

الذكوة البيضاء

اسم مشتق من الذكوة وهي الجمرة الملتئبة والمراد
بالذكوات الريوات البيض الصغيرة الخبيطة بمقام أمير
المؤمنين علي بن أبي طالب {عليه السلام}

شبهها لضيائها وتوجهها عند شروق الشمس عليها لما فيها
موضع قبر علي بن أبي طالب {عليه السلام}
من الدراري المصيئة

{در النجف} فكأنها حجور ملتئبة وهي المرتفع من الأرض،
وهي ثلاثة مرتفعات صغيرة نتوءات بارزة في أرض الغري وقد
سميت الغري باسمها، وكلمة بيض لبروزها عن الأرض. وفي رواية
إنهما موضع خلوته أو إلها موضع عبادته وفي رواية أخرى
في رواية المفضل عن الإمام الصادق {عليه السلام} قال:
قلت: يا سيدي فأين يكون دار المهدي ومجمع المؤمنين؟
قال: يكون ملكه بالكونفة، ومجلس حكمه جامعها
وبيت ماله ومقسم غنائم المسلمين مسجد
السهلة وموضع خلوته الذكوات البيض



No.:
Date:

العدد ٢٠٢٢/٨/٢٠ - ٢٠٢٢/٣/١٨

ديوان الوقف الشيعي / دائرة البحوث والدراسات

م/ مجلة الذكوات البيضاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

إشارة إلى كتابكم العرقم ١٠٤٦١٢/٢٨٢٠٢٢ والملحق به رقم ٥٧٤٤/٢ في ٢٠٢١/٩/٦ ، والحاصل على كتابتها العرقم بـ ٢٠٢٢/٢٨٢٠٢٢/١٢٢٠٢٠٢٢ ، والمختص بـ مجلتك التي تصدر عن طلاق المذكورة أعلاه ، وبعد الحصول على الرقم المعايني الدولي المطبوع وإنشاء موقع الكتروني للجامعة تغير المولولة الورقة في كتابها أعلاه موافقة ذهابية على استخدامات المسجلة مع وافر التقدير

أحمد حسين صالح حسن
المدير العام دائرة البحث والتطوير / وكالة
٢٠٢٢/١/٢٢

لستة مدة المدة
* قسم القيود العلمية (تشعب الناشر والتشر وترجمة / مع الآراء).
* الصدور.

مهمة أمير امير
١٠ المفتوح المفتوح

وزارتا التعليم العالي والبحث العلمي - دائرة البحث والتطوير - القسم الأبيض - المجمع العالمي - العاملين السادس

إشارة إلى كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة البحث والتطوير
المرقم ٤٩٥ في ١٤/٨/٢٠٢٢ المعطوف على إعماهم
المرقم ١٨٨٧ في ٦/٣/٢٠١٧

تُعد مجلة الذكوات البيضاء مجلة علمية رصينة ومعتمدة للترقيات العلمية.



مَجَلَّةُ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصِيلَيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تَصْدُرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبُحُوثِ وَالدِّرَاسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشَّعْبِيِّ



العدد (١٦) السنة الثالثة ربى الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م
رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)
الرقم المعياري الدولي ISSN 2786-1763

الدُّرُجَاتُ الْمُعْتَدِلَاتُ
٢٠٢٥



التدقيق اللغوي
م.د. مشتاق قاسم جعفر

الترجمة الانكليزية
أ.م.د. رايد سامي مجید

- عمار موسى طاهر الموسوي
مدير عام دائرة البحوث والدراسات
رئيس التحرير
أ.د. فائز هاتو الشري
- مدیر التحریر
حسين علي محمد حسن الحسني
هیأة التحریر
أ.د. عبد الرضا بكمية داود
أ.د. حسن منديل العكيلي
أ.د. نضال حنش الساعدي
أ.د. حميد جاسم عبود الغرافي
أ.م.د. فاضل محمد رضا الشري
أ.م.د. عقيل عباس الريكان
أ.م.د. أحمد حسين حيال
أ.م.د. صفاء عبدالله برهان
م.د. موفق صبرى الساعدي
م.د. طارق عودة مرى
م.د. نوزاد صفر بخش
- هیأة التحریر من خارج العراق
أ.د. نور الدين أبو لحية / الجزائر
أ.د. جمال شلبي / الأردن
أ.د. محمد خاقاني / إيران
أ.د. مها خير بك ناصر / لبنان

الذكوات البيض

مَجَلَّةٌ عُلَمَائِيَّةٌ فَكَرِيَّةٌ فَصَلَّيَّةٌ مُحَكَّمَةٌ تَصَدُّرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبُحُوثِ وَالدِّرَاسَاتِ فِي دِيَوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْعِيِّ



العنوان الموجعي

مجلة الذكوات البيض

جمهورية العراق

بغداد / باب المعظم

مقابل وزارة الصحة

دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

١٧٦٣-٢٧٨٦ ISSN

رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

لسنة ٢٠٢١

البريد الإلكتروني

إيميل

off_research@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

العدد (٢) السنة (٣) جلد (٣)
٢٠٢١

دليـل المؤـلف

- ١- أن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ٢- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - أ. عنوان البحث باللغة العربية .
 - ب . اسم الباحث باللغة العربي، ودرجته العلمية وشهادته.
 - ت . بريد الباحث الإلكتروني.
 - ث . ملخصان: أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
 - ج . تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
- ٣-أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (Word office CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يجيز البحث بأكثر من ملف على القرص) وتزود هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحةً من الناحية الفنية للطباعة.
- ٤-أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4) .
٥. يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصغية **APA**
- ٦-أن يلتزم الباحث بدفع أجور النشر المحددة البالغة (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملات الأجنبية.
- ٧-أن يكون البحث حالياً من الأخطاء اللغوية والحوسبة والإملائية.
- ٨-أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
 - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمن.
 - ب . اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) (١٦) عناوين البحث (١٦). وللملخصات (١٢) أما فقرات البحث الأخرى؛ فيحجم (١٤) .
- ٩-أن تكون هواش الباحث بالنظام الإلكتروني(تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢ .
- ١٠- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم، والمسافة بين الأسطر (١) .
- ١١-في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
- ١٢-يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
- ١٣-يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفق التقارير المرسلة إليه وموافقة المجلة بنسخة معدلة في مدة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
- ٤-لا يحق للباحث المطالبة بمتطلبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
- ٥-لاتعدد الباحث إلى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
- ٦- تكون مصادر البحث وهوامشه في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
- ٧-يخضع البحث للتقويم السوري من ثلاثة خبراء ليبيان صلاحيته للنشر.
- ٨-يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الأستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
- ٩-يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
- ١٠-تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
- ١١-ترسل البحوث إلى مقر المجلة - دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي بغداد - باب المعظم) أو البريد الإلكتروني: off reserch@sed.gov.iq (hus65in@Gmail.com) بعد دفع الأجر في مقر المجلة
- ١٢-لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تخل بشرط من هذه الشروط .

محتوى العدد (١٦) المجلد التاسع

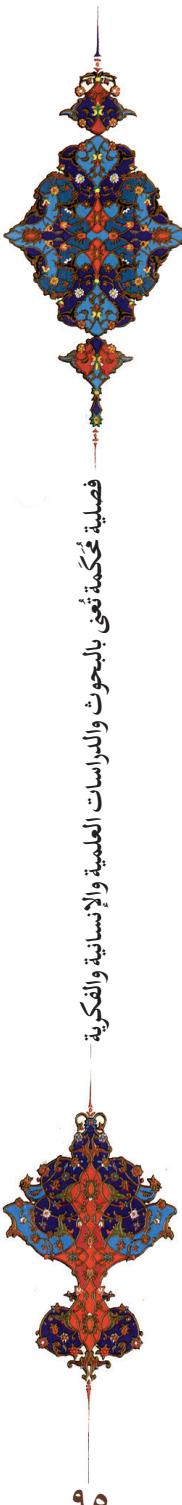
ت	عنوانات البحث	اسم الباحث	ص
١	اتجاهات النخب الإعلامية ازاء توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الإعلامية العراقية «دراسة ميدانية»	أ. د. حافظ ياسين حميد الهبيقي حقي إسماعيل إبراهيم	٨
٢	التحليل النقدي المقارن للخطاب في عناوين الصحف الإلكترونية	أ.م. د. حسن عبد الجبار ناجي	٢٨
٣	جهود الشيخ كمال الدين الطائي في علوم القرآن	أ.م. د. عمر ابراهيم محمد	٤٦
٤	استراتيجية الحبل في المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان دراسة تحليلية	الباحثة آلاء خضرير أحمد أ.د. خالد عبود حمودي	٦٠
٥	أثر انموج لورسباش في تحصيل تلاميذ الصف الرابع الابتدائي وخفض قلقهم الأمتحاني بمادة الرياضيات	م. شيماء كريم حسون	٧٦
٦	الإصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإدارية لدى مديرى المدارس الثانوية في محافظة واسط	م. م. فلاح عبد الحسن عبد	٩٤
٧	منهج كريمان حمزة في تفسير القرآن «عرض ودراسة»	رونق معمر عبد الله أ.م. د. سناء عليوي عبد السادة	١٠٨
٨	التوكيد (إن) بـ(إن) بـ(إن) سورة يوسف مثالاً	م. د عصام راضي حسون	١٢٠
٩	آيات الأحكام بين الصابوني والإيرواني «الصلة والملامسة أنموذجاً»	الباحث: منفي عبد الصاحب أ.م. د مسلم حسين عطية	١٣٤
١٠	أثر استخدام التعلم التعاوني في تنمية بعض مهارات الاشغال اليدوية لدى طالبات الثانوية في محافظة ديالى	م. م. ذكرى كامل حسين م. حلا عبد الحسين ناصر	١٤٦
١١	التفكير الابجادي وعلاقته بالنجاح المهني لدى المرشدين التربويين	م. م. هبة معين حميد	١٦٦
١٢	قواعد الاذور وأثرها في العلاقات البرغالية - الامريكية ١٩٣٩-١٩٤٥	م. د. حسن مالح ناصر	١٨٠
١٣	الاستراتيجية التلميحية وقصديتها في شعر اديب كمال الدين «دراسة تداولية»	م. د. رحيم جبر حسون	٢٠٠
١٤	شبهات التعارض والتناقض في القرآن الكريم «دراسة تفسيرية»	م. د. بهاء مهدي مظلوم	٢١٤
١٥	Developing Critical Thinking through English Literature: An Educational Perspective	Lecturer. Hussein Kadhim Zamil	٢٣٦
١٦	اصالة البراءة عند الاصوليين	الباحثة: بنين زهير محمد	٢٤٦
١٧	تقدير طلبة قسم العلوم في الكلية التربية المفتوحة للبنية المفضلة للمختبرات العلمية	م. م. سوزان احمد مهدي	٢٦٢
١٨	بناء قدرات الموارد البشرية وانعكاسها على سلوك العمل المبتكر: دراسة تحليلية في شركة اسيا سيل للاتصالات	م. م. نغم رسول راضي	٢٧٦
١٩	تحليل الخصائص الهيدرولوجية لنصاريف نهر دجلة في مدينة الموصل للمدة (٢٠٢٣-٢٠٠٠)	م. م. رقيه حسن عبد الأمير	٢٩٦
٢٠	التحديات القيمية لاستخدامات الإعلام الجديد «دراسة تطبيقية على شباب قضاء الناصرية»	م. م. أحمد عزيز محمد	٣٠٨
٢١	أثر الإكراه الاقتصادي على العقد	م. م. وجдан كاظم حسن	٣٣٢



الاصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإدارية لدى مدیري المدارس الثانوية في محافظة واسط

م. م. فلاح عبد الحسن عبد العنزي
الكلية التربية المفتوحة / مركز واسط الدراسي

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكريّة



المستخلص:

يهدف البحث الحالي التعرف على (الاصلاح الاداري وفق نظرية التقسيمات الادارية لدى مديرى المدارس الثانوية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية) وقد تم صياغة اهداف البحث وعلى وفق الشكل الآتي:
التعرف على مستوى الاصلاح الاداري وفق نظرية التقسيمات الادارية لدى مديرى المدارس الثانوية، اما الهدف الثاني فكان معرفة دلالة الفروق في الاصلاح الاداري لدى مديرى المدارس الثانوية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في محافظة واسط تبعاً لغير الجنس، وتم بناء مقياس يتكون من ٤٠ فقرة، وتم التتحقق من الخصائص السايكلومترية له، صدق وثبات، وتم استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة وقد توصل البحث إلى نتيجة مفادها أن مديرى المدارس الثانوية يمتلكون مستوى جيد من الاصلاح الاداري وفق نظرية التقسيمات الادارية من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في محافظة واسط ، كما ان اعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لغير الجنس كان لصالح الاناث في استجاباتهم حول مستوى مديرى المدارس الثانوية، هذا وقد توصل الباحث بعد النتائج الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترنات .

الكلمات الافتتاحية: الاصلاح الاداري، النظرية، التقسيمات الادارية، المديريين، المدارس الثانوية

Abstract:

The current research aims specifically at (administrative reform of the theory of administrative distributions in secondary school directorates in the province from the point of view of faculty members). The research objectives were formulated in the following form:

To identify the level of administrative reform according to the theory of administrative divisions among secondary school principals. The second objective was to know the significance of differences in administrative reform among secondary school principals from the point of view of faculty members in Wasit Governorate according to the gender variable, A scale consisting of 40 items was constructed, and its psychometric properties (validity and reliability) were verified, and appropriate statistical methods were used. The research reached a conclusion that secondary school principals possess a good level of administrative reform according to the theory of administrative divisions from the point of view of faculty members in Wasit Governorate, The faculty members, according to the gender variable, were in favor of females in their responses regarding the level of secondary school principals. The researcher reached a number of conclusions, recommendations, and proposals after the results.

Keywords: Administrative reform, theory, administrative divisions, principals, secondary schools

الفصل الأول:

مشكلة البحث:

يدرك الجميع أن العالم اليوم يشهد موجة سريعة من التغييرات والتطورات التي فرضتها التكنولوجيا المتقدمة والانفجارات

المعرف، بالإضافة إلى المنافسة في مختلف مجالات الحياة، وهذا الوضع يتطلب من العملية التعليمية رؤية جديدة تتميز بالمرونة والقدرة على التكيف مع متطلبات العصر الحديث، حيث تسعى الإدارة إلى إنشاء أسس جديدة تتيح تجاوز الأخطاء واتخاذ الخطوات اللازمة لتصحيحها بما يتماشى مع المستجدات والتغييرات الأخيرة.

وتحتاج العملية التربوية إلى رؤية جديدة ووعائية في الإدارة التربوية، تتميز بمهارات المرونة والقدرة على التكيف مع متغيرات العصر الحديث والثورة المعرفية السريعة والمستمرة، هذه التغييرات تؤثر على جميع المستويات الإدارية، وتعبر الإصلاح الإداري أحد المعايير الأساسية التي تُستخدم لتقدير تقدم ورقى النظام التربوي، حيث يعتمد إصلاح وتطوير أي نظام تعليمي على كفاءة إدارته وقدرته على النهوض بمستوى تحقيق الأهداف المرجوة.(المياحي، ٢٠٢١ : ٣٣)

وظهرت العديد من الدراسات أن الإدارة التربوية لم تلتقي الاهتمام الكافي والإصلاحات اللاحقة، مما أدى إلى عدم قدرتها على مواجهة التحديات والصعوبات، كما أن التغييرات التي طرأت على الإدارة كانت جزئية وبسيطة، مما يستدعي الحاجة إلى مجموعة من الأنظمة والأجهزة الإدارية الفعالة التي تستغل الإمكانيات والموارد المتاحة لضمان تحقيق جميع مقومات النجاح للوصول إلى الأهداف المنشودة.(حسن، ٢٠١٦ : ٢١)

تهدف عملية الإصلاح الإداري إلى إدخال تغييرات جوهرية في أنظمة الإدارة، مما يسهم في تحسين مستويات الأداء وزيادة كفاءة النظم الإدارية الحالية، وإن إصلاح النظام التربوي في أي بلد يتطلب معالجة جميع عناصره، بما في ذلك الإداريين والمعلمات التدريسية والطلاب والمناهج، تماماً كما هو الحال مع النظم الاجتماعية الأخرى، ويعتبر مدير المدرسة أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها العملية التربوية.(خليل، ٢٠١٨ : ٢٢)

وقد أصبح الإصلاح الإداري ضرورة ملحة للقضاء على الفوضى الإدارية، ومع تزايد عدد المؤسسات التعليمية وارتفاع أعداد مديري المدارس، يواجه الجهاز الإداري العديد من المشكلات التنظيمية والتخطيطية والتنفيذية، مما يجعله غير قادر على تلبية متطلبات التقدم العلمي والثورة المعرفية.

وتحقيقاً للإصلاح التربوي والتنمية المستدامة فقد أكدت وزارة التربية في مؤتمرها العلمي الثاني للتدريب والتنمية المستدامة على ضرورة إعداد هيئة تدريسية ذات قيادة إدارية في المدارس الثانوية تتمتع بكفاءة عالية لتحقيق أهداف التنمية وطرح أبرز التحديات التي تواجه المنظومة التربوية والعمل على معالجتها في إطار تدريب عالٌ الجودة يندرج ضمن المعايير الدولية لعملية الاصلاح الإداري.(وزارة التربية، المؤتمر العلمي الثاني للتدريب والتنمية المستدامة، ٢٠٢٤)

لقد تم ملاحظة ضعف واضح في الأداء الإداري لمديري المدارس الثانوية، مما يبرز الحاجة إلى تحسين أدائهم وزيادة كفاءتهم لتحقيق الاستفادة الفصوصى من دورهم الإداري، يتطلب ذلك تحقيق الإصلاحات الإدارية بمختلف أبعادها، حيث يظهر نقص في مهارات مديري المدارس على اختلاف مستوياتهم التعليمية.(ناجي، ٢٠٢٣ : ٢٦)

وبناءً على ما سبق ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمؤشرات والأدبيات، استشعر الباحث ضرورة البحث حول متغير الدراسة لما له دور فاعل في أحداث التقدم في مؤسساتنا التربوية والعلمية للنهوض بواقع هذه المؤسسات، مما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة للتعرف على مستوى الاصلاح الإداري لدى مديري المدارس الثانوية.

أهمية البحث

تتسم العلاقات بين مختلف الأطراف في المنظمات والدول بالتغيير المستمر والمتتابع، سواء كان هذا التغير مقصوداً لتحقيق مصالح معينة أو أنه يعكس الحركة الطبيعية التي تربط الإنسان بالطبيعة ومع نفسه والآخرين، وهذا من سمات الإدارة الفعالة الديناميكية والتي تستجيب بسرعة للتطورات العلمية والتكنولوجية، بما يتماشى مع التغيرات في البيئات السياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها، لذلك تظهر باستمرار اتجاهات جديدة في مختلف دول العالم تؤكد على ضرورة تحديث الأنظمة وأدواتها وأساليبها وأدواتها، ومن أبرز هذه الاتجاهات هو الإصلاح الإداري الذي يهدف إلى تحديد وتطوير أداء الجهاز الإداري للدولة وتعزيز قدراته وإمكاناته لتحقيق النهضة التنموية المنشودة.



(فيرم، ٢٠١٧، ٣١: ٢٠١٧)

تعتبر عملية الإصلاح الإداري في مجال الإدارة من العناصر الأساسية في استراتيجيات التنمية والسياسات المعتمدة، وقد بدأ هذا الاهتمام يتبلور بشكل منظم، حيث يتضح أن الإصلاح الإداري لا يمكن أن يتم في سياقات جزئية أو فردية، بل يجب أن ينطلق من إطار شامل يتم تصسيمه بعناية ودقة. (الدافعي، ٢٠١٧: ١٨)

وللإدارة دور مهم وحيوي في كل مجالات الحياة، ولا يستطيع أي مجتمع أن يسير أمره إلا من خلال إدارة فعالة، وقد أصبحت الثورة الادارية من سمات هذا العصر الحافل بالتطور والابتكار لأن ادارة المؤسسات العامة لها أهمية جميع صنوفها وخاصة المؤسسات التربوية التي تعنى بتربية الطلبة وتزويدهم بالمعرفة والسلوكيات الصالحة اضافة لإدارة المدرسة والصف. (حسين، وعزيز، ٢٠٢٣: ١٤)

والتربيـة في مفهومها الحديث عمليـة تهدف إلى التغيير والإصلاح، وهي أدـاة حـيـوـيـة في بنـاءـ الحـضـارـةـ، تـلـعـبـ التـرـبـيـةـ دـوـرـاـ أسـاسـيـاـ في تـحـقـيقـ الإـصـلاحـ الإـادـارـيـ دـاخـلـ المؤـسـسـاتـ التـعـلـيمـيـةـ،ـ مماـ يـجـعـلـهـ رـكـيـزةـ أـسـاسـيـةـ تـحـتـلـ المـرـتبـةـ الـأـوـلـيـ

بيـنـ وـسـائـلـ الإـصـلاحـ وـالـقـدـمـ،ـ وـيـعـتـمـدـ نـجـاحـ أيـ تـنـظـيمـ عـلـىـ الأـسـلـوبـ وـالـطـرـيـقـةـ الـتـيـ يـدـارـ بـهـ،ـ بـإـضـافـةـ إـلـىـ قـرـةـ

هـذـاـ النـتـظـيمـ عـلـىـ تـوجـيهـ الـأـعـمـالـ وـالـشـاطـاـتـ خـوـ تـحـقـيقـ الـأـهـدـافـ الـمـشـوـدـةـ.ـ (الـخـلـافـيـ،ـ ٢٠٠٦:ـ ٢ـ١ـ٢ـ)

تـكـتـبـ الإـدـارـةـ التـرـبـيـةـ أـهـمـيـةـ خـاصـةـ،ـ حـيـثـ تـعـتـبـرـ العـمـودـ الفـقـرـيـ لـإـصـلاحـ وـنـجـاحـ أيـ نـظـامـ تـعـلـيمـيـ،ـ فـهـيـ

الـأـدـاءـ الـأـسـاسـيـةـ لـتـفـيـدـ الـخـطـطـ التـرـبـيـةـ وـتـحـوـيـلـهـ إـلـىـ وـاقـعـ مـلـمـوسـ،ـ كـمـاـ تـعـدـ وـسـيـلـةـ فـعـالـةـ تـؤـثـرـ فيـ جـعـلـ التـعـلـيمـ

أـكـثـرـ استـعـدـاـ لـتـبـلـيـةـ اـحـتـيـاجـاتـ التـمـيـةـ الـاـقـصـادـيـةـ وـالـاـجـتـمـاعـيـةـ،ـ وـتـسـهـمـ الـإـدـارـةـ التـرـبـيـةـ فيـ زـيـادـةـ إـنـتـاجـيـةـ التـعـلـيمـ

وـتـعـزـيزـ الـاسـتـفـادـةـ مـنـ الـكـفـاءـاتـ،ـ بـإـضـافـةـ إـلـىـ تـحـسـينـ اـسـتـغـلـالـ الـمـوـاردـ الـبـشـرـيـةـ وـالـمـادـيـةـ الـمـتـاحـةـ.ـ كـمـاـ تـعـمـلـ عـلـىـ

تـوـفـيرـ بـيـئةـ عـلـىـ مـنـاسـيـةـ تـشـجـعـ عـلـىـ الـإـنـتـاجـ وـالـمـسـاـهـةـ فيـ رـفـعـ الـرـوـحـ الـمـعـنـوـيـةـ دـاخـلـ الـمـؤـسـسـاتـ الـتـعـلـيمـيـةـ الـمـخـلـفـةـ.

(Bourne، ٢٠١٣: ٥٣)

واشارت دراسة (الرغبي، ٢٠١٤) الى ان الإصلاح الإداري يسعى الى إدخال تغييرات جوهـرـيةـ فيـ أنـظـمةـ

الـإـدـارـةـ بـمـدـفـعـةـ تـحـسـينـ مـسـتـوـيـاتـ الـأـدـاءـ وـرـفـعـ كـفـاءـةـ الـمـؤـسـسـةـ،ـ وـيـتمـ ذـلـكـ مـنـ خـلـالـ فـهـمـ مـعـنـقـدـاتـ وـاتـجـاهـاتـ

وـقـيـمـ الـقـيـادـاتـ،ـ وـالـعـمـلـ عـلـىـ مـوـاءـمـتـهـاـ مـعـ التـطـوـرـاتـ الـتـكـنـوـلـوـجـيـةـ الـحـدـيـثـةـ وـالـتـحـديـاتـ الـتـيـ تـوـاجـهـ الـمـؤـسـسـاتـ.

(أبو شحـاتـهـ،ـ ٢٠٢١:ـ ٢٠٢١ـ)

بنـاءـ عـلـىـ ذـلـكـ يـكـنـ التـاكـيـدـ عـلـىـ أـنـ مدـبـرـ الـمـدـرـسـةـ يـلـعـبـ دـوـرـاـ حـيـوـيـاـ فيـ تـحـقـيقـ الـإـصـلاحـ الـإـادـارـيـ فيـ الـعـلـمـيـةـ التـرـبـيـةـ،ـ

حيـثـ يـعـتـبـرـ أـحـدـ الـعـوـامـلـ الرـئـيـسـيـةـ الـتـيـ تـسـهـمـ فـيـ الـوصـولـ إـلـىـ الـأـهـدـافـ الـمـشـوـدـةـ.

وتـبـرـزـ أـهـمـيـةـ الـبـحـثـ مـاـ لـلـإـصـلاحـ الـإـادـارـيـ مـنـ دـورـ فيـ إـصـلاحـ وـتـطـوـيرـ الـمـؤـسـسـاتـ الـتـعـلـيمـيـةـ وـتـحـسـينـ كـفـاـيـاتـ

الـمـؤـسـسـاتـ الـتـعـلـيمـيـةـ مـنـ خـلـالـ مـعـالـجـةـ الـمـشـكـلـاتـ الـإـادـارـيـةـ فـيـ الـمـدـارـسـ لـتـمـكـيـنـهـاـ مـنـ أـدـاءـ وـظـيفـتـهـاـ الـمـطلـوـبـةـ مـنـ قـبـلـ

الـجـمـعـ.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- ـ التعرف على مستوى الإصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الادارية لدى مديرى المدارس الثانوية من وجهة نظر التدريسيين.
- ـ التعرف على مستوى الإصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الادارية لدى مديرى المدارس الثانوية في محافظة واسط من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير الجنس (ذكر_ أنثى).

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بما يلي :

- ـ الحدود البشرية : الهيئات التدريسية في المدارس الثانوية في محافظه واسط قضاء الكوت .
- ـ الحدود المكانية: المدارس الثانوية في محافظة واسط قضاء الكوت.
- ـ الحدود الزمانية: العام الدراسي ٤ ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ .

تحديد المصطلحات

الإصلاح الإداري:

وردت تعريفات عدة اختار الباحث منها:

١ - (شلي، ٢٠١٣، ٢٠١٣)

«هو إدخال تغييرات في مؤسسات إدارية قائمة، أو إنشاء هيأكل إدارية جديدة وإصدار تعليمات وقوانين ولوائح لازمة لذلك». (شلي، ٢٠١٣، ٩: ٢٠١٣)

٢ - (كافى، ٢٠١٨): مجموعة من الخطوات الادارية إلى تصحيح خلل معين في النظام الإداري، وذلك ضمن إطار زمني محدد وفي موقع معينة. (كافى، ٢٠١٨، ٤١: ٤١)

٣ - (ابو شحاته، ٢٠٢١، ٢٠٢١)

«مجموعة من الإجراءات والتغيرات التي تهدف إلى معالجة جميع أوجه القصور والخلل والفساد في أساليب وأدوات ومهارات النظام الإداري الذي تطور على مر السنين، وذلك بهدف تعزيز كفاءته في تنفيذ الأنشطة الإدارية بشكل فعال». (ابو شحاته، ٢٠٢١، ٣٠١: ٢٠٢١)

التعريف النظري للإصلاح الإداري:

مجموعة من الإجراءات الإدارية تهدف إلى معالجة الانحرافات الموجودة في الجهاز الإداري، بهدف إعادة مقوماته المادية والبشرية إلى وضعها السليم، مما يضمن تحقيق مستوى عالٍ من الكفاءة والفاعلية في تحقيق أهدافه.

التعريف الاجرامي:

هي الدرجة الكلية التي سيحصل عليها مقاييس الإصلاح الإداري المعد من قبل الباحث لدى مدير المدارس الثانوية في محافظة واسط من خلال اجابات افراد عينة البحث على فقرات الإصلاح الإداري.

نظريات التقسيمات الإدارية:

مجموعة من الاجراءات القائمة على اصلاح وتحسين الكفاءة الادارية للمؤسسات وترتکز على تطبيق مجموعة من المبادئ والتي يبلغ عددها اربعة عشر مبدأ وهي التي تحقق أهداف الادارة. Abbott. (٢٠٠٥: ٣٢)

مدير المدرسة الثانوية:

هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية الذي يعهد إليه إدارة المدرسة ويفضل أن يكون لديه خبرة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس كشف فيها عن الكفاية العملية والتربوية وعن القابلية للإدارة والتنظيم ويفضل أيضاً من عمل معاوناً وإن يكون متخرجاً من كلية أو معهد. (وزارة التربية ، ١٩٨٨)

الفصل الثاني:

الاطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الاصلاح الاداري:

ارتبط الإصلاح الإداري بعدة مفاهيم تتباين فيما بينها بسبب اختلاف الأفكار الفلسفية والعلمية للباحثين والمؤلفين، بالإضافة إلى تنوّع الآراء ووجهات النظر، وإن تحديد مفهوم الإصلاح يقودنا إلى كلمتين رئيسيتين: «الإصلاح» الذي يعني في اللغة إزالة الفساد عن الشيء، وهو مصدر الفعل «أصلح»، أي تقديم ما هو صالح ومفيد، أما الكلمة الثانية فهي «الفساد»، حيث يعتبر الإصلاح نقি�ضاً له، ويعني إعادة الشيء إلى حالته السليمة بعد أن أصابه الفساد. (ابن منظور، ١٩٩٩: ٤٥١)

ويمكن تعريفه اصطلاحاً بأنه تغيير شامل ومقصود يتم في إطار رؤية مستقبلية للقيادات الإدارية، حيث يحدد ما ينبغي تحقيقه من إصلاحات إدارية باستخدام مفاهيم ونظريات إدارية حديثة، يهدف هذا التغيير إلى تنمية الموارد البشرية وتطوير الهيأكل التنظيمية، بالإضافة إلى تبسيط الإجراءات وتحديث الأدوات والوسائل التقنية والفنية، ويتم تنفيذ هذه الإصلاحات بشكل تدريجي ومتناقل مع البيئة العامة للمؤسسة. (المخلافي، ٦: ٢٠٠٢)

فقد اشار (الغالي، ٢٠١٠) إلى إن الإصلاح الإداري يُعتبر عملية هادفة ومحظطة تهدف إلى تحقيق تغييرات جذرية



وأصلحة في الأفراد والمفاهيم. يشمل هذا الإصلاح جميع عناصر الإدارة وكل خطواتها. (الغالي، ٢٠١٠: ٣٣)

وقد عرفت (الحملبي، ٢٠١٣) الإصلاح الإداري هو جهد منظم ومشترك يهدف إلى إحداث تغييرات هيكلية في الجهاز الإداري بهدف تعزيز فاعليته بما ينماشى مع الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة. يتم ذلك من خلال تحسين أساليب العمل، وتدريب وتأهيل الأفراد الذين يتولون القيادة في العملية الإدارية، بالإضافة إلى توفير البيئة المناسبة لهم. (الحملبي، ٢٠١٣: ٢٣٦)

أهمية الإصلاح الإداري:

يعتبر الإصلاح الإداري من الأساسيات الضرورية للإصلاح التعليمي، حيث لا يمكن تحقيق التطور في مجتمع يعاني من ضعف إداري يعيق أي تقدم، سواء كان ذلك في المجالات الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية أو التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، فإن له أهمية كبيرة في تحسين النظام الإداري وزيادة الإنتاجية وترشيد الإنفاق الحكومي، خاصة فيما يتعلق بالمهام غير الضرورية في المؤسسات الحكومية، فضلاً عن تعزيز عملية التحول الديمقراطي ودعم التوجهات اللامركزية. (مجلة الرقابة المالية، ٢٠٠٥: ١٢)

أصبح الإصلاح الإداري ضرورة ملحة في أي مؤسسة تسعى للتطور، حيث يسهم في تعزيز كفاءة التنظيم وزيادة الفاعلية، بالإضافة إلى تقليل هدر الموارد البشرية وتنمية القدرات البشرية وتحسين أدائها. كما يعمل على الارتفاع بسلوك الأفراد وزيادة الدافعية للإبداع والابتكار، وتوفير بيئة ملائمة ومتوازنة لواجهة المشكلات الطارئة ونقاط الصعوب في الإدارة. يتيح الإصلاح الإداري الاستفادة من التطورات والاكتشافات في مجالات أخرى، ويساعد في معالجة المشكلات الإدارية المتنوعة، خاصة تلك المتعلقة بتدني مستوى الأداء المطلوب. من خلال تقديم أساليب جديدة، يفتح الإصلاح آفاقاً للقادرة لوضع برامج عمل فعالة لمؤسساتهم ودوائرهم، وتنفيذ هذه البرامج ومتابعتها بشكل مستمر. (السرامي، ٢٠٠٩: ١١)

الإصلاح الإداري كنهج يتجاوز مجرد مفهوم كيفية ممارسة الإدارة لواجهتها، فهو يركز على تنظيم السلوك الإداري من خلال وضع معايير واضحة ومحددة لقواعد سلوك المسؤولين، بالإضافة إلى توضيح الإجراءات الإدارية واعتماد معايير محددة لتحسين الأداء الوظيفي.

أهداف الإصلاح الإداري:

١- رفع كفاءة الجهاز الإداري وتطويره وتعزيز الامكانات التي من خلالها يمكن احداث تغييرات منظمة في أساليب الإدارة، والتفاصيل التنظيمية وسلوكيات المسؤولين. (احمد، ٢٠٢٢: ٢٢٣)

٢- تعزيز الموارد البشرية وتحسين كفاءتها، لكي تحقق المنظمة أهدافها وتحدد نوع من التكامل بين أهداف المنظمة وبين أهداف الأفراد.

٣- الدعم المستمر للجهود من أجل الارتفاع بمستوى الأداء الوظيفي، وتطبيق الأساليب المتعلقة بالجودة واعتبارها مسؤولية كل أفراد المؤسسة. (خليل، ٢٠١٨: ١٤٢)

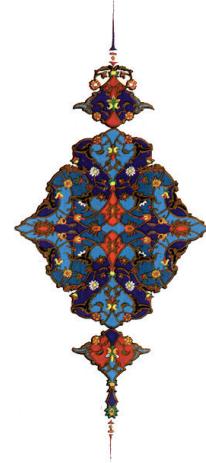
٤- تعزيز القدرات الذاتية والإدارية للمؤسسة بعد أمراً حيوياً لمواكبة التغيرات، حيث يتطلب ذلك تشخيص المشكلات والعوائق والعمل على حلها، بالإضافة إلى وضع خطط للتطورات المستقبلية، ويتم ذلك من خلال التركيز على أهمية تحديد أهداف المؤسسة بوضوح، واستخدام أساليب وتقنيات التخطيط لتحقيق هذه الأهداف. (كافي، ٢٠١٨: ٥١)

٥- تطوير إجراءات العمل الإداري من خلال رفع مستوى إداء الجهاز الإداري وإزالة الازدواجية في النشاطات التي تقدمها.

٦- تحديث الإدارة على جميع مستوياتها وأبعادها الهيكличية والوظيفية بهدف التغلب على المشكلات التنظيمية التي تواجهها والتخلص من التعقيدات، بالإضافة إلى مواكبة المستجدات لتحقيق كفاءة أعلى في الأداء الإداري.

خصائص الإصلاح الإداري:





- الإصلاح الإداري عملية شاملة لكل المؤسسة.
- الإصلاح الإداري عملية تطويرية تنموية تستمر مع استمرار العملية الإدارية، وتحتاج إلى تحديد وتنظيم وتنسيق وتوجيه ومتابعة.
- عملية ترتكز على الامكانيات البشرية والمادية، إذ يتطلب إيجاد روح الفريق الواحد لأنها عملية تعاونية جماعية.
- إنها عملية تتأثر بالبيئة، وتؤثر بالتقاليد والعادات والقيم والثقافة في عمليات الإصلاح الإداري.
- المراجعة الدورية للهيكل والخريطة التنظيمية والمحاولة في جعلها معبرة عن الواقع ومنسجمة معه مع تقليل الفجوات بين الإدارات والأقسام. (قرداغي، ١١: ٨)

العامل والبررات للإصلاح الإداري:

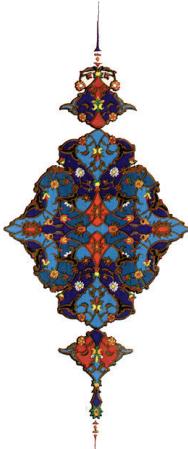
- ١ - العوامل السياسية: عندما تواجه الدولة أحدًا كبيرًا سواء كانت خارجية أو داخلية تعجز عن التعامل معها، تبدأ موجة من التساؤلات حول أسباب هذا العجز وسبل معالجته، يتعاظم الحديث عن ضرورة النهوض بأجهزة الإدارة لتكون قادرة على تجاوز هذا العجز والوفاء بالتزاماتها تجاه المواطنين، مما يؤدي إلى المطالبات بالإصلاح الإداري، وفي التسعينيات طغى النموذج الإداري على جهود الإصلاح، حيث شلت الإجراءات المقررة إبرام العقود الإدارية وتعزيز المنافسة بين الميئات اللامركزية، بالإضافة إلى عدم ثنيت العمالة. (عبد الحميد، ١٥: ٦٧)
- ٢ - العوامل الاقتصادية: عندما تواجه الدولة أزمات اقتصادية حادة مثل التضخم والعجز الواضح في المنافسة العالمية، بالإضافة إلى عجز الميزانية التجارية والانخفاض مستوى الإنتاجية وتدني دخل الفرد، بيدأ التفكير في الإصلاح الإداري نتيجة لعجز الجهاز الإداري عن التعامل مع الأعباء الجديدة التي أوكلت إليه. كما تشمل هذه الأزمات الضغوط المالية والاقتصادية الناتجة عن زيادة الإنفاق الحكومي، وعدم القدرة في كثير من الأحيان على مواجهة هذا الإنفاق المتزايد، كل هذه العوامل تؤثر على القيادات الإدارية في جميع القطاعات وخاصة في القطاع التربوي. (السراري، ٩٠: ٢٠٠)
- ٣ - العوامل الاجتماعية: تسبب التغير في الهيكل الإداري وانتشار الجرائم في انعدام الأمن، بالإضافة إلى تفشي الرشوة والفساد، مما يستدعي ضرورة النهوض بالنظام الاجتماعي والعمل على القضاء على مظاهر الفساد والفوضى الأمنية.
- ٤ - العوامل التربوية: تواجه المؤسسات التعليمية تحديات تتعلق بتدني المستوى العلمي والثقافي لدى العاملين والقيادات التربوية خاصة في الجوانب التنظيمية، كما يلاحظ غياب المعلومات الشخصية المتعلقة بالشهادات الدراسية للمتقدمن لشغل المناصب الإدارية العليا، بالإضافة إلى عدم اعتماد المعايير الشخصية والعلمية والكافحة المهنية في اختيار الأفراد للمناصب الإدارية، علاوة على ذلك لا يتم إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات الإدارية. (كافي، ١٨: ٢٠)

نظريات التقسيمات الإدارية:

يعتبر هنري فايول مؤسسًا لنظرية التقسيمات الإدارية، حيث قدم العديد من المفاهيم الأساسية في كتابه «الإدارة العامة والصناعية» (General and Industrial Management)، ركز فايول في عمله على أهمية التنظيم والتخطيط والرقابة في المؤسسات، وقدم مجموعة من المبادئ الإدارية التي لا تزال تُستخدم حتى اليوم، من بين هذه المبادئ، نجد أهمية تقسيم العمل، والنفوذ، والتنسيق، والتنسيق بين الأنشطة المختلفة، كما أشار فايول إلى ضرورة وجود هيكل تنظيمي واضح، واعتبر أن الإدارة الفعالة تتطلب فهمًا عميقًا للعمليات والأنشطة داخل المؤسسة، لقد ساهمت أفكاره في تشكيل الأساس الذي ثُبّت عليها العديد من النظريات الإدارية المعاصر. (المغربي، ٩٥: ٩٧)

لقد وضع أربعة عشر مبدأً من مبادئ الإدارة توصل إليها من خلال مشاهداته وخبراته في مجال الإدارة وهي:

- ١ - تقسيم العمل: التخصص يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة والتي ستزيد من جودة المخرجات. وبالتالي تحصل على فعالية أكبر في العمل بنفس الجهد المبذول.
- ٢ - السلطة: إن إعطاء الأوامر والصلاحيات للمنطقة الصحيحة هي جوهر السلطة، والسلطة متأصلة في الأشخاص



الدّوّلَةُ الْإِبْرَاهِيمِيَّةُ



١٠٩

- والمناصب، فلا يمكن تصورها كجزء من المسؤلية.
 - ٣- الفهم: تشمل الطاعة والتطبيق والسلوك والعلامات الخارجية ذات الصلة بين صاحب العمل والموظفين. هذا العنصر مهم جداً في أي عمل، من غيره لا يمكن لأي مشروع أن ينجح، وهذا هو دور القادة.
 - ٤- وحدة مصدر الأوامر: يجب أن يتلقى الموظفين أوامرهم من مشرف واحد فقط بشكل عام يعتبر وجود مشرف واحد أفضل من الأزدواجية في الأوامر.
 - ٥- يد واحدة وخطوة عمل واحدة: مشرف واحد بمجموعة من الأهداف يجب أن يدير مجموعة من الفعاليات لها نفس الأهداف.
 - ٦- إخضاع الاهتمامات الفردية للاهتمامات العامة: إن اهتمام فرد أو مجموعة في العمل يجب أن لا يطغى على اهتمامات المنظمة.
 - ٧- مكافآت الموظفين: قيمة المكافآت المدفوعة يجب أن تكون مرضية لكل من الموظفين وصاحب العمل، ومستوى الدفع يعتمد على قيمة الموظفين بالنسبة للمنظمة. وتحلل هذه القيمة لعدة عوامل مثل: تكاليف الحياة، توفر الموظفين، والظروف العامة للعمل.
 - ٨- الموازنة بين تقليل وزيادة الاهتمامات الفردية: هنالك إجراءات من شأنها تقليل الاهتمامات الفردية، بينما تقوم إجراءات أخرى بزيادتها، في كل الحالات يجب الموازنة بين هذين الأمرين.
 - ٩- قنوات الاتصال: السلسلة الرسمية للمدراء من المستوى الأعلى للأدنى تسمى الخطوط الرسمية للأوامر والمدراء هم حلقات الوصل في هذه السلسلة، فعليهم الاتصال من خلال القنوات الموجودة فيها، وبالإمكان تجاوز هذه القنوات فقط عندما توجد حاجة حقيقة للمشرفي لتجاوزها، وتم الموافقة بينهم على ذلك.
 - ١٠- الأوامر: المبدأ من الأوامر هو تفادي الهدر والخسائر.
 - ١١- العدالة: المراقبة والإنصاف يجب أن يمارسوا من قبل جميع الأشخاص في السلطة.
 - ١٢- استقرار الموظفين: يقصد بالاستقراربقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمل آخر. ينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل.
 - ١٣- روح المبادرة:
- يجب أن يسمح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وأرائهم وأفكارهم على كافة المستويات. فالمدير القادر على إتاحة هذه الفرصة لموظفيه أفضل بكثير من المدير الغير قادر على ذلك.
- ١٤- إضفاء روح المرح للمجموعة: في الوحدات التي يحاكيها من العمال على المدراء تعزيز روح الألفة والترابط بين الموظفين، ومنع أي أمر يعيق هذا التألف. (مقدادي، ١٩٩٦، ١٤٢:).

الدراسات السابقة:

- ١- دراسة طرابلسي (٢٠٠٦):

«تقديم فعالية تجارب التنمية الإدارية والإصلاح الإداري في سوريا ولبنان»

هدفت الدراسة إلى تحديد نقاط الضعف والقصور التي تعاني منها الإدارات الحكومية في سوريا ولبنان، والعمل على تخفيف المسؤولين عن جهود التنمية في كل البلدين لتصحيح الأخطاء وتحبيب الوسائل والأساليب التي تعيق هذه الجهود. تشير نتائج الدراسة إلى أن هناك آليات غير مناسبة لتعيين الإداريين، مما يخدم مصالح فئة محدودة دون وجود ضوابط، مما يؤدي إلى توجيه جهود التنمية نحو اتجاهات لا تتماشى مع المصلحة العامة، ويجعلها تنحرف عن المسار الصحيح. كما أن الفساد منتشر في جميع المؤسسات والشركات، ويعود ذلك إلى سوء شغل المناصب من قبل أشخاص غير مؤهلين، بالإضافة إلى غياب الحاسبة الصارمة والفورية. (طرابلسي ، ٢٠٠٦).

- دراسة (الملاحي، ٢٠٢١)

«برنامج تدريبي مقترح لعملية الاصلاح الاداري لمديري المدارس الاعدادية وفق كفاياتكم الفنية والإدارية»

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع البحث من (٩٥٩٨) عضو هيئة تدريسية بواقع (٤٦٦١) من الإناث و

(٥٤٣٧) من الذكور .

عينة الدراسة: تكون عدد افراد العينة (١٩١٩،٦)، وتألفت عينة الاناث من (٨٣٢،٢)، وعينة الذكور من (٤٠٨٧،٤) من اعضاء الهيئة التدريسية ، وبنسبة (٢٠٪).

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة منهج الوصفي .

اداة الدراسة: الاستبانة

الوسائل الإحصائية: استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية المناسبة في بنا مقاييس بحثها وبالاستعانة بالبرنامج الاحصائي SPSS وهي كالتالي : الاختبار الثاني لعيتين مستقلتين ، معامل ارتباط بيرسون ، الاختبار الثاني لعينة واحدة ، معادلة الفاکرونباخ ، الموسسات الحسابية ، الآخراف المعياري .

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن هناك (١٠) كفایات من اصل (٥٦) كفایة ليست بالمستوى المطلوب وتحتاج إلى تدريب وتطوير (٤) في مجال الكفايات الفنية و(٦) في مجال الكفايات الإدارية.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغير الإصلاح الإداري والقيم أفاد الباحث بما ورد منها:

- اختبار المنهج الملائم للدراسة .
- تعزيز مشكلة البحث .

- الافادة من الدراسات السابقة في بناء وإعداد أدوات الدراسة الحالية وصياغة الفقرات وتطويرها .
- الإفادة من دراسات السابقة في أعداد أدوات الدراسة الحالية .

الاقتداء بالإجراءات التي استخدموها الباحثون السابقون في دراساتهم كالتحليل الإحصائي ومجتمعات الدراسة .

- الافادة من النتائج للدراسات السابقة في كيفية تفسير ومناقشة النتائج التي توصلت اليها الدراسة الحالية .
- الافادة منها في تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية .

الفصل الثالث:

منهجية البحث وإجراءاته:

أُستخدم في هذا البحث المنهج الوصفي القائم على رصد ما هو موجود وتحليله ، وبعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة البحث وأهدافه ، فهو ينبع على وصف العلاقات والمؤشرات التي توجد بين الظواهر وتحليلها وتفسيرها كما يساعد على تقديم صورة مستقبلية في ضوء المؤشرات الحالية . (فان دالين، ١٩٨٥، ص ٣١٢)

مجتمع البحث :

إن إجراء الوصف الكامل لمجتمع البحث يمكن من ملاحظة الطريقة المناسبة في اختيار العينة ، وبهذا الصدد يقول (Brog): لا يمكن للباحث أن يستخدم أية وسيلة من وسائل اختيار العينة مهما توخي الدقة في الاختيار إذ لم يمتلك معرفة دقيقة عن مجتمع البحث من حيث حجمه وخصائصه ، لأن لكل مجتمع خصائصاً وأوصافاً خاصة به . (Brog, ١٩٨١, p. ١٧٠)

وفي البحث الحالي فإن مجتمع البحث الحالي يتمثل بمدرسي المدارس الثانوية في محافظة واسط قضاء الكوت والبالغ عددهم (٣٣٩٩) للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

جدول رقم (١) يوضح توزيع أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية الصباحية الحكومية في محافظة واسط للعام

الدراسي (٤٠ - ٢٠٢٥)

مجتمع البحث	الذكور	الإناث
٣٣٩٩	١٢٤٢	٢١٥٧

عينة البحث:

تم تحديد نسبة (١٢٪) تقريباً من المجتمع الكلي لعينة البحث ، وقد أتبع الباحث الاسلوب الطبقي العشوائي في اختيار العينة ، وقد بلغ عدد افراد العينة (٤٠) تدريسياً ، وقد بلغت عينة الذكور (٢٤) تدريسياً وعينة الاناث



(٢٥٤) تدريسيّة.

جدول (٢) يوضح توزيع العينة من أعضاء الهيئة التدريسيّة (٢٠٢٤ - ٢٠٢٣)

مجموع العينة	عينة الذكور	عينة الإناث
٤٠٠	١٤٦	٢٥٤

رابعاً : اداة البحث :

بعد ان اطلع الباحث على العديد من الدراسات والبحوث والأدب ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي، فقد قام بناء اداة مناسبة لقياس متغير البحث الحالي وهو الاصلاح الإداري، وقد تكون من (٤٠) فقرة.

اجراءات البحث :

استخدم الباحث الخصائص القياسية وكما يلى :

اولاً: صدق الاداة: «الصدق سمة مهمة لكل اداة يراد تطبيقها للحصول على معلومات دقيقة تخص الظاهرة موضوع الدراسة، وعندما يريد الباحث ان يتحقق من هدف الاداة التي وضعها يبدأ اولاً بالعمل من خلال جمع ادلة يستخلص منها ان الاداة صادقة لقياس السمة التي صممته الاداة لقياسها». (الكيلاي و يونس، ١٩٩٤ : ٢٠٩) ولعرض التثبت من هدف الاداة ظاهرياً وصلاحيتها عرض الباحث الاداة على مجموعة من المحكمين اذ طلب منهم ابداء الرأي، وقد حدد نسبة (٨٠٪) كاتفاق بين آراء المحكمين للأخذ بمالحظاتهم ولم يكن هناك تغيراً في الفقرات، وهذا تعد احصائياً دالة مصلحة المواقفين اذ يشار جميعهم الى ملائمة جميع فقرات الاداة، وهذا تعد الفقرات دالة احصائية».

جدول (٣) يوضح النسبة المئوية وقيمة مربع كاي لتحليل استجابات المحكمين لمقياس الاصلاح الاداري

الفقرات	عدد المحكمين	المواافقون	غير الموقفين	النسبة المئوية	قيمة كاي المحسوبة الجدولية	مستوى الدلالة
٢٩-٢٦-٢٥-١٩-١٦-١١-٧-٦	١٥	١٥	-	%١٠٠	٣,٨٤	دالة
٣٠-١٧-١٤-١٢-١٠-٩-١ ٣٧-٣٢-٢٨-٢٧-٤		١١,٢٦	١	%٩٣		دالة
٢٤-٢١-٢٢-٨-٥-٣-٢ ٣٤-٣٥-٣٤-٣١		٨,٠٦	٢	%٨٧		دالة
- ٢٣-٢٠-١٨-١٥-١٣-٤ ٣٨-٣٦-٣٤		٥,٤٠	٣	%٨٠		دالة

ثانياً: الصدق البنائي (Constrict validity): يحدد صدق البناء المدى الذي يستطيع فيه المقياس قياس ما أعد لقياسه

(Anastasia, ١٩٧٦:٢١٧)، لذا تحقق الباحث من صدق البناء من خلال التحليل الإحصائي للفقرات وقد اعتمد على الأساليب التالية:

أ- القوة التمييزية للفقرات: بعد حساب القوة التمييزية للفقرات من المتطلبات الأساسية للمقاييس التربوية، لأنها تكشف عن امكانية كل فقرة على قياس الفروق الفردية في الخصيصة المقاسة التي يستند إليها أساساً المقياس التربوي، (عبد الرحمن، ١٩٩٨: ٣٣٨)، لذا ينبغي ابقاء الفقرات المميزة ويتم استبعاد الفقرات غير المميزة في المقياس أو تعديليها واعدادها من جديد.(Ghiswili et.al, ١٩٨١؛ ٤٢١؛ ١٩٨١)، إنّ الهدف الأساس من هذه الخطوة هو تحويل فقرات المقياس إحصائياً للتعرف على القوة التمييزية لكل فقرة، إذ رتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد المجتمع تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى، وبعد تحويل نسبية (٢٧٪) للمجموعة العليا (٢٧٪) للمجموعة الدنيا، تكونت مجموعة مترادفة، وبما أن عدد أفراد المجموعة (٤٠٠) أربع مائة فرداً، إذ فإنّ عدد أفراد المجموعة العليا (١٠٨) مائة وثمانية تدريسيّاً وتدرسيّة، وكذلك فإنّ عدد أفراد المجموعة الدنيا (١٠٨) مائة وثمانية تدريسيّاً وتدرسيّة، ثم أستعمل الاختبار الثنائي لعيتين مستقلتين لمعرفة مدى تمييز فقرات المقياس بين المجموعة العليا من الأفراد والجموعة الدنيا.

بعد ان تم استخراج القيمة الثانية المحسوبة للفقرات ومقارنتها بالقيمة الثانية الجدولية تضح أن جميع فقرات المقياس

دالة إحصائية، لأنَّ لها القيمة الثانية المحسوبة أكبر من القيمة الثانية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢١٤) وجداول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) يوضح تبيز الفقرات للمجموعتين العليا والدنيا لقياس الاصلاح الاداري وفق نظرية التقسيمات الادارية

القيمة الثانية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
	الانحراف المعياري المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري المعياري	المتوسط الحسابي	
٤,٧٢	١,٠٤٤	٢,٤٥٢	١,١٣٩	٣,٥٧١	١
٢,٤١	٨,٧٨١	٣,٧٦١٩	١,١٣٥	٤,٢٦١	٢
٥,٥٦	١,١٧٨	٣,٣٠٩٥	٨,٣٢٣	٤,٥٤٧	٣
٣,٠٨	١,٠٩٤	٣,٧٨٥٧	٧,٠٠٥	٤,٤٠٤	٤
٢,٧٤	١,٢٢٢	٢,٣٣٣٣	١,٢٥٧	٣,٠٧١	٥
٥,٣٤	١,٦٩٨	٢,٥٧١٤	١,١٤٨	٤,٢٦١	٦
٥,٤٠	١,١٧٣	٣,١٩٠٥	٧,٥٩٣	٤,٣٥٧	٧
٤,٦٦	١,٢٣٧	٢,٩٢٨٦	٩,٨٧٣	٤,٠٧١	٨
٥,٤٦	١,١٣٤	٢,٩٢٨٦	٧,٩٠٤	٤,٠٩٥	٩
٥,٠٨	١,١٥٣	٣,٧١٤٣	٤,٦٧٩	٤,٦٩٠	١٠
٥,٣٠	١,٢٤٥	١,٩٠٤٨	١,٢٢٣	٣,٣٣٣	١١
٢,٥٠	١,٣٧١	٣,٣٥٧١	٩,٣٧٠	٤,٠٠٠	١٢
٦,٣٥	١,١٥١	٣,٤٥٢٤	٥,١٧٤	٤,٦٩٠	١٣
٤,٩٣	٨,٩٠٠	٤,١٩٠٥	٣,٩٧١٠	٤,٩٠٤	١٤
٧,٤٢	١,١٧٩	٣,٢١٤٣	٥,١٧٤١	٤,٦٩٠	١٥
٢,٩١	١,١٥٨	٤,٢١٤٣	٥,١٩٦٥	٤,٧٨٥	١٦
٤,٣٤	١,٠٨٧	٣,٤٧٦٢	٩,١٤٤	٤,٤٢٨	١٧
٥,٧٤	١,٠٧٧	٣,٣٥٧	٧,٠٧١	٤,٥٠٠	١٨
٢,٩٥٢	١,٣٩٥	٢,٨٣٣	١,٦٢٦	٣,٨٠٩	١٩
٤,٦٠٧	١,٢٤٥	٣,٧١٤	٦,٣٥٧	٤,٧١٤	٢٠
٣,٢٦٠	١,٥٣٠	٣,٠٠٠	١,٢٦٨	٤,٠٠٠	٢١
٣,٦٤٩	١,٣٨٤	٣,٢٨٥	١,٢٤٢	٤,٣٢٣	٢٢
٤,٠٨٧	١,١٣١	٣,٥٢٣	٩,٤٢٣	٤,٤٥٢	٢٣
٥,٨١٣	١,٤٧٤	٣,١٤٢	٧,٣٠٩	٤,٦١٩	٢٤
٢,٠١٤	١,٠٤٩	٤,١٤٢	٧,٧١٥	٤,٥٤٧	٢٥
٤,٣١٦	١,١٨٨	٣,٩٥٢	٥,٨٠٨	٤,٨٣٣	٢٦
٤,٩٨٦	١,٥٠١	٢,١٩٠	١,١٤٣	٣,٦٤٢	٢٧
٣,٦٥٤	١,٤١٨	٣,٥٢٣	٩,١٧٠	٤,٤٧٦	٢٨
٥,٢٢	١,١٥١	٣,١١٩	٩,٢٣٦	٤,٣٠٩	٢٩
٤,٨٨	١,١٩٠	٣,٢٦١	٩,٣٨٥	٤,٤٠٤	٣٠
٤,٠٨	١,٢٤٨	٣,٣٨١	٧,٠٨٣	٤,٢٨٥	٣١
٣,٩٧	١,٣٦٢	٣,٧٣٨	٧,٤٨٦	٤,٦٩٠	٣٢
٢,٩٦	١,٠٥٨	٤,٠٤٧	٨,٤٥٨	٤,٦٦٦	٣٣
٢,٥٤	١,٢١٥	٣,٧١٤	١,٠٠٤٠	٤,٣٣٣	٣٤
٣,٩٦	١,٢٩٧	٢,٢٣	١,٢٣٣٧	٣,١١٩	٣٥
٢,٣٦	١,٣٧٩	٣,٠٠٠	١,٢٩٧٠	٣,٦٩٠	٣٦
٥,٢٩	١,٦٧٤	٢,٦٩٠	١,١٦٤٩	٣,٣٥٧	٣٧
٤,٣٢	١,٣٦٦	٢,٧١٤	١,٤٠٥٣	٤,٠٢٣	٣٨
٥,٦٦	١,٢٢٠	٢,٧٨٥	١,٢٨١٥	٤,٣٣٣	٣٩
٤,٣٣٦	١,٣٤٤	٣,٥٩٥	٧,٣٠٩	٤,٦١٩	٤٠

ثانياً: الثبات هو ان الاختبار قادر على اعطاء النتائج نفسها، اذا ما اعيد اكثراً من مرة تحت ظروف مماثلة.

(جابر وكاظم، ١٩٨٣: ٢٧٦)، وقد اعتمد الباحث طريقتين لقياس الثبات وهما:

١- طريقة اعادة الاختبار:

«هذه الطريقة تعد من اكثر الطرق استخداماً في حساب ثبات الاختبار إذ يتم تطبيق الاختبار على الافراد أنفسهم مرتين وبفواصل زمني لا يقل عن اسبوع ولا يزيد عن شهر وتحت ظروف متباينة ثم يحسب معامل ارتباط بين

فصلية مُحَكَّمةٌ تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والتفكيرية



جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية
جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية

التطبيقيين ويكون النتائج هو معامل الثبات»(عودة، ١٩٩٨، ١٤٥ : ١٩٩٨).

وفي خلال أسبوعين طبقت الاختبار على العينة نفسها للمرة الثانية، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات الاختبار الاول والثاني وجد ان معامل الثبات للأداة (٨٦٪)، وبعد هذا مؤشرًا جيداً لثبات الأداة .

٢- معادلة الفاكرو نياخ (**Alpha crouch**): ولتحقيق ثبات الأداة قام الباحث باستخدام معادلة ألفا كرو نياخ والتي تعد من أكثر الطرق شيوعاً، وبالإمكان الوثوق بنتائجها، وهذا النوع من الثبات يتم حساب معامل الاتساق الداخلي، أي قوة الارتباط بين فقرات المقياس (الاتساق الداخلي) (ابو حطب وآخرون، ١٩٨٢: ٨٢)، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الإثراء الوظيفي (٠,٨٧) (٠,٨٧) وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الإثراء الوظيفي (٠,٨٦) (٠,٨٦) وبعد هذا المعامل مقبولًا لأغراض الدراسة الحالية، وجداول (٦) يبين ذلك.

الجدول (٥) يوضح درجات ثبات المقياس بطريقتي إعادة الاختبار والفاكر ونياخ

معامل الثبات	المقياس	
	بطريقة إعادة الاختبار	معادلة ألفا كرو نياخ
٠,٨٧	٠,٨٦	الإصلاح الإداري

تطبيق الأداة:

بعد ان تم التأكد من صلاحية اداة البحث الحالي طبق الباحث الاداة على عينة البحث التي اختبرت بطريقة»(عشوانية طبيقية) على عينة البحث البالغة (٤٠٠) تدريسيًا «ومن ثم ادخلت النتائج الى الحاسوب باستخدام برنامج التحليل الاحصائي»(SPSS).

الفصل الرابع:

عرض النتائج و تفسيرها :

١- المهدف الاول: «التعرف على مستوى الاصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإدارية لدى مديرى المدارس الثانوية في محافظة واسط، هذا المهدف تم احتساب المتوسط الفرضي لمقياس الاصلاح الإداري ، الذي بلغ» (١٢٠) كما تم استخراج المتوسط الحساسي للدرجات الافراد على الاستبيانه، والذي بلغ (١٢٨,٦٠) «ومن استخدام الاختبار الثاني لعينة واحدة لاستخراج دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي للأداة والمتوسط الحساسي للعينة وقد بلغت القيمة الثانية المحسوبة» (٩,٤٢٢) (٩,٤٢٢) وجدول (٦) يوضح تفاصيل ذلك.

جدول (٦) نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة للتعرف على مستوى الاصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الادارية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية

الاصلاح الإداري	العينة العربية	العينة الصابوني	المتوسط الفرضي	المتوسط المحسوبة	القيمة الثانية الجدولية	مستوى الدلالة
٤٠٠	٣٩٩	١٢٨,١٦٠	١٢٥,٥٦٣	٩,٤٢٢	١٠٠,٥٦٣ (١٢٨,٦٠)	١,٩٦

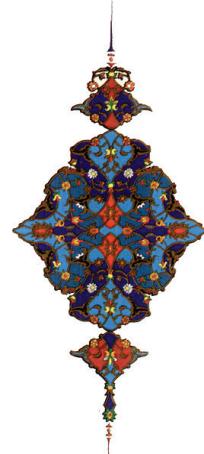
ومن الجدول يتضح ان القيمة الثانية المحسوبة اكبر من القيمة الثانية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (٣٩٩) واصلاح المتوسط الحساسي للعينة، اي ان مديرى المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى جيد في مستوى الاصلاح الإداري.

٢- المهدف الثاني: التعرف على مستوى الاصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإداري لدى مديرى المدارس الثانوية المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في محافظة واسط تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (٧) نتائج الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بحسب متغير الجنس لمقياس الاصلاح الإداري

وفق نظرية التقسيمات الإدارية

الاصلاح الإداري	ذكر	انثى	الجنس	العينة	الوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الاحراف المعياري	المحسوبة	القيمة الثانية الجدولية	مستوى الدلالة
الاصلاح	١٤٦	٢٥٤	الجنس	٢٥٤	١٥,٣٦٢	٨,٤٤٨	١٢٠	١,٩٦	٣,٨٨٥	١,٩٦
الاداري	١٢٠	١٢٠	العينة	١٢٠	٩,٩٣٦	١٢,٧٣٩	١٢٠	٩,٩٣٦	١٠٠,٥٦٣ (١٢٨,٦٠)	١,٩٦



ان الوسط الحساني للإناث (١٥,٣٦٢) وبآخر معياري مقداره (٨,٤٤٨) درجة وهي أكبر من الوسط الحساني للذكر والبالغ (١٢,٧٣٩) وبآخر معياري مقداره (٩,٩٣٦) علما ان القيمة الثانية المحسوبة هي (٣,٨٨٥) وهي أكبر من القيمة الثانية الجدولية والبالغة (١,٩٦) وهي دالة لصالح الإناث، وهو يدل على تفوق واضح لصالح الإناث في رأيهم بالإصلاح الإداري لمديري المدارس الثانوية وإن هذا الفرق يرجع لكون إن الإناث (التدريسيات) أكثر شعوراً ورغبة بالتغييرات والاصلاحات التي قد تحدث في المدارس، إضافة لما يمتلكنه من دقة ملاحظة وزيادة في التأكيدات على الأمور الإدارية التي تطرأ أكثر من الذكور.

الاستنتاجات:

يتبيّن من خلال اجابات أفراد العينة إن مديرى المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى مقبول لتطبيق مفهوم ومبادئ الإصلاح الإداري في مدارسهم، لهذا يمكن القول إن المديرى المدارس الثانوية بالمستحدثات التربوية في حقول الإدارة والأسس المتّبعة في عملية الإصلاح الإداري يمكنهم من تحقيق المهمة التعليمية المطلوبة في هذا القطاع المهم من التعليم والذي ينهض ويتقدّم من خلال الالامم بمبادئ واصول عملية الإصلاح الإداري.

التوصيات:

يقترن الباحث عدد من التوصيات:

- ١- تنمية الإصلاح الإداري في المدارس الثانوية الحكومية وتعزيزه من خلال حث وزارة التربية على اشراك مديرى المدارس بالندوات والمؤتمرات والدورات التطويرية والتأهيلية لبيان أهمية الإصلاح الإداري ودوره المهم في تطوير المدارس والمؤسسات التربوية.
- ٢- نشر ثقافة الإصلاح الإداري في مؤسسات وزارة التربية وبيان أهميته في رفع مستوى الاداء في الجهاز الإداري.
- ٣- تكثيف الجهود الأكademie بإجراء المزيد من الدراسات حول عمليات الإصلاح الإداري وكيفية تطبيقها من خلال الاطلاع على تجارب الدول في هذا الشأن.

المقترحات:

في ضوء الاستنتاجات والتوصيات الحالية يقترح الباحث ما يلي:

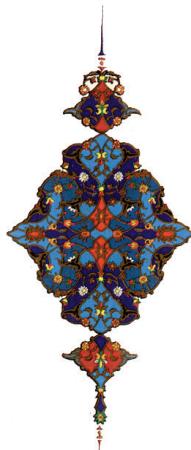
- ١- الإصلاح الإداري وعلاقته بالسلوك التنظيمي عند مديرى المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهem.
- ٢- الإصلاح الإداري وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديرى المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهem.
- ٣- الإصلاح الإداري وعلاقته بالقيم التنظيمية في مديرية تربية محافظة واسط من وجهة نظر مديرى المدارس الثانوية.

المصادر:

١. أبو شحاته، ثناء معرض على (٢٠٢١): دور الإصلاح الإداري في العلاقة بين القيادة السامة وتطبيق النموذج الأولي للتميز المؤسسي، مجلة البحوث المالية والمصرافية، المجلد ٢، العدد ٤.
٢. حسن، هناء عبد الكريم (٢٠١٦): نظام الإدارة الذاتية ومدى إمكانية تطبيقه في الكليات التربوية المفتوحة، وزارة التربية العدد ٣٦ تشرين الأول ٢٠١٦ ، بغداد، العراق.
٣. حسين، هديل جبار، وعزيز، حسين رحيم (٢٠٢٣): جودة الادارة الصافية لمدرستات التربية الرياضية في محافظة واسط ، بحث منشور في مجلة واسط للعلوم الإنسانية، جامعة واسط، مجلد ٢٠، عدد ٣، ٢٠٢٤ .
٤. الحمي، سحر عبدالله (٢٠١٣): الإصلاح الإداري مفهومه، وآليات تطبيقه (دراسة مقارنة)، بحث منشور في المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد (١٠)، جامعة الأزهر.
٥. خليل، منى عطيه خازم (٢٠١٨): الإدارة بين الفساد والإصلاح الإداري في عصر التسويق الإلكتروني، دار الكتب والوثائق القومية.
٦. الدفاعي، رياض اياد (٢٠١٧): واقع الإدارة بالقيم على وفق مراحل نظرية الانتشار، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.



فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٦) السنة الثالثة رباع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م



فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

٧. السrai، عبد الرضا (٢٠٠٩): اثر الرقابة المالية في عملية الإصلاح الإداري دراسة تحليلية على عينة من تقارير ديوان الرقابة المالية العراقي، بحث مقدم إلى هيئة الامتحان في المعهد العربي بغداد.
٨. شibli صبri أحمد (٢٠١٣): دور الحكومة في الإصلاح الإداري، دراسة مقارنة بين الدنمارك ولبنان رسالة ماجستير غير منشورة الأكاديمية العربية في الدنمارك، قسم القانون، كلية القانون والسياسة.
٩. طرابلسي، عدنان خضر، طارق احمد الخير (٢٠٠٦): تقويم فعالية تجارب التنمية الإدارية والإصلاح الإداري في سوريا ولبنان، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
١٠. عودة ، احمد سلمان (١٩٩٨): القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط ٢ . الاردن ، دار الامل للنشر
١١. فريم، فاطمة الزهراء (٢٠١٧): الإصلاح الإداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلة العدد الأول.
١٢. كافي، مصطفى يوسف(٢٠١٨): الإصلاح والتطوير الإداري بين النظرية والتطبيق، دمشق، دار رسان للطباعة.
١٣. المخلوفي، عبدالواسع، (٢٠٠٦): إدارة الجودة الشاملة ودورها في تحقيق الإصلاح الإداري: دراسة لاتجاهات المديرين في منظمات الإدارة الحكومية اليمنية رسالة دكتوراه غير منشورة كلية الاقتصاد جامعة دمشق، سوريا.
١٤. المغربي، كامل محمد، (١٩٩٥): السلوك التنظيمي، دار الفكر للنشر والتوزيع.
١٥. مقدادي، يونس عبد العزيز، (١٩٩٦): مبادئ في الإدارة ، ط ٢، مؤسسة آلاء للطباعة والنشر، عمان.
١٦. المياحي، اخلاص حمزة عيدان، (٢٠٢١): برنامج تدريبي مقترن بعملية الإصلاح الإداري لمديري المدارس الاعدادية وفق كفایاكم الفنية والإدارية، رسالة ماجستير ، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد ، العراق.
١٧. ناجي، رنا تركي (٢٠٢٣): النزاهة السلوكية للإصلاح الإداري في تطوير اداء مدراء اقسام الموهبة الرياضية، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية الأساسية العلوم التربية الرياضية، المجلد ١٦ ، العدد ٢.
١٨. وزارة التربية، (٢٠٢٤): المؤقر العلمي الثاني للتدريب والتنمية المستدامة.

المصادر الأجنبية:

1. Abbott G. N., White F. A., Charles M. A. (2005). Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation. Journal of Occupational and Organizational Psychology 78.
2. Bourne, Humphrey & Jenkins, Mark, (2013) «Organizational Values: A Dynamic Perspective». Organization Studies, Vol. 34, No. 4.



١٠٧



فصلية مُحكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكريّة
العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م



Al-Thakawat Al-Biedh Maga-

Website address

White Males Magazine

Republic of Iraq

Baghdad / Bab Al-Muadham

Opposite the Ministry of Health

Department of Research and Studies

Communications

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

International standard number

ISSN 2786-1763

Deposit number

In the House of Books and Documents

(1125)

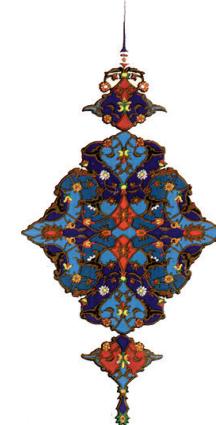
For the year 2021

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com



فصلية مُحكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكريّة



فصلية مُحكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكريّة
العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م



general supervisor

Ammar Musa Taher Al Musawi

Director General of Research and Studies Department

editor

Mr. Dr. fayiz hatu alsharae

managing editor

Hussein Ali Mohammed Al-Hasani

Editorial staff

Mr. Dr. Abd al-Ridha Bahiya Dawood

Mr. Dr. Hassan Mandil Al-Aqili

Prof. Dr. Nidal Hanash Al-Saedy

a.m.d. Aqil Abbas Al-Rikan

a.m.d. Ahmed Hussain Hai

a.m.d. Safaa Abdullah Burhan

Mother. Dr.. Hamid Jassim Aboud Al-Gharabi

Dr. Muwaffaq Sabry Al-Saedy

M.D. Fadel Mohammed Reda Al-Shara

Dr. Tarek Odeh Mary

M.D. Nawzad Safarbakhsh

Prof. Noureddine Abu Lehya / Algeria

Mr. Dr. Jamal Shalaby/ Jordan

Mr. Dr. Mohammad Khaqani / Iran

Mr. Dr. Maha Khair Bey Nasser / Lebanon