

الهوية الادارية وفق نظرية Z لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط

م.م. اسعد حسب الله علوان القريشي

ahasballah@uowasit.edu.iq

مديرية تربية واسط

الملخص

يستهدف البحث التعرف على الهوية الادارية وفق نظرية Z اليابانية، ومعرفة الفروق في الادارية وفق نظرية Z اليابانية تبعا للجنس (مدرس، مدرسة) (ومدة الخدمة)، وللتثبت من هذين الهدفين قام الباحث ببناء مقياس الهوية الادارية المكونة من (٢٨) فقرة، وتم التحقق من الخصائص السايكومترية له (صدق، وثبات) وتم استعمال الوسائل الاحصائية المناسبة، وظهرت النتائج ان المديرين لديهم هوية ادارية وفق نظرية Z اليابانية، ولا توجد فروق تبعا للجنس في المواطنة التنظيمية تبعا للجنس (مدرس، مدرسة) و (مدة الخدمة).
الكلمات المفتاحية: الهوية الادارية، نظرية Z، مديري المدارس الاعدادية.

Administrative identity according to Theory Z among middle school principals

In Wasit Governorate

Asaad Hasaballah Alwan Al-Quraishi

Wasit Education Directorate

Abstract

The research aims to identify the administrative identity according to the Japanese Z theory, and to know the differences in administrative according to the Japanese Z theory according to gender (teacher, school) (and length of service), and to verify these two goals, the researcher built the administrative identity scale consisting of (28) items, and it was verified. Among its psychometric properties are (validity and reliability), and appropriate statistical methods were used. The results showed that managers have an administrative identity according to the

Japanese Z theory, and there are no differences according to gender in organizational citizenship according to gender (teacher, school) and (length of service).

مشكلة البحث :

تهتم عدة دول في هذا العالم الكبير بالأمور الادارية اكثر من كل العلوم الاخرى لانها هي (الادارة) المرتبة للحياة بكافة مجالاتها ، لذا فهي تعد الشريان الذي يقود البلد نحو الرفاهية والتطور ويحل كافة الصعاب التي تحدث او التي قد تحدث ، ويمكن اعتبارها الاساس التي تسند لبناء كافة مؤسساتها، وهي تخطط لكافة مؤسساتها مهما كانت الواجبات الموكلة ومهما كانت واجباتها، فإذا ادت واجباتها بصورة جيدة ومميزة فهذا حتما يعود الى المختصين بالعلوم الادارية الذين خططوا لتلك المؤسسات .

طرى على العلوم الادارية المدرسية مجموعة من الامور او الصعوبات التي بان اثرها من خلال سعت مجالات العمل الاداري والمهارات اللازمة للعمل فيها وتطور مهام مدير المدرسة على وفق تطور تلك المفاهيم الادارية من مجرد القيام بالواجبات الادارية الروتينية مثل الحفاظ على شؤون المدرسة الى القيام توجيهي، بحيث يظهر عمله في اساليب التعامل مع الاحداث التي تؤثر على مجريات ومتطلبات الحياة اليومية منها والسنوية، وتوفير الادارة المدرسية من خلال تطبيق كل العمليات الادارية الرئيسية منها او الفرعية حتى يمكن ان تحل كافة الصعوبات في العمل داخل المدرسة، وهذا الامر تحتاج من المدير ان يطور مهاراته في العلوم الادارية وكذلك كافو الامور الفرعية مثل كيفية التعامل مع اعضاء الهيئة التدريسية الغرض من ذلك ترتيب اعمال منتسبي المدرسة لتطبيق الاهداف التربوية والتعليمية ولتكوين هوية ادارية تميز المدرسة عن المدارس الاخرى من مجالات النظم والتي تشمل تناسق القيم الادارية داخل المدرسة بالقيم الشخصية التي تكونت لدى التدريسي من البيئة التي عاش فيها.

لقد اشارت دراسة (السعدي، ٢٠١٦) الى ان الادارة المدرسية لم تأخذ القدر الكافي من الدراسة في سبيل الوقوف على الصعوبات التي تواجهها، وهذا سيؤدي حتما الى تأثير كبير عليها من خلال عدم التعرف على الصعوبات التي تقف طريقها مما قد يؤدي الى عجزها عن مواجهة التغير الذي يحدث في العالم، وبما ان البحوث التربوية هي بحوث تقويمية ، فنحن نحتاج وبصورة مستمرة الى اجراء مثل هذه البحوث في سبيل استثمار الموارد المتاحة الكفيلة بتوفير كل مقومات التطور وتكوين هوية حديثة ومتطورة لكل مدرسة لكي تستطيع المؤسسات التربوية النهوض بواقعها التربوي العلمي (السعدي، ٢٠١٥: ٧٥)، ومن خلال العصر من اشكالات مهمة يمكن ان تؤثر على تحقيق الهوية الادارية للمدرسة منت خلال التحول من الادارة الرتيبة الى الادارة الحديثة التي تعتمد على القيادة الجماعية، بحيث ان هذه الادارة تقوم

على اساس اقامة علاقات بعيدة عن الوصف الوظيفي مما قد يؤثر على التنظيم المدرسي الرسمي مما يقلل من الجهود المبذولة لتحقيق الاهداف الادارية داخل المدرسة مما يعيق تحقيق الاهداف التربوية (غلام، ٢٠١٥: ٥٨) .

لقد اكد (المؤتمر التربوي الثاني عشر لوزارة التربية) المنعقد عام ٢٠١٨ ان عدم تكوين علاقات غير رسمية واهمال الهوية الادارية قد يشكل احد المؤثرات على تكوين هوية الادارية، وبصفة خاصة تؤثر على عمل الادارة ، لأن الادارة هي التي توجه الطلبة واعضاء الهيئة التدريسية ولهذا يجب تعزيز عمل الدارة من خلال تكوين هوية ادارية لكل مدرسة وبث التعاون والعمل المشترك والتأسيس لتكوين علاقات انسانية (وزارة التربية، ٢٠١٤).

ومما ذكر في اعلاه تظهر مشكلة البحث وبعد الاطلاع الباحث على الادبيات والرسائل والاطاريح وكذلك التعرف على واقع المشكلات داخل المدرسة كوني اعمل تدريسيا في احد مدارس المحافظة وبعد الاطلاع على المؤتمرات والمشكلات تولد احساس لدى الباحث بان هناك مشكلة قد تكون.

اهمية البحث :

يعد التنظيم الاداري في المدارس بأنه الركيزة الاساسية التي تستند عليها الدولة في سبيل تربية وتعليم شعوبها ، يعد عصر الذي نعيش فيه الان عصر التحديات العلمية والتجديد التربوية، فهو عصر العولمة الادارية والتكنولوجية، مما يضع المدرسة تحت مسؤولية كبيرة وخطرة في نفس الوقت الاهي تربية الاجيال وتنميتهم، ويمكن ان نتلافى ما يحدث من خلال زيادة الجهود العلمية والتربوية والادارية وتذليل الصعوبات التي تواجه اعداد اجيال بواسطة الاستعدادات العلمية العالية واستثمار التقنيات التربوية الحديثة .

ان تنمية الطاقات البشرية واطهارها والافادة منها، حقيقة مصيرية تعيشها كل المجتمعات المتطورة، وان اهم عمل تقوم به الدولة من خلال مدارسها لتنمية البلد من خلال قيمة الجيل الجديد وهو في اعتبار ان الإنسان ذا اهم شيء واثمنه وهو هدفاً كبيراً في المجتمع، ويجب توفير كافة متطلبات ومستلزمات رقيه وتقدمه بما في ذلك تهيئة الاجواء السليمة و الصحية المتطورة في سبيل اطلاق قدراته ومهاراته الإبداعية وابتكار كل ما هو حديث من خلال تكوين هوية خاصة حديثة وجديدة لمدارسنا، لذا فأن الاعداد الجيد للإنسان يأتي من خلال تربيته ليكون مؤثر في بناء المجتمع (الغنام، ٢٠٠٨: ٧٨) .

ونلاحظ في الوقت الحاضر لم تعد الوظيفة المدرسية من الوظائف السهلة في هذا الوقت فهي تحتاج الى مهارة وكفاءة في العمل لكي يمكن من اداء عملية التدريس بإتقان، علما ان عملية التدريس والادارة المدرسية اصبحت علما مستقلا خاضعا للتجريب، كذلك الذي يقوم بوظيفة الادارة المدرسية اصبت له كفاية خاصة لهذه الوظيفة،يجب ان يخضع المتقدم لشغل هذه

الوظيفة ببعض من هذه الكفايات بل اصبحت علما له اصوله وقواعده . (حربي، ٢٠٠٤: ٤٩)

ويمكن القول ان الهوية الادارية لها فائدة واهمية لتفريقها عن المؤسسات او المدارس الاخرى وتتميز بواسطة القيم والعادات والتقاليد، ومنها يمكن ان نعرف طبيعة العلاقة بين الادارة والتدريسين وكذلك التدريسين انفسهم ويمكن ان نعرف نمط القيادة في المؤسسة التعليمية، وكذلك يمكن قياس نوع المخرجات وكفاءتها (حامد، ٢٠٠٣: ١٥)، لذا فان الهوية الادارية تؤدي إلى تغير نوع الاداء من جيد الى اجد، ولا يفوت الباحث هنا الى ان يذكر ان الهوية الادارية تؤدي الى زيادة الاندفاع نحو العمل والى التقليل من هدر الوقت وزيادة العلاقات الانسانية وتكوين عادات وتقاليد تزيد من درجة الالفة في العمل المدرسي، (Organ, 1990:46) .

ان ابرز المكاسب التي تحققها الهوية الادارية على مستوى المدرسة ، في كونها ركنا جوهريا تساعد على استمرار المدرسة وتميزها من خلال كفاءتها في العمل وتجعلها اكثر قدرة على البقاء (الربيعي، ٢٠١٤: ٥١)

اهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي الى التعرف على :

- ١- الهوية الادارية وفق نظرية Z اليابانية عند المدير من خلال مدرسيهم .
- ٢- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الهوية الادارية وفق نظرية Z اليابانية لدى المديرين من خلال مدرسيهم وتبعاً للجنس (مدرس، مدرسة) (مدة الخدمة) .

حدود البحث : يتحدد البحث الحالي:

الحدود البشرية : المدرسين في المدارس الاعدادية ، العام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

الحدود المكانية : المدرسين في المدارس الاعدادية الحكومية الصباحية ولمديرية تربية واسط

الحدود الزمانية : العام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

تحديد المصطلحات :

الهوية الادارية :

- ١- (العامري، ٢٠٠٣): "سلوك غير اجباري يقوم به التدريسي اثناء العمل، وهو لا يرتبط بنظم الحوافز الرسمية او غير الرسمية داخل المؤسسة التي يعمل فيها" (العامري، ٢٠٠٣: ٦٨).
- ٢- (الشربتجي، ٢٠٠٦) : " أنه نشاط غير اجباري يتسم بطابع الاندفاع الذاتي فهو بعيد عن إطار الواجبات الرسمية المحددة، ويتضمن عادات وتقاليد لا يتطلبها التوصيف الوظيفي داخل العمل المدرسي، ولذلك لن يأخذ عليه التدريسي أي مكافئه "وهذا ما يميز هذه المدرسة عن المدارس الاخرى (الشربتجي، ٢٠٠٦: ٢٢) .

٣- (يوسف، ٢٠١٢): "هي سلوك غير اجباري ينبع من الدور الاضافي الذي يمكن ان يقوم به الفرد داخل العمل" وه ذا ما يميزه عن الاخرين (يوسف، ٢٠١٢: ١٤) .

٤- (سليمان، ٢٠١٣): " هو سلوك يدفع الادارة المدرسية والجماعات والافراد في داخلها في الاسهام في بناء العمل الاداري التربوي التعليمي داخل المؤسسة " (سليمان، ٢٠١٣: ٦١).

٥- (Robbins & Judge , 2013): دافع ذاتي الذي يسهم في تحقيق متطلبات العمل الوظيفي داخل المدرسة، والذي يساعد في تحقيق الاستقرار النفسي والوظيفي في مكان العمل (Robbins & Judge, 2013: 27) .

التعريف النظري : هو العمل الذاتي والاندفاع الداخلي بين الجماعات التي تعمل داخل المدرسة لتكوين اتجاهات مشتركة تسهم في تطويرها دون الانتظار للحصول على حافز ازاء هذا الاتفاق

التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي تتألف افراد العينة على وفق المقياس الذي تم اعداده لقياس الهوية الادارية.

نظرية Z اليابانية : وهي اتجاه سلوك في العمل يقرب الاتجاه الانساني والتي تظهر رغبة الفرد في العمل من خلال المهارة في العمل وتحقيق انتاجية عالية لا شباع حاجة تدفعه دائما لاتخاذ سلوك اتجاه عمل داخل المؤسسة، والتي تهتم بتوظيف المدرس لمدة طويلة او قد تكون لطول فترة خدمته وذلك من خلال تطوير مهاراته بواسطة التدريب، مع التركيز على الدوران الوظيفي الذي يكسب المدرس مهارة بكافة مجالات العمل ولا يحدث ذلك من خلال العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة، مع تحديد مسؤوليات كل فرد في الوظيفة وتوفير كافة متطلبات العمل لكي يحقق تقيما عاليا، وتقوم على اساس عملية التقييم الدقيق . (الشماع واخرون، ١٩٨٩: ١١٤)

مدير المدرسة : هو الشخص المسؤول الاول عن ادارة المدرسة وتوفير البيئة التعليمية المناسبة فيها، والمشرف الدائم لضمان سلامة سير العملية التربوية وتنسيق جهود العاملين فيها وتوجيههم وتقييم اعمالهم من اجل تحقيق الاهداف العامة للتربية. (وزارة التربية، ١٩٧٧: ٤) .

اعضاء الهيئة التدريسية : يعين للتدريس في المدارس المتوسطة الإعدادية من كان متخرجا في كلية او معهد عال ذي علاقة بأحد ميادين الدراسة الثانوية ويفضل حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى والمعد إعداد تربويا للتدريس. (وزارة التربية، ١٩٧٧: ٢) .

المرحلة الإعدادية : هي المرحلة التي تقع بعد انتهاء الدراسة المتوسطة وتسبق التعليم الجامعي ومدتها ثلاث سنوات وتشمل الصفوف (الرابع، الخامس، والسادس) بفرعها العلمي والأدبي (وزارة التربية، ١٩٧٧: ٤) .

الاطار النظري ودراسات سابقة :

الهوية التنظيمية: تعد الهوية الادارية من الموضوعات التي يمكن ان تحمل معاني كثيرة، فهي اخذت مجال واسعا من البحث والتجريب من بداية علم الادارة الى الان رغم انها ذكرت في العديد من النماذج التجريبية المشتقة من النظريات العلمية لا نها ذات علاقة قوية بالإنسان وطبيعته واهدافه الشخصية التي يجب ان تتلاءم مع الاهداف العامة للمؤسسة التي يعمل فيها، وكذلك ترتبط بالتدريب لزيادة كفاءة الاداري والمدرس في نفس الوقت (القحطاني، ٢٠٠٤ : ٩٤) وللوهوية الادارية مكونات واشكال تأخذ اتجاهين في العمل، فالبعد الاول هو بعد الافراد اي بعد المدير نفسه والذي يمكن من خلاله مساعدة المدرسين ويشركهم في حل مشاكلهم الخاصة واشراك المعية في اتخاذ القرار، لذا فالهوية الادارية، وهو عمل ذي دافع انطباع ذاتي دون دافع قانوني او التزام في الواجبات بل هو دافع محبة وود يزيد من قوة العلاقات الشخصية، اما الركن الاخر (الثاني) والذي ذو علاقة مع الركن الاول ولا يتعارض معه فأخذ اربع اتجاهات ادارية رئيسية وهي : (الايثار، الروح المعنوية، القيم، الولاء) كل هذه الاركان تكون الهوية الادارية (العطوي، ٢٠٠٧ : ١٢٥)، ومما وجب ذكره هنا ان الهوية الادارية تعد ركنا مهما في اقامة علاقات اجتماعية، ونفسية، وادارية، في المدرسة وخارجها، حيث يظهر هذا المصطلح رؤية المدرسة في تفاعلها مع البيئة المحيطة في المدرسة وفي دعمها للعادات والتقاليد ضمن الاهداف الخاصة بالمدرسة واهداف شخصية، لرفع الطموح في بناء الكفاءة والفاعلية في الاداء الاداري، وهي الميزة التنافسية التي تميزها عن المدارس الاخرى ذات نفس المرحلة العلمية، لهذا ان مصطلح الهوية الادارية لا يقف على المستوى النفسي السلوك فقط وبل يأخذ حيزا اكثر بعدا، بل يأخذ وجها ضمن معطيات مهمة داعمة للسلوك الاداري وحسب نوع الوظيفة الذي يقوم بها الفرد العامل داخل المؤسسة (الفهداوي، ٢٠٠٥ : ٦٧)، ولقد اعطيت مسميات اخرى ومعان ودلائل عدة لتبينه عليه مثل الاداء الاخر، والعمل البيئي والباب المفتوح في التعامل الاداري مع البيئة المحيطة، والمشاركة في العمل واتخاذ القرار، ويمكن ان نبين الهوية الادارية في كونها عمل خاص اختياري يتسم بطابع الاندفاع الذاتي، ولا يتدخل بالعمل الرسمي، ويأخذ جانب ما اتفق بينهم (منتسبو المدرسة من علاقات وعادات وتقاليد) وهو عمل ايثاري بحيث يقدم مصلحة الاخرين على مصالحه الذاتية، ولا يأخذ عليه اي اجر او حافز الواحدة، ومع هذا فهو ضروري لأي مؤسسة لتحقيق النجاح الاداري والتنمية واعلاء الاداء المدرسي والمحافظة على الاتزان الداخلي للعمليات الادارية من خلال المشاركة في توفير كفاءة الاداء (الشربتجي، ٢٠٠٦ : ٧٤) .

خصائص الهوية التنظيمية : هناك فائدة واهمية كبيرة للهوية الادارية في المؤسسات التربوية ، فهي تقوي من دافعية العمل، وتعزز من العمل التعاوني، وتنمي من الالتزام التنظيمي، والانتماء للمدرسة التي يعملون بها، روح العمل الجماعي، وتطور الرضا عن العمل، ويمكن ذكر اهم خصائص الهوية الادارية وهي كالآتي :

اولا : يتميز العمل المدرسي على وفق الهوية الادارية على ان يكون العمل ذي طابع من الاندفاع الذاتي، وهو ليس عملا مطلوب ووجوب القيام به فهو ليس عملا قانونيا . **ثانيا:** لا يوجد نظام المكافآت او الحوافز او التشجيع المادي او المعنوي في الهوية الادارية . **ثالثا:** تظهر مظاهر السعادة في العمل والاندفاع نحو الحضور الى الدوام، ويكون الاداء ذو كفاءة عالية . (organ,1988 : 20).

كما ذكر (Stander , 2010) خمسة اركان للهوية الادارية : ١- ان الاخذ بالهوية الادارية في العمل داخل المدرسة يدفع العاملين في المدرسة في تقديم افضل الجهد في العمل بحيث يقترب من الجودة وهذا سيزيد حتما من تقديم مخرجات نوعية . ٢- يشجع على الالتزام التنظيمي والولاء للمؤسسة التي يعملون فيها لان جميع اهدافهم الشخصية قد تحققت، ٣- تساعد الهوية الادارية على البقاء في الوظيفة بحيث يتزود الموظف هنا بالمهارة للأبداع في العمل ورفقيه في الوظيفة يعتمد على مقدار ما يقدمه من مهارة في انجاز العمل . ٤- تبسط الهوية الادارية من الالفة بين جماعة العمل من الموظفين . ٥- تقوم لهوية الادارية من رسم الشكل العام الجديد لكل وظيفية وتعطيها حدودها ومساراتها واسلوب التنفيذ الجديد على وفق الهوية الجديدة التي حدثت في المؤسسة (Stander ,2010 : 99).

ويذكر (خليفة، ١٩٩٧) هذه الابعاد بأن صافتها تتسم بما يأتي :

١- بأنها سلوك نابع من كل الموظفين في المؤسسة الواحدة، ويحركه دافع ذاتي طوعي ويكون هدف لكل واحد منهم يسير عليه .

٢- هذا الهدف الجمعي المتفق عليه يكون بدافع غير رسمي بعيد عن التعليمات والقوانين وبعيد عن كل سمه رسميه ولا تتطلبه الوظيفة الرسمية وتختلف مؤسسة عن مؤسسة اخرى في هذه الهوية الادارية .

٣- تسهم الهوية الادارية في تكوين الشخصية العامة للمؤسسة فهو يساعد على دافعية العمل، ولهو دور كبير في تحقيق اهداف المدرسة .

٤- تتكون الهوية الادارية نتيجة اتفاق عدد من الموظفين بصورة لا ارادية على سلوك معين رغم اختلاف واجبات مل واحد من الموظفين المتفقين .

٥- ان الفائدة المرجوه من الاتفاق المكون للهوية الادارية هو فقط لتحقيق الالتزام والانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها وليس للموظف اي مردود مادي يحققه من جراء تكوين الهوية الادارية (خليفة، ١٩٩٧ : ٤٢) .

مجالات مقياس الهوية الادارية على وفق نظرية Z اليابانية :

المجال الاول (الايثار): يقصد بالايثار هنا هو تفضيل المصلحة العامة للمؤسسة على المصلحة الشخصية للموظف، وهو حتما سلوك فردي لكل شخص يتجمعون لتكوين سلوك جمعي

للمؤسسة، ويعد هذا السلوك سلوكا مثاليا ويتحقق بدافع لإرادي يتطوع به الموظف للقيام به دون دافع قانون او مصلحة شخصية، ويعد الايثار من الممارسات التي أوصاني بها القران الكريم، وفيها يكون انكار للمصلحة الشخصية والعمل الجمعي، وتشير في كثير من الجوانب فيها الى مدى رقي المجتمع وتطوره بشكل عام ويحقق السعادة والطمأنينة في العمل وحتى للحياة الشخصية للفرد . (شاهين، ٢٠١٠: ٢٠).

كما يرى (ابرام، ٢٠٠٩) انه سلوك يتحقق بدافع ذاتي دون التدخل من احد، ودافعه جماعي وليس دافع شخصي ولا يتحقق نتيجة مطلب من مسؤول في العمل ويقدم فيه الموظف مصلحة وظيفته ومؤسسته على مطلبه الشخصي (ابرام، ٢٠٠٩: ٢٤).

المجال الثاني: الدافع الذاتي (العمل كفريق): اغلب المسؤولين ومن يمتهنون الادارة يعدون الدافع الذاتي يعتبرون الدافع الذاتي معيارا لمدى تمسك الموظف بواجبات عمله، والعمل بالدافع الذاتي له الاهمية للعمل في اغلب المؤسسات الحديثة، الى درجة يمكن اعتباره ان نوع مخرجات المؤسسة يعتمد بشكل كبير على الدافع الذاتي للعمل المتكون نتيجة الهوية الادارية للموظفين، وهذا ما ذكرته الدراسات الادارية فعندما يكون العمل بالدافع الذاتي والرقيب الذاتي يكون ابداع في العمل . (القحطاني، ٢٠١٦، ٥٥). وهذا ما اكدته العلوم الادارية في تفضيل ان يؤكد رؤساء العمل على الدافع الذاتي قبل التركيز على المكاسب الشخصية (الزهراني، ٢٠٠٩: ٥١) .

المجال الثالث (العادات والتقاليد) :

للعادات والتقاليد دور بارز في العمل داخل المؤسسات التربوية في اي بلد وهي تمثل الركن الاساسي للثقافة الادارية والتي في كثير منها تتحد مع الهوية الكلية للبلد الموجودة فيه المؤسسة، علما ان هذه العادات والتقاليد لا تأتي نتيجة اتفاق كلامي، بل تحدث على وفق فترة زمنية طويلة قد تصل الى سنوات من الاعمال والمحاولة والفشل ولهذا تعد هذه العادات خطرة جدا في تكوينها، فمجرد اي مشكلة تحدث في اي وقت من تكوينها يمكن ان يغير من اطارها لعام بشكل كبير ويجعل الاتفاق حولها يكون صعبا وقد تكون صعوبة من المستحيل تجاوزها الا بأحداث حدثا كبيرا داخل المؤسسة يغير من هذه الاتفاقيات . (السالم، الروحي، ١٩٩٩: ١٧)

في كثير من الاحيان قد تؤثر هذه العادات والتقاليد على الحياة الشخصية للأفراد وفي سلوكياتهم داخل بيوتهم واسلوب معيشتهم واتجاهاتهم الفكرية، وقد تمثل السعادة في حياتهم العامة (لكل المتفقين لهذه العادات)، وترسم الحياة لهم النابعة من مشاعر داخلية تكسبهم الثقة في الحياة . (العوفي، ٢٠٠٥: ٨٩).

ويرى (ماهر، ٢٠٠٣) ان الهوية الادارية من الاهمية بحيث قد تكون اهم الهيكل التنظيمي للمؤسسة، فلموظف يسير فيها اكثر مما يسير في الاطار الرسمي للهيكل التنظيمي، ولهذا رغم

ان الهيكل التنظيمي لكل المؤسسات هو هيكل واحد الا ان اختلاف مؤسسة تربوية عن اخرى يحدث على وفق الهوية الادارية المكونة لها . (ماهر، ٢٠٠٣: ١٧٨) .

المجال الرابع (الانتماء) : يعد الانتماء من الاسس الهامة التي تسعى المدرسة الفاعلة لكسبه من الموظفين العاملين في المؤسسة التربوية، فالانتماء الاداري يرتبط بالعمل بصورة عامة (الاحمدي، ٢٠٠٤: ٣)، حيث ذكر (المهاجر، ٢٠٠٢) بشأن الادارة انه كلما ارتفع الانتماء الاداري قلة التنقلات بين اقسام المؤسسة وقلت الغيابات والتسيب الوظيفي، وتحسن مستوى العمل في المؤسسات واصبح الاداء اكثر جودة، ولهذا فان ما يؤثر الانتماء الوظيفي على الموظفين قد يؤثر بشكل مباشر على حياتهم بصورة خاصة ، ويمكن ان اوضح الانتماء الوظيفي بأنه الاحساس بتطابق اهدافه الخاصة مع اهداف المؤسسة التي يعمل التي يعمل بها ولهذا سيكون سلوكه مستقرا ومندفع بالعمل وصاحب اعلى كفاءة وجودة مع شعوره ورغبته في الاستمرار في العمل لهذه المؤسسة دون غيرها، فعلاقة الانتماء طبقا لهذا الوصف تكون متينة وايجابية (المهاجر، ٢٠٠٢، ١١٧).

نظرية Z اليابانية :

من النظريات الادارية التي اتخذت الجانب الانساني كمنحى لتفسير الكثير من السلوكيات الاجتماعية، وضحاها العالم الياباني وليم أوشي، ومن خلال منطلقاتها تمكنت الكثير من المؤسسات الانتاجية والخدمة من تحقيق المكاسب المادية والمعنوية، حيث وضعت الاسس الحديثة للتعامل وتفسير تصرفات وسلوكيات الموظفين داخل المؤسسة الانتاجية او التعليمية، كما وضعت لكل سلوكيات اجتماعية جمعية نوع او نمط معين من انماط القيادة التي تناسبها، مما اسهم في تحقيق التوازن والاستقرار في العمل وبالتالي تمكنت من تحقيق الانتماء في العمل داخل المؤسسة . (حمود، ٢٠٠٠: ٢١)

لقد اخذت فكرة هذه النظرية من العادات والتقاليد الخاصة بالمجتمع الياباني، وبخاصة الأسرة اليابانية التي تستند على الطاعة التامة لوي الامر وتنفيذ كل اراءه وتعليماته، واثار ذلك بدوره على طبيعة العمل داخل المؤسسة وهذا كله سوف يكون اسرة واحدة لها اهداف واحدة وهي اهداف المؤسسة بصورة عامة . (جودة، ٢٠٠٨: ٤١)

انت هذه النظرية من خلال الوقوف على الكثير من المشكلات التي تحدث في المؤسسات، فبعد الدراسات تم التعرف على ان هذه المشكلات هي مشكلات انسانية اكثر منها مشكلات مادية، فرغم كل المصروفات على العلوم الصرفة لدعم الاقتصاد فهي غير كافية اذا ما لم توجه الجهود نحو التكوين النفسي للإنسان العامل نفسه والاهتمام بتكوين الشخصية المستقلة للمؤسسة وبنفس الوقت تحقق التطابق في الاهداف للشخص وللمؤسسة التي يعمل فيها، ومن خلال تفكيره من خلال منطلق المجتمع الياباني وهو مجتمعه الاصلي والذي حاول

نقل بعض العادات والتقاليد الى المجتمع الامريكي وبالأخص الجانب الاداري، ونصح بأن توجه العملية الاستثمارية اول شيء نحو الاستثمار في الطاقة البشرية لا نه بواسطته سوف نحقق الكفاءة في العمل وفي المخرجات عموماً، وان اعتبار الايدي العاملة في المؤسسة الواحدة هم افراد اسره واحدة، وبواسطة هذا المبدأ البسيط سوف يتم تحقيق الزيادة في مخرجات المؤسسة مع كفاءتها النوعية (حامد، ٢٠٠٩: ١١٣) .

لقد ركزت هذه النظرية على العوامل التي تسهم في تحسين وزيادة معدل الانتاج مثل (الانتماء للمؤسسة وتعزيز جانب تكوين عادات وتقاليد موحدة لكل الموظفين في المؤسسة بالإضافة الى تغيير اسم العمال الى اسم موظف وتؤمن له مستقبه من خلال بقاءه في وظيفته الى حين احواله على التقاعد، مقابل ذلك تكون المؤسسة التي يعمل فيها ان تعمل على زيادة مهارته، بالإضافة الى التركيز على الحوافز وكيفية صرفها وكذلك التركيز على العمل التطوعي الذاتي والاهتمام بإقامة علاقات اجتماعية انسانية بين الموظفين وهذا ما يسمى بالعلاقات الافقية بالإضافة الى اشراك الموظفين في عملية صنع القرار.

خصائص نظرية Z اليابانية:

- ١- من اهم منطلقات هذه النظرية هو بقاء الموظف في وظيفته مدى الحياة وبهذه النظرة سوف يحصل الموظف على حاجة البقاء ويؤمن قوت حياته وسوف يحصل على الاستقرار له ولعائلته ولهذا سوف يكون للموظف دافعية نحو العمل والحفاظ على المؤسسة التي يعيش فيها .
- ٢- تنادي نظرية Z بأن يكون القرار المتخذ في المؤسسة جماعي وكذلك يجب ان يكون العمل بروح الفريق الواحد وهو ما يحقق روح المنافسة الشريفة ويحفز على الابداع في العمل .
- ٣- الابتعاد عن الرقابة الشديدة من قبل المسؤولين وتعزيز الرقابة الذاتية وبالتالي تعزيز روح المواطنة ولانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها .
- ٤- بث روح العمل والتشجيع على اقامة علاقات اجتماعية انسانية بين العاملين في المؤسسة وتحقيق التوازن في الوظائف وكذلك تحقيق العدالة في التعامل وتحقيق الرفاهية في الحياة عن طريق توفير مستلزماتها مثل السكن . (العميرة، ٢٠٠٢، ٥٥)

دراسات سابقة

الهوية الادارية :

- ١- دراسة زاهر (٢٠١١) "الهوية الادارية لدى مدرسي الجامعات السعودية"

يهدف البحث الى قياس مستوى الهوية الادارية واشكالها، وايضا معرفة السبل المؤدية الى تكوين الهوية الادارية .

منهج البحث : تم استخدام المنهج الوصفي وبناء مقياس للوصول الى جمع المعلومات والوصول الى نتائج البحث، اما مجتمع البحث فقد تألف من مدرسي الجامعات السعودية، واختيرت العينة بالأسلوب الطبقي وبصورة عشوائية .

الوسائل الاحصائية: استخدم الباحث الوسائل الاحصائية التي تناسب بحثه للوصول الى النتائج المتوقعة حسب اهداف البحث .

وقد كانت نتائج الدراسة بان تدريسيي الجامعات السعودية على دراية تامة بأهمية الهوية الادارية وكان مستوى سلوكهم جيد .

٢-دراسة (Anjkara , Nojabae , & Afghans ,2014)

" The Relatnsaip between the okfanizational Justice and organizational Citizenship Behavior of the Enmloyees "

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالهوية الادارية

هدف البحث الى التعرف على العلاقة الارتباطية بين العدالة التنظيمية ومقياس اثرها على الهوية الادارية، وتم بناء مقياس لاختبار الفرضيات الصفرية والبديلة التي وضعت للوصول الى نتائج هذا البحث ي لعدم وجود طبقات في الدراسة وكان عددها (٢٥٢) من اصل ٣٠٠٠ موظف هم مجتمع البحث، وقد تم استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة للوصول الى نتائج البحث، اما اهم ما توصلت اليه نتائج البحث بأنه هناك علاقة ارتباطية قوية بين متغيري البحث.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

منهج البحث: لأجل الوصول الى نتائج البحث، فقد استخدم الباحث الدراسة الوصفية والتي تهدف الى التعرف على دراسة المشكلة بشكل وصفي، حيث انها تدرس مكونات وابعاد واسباب هذه الظاهرة ثم تصفها بشكل دقيق للوصول الى نتائج البحث، (عطوي، ٢٠١١) ولهذا يعد هذا المنهج في انه يسلط الضوء على دراسة اساليب وخصائص هذه الظواهر او المشكلات ويقدم للدارسين حجم هذه الظاهرة، ويقدم الخطوط العامة لحل هذه الإشكالات . (عطوي، ٢٠١١) : (١٧٢) .

مجتمع البحث : تألف مجتمع البحث من (٢١٦٤) بواقع (١١٢٥) من الذكور و(١٠٣٩) من الاناث وكذلك (٨٥٩) من التدريسيين من لديه خدمه اكثر من عشرين سنة و (١٤٠٥) من التدريسيين الذين لديهم خدمة اقل من عشرين سنة في المدرس الاعدادية الحكومية النهارية واسط ، والجدول (١) يوضح ذلك .

الجدول (١) مجتمع البحث اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الاعدادية الحكومية النهارية في محافظة واسط للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

مديرية تربية واسط		
الجنس	ذكور	اناث
	١١٢٥	١٠٣٩
المجموع	٢١٦٤	

مجتمع البحث من اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الاعدادية الحكومية النهارية في محافظة واسط للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

مديرية تربية واسط		
مدة الخدمة	اكثر من عشرين سنة	اقل من عشرين سنة
	٨٥٩	١٤٠٥
المجموع	٢١٦٤	

عينة البحث : تم اختيار العينة بالأسلوب الطبقي العشوائي، من اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الإعدادية التابعة محافظة واسط وذلك من خلال توزيع أكبر عدد من المقاييس إلى الملاكات التدريسية وذلك بغية الحصول على أكبر عدد من الإجابات حتى يمكن ان تستوفي العينة النسبة المطلوبة والممثلة للمجتمع و تألفت افراد العينة من (٤٠٠) مدرسا ومدرسة بنسبة ١٨% من المجتمع، بواقع (٢٠٣) مدرسا و(١٨٧) مدرسة من اعضاء الهيئة التدريسية، ومن حيث مدة الخدمة فأن عدد التدريسين ممن لديهم خدمة اكثر من عشرين سنة (١٥٥) وممن لديه خدمة اقل عشرين سنة فان عدد التدريسين (٢٥٣) والجدول (٢) يوضح ذلك .

الجدول (٢) عينة البحث من اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الاعدادية الحكومية النهارية في محافظة واسط للعام الدراسي ٢٠٣٢ - ٢٠٢٤

مديرية تربية محافظة واسط		
عينة البحث (الجنس)	ذكور	اناث
	٢٠٣	١٨٧
المجموع	٤٠٠	

عينة البحث من اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الاعدادية الحكومية النهارية في محافظة واسط للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤

مديرية تربية محافظة واسط		
عينة البحث (مدة الخدمة)	اكثر من عشرين سنة	اقل من عشرين سنة
	١٥٥	٢٥٣
المجموع	٤٠٠	

أداة البحث : يمكن القول ان الوقوف على دقة المعلومات التي يتم التوصل اليها يعتمد على نوع المقياس ودقته في قياس الخاصية المراد قياسها، اذ ان لكل خاصية وسيلة معينة لقياسها (90: Bagdon, 1992). لذا تتوقف دقة معلومات البحث وصلاحياتها وإمكانية الاعتماد على نتائجها، ولما كان البحث الحالي يعتمد على قياس الهوية الادارية فأن المقياس في مثل هذا الحالة هو انسب وسيلة لتحقيق الهدف المراد قياسه، حيث ان البحوث التي تتعلق بقياس الخصائص التربوية تعتمد على وسائل قياس وصفية . (داود، عبد الرحمن، ١٩٩٠ : ٢٢) .

لما كان الدراسة الحالية تهدف الى معرفة مستوى الهوية الادارية وفق نظرية Z اليابانية لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية، لذا فأن من مسلمات تحقيق أهداف الدراسة توافر مقياس يساعد على التعرف على مستوى الهوية الادارية .

اسلوب بناء المقياس : بعد ان تم الاطلاع على اغلب النظريات في الادارة التربوية وكذلك تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير البحث او القريبة منه، فقد اتبع الباحث الوسائل الاتية :

تحديد الهدف: يهدف البحث الى معرفة مستوى الهوية الادارية وفق نظرية Z لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية

تحديد محتوى الأداة: يجب معرفة بمعنى محتوى الاداة والتي يقصد فيها بأنها الوحدة البنائية المكونة للمقياس (الظاهر، ١٩٩٩ : ٦٢) وهي ما يأتي :

مقياس الهوية الادارية وفق نظرية Z :

تحديد المفهوم العام للهوية الادارية :

التعريف النظري للباحث والذي هو العمل الذاتي والاندفاع الداخلي بين الجماعات التي تعمل داخل المدرسة لتكوين اتجاهات مشتركة تسهم في تطويرها دون الانتظار للحصول على حافز ازاء هذا الاتفاق .

مجالات مقياس الهوية الادارية وفق نظرية Z اليابانية :

لقد تم بناء مقياس الهوية الادارية وفق نظرية Z اليابانية، والذي تكون من اربع مجالات هي كالاتي :

المجال الاول (العلاقات الانسانية) : هي العلاقة التي يكون العمل من خلالها على شكل القبول الذاتي وغير مدفوع للعلاقة والدافعية المطلقة للعمل او ما يسمى العمل الطوعي هو عبارة عن سلوك اختياري يقوم به الفرد طوعياً لمساعدة في العمل زملاء في العمل (40: Organ, 1990).

المجال الثاني (العمل الجماعي) : هو اتمام العمل بشكل جمعي وكعائلة واحدة والتركيز على نشر الثقة بين اعضاء الفريق اذا كان سوف يؤدي الى الاسهام في حل مشكلات العمل (41: Organ,1990).

المجال الثالث (العادات والتقاليد): هي مجموعه القيم التي تجمع اعضاء الفريق الواحد على سلك سلوك واحد في داخل المؤسسة التي يعملون بها لتمييزهم عن المؤسسات الاخرى (عصفور، ٢٠٠٨: ٦٨).

المجال الرابع : الانتماء الى الوظيفة : هو بذل الافراد للجهد في سبيل الصالح العام للمؤسسة والشعور ان مؤسستهم التي يعملون فيها تحقق طموحهم ومتطلبات العمل وكذلك حياتهم الخاصة في اطار القيم التي يعملون من خلالها (العزاوي، ٢٠١٠: ١١٨)

وكل مجال من هذه المجالات تمثل في ٧ فقرات وأمامها تدرج خماسي للإجابة، وهي (متوافره بدرجة كبيرة جداً، متوافره بدرجة كبيرة، متوافره بدرجة متوسطة، متوافره بدرجة قليلة، لا تتوافر) وبالتالي يكون مجموع فقرات مقياس المواطنة التنظيمية ٢٨ فقرة .

تصحيح الأداة : في ضوء البدائل الخمسة والتي هي: (موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة كبيرة، موجودة بدرجة متوسطة، موجودة بدرجة قليلة، لا تتوافر) إذ تم اعطاء : (٥) درجات للبديل موجودة بدرجة كبيرة جداً، (٤) درجات للبديل موجودة بدرجة كبيرة، (٣) درجات للبديل موجودة بدرجة متوسطة، (٢) درجة للبديل موجودة بدرجة قليلة، (١) لا تتوافر . وبذلك تتراوح درجات الإجابة نظرياً بين (٢٨ - ١٤٠) لمقياس الهوية الادارية .

الصدق الظاهري :مقياس الهوية الادارية وفق نظرية Z :

بعد القيام بالتحليل الاحصائي لإجابات الخبراء على فحوى المقياس الهوية الادارية ظهر أن كل فقرات المقياس قد نالت على موافقة الخبراء، حيث كانت قيمة مربع كأي المحسوبة اكبر من قيمة مربع كأي الجدولية وهي دالة حيث انها بلغت (٣,٨٤) عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١) والجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣) قيم مربع كأي لمعرفة اراء المحكمين في صلاحية فقرات مقياس الهوية الادارية وفق نظرية Z

الدلالة ٠.٠٥	قيمة مربع كأي		غير الموافقون	الموافقون	عدد الخبراء	أرقام الفقرات	مجالات الهوية الادارية
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	٣.٨٤	١٥	—	١٥	١٥	٦/٥/٤/٣/٢/١ ٧	العلاقات الانسانية
دالة		١٥	—	١٥		٦/٥/٤/٣/٢	العمل الجماعي
دالة		١١,٢٧	١	١٤		٧/١	
دالة		١٥	—	١٥		٦/٥/٤/٣/٢/١ ٧	العادات والتقاليد
دالة		١٥	—	١٥		٦/٥/٤/٣/٢/١ ٧	الانتماء الى الوظيفة

العينة الاستطلاعية: لغرض التعرف على وضوح التعليمات المقياس ككل وفهم المجالات والفقرات، وقياس الوقت الذي تستغرقه الاجابات، عرض الباحث مقياسه على مجموعة من اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الاعدادية، والبالغ عددهم (١٠) مدرسين، ولقد ظهر أن كافة تعليمات المقياس وسبل الإجابة عنها كانت واضحة وبسيطة، وكذلك المجالات والفقرات التي فيها كانت مكتوبة بلغة واضحة ومفهومة، وان مدى الوقت المستغرق للإجابة لمقياس المواطنة التنظيمية بلغ ما بين (٢٠-٢٤) دقيقة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢٢) دقيقة .

أولاً : القوة التمييزية لفقرات : رتبت الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى، وبعد تحليل نسبة (٢٧%) للمجموعة العليا و(٢٧%) للمجموعة الدنيا، تكونت مجموعتان متطرفتان ، وبما أن عدد أفراد العينة الاحصائية (٤٠٠) فرداً، إذاً فإن عدد أفراد المجموعة العليا (١٠٨) مدرسا، وكذلك إن عدد أفراد المجموعة الدنيا (١٠٨) مدرسا، ثم استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة مدى تمييز فقرات المقياس بين المجموعة العليا من الأفراد والمجموعة الدنيا، بعد استخراج القيمة التائية المحسوبة للفقرات ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية اتضح أن جميع فقرات المقياس دالة إحصائياً، لأن قيمها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢١٤).

والجداول (٤) يوضح ذلك .

الجدول (٤) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة تمييز فقرات الهوية التنظيمية وفق نظرية وليم اوشي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	٤,٧٨٧٠	٠,٥٩٦٧٣	٣,٨٧٠٤	١,٠٨٥٩٦	٧,٦٨٨
٢	٤,٦٣٨٩	٠,٦٤٧٩١	٣,٣٧٩٦	٠,٩١٤٢٤	١١,٦٧٩
٣	٤,٧٢٢٢	٠,٧٣٤١٣	٣,٤٦٣٠	١,٢٤٨٧٤	٩,٠٣٤
٤	٤,٦٢٩٦	٠,٧٤٣٧٣	٣,٢٧٧٨	١,١٨٢٦٩	١٠,٠٥٦
٥	٤,٧٣١٥	٠,٥٥٧١٤	٣,٥٤٦٣	١,٠٥٣٥٦	١٠,٣٣٥
٦	٤,٦٦٦٧	٠,٧٢٣٤٤	٣,٤١٦٧	١,١٠٣٣١	٩,٨٤٦
٧	٤,٨٣٣٣	٠,٤٨٣٣٧	٣,٧٧٧٨	١,٠٧٩٤٠	٩,٢٧٥
٨	٤,٤٣٥٢	١,٠١٦٤٤	٣,٢٧٧٨	١,٣٣١٣٨	٧,١٨١
٩	٤,٧٨٧٠	٠,٦١٢٢٠	٣,٧٥٩٣	١,٠٦٦٦٦	٨,٦٨٥
١٠	٤,٣٧٠٤	٠,٨٤٩٣٣	٣,١٨٥٢	١,١٨٥١٧	٨,٤٤٧
١١	٤,٨٣٣٣	٠,٥٢٠٦٠	٤,٠٨٣٣	١,٠٧٧٦٠	٦,٥١٣
١٢	٤,٨٦١١	٠,٤٢٠٤٧	٣,٤٧٢٢	١,١١٤٥٥	١٢,١١٧
١٣	٤,٦٤٨١	٠,٦٨٧٨٨	٣,٢١٣٠	١,١٣٦٠٨	١١,٢٣٠

١٤	٤,٨١٤٨	٠,٥٤٩٣٩	٣,٤٨١٥	١,٠١٨٣٥	١١,٩٧٥
١٥	٤,٧٥٩٣	٠,٥٧٧٩٥	٣,٥٠٩٣	٠,٩٦١٨٥	١١,٥٧٧
١٦	٤,٧٦٨٥	٠,٤٨٥٤٢	٣,٤٣٥٢	١,١٥٤٢١	١١,٠٦٦
١٧	٤,٥٦٤٨	٠,٨٣٤٦٨	٣,٦٥٧٤	١,٢١٦٤١	٦,٣٩٢
١٨	٣,٩٨١٥	١,٢٣٧٨٩	٣,٥٩٢٦	١,١٦٠٣٨	٢,٣٨٢
١٩	٤,٧٢٢٢	٠,٥٢٦٥٥	٣,٣٢٤١	١,١٥٨٧٠	١١,٤١٦
٢٠	٤,٠٦٤٨	١,١٢٩٦٦	٣,٠٤٦٣	١,٤٢٣٣٣	٥,٨٢٥
٢١	٤,٧٢٢٢	٠,٥٢٦٥٥	٣,٥٠٩٣	١,١٦٤٠٧	٩,٨٦٦
٢٢	٤,٨٠٥٦	٠,٥٥٤٦٥	٣,٦٢٩٦	١,٠٥٥٤١	١٠,٢٥٠
٢٣	٤,٨٨٨٩	٠,٣٤٤٠٦	٣,١٨٥٢	١,٠٠٦٠٤	١٦,٦٥٢
٢٤	٤,٩٠٧٤	٠,٣٢١٧١	٤,١٠١٩	٠,٩٧٥٧٨	٨,١٤٨
٢٥	٤,٥٧٤١	٠,٧٢٦٠٧	٣,٦٦٦٧	١,٠٨٥١٦	٧,٢٢٢
٢٦	٤,٩٤٤٤	٠,٣٣٠٢٠	٣,٧٦٨٥	١,٠٠٠٩٩	١١,٥٩٤
٢٧	٤,٣٣٣٣	٠,٩٠٦٨٨	٢,٨٦١١	١,٢٣٣٩٣	٩,٩٩١
٢٨	٤,٩٠٧٤	٠,٣٢١٧١	٣,٦٢٩٦	٠,٩٧٢٤٥	١٢,٩٦٤

ثانيا : علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية: اعتمد الباحث على معامل ارتباط بيرسون، الذي يستخدم عادة لحساب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية (معامل صدق الفقرة) إذا كانت درجات فقرات المقياس متصلة (Dubois, 1962:144)، على عينة بلغت (٤٠٠) مدرسا، فقد تبين ان جميع فقرات المقياس من خلال هذا المؤشر عُدَّت صادقة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨)، لأن جميع معاملات الارتباط المحسوبة كانت أعلى من معاملات الارتباط الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) والجداول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥) معامل ارتباط بيرسون لمعرفة علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الهوية الادارية على وفق نظرية Z)

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية
١	٠,٤٦٤	١١	٠,٤٣٩	٢١	٠,٤٥٩
٢	٠,٤٢٦	١٢	٠,٤٣٧	٢٢	٠,٤٣٦
٣	٠,٤٤٢	١٣	٠,٤٠٥	٢٣	٠,٤٣٣
٤	٠,٤٥٣	١٤	٠,٤٤٥	٢٤	٠,٤٧٨
٥	٠,٤٠٥	١٥	٠,٤٧٦	٢٥	٠,٤٩٦
٦	٠,٤٢٨	١٦	٠,٤٢٢	٢٦	٠,٤٢٠
٧	٠,٤١٩	١٧	٠,٤٩٠	٢٧	٠,٤١٩
٨	٠,٤٤٤	١٨	٠,٤١١	٢٨	٠,٤٨٥
٩	٠,٤٢٨	١٩	٠,٤٧٤		
١٠	٠,٤٨١	٢٠	٠,٤٦٤		

ثالثا :علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي توجد فيه : تم استخراج الدرجة الكلية لكل مجال من المجالات في المقياس، ومن ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه باستعمال معامل ارتباط بيرسون، وتبين ان قيم معاملات الارتباط كلها ذات دلالة إحصائية، لان القيم المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨)، وهذا يشير الى ان جميع فقرات المقياس دالة وصادقة وفق هذا المؤشر والجداول (٦) يوضح ذلك .

الجدول (٦) معامل ارتباط بيرسون لفقرات الهوية الادارية بالدرجة الكلية للمجال

رقم المجال	المجال	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال
١	العلاقات الانسانية	٧	١	٠,٥٤٣
			٢	٠,٥٠٥
			٣	٠,٥٢٤
			٤	٠,٥١٦
			٥	٠,٥٢٢
			٦	٠,٥٥٤
			٧	٠,٥٦٢
٢	العمل الجماعي	٧	٨	٠,٥١٢
			٩	٠,٥٤٣
			١٠	٠,٥٦٥
			١١	٠,٥٧٨
			١٢	٠,٥٠٩
			١٣	٠,٥٠١
			١٤	٠,٥٢٧
٣	العادات والتقاليد	٧	١٥	٠,٥٨٠
			١٦	٠,٥٦٦
			١٧	٠,٥٢٢
			١٨	٠,٥١٣
			١٩	٠,٥٢٥
			٢٠	٠,٥٣٨
			٢١	٠,٥٤٩
٤	الانتماء الى الوظيفة	٧	٢٢	٠,٥٦٤
			٢٣	٠,٥١٦
			٢٤	٠,٥٣٢

٠,٥٥٣	٢٥			
٠,٥٧٥	٢٦			
٠,٥٩٨	٢٧			
٠,٥٠٩	٢٨			

صدق المقياس:

- ١ . **الصدق الظاهري** : وزع الباحث مقياس الهوية الادارية على وفق نظرية Z بصيغته الأولى الى (١٥) محكماً من المختصين في مجال الادارة والتي تم توضيحه في الجداول (٣) .
- ٢ . **صدق البناء** : اعتمد الباحث مؤشر معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس، فضلاً عن معامل ارتباط درجة الفقرة بالمجال لتدل على الاتساق الداخلي (ابو حطب، ١٩٨٢ : ١٠٤). لذلك استخرج الباحث معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقاييس (الهوية الادارية على وفق نظرية Z) كما موضح في الجدول (٥)، ومعاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه كما موضح في الجدول (٦) وهذا يشير الى صدق البناء للمقياس .

ثبات المقياس :

- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار** : استخدم الباحث اسلوب اعادة الاختبار وذلك بتطبيق المقياس على عينة قوامها (٢٠) مدرسا ومدرسة، وبعد مرور (١٤) يوماً تم اعادة تطبيق المقياس على العينة ذاتها مرة ثانية، وبعد اكمال التطبيق تم حساب ثبات المقياس وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (٧) يوضح معاملات الثبات للمقياس ومجالاته .
- معادلة ألفا كرو نباخ** : كذلك استخدم الباحث معادلة الفا كرو نباخ بعد تطبيق المقياس على عينة إعادة الاختبار نفسها في المرة الأولى اي (٢٠) مدرسا ومدرسة، والجدول (٧) يوضح معاملات الثبات للمقياس ومجالاته .
- الجدول (٧) معامل ثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار ومعادلة الفا كرو نباخ لمقياس الهوية الادارية على وفق نظرية Z

مجالات الهوية الادارية	معامل الثبات بطريقة	
	الاختبار وإعادة الاختبار	الفا كرو نباخ
العلاقات الانسانية	٠,٨٢	٠,٨٠
العمل الجماعي	٠,٨٤	٠,٨٢
العادات والتقاليد	٠,٨٣	٠,٨١
الانتماء الوظيفي	٠,٨٥	٠,٨٣
للمقياس ككل	٠,٨٦	٠,٨٤

تبين من الجداول (٧) ان جميع قيم معاملات الثبات للمقياس الهوية الادارية على وفق نظرية Z ومجالاتها، حيث تعد معاملات ثبات جيدة، حيث أن قيمة معامل الثبات إذا كانت أكبر من (٠,٧٠) تُعد جيدة ومقبولة لأجراء البحوث (Allen, 1970,88).

الشكل النهائي للمقياس الهوية الادارية وفق نظرية Z : بلغت عدد فقراته (٢٨) فقرة ، موزعة على اربع مجالات هي (العلاقات الانسانية، العمل الجماعي، العادات والتقاليد، الانتماء للوظيفة)، بواقع (٧) فقرات لكل مجال بصورته النهائية، وامام كل فقرة تدرج خماسي للإجابة وعليه اعلى درجة (١٤٠) واقل درجة (٢٨) بمتوسط فرضي (٨٤) .

الوسائل الإحصائية : اعتمد الباحث في جميع المعالجات الإحصائية على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وقد تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

١- اختبار مربع كاي: للتعرف على الصدق الظاهري للمقياس الهوية الادارية على وفق نظرية Z (Z) .

٢ - الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : للتعرف على تمييز فقرات مقياس الهوية الادارية على وفق نظرية Z، ولمعرفة الفروق تبعا (مدرس، مدرسة) .

٣- معامل ارتباط بيرسون : للتعرف على علاقة الفقرة بالدرجة الكلية وعلاقة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه والثبات بطريقة (إعادة الاختبار) .

٤- معادلة الفا كرو نباخ : استخراج الثبات لمقياس الهوية الادارية على وفق نظرية Z ومجالاته .

٥- الاختبار التائي لعينة واحدة : للتعرف على مقياس الهوية الادارية على وفق نظرية Z (Z) .
عرض النتائج وتفسيرها :

الهدف الاول: التعرف على الهوية الادارية وفق نظرية Z لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية .

بلغ المتوسط الحسابي لدرجات العينة البالغة (٤٠٠) مدرسا ومدرسة على مقياس الهوية التنظيمية وفق نظرية وليم اوشي (١١٥,٩٠٥٠) درجة، وبانحراف معياري مقداره (١٣,٤٨٥٥٧) درجة، وهي اكبر من المتوسط الفرضي البالغ (٨٤) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين، تم استعمال الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (٤٧,٣١٧) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٩)، اي دالة احصائيا لصالح المتوسط الحسابي للعينة والجدول (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨) الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على الهوية الادارية وفق نظرية Z

من خلال المعلومات الاحصائية التي ظهرت لنا تبين أن مديري المدارس الاعدادية في

الهوية الادارية وفق نظرية Z	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدالة الاحصائية ٠,٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
	٤٠٠	١١٥,٩٠٥٠	١٣,٤٨٥٥٧	٨٤	٤٧,٣١٧	١,٩٦	دالة

محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية لديهم الهوية الادارية وفق نظرية Z، حيث يمكن القول ان الهوية الادارية عند مديري المدارس الاعدادية تظهر من خلال تصرفات مديري المدارس والتي انعكس تأثيرها على اعضاء الهيئة التدريسية مما يظهر ان هناك مجهود بذل اكثر من العمل الرسمي وهو ما يدل ان هناك عمل طوعي حدث بدون اجور وكذلك وجود علاقات انسانية جيدة حسب مقدار الوسط الحسابي وكذلك وجود دافعية في العمل تلبي الحاجات الشخصية لمنتسبي المدرسة الاعدادية، لهذا فإن الهوية الادارية تحقق باعلا مستوياتها حسب نظرية Z مما يعزز من الدور الايجابي للمدرسة وهذا سوف يؤثر حتما على نوعية المخرجات ويعززها نحو التطور، (الزاهر، ٢٠١١)، ويرى (Organ, 1990) من ان التدريسين الذين يتسمون بالهوية الادارية، يتسمون بروح المشاركة والعمل التطوعي الجماعي من اجل اعلاء اسم المدرسة التي يعملون فيها، (Organ, 1990 : 40) .

الهدف الثاني : الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الهوية الادارية وفق نظرية Z لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعا للجنس (مدرس، مدة الخدمة) ، اذ بلغ الوسط الحسابي لاستجابات المدرسين (١١٥,٨٨٥٥) ، وانحراف معياري قدره (١٣,٧١٢٤٤) ، أما الوسط الحسابي لاستجابات المدرسات فقد بلغ (١١٥,٩٣٠٦)، والانحراف المعياري (١٣,٢٢١٥٤) ، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسط درجات المدرسين والمدرسات والجدول (٩) يوضح ذلك .

الجدول (٩) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في الهوية الادارية وفق نظرية Z لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعا لمتغير الجنس (مدرس مدرسة)

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدالة ٠٠٠٥
					المحسوبة	الجدولية	
الهوية الادارية	مدرس	٢٠٣	١١٥,٨٨٥٥	١٣,٧١٢٤٤	٠,٠٣٣	١,٩٦	غير دالة
	مدرسة	١٨٧	١١٥,٩٣٠٦	١٣,٢٢١٥٤			

يظهر من الجدول (٩)، أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٠,٠٣٣) وهي اصغر من القيمة التائية الجدول البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨)، إذ أن الفرق غير دال إحصائياً أي لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الهوية الادارية وفق نظرية Z لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعاً للجنس (مدرس، مدرسة) (الجنس). ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه مديري المدارس المرحلة الاعدادية سواء من وجهة نظر المدرسين او المدرسات هم أشخاص مهمين ولديهم نفس الكفاءة، فالهوية الادارية سلوك لا ارادي يأتي من خلال العادات والتقاليد التي تكونت داخل المؤسسة التي يعملون فيها وهذا حتماً سوف يكون علاقات انسانية بينهم وهذا سيكون انتماء للعمل داخل المؤسسة.

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في الهوية الادارية وفق نظرية Z لدى مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغير (مدة الخدمة)

المتغير	مدة الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	الدلالة
الهوية التنظيمية	اكثر من عشرين سنة	١٥٥	١١٦,٩٤٥	١٢,٤٩٣	المحسوبة	الجدولية
	اقل من عشرين سنة	٢٥٣	١١٤,٨٧٥	١١,٨٩٣	٠,١٧٤	١,٩٦

الاستنتاجات :

- في ضوء نتائج التي توصل اليها البحث من خلال النتائج الاحصائية، استنتج الباحث ما يأتي :
- ١- ان مديري المدارس الاعدادية في محافظة واسط يسعون الى تحقيق الهوية الخاصة بمدارسهم من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية .
 - ٢- ان كلا الجنسين لديهم نفس الرأي في سعي المديرين الى تحقيق الهوية التنظيمية .
 - ٣- ان كلا مدة الخدمة لديهم نفس الرأي في سعي مديري المدارس الاعدادية لتحقيق الهوية الادارية .

التوصيات : في ضوء نتائج البحث، يوصي الباحث بما يلي :-

١. نرجو من وزارة التربية ومديريات التربية العامة إعطاء أهمية كبيرة لموضوع المواطنة الهوية والولاء والانتماء للمؤسسة التعليمية، وتوجيه مختلف البحوث على هذه المجالات، وذلك لما تكتسبه من أهمية في رفع نوع المخرجات التعليمية و تحسين الأداء .
٢. نرجو من وزارة التربية ومديريات التربية العامة، تنظيم ندوات فصلية وسنوية يقوم بها متخصصون على مستوى كل العراق ، بإشعار مديري المدارس الاعدادية في اثر وفعالية الهوية الادارية، والذي ينعكس بدوره بتطوير الاداء الاداري وبجودة المخرجات التربوية والعلمية .

٣. نرجو من وزارة التربية ومديريات التربية العامة، دعم سلوك التضحية لمديري المدارس الاعدادية وتغليبها على المصلحة الشخصية لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية المرجوة .

المقترحات : في ضوء نتائج البحث يقترح الباحث إجراء البحوث والدراسات منها :-

١. الهوية التنظيمية في ضوء أنموذج " مورمان وبلاكي " وعلاقتها بالقيادة التربوية في ضوء نظرية " المسار - الهدف " لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

٢. الهوية التنظيمية في ضوء " نظرية ريدن " وعلاقتها بالجودة التعليمية لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

٣. الالتزام التنظيمي والتميز التنظيمي وعلاقتها بالهوية التنظيمية وفق نظرية وليم اوشي لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية .

المصادر العربية والاجنبية :

١. ابراهيم، احمد (٢٠٠٩) **التعاطف والايثار وعلاقتها بتقدير الذات لدى الاطفال**، مجلة كلية التربية، الزقازيق، ٣٥:٤٥-٨٠ .

٢. أبو حطب ، فؤاد (١٩٨٢) **التقويم النفسي**، ط١، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة.

٣. الاحمدي، طلال بن عايد (٢٠٠٤) **الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة**، دراسة ميدانية للممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مجلة ٢٤، العدد ١.

٤. اوشي ، وليم ج (١٩٨٥) **النموذج الياباني في إدارة نظرية Z**، ترجمة ومراجعة حسن محمد يس، ربحي محمد الحسن ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية.

٥. جودة ، محفوظ ، حسن ، المنصور ياسر (٢٠٠٨) **منظمات الأعمال المفاهيم و الوظائف** ، ط٢، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان .

٦. حامد ، سلمان هاشم (٢٠٠٩) **الإدارة التربوية المعاصرة** ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان.

٧. حامد، سعيد شعبان (٢٠٠٣) **أثر علاقة الفرد برئيسة ودراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمي دراسة ميدانية**، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مجلد ٤٢، عدد ٦١.

٨. حربي، علي (٢٠٠٤) **تنمية الموارد البشرية**، منشورات جامعة منتوري قسطنطينية، الجزائر .

٩. حمود ، خضير كاظم (٢٠٠٠) **أدارة الجودة الشاملة** ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ،

١٠. خليفة، محمد عبد اللطيف (١٩٩٧) محددات سلوك التطوع التنظيمي في المنظمات العامة، دراسة تحليلية ميدانية في ضوء النظريات السلوكية الحديثة، المجلة العربية للعلوم الادارية.
١١. داوود، عزيز حنا، وعبد الرحمن، أنور (١٩٩٠) مناهج البحث التربوي، دار الحكمة، جامعة بغداد
١٢. الربيعي، محمد عباس خليل (٢٠١٤) دور الرضا الوظيفي في نجاح المنظمات في إطار سلوكيات المواطنة التنظيمية، بحث ميداني في هيئة النزاهة - الفرات الأوسط، أطروحة دكتوراه غير منشورة، في إدارة الأعمال جامعة بغداد كلية الإدارة والاقتصاد.
١٣. الزاهر، علي (٢٠١١) سلوك المواطنة التنظيمية في جامعة الملك خالد، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، قسم العلوم الانسانية والادارية .
١٤. الزهراني، نورة بنت عطية بن راشد (٢٠٠٩) علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية لمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية .
١٥. الساعدي، صفاء نعمة حاتم (٢٠١٥) بناء برنامج تدريبي لمدراء المدارس في ضوء مهامهم الادارية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الجامعة المستنصرية .
١٦. السالم، مؤيد، الرويح، سنان (١٩٩٩) القيم الادارية للمدير الصناعي في العراق، دراسة ميدانية، مجلة ابحات اليرموك، مجلد ١٥، عدد ١.
١٧. سليمان، حنان احمد (٢٠١٣) القيادة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دبي البريطانية، الامارات .
١٨. شاهين، ماجد ابراهيم (٢٠١٠) مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم اداء العاملين في الجامعات الفلسطينية واثرها على الاداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية، دراسة مقارنة بين الجامعات الاسلامية والازهر، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة .
١٩. الشربتجي، اولغا (٢٠٠٦) العوامل المؤثر في ممارسة العاملين لسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على المشافي الجامعية في سوريا، مجلة البحوث جامعة حلب، عدد ٤٤.
٢٠. الشماع، خليل، حمود، كاظم (١٩٨٩) المنظمة الادارية، مكتبة احمد الصقال، بغداد.
٢١. الظاهر، زكريا محمد (١٩٩٩) مبادئ القياس والتقويم في التربية ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان .
٢٢. العامري، احمد بن سالم (٢٠٠٣) محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، مجلد ١٧، عدد ٢، الرياض، المملكة العربية السعودية

٢٣. العزاوي، نجم عبد الله، جواد، عباس حسين (٢٠١٠) الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، عمان.
٢٤. عصفور، امل مصطفى (٢٠٠٨) قيم ومعتقدات الافراد واثرها على فاعلية التطوير التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة .
٢٥. عطوي، جودت عزت (٢٠١١) الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العلمية، ط ١، دار الثقافة، عمان .
٢٦. العطوي، عامر (٢٠٠٧) اثر العدالة التنظيمية في الاداء السياقي، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية.
٢٧. العمایرة ، محمد حسن (٢٠٠٢) مبادئ الإدارة المدرسية ، ط٣ ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمان
٢٨. العوفي، محمد (٢٠٠٥) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقق بمنطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الامير نايف للعلوم الامنية
٢٩. غلام، محمد عبد كاظم (٢٠١٥) القيادة التربوية ودافعية الانجاز وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية لرؤساء الأقسام العلمية في جامعات محافظة بغداد، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد .
٣٠. الغنام، محمد أحمد، (١٩٨٤) مستقبل التربية في البلدان العربية، مجلة التربية الجديد، العدد (٣)، عمان .
٣١. الفهداوي، فهمي خليفة صالح (٢٠٠٥) علاقة المواطنة التنظيمية مع التغير التحولي: دراسة لتصورات موظفي الدوائر الحكومية في مدينة كرك، مجلة العلوم الادارية، عمان.
٣٢. القحطاني، سعد بن سعيد (٢٠١٦) بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجزات بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، السعودية .
٣٣. القحطاني، عبد السلام (٢٠٠٤) سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالإبداع الاداري، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الادارية، الرياض، المملكة العربية السعودية .
٣٤. ماهر، احمد (٢٠٠٣) السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط ١، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية.
٣٥. الهاجري، خالد ظافر (٢٠٠٢) العلاقة بين الولاء التنظيمي وبعض العوامل الاجتماعية والتنظيمية، دراسة تطبيقية على موظفي الخطوط الجوية العربية السعودية، الرياض .
٣٦. وزارة التربية (١٩٧٧) المؤتمر التربوي، جمهورية العراق .

٣٧. وزارة التربية (٢٠١٤): **المؤتمر الفكري الثالث، بغداد _ العراق** .
٣٨. يوسف، أسماء راضي (٢٠١٢) **علاقة سلوك المواطنة التنظيمية ونية ترك العمل لدى العاملين**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية .
39. Allen , M. J (1970) : **Introduction to Measurement Theory** , California , book , cole.
40. Bagdon , R.C. and S.K. Biklon (1992) **Qualitative research in education**.2ed ed., Boston , Ally and Bacon.
41. Dubdis , P.H. (1962), **A note on the computation of Biserialrin item validation psychometric** , vol. 7, No. 4.
42. Organ . D (1988) **Restatement of the satisfaction–performance hypothesis"** journal of management.
43. Organ D (1990) **Organizational Citizenship Behavior : the Good Soldier Syndroom** Lexington MA: Laexing books.
44. Robbins.S.,s & Judge,T(2013) **Organizational Behavior** (15th ed)Boston Upper Saddle River N.J. P earson.
45. Stander.M(2010)" **Organizational Citizenship Behavior** , (ocb) display levels of the teachers at secondary .