

الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

Administrative integrity among middle school principals
from the viewpoint of faculty members

ا.م.د احمد عزيز فندي
جامعة الموصل- كلية التربية للعلوم الانسانية - قسم العلوم التربوية والنفسية

م.م. سعد طعيم صبر

M.M. Saad Taeem Sabr

Dr. Ahmed Aziz Fandi

University of Mosul

College of Education for Human Sciences

saad.master89@gmail.com - dr.ahmedaziz1977@uomosul.edu.iq

مستخلص البحث

اقتصر البحث الحالي على عينة من
مدرسي المدارس المتوسطة في محافظة
ذي قار للعام الدراسي (٢٠٢٣- ٢٠٢٤)
، اذ تكونت عينات البحث من (٨٨٠)
مدرساً ومدرسة في المدارس المتوسطة
في محافظة ذي قار، حيث يشكلون
نسبة (١٠,٩٧%) من المجتمع الاصلي،
وقد تم اختيار العينة بأسلوب العينة
الطبقيّة العشوائية، حيث قسمة هذه
العينة الى عينات التحليل الاحصائي
حيث كان عددها (٤٠٠) مدرساً
ومدرسة وعينات الاستطلاعية تمثلت
ب(٣٠) مدرساً ومدرسة، وعينة الثبات
كان حجمها (٥٠) مدرساً ومدرسة، اما

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- ١.الاستقامة الادارية لدى مديري
المدارس المتوسطة من وجهة نظر
اعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام .
- ٢.هل توجد فروق ذات دلالة
إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) في
الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس
المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة
التدريسية تبعاً للمتغيرات الآتية :
أ. الجنس (ذكور- أناث).
ب.التخصص (علمي - انساني)
ت. سنوات الخدمة (٥ سنوات فأقل،
أكثر من ٥ سنوات).

لمتغير الاستقامة الادارية حيث كانت الفروق لصالح مدة الخدمة (اكثر من ٥ سنوات) وفي ضوء نتائج البحث خرج الباحث بعدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

الاستقامة الادارية

Research abstract

The current research aims to identify:

1. Administrative integrity among middle school principals from the viewpoint of faculty members in general.
2. Are there statistically significant differences at the level of (0.05) in the administrative integrity of middle school principals from the point of view of faculty members according to the following variables:
A. Gender (male-female).
B.Specialization (scientific - humanities)
T. Years of service (5 years or less, more than 5 years).

The current research was limited to a sample of middle school teachers in Dhi Qar Governorate for the academic year (2023-2024), as the research samples consisted of (880) teachers and schools in middle schools in Dhi Qar Governorate, where they constitute (10.97%) of the original community. The sample was chosen using a stratified random sampling method, where this sample was divided into statistical analysis samples, where the number was (400) teachers and schools, and exploratory samples. It was represented by (30) teachers

عينة التطبيق تمثلت ب (٤٠٠) مدرساً ومدرسة من المدارس المتوسطة في محافظة ذي قار ، وفيما يخص أداة البحث فقد أعد الباحث اداة الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية، والذي تكون بصيغته النهائية من (٤٠) فقرة، فقرات الاداة كانت خماسية البدائل: (دائماً، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابداً)، وتم التأكد من الخصائص السيكمترية لمقاييس البحث من خلال التحقق من الصدق الظاهري، وصدق البناء، والثبات بطريقتي الاختبار وإعادة الاختبار و معامل كرونباخ ألفا. وبعد تطبيق الاداة على عينة البحث، تم تصحيحها وتحويلها إلى الصيغة الرقمية ثم معالجتها إحصائياً باستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة مثل: الاختبار التائي لعينة واحدة ،الاختبار التائي لعينتين مستقتلتين، وتحليل الانحدار، من خلال البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (spss)، وأظهرت النتائج ما يأتي :

١. يتمتع مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية بالاستقامة الادارية
٢. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في متغير الاستقامة الادارية وفقاً لمتغيرات (الجنس ، التخصص)
٣. توجد فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في متغير سنوات الخدمة

3. There are statistically significant differences at the significance level (0.05) in the years of service variable for the administrative integrity variable, where the differences were in favor of the length of service (more than 5 years).

In light of the research results, the researcher came up with a number of conclusions, recommendations and proposals.

Administrative integrity

الفصل الاول

التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث

تعد الاستقامة الإدارية وما تنطوي عليها من قيم أخلاقية وإنسانية، من شأنها أن تمثل دافعاً ومحفزاً للعاملين في المؤسسات التربوية، والذي قد يساعد في التغلب على الصعوبات والتحديات التي تواجهها هذا من ناحية ومن ناحية أخرى ان الاستقامة الإدارية هي من المظاهر الأساسية التي يفترق إليها القيادات الإدارية، إذ ان الممارسات السلبية تكثر وتنتشر في الدول والمجتمعات التي تقل فيها أو تنعدم مظاهر ومبادئ الشفافية والرقابة والمساءلة ، وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن القيم تعمل كموجهات ذاتية للسلوكيات الفردية وتصرفاتهم المستقبلية، فإن عدم الاهتمام بتنمية وغرس القيم الأخلاقية الفاضلة لدى الفرد قد يساعد إلى حد كبير في عدم استقامة سلوكياتهم

and schools

The reliability sample size was (50) teachers and schools, while the application sample was represented by (400) teachers and schools from middle schools in Dhi Qar Governorate.

Regarding the research tool, the researcher prepared a tool for administrative integrity among middle school principals from the point of view of faculty members, which in its final form consisted of (40) items. The tool's items had five alternatives: (always, often, sometimes, rarely, never), and the psychometric properties of the research measures were confirmed by verifying the face validity, construct validity, and reliability by the two methods of test and retest and Cronbach's alpha coefficient.

After applying the tool to the research sample, it was corrected, converted to digital form, and then processed statistically using appropriate statistical methods such as: t-test for one sample, t-test for two independent samples, and regression analysis, through the Statistical Program for the Social Sciences (SPSS), and the results showed the following:

1. From the point of view of faculty members, middle school principals enjoy administrative integrity
2. There are no statistically significant differences at the significance level (0.05) in the administrative integrity variable according to the variables (gender, specialization)

السلوكيات والممارسات السلبية على المستويين الفردي والجماعي ، وفي الوقت نفسه، هناك غياب واضح للتمييز بين خصائص الموارد البشرية والقيم الأخلاقية داخل هذه المؤسسات، كما أن الجهود المبذولة من قبل إدارات هذه المؤسسات التعليمية لتحقيق أهدافها المشتركة لم تنعكس على تطوير دور الإدارة المدرسية بالشكل المطلوب، فما زالت تركز على الجوانب التقليدية والروتينية بدلاً من تحمل المسؤولية الرئيسة عن تطوير العملية التعليمية في ظل التحديات والتطورات المعاصرة. (الحسيني، ٢٠٢٣: ٧) وفي ضوء ماتقدم نلخص مشكلة البحث الحالي بالسؤال الاتي :

هل توجد استقامة ادارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة اعضاء الهيئة التدريسية ؟

ثانياً : اهمية البحث

وتتضح اهمية الاستقامة الادارية للقيادات المدرسية عن طريق توافر بيئة صالحة لتحقيق الاهداف التربوية وتتضح أهمية القيادات المدرسية للاستقامة الادارية التي من شأنها توفير بيئة صالحة لتحقيق الأهداف التربوية، وما ينبثق عن فقدان ذلك من هدر يتمثل في الجهود اللازمة لضبط التعاملات في مقابل ما يتطلبه العصر الحديث من المرونة وإتاحة الفرصة للإبداع، كما يتطلب أيضاً توافر مكتسبات تنظيمية؛ كالثقة المتبادلة والنزاهة،

وعدم اتساقها مع قيمهم. (رسن ، ٢٠٢٢ : ٤٠)

بالإضافة إلى ذلك، ينعكس هذا الانعدام في الاستقامة الإدارية على عدم اهتمام الافراد ببعضهم البعض، وعدم مراعاة مشاعر الآخرين، كما يُسهم في انعدام صفات الصدق والشرف والأمانة وحسن النية، وينتج عن هذا الوضع قلق بعض الافراد من تجربة الأفكار الجديدة والإبداع في بيئة العمل، خوفاً من الفشل والأخطاء وعدم التسامح من قبل المؤسسة، وهذا بدوره يخلق جموداً في التفكير وعدم النمو والتطوير. (ابو شكير، ٢٠١٧: ٦)

في ظل مواجهة هذه التحديات، يتطلب الأمر من القيادات التربوية البحث عن السلوكيات والممارسات الإيجابية التي تنسجم مع البيئة التربوية، يمكن تحقيق ذلك من خلال تبني نمط القيادة الجمالية، الذي يركز على الاستقامة الإدارية وبناء علاقات متينة مع العاملين تتسم بالثقة والتسامح والعدالة في تطبيق البرامج والسياسات الإدارية. (الصراف ٢٠١٩ : ٢٨٧)

وقد يكون هناك مجموعة من المشكلات السلبية التي تؤثر بشكل كبير على المؤسسات التربوية في الوقت الحالي فقد أدى إلى إهمال دور الاستقامة وعدم التركيز عليها بالشكل المطلوب وانعكس هذا المفهوم الضعيف للاستقامة على سلوك الأفراد داخل هذه البيئات، حيث تنتشر

والتفاؤل والتسامح، والثقة والتفاؤل بين كافة المستويات الادارية داخل المدرسة تشكل أكبر قطاع من مؤسسات المجتمع المدرسة التي تتمتع بأخلاقيات المهنة كالأمانة والنزاهة والصدق، وغيرها من الأخلاق الحميدة، حيث أن القيم المعنوية التي تحكم سلوك الإنسان وتوجه نواياه القلبية في قيم يمكن تعلمها، وإعادة تكوينها لدى الفرد بما يتناسب مع أهداف وواجبات العمل الوظيفي في أي مؤسسة من المؤسسات، ومن هنا يمكن النظر للاستقامة الادارية كمييار على استقامة السلوك والذي بولر فيما عداه من أنشطة داخل وحدات الإدارة المحلية، حيث تعمل مؤشرات الاستقامة الادارية على ضبط وإعادة ضبط السلوك الشخصي للعاملين بما يتماشى مع المبادئ والقيم والمعايير الاخلاقية المرغوبة ببيئة العمل لقواعد السلوك القويم. (مصطفى وامين، ٢٠٢٢ : ٥٨)

وتعددت أهدافها، وانفتاحها على المؤسسات الأخرى، وتغير بيئتها التي تعمل في إطارها، تلك الأسباب فرضت تغييرا في أسلوب إدارة المؤسسات وعملياتها؛ من أجل المحافظة على ديمومتها وفعاليتها، وهذا لا يتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية، تتمتع باستقامة الادارية، وقادرة على مواجهة التغيرات والتحويلات المعاصرة، والتعامل معها بكفاءة واقتدار. (الفقعاوي، ٢٠١٨ : ٤٣)

أن انتماء الموظف للمؤسسة التي يعمل بها يزداد مع الوقت، لا سيما وأن سنوات عمره يقضيها بهذه الوظيفة، مما يعني أن الانتماء يدل على رغبة الموظف في البقاء في المؤسسة والعمل بها والسعي على تحقيق غاياتها وأهدافها، ولذلك سلطت الدراسة الضوء على الاستقامة الادارية لدى القيادات التربوية. (ريان، ٢٠٠٠ : ٢٠٠٠)

أن الاستقامة الادارية لها دور في تعزيز عمل الهيئة التدريسية، وتمنع التطرف في الأفعال والأقوال والمشاعر والسلوك كما أنها تؤدي إلى ارتفاع أداء الأفراد والمؤسسات على حد سواء مع ارتفاع نسبة سلوكيات الصالحة للفرد العامل كما تظهر الاستقامة الادارية العديد من المزايا الفردية والادارية، فعلى مستوى الفردي تساعد الأفراد العاملين على النمو والتطور بشكل أسرع، كما يحدث زيادة في العواطف والمشاعر النبيلة والقدرة

والتفاؤل والتسامح، والثقة والتفاؤل بين كافة المستويات الادارية داخل المدرسة تشكل أكبر قطاع من مؤسسات المجتمع المدرسة التي تتمتع بأخلاقيات المهنة كالأمانة والنزاهة والصدق، وغيرها من الأخلاق الحميدة، حيث أن القيم المعنوية التي تحكم سلوك الإنسان وتوجه نواياه القلبية في قيم يمكن تعلمها، وإعادة تكوينها لدى الفرد بما يتناسب مع أهداف وواجبات العمل الوظيفي في أي مؤسسة من المؤسسات، ومن هنا يمكن النظر للاستقامة الادارية كمييار على استقامة السلوك والذي بولر فيما عداه من أنشطة داخل وحدات الإدارة المحلية، حيث تعمل مؤشرات الاستقامة الادارية على ضبط وإعادة ضبط السلوك الشخصي للعاملين بما يتماشى مع المبادئ والقيم والمعايير الاخلاقية المرغوبة ببيئة العمل لقواعد السلوك القويم. (مصطفى وامين، ٢٠٢٢ : ٥٨)

تعد ممارسة الاستقامة الادارية في المدارس مؤشراً على وعي القيادات التربوية بأهمية تكوين جهاز تنظيمي قادر على مواجهة التحديات، حيث أصبحت قيادة المؤسسات التعليمية في وقتنا الحاضر أكثر تعقيدا وصعوبة مما كانت عليه في السابق بسبب ما نشهده من سرعة التغيرات والتطور التكنولوجي والمعرفي والتوسع في حجم عدد المؤسسات، وزيادة عدد الطلبة فيها، وتشعب أعمالها

١.الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام .

٢.هل توجد فروق ذات دلالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) في الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعاً للمتغيرات الآتية :

أ. الجنس (ذكور- أناث).

ب.التخصص (علمي - انساني)

ت. سنوات الخدمة (٥ سنوات فأقل، أكثر من ٥ سنوات).

رابعاً: حدود البحث

١- الحدود البشرية: اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس المتوسطة الحكومية في محافظة ذي قار.

٢- الحدود المكانية: المدارس المتوسطة في محافظة ذي قار.

٣- الحدود الزمانية: العام الدراسي (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤).

٤.الحدود الموضوعية : دراسة المتغيرات (ادارة الانطباع، الاستقامة الادارية، الانسجام الوظيفي).

خامساً: تحديد المصطلحات

اولاً: الاستقامة الادارية **Administrative integrity**

عرفها كل من :

١.(Cameron 2004)

هي عبارة عن منظومة إدارية متكاملة الأبعاد تصف السلوكيات الادارية ونتائجها

على مواجهة تحديات تظهر أثناء العمل، إذ أنها تعمل على تحسين الصحة القوة البدنية والعقلية للأفراد العاملين، وإيجابية في بيئة العمل من خلال تقديم طاقة ايجابية في الأداء والتي بدورها ترفع التزام الأفراد العاملين بمؤسساتهم . (27: Koushki& Zeinabadi 2016)

من خلال ماسبق يمكن للباحثين ان يوجزوا اهمية البحث من خلال النقاط التالية :

١.اهمية الاستقامة الإدارية للقيادات المدرسية تتجلى في توفير بيئة ملائمة لتحقيق الأهداف التربوية.

٢.فقدان الاستقامة يؤدي إلى هدر الجهود المطلوبة لضبط التعاملات، العصر الحديث يتطلب المرونة وإتاحة الفرص للإبداع.

٣. توافر الاستقامة الادارية مكتسبات تنظيمية مثل الثقة المتبادلة والنزاهة والتفائل والقيم الأخلاقية مثل الأمانة

والصدق تُعتبر ضرورية في بيئة العمل والقيم المعنوية يمكن تعلمها وإعادة تكوينها لتناسب أهداف العمل الوظيفي.

٤.الاستقامة الإدارية تُعد معياراً لنجاح المؤسسة و استقامة السلوك فيها ، ومؤشرات الاستقامة تُساعد في ضبط سلوك العاملين وفق المبادئ والقيم الأخلاقية

ثالثاً: اهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على:

المتوقعة، التي تنال القبول مجتمعيًا ويلتزم الأفراد بتنفيذ مضامينها المتمثلة بالتفاؤل والثقة والتعاطف و النزاهة والمغفرة بالشكل الذي يطمح به الافراد لأنفسهم وغيرهم والرغبة في المعاملة بالمثل فضلا عن تبني هذه السلوكيات وادامتها والمشاركة فيها على نطاق واسع سعيا لخلق السعادة والرفاهية للآخرين.

(Cameron , 2004 : ٩)

٢. (Rego et al., 2011)

مجموعة من السياقات الادارية عند اداء العمل الوظيفي على شكل مواقف وسلوكيات تدعم الإنسانية ، تتمثل بالتفاؤل والالتزام بالصدق والتسامح ، والنزاهة ، والثقة بشكل فردي أو جماعي لتحقيق التقارب بين الافراد. (Rego et al., 2011: 216

٣. (Zamahani, 2013)

هو منهج عمل متقدم يقود إلى توفير القوة الداخلية للسلوك الجيد والاستفادة من الفضائل الإنسانية كالحكمة العملية في اداء الاعمال، فضلا عن ذلك فان الاستقامة الادارية توفر أساساً مشتركاً لتحقيق التقارب بين العاملين على شكل مواقف وسلوك الموظف وزيادة جودة القرارات ومعالجة المعلومات والنواتج التنافسية للفريق وتقليل معدل. (Zama-

(hani, 2013: 649

التعريف النظري : تبني الباحثان تعريف

(Rego et al., 2011) تعريفاً نظرياً .

التعريف الاجرائي : عبارة عن توجه تنظيمي يهدف الى الاستفادة من السلوكيات الإيجابية لغرض تحقيق زيادة واضحة في استقرار المؤسسات اثناء التنافس في بيئة تمتاز بحركية مستمرة في عواملها، وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب نتيجة اجابة افراد العينة على المقياس.

الفصل الثاني

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

مفهوم الاستقامة الادارية (-Administra-tive integrity)

ترجع أصول الاستقامة الادارية إلى نظرية الفضيلة التي طورها أرسطو، حيث تقترض هذه النظرية أن الأفراد يمتلكون سمات فردية فاضلة مثل الحكمة، والشجاعة، والإنسانية، والعدالة والاعتدال، والسمو والتفاؤل، والثقة، والرحمة، والنزاهة، والتسامح، وهذه الخصائص السلوكية والسمات الفاضلة يمكن أن تبني الاستقامة في المؤسسات (٥٣ : ٢٠١٩. Gukiina et. al) اكد(Uysal,2021) الاستقامة الادارية بأنها مفهوم يشمل الأنشطة الجماعية أو الخصائص الثقافية أو تصرفات الأفراد التي تضمن تعزيز السلوكيات الفاضلة والحفاظ عليها إلى أن الاستقامة الادارية تشمل العمليات التي تمكن من نشر الفضيلة في المؤسسة واستمراريتها، التي تشير إلى الشفافية والارتقاء بسلوك أعضاء المؤسسة. (Uysal,2021: 13)

وذكر (Caza, ٢٠١٥) أن الاستقامة تشير إلى الحالة المثالية التي تسعى فيها الشخصية البشرية للتميز والسعي للكمال، حيث تعزز الاستقامة الادارية العطاء الذاتي بدلاً من الانغماس في الذات (٣٧ : ٢٠١٨ , Arjoon et al) وترتبط الاستقامة الادارية أيضا إيجابيا بالالتزام بالوقت حيث يكرس العاملون وقتهم للمؤسسة وبكثافة العمل وبذل جهد إضافي، حيث يشكل الالتزام بالوقت وكثافة العمل جوهر العمل الجاد علاوة على ذلك، عندما تتغلغل سلوكيات الاستقامة الأعضاء المؤسسة في العمليات الادارية، فإن المؤسسة تحقق مستويات أعلى من النتائج المرجوة مثل الابتكار، والجودة، والربحية، والاحتفاظ بالعاملين (٧٨ : ٢٠١٠ , Rego et al) يمكن للاستقامة الادارية أن تعزز مناخ العمل الإيجابي، وفاعلية العمل الجماعي، ورأس المال الاجتماعي والتكيف مع التغيير ، وترتبط الاستقامة الادارية بالمرونة وتحقيق الإنتاجية طويلة المدى للمنظمات بسبب سماتها الأساسية التي تتضمن القيم الأخلاقية والتأثير الإيجابي على العاملين وتحسين الصالح العام كما أن الاستقامة مرتبطة بالإصلاح الأخلاقي الذي يرتبط بازدهار العاملين وتكوين الشخصية الأخلاقية .

(١٢ : ٢٠٢٠ , Khasawneh et al)

اهمية الاستقامة الادارية حدد Singh & Buitendach 2014)) أهمية الاستقامة

الادارية بالنسبة للمؤسسة والفرد والمجتمع و كالآتي:

١. أهميتها للمؤسسة :-

ينبغي أن ينظر إلى الاستقامة الادارية كعامل حاسم يمكن أن يفسح المجال لنجاح المؤسسات إذ أنها تساعد المؤسسات على تجنب الأخطاء ، كما تبني الثقة في الموظفين (Ugwu, ٢٠١٢: ١٨٩)

اكذ (١٠٨ : ٢٠١١ , Searle & Barbu-) to) على ان الاستقامة الادارية تعمل على تسهيل السلوكيات الإيجابية الأخرى على المستوى الكلي للمؤسسة، اضافه الى انه عندما ينظر الموظفون إلى سلوكيات الاستقامة بين أعضاء المؤسسة فإن ذلك يترجم إلى نتائج تنظيمية إيجابية ملحوظة مثل سلوكيات المواطنة الادارية وعندما ينظر أعضاء المؤسسة إلى التعاطف والتفائل والفرح والصدق والايثار في منظماتهم فإنهم يحسنون سلوكياتهم مما يؤدي بدوره إلى خلق دوافع تصاعديّة للمشاعر الإيجابية .

(1406 : 2009 , Ribeiro & Rego)

٢. أهميتها للفرد :-

إن الاستقامة قد تكون مساهما مهما للسلوك، وربما تحفز الشخص على مواصلة العمل حتى يتم بلوغ الأهداف الصعبة إذ ان اهتمام وتقدير المؤسسة بالاستقامة الادارية قد يشجع على دمج العضوية الادارية في الهوية الذاتية للموظف حيث يشعر بأنه يقوم بعمل هادف ومن ثم

تجلب الذات بأكملها الجسدية والعقلية والعاطفية والروحية للمؤسسة، وتولي العمل كرسالة أكثر من وظيفة، وهذا بدوره يجعل الموظف أكثر تأثيرا بشكل فاعل على منظمته وأكثر التزاما لتحسين الأداء التنظيمي (Ugwu, 2012: 191).

٣. أهميتها للمجتمع :-

الاستقامة الادارية تتجاوز مجرد فائدة المصلحة الذاتية بل تهدف الى خلق قيمة اجتماعية تتجاوز الرغبات الى افعال، فالمؤسسة المستقيمة يمكن أن تلهم أعضائها ليكونوا أكثر مما هي عليه (Vallett 2010, : ١٣١) ومن المتوقع أيضا أن يعمل الأفراد الذين يرون منظماتهم فاضلة على تطوير عقود نفسية مع المؤسسة، وبالتالي التفاعل مع السلوكيات التي تتجاوز واجباتهم في الدور، اضافة الى ان الشعور بالامتنان للعمل في مؤسسة فاضلة يشعر الأفراد أنهم مضطرون للتعامل بالمثل مع الأعمال التي تعود بالنفع على المؤسسة والأشخاص الآخرين الاستقامة الادارية تقود المؤسسات إلى مستويات اعلى من المسؤولية الاجتماعية. (Ribeiro & Rego, 2009, 1406-1407)

ابعاد الاستقامة الادارية

تبنت العديد من الدراسات السابقة الأبعاد الخمس التي اقترحها (٢٠٠٣، Cameron et al.) لقياس الاستقامة الادارية كدراسة (مصطفى، امين، ٢٠٢٢، ودراسة (watanabe 2017) وداسة

(الشهري، ٢٠٢١) ودراسة (الناصري، Zamahani et., ٢٠١٢) ودراسة (al المطيري، ٢٠٢٢، دراسة (البليهد، ٢٠٢٠) دراسة (المطيري، ٢٠٢٢) دراسة (ابو شكير، ٢٠١٨، دراسة (الحسيني، ٢٠٢٣) ودراسة (Vallett, 2010)) وتتمثل تلك الأبعاد فيما يلي:

أ. التفاؤل **Optimism** ويشير إلى اعتقاد العاملين بأنهم يستطيعون النجاح عند مواجهة أي تحد خطير، وإيمانهم برسالة وغرض المؤسسة، حتى في الأوقات الصعبة.

ب . **الثقة الادارية - Organization-Trust** وتشير إلى بيئة عامة يسودها الاحترام المتبادل والأدب واللطف وشعور متبادل بين المؤسسة والقائد والعاملين بإمكانية الاعتماد على بعضهم البعض.

ج **التعاطف Compassion** ويشير إلى اهتمام الافراد ببعضهم البعض، حيث تسود المشاركة الوجدانية، والعناية، وتتم أعمال الرعاية بشكل متكرر. د النزاهة **Organizational Integrity** وتشير إلى انتشار الصدق والأمانة والشرف في جميع أنحاء المؤسسة.

هـ. **التسامح forgiveness** ويشير إلى مناخ العمل الذي يسوده التغاضي عن الأخطاء غير المقصودة، واعتبارها فرصة للتعلم .

خصائص الاستقامة الادارية

أشار (Cameron et al., 2004) في تجسد الاستقامة الادارية السلوك المتميز المطلوب، و تبعا لذلك هي تتمتع بعدة خصائص وعلى النحو الآتي:

١. الجانب الأخلاقي : وهو يمثل ما هو جيد والحق والاخلاق الفاضلة ، وترتبط الاستقامة ارتباطاً وثيقاً بـ وصفه أرسطو بالنوايا الحسنة الأولى التي هي جيدة في حد ذاتها ويتم اختيارها من أجلها مثل الحب والحكمة والوفاء، وتشمل النوايا الحسنة الثانية التي هي جيدة من أجل الحصول على شيء آخر « مثل الربح ، الهيئة، أو السلطة ، فالأفراد بطبيعتهم لا يكونون مشبعين بالنوايا الحسنة الأولى بعكس تشبعهم بالنوايا الحسنة الثانية ، ويتسم العنصر الأخلاقي في الاستقامة بامتلاك النوايا الحسنة الأولى المرغوبة في حد ذاتها، وهي سمة من سمات المؤسسات والأفراد .

٢ الجانب الانساني (الشخصي) : ترتبط الاستقامة مع الانسان و ازدهار الشخصية والأخلاق الفردية و قوة الإنسان، وضبط النفس، والمرونة، ومع الغرض الهادف والمبادئ السامية ، فالأمور أو الأفعال دون تأثير الإنسان ليست فاضلة أو مستقيمة ، فهيكل مؤسسة ما، على سبيل المثال ليس مستقيماً ولا غير مستقيم لأنه لا ينطوي على تأثير إنساني إيجابي أو سلبي جوهري، ومع ذلك قد انشأت بعض المؤسسات الهياكل من أجل إدامة ازدهار العلاقات الشخصية، وتعزيز التعلم، وتنمية الشخصية بين الموظفين، لذلك مثل هذه الهياكل قد تمكن الاستقامة أن تحدث في المؤسسة من خلال تأثيرها على

الانسان .

٣. الجانب الاجتماعي : تتميز الاستقامة بتحسين الظروف الاجتماعية التي تمتد أبعد من مجرد المصلحة الذاتية ، فهي تخلق قيمة اجتماعية وتنتج فائدة للآخرين بغض النظر عن المعاملة بالمثل أو المكافأة. (Cameron et al., 2004:3-4)

الدراسات السابقة

بعد ان اجرى الباحثان الاستشهاد الخاصة في العنوان في مجموعة من الجامعات العراقية اضافاه الى بحثه عن المتغير في مواقع الانترنت ، لم يستطيع الباحثان (على حد علمهم وبحثهم) في العثور على دراسات علمية تتناول «الاستقامة الإدارية» كموضوع مستقل

الفصل الثالث

منهجية البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل عرضاً للإجراءات التي اتبعها الباحثان من حيث منهجية البحث واجراءاتها، وتحديد مجتمعه واختيار العينة، وطريقة بناء أداة البحث (الاستقامة الإدارية)، واستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج، وفيما يأتي عرضاً مفصلاً لهذه الإجراءات:

أولاً: منهجية البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي -*Descriptive Research* بوصفه انسب المناهج لدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات من أجل وصف وتحليل الظاهرة المدروسة اذ ان المنهج الوصفي يمكن

ومدرسة في المدارس المتوسطة في محافظة ذي قار، حيث يشكلون نسبة (١٠,٩٧%) من المجتمع الاصلي، إذ ينصح (ملحم، ٢٠١١) في الدراسات الوصفية الارتباطية باستعمال نسبة (٢٠%) من أفراد مجتمع صغير نسبياً اذا كان بضع مئات، و (١٠%) لمجتمع كبير اذا كان بضعة آلاف، و (٥%) لمجتمع كبير جداً اذا كان عشرات الآلف (ملحم ٢٠١١ : ١٥٥)، وقد تم اختيار العينة بأسلوب العينة الطبقيّة العشوائية، حيث قسمة هذه العينة الى عينات التحليل الاحصائي حيث كان عددها (٤٠٠) مدرسة ومدرسة وعينات الاستطلاعية تمثلت ب (٣٠) مدرس ومدرسة، وعينة الثبات كان حجمها (٥٠) مدرس ومدرسة، اما عينة التطبيق تمثلت ب (٤٠٠) مدرس ومدرسة من المدارس المتوسطة في محافظة ذي قار. والجدول (١) يوضح عدد افراد عينة التطبيق بحسب متغيرات الجنس والتخصص وسنوات الخدمة مع نسبة كل منهما .

استخدامه في دراسة السمات والقدرات، والمهارات، والميول، والاتجاهات وتعتمد دراسة الظاهرة على ما توجد عليه في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً (ملحم ، ٢٠٠٠: ٣٢).

ثانياً: مجتمع البحث - Research population

ان مجتمع البحث هو المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عوده وملكاوي، ١٩٩٢: ١٥٩)، إذ تألف مجتمع البحث من جميع الكادر التدريسي للمدارس المتوسطة الحكومية للسنة الدراسية (٢٠٢٤-٢٠٢٥) إذ بلغ عدد المدارس المتوسطة في المحافظة (٢٩٢) مدرسة، إذ بلغ عدد افراد المجتمع من مدرسي المدارس المتوسطة الحكومية (٨٠٢١) بواقع (٣٤٥٢) مدرساً من الذكور و (٤٥٦٩) من الاناث .

ثالثاً: عينة البحث Research sample:

تكونت عينات البحث من (٨٨٠) مدرساً

الجدول (٦) يبين عينة التطبيق من المدرسين والمدربات حسب متغيرات البحث

مجموع النسب	النسبة	المجموع	العدد	المتغيرات	
١٠٠%	٤٣%	٤٠٠	١٧٢	ذكور	الجنس
	٥٧%		٢٢٨	اناث	
١٠٠%	٥٤,٧٥%	٤٠٠	٢١٩	علمي	التخصص
	٤٥,٢٥%		١٨١	انسائي	
١٠٠%	٥٣%	٤٠٠	٢١٢	أكثر من ٥ سنوات	سنوات الخدمة
	٤٧%		١٨٨	٥ فأقل	

رابعاً: أدوات البحث **Instrumentation**:

الغرض تحقيق اهداف البحث تطلب الحاجة الى قيام الباحثان بما يأتي:

١.بناء مقياس الاستقامة الإدارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.

المقياس: الاستقامة الادارية

من أجل التعرف وقياس مستوى الاستقامة الادارية لدى أفراد عينة البحث تطلب ذلك مقياس خاص لهذا المتغير، وبالنظر لعدم تمكن الباحث من الحصول على أداة تكون ملائمة لقياس الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر الكادر التدريسي(بحسب علم الباحث)، تطلب القيام من أجل بناء مقياس الاستقامة الادارية الخطوات الآتية:

-تحديد مجالات المقياس

بعد إطلاع الباحث على عدد من الأدبيات والمقاييس ودراسات سابقة تناولت موضوع البحث او المواضيع القريبة والمماثلة للمعنى ، كدراسة(Cameron 200,٣)، ودراسة (Koosh- ki& Zeinbadi,2015) ودراسة (ابو شكير ٢٠١٨،) ودراسة (الصراف، ٢٠١٩) ودراسة (الحسيني ،٢٠٢٣) ودراسة (المطيري ،٢٠٢٢،) ودراسة (الناصري ، ٢٠٢٠) حدد المجالات التالية (التفاؤل ، الثقة ، التسامح، النزاهة، الالتزام)، وقد تم تحديد المجالات الخاصة بالمقياس كما

تم الاشارة لها ضمن الفصل الثاني) ومن أجل بناء فقرات المقياس وجه الباحثان استبانة استطلاعية لعينة من المدرسين والمدارس في المدارس المتوسطة وعدد من ذوي الخبرة من الأساتذة المختصين ، تكونت الاستبانة من سؤال محدد ، بالعبارة الآتية (يرجى بيان ارائكم عن الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظركم وبحسب المجالات التالية)،

(التفاؤل ، الثقة ، التسامح، النزاهة، الالتزام) وبعد جمع الاستبيانات من العينة الاستطلاعية وتحليل الاجابات تم الحصول على عدد من الفقرات وانتقاء أفضلها وأضيفت إليها فقرات أخرى جمعت من بعض الأدبيات التي تم الاطلاع عليها، وبذلك أصبح الاستبيان بصيغته الأولية مكون من (٤٠) فقرة، موزعة على مجالات الاستبيان كما يأتي :

أ. التفاؤل (٨) فقرة.

ب.الثقة (٨) فقرة.

ت. التسامح (٨) فقرة.

ث. النزاهة (٨) فقرة.

ن.الالتزام (٨) فقرة.

وتم استخراج مؤشرات ودلالات الصدق والثبات للتأكد من خصائصها وكالآتي:

-الصدق الظاهري **Face Validity**

وهو المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوح هذه

المفردات، كذلك يتناول تعليمات الاختبار ومدى دقتها ودرجة ما تتمتع به من موضوعية، كما يشير هذا النوع من الصدق إلى كيف يبدو الاختبار مناسباً للغرض الذي وضع من أجله (أبو حويج وآخرون، ٢٠٠٢: ١٣٤).

وعليه عرض الباحث المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال العلوم التربوية والنفسية من أساتذة الجامعة، ومختصين في الإدارة، فضلاً عن المشرفين الإداريين في مديرية التربية والبالغ عددهم (٣١) خبير لبيان آرائهم في صلاحية فقرات المقياس ومجالاته ومدى الترابط بين تلك الفقرات عن كل مجال وإجراء التعديلات الضرورية التي تزيد من فاعلية المقياس للدراسة المنشودة ، وبعد الاخذ بآراء المحكمين وبنسبة اتفاق (٨٠%) فأكثر، أصبحت الأداة مكونة من (٤٠) فقرة من فقرات المقياس.

العينة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة بلغت (٣٠) مدرساً ومدرسة من خارج عينة البحث الأساسية ، وقد اتضح ان فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة لدى العينة وان المدى المستغرق في الإجابة يتراوح بين (٢٠-٢٨) دقيقة .

صدق البناء Construct Validity

يقصد به تحليل فقرات المقياس استناداً إلى بناء الخاصية النفسية المراد قياسها أو

في ضوء مفهوم نفسي معين أي هو المدى الذي يمكن ان تقرر بموجبه ان للمقياس بناءً نظرياً محدداً أو خاصية معينة (An- astasi,1976:151).

-التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الاستقامة الادارية:

تعد القوة التمييزية للفقرة إحدى الخصائص السايكومترية الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها في تقويم الفقرة من حيث قدرتها على قياس السمة المراد قياسها في المقياس، ومن خلال قدرتها في التمييز بين الأفراد الذين يختلفون في السمة المقاسة (Anastasi, 1976: 200).

ولغرض حساب قوة تمييز الفقرات المقياس الاستقامة الادارية اتبع الباحث الإجراءات الآتية:

١. اختيار عينة عشوائية مكونة من (٤٠٠) مدرساً ومدرسة من خارج عينة البحث الأساسية .

٢. تم تطبيق مقياس الاستقامة الادارية على عينة التمييز

٣. بعد تصحيح الأداة وتحويل الاستجابات إلى الصيغة الرقمية ومن ثم حساب الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة، تم ترتيب درجات المقياس تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة، وتم تحديد نسبة (٢٧%) من الدرجات العليا والتي بلغت عدد أفرادها (١٠٨) مدرساً ومدرسة، وتحديد (٢٧%) من الدرجات الدنيا التي بلغت (١٠٨) مدرساً ومدرسة.

٤. وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس تبين أن القيمة التائية المحسوبة لأستجابات افراد العينة تراوحت بين (٢,٦٥٠ - ١٦,٢٦٩) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١٤) تبين أن جميع الفقرات مميزة وبموجب ذلك ثبت عدد فقرات المقياس بشكله النهائي (٤٠) فقرة موزعة على خمس مجالات مجالات كما هو مبين في الجدول (٢) .

جدول رقم (٢) يوضح القوة التمييزية لمقياس الاستقامة الادارية

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
14.828	0.8830	2.9769	0.7037	4.4907	21	9.358	0.9984	2.7778	1.0512	4.0833	1
13.806	0.9389	2.8426	0.7785	4.4630	22	3.784	0.9916	2.7315	4.9880	4.5833	2
13.390	0.9984	2.8889	0.7164	4.4722	23	11.197	0.9633	2.6852	0.9811	4.1667	3
14.857	0.8873	2.9167	0.6627	4.5000	24	2.650	1.0003	2.9074	1.4348	3.1852	4
14.380	1.0147	2.8704	0.6611	4.5463	25	13.005	0.8710	2.6296	0.9176	4.2130	5
16.269	0.8124	2.6481	0.7591	4.3889	26	11.845	0.8830	2.6204	0.9867	4.1296	6
6.470	1.0034	2.7593	1.2922	3.7778	27	4.575	1.0215	3.0556	1.3634	3.8056	7
2.706	1.5636	3.0465	1.5783	3.7089	28	10.716	0.9026	2.6296	1.0356	4.0463	8
7.638	0.9843	2.7222	1.3560	3.9537	29	16.269	0.8124	2.6481	0.7591	4.3889	9
15.645	0.8162	2.6852	0.8106	4.4167	30	6.470	1.0034	2.7593	1.2922	3.7778	10
6.202	0.9484	2.7500	1.4000	3.7593	31	11.305	0.9322	2.8333	0.9692	4.2963	11
6.045	0.9277	2.7870	1.4472	3.7870	32	7.638	0.9843	2.7222	1.3560	3.9537	12
13.728	0.8652	2.7870	0.8396	4.3796	33	15.645	0.8162	2.6852	0.8102	4.4167	13
7.058	0.9285	2.7500	1.9364	3.8889	34	6.202	0.9484	2.7500	1.4000	3.7593	14
14.673	0.7765	2.7037	0.8803	4.3611	35	9.045	0.9277	2.7870	1.4472	3.7870	15
6.061	0.9448	2.7963	1.4498	3.8056	36	13.728	0.8652	2.7870	0.8396	4.3796	16
14.601	0.8803	2.8056	0.7652	4.4444	37	7.058	2.9285	2.7500	1.3964	3.8889	17
14.828	0.8830	2.8796	0.7037	4.4907	38	14.673	0.7765	2.7037	0.8803	4.3611	18
7.191	0.9582	2.7500	1.1524	3.7870	39	6.061	0.9448	2.7963	1.4498	3.8056	19
7.555	0.9629	2.7685	1.1204	3.8426	40	14.601	0.8803	2.8056	0.7652	4.4444	20

الثبات من الشروط التي يجب توافرها في المقاييس والاختبارات المستخدمة لقياس ما وضع من أجله (Berjman, 1974: 155)، وقد تحقق الباحث من الثبات بطريقتين هما :

ثبات الأداة Reliability

يقصد بالثبات الحصول على النتائج نفسها (تقريباً) التي حققها المقياس إذا ما أعيد تطبيقه بعد فترة زمنية على العينة نفسها وباستخدام التعليمات نفسها حيث يعد

طريقة الاختبار واعدادة الاختبار Test-Re- test Method

تعني هذه الطريقة أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة بمعنى، تشير إلى الأشياء أو النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها بعد مدة زمنية ملائمة فعندما لا تتغير النتائج بأعادة تطبيق الأداة ولا تختلف استجابات المفحوص فهذا يعني أن الأداة ثابتة (عطية، ٢٠١٠: ١١١) إذ تم تطبيق المقياس على عينة الثبات والبالغ عددها (٥٠) مدرساً ومدرسة من مدرسي المدارس المتوسطة الحكومية من خارج عينة البحث الاساسية، ثم أعيد تطبيقه مرة ثانية على الأفراد انفسهم بفاصل زمني (١٥) يوم وتم استعمال معامل ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ثبات المقياس، تبين أن قيمة الارتباط بين نتائج التطبيق الأول ونتائج التطبيق الثاني تساوي (٠,٨٢) وتعد هذه القيمة جيدة.

معادلة الفا كرونباخ Alpha Cronback :

تعد معادلة الفا كرونباخ من أكثر طرق استخراج الثبات شيوعاً، وهذا النوع من الثبات يدعى بثبات التجانس الداخلي للمقياس، وهو الثبات الذي يشير إلى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار (بشير، ٢٠٠٣: ١٢٣)، ومن أجل استخراج معامل الثبات تم تصحيح درجات المقياس لعينة خاصة بالثبات والبالغ عددها (٥٠) مدرس ومدرسة وهي نفسها من نتائج التطبيق الأول للمقياس، إذ بلغت قيمته

(٠,٨٤) مما يدل على ان المقياس يتصف بثبات عال.

تصحيح المقياس:

تم وضع خمسة بدائل أمام كل فقرة من فقرات المقياس هي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً)، وقد تم إعطاء الدرجات من (٥ - ١) درجة لاستجابة أفراد العينة على كل فقرة، وبذلك يكون مقياس ادارة الانطباع بصورته النهائية جاهز للتطبيق ملحق رقم (٨)، علماً أن أعلى درجة للمقياس هي (٢٠٠) وأدناها (٤٠) والوسط الفرضي (١٢٠).

خامساً: الوسائل الاحصائية (Statistical Methods)

لغرض معالجة البيانات التي تم الحصول عليها فقد أستخدم الباحث الوسائل الاحصائية التالية :

1. الاختبار التائي (T-Test) لعينة واحدة .
2. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-Test)
3. معامل ارتباط بيرسون (- Pearson Cor-
relation Coefficient)
4. معادلة الفا للاتساق الداخلي ((Alfa Co-
efficient For Internal Consisteney)

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج وتفسيرها التي توصل إليها الباحثان على وفق أهداف البحث، وكما يأتي:
التعرف على الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر

اعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام . بعد تطبيق الباحثان مقياس الاستقامة الادارية على عينة البحث من مدرسي ومدرسات المدارس المتوسطة في محافظة ذي قار والبالغ عددهم (٤٠٠) مدرساً ومدرسة ، ولأجل التعرف على الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية ، تم الاستعانة ببرنامج الحقيبة الإحصائية (SPSS)، فأظهرت النتائج أن درجات أفراد العينة تتراوح بين (٤٠- ٢٠٠) درجة وبمتوسط قدره (١٥٢,١٨٢) درجة، وبانحراف معياري يبلغ (٣٥,٦٤٩) درجة، وعند مقارنة المتوسط الحسابي للبيانات المحصل عليها من العينة مع المتوسط الفرضي للمقياس البالغ (١٢٠) درجة، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين أن القيمة التائية المحسوبة تساوي (١٨,٠٥٥) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٣٩٩) ومستوى دلالة (٠,٠٥) ، وتشير هذه النتيجة إلى تمتع مديري المدارس باستقامة ادارية لان القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية. والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول رقم (٣) يبين نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الاستقامة الادارية

المتغير	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
						المحسوبة	الجدولية			
الاستقامة الادارية	اعضاء الهيئة التدريسية	٤٠٠	١٥٢,١٨٢	٣٥,٦٤٩	١٢٠	١٨,٠٥٥	١,٩٦	٠,٠٥	٣٩٩	دالة

يفسر الباحث وجود استقامة ادارية لدى مدرءاء المدارس المتوسطة يأتي نتيجة التدريب والتطوير المهني كعامل أساسي، حيث تساهم البرامج التدريبية في تعزيز القيم الأخلاقية والمبادئ الإدارية لدى المدرءاء، اذ ان تلعب القيادة التوجيهية دوراً مهماً، إذ إن وجود مدرءاء يلتزمون بقيم الاستقامة ويعملون على تعزيزها يخلق ثقافة مؤسسية إيجابية. الهدف الثاني: الهدف الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائياً عند مستوى

(٠,٠٥) في الاستقامة الادارية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعاً للمتغيرات الآتية:
أ. الجنس (ذكور- أناث).
ب. التخصص (علمي - انساني)
ت. سنوات الخدمة (٥ سنوات فأقل، أكثر من ٥ سنوات).

من أجل التحقق من هذا الهدف تم فصل بيانات الاستقامة الادارية على وفق المتغيرات المتعلقة بهذا الهدف ومن ثم حسابات المتوسطات الحسابية، وللتعرف

على دلالة الفروق تبعاً لتلك المتغيرات تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وأدرجت النتائج في الجدول (١٥)، وكما يأتي:

أ. الجنس (ذكور - إناث)، إذ بلغ المتوسط الحسابي للتدريسيين الذكور (١٥٤,٦٨٠) وبانحراف معياري قدره (٣٣,٧٥٢) درجة، في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (١٥٠,٢٩٨) بانحراف معياري قدره (٣٦,٩٧٩)، وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (١,٢١٨) وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨)، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية يمكن ان تعزى لمتغير الجنس لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية.

ب. التخصص (علمي - إنساني). تم حساب مستوى الاستقامة الادارية حسب متغير التخصص (علمي - إنساني)، إذ بلغ المتوسط الحسابي لذوي التخصص العلمي (١٥٢,١٧٨) وبانحراف معياري مقداره (٣٥,٠٢٨)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للتخصص الإنساني (١٥٢,١٨٧) وبانحراف معياري (٣٦,٤٨٤)، وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٠٣) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (٣٩٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يشير الى وجود فرق ذات دلالة إحصائية يمكن أن يعزى لسنوات الخدمة لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية حيث الفروق كانت لصالح سنوات الخدمة اكثر من ٥ سنوات والجدول رقم (٢٩) يوضح ذلك.

ت. سنوات الخدمة (٥ سنوات فأقل، أكثر من ٥ سنوات). قام الباحث بحساب مستوى الاستقامة الادارية حسب متغير سنوات الخدمة إذ بلغ المتوسط الحسابي للمدراء من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية ضمن فئة ٥ سنوات فأقل (١٤٦,٨٧٢) وبانحراف معياري قدره (٣٨,٠٢١) في حين بلغ المتوسط الحسابي ضمن فئة أكثر من ٥ سنوات (١٥٦,٨٩١) وبانحراف معياري (٣٢,٧٨٢)، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين أن القيمة التائية المحسوبة (٢,٨٣٠) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (٣٩٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يشير الى وجود فرق ذات دلالة إحصائية يمكن أن يعزى لسنوات الخدمة لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية حيث الفروق كانت لصالح سنوات الخدمة اكثر من ٥ سنوات والجدول رقم (٢٩) يوضح ذلك.

جدول رقم (٤) يوضح نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في الاستقامة الادارية تبعاً للمتغيرات (الجنس، والتخصص، وسنوات الخدمة)

الدلالة المعنوية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري المحسوبة	الوسط الحسابي	العدد	المتغيرات	
			الجدولية					الجنس	التخصص
غير دال	٣٩٨	٠,٠٥	١,٩٦	١,٢١٨	٣٣,٧٥٢	١٥٤,٦٨٠	١٧٢	ذكور	
					٣٦,٩٧٩	١٥٠,٢٩٨	٢٢٨	اناث	
غير دال	٣٩٨	٠,٠٥	١,٩٦	٠,٠٠٣	٣٥,٠٢٨	١٥٢,١٧٨	٢١٩	علمي	
					٣٦,٤٨٤	١٥٢,١٨٧	١٨١	انسائي	
دال لصالح لسنوات أكثر من ٥ سنوات	٣٩٨	٠,٠٥	١,٩٦	٢,٨٣٠	٣٨,٠٢١	١٤٦,٨٧٢	١٨٨	٥سنوات الخدمة	سنوات الخدمة
					٣٢,٧٨٢	١٥٦,٨٩١	٢١٢	أكثرمن ٥ سنوات	

المسؤولة عن برامج تدريب وتطوير مدراء المدارس بأن تكون الاستقامة الادارية محورا رئيسياً لهذه البرامج. ٢. قيام السلطات التربوية بضرورة بناء ميثاق اخلاقي لمهنة الادارة المدرسية مما يمكنهم من بناء مناخ اجابي بين المدراء وجميع العاملين معهم. ٣. اهتمام مديري المدارس بأساليب القيادة الديمقراطية التشاركية والتي تتيح لجميع العاملين طرح افكارهم والمشاركة في اتخاذ القرار.

ثالثاً: المقترحات:

امتداداً للبحث الحالي يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية:

١. إجراء دراسة تبين العلاقة بين الاستقامة الادارية والشخصية الديمقراطية والتفاعل الاجتماعي لدى مديري المدارس الابتدائية.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

اولاً: الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها استنتج الباحثان التالي:

١. يتمتع مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية بالاستقامة الادارية.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في متغير الاستقامة الادارية وفقاً لمتغيرات (الجنس، التخصص).

٣. توجد فروق في متغير سنوات الخدمة لمتغير الاستقامة الادارية حيث كانت الفروق لصالح مدة الخدمة (أكثر من ٥ سنوات).

ثانياً: التوصيات:

١. ضرورة اهتمام السلطات التربوية

٢. أثر الاستقامة الادارية على التحصيل لدى طلبة المدارس الإعدادية.

الوسيط للهوية الأخلاقية في العلاقة بين استقامة القائد وصنع القرار الأخلاقي
المجلة العربية للعلوم الإدارية جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي.

المصادر

١. ابو شكير، زهراء جمال صبري (٢٠١٨):
الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري، بحث تحليلي لآراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم التربوي

٧. الصراف، سجي نذير (٢٠١٩): توظيف نتائج تقييم أداء العاملين في تحقيق الاستقامة التنظيمية ومدى تأثير تقييم الأداء على تحقيق الاستقامة التنظيمية: دراسة ميدانية في المعهد التقني بالموصل مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الموصل.

٢. بشير، سعد زغلول (٢٠٠٣): دليلك إلى البرنامج الإحصائي (SPSS)، الإصدار العاشر، المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية، بغداد.

٨. ملحم، سامي (٢٠٠٠): مناهج البحث التربوي وعلم النفس، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.

٣. البليهد، نوره بنت محمد (٢٠٢١):
استقامة القيادات المدرسية المدركة من المعلمات بمدارس لتعليم العام الحكومية السعودية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن - السعودية.

٩. المطيري، زكية ذياب شباب (٢٠٢٢):
الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب.

٤. الحسيني، محمد هادي باسم (٢٠٢٣):
دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة الاستراتيجية دراسة استطلاعية جامعة الكوفة.

١٠. عطية، محسن علي (٢٠١٠): البحث العلمي في التربية، مناهجة، ادواته، وسائل احصائية، دار المناهج، عمان

٥. رسن، سالم حيدر (٢٠٢٢) دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، دراسة استطلاعية في ميسان، مجلة الريادة للمال والاعمال، المجلد الثاني، العدد ٣.

١١. عوده، احمد سليمان و ملكاوي، فتحي حسن (١٩٩٢): أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، ط ١، مكتبة الكناني، الأردن.

٦. الشهري، فيصل بن علي (٢٠٢١): الدور

١٢. الناصري، ناصر بن سيف بن سعيد (٢٠٢٠): درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم

Arjoon, S.; Turriago-Hoyos, A. and.19
 Thoene, U. (2018). Virtuousness and the
 Common Good as a Conceptual Frame-
 work for Harmonizing the Goals of the
 Individual, Organizations, and the Econo-
 my. Journal of Business Ethics
 Caza, A, Jan. (2015): Organizational.20
 Virtue In book: Handbook I of Virtue
 Ethics in Business and Management. In-
 ternational Handbooks in Business Ethics
 Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M..21
 P. (2010): Perceptions of organizational
 virtuousness and happiness as predictor
 of organizational citizenship behavior.
 Journal of Business Ethics
 Khasawneh, S.; Al-Jaradat, M. K.; Hai-.22
 lat S. and Bataineh, O. (2020): The Percep-
 tion of Faculty Members to Organizational
 Virtuousness in the University Setting:
 The Case for Jordan. International Journal
 .(Management in Education, 14 (1
 Singh, Yajna & Joey, Buitendach.23
 (2014): “ Psychological Capital, Subjective
 Wellbeing. Organisational Virtuousness
 and Organisational Citizenship Behaviour
 amongst Teachers Asian Congress of Ap-
 .plied Psychology Singapore
 Searle, Travis P. & Barbuto, John E.,.24
 (2011): Servant Leadership, Hope, and
 Organizational Virtuousness: A Frame-
 work Exploring Positive Micro and Macro
 Behaviors and Performance Impact”
 Journal of Leadership & Organizational
 .(Studies 18(1
 Ribeiro, N. & Rego, A. (2009): Does.25

الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة
 عمان من وجهة نظر المعلمين.

Kooshki, S.A., & Zeina Badi, H. Of.13 .
 (2016): The Role Organizational Virtu-
 ousness in Organizational Citizenship
 Behavior Of Teachers: The Test Of Direct
 And Indirect Effect Through Job Satisfac-
 tion Mediating, Original Research Paper.
 Faculty Of Business Economics and Entre-
 .preneurship International Review
 Cameron, K.S., Bright, D., & Caza,.14
 A. (2004): Exploring the relationships
 between organizational virtuousness and
 performance. American behavioral scien-
 .tist
 Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P., &15
 Jesuino, J. C. (2011): How happiness me-
 diates the organizational virtuousness and
 affective commitment relationship. Journal
 .((of business research, 64
 Zamahani, M., Ali, A., Mohammad, A..16
 & Hamideh, S. (2012): “Moving towards
 virtuousness in organization: An analysis
 of factors affecting virtuous organizations.”
 .Management Science Letters 2.8
 Gukiina, J., Balunywa, W., Ntayi, J..17
 M., & Ahiauzu, A. (2017) Organizational
 virtuousness: The Customers Perspective.
 International Journal on Customer Rela-
 .(tions, 5(2
 Uysal, H. T. (2021). The Mediation Role.18
 of Organizational Justice in the Effect of
 Organizational Virtuousness on Work
 (Productivity. Journal o 25

ousness and culture in continuing higher education. The Journal of Continuing Education, 58

Cameron, K. S. (2003): Organizational virtuousness and performance. In Cameron, K.S., Dutton, J.E., & Quinn, R.E. (Eds.), Positive organizational scholarship. (Research in Business, 61

Watanabe- Magnier, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. (2017). Organizational virtuousness and job performance in Japan: does happiness matter? International Journal of Organizational Analysis. Vol. 25 Issue: 4

Anastasi, A. (1976): Psychological Testing, New York: Macmillan Publishing

perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. International Journal of Social and Human Sciences

Shekari. H. Mohamad A. & Said. M. (2011): “ developing values in organization: a reflection on organizational virtuousness approach “ international journal of research in commerce & management .volume no: 2. issue no. 5

Ugwu, F. (2012) “Are good morals often reciprocated Perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement

Vallett, C.M. (2010): Exploring the relationship between organizational virtu-