

# Modeling the Causal Relationship of Ethical Leadership in the Relationship and its Interactive Role between Professional Values and Organizational Brilliance

Dr. Jasim Saad Jasim <sup>1</sup>

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

**Keywords:** Ethical leadership, values, brilliance.

## ملخص البحث

**مشكلة البحث** الأساسية تتمثل في أهمية دراسة واقع القيادة الأخلاقية بالنسبة لإدارات الكليات في جامعة ذي قار وتأثيرها في تحقيق وترسيخ القيم المهنية من أجل تحسين مكانتها في المجتمع ورفع قدرتها التنافسية وجعل مخرجاتها تتميز بالجودة وزيادة درجات الولاء والانتماء لدى العاملين فيها بما يرفع من مستوى أدائهم. وهدف هذا البحث إلى معرفة حجم التأثير التفاعلي للقيادة الأخلاقية على العلاقة بين القيم المهنية والتألق التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات قيد الدراسة وقياس مستويات المتغيرات المبحوثة وقد تم (235) استبانة إجراء البحث على عينة قصدية مؤلفة من أعضاء الهيئات التدريسية لبعض الكليات في جامعة ذي قار، حيث وزعت تم تصميمها من قبل الباحث وبعد تحليل النتائج إتضح أن نتائج المستجيبين كانت مرتفعة فيما يخص القيادة الأخلاقية حيث أن أعضاء الهيئات التدريسية يملكون تصور بمستوى مرتفع عن مدى تطبيق 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 استخدامها للإدارة الحديثة في كافة أنشطتها العلمية والتربوية وفق أولويات القيادة الجيدة التي تقوم على حسن استخدام الموارد البشرية والمادية على أكبر قدر من الكفاية والمحافظة على هذه الموارد وحماية مصالح الأعضاء وكل العاملين في المؤسسات التعليمية، بحيث تؤسس إدارة علمية متخصصة تقوم بكافة واجباتها بصورة متميزة لتواكب التنافس مع إدارات المؤسسات التعليمية الأخرى. ولذلك يعد مفهوم القيادة أحد الركائز المهمة والأساسية وأصبح هو العمود الفقري، وفي هذا السياق ظهر مفهوم القيادة الأخلاقية لما له من أثر كبير في تعديل سلوكيات الأفراد نحو الإتجاه الإيجابي وتعزيز كثير من المفاهيم الموقفية مثل الثقة التنظيمية والانتماء الوظيفي والإلتزام والرضا والتي تؤثر تأثيراً كبيراً 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 القيادة الفاعلة والأخلاقية المستقيمة التي تتعامل بها مع الأفراد لنشر ثقافة تحتوي كثير من

<sup>1</sup> Lecturer, College of Physical Education and Sport Science, University of Thi-Qar, Thi-Qar, 64001, Iraq



القيم والمعتقدات والإتجاهات الإيجابية الكفيلة بتعزيز وتأسيس القيم المهنية الأخلاقية المحببة والسلوك التنظيمي الجيد الذي يسهم مساهمة فاعلة في تحقيق مفهوم التآلق 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 والتعبيرات والتنافس والتحدى من أجل الوصول لأعلى المستويات , وفي هذا الصدد تجلت أهمية البحث في معرفة مدى توافر أبعاد القيادة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية قيد الدراسة في جامعة ذي قار وتأثيرها في العلاقة بين القيم المهنية والتآلق التنظيمي.

## 1-2 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 أزمات تنظيمية عديدة تحتتم على الإدارات مواجهتها، وهنا تظهر أهمية لجوء القيادات الادارية في منظمات الأعمال إلى تبني نمطاً إدارياً يعتمد على القيم الأخلاقية والسلوكية في التعامل مع التهديدات والازمات الناتجة عنها، كما تعد القيادة الأخلاقية وما تحمله في طياتها من ممارسات مستقيمة وإنسانية تقوم على الثقة المتبادلة والاحترام والتي تعد رافداً مهماً لأحاطة التدريسيين بكل السلوكيات الإيجابية ودافعا 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 تتوافر أبعاد القيادة 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.

## 1-3 اهداف البحث:

- 1- قياس مستوى القيادة 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 القيادة 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 القيادة الأخلاقية في الأداء التنظيمي في الكليات المبحوثة .
- 8- معرفة حجم التأثير التفاعلي للإدارة الأخلاقية على العلاقة بين القيم المهنية والتآلق التنظيمي في الكليات المبحوثة.

## 9-4 مجالات البحث :

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

- الحدود الزمانية: تمثلت الحدود الزمانية لهذه الدراسة بالمدة التي شملت كتابة الإطار المنهجي والنظري والتطبيقي بين 2023/4/13 لغاية 2023/8/5.

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

## 1- منهج البحث :

إن إختيار 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 إختار 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 بعينةً قصدية مؤلفة من الأساتذة التدريسيين في بعض كليات جامعة ذي قار وهي (التربية البدنية، والقيادة 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 إحصائياً (94%) فهي لم يكتمل الإجابة عليها والتي لم تصل من المفحوص إذ 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 وبنسبة(11%) من العينة الكلية

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

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

2-2-1 وصف عينة الدراسة:

الجدول (1) وصف عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار		الخاصية
	67.7%	180	ذكر
32.3%	85	أنثى	
21.1%	56	30-25 سنة	الفئة العمرية
42.6%	113	40-31 سنة	
21.8%	58	50-41 سنة	
10.3%	27	60-51 سنة	
4.1%	11	61 فأكثر	
43%	112	ماجستير	الشهادة
57.7%	153	دكتوراه	
100%	265	المجموع	

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 :

1- DELL - 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 المقياسين :

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



الجدول (2) يبين قيم مربع كاي

النسبة المئوية لإتفاق الخبراء	كا2 المحتسبة	الخبراء الغير موافقون	الخبراء الموافقون	عدد العبارات	الأبعاد	المقياس
90%	8	1	9	5	التوجيه الأخلاقي	القيادة الأخلاقية
100%	10	صفر	10	5	الإنصاف	
70%	4	3	7	5	تشارك السلطة	
90%	8	1	9	5	الإهتمام بالإستدامة	
100%	10	صفر	10	5	توضيح الدور	
80%	6	2	8	5	النزاهة	
				30	المجموع	
100%	10	صفر	10	4	القيم الدينية	القيم المهنية
90%	8	1	9	4	القيم الاجتماعية	
90%	8	1	9	4	القيم المثالية	
80%	6	2	8	4	القيم الذاتية	
				4	القيم الأخلاقية	
100%	10	صفر	10	4	قيم الإنتماء	
				24	المجموع	
80%	6	2	8	5	التألق في القيادة	التألق التنظيمي
100%	10	صفر	10	5	التألق في الأداء	
90%	8	1	9	5	التألق في المعرفة	
				15	المجموع	

2-4-2 تحديد أسلوب وأسس صياغة العبارات :

إستخدم الباحث أسلوب (ليكرت) في صياغة العبارات وبعد إعداد المقاييس الثلاثة بصيغتهما الأولية قام بعرضها على مجموعة الخبراء نفسها للتأكد من صلاحيتها في قياس ما وضعت من أجله ومناسبتها للأبعاد وكذلك معرفة العبارات الإيجابية 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 (90%-40%) وقيمة مربع كاي ما بين (8-1) 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 القيادة 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 المقاييس من قبل التدريسيين ومعرفة كفاءة الكادر المساعد، فقد تم تطبيق المقاييس (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 الأثنين 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 المقاييس 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 القيادة 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 التائق التنظيمي ما بين (3.643-4.493) 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 إرتباط العبارة بالمقياس لمقياس القيادة الأخلاقية ما بين (0.152-0.761)، في تراوحت لمقياس القيم التنظيمية ما بين (0.189-0.673) أما مقياس التائق فقد تراوحت قيم معامل الإرتباط ما بين (0.159-0.731).

7-2 المعاملات العلمية للمقياسين :

1-7-2 الصدق :

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

2-7-2 الثبات :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية :

جزأت عبارات كل من مقياس القيادة الأخلاقية ومقياس القيم المهنية ومقياس القيم المهنية الى نصفين حيث أصبح عدد عبارات كل نصف لمقياس القيادة الأخلاقية (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 التائق 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 القيادة الأخلاقية و(0.679) لمقياس القيم المهنية و(0.714) لمقياس التائق التنظيمي إلا إن هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار وحتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل ، عليه استخدم الباحث معادلة (سبيرمان- براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات لمقياس القيادة الأخلاقية (0.745) بينما أصبح معامل ثبات مقياس القيم المهنية (0.769) في حين كانت (0.781) لمقياس التائق التنظيمي وهذه القيم تمثل معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقاييس .

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ .

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

3-7-2 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 .

8-2 معامل الالتواء للمقياسين

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

9-2 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة :

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



جدول(3) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للمقياس الثلاثة

المقياس	الأبعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيادة الأخلاقية	التوجيه الأخلاقي	18.8	4.271
	الإنصاف	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
	المجموع	106.6	25.703
القيم المهنية	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 :

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

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

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس
جيد	21.226	105.2	القيادة الأخلاقية

يبين لنا الجدول أعلاه ان مستوى القيادة 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 القيادة الأخلاقية

المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جدا	68-80	150-130	23	20%
جيد	56-67	129-105	51	44.3%
متوسط	44-55	104-80	21	18.2%
مقبول	32-43	79-55	11	9.5%
ضعيف	20-31	54-30	9	7.8%

ويعزو الباحث حصول التدريسيين على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن القيادة في الكليات المدروسة(التربية البدنية،القيادة والإقتصاد،التربية الأساسية)في جامعة ذي قار تطبق مجموعة من السلوكيات المستقيمة والقيم الفاضلة في كلياتهم كالحكمة والوفاء والتسامح والإحترام والنزاهة وغيرها من الصفات الحميدة وممارستها والتي بدورها تخلق ثقافة تنظيمية جيدة من خلال ترسيخ القيم المهنية والتنظيمية والمعتقدات المحببة كالثقة والأمانة والصدق والتي تظهر أثارها بصورة جلية في الإتجاهات الإيجابية التي ينتهجها التدريسيين في إنجاز أعمالهم وتعاملهم مع الإدارة من جهة ومع الطلبة من جهة أخرى،وهذا بدوره ينتج طاقة إيجابية في الكليات تزيد من النشاط والحيوية لدى التدريسيين والتي تنمى لديهم الشعور بالمسؤولية الإجتماعية والإلتزام بالمعايير المهنية وبالتالي تدفعهم للسلوك الجيد والذي يعد مرآة تعكس مدى إستيعاب وتقارب قيم التدريسيين مع قيم مؤسساتهم التعليمية وهذا ما يؤكد إبراهيم في تعريفه



للقيادة الأخلاقية على أنها "مجموعة من الإجراءات الودية والأنشطة الجماعية، والثقافية والعمليات التي تمكن من نشر وإدامة سلوك الاستقامة في المنظمة"<sup>(2)</sup>.

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

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

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس القيم المهنية
جيد	11.745	101.3	

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	56-67	103-84	52	45.2%
متوسط	44-55	83-64	22	19.1%
مقبول	32-43	63-54	12	10.4%
ضعيف	20-31	53-24	7	6.08%

ويفسر الباحث حصول التدريسيين في الكليات المدروسة (التربية البدنية، الإدارة والاقتصاد، 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 استعداداتهم 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 إكساب 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

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

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

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

ويفسر الباحث حصول التدريسيين في جامعة ذي قار على هذه المستويات لعدة أمور ومنها أن إدارتهم تتسم بالموضوعية والواقعية في عملية اتخاذ القرارات من خلال الاعتماد على ما يتم توفيره من حقائق ومعلومات وليس على أساس المعلومات الشخصية كما تقوم بتوفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يساهم في عمليات التحسين المستمر التي بدورها تضع حجر الأساس لتوليد الأفكار 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 اتجاهات وسلوكيات المنظمة نحو الأفضل وتحقيق النتائج الإيجابية من خلال قيام المنظمة بعملية إدارة الأداء الفعال والكفوء وهذا ما أشار إليه العابدي "أما فيما يتعلق بالإهتمام بالعاملين، فإن قيمة احترام الرؤساء في العمل لحدود الآخرين كانت كبيرة، وإهتمامهم العالي ببناء فريق العمل لتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرار والأخذ برأيهم"<sup>(3)</sup>، الأمر الذي يساهم 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.

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

(إبراهيم احمد : الأخلاقيات في القيادة , ط1 , الرياض , مكتبة جرير للنشر والتوزيع , 2014 , ص 62)

اقتصادية المعلومات مجلة الكوفة، جامعة في تطبيقية دراسة: التنظيمي التألق إستقامة القيادة- بين تفاعلي كمتغير العمل مكان في المرح : (1) علي العابدي 2 , 2017 , ص 153. والإدارية , مجلد 23 , عد



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

جدول (10)

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

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

جدول (11)

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

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

التألق التنظيمي .---< أولاً: العلاقة التأثيرية بين القيادة الأخلاقية

جدول (12)

معامل التحديد R <sup>2</sup>	S.R.W	حجم التأثير f <sup>2</sup>	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة SRMR
0,176	0,384	0,461	0,006	3,934	2	القيادة الأخلاقية التألق التنظيمي	0,049

وهذا يفسر بأن هناك تطابق مقبول أقل من (SRMR) (0,08) يبين جدول ( 12) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد ( 1 ) وهي أقل من ( 5) وبذلك تأكيد على عدم (VIF) للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة قيمة ( 3,934) وهي أكبر من (1.96) عند مستوى معنوية قدره ( وجود ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , بينما كانت قيمة ( 0.05 ) وهذا يشير إلى معنوية الارتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (0.176) وهي قيمة كبيرة تشير إلى قدرة المتغير المستقل ( 0,461) ( f<sup>2</sup> ) (القيادة الأخلاقية) على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التألق التنظيمي). وكانت قيمة حجم التأثير للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهي أكبر من ( 0,35 ) فهو حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل .

التألق التنظيمي .---< ثانياً : العلاقة التأثيرية بين القيم المهنية

جدول (13)

معامل التحديد R <sup>2</sup>	S.R.W	حجم التأثير f <sup>2</sup>	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

أقل من (0,08) وهذا يفسر بأن هناك تطابق مقبول (SRMR) يبين جدول ( 13) بأن قيمة معيار الجذر التربيعي المتوسط الموحد ( ) وبذلك تأكيد على عدم وجود ( 2 ) وهي أقل من (VIF) للنموذج لدراسة العلاقات التأثيرية بين المتغيرات المبحوثة , وكانت قيمة ( 4.712) وهي أكبر من (1.96) عند مستوى معنوية قدره ( 0.05 ) ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة , بينما كانت قيمة ( وهذا يشير إلى معنوية الارتباط , وكانت قيمة معامل التفسير (0,392) وهي قيمة كبيرة تشير إلى قدرة المتغير المستقل (القيم المهنية) ( 0,654) ( f<sup>2</sup> ) على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التألق التنظيمي). وكانت قيمة حجم التأثير للمتغير التابع وهي أكبر من ( 0,35 ) فهو حجم تأثير كبير لمساهمة كل متغير مستقل .

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



جدول ( 14 )

معامل التحديد R <sup>2</sup>	S.R.W	حجم التأثير f <sup>2</sup>	P value	T value	VIF	المسار	جودة المطابقة Chi-Square
0,731	0,135	0,411	0,031	2,166	1	التأثير التفاعلي للإدارة الأخلاقية	0,228

وهذا يدل ان المتغيرات المستقلة قادرة عن  $R^2 = 0,731$  يتبين من الجدول الأنف الذكر ان القدرة التفسيرية لأنموذج التفاعل قد بلغت 0,731 طريق عملية التفاعل تفسير ما نسبته (73%) من التغيرات التي تحصل في المتغير المعتمد, وان قيمة المعنوية المحسوبة لنموذج مما يدل معنوية نموذج التفاعل, اما دور متغير التفاعل في الانموذج فيتمثل في قيمة الانحدار التي بلغت  $P = 0,031$  المحسوبة بلغت (2,166) وهي قيمة معنوية عند مستوى (0,031) وان مقدار حجم التأثير (t) (0,135) وهي قيمة معنوية لان قيمة الذي أدخلته القيادة الأخلاقية بتفاعلها مع القيم المهنية في التآلق التنظيمي قد بلغ (0,411) وهو مستوى تأثير كبير وتؤكد هذه ( $f^2$ ) النتيجة على الدور التفاعلي (المعدل) للإدارة الأخلاقية في تعزيز التأثير لمتغير القيم المهنية على التآلق التنظيمي للتدريسيين في جامعة ذي قار.

وتأسيسا على ما سبق يتضح أن لدى التدريسيين موقفاً ايجابياً تجاه قوة العلاقة التفاعلية بين متغيرات الدراسة إذ يتضح أن إدارات الكليات المبحوثة لديها القدرة على تطبيق مبادئ وممارسات القيادة الأخلاقية المستقيمة أثناء تعاملها مع أعضائها من خلال التركيز على الممارسات الإيجابية وطرق التعامل الإنسانية وتجسيدها ميدانياً في سلوكها وتعاملها مع التدريسيين بصورة عامة، حيث تحرص على تعزيز العلاقات العامة وتدعيم مبدأ العدالة والنزاهة والثقة في التعامل معم وتحفزهم على العمل بطاقة إيجابية وتتنظر بعين التقاؤل إلى إمكانية تحقيق الاهداف الموضوعية وتحسن الظن بهم وتشجعهم على العمل الجماعي المشترك وتثق بهم وبإمكانياتهم والإعتماد عليهم وكذلك تقييم علاقات تعاونية التي لها دور في رفع الروح المعنوية التي لها الأثر الكبير في مخرجات سلوكهم وتوجهاتهم مع أن تطبيق السلوكيات المستقيمة في المنظمات وممارستها من قبل "الأخذ بنظر الإعتبار مصالحهم عند اتخاذ القرارات ويرى عنان الموظفين سوف يعكس على المجتمع ويتم توحيد السلوكيات من قبل كل الموظفين , وبشكل عام سوف يؤدي إلى ازدهار المدينة وهذا يعني أن الاستقامة تعمل على ازدهار المجتمع وتعمل على تقدمه"<sup>(4)</sup>، فضلاً عن تطبيق إدارات الكليات سياسات إدارية واضحة واساليب قيادية بناءة تسهم في التفاعل الايجابي اثناء العمل وكذلك تثق بمهارات وإمكانيات تدريسييها وتعمل على تشجيعهم على الابتكار وتعطيهم حرية التعبير عن آرائهم ناهيك عن توزيع الواجبات الوظيفية بصورة عادلة 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 أزاله المشاعر السلبية في بيئة العمل وتبذل جهود استثنائية في خلق فرص للتعلم من الأخطاء السابقة وكل هذه الممارسات الأخلاقية والسلوكيات المستقيمة لإدارات الكليات كان لها 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 القيادة الإيجابية مثل العدالة وجودة العلاقة والمكافئات وفرص التطوير المهني والاحترام الأمر الذي يعتبر مصدر للميزة التنافسية وكل ذلك كان له تأثير مباشر وقوي على تعزيز وتدعيم سلوكيات الإلتزام والانتماء والرضا والمواطنة .

#### الإستنتاجات والتوصيات

##### أولاً : الإستنتاجات :

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

##### ثانياً : التوصيات :

- 1- دعوة إلى إدارات الكليات إيلاء المزيد من الاهتمام بالقيادة الأخلاقية لدورها الأساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية في مجال العمل .
- 2- أهمية التركيز على سلوكيات القيادة 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

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



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

