20	المجموع	

وكانت بدائل فقرات المقياسين و درجاتها كالآتي:

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	2	3	4	5

### 4-3 الاسس العلمية لأدات البحث:

**4-3-1 صدق الاداتين البحث:** أحسن وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري قيام عدد من المختصين بتقدير مدى تمثيل الفقرات المراد قياسها (سامي، 2008، 65)، للتأكد من صدق اداتا البحث فقد تم عرضهما على مجموعة من الخبراء و المختصين في مجالات علم النفس الرياضي و الادارة و التنظيم الرياضي ( ملحق 2) للوقوف على هدفها، و التأكد من وضوح و سلامة الفقرات و صلاحيتها لقياس وضعت من اجله تطوير المقياسين دون اضافة او تعديل و بذلك فقد استقر مقياس ( مايرونه مناسباً، وقد اتفق المحكمين على جميع فقرات (أخلاقيات العمل الإداري) على ( 30فقرة) كما في ملحق الرقم ( 1) و كذلك مقياس (دافعية الإنجاز) على (20فقرة) كما في ملحق الرقم (1).

3-4-2 ثبات الأدوات: " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على السمة يقيسها الاختبار " (التمييزي و الطائي، 2005، 176)، إذ استخدم الباحثين في حساب معامل الثبات طريقة الإختبار وإعادة تطبيق الإختبار وتم تطبيق الإستبيان والمقياس على (5) تدريسيين ضمن عينة البحث وبعد مرور (10) يوماً أعيد تطبيق نفس الأداء على التدريسيين الخمسة أنفسهم مع مراعاة الظروف نفسها في التطبيق الاول والثاني للأداء البحث، وكان نسبة الثبات عالية بدرجة (0,89)، هذا ما أشار إليه (زكريا وآخرون، 2002، 141) إلى أنه " تتراوح المدة عادة بين التطبيقين 10 - 20 يوماً.

3-5 التجربة الرئيسية : بعد التأكد من صدق و ثبات الاداة، قام الباحثون بتوزيع الاداة وهي ( أخلاقيات العمل الإداري و دافعية الانجاز)، على عينة البحث الأساسية البالغ عددهم ( 110) عضو هيئة تدريسية في بعض مدارس الاعداية بمركز محافظة أربيل. و طلب منهم تعبئتها بشكل دقيق و تم اعطائهم الوقت الكافي للجابة على جميع فقرات المقياسين.

3-6 الوسائل الإحصائية: استخدم الباحثون الوسائل الإحصائية الآتية من خلال الإستعانة ببرنامج (SPSS) - الوسط الحسابي و النسبة المئوية (%).

- طريقة اعادة الاختبار ومعامل ( ألفا) لكرونباك لحساب الثبات.

- معامل الارتباط البسيط (التكريري و العبيدي، 1999، 42- 218).

#### 4- عرض النتائج و مناقشتها:

جدول (2) يبين الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و النسبة المئوية و الدرجة للأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في بعض مدارس الاعداية بمركز محافظة أربيل.

الابعاد	ت	الفقرات	الايوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
اخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع اعضاء هيئة التدريس	1	يتعاون مع اعضاء هيئة التدريس في حل مشكلاتهم	4,40	88%	كبيرة جداً
	2	يتفقت اعضاء هيئة التدريس في اثناء الدوام	3,22	64,4%	متوسطة
	3	يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع اعضاء هيئة التدريس	4,07	81,4%	كبيرة جداً
	4	يجب لأعضاء هيئة التدريس ما يحبه لنفسه	3,33	66,6%	متوسطة
	5	يستخدم الأسلوب الديمقراطي في تعامله مع اعضاء هيئة التدريس	4,30	86%	كبيرة جداً
	6	يشرك جميع اعضاء هيئة التدريس بمناقشة القضايا المتعلقة بالقسم	3,91	78,2%	كبيرة
	7	يتعامل بتواضع مع اعضاء هيئة التدريس	4,01	80,2%	كبيرة جداً
	8	يتقبل النقد الأيجابي برحابة صدر	3,88	77,6%	كبيرة
	9	يساعد اعضاء هيئة التدريس	3,81	76,2%	كبيرة
	10	يلتزم بتطبيق بنود الوصف الوظيفي لعمل اعضاء هيئة التدريس	3,10	62%	متوسطة
	11	يتعامل مع اعضاء هيئة التدريس بعدالة	4,10	82%	كبيرة جداً

المستوى الكلي اخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع اعضاء هيئة التدريس			
كبيرة جداً	84,4%	4,22	
متوسطة	60,4%	3,02	12
كبيرة جداً	92,2%	4,61	13
كبيرة	78,4%	3,92	14
كبيرة جداً	87,4%	4,37	15
متوسطة	68%	3,40	16
كبيرة جداً	82,2%	4,11	17
كبيرة	78,8%	3,94	18
قليلة	59,2%	2,96	19
متوسطة	67,2%	3,36	20
المستوى الكلي اخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل			
كبيرة	74,8%	3,74	
كبيرة	77,6%	3,88	21
متوسط	64,4%	3,22	22
متوسط	65%	3,25	23
كبيرة جداً	83,6%	4,18	24
متوسطة	63%	3,15	25
كبيرة	79,6%	3,98	26
كبيرة جداً	80,8%	4,04	27
كبيرة جداً	80%	4,00	28
كبيرة	78,8%	3,94	29
كبيرة جداً	84%	4,20	30
المستوى الكلي اخلاقيات تتعلق بالخصائص الشخصية			
كبيرة	76,6%	3,83	

يتضح من الجدول ( 2) أن درجة اخلاقيات الخاصة المتعلقة بالعلاقة مع اعضاء هيئة التدريس منأبعاد أخلاقيات العمل الإداري كانت كبيرة جداً على فقرات ( 1 - 3 - 5 - 7)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها ( 88% - 81,4% - 86% - 80,2%) أن الاوساط الحسابية تراوحت بين ( 4,01-4,40)، وكانت كبيرة على فقرات ( 6، 8، 9) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة بلغت عليها ( 78,2%، 77,6%، 76,2%)، و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين ( 3,81 - 3,91)، وكانت متوسطة على فقرات ( 2، 4، 10) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها ( 64,4%، 66,6%، 62%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3,10 - 3,33).

المستوى الكلي لأخلاقيات العمل الاداري التي تتعلق بالعلاقة مع اعضاء هيئة التدريس كانت كبيرة جداً، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (84,4%).

أن درجة أخلاقيات العمل المتعلقة بطبيعة العمل من أبعاد أخلاقيات العمل الاداري كانت كبيرة جداً على فقرات (13، 15، 17)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (92,2% - 87,4% - 82,2%)، أن الاوساط الحسابية تراوحتين (82,2 - 92,2)، وكانت كبيرة على الفقرتين (14 - 18) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما (78,4% - 78,8%)، و أن الاوساط الحسابية بلغت (3,92 - 3,94)، وكانت متوسطة على فقرات (12 - 16 - 20) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (60,4% - 68% - 67,2%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3,02 - 3,40)، وكانت قليلة على فقرة (19) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (59,2%). المستوى الكلي لأخلاقيات العمل الاداري التي تتعلق بطبيعة العمل كانت كبيرة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (74,8%)

أن درجة اخلاقيات العمل التي المتعلقة بالخصائص الشخصية من أبعاد أخلاقيات العمل الاداري كانت كبيرة جداً على فقرات (24 - 27 - 28 - 30)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (6,83% - 80,8% - 80% - 84%)، أن الاوساط الحسابية تراوحتين (4,00 - 4,20)، وكانت كبيرة على فقرات (21 - 26 - 29) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (77,6% - 79,6% - 78,8%)، و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3,94 - 3,98)، وكانت متوسطة على فقرات (22 - 23 - 25) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (64,4% - 65% - 63%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3,15 - 3,25). المستوى الكلي لأخلاقيات العمل الاداري التي تتعلق بالخصائص الشخصية كانت كبيرة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (76,6%).

نلاحظ من خلال البيانات السابقة أن درجة أخلاقيات العمل الاداري لدى بعض مدرء مدارس الاعدادية بمركز محافظة اربيل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة كبيرة و كبيرة جداً، ويدل هذا أن أغلبية أعضاء الهيئة التدريسية يميلون للقول بأن قرارات مدرء المدرسة قد يكون منطقية و طبيعية و متعاون معهم بشكل جيد، حيث ان المدرء يتميزون بالشفافية و المرونة في التعامل مع التدريسي أثناء ممارسة لمهامه الإدارية كي يزيد من معلوماته حول المهام إليه و لكي يعرف ما يجري حوله من أمور و مؤشرات التغيير، كما يؤكد العتيبي " المرونة في التعامل و عدم اتخاذ مواقف حدية ضد العاملين و عدم تصيد أخطائهم لمعاقبتهم (العتيبي، 2005، 210) و تقدم تسهيلات مختلفة للأعضاء هيئة التدريس لحل مشكلاتهم و توفر لهم كل الامكانيات المتاحة من أجل تنفيذ عملهم وكذلك تعامله معهم فيقرارات و مناقشات القضايا المتعلقة بالمدرسة مع اعضاء هيئة التدريس وهذا يدل على أن عدم أنقسام أو اختلاف بين التدريسين حول الإجراءات الادارية في المدرسة سوف يكون بشكل يتسم بالعدالة، كما يؤكد الغامدي " سمية تفاعلية في الشخصية تعني رغبة الفرد

في الإتقان و الامتياز في تحقيق المهام التي يقوم بها" ( الغامدي، 2000، 21)، وهذا بدوره عليلتزم أعضاء هيئة التدريس بالقيم الاخلاقية العمل الادارية السائدة في الكلية.

جدول(3) يبين الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و النسبة المئوية و الدرجة دافعية الأناجاز من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في بعض مدارس الاعداية بمركز محافظة أربيل

الابعاد	ت	الفقرات	الايوسط الحسابي	النسبة المئوية	الدرجة
الجزءات الخارجية	1	المكافآت المالية تشجعني على بذل اقصى جهودي أكثر من غيرها	3,50	70%	كبيرة
	2	أتفاخر بأعمالي في كلية و المنزل	3,98	79,6%	كبيرة
	3	الشهرة هدفي الأساسي من أي عمل	3,06	61,2%	متوسطة
	4	أحول دائماً أن استمتع بالحاضر تاركاً المستقبل للظروف	3,28	65,6%	متوسطة
	5	افضل العمل براتب طيب على العمل براتب اقل ولو كان العمل متعباً	3,37	67,4%	متوسطة
المستوى الكلي التي تتعلق بالجزءات الخارجية					
الثقة بالنفس	6	لا أحب ان أستسلم أبداً مهما بدا العمل صعباً	3,66	73,2%	كبيرة
	7	اثق بنفسي و أشعر أن بإمكانني ان أعمل أشياء ناجحة	3,98	79,6%	كبيرة
	8	أشعر ان بإمكانني أن أنجح في أي شيء إذا ما حاولت ذلك	4,00	80%	كبيرة جداً
	9	يزداد حماسي و نشاطي عندما أشعر أنني أواجه مهمة صعبة	4,04	88%	كبيرة جداً
	10	أتمتع بشجاعة في الكثير من المواقف	3,90	78%	كبيرة
المستوى الكلي التي تتعلق بالثقة بالنفس					
المثابرة	11	لا يهدأ لي بال حتى اتم ما بين يدي من واجبات	3,53	70,6%	كبيرة
	12	أحرص دائماً على عدم ضياع دقيقة من وقتي دون فائدة	3,71	74,2%	كبيرة
	13	يهمني جداً أن اتم أي شيء بدأته	3,33	66,6%	متوسطة
	14	أستمر في عمل الشيء ولو استغرق اتمامه وقتاً طويلاً	3,79	75,8%	كبيرة
	15	أكره أن أتخلى عن أي عمل أقوم به قبل أن أتمه	3,29	65,8%	متوسطة
المستوى الكلي التي تتعلق المثابرة					
الخوف من الفشل	16	أميل لأن أفعل ما يفعله أغلب الناس	3,88	77,6%	كبيرة
	17	عندما أواجه أعمال او مهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فاضاعف جهودي	3,81	76,2%	كبيرة
	18	استمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراتهم	4,34	86,8%	كبيرة جداً
	19	ابذل جهوداً أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفاً من الفشل	4,12	82,4%	كبيرة جداً
	20	أحرص على أن أكون دقيقاً في مواعيدي	3,96	79,2%	كبيرة
المستوى الكلي التي تتعلق الخوف من الفشل					
			4,00	80%	كبيرة جداً

يتضح من الجدول ( 3) أن درجة المتعلقه بالجزاء الخارجية من أبعاد دافعية الإنجاز كانت كبيرة على الفئتين (1، 2)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهم (70% - 79,6%) أن الاوساط الحسابية بلغت (3,50 - 3,98)، وكانت متوسطة على فقرات ( 3-4-5) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (61,2% - 65,6% - 67,4%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3,06 - 3,37). المستوى الكلي دافعية الإنجاز التي تتعلق بالجزاء الخارجية كانت متوسطة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (68,6%).

و الدرجات التي المتعلقة بالثقة بالنفس من أبعاد دافعية الإنجاز كانت كبيرة جداً على الفئتين (8 - 9)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهم (80% - 88%) أن الاوساط الحسابية بلغت (4,00 - 4,04)، وكانت كبيرة على فقرات ( 6-7-10) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (73,2% - 79,65 - 78%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3,66 - 3,98 - 3,90).

المستوى الكلي دافعية الإنجاز التي تتعلق بالثقة بالنفس كانت كبيرة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (78,2%).

الدرجات التي تتعلق بالمتابعة من أبعاد دافعية الإنجاز كانت كبيرة على الفقرات ( 11 - 12 - 14)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهم (70,6% - 74,2 - 75,8%) أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3,53 - 3,71 - 3,79). وكانت متوسطة على فئتين ( 13 - 15) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (66,6% - 70,6%) و أن الاوساط الحسابية بلغت (3,29 - 3,33). المستوى الكلي دافعية الإنجاز التي تتعلق بالمتابعة كانت كبيرة، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (70,6%).

والدرجات التي تتعلق بالخوف من الفشل من أبعاد دافعية الإنجاز كانت كبيرة جداً على الفئتين ( 18 - 19)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهم (82,4 - 86,8%) أن الاوساط الحسابية بلغت (4,12 - 4,34)، وكانت كبيرة على فقرات ( 16 - 17 - 20) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (77,6% - 76,2% - 79,2%) و أن الاوساط الحسابية تراوحت بين (3,81 - 3,88 - 3,96). المستوى الكلي دافعية الإنجاز التي تتعلق بالخوف من الفشل كانت كبيرة جداً، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (80%).

نلاحظ من خلال البيانات السابقة أن درجة دافعية الإنجاز لدى بعض مدرّاء مدارس الاعدادية بمركز محافظة اربيل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ان أغلبية درجات كانت كبيرة و كبيرة جداً، وهذا يدل على أن مدرّاء المدرسة لديهما القدرة على بناء العلاقات الاجتماعية و الثقافة و الرياضية بين أعضاء هيئة التدريس على مستوى المديرية التربوية العامة والمدرسة وكذلك جميع قرارات لصالح التدريسين في المدرسة و اندماج الأفراد في موقف العمل بطريقة تحفزهم على العمل معاً بأكثر إنتاجية، مع تحقيق التعاون بينهم و إشباع

حاجاتهم الاقتصادية والاجتماعية و النفسية، كما يؤكد المعاينة " مدخل التأثير الجوهري للعوامل النفسية و الاجتماعية و المتاحة التي تتوافر في بيئة العمل على الإنتاجية في العمل، أى مدخل العلاقات الانسانية في العمل كسبيل لزيادة الإنتاجية ( المعاينة، 2007، 265)، وهذا يدل على أن مدرء المدرسة لديه القدرة على تنظيم و تخطيط الامور الادارية الضرورية التي ترتبت بعملية النجاح الاداري ، ذلك يزيد من إنتاجيتهم و انتمائهم لعملمهم فيوزارة التربية و التعليم أو المديرية التربية العامة أو المدرسة بمركز محافظة أربيل و ذلك بالتجاوب مع تعليمات الإدارية أداء و سلوكاً كما يؤكد رضا " ضرورة تفهم طبائع وتصرف العاملين و رغباتهم و ميولهم لخلق تعاون مشترك بينهم و بين الإدارة لتحقيق أهداف مشتركة(رضا، 2010، 129)، الدافعية الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد و تنشيطه، و في إدراكه كه للموقف و فهم سلوك الفرد و تفسيره و سلوك المحيطين به (Shaver,1993,243)، أن استعداد أعضاء الهيئة التدريسية لبذل الجهود أو للسعي في سبيل الاقتراب من النجاح و تحقيق أو إشباع هدف معين وفقاً لمعيار معين من الجودة أو الامتياز و إحساسه بالفخر و الاعتزاز، كما يؤكد المعاينة " أن توفر جواً مناسباً من العلاقات الإنسانية أن تعمل على توفير مناخ العمل المناسب لإشباع حاجات الناس بصورة يمكن معها أيضاً تحقيق الأهداف التي قامت من أجلها المؤسسة( المعاينة، 2007، 307).

الجدول الرقم (4)يبين معامل الارتباط بين ابعاد أخلاقيات العمل الاداري و ابعاد دافعية الإنجاز لبعض مدرء مدارس الاعدادية بمركز محافظة أربيل

أخلاقيات العمل الاداري دافعية الإنجاز	العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس	طبيعة العمل	الخصائص الشخصية
الجزاءات الخارجية	**0,188	**0,420	**0,353
الاحتمالية	0,000	0,001	0,000
الثقة بالنفس	**0,326	*0,251	**0,455
الاحتمالية	0,002	0,004	0,002
المتابرة	**0,416	**0,318	**0,481
الاحتمالية	0,001	0,000	0,000
الخوف من الفشل	**0,285	**0,335	**0,125
الاحتمالية	0,000	0,001	0,004

\*معنوى عند خطأ (0,05) وبدرجة حرية 58

\*\* معنوى عند خطأ (0,01) وبدرجة حرية 58

ويتضح الجدول(4) الى علاقة ابعاد أخلاقيات العمل الاداري بأبعاد دافعية الإنجاز. ونلاحظ من الجدول (4) بأن معامل الارتباط بين محور الجزاءات الخارجية مع المحاور العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس وطبيعة العمل والخصائص الشخصية قد بلغ (\*\*0,188 - \*\*0,420 - \*\*0,353) على التوالي و باحتمالية

(0,000 - 0,001 - 0,000) لكل منهما، وبما أن القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين محور الجزاءات الخارجية و المحاور أخلاقيات العمل الاداري ، أما معامل الارتباط بين محور الثقة بالنفس مع المحاور العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس و طبيعة العمل والخصائص الشخصية قد بلغ (0,326\*\* - 0,251\*\* - 0,455\*\*) ( وباحتمالية (0,002 - 0,004 - 0,000)، وبما أن القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين محورالثقة بالنفسو المحاور أخلاقيات العمل الاداري.

ويشير الجدول رقم (4) بأن معامل الارتباط بين محور المثابرة مع أبعاد أخلاقيات العمل الاداري (العلاقة مع أعضاء هيئة التدريسو طبيعة العمل والخصائص الشخصية) قد بلغ ( 0,416\*\* - 0,318\*\* - 0,481\*\*) على التوالي وباحتمالية (0,000 - 0,000 - 0,001) لكل منهما، وبما أن القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين محور المثابرة و محاور أخلاقيات العمل الاداري، أما معامل الارتباط بين محور الخوف من الفشل مع أبعاد أخلاقيات العمل الاداري (العلاقة مع أعضاء هيئة التدريسو طبيعة العمل والخصائص الشخصية) قد بلغ ( 0,285\*\* - 0,335\*\* - 0,125\*\* ) على التوالي و باحتمالية ( 0,001 - 0,001 - 0,004) لكل منهما، وبما أن القيمة الاحتمالية أصغر من مستوى الدلالة ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين محور الخوف من الفشل و المحاور أخلاقيات العمل الاداري.

#### مناقشة النتائج :

بعد عرض النتائج و تحليلها ظهر لنا إن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل الاداري ودافعية الإنجاز من وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريسية في بعض مدارس الاعدادية بمركز محافظة أربيل، وهو ما يمكن تفسيره بأن الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري يؤثر على دافعية الإنجاز، يعزوها الباحثون وربما يعود السبب في ذلك إلى إدراك مدرء أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري للقيام بالمهام الموكلة إليهم على أكمل وجه، والذي ينعكس بدوره على أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث إن استخدام أنظمة المكافأة و مراجعة الأداء والعلاقات بشكل فاعل يمكن أن يكون طريقاً فاعلاً يعتمد مدراء أو الادارة المدرسة في الاستدلال على أثر الأخلاقيات في المؤسسة و ان مكافأة السلوك الأخلاقي و معاقبة السلوكيات التناقضة و في مستويات المؤسسة جميعها يعد من المكونات الاساسية لبناء القادة الاخلاقيين في منظمات العمل الاداري( الطويل، 2001، 198)، كما يؤكد العيتبي " إن السيطرة و التحكم على نزعات الإنسان و ميوله الذاتية أثناء العمل مع الجماعة أمر دعت إليه سائر الشرائع و العقائد البشرية منذ تواجد الإنسان في المجتمع"(العيتبي، 2005، 210).

وقد يعود السبب في ذلك أيضاً إلى يبذل مدراء المدرسة جهوداً كبيرة لتطوير قدرات و مهارات و حل مشاكل التدريسيين واختيارهم لمهام اللجان بصورة مناسبة وهذه لها دور في زيادة بناءعلاقات الاجتماعية و

الانسانية و زيادة التعاون و التنسيق وتوفير قدرة لتحقيق الإنجاز والناجح أداء العاملين. كما يؤكد شرف " القدرة على التعامل مع الآخرين و التأثير في سلوكهم عن طريق تفهمه لمشكلاتهم عن العمل، و العمل على حلها و أن يتعامل مع الفرد ككل لا يتجزأ ، أى يراعي وحدة الفرد" (شرف، 1999، 189).

ومن جهة اخرى يرى الباحثون سلوك مدرء المدرسة أن يكون لديه القدرة على معاملة الآخرين و توجيههم في كل المواقف و الحصول على أقصى تعاون و افضل سلوك تحت أى ظرف من الظروف لها الاثر البالغ على التزام أعضاء هيئة التدريس بالعمل الاداري و ماله من واجبات يجب تاديتها لتسيير الامور الكلية و القسم على اكمل وجه، و يؤكد شرف أن " سلوك للفرد في تعامله مع أفراد مجتمع و ينعكس على مفهوم الحقوق و الواجبات، وها أيضاً أمر يتعلق ببيئة المنظمة على الإداري فيها مراعاته و حسن التعامل معه و عدم تجاهله) (شرف، 1999، 190)، الدافعية حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد و توجه نشاطه نحو التخطيط للعمل كما يؤكد رضا " يهتم بالسلوك الفعلي و التصرفات الصادرة عن الفرد قياساً بالعادات و الاتجاهات و أحكام الناس الآخرين لتلك السلوكيات و التصرفات ( جواد، 2010، 283).

#### 5-1 الاستنتاجات و التوصيات :

#### 5-1 الاستنتاجات :

توصل الباحثون الى أهم الاستنتاجات بمايلي :

- 1- أظهرت النتائج ايجابية المستوى الكلي لأخلاقيات العمل الاداري لدى بعض مدرء المدارس الاعدادية التي تتعلق بمحور العلاقة مع اعضاء هيئة التدريس كانت كبيرة جداً، و يكون المستوى الكلي بلغ ( 4،22 ) حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(84،4%).
- 2- أظهرت النتائج ايجابية المستويات الكلي لأخلاقيات العمل الاداري لدى بعض مدرء المدارس الاعدادية التي تتعلق بمحورين (الخصائص الشخصية وطبيعة العمل) كانت كبيرة، و يكون المستوى الكلي بلغ ( 3،83- 3،74)، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (76،6% - 74،8%).
- 3- أظهرت النتائج ايجابية المستوى الكلي للدافعية الإنجاز لدى بعض مدرء المدارس الاعدادية التي تتعلق بمحور الخوف من الفشل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت كبيرة جداً، و يكون المستوى الكلي بلغ (4،00) حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(80%).
- 4- أظهرت النتائج ايجابية المستويات الكلي للدافعية الإنجاز لدى بعض مدرء المدارس الاعدادية التي تتعلق بمحورين (الثقة بالنفس و المثابرة ) كانت كبيرة، و يكون المستوى الكلي بلغ ( 3،91 - 3،53)، حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى (78،2% - 70،6%).
- 5- أظهرت النتائج البحث المستوى الكلي للدافعية الإنجاز لدى بعض مدرء المدارس الاعدادية التي تتعلق بمحور الجزاءات الخارجة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت برجة متوسطة، والمستوى الكلي بلغ(3،43) حيث النسبة المئوية للاستجابة إلى(68،6%).

6- أظهرت النتائج بوجود علاقة طردية بين أخلاقيات العمل الإداري ودافعية الإنجاز لدى بعض مدراء المدارس الإعدادية في مركز محافظة أربيل.

#### 2-5: التوصيات والمقترحات:

- 1- العمل على تحسين ظروف البيئة الإدارية في جميع مدارس الإعدادية بشكل خاص و المديرية التربية العامة مركز محافظة أربيل بشكل عام .
- 2- ضرورة العمل على زيادة الوعي والمعرفة لمدراء وأدارة المدارس بأخلاقيات العمل الإداري، وإبراز السلوك التي تساعد على زيادة أداء الإداري خاصة من خلال ممارسة العمل الميداني والنظري.
- 3- زيادة الاهتمام بالجانب الانساني في التعامل بين مدراء و معاونوا المدرسة و اعضاء هيئة التدريس .
- 4- مشاركة في الدورات التدريبية والاستفادة من خبرات وإبداعات الاداريين المتميزين من خلال تبني إقامة الندوات والمحاضرات والحلقات وورش العمل من قبل المسؤولين عن عمليات التدريب حول أساليب سلوك وأخلاقيات العمل الإداري لتحقيق وتطوير دافعية العمل .
- 5- ضرورة التعاون مع أعضاء هيئة التدريس في مدارس الإعدادية والثانوية على مستوى إقليم كردستان - العراق، لتزويد مستوى أدائهم من حيث الاستمرارية والمتابعة.
- 6- إجراء دراسات أخرى مماثلة في مجال الإدارة والتنظيم ومجال الرياضية في بيئات أخرى (الاندية الرياضية ، وزارة التعليم العالي ، وزارة الرياضة والشباب ، وزارة الداخلية ) .
- 7- إجراء دراسات مقارنة بين مدراء مدارس الثانوية و الإعدادية بمركز محافظة أربيل لمعرفة مستوى العمل الإداري.

#### المصادر العربية و الأجنبية:

- 1- الأعرس، صفاء و قشقوش، ابراهيم و سلامة، محمد ( 1994): دراسات في تنمية دافعية الإنجاز، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر.
- 2- البشري، قدرية محمد ( 2006): درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الامارات العربية المتحدة باخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان الاردن.
- 3- التكريتي، وديع ياسين و العبيدي، حسن محمد ( 1999): التطبيقات الاحصائية في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة و النشر، جامعة الموصل، الموصل.
- 4- جواد، شوق ناجي(2010): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر، عمان.
- 5- الخميسي، سلامة ( 2001): قراءات في الادارة الدراسية: اسسها و تطبيقها الميدانية و العلمية، الاسكندرية، دار الوفاء للطباعة و النشر.
- 6- الخيري، حسن بن حسين عطاس ( 2008): الرضا الوظيفي و دافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث و القنفذة ، كلية التربية ، قسم علم النفس، رسالة الماجستير، جامعة أم القرى ، الملكة العربية السعودية.
- 7- رضا، هاشم حمدي ( 2010): التدريب و التأهيل الإداري، ط1، دار الراية، عمان.

- زكريا محمد وأخرون (2002): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الثقافة للنشر، عمان.
- سامي حميد محمد (2008): تأثير منهج إرشادي نفسي لتخفيف الضغوط النفسية المصاحبة قبل الاداء التنافسي للاعبي فئة المتقدمين في التنس، ( رسالة ماجستير، جامعة صلاح الدين، كلية التربية الرياضية.
- السماك، محمد ازهر سعيد (2009): طرق البحث العلمي، بين النظرية و التطبيق، ط 1، دار ابن الاثير للطباعة و النشر، جامعة الموصل، الموصل.
- شرف، عبد الحميد (1999): الإدارة في التربية الرياضية، بين النظرية و التطبيق، ط1، مركز الكتاب للنشر، عمان.
- الطويل، هاني عبدالرحمن صالح (2001): الإدارة التربوية و السلوك المنظمي سلوك الأفراد و الجماعات في النظم، دار وائل للنشر، عمان.
- الغامدي، عبدالله محمد (2000): الفروق في مفهوم الذات و دافعية الانجاز بين عينة من المراهقين المحرومين من الأسرة و غير المحرومين في محافظة جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- قزق، محمود نابق (2005): درجة التزام رؤساء الاقسام الاكاديمية في الجامعات الاردنية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان، الاردن.
- العتيبي، صبحي جبر (2005): تطور الفكر و الأساليب في الادارة، ط1، دار الحامد، عمان.
- محمود كاظم التميمي و حريم محمد الطائي (2005): جودة اتخاذ القرار لدى تدريسي، جامعة بغداد، العدد 9، مجلة العلوم النفسية و التربوية.
- الحامد، محمد معجب (1996): مقياس دافعية الانجاز الدراسي على البيئة السعودية، رسالة الخليج العربي، عدد 58، الرياض.
- ملحم، سامي محمد (2012): القياس و التقويم في التربية الرياضية و علم النفس، ط 6، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان.
- المعاينة، عبدالعزيز عطا الله (2007): الادارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، ط1، دار الحامد، عمان.
- Stewart, J. Landine , (1998): " Relationship between Meta- cognition Motivation , Locus of control, self , Efficacy, and Academic Achievement " .Canadian Journal of counseling. vol( 32),No (1).
- Shaver, Kelly .G (1993) : " Psychology " – Macmillan publishing company ; united states of America ; New York.

### ملحق (1)

#### الاستبيان

#### مقياس أخلاقيات العمل الإداري

المحور / أخلاقيات تتعلق بالعلاقة مع اعضاء هيئة التدريس						
ت	الفقرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	يتعاون مع اعضاء هيئة التدريس في حل مشكلاتهم					
2	يتفقت اعضاء هيئة التدريس في اثناء الدوام					
3	يستخدم العبارات المناسبة عند التحدث مع اعضاء هيئة التدريس					

					يجب لأعضاء هيئة التدريس ما يحبه لنفسه	4
					يستخدم الأسلوب الديمقراطي في تعامله مع أعضاء هيئة التدريس	5
					يشرك جميع أعضاء هيئة التدريس بمناقشة القضايا المتعلقة بالقسم	6
					يتعامل بتواضع مع أعضاء هيئة التدريس	7
					يقبل النقد الإيجابي برحابة صدر	8
					يساعد أعضاء هيئة التدريس	9
					يلتزم بتطبيق بنود الوصف الوظيفي لعمل أعضاء هيئة التدريس	10
					يتعامل مع أعضاء هيئة التدريس بعدالة	11
<b>اخلاقيات تتعلق بطبيعة العمل</b>						
					يطلع أعضاء هيئة التدريس على الانظمة و القوانين الخاصة بالعمل	12
					يقوم أعضاء هيئة التدريس بموضوعية	13
					يحرص على توزيع العمل الإضافي بعدالة	14
					يحرص على الحضور الاجتماعات الخاصة بالقسم في الوقت المحدد	15
					يطلع أعضاء هيئة التدريس على تقارير ادائهم قبل رفعها للجهات المعنية	16
					يرشد أعضاء هيئة التدريس عند مواجهتهم المشكلات الى الحل الأمثل	17
					يشرك أعضاء هيئة التدريس بتطوير مفردات المنهج الدراسي	18
					يحرص على حضور المؤتمرات العلمية	19
					يقوم بالاعمال الادارية الموكلة الية بامانة	20
<b>اخلاقيات تتعلم بالخصائص الشخصية</b>						
					يلتزم بالقيم الاخلاقية السائدة في المجتمع	21
					يحرص على تنمية و تطوير أعضاء هيئة التدريس	22
					يتصف بالصدق في تعامله مع الاخرين	23
					يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية	24
					يؤدي عمله بأخلاص	25
					يقبل آراء الاخرين	26
					يتصف بالصراحة عند مناقشة أعضاء هيئة التدريس	27
					يتميز بالشفافية في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس	28
					يمتلك القدرة على الابداع و الابتكار في عمله	29
					يتحلى بالمرونة في التعامل مع الاخرين	30

### مقياس الدافعية للإنجاز

المحور/ الجزاءات الخارجية						
ت	الفقرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
1	المكافآت المالية تشجعني على بذل اقصى جهودي أكثر من غيرها					

					أتفاخر بأعمالي في كلية و المنزل	2
					الشهرة هدفي الأساسي من أي عمل	3
					أحول دائماً أن استمتع بالحاضر تاركاً المستقبل للظروف	4
					افضل العمل براتب طيب على العمل براتب اقل ولو كان العمل متعباً	5
<b>المحور/ الثقة بالنفس</b>						
					لا أحب ان أستسلم أبداً مهما بدا العمل صعباً	6
					اثق بنفسي و أشعر أن بإمكانني ان أعمل أشياء ناجحة	7
					أشعر ان بإمكانني أن أنجح في أي شيء إذا ما حاولت ذلك	8
					يزداد حماسي و نشاطي عندما أشعر أنني أواجه مهمة صعبة	9
					أتمتع بشجاعة في الكثير من المواقف	10
<b>المحور/ المثابرة</b>						
					لا يهدأ لي بال حتى اتم ما بين يدي من واجبات	11
					أحرص دائماً على عدم ضياع دقيقة من وقتي دون فائدة	12
					يهمني جداً أن اتم أي شيء بدأته	13
					أستمر في عمل الشيء ولو استغرق اتمامه وقتاً طويلاً	14
					أكره أن أتخلى عن أي عمل أقوم به قبل أن أتمه	15
<b>المحور/ الخوف من الفشل</b>						
					أميل لأن أفعل ما يفعله أغلب الناس	16
					عندما أواجه أعمال او مهام جديدة تتضخم لدي احتمالات الفشل فاضاعف جهودي	17
					استمتع بوجودي مع أفراد يتساوون معي في قدراتهم	18
					ابدل جهوداً أكثر مما ينبغي في أي عمل أقوم به خوفاً من الفشل	19
					أحرص على أن أكون دقيقاً في مواعيدي	20