

النزاهة التنظيمية وعلاقتها بالتميز الإداري لدى العاملين في جامعة ذي قار

م.م نور غني حسين كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ذي قار

noorghne@utq.edu.iq

م.م حبيب عبد الله طالب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ذي قار

habeeb.Abdullah@utq.edu.iq

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٤/١٦

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/٤/٢٧

الكلمات المفتاحية: النزاهة، التنظيمية، التميز الإداري

مستخلص البحث:

ضعفاً في تطبيق مفاهيم النزاهة التنظيمية والتميز الإداري في بعض الأقسام الإدارية. هذا الضعف قد يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف المرجوة من الجامعة. ولذلك، يرى الباحثان أهمية دراسة العلاقة بين النزاهة التنظيمية والتميز الإداري لدى العاملين في جامعة ذي قار، وللباحثان أهدافاً أهمها بناء مقياس للنزاهة التنظيمية لدى العاملين في جامعة ذي قار وبناء مقياس للتميز الإداري من وجهة نظر العاملين في جامعة ذي قار، أما منهج البحث فقط بلغ مجتمع البحث ١٩٨ موظفاً في جامعة ذي قار. وقد تم اختيار العينة بالطريقة العمدية بحيث تم تضمين ١٩٨ موظفاً، مما يعني أن العينة تمثل ١٠٠% من مجتمع البحث، أما استنتاجات البحث وجود علاقة قوية بين النزاهة التنظيمية والتميز الإداري: أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة

تُعَدُّ الإدارة من العلوم الأساسية التي تساهم بشكل كبير في خدمة المجتمع في مختلف المجالات، وتُعتبر إدارة المؤسسات من الأدوات الرئيسة التي تعالج المشكلات التي يواجهها الأفراد والمجتمعات المعاصرة، في هذا السياق، تبرز أهمية النزاهة التنظيمية كأحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات. إذ تساهم النزاهة في خلق بيئة تتسم بالشفافية والمصادقية، مما يعزز مستويات الثقة بين العاملين ويؤدي إلى تحقيق التميز المؤسسي. ويتطلب هذا الأمر قيادة إدارية تتمتع بالقيم والمبادئ الأخلاقية التي تضمن اتخاذ القرارات بطريقة عادلة وموضوعية. أما مشكلة البحث فقد لاحظت الباحثان من خلال ممارستها العملية في مجال التدريس والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية والإدارية في جامعة ذي قار، أن هناك

Abstract

Management is one of the basic sciences that contributes significantly to serving society in various fields. Institutional management is considered one of the primary tools for addressing the problems faced by individuals and contemporary societies. In this context, the importance of organizational integrity emerges as one of the key factors contributing to improving the work environment within institutions. Integrity contributes to creating an environment characterized by transparency and credibility, which enhances levels of trust among employees and leads to achieving institutional excellence. This requires administrative leadership that possesses ethical values and principles that ensure fair and objective decision-making. Regarding the research problem, the researchers observed, through their practical experience in teaching and participation in academic and administrative activities at the University of Dhi Qar, that there is a weakness in the application of the concepts of organizational integrity and administrative excellence in some administrative departments. This weakness may negatively impact the achievement of the university's desired goals. Therefore, the researchers see the importance of studying the relationship between organizational integrity and administrative excellence among employees at Dhi Qar

ارتباطية إيجابية ومعنوية بين النزاهة التنظيمية والتميز الإداري لدى العاملين في جامعة ذي قار و دور النزاهة التنظيمية في تحسين بيئة العمل: تبين من خلال الدراسة أن النزاهة التنظيمية تلعب دوراً حاسماً في خلق بيئة عمل صحية، حيث تسهم في تقليل الضغوط على العاملين وتعزز من شعورهم بالعدالة والشفافية داخل المؤسسة وأثر القيادة على النزاهة التنظيمية والتميز الإداري: إن القيادة الفعالة داخل المؤسسات تعتبر من العوامل الأساسية التي تدعم النزاهة التنظيمية. القيادة التي تتسم بالنزاهة والشفافية تحفز العاملين وتزيد من انخراطهم في العمل ، واوصت الباحثان ضرورة تعزيز مبادئ النزاهة التنظيمية داخل جامعة ذي قار من خلال تدريب العاملين على هذه المبادئ وأثرها في التميز الإداري ودعم القيادة المؤهلة والنزيهة التي تساهم في تطبيق النزاهة التنظيمية وتحقيق التميز الإداري وتطوير آليات للشفافية في العمل الإداري لضمان بيئة عمل عادلة تدعم الأداء المتميز.

Organizational integrity and its relationship to administrative excellence among employees at Thi Qar University

TEACHING Noor Ghani Hussein ¹
ASSISTANT :

TEACHING ASSISTANT : Habeeb
Abdullah Talib ²

¹⁻² Faculty of Physical Education and Sports Sciences ,University of Thi-Qar

and increases their engagement in work. The researchers recommended the necessity of strengthening the principles of organizational integrity within Thi Qar University by training employees on these principles and their impact on administrative excellence, supporting qualified and honest leadership that contributes to implementing organizational integrity and achieving administrative excellence, and developing mechanisms for transparency in administrative work to ensure a fair work environment that supports outstanding performance.

Keywords: integrity, organizational, administrative excellence

١ - التعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث

تُعَدُّ الإدارة من العلوم الأساسية التي تساهم بشكل كبير في خدمة المجتمع في مختلف المجالات ، وتُعتبر إدارة المؤسسات من الأدوات الرئيسة التي تعالج المشكلات التي يواجهها الأفراد والمجتمعات المعاصرة. حيث تتعامل الإدارة مع العديد من المتغيرات التي تعتمد على بعضها البعض، وتتزايد هذه المتغيرات في الكم والتعقيد كلما زاد حجم الإدارة. وبالتالي، من الضروري أن تكون الإدارة مرنة وقادرة على التكيف مع الظروف المتغيرة بناءً على المتغيرات المستمرة في الواقع (الراوي

University. The researchers' most important objectives are to develop a scale of organizational integrity among employees at Dhi Qar University and to develop a scale of administrative excellence from the perspective of employees at Dhi Qar University. The research methodology only included a research population of ١٩٨ employees at Dhi Qar University. The sample was intentionally selected, including ١٩٨ employees, meaning that the sample represents %١٠٠ of the research population. The research conclusions include a strong relationship between organizational integrity and administrative excellence. The study results showed a positive and significant correlation between organizational integrity and administrative excellence among employees at Dhi Qar University. The role of organizational integrity in improving the work environment: The study revealed that organizational integrity plays a crucial role in creating a healthy work environment, as it contributes to reducing stress on employees and enhancing their sense of justice and transparency within the organization. The impact of leadership on organizational integrity and administrative excellence: Effective leadership within organizations is considered one of the essential factors that support organizational integrity. Leadership characterized by integrity and transparency motivates employees

تحدثه هذه العلاقة في تحسين الأداء المؤسسي والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمجتمع الأكاديمي.

١-٢ مشكلة البحث:

تعدُّ النزاهة التنظيمية والتميز الإداري من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء العاملين في مختلف المؤسسات، وخاصة في جامعة ذي قار. فالنزاهة التنظيمية تسهم في بناء بيئة عمل تتسم بالشفافية والعدالة (الهاشمي: ٢٠١٦: ٤٥)، مما يعزز من تفاعل العاملين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المؤسسية. ومن جهة أخرى، يمثل التميز الإداري عاملاً مهماً في تحسين الأداء المؤسسي، حيث يعكس قدرة القيادة على اتخاذ قرارات عادلة وفعالة تحقق نجاحاً مستداماً للمؤسسة. (الشريف: ٢٠٢١: ٢٨) وقد لاحظت الباحثة من خلال ممارستها العملية في مجال التدريس والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية والإدارية في جامعة ذي قار، أن هناك ضعفاً في تطبيق مفاهيم النزاهة التنظيمية والتميز الإداري في بعض الأقسام الإدارية. هذا الضعف قد يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف المرجوة من الجامعة. ولذلك، يرى الباحثان أهمية دراسة العلاقة بين النزاهة التنظيمية والتميز الإداري لدى العاملين في جامعة ذي قار. وبناءً على ذلك، حددت الباحثة مشكلة بحثها بالتساؤل الرئيس التالي:

١- هل توجد علاقة بين النزاهة التنظيمية والتميز الإداري لدى العاملين في جامعة ذي قار؟

٢٠١٩: ١١٥) ومن خلال الإدارة، يمكن جمع المعلومات المتناثرة وتحليلها لإقامة علاقات مترابطة تساعد على حل المشكلات الطارئة. في هذا السياق، تبرز أهمية النزاهة التنظيمية كأحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات. إذ تساهم النزاهة في خلق بيئة تتسم بالشفافية والمصادقية، مما يعزز مستويات الثقة بين العاملين ويؤدي إلى تحقيق التميز المؤسسي. ويتطلب هذا الأمر قيادة إدارية تتمتع بالقيم والمبادئ الأخلاقية التي تضمن اتخاذ القرارات بطريقة عادلة وموضوعية. (السعدي: ٢٠١٨: ٤٧) كما أن النزاهة التنظيمية تلعب دوراً محورياً في تحقيق التميز الإداري لدى العاملين في جامعة ذي قار، حيث تساهم في تعزيز الأداء الفردي والجماعي. ومن خلال هذه النزاهة، يتم تمكين الموظفين من تحقيق أهدافهم بكفاءة وفعالية، مما ينعكس إيجابياً على نتائج العمل والأنشطة التي تقوم بها الجامعة، سواء في المجال الأكاديمي أو الإداري. إن التميز الإداري لا يتحقق إلا بتوفير بيئة عمل تتسم بالنزاهة والعدالة، حيث يتمكن الموظفون من الأداء الجيد في ظل ظروف شفافة ومستقرة. فالقيادة الناجحة التي تعتمد على النزاهة تساهم في تحفيز العاملين وتوجيههم لتحقيق الأهداف المشتركة. وعليه، فإن هذا البحث يهدف إلى دراسة العلاقة بين النزاهة التنظيمية والتميز الإداري لدى العاملين في جامعة ذي قار، وتحديد الأثر الذي

في هذا البحث، بلغ مجتمع البحث ١٩٨ موظفًا في جامعة ذي قار. وقد تم اختيار العينة بالطريقة العمدية بحيث تم تضمين ١٩٨ موظفًا، مما يعني أن العينة تمثل ١٠٠% من مجتمع البحث.

٢-٢ عينة البحث

وقد تم اختيار العينة وفقًا للخطوات الرئيسية لحل مشكلة البحث على النحو التالي:

١. عينة التجربة الاستطلاعية (التطبيق

الأولي للمقياسين): تكونت من ٨

موظفين، بنسبة ٤,٠٤% من مجتمع البحث.

٢. عينة البناء للمقياسين: تكونت من ١٠٠

موظف، بنسبة ٥٠,٥٠% من مجتمع البحث.

٣. عينة التطبيق الرئيسية للمقياسين: تكونت

من ٩٠ موظفًا، بنسبة ٤٥,٤٥% من

العينة الكلية، كما هو موضح في الجدول

(١).

جدول (١)

يبين مجتمع البحث وعينته

ت	المحافظة	عدد العاملين جامعة ذي قار	عدد أفراد عينة البناء	عدد أفراد عينة التطبيق	عدد أفراد التجربة الاستطلاعية
١	ذي قار	١٩٨	١٠٠	٩٠	٨

٣-٣ أهداف البحث:

١. بناء مقياس للنزاهة التنظيمية لدى

العاملين في جامعة ذي قار.

٢. بناء مقياس للتمييز الإداري من وجهة

نظر العاملين في جامعة ذي قار.

٣. التعرف على العلاقة بين النزاهة

التنظيمية والتمييز الإداري لدى العاملين

في جامعة ذي قار.

٤-١ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري : العاملين في جامعة ذي قار .

٢-٤-١ المجال الزمني : من ٢٠٢٥/٢/١٥ ولغاية ٢٠٢٥/٤/٢٥ .

٣-٤-١ المجال المكاني : جامعة ذي قار .

١-٢ مجتمع البحث وعينته:

مجتمع البحث هو "جميع الأفراد أو العناصر التي يتناولها الباحث في دراسته". أما عينة البحث فهي "مجموعة من الأفراد أو العناصر يتم اختيارها وفقًا لقاعدة أو أسلوب معين من المجتمع الإحصائي الذي يمثل هذا المجتمع".

٢-٤-١ إجراءات بناء مقياسي النزاهة التنظيمية والتميز الإداري:

النسبة المئوية	%١٠٠	%٥٠,٥٠	%٤٥,٤٥	%٤,٠٤
----------------	------	--------	--------	-------

٢-٤-١-١ تحديد الغرض من بناء المقياسين:

تعد خطوة تحديد الغرض من بناء المقياس من الخطوات الأساسية، حيث يتم تحديد الهدف بشكل واضح بما يضمن الاستخدام الأمثل للمقياس. إن الغرض من بناء مقياس النزاهة التنظيمية هو قياس مدى توافر مبادئ النزاهة مثل الشفافية والعدالة والموثوقية في بيئة العمل، وكيفية تأثير هذه المبادئ على الأداء العام في جامعة ذي قار. أما الغرض من بناء مقياس التميز الإداري فيتمثل في تقييم العوامل التي تسهم في تحقيق التميز الإداري مثل مهارات القيادة، والتخطيط الاستراتيجي، والقدرة على التطوير، ورضا الموظفين، وكذلك العقوبات والضغوط التي قد يواجهها العاملون في أداء مهامهم اليومية في إطار بيئة العمل المؤسسية.

٢-٤-١-٢ تحديد المجالات للمقياسين:

استناداً إلى المراجع العلمية والدراسات السابقة في مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية، وكذلك بالاستعانة بآراء بعض الخبراء في هذا المجال، قامت الباحثان بتحديد المجالات الخاصة لكل مقياس.

للمقياس الأول، النزاهة التنظيمية، تم تحديد (٣) مجالات رئيسية هي:

٢-٣-٣ الوسائل والاجهزة المستعملة بالبحث:

٢-٣-١ وسائل جمع المعلومات والبيانات:

- المصادر العربية والاجنبية .
- شبكة الانترنت .
- الملاحظة .
- الاستبيان .

٢-٣-٢ الاجهزة و الادوات البحث :

- جهاز حاسوب (لا بتوب) نوع (DELL)
- ورق ابيض (A4)
- اقلام رصاص اقلام حبر ازرق
- حاسبة يدوية نوع (kenko)

٢-٤ إجراءات البحث الرئيسية:

لتحقيق أهداف البحث الحالي، تطلب بناء مقياس للنزاهة التنظيمية والتميز الإداري لدى العاملين في جامعة ذي قار. لذلك، قامت الباحثان بالإجراءات التالية:

• الشفافية والعدالة التنظيمية

• الالتزام بالقيم المؤسسية

• احترام القوانين والإجراءات

أما للمقياس الثاني، التميز الإداري، فقد تم تحديد

(٣) مجالات رئيسية هي:

• التخطيط الاستراتيجي

• القيادة الفعالة

• تطوير المهارات التدريبية

بعد تحديد هذه المجالات، قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان تحتوي على هذه المجالات . ثم تم عرض الاستمارة على ١٥ خبيراً في التربية الرياضية، وعلم الإدارة والتنظيم، وعلم النفس الرياضي، بهدف التحقق من صلاحية المجالات المقترحة وتحديد ما إذا كانت تتطلب تعديلاً أو إضافة. وتم أخذ ملاحظاتهم في الاعتبار، كما هو موضح في الجدولين (٢) و (٣)

جدول رقم (٢) يبين النسبة المئوية وقيمة (كا^٢)
للآراء الخبراء لمجالات مقياس النزاهة التنظيمية

ت	المجالات	عدد الخبراء	يصلح	لا يصلح	كا ^٢	Sig
١	الشفافية والعدالة التنظيمية	15	15	-	15	0,000
٢	الالتزام بالقيم المؤسسية	15	14	1	11,267	0,001
٣	احترام القوانين والإجراءات	15	14	1	11,267	0,001

جدول (٣) يبين النسبة المئوية وقيمة (كا^٢) للآراء

الخبراء لمجالات مقياس التميز الإداري

ت	المجالات	عدد الخبراء	يصلح	لا يصلح	كا ^٢	Sig
١	التخطيط الاستراتيجي	15	15	0	15	0,00
٢	القيادة الفعالة	15	15	0	15	0,00
٣	تطوير المهارات التدريبية	15	13	2	8,067	0,005

٢-٤-١-٣ اعداد الصيغة الاولى لفقرات
المقياسين :

تعد عملية إعداد الفقرات من أهم الخطوات في تصميم المقاييس، حيث تتطلب توفر عدة شروط أساسية، وأهمها:

- التمكن من المادة العلمية المتخصصة والمتعلقة بالموضوعات المراد قياسها.
- القدرة على التعبير بلغة بسيطة وواضحة، مع مراعاة الطاقة اللغوية المناسبة.

٢-٤-١-٤ تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات المقياسين:

اعتمدت الباحثان في صياغة فقرات المقياسين على أسلوب "ليكرت"، الذي يُعد من الأساليب الشائعة في القياس، وذلك لما يتميز به من خصائص متعددة، أهمها:

١. سهولة استخدامه.
٢. ارتفاع درجة الثبات والصدق للمقياس.
٣. تقليل تأثير التخمين وعامل الصدفة في الإجابات.
٤. يُعتبر من أفضل الأساليب في التنبؤ بالسلوك أو الظواهر.
٥. الابتعاد عن الأسلوب النفسي الذي قد يؤثر على النتائج.
٦. صياغة الفقرات باستخدام عبارات واضحة وكلمات سهلة، بحيث تكون مفهومة للجميع، بما في ذلك الأفراد الأقل حظاً في التعلم.
٧. تجنب صياغة فقرات تحتوي على إجابات إيحائية، لتقليل التحيز في الإجابة.

٢-٤-١-٥ صلاحية فقرات المقياسين من الناحية اللغوية:

من أجل ضمان أن تكون فقرات المقياس خالية من الأخطاء اللغوية، قامت الباحثان بعرض الفقرات على متخصص في اللغة العربية. وقد تم الأخذ

- معرفة الطرائق المختلفة لكتابة المفردات، بحيث يستطيع الباحث اختيار الأنسب لتحقيق هدف الاختبار.
- القدرة على تصور وابتكار المواقف التي يمكن من خلالها قياس المتغيرات المراد قياسها.

بعد الاطلاع على المصادر ذات العلاقة في مجالات الإدارة العامة، والإدارة والتنظيم، والاختبارات والقياس، ومراجعة مجموعة من المقاييس التي تتناول متغيرات مشابهة مثل النزاهة التنظيمية والتميز الإداري، استفادت الباحثان من بعض العبارات والأفكار الواردة في هذه المقاييس. بناءً على ذلك، قامت الباحثان بتحديد عدد فقرات المقياسين بصورتها الأولى، حيث بلغت (٢٥) فقرة لمقياس النزاهة التنظيمية، موزعة على ثلاثة مجالات كما يلي:

١. الشفافية والعدالة التنظيمية
٢. الالتزام بالقيم المؤسسية
٣. احترام القوانين والإجراءات

كما تم تحديد (٢٦) فقرة لمقياس التميز الإداري، موزعة على ثلاثة مجالات كما يلي:

٤. التخطيط الاستراتيجي
٥. القيادة الفعالة
٦. تطوير المهارات التدريبية

الباحثان إجراء تجربة استطلاعية لكل مقياس قبل التطبيق النهائي للبحث بفترة مناسبة. حيث تم توزيع المقياسين (النزاهة التنظيمية والتميز الإداري) على عينة مكونة من (٨) موظفين من جامعة ذي قار بتاريخ ٢٠٢٥/٢/٢٦. كان الهدف من التجربة الاستطلاعية هو التأكد من نجاح تطبيق المقياسين.

٢-٦ التجربة الرئيسية:

أُجريت التجربة الرئيسية عن طريق توزيع استمارات الاستبيان الخاصة بمقياسي النزاهة التنظيمية والتميز الإداري على العينة المستهدفة بهدف جمع البيانات وتحليلها. تم تطبيق التجربة الرئيسية في الفترة من ٢٠٢٥/٣/١٥ إلى ٢٠٢٥/٣/١٧، وكان الهدف منها تقييم فقرات المقياس من حيث صعوبتها، قوة تميزها، وفاعلية البدائل المستخدمة في فقرات المقياسين.

التحليل الإحصائي لفقرات المقياسين:

يشير التحليل الإحصائي إلى "الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي والإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار بهدف معرفة خصائصها، وتحديد الفقرات التي تحتاج إلى تعديل أو حذف أو إضافة أو إعادة ترتيب، وذلك للوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة". وبالنظر إلى تعدد الأساليب المتاحة للتحليل الإحصائي، اعتمدت الباحثة على أسلوب المجموعتين الطرفيتين لتحليل فقرات المقياسين.

بعين الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمها المتخصص، مما جعل المقياسين خاليين من أي أخطاء لغوية، وبالتالي تم التأكد من صحة صياغتهما من الناحية اللغوية.

٢-٤-١-٦ تصحيح فقرات المقياسين:

اعتمدت الباحثة في تصحيح فقرات المقياسين على استخدام سلم التقدير الخماسي بعد عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين. يتكون سلم التقدير لفقرات المقياسين (بدائل الإجابة) من خمسة بدائل هي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). يتم تصحيح الإجابات وفقاً لهذه البدائل، حيث يتم تخصيص درجة لكل بديل من البدائل الخمسة. وللحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة، يتم جمع الدرجات المقابلة للبديل الذي اختاره المستجيب في كل فقرة.

جدول (٤)

يبين سلم التقدير وطريقة تصحيح فقرات المقياس

التقدير	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التصحيح	٥	٤	٣	٢	١

٢-٥ التجربة الاستطلاعية للمقياسين:

تُعد التجربة الاستطلاعية بمثابة تدريب عملي للباحثان يساعدها على تحديد الإيجابيات والسلبيات التي قد تواجهها خلال تطبيق المقياس، ليتمكن من معالجتها لاحقاً. بعد بناء مقياسي النزاهة التنظيمية والتميز الإداري، أصبحا جاهزين للتطبيق، فقررت

جدول (٥) يبين قيمة (t) المحسوبة للدلالة على القدرة التمييزية لفقرات مقياس النزاهة التنظيمية

٢-٦-١ القوة التمييزية:

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
١.	٢,٣١٢	٠,٣٩٦	٣,٢٥٥	٠,٥٣٩	١٠,٠٦٦	٠,٠٠٠	مميّزة
٢.	٢,٤١٢	٠,٣٣٥	٣,٢٩٣	٠,٥٣٩	١٣,١٥٠	٠,٠٠٠	مميّزة
٣.	١,٣٩٨	٠,٨٢١	٣,٥٢٠	٠,٥٤٦	١١,٢٤١	٠,٠٠٠	مميّزة
٤.	٢,٢٠٧	٠,٨١٣	٣,٢٦٩	٠,٤٣٢	١٣,٥٣١	٠,٠٠٠	مميّزة
٥.	١,٢٩٢	٠,٤٨٣	٤,١٣٧	٠,٥٣٧	١٧,٧٣٤	٠,٠٠٠	مميّزة
٦.	١,١٩٤	٠,٨١٢	٤,٣١٦	٠,٤٢٥	١٨,٦٢٠	٠,٠٠٠	مميّزة
٧.	١,٢٧٧	٠,٩٤٧	٤,١٨١	٠,٦١٠	١٦,٢١٥	٠,٠٠٠	مميّزة
٨.	١,٣٩٠	٠,٧٣٧	٤,١٧٦	٠,٥٢٢	١٣,٨٢١	٠,٠٠٠	مميّزة
٩.	٢,٢٠٠	٠,٩١	٣,٩٣٠	٠,٣٤٧	١٣,٤٥٧	٠,٠٠٠	مميّزة
١٠.	١,٣٦٨	٠,٧٦	٤,٠٢٥	٠,٥٦٣	١٥,٣٥٠	٠,٠٠٠	مميّزة
١١.	١,٢٦١	٠,٩٣	٤,٠٢٩	٠,٦٦٨	١٥,٣٧١	٠,٠٠٠	مميّزة
١٢.	٢,٣٠١	٠,٩٠	٤,٤٤٠	٠,٢٤٥	١٤,٤٣٨	٠,٠٠٠	مميّزة
١٣.	٢,٢٠٧	٠,٨١	٤,٤٦٢	٠,٤٣٨	١٩,٥٢٠	٠,٠٠٠	مميّزة
١٤.	2,407	٠,٨٥	٤,٠٥٩	٠,٥٣٨	١٣,٧٨٨	٠,٠٠٠	مميّزة
١٥.	١,٩٩٢	٠,٩٢	٤,٠٤١	٠,٧٥٠	١٤,٦٦١	٠,٠٠٠	مميّزة
١٦.	٢,٢٠٥	٠,٨١	٤,٥٣٥	٠,٨٣٥	٢٠,٥٥٩	٠,٠٠٠	مميّزة
١٧.	١,٤٨٥	٠,٩٠	٤,٢٣٢	٠,٣٥٦	١٦,٨٣٥	٠,٠٠٠	مميّزة
١٨.	٢,٠٥٣١	٠,٣٩٠	٤,٤٦٠	٠,٤٥٣٥	١٧,٣٤٨	٠,٠٠٠	مميّزة
١٩.	١,٣١	٠,٢٨٥	٤,٢٠٥	٠,٥٣٨	١٥,٨٤٨	٠,٠٠٠	مميّزة
٢٠.	١,٨٢٣	٠,٤٨٣	٤,٠٧٥	٠,٥٤٧	١٦,١٦٢	٠,٠٠٠	مميّزة
٢١.	٢,٠٣١	٠,٨١٣	٤,٢٥٠	٠,٤٢٥	١٩,٤٣٧	٠,٠٠٠	مميّزة
٢٢.	١,٥٩٤	١,٠٢٩	٣,٤٨٨	٠,٤٣٥	١٢,٣٩٧	٠,٠٠٠	مميّزة
٢٣.	١,٦٩٧	٠,٧٥٥	٤,١٢٥	٠,٥٤٦	١٢,٣٢٣	٠,٠٠٠	مميّزة
٢٤.	١,٧٩٢	٠,٧٤٧	٣,١٩٢	٠,٤٥٦	١١,٢٢٤	٠,٠٠٠	مميّزة
٢٥.	١,٩٨٨	٠,٩١١	٤,٦١٤	٠,٥٦٣	١٦,٥١٨	٠,٠٠٠	مميّزة

للكشف عن القوة التمييزية، يتم حساب الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة في الدراسة، ثم ترتيب الاستمارات تنازلياً. بعد ذلك، يتم اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع ٢٧% من العينة الكلية التي تم قياسها: مجموعة عليا تضم الأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات، ومجموعة دنيا تضم الأفراد الحاصلين على أدنى الدرجات. وبذلك تم تشكيل مجموعتين، عليا ودنيا، قوام كل منهما (٢٧) استمارة. لحساب قوة التمييز للفقرات، استخدمت الباحثان اختبار (ت)، وبعد تطبيق العمليات الإحصائية لقياس القدرة التمييزية للفقرات، تم التوصل إلى النتائج التالية:

١. تراوحت القدرة التمييزية لمقياس النزاهة

التنظيمية بين (١١,٠٦٦) و (١٩,٥٥٩).

٢. تراوحت القدرة التمييزية لمقياس التميز

الإداري بين (١٠,١٢٧) و (١٨,٩٣٩).

لم يتم استبعاد أي فقرة من المقياسين، حيث أظهرت جميع الفقرات درجة تمييزية عالية، كما هو مبين في الجدول (٥) والجدول (٦).

مميرة	٠.000	١٢,٩٢٩	٠,٨٧٥٣	١,٩٤٥٤	٠,٨٦	٤,١٢٣٦	٢٤
مميرة	٠.000	١٣,١٠٢	٠,٣٨٧٩	٢,١٢٤٣	٠,٩٨٧٥	٣,٩٣٢٥	٢٥
مميرة	٠.000	١١,٢١	٠,٥٩٦٦	١,٩٨٤٦	٠,٨١٦٥	٣,٥٠٢٥	٢٦

٢-٨ التطبيق النهائي للمقياسين:

بعد الانتهاء من جميع إجراءات بناء المقياسين، أصبح المقياسان جاهزين للتطبيق النهائي. حيث يتكون مقياس النزاهة التنظيمية من (٢٥) فقرة موزعة على خمسة مجالات، في حين يتكون مقياس التميز الإداري من (٢٦) فقرة موزعة على أربعة مجالات. قامت الباحثان بتطبيق المقياسين بصورتها النهائية على عينة من العاملين في جامعة ذي قار، والذين بلغ عددهم (٩٠) موظفًا في الفترة من (٢٠٢٥/٢/٢٥) إلى (٢٠٢٥/٣/٢٧). وبعد جمع وتحليل إجابات عينة التطبيق النهائي، تم حساب الدرجات النهائية بناءً على جمع الدرجات التي حصل عليها المشاركون من الإجابات على الفقرات المختلفة في المقياس. أصبح لكل موظف درجة تمثل إجاباتهم على المقياس.

٢-٩ الوسائل الإحصائية:

اعتمد الباحث الحقيبة الإحصائية (spss) وبرنامج اكسل للوصول الى الوسائل الإحصائية الاتية:

- النسبة المئوية - سبيرمان
- مربع كاي - الوسط الحسابي
- الوسيط - الانحراف المعياري

جدول رقم (٦) يبين قيمة (t) المحسوبة للدلالة على القدرة التمييزية لفقرات مقياس التميز الإداري

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة t	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
١	4.2000	٠.53137	2.0857	٠.85307	12.446	٠.000	مميرة
٢	4.0571	٠.72529	2.1714	٠.78537	10.436	٠.000	مميرة
٣	4.5429	٠.50543	2.4571	٠.91853	11.770	٠.000	مميرة
٤	4.3429	٠.48159	2.3714	٠.91026	11.326	٠.000	مميرة
٥	4.2000	٠.67737	2.2000	٠.83314	11.019	٠.000	مميرة
٦	4.1714	٠.78537	2.2000	٠.71948	10.950	٠.000	مميرة
٧	4.0571	٠.76477	2.3143	٠.71831	9.827	٠.000	مميرة
٨	4.1429	٠.69209	2.2857	٠.75035	10.763	٠.000	مميرة
٩	4.2286	٠.68966	2.3143	٠.75815	11.050	٠.000	مميرة
١٠	4.9143	٠.81787	2.2857	٠.66737	9.127	٠.000	مميرة
١١	3.9143	٠.78108	2.2000	٠.67737	9.810	٠.000	مميرة
١٢	4.5143	٠.50709	2.4000	1.00587	11.104	0.000	مميرة
١٣	4.0286	٠.82197	2.1714	٠.74698	9.892	٠.000	مميرة
١٤	3.9143	٠.85307	1.1000	٠.49705	13.867	٠.000	مميرة
١٥	4.2857	٠.62174	2.4000	٠.73565	11.582	٠.000	مميرة
١٦	4.2571	٠.78000	2.1143	٠.71831	11.956	٠.000	مميرة
١٧	٣,٥٠٢٩	٠,٩٤٣٧	١,٩٦٣٥	٠,٦٦٤٨	٩,٨٤٦	٠.000	مميرة
١٨	٣,٩٢٢٨	٠,٦٠٥٧	١,٧٩٤٥	٠,٤٨٩٧	١٩,٩٣٩	٠.000	مميرة
١٩	٣,٧٥٢٨	٠,٨٤٨٧	١,٥١٦٧	٠,٥٩٠٦	١٣,٦٥٣	٠.000	مميرة
٢٠	٣,٣٥٢٧	٠,٦٧٣٤	١,٧٠٦٥	٠,٨٩١٥	١١,٤٦٢	٠.000	مميرة
٢١	٣,٨٣٢٨	٠,٦٦٥٣٥	١,٨٧٧٦	٠,٧٧٧٣٤	١٤,٠٧٨	٠.000	مميرة
٢٢	٣,٩٢٢٧	١,٠٢	١,٦٢٥٦	٠,٤٨٧٣	١٤,٨٨٦	٠.000	مميرة
٢٣	٤,٣٢٢٨	٠,٨٤	١,٦٦٥٤	٠,٦٧٧٣	١٨,١٢١	٠.000	مميرة

• قانون t. test للعينات المستقلة

• معامل الارتباط بيرسون

٣- عرض نتائج وتحليلها ومناقشتها:

إنَّ للعلوم العامة والتطبيقية أسبابًا ومبررات تُستخدم لتفسير الظواهر قيد الدراسة، وهذه الأسباب تتطلب استخدام أدوات وأساليب معينة لهذا الغرض، ومنها الأساليب الإحصائية التي أصبحت أساسًا رئيسيًا في أغلب الدراسات التي لا تقتصر على الوصف فحسب، بل تشمل أيضًا التحليل الكمي، خصوصًا في الدراسات التي تعتمد على الاستبانة. إذ أن تحليل البيانات يعني استخراج الأدلة العلمية ومؤشراتها الكمية والكيفية التي تساهم في الإجابة على الأسئلة البحثية وتؤكد قبول الفرضيات أو رفضها.

وقد قامت الباحثان في هذا الفصل بعرض النتائج التي حصلت عليها نتيجة تطبيق مقياس النزاهة التنظيمية والتميز الإداري على عينة البحث الرئيسية، وذلك باستخدام أداة الاستبانة. وتمت معالجة البيانات إحصائيًا باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) من أجل استعراض وتحليل فقرات الاستبانة. وقد تم تحقيق الهدفين الأول والثاني، حيث تم بناء مقياس النزاهة التنظيمية ومقياس التميز الإداري للعاملين في جامعة ذي قار، وذلك من خلال الإجراءات التي قامت بها

الباحثان في بناء وتصميم الاستبانة، كما تم توضيح

ذلك في الفصل الثالث. جدول (٧)

يُبين المؤشرات الإحصائية لعينة التطبيق في مقياس النزاهة التنظيمية.

المقياس	عينة التطبيق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	معايير الالتواء	المستوى
٩٠	77.884	٧٢	١٢,٧٦٥	٠,٢٧٠	٠,١٧٢	عال

يبين الجدول (٧) نتائج موظفي جامعة ذي قار والبالغ عددهم (١٩٠) موظفًا من اصل (١٩٨) أذ بلغ الوسط الحسابي لمقياس القيادة الروحية (٧٧,٨٨٤) والانحراف المعياري (١٢,٧٦٥) وبمستوى (عال)

المجال	عينة التطبيق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الشفافية والعدالة التنظيمية	٩٠	١٨,٢٢١	٦,٩٣٠
الالتزام بالقيم المؤسسية	٩٠	١٥,٢٤٣	٤,٨٧٦
احترام القوانين والإجراءات	٩٠	١٧,٥٢٦	٣,٧٣٨

يبين الجدول (٨) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأوساط الفرضية لكل مجال من مجالات مقياس النزاهة التنظيمية. حيث بلغ الوسط الحسابي لمجال الشفافية والعدالة التنظيمية (١٨,٢٢١) مع الانحراف المعياري (٦,٩٣٠)، في حين بلغ الوسط الحسابي لمجال الالتزام بالقيم المؤسسية (١٥,٢٤٣) مع الانحراف المعياري (٤,٨٧٦). أما بالنسبة لمجال احترام القوانين والإجراءات ، فقد بلغ الوسط الحسابي (١٧,٥٢٦) مع الانحراف المعياري

(٢٠,٦٣٧) بانحراف معياري بلغ (٥,٦٣١) مستوى خطأ بلغ (٠,٠٠) لكل المجالات وبدلالة إحصائية (معنوية) .

جدول رقم (١١) يُبين العلاقة بين مقياسي القيادة النزاهة التنظيمية والتميز الإداري .

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (r)	Sig	الدلالة
النزاهة التنظيمية	77.884	١٢,٧٦٥	٠,٨٣٧	٠,٠٠٠	معنوي
التميز الإداري	٩٠,٤٧٢	١٢,٧٤٣			

يوضح الجدول (١١) نتائج العلاقة بين مقياسي النزاهة التنظيمية لدى العاملين في جامعة ذي قار وعلاقتها بالتميز الإداري. حيث قامت الباحثة باستخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لمعرفة العلاقة بين المقياسين. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين المقياسين، حيث بلغ معامل الارتباط (0.837) عند مستوى دلالة (0.000). وهذا يدل على أن النزاهة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر على التميز الإداري، إذ أن النزاهة تعتبر من الركائز الأساسية والضرورية داخل كل مؤسسة، ولها تأثير كبير على تحسين بيئة العمل داخل المؤسسة. تعد النزاهة التنظيمية عملية تعاون وتكامل بين الإدارة والعاملين، مما يسهم في رفع مستوى التفاعل الاجتماعي داخل المنظمة. كما أن الإدارة، إلى جانب كونها عملية تنظيمية، هي أيضاً عملية اجتماعية يتم من خلالها التأثير على مجموعات العمل لتوجيهها نحو تحقيق الأهداف

(٣,٧٣٨). جميع المجالات أظهرت مستوى خطأ بلغ (٠,٠٠)، مع دلالة إحصائية معنوية.

جدول رقم (٩) يُبين المؤشرات الإحصائية لعينة

التطبيق في مقياس التميز الإداري .

عينة التطبيق	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	معامل الالتواء	المستوى
٩٠	90.472	٧٨	١٢,٧٦٣	٠,٢٨٩	٠,١٢١	عال

يبين الجدول (٩) نتائج موظفي جامعة ذي قار والبالغ عددهم (١٩٠) موظفاً من اصل (١٩٨) أذ بلغ الوسط الحسابي لمقياس التميز الإداري (90.472) والانحراف المعياري (١٢,٧٦٣) وبمستوى (عال)

المجال	عينة التطبيق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط الاستراتيجي	٩٠	٢٢,٣٤٤	٦,٨٧٦
القيادة الفعالة	٩٠	١٩,٨٤٥	٤,٥٦٣
تطوير المهارات التدريبية	٩٠	٢٠,٦٣٧	٥,٦٣١

يبين الجدول (١٠) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاطواس الفرضية لكل مجال من مجالات مقياس التميز الإداري أذ بلغ الوسط الحسابي لمجال التخطيط الاستراتيجي (٢٢,٣٤٤) والانحراف المعياري (٦,٨٧٦) في حين بلغ الوسط الحسابي لمجال القيادة الفعالة (١٩,٨٤٥) والانحراف المعياري (٤,٥٦٣) اما بالنسبة لمجال تطوير المهارات التدريبية فقد بلغ الوسط الحسابي

المحددة. بوجود النزاهة، يصبح بإمكان العاملين الوقوف على الصورة الحقيقية لسير العمل، مما يساهم في خلق بيئة صحية ومنتجة تساعد على تقليل الضغوط وتعزيز التميز. إن التميز الإداري يعتمد بشكل كبير على العنصر البشري، الذي يُعتبر المحرك الأساسي لنجاح المؤسسات. والعاملون هم القادرون على استيعاب الأفكار والمفاهيم الجديدة التي تساهم في مواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية والاجتماعية والاقتصادية. لذلك، يمكن القول إن الأداء العالي في المؤسسات يتحقق من خلال الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة، بما يضمن إنتاجية عالية مع الحفاظ على صحة العاملين وراحتهم، ما يمنح المؤسسة مكانتها ويضمن استمراريتها ونجاحها.

من خلال هذه الدراسة، تبين أن العلاقة بين النزاهة التنظيمية والتميز الإداري في جامعة ذي قار هي علاقة وثيقة. فكلما كانت النزاهة التنظيمية فعالة، فإنها تؤثر بشكل إيجابي على بيئة العمل في الجامعة، مما يساعد في تقليل الضغوط التي قد يواجهها العاملون، ويسهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي.

٤ - الاستنتاجات والتوصيات :

٤-١ الاستنتاجات :

١. وجود علاقة قوية بين النزاهة التنظيمية والتميز الإداري : أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية ومعنوية بين النزاهة التنظيمية والتميز الإداري لدى العاملين في جامعة ذي قار
٢. دور النزاهة التنظيمية في تحسين بيئة العمل : تبين من خلال الدراسة أن النزاهة التنظيمية تلعب دوراً حاسماً في خلق بيئة عمل صحية، حيث تسهم في تقليل الضغوط على العاملين وتعزز من شعورهم بالعدالة والشفافية داخل المؤسسة.
٣. أثر القيادة على النزاهة التنظيمية والتميز الإداري : إن القيادة الفعالة داخل المؤسسات تعتبر من العوامل الأساسية التي تدعم النزاهة التنظيمية. القيادة التي تتسم بالنزاهة والشفافية تحفز العاملين وتزيد من انخراطهم في العمل.
٤. أهمية تدريب وتأهيل العاملين على مفاهيم النزاهة التنظيمية : تشير النتائج إلى أن تدريب العاملين على مفاهيم النزاهة التنظيمية وأثرها على الأداء الإداري يعد من العوامل المهمة التي تساهم في تعزيز مستويات الأداء داخل الجامعة.(البدرى : ٢٠١٨ : ١٠٨)
٥. تأثير النزاهة التنظيمية على تحسين الأداء الفردي والجماعي : يساهم تعزيز النزاهة التنظيمية في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي للعاملين.

الجامعات العراقية. مجلة بحوث الإدارة العامة، ١٠ (٢)، ٤٥-٦٠.

٣. الهاشمي،. النزاهة التنظيمية وأثرها على أداء الموظفين: دراسة تطبيقية في الجامعات العراقية. مجلة الدراسات الإدارية، ٢٠١٦، ١٤٢، (٣)، ٤٢-٥٨.

٤. الشريف، علاقة النزاهة التنظيمية بالتميز الإداري في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية على جامعة النهرين. مجلة الإدارة والتطوير، ١٦ (١)، ٢٤-٤٠. (2021) ..

٥. البدري، أ. (2018). دور النزاهة في تحسين الأداء الإداري داخل المنظمات الحكومية: دراسة حالة في وزارة التعليم العالي. مجلة بحوث الإدارة، ١١ (٣)، ١٠١-١١٩.

٦. الصالحي، ف. (2020). أثر النزاهة التنظيمية على جودة الأداء الإداري في المؤسسات الأكاديمية: دراسة ميدانية في الجامعات العراقية. مجلة التربية والإدارة، ٢٣ (٢)، ٥٥-٧١.

٦. دور التفاعل الاجتماعي في تعزيز التميز الإداري: أكدت الدراسة على أن التفاعل الاجتماعي بين القيادة والعاملين يلعب دوراً مهماً في تعزيز التميز الإداري. (الصالحي: ٢٠٢٠: ٦٠)

٢-٤ التوصيات

١. ضرورة تعزيز مبادئ النزاهة التنظيمية داخل جامعة ذي قار من خلال تدريب العاملين على هذه المبادئ وأثرها في التميز الإداري.

٢. دعم القيادة المؤهلة والنزيهة التي تساهم في تطبيق النزاهة التنظيمية وتحقيق التميز الإداري.

٣. تطوير آليات للشفافية في العمل الإداري لضمان بيئة عمل عادلة تدعم الأداء المتميز.

المصادر

١. الراوي، س. (2019). دور النزاهة التنظيمية في تحسين الأداء الإداري: دراسة حالة في الجامعات العراقية. مجلة الإدارة العامة، ١٥ (٣)، ١١٢-١٣٠.

٢. السعدي، أ. (2018). دور القيادة النزيهة في تعزيز النزاهة التنظيمية: دراسة حالة في