



الدور الوسيط للقيادة الأخلاقية في العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي

أ.م.د. جاسم سعد جاسم كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة ذي قار

Jasimaljasim77@utq.edu.iq

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٤/٩

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/٤/٢٠

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، القيم، التألق

ملخص البحث:

إدارات الكليات لها، ناهيك عن بلورة العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية، وإن أهم التوصيات هي تركيز إدارات الكليات على ممارسة السلوكيات الأخلاقية والممارسات المستقيمة لما لها الأثر الكبير في تدعيم القيم المهنية وإنعكاسها على متطلبات جودة الأداء التنظيمي .

تكمن مشكلة البحث الأساسية تتمثل في أهمية دراسة واقع القيادة الأخلاقية بالنسبة لإدارات الكليات في جامعة ذي قار وتأثيرها في تحقيق وترسيخ القيم المهنية من أجل تحسين مكانتها في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية وجعل مخرجاتها تتميز بالجودة وزيادة درجات الولاء والانتماء لدى العاملين فيها بما يرفع من مستوى أدائهم، وهدف هذا البحث الى معرفة حجم التأثير التفاعلي للقيادة الأخلاقية على العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات قيد الدراسة وقياس مستويات المتغيرات المبحوثة وقد تم إجراء البحث على عينة قصدية مؤلفة من أعضاء الهيئات التدريسية لبعض الكليات في جامعة ذي قار ، حيث وزعت (٢٣٥) إستبانة تم تصميمها من قبل الباحث وبعد تحليل النتائج إتضح أن نتائج المستجيبين كانت مرتفعة فيما يخص القيادة الأخلاقية حيث أن أعضاء الهيئات التدريسية يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى تطبيق

Dr. Jasim Saad Jasim

College of Physical Education and Sport Science, University of Thi-Qar

Abstract

The main research problem is the importance of studying the reality of ethical leadership for the Departments of colleges at Dhi Qar University and its impact on achieving and consolidating professional values in order to improve its position in society, raise its competitiveness, make its outputs distinguished by quality, increase the degrees of loyalty and

١-١ مقدمة البحث وأهميته:

أصبح التقدم في المجال الأكاديمي مقياس يعكس تقدم الدول في إستخدامها للإدارة الحديثة في كافة أنشطتها العلمية والتربوية وفق أولويات القيادة الجيدة التي تقوم على حسن إستخدام الموارد البشرية والمادية على أكبر قدر من الكفاية والمحافظة على هذه الموارد وحماية مصالح الأعضاء وكل العاملين في المؤسسات التعليمية، بحيث تؤسس إدارة علمية متخصصة تقوم بكافة واجباتها بصورة متميزة لتواكب التنافس مع إدارات المؤسسات التعليمية الأخرى، ولذلك يعد مفهوم القيادة أحد الركائز المهمة والاساسية وأصبح هو العمود الفقري، وفي هذا السياق ظهر مفهوم القيادة الأخلاقية لماله من أثر كبير في تعديل سلوكيات الافراد نحو الإتجاه الإيجابي وتعزيز كثير من المفاهيم الموقفية مثل الثقة التنظيمية والانتماء الوظيفي والالتزام والرضا والتي تؤثر تأثيرا كبيرا على أداء العاملين بصورة تعكس شعورهم بالمسؤولية تجاه منظماتهم ومشاركتهم الفاعلة في تحقيق أهدافها ناهيك عن ترسيخ سلوكيات المواطنة والتميز المؤسسي، وفي ظل التنافس الحاصل بين المؤسسات التعليمية وسعيها المستمر للوصول إلى درجات الميزة التنافسية صار من الضروري لأي مؤسسة أن تتبنى سلوكيات

affiliation among its employees in order to raise their performance level, the aim of this research is to find out the interactive impact of ethical leadership on the relationship between professional values and organizational brilliance among faculty members at the colleges under study and measure the levels of variables studied. the research was conducted on an intentional sample composed of members of teaching of some faculties at the University of Dhi Qar, where (235) a questionnaire designed by the researcher was distributed and after analyzing the results, it turned out that the respondents ' results were high in terms of ethical leadership, as faculty members have a high level of perception of the extent to which college administrations apply it, not to mention the relationship between professional values and organizational brilliance of faculty members, and the most important recommendations are the focus of college administrations on practicing ethical behaviors and upright practices because they have a great impact in strengthening professional values and reflecting on the requirements of organizational performance quality .

Keywords: (Ethical leadership, values, brilliance).

إجراءات وسياسات ضعيفة فيما يتعلق بأخلاقيات العمل من أجل تحقيق النجاح في البيئة المتغيرة التي تتصف بالاضطراب العالي الذي يخلف وراءه أزمات تنظيمية عديدة تحتم على الإدارات مواجهتها، وهنا تظهر أهمية لجوء القيادات الإدارية في منظمات الأعمال إلى تبني نمطاً إدارياً يعتمد على القيم الأخلاقية والسلوكية في التعامل مع التهديدات والازمات الناتجة عنها، كما تعد القيادة الأخلاقية وما تحمله في طياتها من ممارسات مستقيمة وإنسانية تقوم على الثقة المتبادلة والاحترام والتي تعد رافداً مهماً لأحاطة التدريسيين بكل السلوكيات الإيجابية ودافعاً لهم على كافة مستوياتهم يساهم في تحقيق الرفاهية الذاتية لهم والتي تساهم في تحسين الأداء الذي يدفع المؤسسات التعليمية نحو تحسين مخرجاتها، والذي يعد مدخلاً مهماً لتحقيق التآلق التنظيمي، حيث يمكن حصر مشكلة البحث بعدة تساؤلات مهمة هي:-

- ١- هل تتوفر أبعاد القيادة الأخلاقية القيادات في الكليات المبحوثة؟ وما مستوى توافرها؟
- ٢ ما مستوى توافر القيم المهنية لدى التدريسيين في الكليات المبحوثة؟
- ٣- ما مستوى التآلق التنظيمي في الكليات المبحوثة.

القيادة الفاعلة والأخلاقية المستقيمة التي تتعامل بها مع الأفراد لنشر ثقافة تحتوي كثير من القيم والمعتقدات والاتجاهات الإيجابية الكفيلة بتعزيز وتأسيس القيم المهنية الأخلاقية المحببة والسلوك التنظيمي الجيد الذي يساهم مساهمة فاعلة في تحقيق مفهوم التآلق التنظيمي الذي يعد مدخلاً مهماً في مساعدة المنظمة على تحقيق التكيف مع التطورات في البيئة الداخلية والخارجية وتحقيق الأهداف المتوخاة من أنشطتها لتكون تلك المؤسسة متميزة عن غيرها من المؤسسات المتشابهة معها في طبيعة عملها في إطار التحديات والتغيرات والتنافس والتحدي من أجل الوصول لأعلى المستويات ، وفي هذا الصدد تجلت أهمية البحث في معرفة مدى توافر أبعاد القيادة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية قيد الدراسة في جامعة ذي قار وتأثيرها في العلاقة بين القيم المهنية والتآلق التنظيمي.

١-٢ مشكلة البحث :

أصبحت المنافسة سمة ملازمة للمنظمات في الألفية الثالثة، إذ تشهد بيئة هذه المنظمات تهديداً بشكل مستمر على مستوى الخدمات التي تقدمها أو على مستوى الموارد التي تمتلكها والذي يعتبر العنصر البشري أهمها وفي طليعتها، قد ينجم عن هذه التهديدات قيام بعض إدارات المؤسسات التعليمية إتباع

١-٣ اهداف البحث:

١- قياس مستوى القيادة الأخلاقية لدى القيادات في الكليات المبحوثة.

٢- معرفة مستوى القيم المهنية لدى التدريسيين في الكليات المبحوثة.

٣- قياس مستوى التألق التنظيمي في الكليات المبحوثة.

٤- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين القيم المهنية والتألق التنظيمي في الكليات المبحوثة.

٥- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين القيادة الأخلاقية والتألق التنظيمي في الكليات المبحوثة

٦- معرفة مستوى وحجم تأثير القيم المهنية في الأداء التنظيمي في الكليات المبحوثة .

٧- معرفة مستوى وحجم التأثير الذي تؤديه القيادة الأخلاقية في الأداء التنظيمي في الكليات المبحوثة .

٨- معرفة حجم التأثير التفاعلي للإدارة الأخلاقية على العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي في الكليات المبحوثة.

١-٤ مجالات البحث :

- الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية للدراسة بالملاك التدريسي لكليات (التربية البدنية، القيادة والإقتصاد، التربية الإنسانية) في جامعة ذي قار .

- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية لهذه الدراسة بالمدة التي شملت كتابة الإطار المنهجي والنظري والتطبيقي بين ١٣/٤/٢٠٢٣ لغاية ٥/٨/٢٠٢٣ .

- الحدود المكانية: كان إختيار الكليات في جامعة ذي قار لأجراء الجانب الميداني للدراسة.

٢-١ منهج البحث :

إن اختيار المنهج الملائم لحل مشكلة البحث يعد من الخطوات المهمة التي يترتب عليها نجاح البحث والذي يعتمد على طبيعة المشكلة ومدى وضوحها وتوفر المعلومات الصحيحة عنها والذي يميزها عن باقي المشاكل البحثية ، ولهذا اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لحل مشكلة البحث بوصفه أكثر المناهج ملائمة للوصول إلى أهداف البحث .

٢-٢ مجتمع البحث وعينته

تمثلت عينة الدراسة بعينة قصدية مؤلفة من الأساتذة التدريسيين في بعض كليات جامعة ذي قار وهي (التربية البدنية، والقيادة والإقتصاد، التربية الأساسية) إذ بلغ عدد افراد المجتمع (٢٦٥) تدريسي، وكان عدد الاستبانات الموزعة (٢٣٥) استبانة والتي أستردت (٢١٩) كلها صالحة للتحليل حيث إستبعد الباحث العينة الإستطلاعية وعددهم (٣٠) تدريسي، أما الإستمارات التي لم تعالج إحصائياً فهي لم يكتمل الإجابة عليها والتي لم تصل من المفحوص إذ بلغت نسبة الإجابة على الاستبانة ما يقارب (94%). وقد تم تقسيم العينة بالطريقة الاتية :

٢-٢-١ وصف عينة الدراسة:

الجدول (١) وصف عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	الخاصية
١٧,٧%	١٨٠	ذكر
٣٢,٣%	٨٥	أنثى
٢١,١%	٥٦	٣٠-٢٥ سنة
٤٢,٦%	١١٣	٤٠-٣١ سنة
٢١,٨%	٥٨	٥٠-٤١ سنة
١٠,٣%	٢٧	٦٠-٥١ سنة
٤,١%	١١	٦١ فأكثر
٤٣%	١١٢	ماجستير
٥٧,٧%	١٥٣	دكتوراه
١٠٠%	٢٦٥	المجموع

أولاً: عينة التطبيق الأولي (التجربة الاستطلاعية) للمقياسين: حيث تكونت عينة التجربة الاستطلاعية للمقاييس الثلاثة من (٣٠) تدريسي وبنسبة (١١%) من العينة الكلية

ثانياً: عينة بناء المقياس: حيث تكونت عينة البناء للمقياسين من (١٢٠) تدريسي وبنسبة (٤٥%) .

ثالثاً: عينة التطبيق: حيث تكونت عينة التطبيق للمقياسين من (١١٥) تدريسي وبنسبة (٤٣%)

٢-٣ وسائل جمع المعلومات والبيانات

والأجهزة المستخدمة :

٢-٣-١ وسائل جمع المعلومات:

١- المصادر والمراجع .

٢- المقابلات الشخصية.

أبعاد لمقياس القيادة الأخلاقية (التوجيه الأخلاقي ، الانصاف ،تشارك السلطة ،الاهتمام بالاستدامة،توضيح الدور،النزاهة)،وستة أبعاد لمقياس القيم المهنية وهي (القيم الدينية ، القيم الاجتماعية ، القيم المثالية، القيم الذاتية، القيم الاخلاقية، قيم الانتماء)، وثلاثة أبعاد لمقياس التألق التنظيمي وهي (التألق في القيادة،التألق في الأداء والإبتكار،التألق في المعرفة)عرضت أبعاد المقاييس على ذوي الخبرة والاختصاص وكان عددهم (١٠) خبراء وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية لبناء المقاييس وبيان صلاحية هذه الأبعاد أو تعديلها أو اقتراح أبعاد أخرى وإبداء اية ملاحظات وبعد تحليل الإجابات باستخدام قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء تحددت أبعاد المقاييس المذكورة من خلال الاعتماد على معنوية الفروق بين الموافقين وغير الموافقين ، وحسب ما استخرج من خلال (كا ٢) تحت مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة الحرية (١) وبنسبه مئوية (٧٠%) فأكثر لقبول الأبعاد، أي بواقع (٧) خبراء ، فلم يتم استبعاد أي بعد من أبعاد المقاييس الثلاثة، كما مبين في جدول (٢)

٣- الاستبيان.

٤- الانترنت .

٢-٣-٢ الأدوات والأجهزة المستخدمة:

إستخدم الباحث الأدوات والأجهزة الآتية :

١- جهاز حاسوب محمول عدد(١) نوع (DELL)

٢- حاسبة الكترونية يدوية عدد(١) نوع(كاديو) .

٣- طابعة ليزرية نوع (كانون)٠

٤- إجراءات البحث الرئيسية

٢-٤-١ تحديد أبعاد المقاييس :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع

العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس، والاستعانة بأراء بعض الخبراء ضمن اختصاص الإدارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس في التربية الرياضية كذلك من ذوي الخبرة في كلية الإدارة والاقتصاد فقد حدد الباحث ستة

الجدول (٢) يبين قيم مربع كاي

المقياس	الأبعاد	عدد العبارات	الخبراء الموافقون	الخبراء الغير موافقون	٢كا المحتسبة	النسبة المئوية لاتفاق الخبراء
	التوجيه الأخلاقي	٥	٩	١	٨	٩٠%

١٠٠%	١٠	صفر	١٠	٥	الإتصاف	القيادة الأخلاقية
٧٠%	٤	٣	٧	٥	تشارك السلطة	
٩٠%	٨	١	٩	٥	الإهتمام بالإستدامة	
١٠٠%	١٠	صفر	١٠	٥	توضيح الدور	
٨٠%	٦	٢	٨	٥	النزاهة	
				٣٠	المجموع	
١٠٠%	١٠	صفر	١٠	٤	القيم الدينية	القيم المهنية
٩٠%	٨	١	٩	٤	القيم الأجتماعية	
٩٠%	٨	١	٩	٤	القيم المثالية	
٨٠%	٦	٢	٨	٤	القيم الذاتية	
				٤	القيم الأخلاقية	
١٠٠%	١٠	صفر	١٠	٤	قيم الإنتماء	
				٢٤	المجموع	
٨٠%	٦	٢	٨	٥	التألق في القيادة	التألق التنظيمي
١٠٠%	١٠	صفر	١٠	٥	التألق في الأداء	
٩٠%	٨	١	٩	٥	التألق في المعرفة	
				١٥	المجموع	

والسلبية وكذلك التعرف على العبارات التي تحتاج إلى تعديل وتقديم التعديل المقترح ، وبعد إن أبدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض عبارات المقاييس عولجت العبارات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع كا ٢ تحت مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة الحرية (١) ، ونتج عن التحليل النهائي استبعاد العبارات التي كانت نسبتها

٢-٤-٢ تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات :

إستخدم الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة العبارات وبعد إعداد المقاييس الثلاثة بصيغتهما الأولية قام بعرضها على مجموعة الخبراء نفسها للتأكد من صلاحيتها في قياس ما وضعت من أجله ومناسبتها للأبعاد وكذلك معرفة العبارات الإيجابية

والتعرف على الوقت اللازم للإجابة على عبارات المقياسين من قبل التدريسيين ومعرفة كفاءة الكادر المساعد، فقد تم تطبيق المقياسين (ملحق ٧) على عينة من التدريسيين في جامعة ذي قار والذين بلغ عددهم (٣٠) تدريسي وطلب الباحث من العينة ملاحظة كل عبارة بدقة والتأشير عليها بعلامة (√) في الحقل المناسب وقد تم ذلك يوم الإثنين بتاريخ ٢٣/٥/٢٠٢٣ م وأوضحت نتائج هذا الإجراء إن العبارات كانت واضحة لدى أفراد العينة، وتمت الإجابة على جميع العبارات و حُدد الزمن التقريبي للإجابة على عبارات المقياسين بزمن قدره (٢٥-٣٠) دقيقة.

٢-٦ تجربة تطبيق المقياس على عينة البناء :

طبقت المقياس على عينة البناء المكونة من (١٢٠) تدريسياً في جامعة ذي قار وتم ذلك في المدة من ١٥/٦/٢٠٢٣ ولغاية ١٢/٧/٢٠٢٣ حيث وزعت استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الإجابة على الاستبيان ثم بعدها جمعت ودققت إجابات أفراد العينة وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع العبارات، ثم قام الباحث بتحليل هذه العبارات إحصائياً للكشف عن قابليتها على التمييز وارتباطها بالدرجة الكلية لكل مقياس واستبعاد العبارات غير المميزة منهما، حيث تراوحت قيم الأوساط الحسابية

أقل من ٧٠% حيث إنحصرت قيمة النسبة المئوية ما بين (٩٠%-٤٠%) وقيمة مربع كاي ما بين (٨-١) كما هو مبين في جدول (٢) حيث أن عدد العبارات الموجود في الجدول المذكور سالفاً هو العدد النهائي للمقياس الثلاثة بعد المعالجة الإحصائية .

٢-٤-٣ أسلوب تصحيح عبارات المقياس :

لقد صيغت عبارات المقياس باتجاهين أحدهما إيجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان العبارات من (١-٥) درجات لكل عبارة من عبارات المقياس ، ولذا فقد وضعت خمسة بدائل وإستجابات متدرجة لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة ، إذ بلغت أعلى درجة لمقياس القيادة الأخلاقية (١٥٠) درجة وأقل قيمة هي (٣٠) درجة ، وبلغت أعلى درجة لمقياس القيم المهنية (١٢٠) درجة وأقل قيمة هي (٢٤) درجة، في حين بلغت أعلى درجة لمقياس التألق التنظيمي (٧٥) وأقل درجة (١٥) ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية .

٢-٥ التجربة الاستطلاعية لعبارات المقياس :

للتأكد من صحة صياغة العبارات وكونها مفهومة أو غير مفهومة بالنسبة للعينة وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي

٢-٧-١ الصدق :

إستخدم الباحث الصدق الظاهري ، وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقاييس الثلاثة على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص القيادة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس كذلك الإدارة والاقتصاد، أما صدق البناء فقد تحقق من استخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين من خلال استخراج القوة التمييزية لعبارات المقاييس والتي في ضوءها تم التعرف على العبارات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة وباستخدام الاختبار التائي، كما استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات كل مقياس أي حساب صدق عبارات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة ودرجة المقياس ككل.

٢-٧-٢ الثبات :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية :

جزأت عبارات كل من مقياس القيادة الأخلاقية ومقياس القيم المهنية ومقياس القيم المهنية الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات كل نصف لمقياس القيادة الأخلاقية (١٥) عبارة، أما عبارات مقياس القيم المهنية فجزأت الى نصفين حيث

للمجموعة العليا لمقياس القيادة الأخلاقية ما بين (٣,٥٢٠-٤,١٦٠) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (١,٦٠٠-٢,١٢٠)، والقيمة التائية المحسبة ما بين (١,٣٤٩-٥,٥٦٢)، أما مقياس القيم المهنية فقد تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا ما بين (٣,١٣٧-٤,٤١٠) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (١,٢٩٣-٢,٠٧١)، والقيمة التائية المحسبة ما بين (١,٢٣٧-٦,١٤٢)، في حين تراوحت الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس التألق التنظيمي ما بين (٣,٦٤٣-٤,٤٩٣) بينما تراوحت أوساط المجموعة الدنيا ما بين (١,٢٤٩-٢,١١٠) والقيمة التائية المحسبة ما بين (٥,٩٤٢-١,٢٣٤)، وعند مقارنتها مع قيمة (ت الجدولية) البالغة (٢,٠١١) تحت مستوى دلالة (٠,٠٥) وتحت درجة حرية (١١٨) فقد أستبعدت العبارات الغير مميزة والتي كانت الدرجة التائية المحسبة لها أقل من الجدولية، وبهذا لم تستبعد أي عبارة من المقاييس الثلاثة، في حين تراوحت قيم إرتباط العبارة بالمقياس لمقياس القيادة الأخلاقية ما بين (٠,٧٦١-٠,١٥٢)، في تراوحت لمقياس القيم التنظيمية ما بين (٠,٦٧٣-٠,١٨٩) أما مقياس التألق فقد تراوحت قيم معامل الإرتباط ما بين (٠,٧٣١-٠,١٥٩).

٢-٧ المعاملات العلمية للمقياسين :

الأخلاقية (٠,٨٣٥) ومقياس القيم المهنية تساوي (٠,٧٩٨) أما مقياس التالف التنظيمي كانت (٠,٧٨٥) وهو مؤشر ثبات عال للمقاييس .

٢-٧-٣ الموضوعية :

تم ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار (المقياس) من حيث اجراءاته، إدارته وبما إن المقاييس تحتوي على مفتاح واحد للتصحيح فأن كل مقياس منهما يعتبر مقياساً موضوعياً.

٢-٨ معامل الالتواء للمقياسين :

وللتعرف على مدى قرب أو بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قامت الباحث بحساب معامل الالتواء باستخدام البرنامج الاحصائي **spss** حيث بلغ (٠,١٩٠) لمقياس القيادة الأخلاقية و(٠,٢٠٤) لمقياس القيم المهنية ، في كانت قيمة معامل الالتواء لمقياس التالف التنظيمي (٠,١٨٩)

٢-٩ الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة :

قام الباحث بمعالجة نتائج المقاييس احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائفة والدرجة التائفة وجدول (٣) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياسين وأبعاده لعينة البناء والتي اعتمدت في استخراج الدرجات المعيارية.

أصبح عدد عبارات كل نصف (١٢) عبارة ،في حين كانت عدد العبارات للنصفين لمقياس التالف التنظيمي (٨) عبارات للنصف الأول و(٧) عبارات للنصف الثاني وبعدها أستخرج معامل الارتباط لكل مقياس بين درجات النصفين بطريقة بيرسون ، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (٠,٦٥٦) لمقياس القيادة الأخلاقية و(٠,٦٧٩) لمقياس القيم المهنية و(٠,٧١٤) لمقياس التالف التنظيمي إلا إن هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار و حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل ، عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات مقياس القيادة الأخلاقية (٠,٧٤٥) بينما أصبح معامل ثبات مقياس القيم المهنية (٠,٧٦٩) في حين كانت (٠,٧٨١) لمقياس التالف التنظيمي وهذه القيم تمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقاييس .

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ .

تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج ،اذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كورنباخ على أفراد عينة البناء البالغة (١٢٠) (تدرسيًا باستخدام الحقيبة الاحصائية (**spss**) اذ تبين إن قيمة معامل الثبات لمقياس القيادة

المستوى	الانحراف المعياري	الوسيط الحسابي	المقياس
جيد	٢١,٢٢٦	١٠٥,٢	القيادة الأخلاقية

يبين لنا الجدول أعلاه ان مستوى القيادة الأخلاقية لدى تدريسيي جامعة ذي قار قد حصل على وسط حسابي (١٠٥,٢) وانحراف معياري (٢١,٢٢٦) وبذلك أصبح بالمستوى (جيد) .

جدول (٥) يبين المستويات والدرجات المعيارية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	٦٨-٨٠	١٣٠-١٥٠	٢٣	%٢٠
جيد	٥٦-٦٧	١٠٥-١٢٩	٥١	%٤٤,٣
متوسط	٤٤-٥٥	٨٠-١٠٤	٢١	%١٨,٢
مقبول	٣٢-٤٣	٥٥-٧٩	١١	%٩,٥
ضعيف	٢٠-٣١	٣٠-٥٤	٩	%٧,٨

المعدلة والخام لمقياس القيادة الأخلاقية

يعزو الباحث حصول التدريسيين على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن القيادة في الكليات المدروسة (التربية البدنية، القيادة والإقتصاد، التربية الأساسية) في جامعة ذي قار تطبق مجموعة من السلوكيات المستقيمة والقيم الفاضلة في كلياتهم كالحكمة والوفاء والتسامح والإحترام والنزاهة وغيرها من الصفات الحميدة وممارستها والتي بدورها تخلق ثقافة تنظيمية جيدة من خلال ترسيخ القيم المهنية والتنظيمية والمعتقدات المحببة كالثقة والأمانة

جدول (٣) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياس الثلاثة

المقياس	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيادة الأخلاقية	التوجيه الأخلاقي	١٨,٨	٤,٢٧١
	الإصاف	١٧,٩	٤,٣٤٢
	تشارك السلطة	١٧,٣	٣,٦٨
	الإهتمام بالإستدامة	١٧,٦	٤,٧٣٢
	توضيح الدور	١٧,٤	٤,٦٤٣
	النزاهة	١٧,٦	٤,٠٣٥
	المجموع	١٠٦,٦	٢٥,٧٠٣
القيم المهنية	القيم الدينية	١٧,٤٧	٣,٥٢
	القيم الاجتماعية	١٨,٦٧	٤,٤٣
	القيم المتألقية	١٨,١	٤,١٨
	القيم الذاتية	١٨,٩	٤,٦٤
	القيم الأخلاقية	١٨,٨٤	٤,٠٤٥
	قيم الإنتماء	١٧,٠٣	٣,٤٥
	المجموع	١٠٨,٩٧	٢٤,٢٦٥
التألق التنظيمي	التألق في القيادة	١٨,٣٤	٥,٩٧
	التألق في الأداء والإبتكار	١٧,٦٤	٤,٩٨
	التألق في المعرفة	١٧,٤٥	٥,٠٤٧
	المجموع	٥٣,٤٣	٢١,٦٥٠

٣- عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها :

٣-١-١ عرض نتائج مقياس القيادة الأخلاقية وتحليلها ومناقشتها :جدول (٤) يبين مقياس القيادة الأخلاقية

متوسط	٤٤-٥٥	٨٣-٦٤	٢٢	١٩,١%
مقبول	٣٢-٤٣	٦٣-٥٤	١٢	١٠,٤%
ضعيف	٢٠-٣١	٥٣-٢٤	٧	٦,٠٨%

ويفسر الباحث حصول التدريسيين في الكليات المدروسة (التربية البدنية، الإدارة والإقتصاد، التربية الأساسية) في جامعة ذي قار على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أسلوب التنشئة والتوجهات التي تلقوها من ثقافة مجتمعهم ، فالتنشئة الاجتماعية هي المدخل الأساسي الذي يكتسبون منه سلوكياتهم ومعتقداتهم ومعاييرهم وقيمهم ويكون بذلك الثقافة والإطار الحضاري والاتساق القيمي الذي يشكل إستعداداتهم وتفاعلهم مع الآخرين، أضف إلى ذلك الدور الرئيسي للأسرة في إكسابهم القيم والمعتقدات في مرحلة الطفولة فهي التي تحدد لأبنائها ما ينبغي وما لا ينبغي أن يكون في ظل المعايير السائدة ويؤثر أسلوب التنشئة الاجتماعية الذي يتبعه الآباء مع الأبناء في تبني قيم معينة دون أخرى والأسرة بوصفها مؤسسة اجتماعية لا توجد في فراغ وإنما يحكمها الإطار الثقافي الذي تنتمي إليه ، ومن ثم تلعب الأسرة دورا رئيسيا في اكساب الفرد قيما معينة.

والصدق والتي تظهر آثارها بصورة جلية في الإتجاهات الإيجابية التي ينتهجها التدريسيين في إنجاز أعمالهم وتعاملهم مع الإدارة من جهة ومع الطلبة من جهة أخرى، وهذا بدوره ينتج طاقة إيجابية في الكليات تزيد من النشاط والحيوية لدى التدريسيين والتي تنمى لديهم الشعور بالمسؤولية الإجتماعية والإلتزام بالمعايير المهنية وبالتالي تدفعهم للسلوك الجيد والذي يعد مرآة تعكس مدى إستيعاب وتقارب قيم التدريسيين مع قيم مؤسساتهم التعليمية وهذا ما يؤكد إبراهيم في تعريفه للقيادة الأخلاقية على أنها "مجموعة من الإجراءات الودية والأنشطة الجماعية، والثقافية والعمليات التي تمكن من نشر وإدامة سلوك الاستقامة في المنظمة"

٣-١-٢ عرض نتائج مقياس القيم المهنية وتحليلها ومناقشتها :

جدول (٦) يبين الوسط الحسابي والانحراف

المعياري لعينة التطبيق لمقياس القيم المهنية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
القيم المهنية	١٠١,٣	١١,٧٤٥	جيد

جدول (٧) يبين المستويات والدرجات المعيارية

المعدلة والدرجات الخام لمقياس القيم المهنية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	٦٨-٨٠	١٢٠-١٠٤	٢٢	١٩,١%
جيد	٥٦-٦٧	١٠٣-٨٤	٥٢	٤٥,٢%

الأفضل وتحقيق النتائج الإيجابية من خلال قيام المنظمة بعملية إدارة الأداء الفعال والكفوء وهذا ما أشار إليه العابدي "أما فيما يتعلق بالإهتمام بالعاملين، فإن قيمة احترام الرؤساء في العمل لحدود الآخرين كانت كبيرة، وإهتمامهم العالي ببناء فريق العمل لتشجيعهم على المشاركة في إتخاذ القرار ولأخذ برأيهم"^(١)، الأمر الذي يسهم في تحديد نظام عادل للرواتب والأجور وربطها بنتائج الأداء التنظيمي المتحققة من قبل الأفراد العاملين، فضلاً عن القيام بعملية المقارنة المرجعية مع المنظمات الرائدة التي تعمل في نفس المجال ومعرفة مكان المنظمة ومستواها، وتحديد الأهداف التي تعمل على ربط وتكامل البرامج الإستراتيجية والمتمثلة بـ (الأداء والحوافز والمكافأة المالية والعمليات) وبطرائق معقولة .

٢-٣ علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة و العلاقات التأثيرية المباشرة :

أولاً : علاقة الارتباط بين متغير القيادة الأخلاقية والتألق التنظيمي علاقة طردية قوية بالنظر لقيمة مستوى الدلالة .

(١) علي العابدي : المرح في مكان العمل كمتغير تفاعلي بين إستقامة القيادة- التألق التنظيمي :دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة، مجلة المعلومات الاقتصادية والإدارية ، مجلد ٢٣ ، عدد ٢ ، ٢٠١٧ ، ص١٥٣ .

٣-١-٣ عرض نتائج مقياس التألق

التنظيمي وتحليلها ومناقشتها :

جدول (٨) يبين الوسط الحسابي والانحراف

المعياري لعينة التطبيق لمقياس التألق التنظيمي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
التألق التنظيمي	٥٥,٣	١٢,٩٣٧	جيد جداً

جدول (٩) يبين المستويات والدرجات المعيارية

المعدلة والدرجات الخام لمقياس التألق التنظيمي

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	٦٨-٨٠	٧٥-٦٧	١٤	١٧,٠٧%
جيد	٥٦-٦٧	٦٦-٥٤	٤١	٥١,٢٥%
متوسط	٤٤-٥٥	٥٣-٤١	١٣	١٦,٢٥%
مقبول	٣٢-٤٣	٤٠-٢٨	٨	١٠%
ضعيف	٢٠-٣١	٢٧-١٥	٤	٥%

ويفسر الباحث حصول التدريسيين في جامعة ذي قار على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن إدارتهم تتسم بالموضوعية والواقعية في عملية إتخاذ القرارات من خلال الإعتماد على ما يتم توفيره من حقائق ومعلومات وليس على أساس المعلومات الشخصية كما تقوم بتوفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يسهم في عمليات التحسين المستمر التي بدورها تضع حجر الأساس لتوليد الافكار الابتكارية والمشاركة الجماعية في عملية تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال تبني مفهوم التعلم التنظيمي من خلال إعداد وصياغة إستراتيجية متناسقة ومتكاملة تتضمن إستخدام مجموعة من المبادئ والركائز الأساسية لتوجيه إتجاهات وسلوكيات المنظمة نحو

العلاقات التآثيرية بين المتغيرات المبحوثة ، وكانت قيمة قيمة (VIF) (١) وهي اقل من (٥) وبذلك تأكيد على عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة ، بينما كانت قيمة (t) (٣,٩٣٤) وهي أكبر من (١,٩٦) عند مستوى معنوية قدره (٠,٠٥) وهذا يشير إلى معنوية الإرتباط ، وكانت قيمة معامل التفسير (٠,١٧٦) وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (القيادة الأخلاقية) على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التألق التنظيمي)، وكانت قيمة حجم التأثير (f²) (٠,٤٦١) للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من (٠,٣٥) فهو حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل .

ثانيا : العلاقة التآثيرية بين القيم المهنية --< -التألق التنظيمي .

جدول (١٣)

معامل التحديد R ²	S.R.W	حجم التأثير f ²	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
٠,٢٩٢	٠,٦١٧	٠,٦٥٤	٠,٠٠٠	٤,٧١٢	٢	القيم المهنية ---< التألق التنظيمي	٠,٠٥٤

يبين جدول (١٣) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (SRMR) اقل من (٠,٠٨) وهذا يفسر بأن هناك تطابق مقبول للنموذج لدراسة العلاقات التآثيرية بين المتغيرات المبحوثة ، وكانت

جدول (١٠)

عدد العينة	مستوى الدلالة	علاقة الإرتباط	المتغيرات
٨٠	٠,٠٠٠	٠,٥٢١**	القيادة الأخلاقية التألق التنظيمي

ثانيا :علاقة الإرتباط بين متغير الثقة التنظيمية ومتغير الأداء التنظيمي علاقة طردية قوية .

جدول (١١)

عدد العينة	مستوى الدلالة	علاقة الإرتباط	المتغيرات
٨٠	٠,٠٠٠	٠,٦٠١**	القيم المهنية التألق التنظيمي

ثانيا : العلاقات التآثيرية : اعتمد الباحث في اختبار فرضيات التأثير المباشرة بالاعتماد على النموذج الهيكلي Structural Model باستخدام معادلة النمذجة الهيكلية عن طريق استخدام برنامج (Smart PLS. V.20).

أولا: العلاقة التآثيرية بين القيادة الأخلاقي --< -التألق التنظيمي .

جدول (١٢)

معامل التحديد R ²	S.R.W	حجم التأثير f ²	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
٠,١٧٦	٠,٣٨٤	٠,٤٦١	٠,٠٠٦	٣,٩٣٤	٢	القيادة الأخلاقية ---< التألق التنظيمي	٠,٠٤٩

يبين جدول (١٢) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد (SRMR) اقل من (٠,٠٨) وهذا يفسر بأن هناك تطابق مقبول للنموذج لدراسة

تحصل في المتغير المعتمد، وان قيمة المعنوية المحسوبة لنموذج التفاعل بلغت $P= ٠,٠٣١$ مما يدل معنوية نموذج التفاعل، اما دور متغير التفاعل في الانموذج فيتمثل في قيمة الانحدار التي بلغت $(٠,١٣٥)$ وهي قيمة معنوية لان قيمة (t) المحسوبة بلغت $(٢,١٦٦)$ وهي قيمة معنوية عند مستوى $(٠,٠٣١)$ وان مقدار حجم التأثير (f^2) الذي أدخلته القيادة الأخلاقية بتفاعلها مع القيم المهنية في التألق التنظيمي قد بلغ $(٠,٤١١)$ وهو مستوى تأثير كبير وتؤكد هذه النتيجة على الدور التفاعلي (المعدل) للإدارة الأخلاقية في تعزيز التأثير لمتغير القيم المهنية على التألق التنظيمي للتدريسيين في جامعة ذي قار. وتأسيسا على ما سبق يتضح أن لدى التدريسيين موقفاً ايجابياً تجاه قوة العلاقة التفاعلية بين متغيرات الدراسة إذ يتضح أن إدارات الكليات المبحوثة لديها القدرة على تطبيق مبادئ وممارسات القيادة الأخلاقية المستقيمة أثناء تعاملها مع أعضائها من خلال التركيز على الممارسات الإيجابية وطرق التعامل الإنسانية وتجسيدها ميدانياً في سلوكها وتعاملها مع التدريسيين بصورة عامة، حيث تحرص على تعزيز العلاقات العامة وتدعيم مبدأ العدالة والنزاهة والثقة في التعامل معم وتحفزهم على العمل بطاقة إيجابية وتنتظر بعين التفاؤل إلى إمكانية تحقيق الاهداف الموضوعية وتحسن الظن بهم وتشجعهم على العمل

قيمة (VIF) (٢) وهي اقل من (5) وبذلك تأكيد على عدم وجود إرتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة ، بينما كانت قيمة (t) $(٤,٧١٢)$ وهي أكبر من $(١,٩٦)$ عند مستوى معنوية قدره $(٠,٠٥)$ وهذا يشير إلى معنوية الإرتباط ، وكانت قيمة معامل التفسير $(٠,٣٩٢)$ وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (القيم المهنية) على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التألق التنظيمي)، وكانت قيمة حجم التأثير (f^2) $(٠,٦٥٤)$ للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من $(٠,٣٥)$ فهو حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل .

ثالثا : العلاقة التأثيرية التفاعلية لمتغير القيادة الأخلاقية في العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي .

جدول (١٤)

معامل التحديد R^2	S.R.W	حجم التأثير f^2	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة Chi-Square
٠,٧٣١	٠,١٣٥	٠,٤١١	٠,٠٣١	٢,١٦٦	١	التأثير التفاعلي للإدارة الأخلاقية	٠,٢٢٨

يتبين من الجدول الأنف الذكر ان القدرة التفسيرية لأنموذج التفاعل قد بلغت $(R2 = ٠,٧٣١)$ وهذا يدل ان المتغيرات المستقلة قادرة عن طريق عملية التفاعل تفسير ما نسبته (٧٣%) من التغيرات التي

التصحيحية وتعمل على أزاله المشاعر السلبية في بيئة العمل وتبذل جهود استثنائية في خلق فرص للتعلم من الاخطاء السابقة وكل هذه الممارسات الأخلاقية والسلوكيات المستقيمة لإدارات الكليات كان لها الاثر الواضح والجلي على التدريسيين في ترسيخ العديد من القيم المهنية المهمة ومن ضمنها الثقة والانتماء والمواطنة والمسؤولية الإجتماعية تجاه مؤسساتهم وتجاه مجتمعهم ،أضف إلى ذلك مخرجات القيادة الإيجابية مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافئات وفرص التطوير المهني والاحترام الأمر الذي يعتبر مصدر للميزة التنافسية وكل ذلك كان له تأثير مباشر وقوي على تعزيز وتدعيم سلوكيات الإلتزام والانتماء والرضا والمواطنة .

الإستنتاجات والتوصيات

أولاً : الإستنتاجات :

- ١- كانت نتائج المستجيبين مرتفعة فيما يخص القيادة الأخلاقية حيث أن التدريسيين يمتلكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى تطبيق إدارات الكليات لها .
- ٢- تسهم القيادة الأخلاقية في تفسير وتعزيز التائق التنظيمي لدى التدريسيين بمستوى جيد .
- ٣- تسهم القيم المهنية في تفسير التغيرات

الحاصلة في التائق التنظيمي .

الجماعي المشترك وتثق بهم وبإمكانياتهم والإعتماد عليهم وكذلك تقييم علاقات تعاونية التي لها دور في رفع الروح المعنوية التي لها الأثر الكبير في مخرجات سلوكهم وتوجهاتهم مع الأخذ بنظر الإعتبار مصالحهم عند اتخاذ القرارات ويرى عنان" أن تطبيق السلوكيات المستقيمة في المنظمات وممارستها من قبل الموظفين سوف يعكس على المجتمع ويتم توحيد السلوكيات من قبل كل الموظفين ، وبشكل عام سوف يؤدي إلى إزدهار المدينة وهذا يعني أن الاستقامة تعمل على إزدهار المجتمع وتعمل على تقدمه"^(٢) ،فضلا عن تطبيق إدارات الكليات سياسات إدارية واضحة واساليب قيادية بناءة تسهم في التفاعل الايجابي اثناء العمل وكذلك تثق بمهارات وإمكانيات تدريسييها وتعمل على تشجيعهم على الابتكار وتعطيهم حرية التعبير عن آرائهم ناهيك عن توزيع الواجبات الوظيفية بصورة عادلة وفقا للمؤهلات والخبرات التي يمتلكونها وتقوم بإعطاء الفرصة المناسبة للترقية والحوافز بناء على ما يقدمون من أعمال وما يبذلونه من جهود وإنجاز،وكذلك تعمل إدارات الكليات على إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجه التدريسيين وتتسامح معهم عند وقوع الاخطاء وتوجههم وتأخذ على عاتقها القيام بالأعمال

^(٢) عنان محمد أبو حمور : سلوك العاملين في المنظمات ،

ط ١ ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠١٦ ، ص١٢٣ .



- عنان محمد أبو حمور : سلوك العاملين في المنظمات ، ط ١ ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠١٦

٤- للقيادة الأخلاقية دور في بلورة العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي لدي التدريسيين في جامعة ذي قار..

ثانيا : التوصيات :

١- دعوة إلى إدارات الكليات إيلاء المزيد من الاهتمام بالقيادة الأخلاقية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية في مجال العمل .

٢- أهمية التركيز على سلوكيات القيادة الأخلاقية لما لها الأثر الكبير في تدعيم القيم المهنية وإنعكاسها على متطلبات جودة الأداء التنظيمي .

٣- تعزيز القيم المهنية التي تعد من المؤشرات المهمة في جودة الأداء.

المصادر

- إبراهيم احمد : الأخلاقيات في القيادة ، ط ١ ، الرياض ، مكتبة جرير للنشر والتوزيع ، ٢٠١٤ .

- علي العابدي : المرح في مكان العمل كمتغير تفاعلي بين إستقامة القيادة- التألق التنظيمي :دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة، مجلة المعلومات الاقتصادية والإدارية ، مجلد ٢٣ ، عدد ٢ ، ٢٠١٧ .