

THE INTERACTIVE ROLE OF ETHICAL MANAGEMENT IN STRENGTHENING THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL VALUES AND ORGANIZATIONAL BRILLIANCE

Lecturer. Dr. Jasim Saad Jasim

College of Physical Education and Sport Science,

University of Thi-Qar, Thi-Qar, 64001, Iraq

Jasimaljasim77@utq.edu.iq

Abstract

The main research problem lies in the importance of studying the reality of ethical management of the Departments of the faculties of the University of Dhi Qar and its impact on the achievement and consolidation of professional values in order to improve its position in society, increase its competitiveness, distinguish its results by quality, and increase the degrees of loyalty and affiliation among its employees in order to raise their performance level. The aim of this research is to discover the interactive impact of ethical management on the relationship between professional values and organizational brilliance among the faculty members of the studied faculties and measure the levels of the studied variables. The research was conducted on a deliberate sample composed of faculty members from some faculties of the University of Dhi Qar, where (235) questionnaires designed by the researcher were distributed, and after analyzing the results, it turned out that the results of the respondents were high in terms of ethical management, as the faculty members have a high awareness of the extent to which the Departments of the, Not to mention the relationship between professional values and the organizational brilliance of faculty members, one of the most important recommendations is the emphasis by the college departments on practicing ethical behaviors and upright practices because of their great impact in promoting professional values and thinking about the quality requirements for organizational performance.

Keywords: Ethical management, Professional values, Organization, brilliance, Strengthening, Colleges.

Introduction

ملخص البحث

مشكلة البحث الأساسية تتمثل في أهمية دراسة واقع الإدارة الأخلاقية بالنسبة لإدارات الكليات في جامعة ذي قار وتأثيرها في تحقيق وترسيخ القيم المهنية من أجل تحسين مكانتها في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية وجعل مخرجاتها تتميز بالجودة وزيادة درجات الولاء والانتماء لدى العاملين فيها بما يرفع من مستوى أدائهم، **وهدف** هذا البحث الى معرفة حجم التأثير التفاعلي للإدارة الأخلاقية على

العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات قيد الدراسة وقياس مستويات المتغيرات المبحوثة وقد تم إجراء البحث على عينة قصدية مؤلفة من أعضاء (235) إستبانة تم تصميمها من الهيئات التدريسية لبعض الكليات في جامعة ذي قار ، حيث وزعت قبل الباحث وبعد تحليل النتائج إتضح أن نتائج المستجيبين كانت مرتفعة فيما يخص الإدارة الأخلاقية حيث أن أعضاء الهيئات التدريسية يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى تطبيق إدارات الكليات لها،ناهيك عن بلورة العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية، وإن أهم التوصيات هي تركيز إدارات الكليات على ممارسة السلوكيات الأخلاقية والممارسات المستقيمة لما لها الأثر الكبير في تدعيم القيم المهنية وإنعكاسها على متطلبات جودة الأداء التنظيمي .

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

أصبح التقدم في المجال الأكاديمي مقياس يعكس تقدم الدول في إستخدامها للإدارة الحديثة في كافة أنشطتها العلمية والتربوية وفق أولويات الإدارة الجيدة التي تقوم على حسن إستخدام الموارد البشرية والمادية على أكبر قدر من الكفاية والمحافظة على هذه الموارد وحماية مصالح الأعضاء وكل العاملين في المؤسسات التعليمية، بحيث تؤسس إدارة علمية متخصصة تقوم بكافة واجباتها بصورة متميزة لتواكب التنافس مع إدارات المؤسسات التعليمية الأخرى، ولذلك يعد مفهوم الإدارة أحد الركائز المهمة والاساسية وأصبح هو العمود الفقري، وفي هذا السياق ظهر مفهوم الإدارة الأخلاقية لما له من أثر كبير في تعديل سلوكيات الافراد نحو الإتجاه الإيجابي وتعزيز كثير من المفاهيم الموقفية مثل الثقة التنظيمية والانتماء الوظيفي والإلتزام والرضا والتي تؤثر تأثيرا كبيرا على أداء العاملين بصورة تعكس شعورهم بالمسؤولية تجاه منظماتهم ومشاركتهم الفاعلة في تحقيق أهدافها ناهيك عن ترسيخ سلوكيات المواطنة والتميز المؤسسي، وفي ظل التنافس الحاصل بين المؤسسات التعليمية وسعيها المستمر للوصول إلى درجات الميزة التنافسية صار من الضروري لأي مؤسسة أن تتبنى سلوكيات الإدارة الفاعلة والأخلاقية المستقيمة التي تتعامل بها مع الأفراد لنشر ثقافة تحتوي كثير من القيم والمعتقدات والإتجاهات الإيجابية الكفيلة بتعزيز وتأسيس القيم المهنية الأخلاقية المحببة والسلوك التنظيمي الجيد الذي يسهم مساهمة فاعلة في تحقيق مفهوم التألق التنظيمي الذي يعد مدخلا مهما في مساعدة المنظمة على تحقيق التكيف مع التطورات في البيئة الداخلية والخارجية وتحقيق الأهداف المتوخاة من أنشطتها لتكون تلك المؤسسة متميزة عن غيرها من المؤسسات المتشابهة معها في طبيعة عملها في إطار التحديات والتغيرات والتنافس والتحدي من أجل الوصول لأعلى المستويات ، وفي هذا الصدد تجلت أهمية البحث في معرفة مدى توافر أبعاد الإدارة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية قيد الدراسة في جامعة ذي قار وتأثيرها في العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي.

2-1 مشكلة البحث :

أصبحت المنافسة سمة ملازمة للمنظمات في الألفية الثالثة، إذ تشهد بيئة هذه المنظمات تهديداً بشكل مستمر على مستوى الخدمات التي تقدمها أو على مستوى الموارد التي تمتلكها والذي يعتبر العنصر البشري أهمها وفي طليعتها، قد ينجم عن هذه التهديدات قيام بعض إدارات المؤسسات التعليمية إتباع إجراءات وسياسات ضعيفة فيما يتعلق بأخلاقيات العمل من أجل تحقيق النجاح في البيئة المتغيرة التي تتصف بالاضطراب العالي الذي يخلف وراءه ازمتات تنظيمية عديدة تحتتم على الإدارات مواجهتها، وهنا تظهر أهمية لجوءها القيادات الادارية في منظمات الأعمال إلى تبني نمطاً إدارياً يعتمد على القيم الأخلاقية والسلوكية في التعامل مع التهديدات والازمتات الناتجة عنها، كما تعد الإدارة الأخلاقية وما تحمله في طياتها من ممارسات مستقيمة وإنسانية تقوم على الثقة المتبادلة والاحترام والتي تعد رافداً مهماً لأحاطة التدريسيين بكل السلوكيات الإيجابية ودافعاً لهم على كافة مستوياتهم يساهم في تحقيق الرفاهية الذاتية لهم والتي تساهم في تحسين الاداء الذي يدفع المؤسسات التعليمية نحو تحسين مخرجاتها، والذي يعد مدخلا مهماً لتحقيق التآلق التنظيمي، حيث يمكن حصر مشكلة البحث بعدة تساؤلات مهمة هي:-

1- هل تتوفر أبعاد الإدارة الأخلاقية القيادات في الكليات المبحوثة؟ وما مستوى توافرها؟

2 ما مستوى توافر القيم المهنية لدى التدريسيين في الكليات المبحوثة ؟

3- ما مستوى التآلق التنظيمي في الكليات المبحوثة.

3-1 اهداف البحث:

- 1- قياس مستوى الإدارة الأخلاقية لدى القيادات في الكليات المبحوثة.
- 2- معرفة مستوى القيم المهنية لدى التدريسيين في الكليات المبحوثة.
- 3- قياس مستوى التآلق التنظيمي في الكليات المبحوثة.
- 4- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين القيم المهنية والتآلق التنظيمي في الكليات المبحوثة.
- 5- قياس مستوى وإتجاه علاقة الارتباط بين الإدارة الأخلاقية والتآلق التنظيمي في الكليات المبحوثة
- 6- معرفة مستوى وحجم تأثير القيم المهنية في الأداء التنظيمي في الكليات المبحوثة .
- 7- معرفة مستوى وحجم التأثير الذي تؤديه الإدارة الأخلاقية في الأداء التنظيمي في الكليات المبحوثة .
- 8- معرفة حجم التأثير التفاعلي للإدارة الأخلاقية على العلاقة بين القيم المهنية والتآلق التنظيمي في الكليات المبحوثة.

4-9 مجالات البحث :

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

- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية لهذه الدراسة بالمدة التي شملت كتابة الإطار المنهجي والنظري والتطبيقي

بين 2023/4/13 لغاية 2023/8/5.

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

1- منهج البحث :

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

2-2مجتمع البحث وعينته

تمثلت عينة الدراسة بعينة قصدية مؤلفة من الأساتذة التدريسيين في بعض كليات جامعة ذي قار وهي (التربية البدنية، والإدارة والإقتصاد، التربية الأساسية) إذ بلغ عدد افراد المجتمع (265) تدريسي، وكان عدد الاستبانات الموزعة (235) استبانة والتي أستردت (219) كلها صالحة للتحليل حيث إستبعد الباحث العينة الإستطلاعية وعددهم (30) تدريسي، أما الإستمارات التي لم تعالج إحصائيا فهي لم يكتمل الإجابة عليها والتي لم تصل من المفحوص إذ (94% بلغت نسبة الإجابة على الاستبانة ما يقارب)

وقد تم تقسيم العينة بالطريقة الآتية :

أولاً: عينة التطبيق الأولي (التجربة الاستطلاعية) للمقياسين: حيث تكونت عينة التجربة الاستطلاعية للمقياس الثلاثة من (30) تدريسي ونسبة(11%) من العينة الكلية

ثانياً: عينة بناء المقياس: حيث تكونت عينة البناء للمقياسين من (120) تدريسي ونسبة(45%) .

ثالثاً: عينة التطبيق: حيث تكونت عينة التطبيق للمقياسين من (115) تدريسي ونسبة(43%)

2-2-1وصف عينة الدراسة:

الجدول (1) وصف عينة الدراسة

الخاصية	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	180
	أنثى	85
الفئة العمرية	30-25 سنة	56
	40-31 سنة	113
	50-41 سنة	58
	60-51 سنة	27
	61 فأكثر	11
		4.1%
الشهادة	ماجستير	112
	دكتوراه	153
المجموع		265
		100%

والأجهزة المستخدمة : 2-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات

2-3-1 وسائل جمع المعلومات:

1- المصادر والمراجع .

2- المقابلات الشخصية.

3- الاستبيان.

4- الانترنت .

2-3-2 الأدوات والأجهزة المستخدمة:

إستخدم الباحث الأدوات والأجهزة الآتية :

(DELL-1 جهاز حاسوب محمول عدد(1) نوع)

2- حاسبة الكترونية يدوية عدد(1) نوع(كاديو) .

3- طابعة ليزيرية نوع (كانون)0

2-4 إجراءات البحث الرئيسية

2-4-1 تحديد أبعاد المقاييس :

بعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس، والاستعانة بأراء بعض الخبراء ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس في التربية الرياضية كذلك من ذوي الخبرة في كلية الادارة والاقتصاد فقد حدد الباحث ستة أبعاد لمقياس الإدارة الأخلاقية (التوجيه الأخلاقي، الانصاف، تشارك السلطة، الاهتمام بالاستدامة، توضيح الدور، النزاهة)، وستة أبعاد لمقياس القيم المهنية وهي (القيم الدينية ، القيم الاجتماعية ، القيم المثالية، القيم الذاتية، القيم الأخلاقية، قيم الانتماء)، وثلاثة أبعاد لمقياس التألق التنظيمي وهي (التألق في القيادة، التألق في الأداء والإبتكار، التألق في المعرفة) عرضت أبعاد المقاييس على ذوي الخبرة والاختصاص وكان عددهم (10) خبراء وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية لبناء المقاييس وبيان صلاحية هذه الأبعاد أو تعديلها أو اقتراح أبعاد أخرى وإبداء اية ملاحظات وبعد تحليل الإجابات باستخدام قانون مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء تحددت أبعاد المقاييس المذكورة من خلال الاعتماد على معنوية الفروق بين الموافقين وغير الموافقين ، وحسب ما استخرج من خلال (كا 2) تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة الحرية (1) وبنسبة مئوية (70%) فأكثر لقبول الأبعاد، أي بواقع (7) خبراء ، فلم يتم استبعاد أي بعد من أبعاد المقاييس الثلاثة، كما مبين في جدول (2) .

الجدول (2) يبين قيم مربع كاي

المقياس	الأبعاد	عدد العبارات	الخبراء الموافقون	الخبراء الغير موافقون	2كا المحتسبة	النسبة المئوية لإتفاق الخبراء
الإدارة الأخلاقية	التوجيه الأخلاقي	5	9	1	8	90%
	الإنصاف	5	10	صفر	10	100%
	تشارك السلطة	5	7	3	4	70%
	الإهتمام بالإستدامة	5	9	1	8	90%
	توضيح الدور	5	10	صفر	10	100%
	الزاهة	5	8	2	6	80%
	المجموع	30				
القيم المهنية	القيم الدينية	4	10	صفر	10	100%
	القيم الاجتماعية	4	9	1	8	90%
	القيم المثالية	4	9	1	8	90%
	القيم الذاتية	4	8	2	6	80%
	القيم الأخلاقية	4				
	قيم الإنتماء	4	10	صفر	10	100%
	المجموع	24				
التألق التطبيقي	التألق في القيادة	5	8	2	6	80%
	التألق في الأداء	5	10	صفر	10	100%
	التألق في المعرفة	5	9	1	8	90%
	المجموع	15				

تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات: 4-22-

إستخدم الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة العبارات وبعد إعداد المقاييس الثلاثة بصيغتهما الأولية قام بعرضها على مجموعة الخبراء نفسها للتأكد من صلاحيتها في قياس ما وضعت من أجله ومناسبتها للأبعاد وكذلك معرفة العبارات الإيجابية والسلبية وكذلك التعرف على العبارات التي تحتاج إلى تعديل وتقديم التعديل المقترح ، وبعد إن أبدى الخبراء والمختصون آرائهم وملاحظاتهم وتعديلهم لبعض عبارات المقاييس عولجت العبارات احصائياً بتطبيق النسبة المئوية ومربع كا2 تحت مستوى دلالة (0.05) وبدرجة الحرية (1) ، ونتج عن التحليل النهائي استبعاد العبارات التي كانت نسبتها أقل من 70% حيث إنحصرت قيمة النسبة المئوية ما بين (40%-90%) وقيمة مربع كاي ما بين (1-8) كما هو مبين في جدول (2) حيث أن عدد العبارات الموجود في الجدول المذكور سالفاً هو العدد النهائي للمقاييس الثلاثة بعد المعالجة الإحصائية

2-4-3 أسلوب تصحيح عبارات المقاييس :

لقد صيغت عبارات المقاييس باتجاهين أحدهما إيجابي والآخر سلبي وقد تحددت أوزان العبارات من (1-5) درجات لكل عبارة من عبارات المقاييس ، ولذا فقد وضعت خمسة بدائل وإستجابات متدرجة لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة ، إذ بلغت أعلى درجة لمقياس الإدارة الأخلاقية (150) درجة وأقل قيمة هي (30) درجة ، وبلغت أعلى درجة لمقياس القيم المهنية (120) درجة وأقل قيمة هي (24) درجة ، في حين بلغت أعلى درجة لمقياس التألق التنظيمي (75) وأقل درجة (15) ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية .

2-5 التجربة الاستطلاعية لعبارات المقاييس :

للتأكد من صحة صياغة العبارات وكونها مفهومة أو غير مفهومة بالنسبة للعينة وللتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق النهائي والتعرف على الوقت اللازم للإجابة على عبارات المقياسيين من قبل التدريسيين ومعرفة كفاءة الكادر المساعد، فقد تم تطبيق المقياسيين (ملحق 7) على عينة من التدريسيين في جامعة ذي قار والذين بلغ عددهم (30) تدريسي وطلب الباحث من العينة ملاحظة كل عبارة بدقة والتأشير عليها بعلامة (✓) في الحقل المناسب وقد تم ذلك يوم الاثنين بتاريخ 2023/5/23 م وأوضحت نتائج هذا الإجراء إن العبارات كانت واضحة لدى أفراد العينة ، وتمت الإجابة على جميع العبارات و حُدد الزمن التقريبي للإجابة على عبارات المقياسيين بزمن قدره (25-30) دقيقة.

2-6 تجربة تطبيق المقاييس على عينة البناء :

طبقت المقاييس على عينة البناء المكونة من (120) تدريسياً في جامعة ذي قار وتم ذلك في المدة من 2023/6/15 ولغاية 2023/7/12 حيث وزعت استمارات الاستبيان على أفراد العينة وطلب منهم قراءة التعليمات التي تخص عملية الاجابة على الاستبيان ثم بعدها جمعت ودققت إجابات أفراد العينة وذلك للتأكد من سلامة الإجابة على جميع العبارات، ثم قام الباحث بتحليل هذه العبارات إحصائياً للكشف عن قابليتها على التمييز وارتباطها بالدرجة الكلية لكل مقياس واستبعاد العبارات غير المميزة منهما، حيث تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس الإدارة الأخلاقية ما بين (3.520-4.160) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.600-2.120)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين (1.349-5.562)، أما مقياس القيم المهنية فقد تراوحت قيم الأوساط الحسابية للمجموعة العليا ما بين (3.137-4.410) بينما تراوحت قيم أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.293-2.071)، والقيمة التائية المحتسبة ما بين (6.142-1.237)، في حين تراوحت الأوساط الحسابية للمجموعة العليا لمقياس التألق التنظيمي ما بين (4.493-3.643) بينما تراوحت أوساط المجموعة الدنيا ما بين (1.249-2.110) والقيمة التائية المحتسبة ما بين (5.942-1.234)، وعند مقارنتها مع قيمة (ت الجدولية) البالغة (2.011) تحت مستوى دلالة (0.05) وتحت درجة حرية (118) فقد أستبعدت العبارات الغير مميزة والتي كانت الدرجة التائية المحتسبة لها أقل من الجدولية، وبهذا لم تستبعد أي عبارة من المقاييس الثلاثة ، في حين تراوحت قيم ارتباط العبارة بالمقياس لمقياس الإدارة الأخلاقية ما بين (0.152-0.761)، في تراوحت لمقياس القيم التنظيمية ما بين (0.189-0.673) أما مقياس التألق فقد تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.159-0.731).

2-7 المعاملات العلمية للمقياسيين :

2-7-1 الصدق :

إستخدم الباحث الصدق الظاهري ، وقد تحقق ذلك من خلال عرض المقاييس الثلاثة على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية ضمن اختصاص الادارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس كذلك الإدارة والاقتصاد، أما صدق البناء فقد تحقق من استخدام أسلوب المجموعتين الطريقتين من خلال إستخراج القوة التمييزية لعبارات المقاييس والتي في ضوئها تم التعرف على العبارات القادرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة وباستخدام الاختبار التائي، كما استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات كل مقياس أي

حساب صدق عبارات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة ودرجة المقياس ككل.

2-7-2 الثبات :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية :

جزأت عبارات كل من مقياس الإدارة الأخلاقية ومقياس القيم المهنية ومقياس القيم المهنية الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات كل نصف لمقياس الإدارة الأخلاقية (15) عبارة، أما عبارات مقياس القيم المهنية فجزأت الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات كل نصف (12) عبارة، في حين كانت عدد العبارات للنصفين لمقياس التالى التنظيمي (8) عبارات للنصف الأول و(7) عبارات للنصف الثاني وبعدها أستخرج معامل الارتباط لكل مقياس بين درجات النصفين بطريقة بيرسون ، وبلغ معامل الارتباط بين درجات النصفين (0.656) لمقياس الإدارة الأخلاقية و(0.679) لمقياس القيم المهنية و(0.714) لمقياس التالى التنظيمي إلا إن هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار و حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل ، عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات لمقياس الإدارة الأخلاقية (0.745) بينما أصبح معامل ثبات مقياس القيم المهنية (0.769) في حين كانت (0.781) لمقياس التالى التنظيمي وهذه القيم تمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقاييس .

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ .

تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقاييس ذات الميزان المترج ،اذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (120) تدريسياً باستخدام (اذ تبين أن قيمة معامل الثبات لمقياس الإدارة الأخلاقية (0.835) ومقياس spss الحقيبة الاحصائية) القيم المهنية تساوي (0.798) أما مقياس التالى التنظيمي كانت (0.785) وهو مؤشر ثبات عالٍ للمقاييس .

2-7-3 الموضوعية :

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

2-8 معامل الالتواء للمقاييس

وللتعرف على مدى قرب أو بعد إجابات العينة من التوزيع الطبيعي قامت الباحث بحساب معامل لمقياس الإدارة الأخلاقية و(0.204) حيث بلغ (0.190) spss الالتواء باستخدام البرنامج الاحصائي لمقياس القيم المهنية ، في كانت قيمة معامل الالتواء لمقياس التالى التنظيمي (0.189)

2-9 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة :

قام الباحث بمعالجة نتائج المقاييس احصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائدية والدرجة التائية وجدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس وأبعاده لعينة البناء والتي اعتمدت في استخراج الدرجات المعيارية.

جدول (3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة

المقياس	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإدارة الأخلاقية	التوجيه الأخلاقي	18.8	4.271
	الإصناف	17.9	4.342
	تشارك السلطة	17.3	3.68
	الإهتمام بالإستدامة	17.6	4.732
	توضيح الدور	17.4	4.643
	النزاهة	17.6	4.035

القيم المهنية	المجموع	106.6	25.703
	القيم الدينية	17.47	3.52
	القيم الاجتماعية	18.67	4.43
	القيم المثالية	18.1	4.18
	القيم الذاتية	18.9	4.64
	القيم الأخلاقية	18.84	4.045
	قيم الإنتماء	17.03	3.45
	المجموع	108.97	24.265
التألق التنظيمي	التألق في القيادة	18.34	5.97
	التألق في الأداء والإبتكار	17.64	4.98
	التألق في المعرفة	17.45	5.047
	المجموع	53.43	21.650

3- عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها :

3-1-1 عرض نتائج مقياس الإدارة الأخلاقية وتحليلها ومناقشتها :

جدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس الإدارة الأخلاقية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الإدارة الأخلاقية	105.2	21.226	جيد

يبين لنا الجدول أعلاه ان مستوى الإدارة الأخلاقية لدى تدريسيي جامعة ذي قار قد حصل على وسط حسابي (105.2) وانحراف معياري (21.226) وبذلك أصبح بالمستوى (جيد) .

جدول (5) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والخام لمقياس الإدارة الأخلاقية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	-130 150	23	20%
جيد	6756-	-105 129	51	44.3%
متوسط	5544-	-80 104	21	18.2%
مقبول	4332-	79-55	11	9.5%
ضعيف	3120-	54-30	9	7.8%

ويعزو الباحث حصول التدريسيين على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن الإدارة في الكليات المدروسة (التربية البدنية، الإدارة والاقتصاد، التربية الأساسية) في جامعة ذي قار تطبق مجموعة من السلوكيات المستقيمة والفاضلة في كلياتهم كالحكمة والوفاء والتسامح والإحترام والنزاهة وغيرها من الصفات الحميدة وممارستها والتي بدورها تخلق ثقافة تنظيمية جيدة من خلال ترسيخ القيم المهنية والتنظيمية والمعتقدات المحببة كالثقة والأمانة والصدق والتي تظهر آثارها بصورة جلية في الاتجاهات الإيجابية التي ينتهجها التدريسيين في إنجاز أعمالهم وتعاملهم مع الإدارة من جهة ومع الطلبة من جهة أخرى، وهذا بدوره ينتج طاقة إيجابية في الكليات تزيد من النشاط والحيوية لدى التدريسيين والتي تنمي لديهم الشعور بالمسؤولية الاجتماعية والالتزام بالمعايير المهنية وبالتالي تدفعهم للسلوك الجيد والذي يعد مرآة تعكس مدى إستيعاب وتقارب قيم التدريسيين مع قيم مؤسساتهم التعليمية وهذا ما يؤكد إبراهيم في تعريفه للإدارة الأخلاقية على أنها "مجموعة من الإجراءات الودية والأنشطة الجماعية، والثقافية والعمليات التي تمكن من نشر وإدامة سلوك الاستقامة في المنظمة" (1).

3-1-2 عرض نتائج مقياس القيم المهنية وتحليلها ومناقشتها :

جدول (6) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس القيم المهنية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
القيم المهنية	101.3	11.745	جيد

جدول (7) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس القيم المهنية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	120-104	22	19.1%
جيد	6756-	103-84	52	45.2%
متوسط	5544-	83-64	22	19.1%
مقبول	4332-	63-54	12	10.4%
ضعيف	3120-	53-24	7	6.08%

إبراهيم احمد : الأخلاقيات في الإدارة , ط 1 , الرياض , مكتبة جرير للنشر والتوزيع , 2014 , ص 62

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

3-1-3 عرض نتائج مقياس التألق التنظيمي وتحليلها ومناقشتها :

جدول (8) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق لمقياس التألق التنظيمي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
التألق التنظيمي	55.3	12.937	جيد جدا

جدول (9) يبين المستويات والدرجات المعيارية المعدلة والدرجات الخام لمقياس التألق التنظيمي

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الع دد	النسبة المئوية
جيد جدا	-80 68	-67 75	14	17.07%
جيد	67- 56	-54 66	41	51.25%
متوسط	55- 44	-41 53	13	16.25%
مقبول	43- 32	-28 40	8	10%
ضعيف	31- 20	-15 27	4	5%

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

والكفاءة وهذا ما أشار إليه العابدي "أما فيما يتعلق بالإهتمام بالعاملين، فإن قيمة احترام الرؤساء في العمل لحدود الآخرين كانت كبيرة، وإهتمامهم العالي ببناء فريق العمل لتشجيعهم على المشاركة في إتخاذ القرار والأخذ برأيهم" (2) ، الأمر الذي يسهم في تحديد نظام عادل للرواتب والأجور وربطها بنتائج الأداء التنظيمي المتحققة من قبل الأفراد العاملين، فضلاً عن القيام بعملية المقارنة المرجعية مع المنظمات الرائدة التي تعمل في نفس المجال ومعرفة مكان المنظمة ومستواها، وتحديد الأهداف التي تعمل على ربط وتكامل البرامج الإستراتيجية والمتمثلة بـ (الأداء والحوافز والمكافأة المالية والعمليات) وبطرائق معقولة .

2-3 علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة و العلاقات التأثيرية المباشرة :

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

جدول (10)

المتغيرات	علاقة الارتباط	مستوى الدلالة	عدد العينة
الإدارة الأخلاقية	0.521**	0.000	80
التألق التنظيمي			

ثانياً : علاقة الارتباط بين متغير الثقة التنظيمية ومتغير الأداء التنظيمي علاقة طردية قوية .

جدول (11)

المتغيرات	علاقة الارتباط	مستوى الدلالة	عدد العينة
القيم المهنية	.601**0	0.000	80
التألق التنظيمي			

دراسة :التنظيمي التألق إستقامة القيادة- بين تفاعلي كمتغير العمل مكان في المرح : (1) علي العابدي
2017 , 2 , ص153. والإدارية , مجلد 23 , عدد اقتصادية المعلومات مجلة الكوفة , جامعة في تطبيقية

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

التألق التنظيمي .---->أولا: العلاقة التأثيرية بين الإدارة الأخلاقية

جدول (12)

معامل التحديد R^2	S.R.W	حجم التأثير f^2	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.176	0.384	0.461	0.006	3.934	2	الإدارة -->الأخلاقية التألق -- التنظيمي	0.049

وهذا (0.08) اقل من (SRMR)يبين جدول (12) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد يفسر بأن هناك تطابق مقبول للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة قيمة (وبذلك تأكيد على عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , 5 (1) وهي اقل من (VIF)) وهي أكبر من (1.96) عند مستوى معنوية قدره (0.05) وهذا يشير إلى (3.934) أبينما كانت قيمة (معنوية الارتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (0.176) وهي قيمة كبيرة تشير الى قدرة المتغير المستقل (الإدارة الأخلاقية) على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع(التألق التنظيمي), وكانت قيمة حجم (فهو حجم تأثير كبير (0.35) للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من (0.461) (f^2 التأثير) لمساهمة كل متغير مستقل .

التألق التنظيمي .---->ثانيا : العلاقة التأثيرية بين القيم المهنية

جدول (13)

معامل التحديد R^2	S.R.W	حجم التأثير f^2	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0.392	0.617	0.654	0.000	4.712	2	القيم المهنية التألق ----> التنظيمي	0.054

وهذا (0.08) اقل من (SRMR) يبين جدول (13) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد يفسر بأن هناك تطابق مقبول للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة (وبذلك تأكيد على عدم وجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , 5 (2) وهي اقل من (VIF) (4.712) وهي أكبر من (1.96) عند مستوى معنوية قدره (0.05) وهذا يشير إلى أننا كانت قيمة (وهي قيمة كبيرة تشير إلى قدرة المتغير المستقل 0.392معنوية الارتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (القيم المهنية)على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع(التألق التنظيمي), وكانت قيمة حجم (فهو حجم تأثير كبير 0.35) للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من (0.654) (f^2) التأثير لمساهمة كل متغير مستقل .

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

جدول (13)

معامل التحديد R^2	S.R.W	حجم التأثير f^2	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة Chi-Square
0.731	0.135	0.411	0.031	2.166	1	التأثير التفاعلي للادارة الأخلاقية	0.228

وهذا يدل ان ($R^2 = 0.731$) يتبين من الجدول الآنف الذكر ان القدرة التفسيرية لأنموذج التفاعل قد بلغت من التغيرات التي تحصل في (73%) المتغيرات المستقلة قادرة عن طريق عملية التفاعل تفسير ما نسبته مما يدل معنوية نموذج ($P = 0.031$) المتغير المعتمد, وان قيمة المعنوية المحسوبة لأنموذج التفاعل بلغت وهي قيمة (0.135) التفاعلي, اما دور متغير التفاعل في الانموذج فيتمثل في قيمة الانحدار التي بلغت وان مقدار حجم (0.031) وهي قيمة معنوية عند مستوى (2.166) المحسوبة بلغت (t) معنوية لان قيمة (0.411) الذي أدخلته الإدارة الأخلاقية بتفاعلها مع القيم المهنية في التألق التنظيمي قد بلغ (f^2) التأثير وهو مستوى تأثير كبير وتؤكد هذه النتيجة على الدور التفاعلي (المعدل) للإدارة الأخلاقية في تعزيز التأثير لمتغير القيم المهنية على التألق التنظيمي للتدريسيين في جامعة ذي قار.

وتأسيسا على ما سبق يتضح أن لدى التدريسيين موقفاً ايجابياً تجاه قوة العلاقة التفاعلية بين متغيرات الدراسة إذ يتضح أن إدارات الكليات المبحوثة لديها القدرة على تطبيق مبادئ وممارسات الإدارة المستقيمة أثناء تعاملها مع أعضائها من خلال التركيز على الممارسات الإيجابية وطرق التعامل الإنسانية وتجسيدها ميدانياً في سلوكها وتعاملها مع التدريسيين بصورة عامة, حيث تحرص على تعزيز العلاقات العامة وتدعيم مبدأ العدالة والنزاهة والثقة في التعامل معم وتحفزهم على العمل بطاقة إيجابية وتتنظر بعين التقاؤل إلى إمكانية تحقيق الاهداف الموضوعية وتحسن الظن بهم وتشجعهم على العمل الجماعي المشترك وتثق بهم وبإمكاناتهم والإعتماد عليهم وكذلك تقيم علاقات تعاونية التي لها دور في رفع الروح المعنوية التي لها الأثر

"الكبير في مخرجات سلوكهم وتوجهاتهم مع الأخذ بنظر الاعتبار مصالحهم عند اتخاذ القرارات ويرى عنان أن تطبيق السلوكيات المستقيمة في المنظمات وممارستها من قبل الموظفين سوف يعكس على المجتمع ويتم توحيد السلوكيات من قبل كل الموظفين ، وبشكل عام سوف يؤدي إلى إزدهار المدينة وهذا يعني أن الاستقامة تعمل على إزدهار المجتمع وتعمل على تقدمه"⁽³⁾، فضلاً عن تطبيق إدارات الكليات سياسات إدارية واضحة واساليب قيادية بناءة تسهم في التفاعل الايجابي اثناء العمل وكذلك تثق بمهارات وإمكانيات تدريسيها وتعمل على تشجيعهم على الابتكار وتعطيهم حرية التعبير عن آرائهم ناهيك عن توزيع الواجبات الوظيفية بصورة عادلة وفقاً للمؤهلات والخبرات التي يمتلكونها وتقوم بإعطاء الفرصة المناسبة للترقية والحوافز بناء على ما يقدمون من أعمال وما يبذلونه من جهود وإنجاز، وكذلك تعمل إدارات الكليات على إيجاد الحلول للمشكلات التي تواجه التدريسيين وتتسامح معهم عند وقوع الأخطاء وتوجههم وتأخذ على عاتقها القيام بالأعمال التصحيحية وتعمل على إزالة المشاعر السلبية في بيئة العمل وتبذل جهود استثنائية في خلق فرص للتعلم من الأخطاء السابقة وكل هذه الممارسات الأخلاقية والسلوكيات المستقيمة لإدارات الكليات كان الأثر الواضح والجلي على التدريسيين في ترسيخ العديد من القيم المهنية المهمة ومن ضمنها الثقة والانتماء والمواطنة والمسؤولية الإجتماعية تجاه مؤسساتهم وتجاه مجتمعهم ،أضف إلى ذلك مخرجات الإدارة الإيجابية مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافآت وفرص التطوير المهني والاحترام الأمر الذي يعتبر مصدر للميزة التنافسية وكل ذلك كان له تأثير مباشر وقوي على تعزيز وتدعيم سلوكيات الإلتزام والانتماء والرضا والمواطنة .

الإستنتاجات والتوصيات

أولاً : الإستنتاجات :

- 1- كانت نتائج المستجيبين مرتفعة فيما يخص الإدارة الأخلاقية حيث أن التدريسيين يمتلكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى تطبيق إدارات الكليات لها.
- 2- تسهم الإدارة الأخلاقية في تفسير وتعزيز التآلق التنظيمي لدى التدريسيين بمستوى جيد .
- 3- تسهم القيم المهنية في تفسير التغيرات الحاصلة في التآلق التنظيمي .
- 4- للإدارة الأخلاقية دور في بلورة العلاقة بين القيم المهنية والتآلق التنظيمي لدى التدريسيين في جامعة ذي قار ..

(عنان محمد أبو حمور : سلوك العاملين في المنظمات ، ط1 ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 3 ، 2016،ص123.

ثانيا : التوصيات :

- 1- دعوة إلى إدارات الكليات إيلاء المزيد من الاهتمام بالإدارة الأخلاقية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية في مجال العمل .
- 2- أهمية التركيز على سلوكيات الإدارة الأخلاقية لما لها الأثر الكبير في تدعيم القيم المهنية وإنعكاسها على متطلبات جودة الأداء التنظيمي .
- 3- تعزيز القيم المهنية التي تعد من المؤشرات المهمة في جودة الأداء

المصادر

- إبراهيم احمد : الأخلاقيات في الإدارة , ط1 , الرياض , مكتبة جرير للنشر والتوزيع , 2014 .
- علي العابدي : المرح في مكان العمل كمتغير تفاعلي بين إستقامة القيادة- النألق التنظيمي :دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة، مجلة المعلومات اقتصادية والإدارية , مجلد 23 , عدد 2 , 2017 .
- عنان محمد أبو حمور : سلوك العاملين في المنظمات , ط1 , عمان , دار وائل للنشر والتوزيع , 2016