

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات

دكتورة / فوزية الشمري

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المشارك

كلية التربية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، المملكة العربية السعودية

مستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات، والعلاقة الارتباطية بينهما. ولقد تكون مجتمع البحث من جميع معلمات التعليم العام في المملكة العربية السعودية المشاركات في برامج التدريب المهني الصيفي 2018 المقام في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. واستخدم البحث المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتصميم استبانة للسلوك الأخلاقي وأخرى للثقة التنظيمية وجرى التحقق من صدقهما وثباتهما ومن ثم تم تطبيقهما على عينة قوامها 84 معلمة. وقد توصل البحث إلى أن: مستوى ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات جاء بدرجة مرتفعة بنسبة 65.5%، بينما توصلت النتائج أن: مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة البحث (جاء بدرجة متوسطة بنسبة 57.1%). كما وجدت أن: هناك علاقة طردية (موجبة) بين السلوك الأخلاقي للقائدة وبين درجة الثقة التنظيمية لدى المعلمات. كما توصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي والثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات؛ تعود لاختلاف عدد سنوات خدمة أفراد العينة في التعليم، المنطقة التعليمية، والمرحلة التعليمية. وخرج البحث بعدد من التوصيات من أهمها ضرورة التحلي بالقيادة الأخلاقية، وخلق مناخ تنظيمي يسوده الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة.

الكلمات المفتاحية: السلوك الأخلاقي - الثقة التنظيمية - قائدات مدارس التعليم العام - المعلمات.

**Practice of the Ethics of Public School Principals and
Relationship to Organizational Trust among Saudi
Teachers**

Fawzia Al-Shamry

Associate Professor of Administration and Educational Planning

Faculty of Education, Princess Noura bint Abdul Rahman

University, Saudi Arabia

Abstract

The present study aims to identify the practice of the ethics of public school principals, relationship to the level of organizational trust among Saudi teachers, and their correlation. The population comprised all Saudi public school female teachers in the summer professional training programs 2018 at Princess Nourah Bint Abdulrahman University. The study adopted the correlational descriptive method. Moreover, the author designed and applied the ethics questionnaire and the organizational trust questionnaire to a sample of (84) female teachers. The results showed that the practice of the ethics of public school principals from the perspective of Saudi teachers was high and rated (65.5%), whereas the level of organizational trust was moderate and rated (57.1%). There was a direct (positive) relationship between the scores of the ethics questionnaire and the organizational trust questionnaire. Furthermore, there were no statistically significant differences between the practice of the ethics and organizational trust of public school principals from the perspective of Saudi teachers due to years of experience, school district, and educational stage. The study recommends committing to ethics and creating an organizational environment characterized by mutual trust between the staff and administration.

Keywords: Ethics, Organizational trust, Public school principals, Teachers.

مقدمة:

تُعد المدرسة أصغر مؤسسة اجتماعية وتربوية ضمن المجتمع الأكبر، وأصغر وحدة في النظام التعليمي، والمحضن الثاني بعد الأسرة والمنصة الرئيسة لتنفيذ السياسات والنظم التعليمية وتحقيق غايات وأهداف المجتمع؛ حيث تقوم بتربية الأجيال ليساهموا في تنمية وتطوير مجتمعاته لذلك تعتبر جزءاً ضرورياً ومتكاملاً مع النظام الاجتماعي، وتستمر مع المؤسسات الاجتماعية الأخرى في المجتمع؛ كفضاء تربوي وتعليمي شاسع، وأداة لحفظ التراث الثقافي ونقله من جيل لآخر.

وتتولى المدرسة عن طريق ما تقدمه من مهارات علمية ومعرفية مختلفة، إكساب الطالب أيضاً جانباً كبيراً من القيم والأخلاق الحميدة والاتجاهات الإيجابية التي تحفظ للمجتمع كيانه وتماسكه. عليه ينظر للمدرسة كرمز يمثل أخلاقيات المجتمع وقيمه، فالاهتمام بأخلاقيات القائمين على هذه المؤسسة التربوية وخاصة قائد المدرسة يعد أمراً بالغ الأهمية؛ لأن قائد المدرسة يمثل القدوة لمجتمعه وللعاملين معه (العرايضة، 2012).

كما إن التزام القيادة الإدارية بالممارسات الأخلاقية سترزق من مشاعر الانتماء والولاء لدى الموظف، تجاه المسؤولين وتجاه المنظمة ككل، مما يدفعه إلى بذل قصارى جهده في العمل، ويشعره بالرضا الوظيفي والاستقرار والأمن، مما يساعد على رفع معدل الإنجاز في العمل، أما لو تصرفت القيادة الإدارية عكس ذلك، فقامت بالتحيز لأفرادٍ دون آخرين، وتمييز لشخص دون سواه؛ فإن ذلك سوف يميّز فيه مشاعر الانتماء والولاء، ويُضعف من حبه للعمل، ويزرع في نفسه الحقد على الآخرين وكرهية المسؤولين عنه، وسوف يخلق الأعداء والحيل، بل لربما أدى به الحال إلى إثارة الفتنة داخل المنظمة ونشر الوشاية والشكوك حول هذه القيادة (المزروعى، 2003).

ويتطلب ذلك أن يتحلى قائد المدرسة بمستويات رفيعة من السلوك الأخلاقي الإيجابي، وأن تتوافق ممارساته مع القواعد الأخلاقية والتربوية السليمة المستمدة من المبادئ الإسلامية والأخلاق الفاضلة، التي أرسى قواعدها الدين الإسلامي الحنيف في القرآن الكريم والسنة النبوية (المغربي، 2016). وهذا ما يفسر اهتمام الباحثين في السلوك الأخلاقي للقائد وعلاقته بالسلوكيات الإيجابية، ودوره في استمرارية المنظمات ونجاحها على المدى البعيد. بينت دراسة الجاف (2017) أن نجاح المدرسة يرتبط بالكيفية التي تدار بها، وانعكاساتها على

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

طبيعة العلاقة بين قائد المدرسة والمعلمين والمناخ العام السائد في المدرسة. فإذا كان هذا النظام يؤكد الاستقرار ويبث الطمأنينة لدى العاملين؛ فإن ذلك يؤدي إلى تعزيز الثقة وتقويتها بين الإدارة والعاملين، إضافة إلى تعزيز الثقة بين العاملين أنفسهم من جهة وبينهم وبين الطلبة وأولياء الأمور من جهة أخرى.

وقد أشار قزق (2005) إلى أن الجمعية الأمريكية لمديري المدارس حددت مبادئ القيادة الأخلاقية بمجموعة من الأسس التي تحكم عمل مدير المدرسة وهي: الاهتمام بالمصلحة العامة، وتقديمها على المصلحة الشخصية، والصدق والأمانة في التعامل، ودعم وتطوير العاملين مهنيًا، والاهتمام بالجدية في العمل والحفاظ على أسرار العمل الوظيفي، كما أوضح مراد والقاسمي (2018) أن التزام القائد بالسلوكيات والممارسات الأخلاقية يرفع من مكانته داخل المدرسة، ويجعله محط احترام وتقدير من قبل العاملين في المدرسة، كما أن تمسك القائد بالسلوك الأخلاقي الإيجابي يعمل على تحقيق الأهداف التنظيمية، ويساعد على كسب ثقة العاملين وولائهم، ويؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، ويساعد أيضًا على كسب رضا العملاء والمستفيدين، ويعمق ثقتهم مما يدفعهم إلى تقديم خدمات وإبرام شراكات مجتمعية تخدم أهداف المدرسة. كما أكدت دراسة العازمي (2017) أن التزام القائد بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يعمل على رفع ثقتهم؛ مما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل وينمي ولاءهم للمدرسة، وفي المقابل إذا لم يكن قائد المدرسة يتبع سلوكيات أخلاقية حميدة فإن ذلك يدفعهم إلى التذمر وعدم الرضا عن البيئة المدرسية.

كما أن المدرسة بوصفها نظامًا اجتماعيًا معقدًا يحتاج أطرافه إلى الثقة ببعضهم ببعض، فالمعلم يعتمد على المدير في توفير البيئة المدرسية المناسبة للتعليم، والمدير يعتمد على المعلم في تعليم الطلبة ما يقرره المجتمع من مناهج حسب حاجات الطلبة وقدراتهم، والمعلم يعتمد على الطالب في التفاعل الصفّي، وأولياء الأمور يعتمدون على المعلمين في تنمية دوافع التعلم لدى أبنائهم، والمعلم يعتمد على أولياء الأمور في تهيئة أبنائهم للاندماج بالتعلم، وكل هذه العلاقات الاعتمادية تحتاج إلى الثقة قاعدة للتعامل السليم فيما بينهم.

وتعد الثقة التنظيمية من الموضوعات المهمة في الإدارة وفي حال عدم وجودها لا تستطيع الإدارة تحقيق أهدافها، وليس هناك قائد يستطيع أن يهمل عنصر الثقة في جميع ممارسات الاعمال، فهي أساس نجاح المؤسسات في تحقيق مستويات عالية من الأداء،

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

وتتمتع الثقة بالإنتاجية العالية وتعتمد على الأسلوب الإداري في حين أن الأسلوب التقليدي الذي يعتمد على عدم ثقته بالعاملين يؤدي في نفس الوقت إلى عدم ثقة العاملين في التنظيم نفسه مما يخفض مستوى الأداء فهي علاقة متبادلة. وتعكس الثقة التنظيمية في المؤسسات التربوية إلتزامًا نفسيًا لا يخضع لقوانين تنظيمية، حيث يقوم كل طرف بالإيمان بقدرات وكفايات الطرف الآخر، مما يسمح بزيادة فرص تبادل الخبرات والأفكار والآراء بين جميع العاملين على اختلاف مستوياتهم (Kowalski & Cangemi, 2005) ،
وعليه يمكن القول أن الثقة التنظيمية هي مجموع المعتقدات والمشاعر الإيجابية التي يحملها المعلمون اتجاه مدارسهم والمرتبطة بالممارسات الإدارية الإيجابية المطبقة التي تقود إلى تحقيق الأهداف (مخامرة، 2018، 235).

ومن هنا فإن قائد المدرسة بسلوكياته وأخلاقياته يعد مثالاً يحتذى به سواء للمعلمين أو المتعلمين؛ حيث يبدأ عنده النظام المدرسي وينتهي عنده، لذلك فإن قيادته الرشيدة وفطنته في اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر، وفي تغليب روح القانون والعلاقات الإنسانية يساعد على خلق جو من الود والانسجام بين أفراد مدرسته (نصر، 2014). من هنا يتضح الدور الريادي الذي يقوم به قائد المدرسة في بث روح المبادرة والتعاون وتعميق الثقة بين العاملين في هذه المؤسسة الهامة من مؤسسات المجتمع، من خلال تحليه بالسلوك الأخلاقي الذي له الدور الفاعل في تحقيق الأداء الأمثل للعاملين، وما ينعكس من ممارسته في سلوك المعلمين مما قد يؤدي إلى زيادة تماسكهم ومن ثم تعاونهم وتعاملهم وتفاعلهم الإيجابي الذي يولد لديهم ثقة تختلف في درجتها ومستواها بناء على الممارسات اليومية، لذا جاءت هذه الدراسة لتكشف عن درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات. وهذا ما أكدته دراسة عابدين (2012) من حيث أهمية السلوك الأخلاقي للقائد وارتباطه بنجاح المدرسة.

كما أن الفلسفة والأسلوب القيادي والإداري الذي تتبعه الإدارة في التعامل مع العاملين لديها يضيفي طابعًا مميزًا على البيئة الإدارية، الأمر الذي ينتج عنه إما الإحساس بالثقة وبالتالي ارتفاع مستوى الأداء والإنتاجية، أو الشعور بالخوف وانعدام الثقة، وبالتالي تراجع مستوى الأداء وسوء العلاقات بين الإدارة والعاملين (الراجحي، 2014). هذا ما يؤكد ضرورة أن يتمتع القادة بثقافة عالية ومعرفة واسعة وأن يكون لديهم القدرة على التعامل مع المرؤوسين

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

والجمهور، وأن يعملوا على تحقيق الذات، وتوفير عناصر الابتكار؛ من خلال تقدير جهودات الموظفين وتفويض السلطات والصلاحيات، والعمل على تشجيع الأفكار المبدعة (القحطاني، 2015). فقيام المدرسة بأداء دورها التعليمي يتوقف على كفاءة الجهاز الإداري بها؛ فكلما كان يسودها جو من الثقة التنظيمية والسلوكيات الإيجابية المحببة كانت أكثر إنتاجًا وفعالية (الزهراني، 2012).

وتعكس التطورات الأخيرة في العلوم التنظيمية أهمية الثقة في تبادل المعرفة داخل المنظمات، وهذا التبادل أساسي ومهم للحفاظ على استمرارية ونجاح المنظمة وعلى تفاعل العاملين فيها مع بعضهم البعض بشكل إيجابي. لذلك أصبح بحث ظاهرة الثقة التنظيمية في السنوات الأخيرة من أكثر الموضوعات أهمية في علم الإدارة (Gilbert & Targ, 1998). كما أكدت دراسة عتودي (2017) على أن وجود الثقة التنظيمية داخل المنظمة يمتزج بالإنتاجية العالية موضحًا دور الأسلوب الإداري في تعزيز الثقة. واعتُبرت الثقة من أهم الأدوات الإدارية فاعليّة حيث إن خلق شعور قوي بالثقة داخل بيئة العمل يعزز الولاء التنظيمي لدى العاملين ويشجعهم على الإبداع والابتكار، كما أن تعزيز الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية يحظى باهتمام واسع؛ نظرًا لتأثيرها الإيجابي والمباشر على سلوك الأفراد؛ حيث تدفعهم إلى تطوير أدائهم وصولًا لتحقيق الأهداف المنشودة. وعليه فإن الثقة مهمة لجعل مناخ المنظمة مناخ مثمر ومتوازن.

ولقد أخذت الدراسات المتعلقة بالثقة التنظيمية تطورًا ملحوظًا، نظرًا لاعتبارها عاملًا محوريًا في تحقيق النجاح للمنظمات. ذكر رشيد (2003) أن منظمات المجتمع تحرص على تحقيق النجاح والاستقرار ومراعاة مصالح الجميع على المدى الطويل؛ من خلال السعي لرفع مستوى الثقة التنظيمية، وتهيئة الظروف اللازمة لها. ويقوم قائد المنظمة بدور محوري في عملية بناء الثقة التنظيمية داخل المنظمة، فعندما لا تبنى المنظمات على آليات وإجراءات تضمم الخوف وإنما على هيكليات وممارسات تتيح الثقة والمسئولية؛ فإن الأمور الإبداعية وغير المعتادة تبدأ بالحدوث (لالو، 2018)، وبالتالي فإن المؤسسات التعليمية التي اعتبرها فارس (2014) من أكثر المؤسسات الاجتماعية والثقافية والعلمية أهمية، باعتبارها شبكة من التنظيمات المعقدة المتغيرة بصفة مستمرة، أكثر حاجة أن تسودها الثقة التنظيمية.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

وباستقراء ما سبق وفي ضوء ندرة الدراسات التي ربطت بين السلوك الأخلاقي للقائدات ومستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات داخل المدرسة جاءت الحاجة إلى مثل هذه الدراسة، لذلك تمحورت مشكلة الدراسة الحالية في تحديد درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات.

مشكلة الدراسة:

نظرًا لأهمية الدور الذي يقوم به قائد المدرسة من أجل تحسين العملية التعليمية والتربوية، ولما له من تأثير كبير في سلوك العاملين معه، سواء في اتجاهاتهم أو قيمهم أو علاقاتهم وأنشطتهم، فإن السلوكيات الأخلاقية تعد مصدرًا ونموذجًا يسهم في تحقيق رسالة المدرسة التربوية، ويرتقي بمستوى فعالية الأداء كما أشارت إلى ذلك دراسة (العمرى، 2000؛ جمادات، 2003؛ الشريفي، 2011؛ العريضة، 2012؛ السعود، 2014).

ولكن مع ارتفاع نسبة وقوع المشكلات والممارسات غير الصحيحة في النظام التقليدي للمؤسسات التربوية، بات من الضروري البحث عن أسباب وحلول للتخلص من مشكلات التعليم ومعالجتها (معقل، 2014، 17)، حيث ترى الباحثة ومن خلال خبرتها في الميدان التربوي أن الممارسات والسلوكيات الأخلاقية للقائد التربوي هي عمل اجتهادي لا تخضع لمحددات معينة، فقد تكون درجة ممارستها كبيرة عند بعض القادة كما ظهر ذلك في نتائج دراسة كل من (الثقفي، 2016؛ الزهراني، 2014؛ القريناوي، 2013) وقد تكون متوسطة كما ظهرت في نتائج دراسة (المهيرات، 2016)، كما يقتضي عدم الإلتزام بالسلوكيات الأخلاقية إلى إفساد النظام التعليمي إدارة وتعليمًا وتعلمًا، إذ يتدنى احترام العاملين والطلبة للمدير، وتخفض جودة التعليم والتعلم، وتزداد منازعات العمل، ويتولد الإحباط لدى العاملين (عابدين، 2005) (الغالي والعامري، 2005). ومن هنا ظهرت الحاجة إلى تسليط الضوء حول درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي. من ناحية أخرى تعد الثقة التنظيمية أحد الركائز الأساسية التي تدعم المنظمات وتدفعها باتجاه بلوغ الأهداف المنشودة، والتي توجه أفرادها نحو التعاون والمشاركة كما تشجعهم على الإفصاح عن مشاعرهم وأحاسيسهم وأفكارهم، ولها الأثر البالغ في التصدي

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

للمشكلات التنظيمية، وبالرغم من أهمية هذا المفهوم فإن كثيراً من المؤسسات التربوية لا توليه الإهتمام الكافي نتيجة عدم إدراك متخذي القرارات لأهميته وانعكاساته على سلوكيات واتجاهات العاملين فيها وبالأخص المعلمين (جبارين وأبو سمرة وأبو صاع، 2018، 13). وبالتالي بات من الضروري التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- س1) ما درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات؟
- س2) ما مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهن؟
- س3) هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي ومستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات المدارس؟
- س4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي، ومستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات المدارس تعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية، المرحلة التعليمية)؟

أهداف الدراسة:

انسجاماً مع أسئلة الدراسة الحالية فإن الدراسة تسعى لتحقيق الأهداف التالية:

- 1) الوقوف على درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات.
- 2) معرفة مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهن.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

(3) تحديد العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي ومستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات المدارس.

(4) الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي، ومستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات المدارس تعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية، المرحلة التعليمية).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال تناولها لاثنتين من المتغيرات المهمة في مجال إدارة المنظمات التربوية، فتتضح أهمية هذه الدراسة من زاويتين: الأولى نظرية، والثانية عملية كالتالي:

الأهمية النظرية:

- مما يؤكد أهمية تناول متغيرات هذه الدراسة بالبحث ما ورد في خطة التنمية العاشرة للمملكة العربية السعودية (2015 - 2019م) في الهدف الثاني عشر: تطوير قدرات الشباب الريادية والمعرفية والبدنية ورفع كفاءاتهم؛ للإسهام الفاعل في التنمية. وذلك من خلال تأصيل ثقافة العمل وأخلاقياته، والتميز لدى الشباب حتى يستطيعوا قيادة عملية التنمية مستقبلاً. كذلك ما ورد في الهدف الثالث والعشرين: ترسيخ مبادئ المساءلة والشفافية وحماية النزاهة ومكافحة الفساد، وذلك من خلال نشر الوعي بمفهوم الفساد، وبيان أخطاره وتعزيز الرقابة الذاتية بالقيم الدينية والأخلاقية والتربوية.
- حاجة المؤسسات التعليمية لتحسين الإنتاجية وتحقيق معدلات أعلى من الأداء وبكفاءة عالية، بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل وأدائه بشكل صحيح.
- تتفق هذه الدراسة مع اهتمام الدولة من خلال رؤيتها 2030 إلى رفع جودة التعليم.

الأهمية العملية:

- من المؤمل أن تساعد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين على فهم أوضح لدرجة ممارسة قائدات المدارس للسلوك الأخلاقي ولمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات والعمل على تطويرها.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

- تتوقع الباحثة أن تساعد هذه الدراسة في تعزيز الجهود في المؤسسات التعليمية لتعزيز السلوك الأخلاقي وتطوير الثقة المتبادلة، وتحديد متطلبات الثقة التنظيمية بالمدارس ومساعدة قياداتها وفي التغلب على معوقات تحقيقها.
- يمكن أن تكون هذه الدراسة دعماً لتقديم دراسات أخرى بما توفره من أدب نظري وأداة تقيس متغيرين تم التأكد من صدقها وثباتها.
- تقديم مقترحات للقيادات العليا في وزارة التعليم لتعديل بعض السياسات الإدارية خاصة ما يتعلق بمعايير اختيار وتعيين قائدات المدارس.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود التالية:

الحدود الموضوعية: تحددت في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات، ومستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات من وجهة نظرهن، والعلاقة الارتباطية بينهما.

الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على معلمات التعليم العام المشاركات في برامج التدريب المهني الصيفي 2018م المقام في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

الحدود الزمنية: تمت الدراسة الميدانية في صيف عام 2018.

مصطلحات الدراسة:

السلوك الأخلاقي:

هو عبارة عن: "مجموعة من السلوكيات والممارسات الأخلاقية المبنية على أساس مجموعة من القيم الدينية والشخصية والأخلاقية والتنظيمية التي يتبعها القائد داخل المؤسسة، والتي من شأنها التأثير المباشر على العاملين مما ينعكس إيجابياً على نشاط المؤسسة" (مراد، قاسمي، 2018، 226).

كما يعرفه (أبو قعود، 2008): بأنه مجموعة من السلوكيات التي يظهرها الفرد في معاملته مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة، ويكتسب نمطهم من خلال التربية والبيئة التي عاش خلالها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

ويعرفه (الكحوت،2004): على أنه حكم على العمل أو الفعل يصدره الفرد بعد القيام بعملية استدلال منطقي يطلق عليها الاستدلال الخلقى، قائم على الانصياع لمعايير المجتمع أو طاعة القانون على أساس المبادئ الخلقية العامة.

وتعرف السلوكيات الأخلاقية إجرائياً: بأنها هي كل ما تقوم به قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية من قول أو فعل، وهي مجموعة المظاهر والأفعال والعادات السلوكية المستمدة من القيم الخلقية والتي من شأنها تحسين سلوكيات العاملين مما ينعكس إيجابياً على نشاط المدرسة. وتقاس هنا بالدرجة التي تحصل عليها القادات في الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

الثقة التنظيمية:

عرفها رشيد (2003، 90): "بأنها الشعور الشامل بأن تكون المنظمة مؤتمنة وفقاً لإدراك العاملين فيها، بناء على إيمانهم بأن المنظمة تلتزم بوعودها وتتخذ الإجراءات اللازمة لصالح العاملين أو غير الضارة بهم".

كما عرفها صديق (2005، 21): بأنها "إدراك الفرد لما يلقاه من دعم ورعاية وإشباع من جانب المنظمة، وفي المقابل إدراك القادة لقيام العاملين بمسؤولياتهم وواجباتهم تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية، مع سيادة شعور عام بأن كافة السياسات والإجراءات والقرارات التنظيمية تحمي حقوق الفرد وتعمل في صالحه".

عرّفها الرواشدة (2004) على أنّها اعتماد شخص على شخص آخر تحت ظروف من المخاطرة من أجل تحقيق هدف معين. وهي التوّع الذي يحمله الفرد أو الجماعة بأنّ الوعود المكتوبة أو الكلامية من الآخرين سواء أكانوا أفراداً أو جماعات يمكن الاعتماد عليها.

وتُعرف الثقة التنظيمية إجرائياً: بأنها التوقعات الايجابية للمعلمات في المدرسة بأنه يمكن الإعتماد عليهم في تحقيق نتائج متوافقة مع الأهداف والسياسات التربوية في المدرسة التي يعملون بها وخصوصاً في المواقف الصعبة مع إمكانية الاستمرار في العمل داخل المدرسة لعدالة الانظمة الإدارية وكفاية قادتها، وتقاس في هذا البحث بالدرجة التي تحصل عليه معلمات التعليم العام في الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

قائدات المدارس:

يُعرف الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام في إصداره الثالث (2016) قائد المدرسة بأنه: الشخص الذي يتولى قيادة المدرسة تربويًا وتعليميًا لتحقيق الأهداف المنشودة.

ويعرف (دهيش والشلاش ورضوان، 2009، 101) القائد المدرسي على أنه: هو الشخص الذي يتمتع بسلطات أكبر من الآخرين، مع تمتعه بسمات وصفات تجذب الآخرين إليه، ويجعلهم يتأثرون به، وهو الذي يوجه ويرشد ويحفز الآخرين لتحقيق جملة من الأهداف بكفاءة وفاعلية.

ويعرف قائد المدرسة بأنه: الشخص المسؤول عن الأعمال الإدارية والفنية والتنفيذية في المدرسة، والذي يسعى إلى تطوير معلميه، ورفع مستوى أداء الطلاب وتحصيلهم، وذلك باستثمار الموارد المادية والبشرية، وحسن تنظيمها (العاجز وشلدان، 2009).

وتعرف قائدات المدارس إجرائيًا بالبحث الحالي بأنهن: أعلى سلطة إدارية المكلفات بإدارة مدارس التعليم العام في مراحله المختلفة بالمملكة العربية السعودية، وهي المسؤولة الأولى عن إدارة كل ما يتعلق بالمدرسة والعملية التعليمية، وهي المشرفة على جميع شؤونها التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية ضمن مناخ مناسب داخل المدرسة وخارجها من أجل تحقيق الأهداف المرسومة والمرجوة من المدرسة والعملية التعليمية، وهي القدوة الحسنة لزميلاتها أداء وسلوكًا.

الأدب النظري:

نعرض في الأدب النظري لموضوعي الدراسة كما يأتي:

أولاً - السلوك الأخلاقي:

المفهوم والنشأة:

تعود بداية الأخلاق إلى بداية النشأة الكونية فهي مرتبطة بالإنسان والإنسانية، حيث وجدت الأخلاق قبل الإسلام، وجاءت بعثة النبي محمد صلى الله عليه وسلم لتثبيت دعائم الأخلاق النبيلة وتنتهي عن الأخلاق الرذيلة. ونجاح الدولة الإسلامية كان نابغًا من أخلاقها ومنظومتها القيمية، التي سادت بها على مر العصور (محسن، 2007). وفي الإطار الفلسفي فقد بدأ علم الأخلاق بسقراط حيث تحدث عن الأخلاق بأنها محكومة من داخل

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

الإنسان، بعد أن كانت محكومة من خارجه، أي من الدين والعرف والتقاليد. وقد تبعه أفلاطون وأرسطو ودوركهيم وهربرت (بطاح، 2006).

ويدور مفهوم الأخلاق في كتب اللغة والمعاجم حول الطبع والسجية والمروءة والدين. أما في القواميس الأجنبية فعرف اكسفورد مصطلح الأخلاق على أنها مرادفة للفظ (Morals) بأنه السلوك الإنساني المتعلق بالصواب والخطأ والجيد والريء. فالأخلاق هي نظام من القيم والقوانين التي تحدد: ما هو صحيح، وما هو خير، وما يجب أن يكون عليه السلوك (بطاح، 2006).

يرى عثمان (2008، 250) أن السلوك الأخلاقي في القيادة هو "مجموعة من السلوكيات والأفعال التي يقوم بها القائد المدرسي تجاه المتعلم مستخدماً تلك الوسائل والسبل الملائمة، والتي يمكن من خلالها اكساب المتعلم الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنساناً صالحاً نافعاً لمجتمعه ووطنه".

أهمية السلوك الأخلاقي في القيادة التربوية:

إن التزام القائد التربوي بأخلاقيات المهنة يعد عاملاً مهماً وأساسياً في نجاح المؤسسات التربوية وتعزيز انتاجها وتحسين جودة مخرجاتها؛ حيث إن أخلاقيات القائد تعمل على بذل الجهد وتأدية العمل بأمانة وتحمل المسؤولية بدون تردد (السعود وبتاح، 1996). ويعد مدير المدرسة القائد التربوي المكلف بالقيام بجميع الأعباء الوظيفية في المدرسة؛ ويساعده في ذلك المعلمون؛ لينتج من خلال ذلك صياغة شخصية علمية قيومة سليمة، تتمتع بالخلق القويم، وتترسخ فيها القيم السامية. لذا فإن مدير المدرسة له الدور الكبير في صلاح المدرسة أو فسادها. ويحقق وجود دستور أخلاقي ينظم مهنة القائد التربوي في المؤسسات التربوية مجموعة من الفوائد منها (Stiab & Maninger, 2012)(عابدين، 2001):

- توجيه سلوك العاملين الجدد الملتحقين في المهنة.
- تنظيم العلاقة بين أفراد المهنة أنفسهم وبينهم وبين من يتعاملون معه.
- تحديد مستوى مسؤولية الأفراد العاملين عما يقومون به وعن نتائجه أدبياً وقانونياً، بحيث تتوفر الحماية للآخرين من قصور عمل الأفراد أو تعسفه.
- تحديد معايير الكفاءة والفعالية في تنفيذ الخدمة وتقديمها إلى الجمهور.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

- تحديد إطار مهني عام لمتطلبات الدخول في المهنة من جهة، وإطار فكري وحضاري لأنماط السلوك المتوقعة والمقبولة لدى الملتحقين في المهنة من جهة أخرى.

- تنمية روح الإلتزام والولاء المهني لدى أفراد المهنة.

وبالتالي فإنه تكمن أهمية القيادة الأخلاقية في المؤسسة التربوية في مدى تأثير القائد التربوي في الكثير من المجالات، مما يجبر المؤسسات على الإلتزام به وتوجيهه كتعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين، وتزويد المنظمات بالمساعدة في تحسين عملية صنع القرارات، وإيجاد المصداقية بين المنظمة والمجتمع، والمحافظة على المجتمع والبيئة بمستوى أفضل من القوانين والأنظمة (حمائل، ٢٠١٢).

السلوكيات الأخلاقية في المدارس بالمملكة العربية السعودية:

امتدادًا لمدى الاهتمام الكبير الذي يوليه المسؤولين في المملكة العربية السعودية بالممارسات الأخلاقية في شتى مناحي الحياة ومنها الإطار الوظيفي، صدر قرار مجلس الوزراء رقم 555 بتاريخ 1437/12/25هـ بالموافقة على مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، وقد ألفت هذه المدونة الضوء على المعايير والأخلاق والقيم التي على الموظف العام الإلتزام بها أثناء مزاولته عمله، سعيًا للارتقاء بمستوى الخدمة العامة المقدمة (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، 2016، 3).

وقد تفاعلت وزارة التعليم مع هذه المدونة وذلك بنشرها على كافة قطاعاتها ومنها المدارس، وهذا التفاعل ليس بمستغرب على وزارة التعليم وهي التي أصدرت من قبل ميثاقًا بأخلاقيات مهنة التعليم عام 1427هـ. إيمانًا منها بدور وتأثير التعليم على المجتمع، وعليه لا بد أن يمتزج ذلك التأثير بالبعد الأخلاقي الذي هو دليل على سمو ورفعة مهنة التعليم التربوية والتعليمية (باداود والزهراني، 2018، 39-40).

وفي نفس السياق قامت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بإصدار موثيق أخلاقية حيث احتوى على عدة توجيهات للمعلمين والطلاب والبيئة الإدارية، تمثلت في الصفات والسجايا الحميدة والعادات السلوكية الفاضلة والقيم والمبادئ التي يجب أن يتحلى ويلتزم بها التربويون وكل القائمين على العملية التعليمية فكرًا وسلوكًا وممارسة أمام الله أولاً، ثم أمام أنفسهم وفيما بينهم (إدارة التخطيط والتطوير، 2016).

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

وهذا ما أشارت إليه دراسة (الشتوي، 2016، 3) والتي أكدت على ضرورة امتلاك قائد المدرسة الأبعاد الأخلاقية اللازمة لتحقيق أهداف المدرسة، من أجل النهوض بالعملية التعليمية والتربوية كما يجب.

أبعاد السلوك الأخلاقي:

حددت الجمعية الأمريكية للمديرين (AASA) عشرة أبعاد أخلاقية لها دلالتها في السلوك الإداري التربوي ولخصها الطويل (2001) فيما يلي:

- يجعل الطالب محوراً أساسياً لفعاليات القيادة التربوية في مؤسسته التربوية.
- يتمثل الأمانة والصدق والإخلاص في واجبه المهني.
- يهتم بمبادئ العلاقات الإنسانية ويحميها لكل الأفراد.
- أن يحترم ويطيع القوانين والأنظمة المعمول بها في المؤسسة التربوية.
- تطوير القوانين والسياسات التربوية بشتى الوسائل المشروعة.
- يتجنب استغلال مركزه لمكسب أو مصلحة شخصية، سواء في المجالات السياسية أم الاجتماعية أم الاقتصادية أم غيرها.
- أن يسعى للحصول على مؤهلات مهنية من جامعات ومؤسسات معترف بها.
- المحافظة على مستوى المهنة والسعي لتحسينها من خلال البحث واستمرار النمو المهني.
- احترام جميع العقود والاتفاقيات السارية والإلتزام ببندوها.
- يحترم كافة الاتفاقيات والعقود في المؤسسة ويلتزم بها.
- وأضاف عابدين المشار إليه في العتيبي (٢٠١٣) أن مبادئ القيادة الأخلاقية تتمثل في:
 - النزاهة والشفافية في العمل: والتي تأتي لتتسجم مع المبادئ الإنسانية السامية لدى القيادة الأخلاقية.
 - المسؤولية: وهي تحمل القادة مسؤولية الأعمال والنتائج المتوقعة لتلك الأعمال، والتي تتضمن أن تتوافق مع المبادئ الإنسانية السامية، وتشتمل المسؤولية على ما يلي:
 - أ- القدرة على تحمل المسؤولية الشخصية.
 - ب- الاعتراف بحالات الفشل ومواطن الأخطاء.
 - ج- تحمل المسؤولية لخدمة الآخرين.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

- العدل: فمن الأخلاقيات أن يحرص القائد على العدل، ويعمل بروحه ويؤثر على العاملين ليكون أقرب إليه.
 - الاتزان الانفعالي: والذي يساعد القائد على التفاهم مع العاملين في المؤسسة.
- مصادر الأخلاق في القيادة التربوية:**
- هناك عدد من المصادر الأساسية لأخلاق القائد التربوي التي يعتمد عليها في تكوين مبادئه وقيمه الأخلاقية في عمله التربوي الإداري ومن هذه المصادر (السعود والبطاح، 1996):
- المصدر الديني: حيث هو من أهم المصادر الأخلاقية التي تنظم معاملات الأفراد وأعمالهم، حيث أرسى الإسلام أعظم القواعد الأخلاقية التي تضبط المهام والوظائف المتنوعة، وتستمد أخلاقيات مهنة التعليم من المصدر الديني الإسلامي الذي ينظر إلى مهنة التعليم كونها رسالة وعملا قبل ان تكون مهنة.
 - المصدر الاجتماعي: إن أخلاقيات القيادة التربوية تتأثر بعادات وتقاليد وأخلاق المجتمع وأعرافه؛ لذا فهناك علاقة قوية بين أخلاقيات القيادة التربوية وبين المجتمع وعاداته وتقاليد.
 - المصدر الاقتصادي: ويركز هذا المصدر اهتمامه على الظروف الاقتصادية للقائد التربوي، فالقائد الذي يعيش في وضع اقتصادي مقبول تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزام بقواعد وأسس المهنة. أما القائد ذو الوضع الاقتصادي المتدني لا يمكنه الوفاء بالالتزامات، فيتوقع منه النحراف مما يسيء لمهنته.
 - المصدر الفلسفي والفكري: حيث إن القائد قد يتأثر بمنظومته الفكرية والفلسفية أكثر من المصادر الأخلاقية حيث تكون هي الموجه لسلوكه.
 - المصدر الإداري والتنظيمي: وهو الذي يعمل فيه الممارس لمهنة التعليم بكل ما فيه من قوانين وقيم وتقاليد تحدد سلوك العاملين فيه وتوجه مساره.

ثانياً - الثقة التنظيمية:

- المفهوم والنشأة

عرّف الكساسبة (1996) مفهوم الثقة التنظيمية بأنه: توقعات الأفراد أو الجماعات لمدى قدرة نظام ما على اتخاذ القرارات؛ وذلك لتحقيق النتائج المرجوة للفرد أو الجماعة. بينما جاء تعريف الرواشدة (2004) لها على أنها: توقع الفرد أو الجماعة بأن الوعود المبرمة من الآخرين سوية يمكن الوثوق بها. وتعود الجذور التاريخية لمفهوم الثقة التنظيمية إلى

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

نشأة المجتمعات؛ إلا أن الاهتمام العلمي بالثقة التنظيمية بدأ في بداية الخمسينيات في علم النفس، حيث يختلف الأشخاص في ميولهم للثقة بالآخرين من طفولتهم المبكرة وشخصياتهم وتجاربهم في الحياة. أما في بداية الستينات فقد ظهرت أفكار الثقة التنظيمية في علم الاجتماع، حينما وصف الجوهري الثقة التنظيمية على أنها المحافظة على العمليات الاجتماعية. ومن هنا نشأ هذا المفهوم، وفي السبعينيات تزايد الاهتمام بأهمية الثقة بمشاركة العاملين كخطوة أساسية لتحسين نوعية العمل.

مصادر الثقة التنظيمية وعناصر بناءها:

- أشار العريفي (2018) إلى بعض مصادر الثقة التنظيمية كالتالي:
- ثقة معتمدة على العملية: وهذا المصدر يرتبط بسجل عمليات الاتصال، وبه تكون التبادلات محددة بالأفراد الذين يتبادلون المعلومات وهم متعارفون ومحترمون.
 - ثقة معتمدة على العملية: وهي الثقة التي ترتبط بنقاط التشابه بين الأفراد وبهذا المصدر تكون التبادلات محددة بالأفراد في النظام الثقافي الشائع مع توقعات أساسية مشتركة.
 - ثقة معتمدة على المنظمة: وهي الثقة التي ترتبط بالآليات الرسمية والشكلية السائدة في المنظمة مثل الاحتراف أو التأمين، وهنا تكون التبادلات محددة بالأفراد الذين يقدمون الضمانات.

كما لخص العريفي (2018) بعض عناصر الثقة التنظيمية بناءً على ما ذكره الشتوي (2016)، القحطاني (2011) فيما يلي:

- توفير المنظمة للبيئة المستقرة للموظف، وذلك من خلال سياسات إدارية محددة تتمثل في العدالة، وتطبيق النظام على الجميع، واستخدام السلطة استخدامًا إيجابيًا من قبل القيادات.
- الاهتمام بالقيم السائدة بوصفها قاعدة للثقة لإشباع حاجات الانتماء لدى الموظف.
- أن تعتمد المنظمات على بناء هياكل تنظيمية، وأساليب تشغيلية، تعتمد على الوثوق في قدرات الموظف واستخدام الحوافز لتدعيم السلوك الإيجابي.
- توفير بيئة تنظيمية تسمح للعاملين باستثمار طاقاتهم الكامنة، وتدفعهم إلى التطوير والمشاركة في القرارات، وتفويضهم بعض السلطات، وتشجيعهم على الابتكار.
- إظهار اهتمام المنظمة بالمرؤوسين، والسعي لإنجاز الأعمال بدقة، ودعمهم في ظروفهم الخاصة.
- وضوح رسالة المنظمة من خلال تحديد دقيق لرؤية المنظمة وأهدافها الاستراتيجية.

أنواع الثقة التنظيمية

تشمل الثقة التنظيمية عدة أنواع هي:

الثقة التعاقدية: هي تعهد أحد أطراف الاتفاق بتنفيذ التعهد من خلال الوفاء من الطرف الآخر بتنفيذ الاتفاق. وبما أن الاتفاق يقتصر على تفاعل حقيقي أو خيالي بين طرفين على الأقل؛ التفاعل الأول يتضمّن التعهّد من أحد الأطراف، أمّا الثاني فهو الوفاء أو عدم الوفاء بهذا التعهد، بحيث تحصل الثقة في الآخرين حينما يصدق أحد الاطراف ما يقوله الطرف، وهو ما يسمى في مجموعات العمل بالمسؤولية. وسلبيات هذا النوع من الثقة ليست كبيرة حيث يكون التركيز على السلوك الخارجي والنتائج الملموسة بدلاً من دوافع أو معتقدات الآخرين كما أن تحديد أدوار العاملين في المجموعات يساعد في إلزام كل منهم بالدور المنوط بهم وبالتالي زيادة فرصة الوفاء والثقة المتبادلة بين الأفراد (الغامدي، 1990).

الثقة المكشوفة: وتتمثل في توقعات الجماعات بأن إظهار المشاعر والآراء للآخرين تؤدي إلى زيادة الاحترام والتقدير، كما أنّ هناك درجات للمكاشفة تبدأ من إبداء الرأي، إلى المشاركة الوجدانية والمشكلات الشخصية، وقد تكون الثقة المكشوفة ذات الخطورة العالية مناسبة في مجالات التدريب للعلاقات الإنسانية والدراسات النفسية للمجموعات، وتتضمن مستويين وهما: الصداقة والمهام من خلال مشاركة المعلومات والمشاعر الوظيفية (الكساسبة، 1996؛ الرواشدة، 2004).

الثقة على المستوى الفردي/الجماعي:

يجب أن تتواجد الثقة بين الأفراد حتى يمكنهم حل المشكلات. يشمل هذا النوع العلاقة بين الرئيس ومرؤوسيه مما يساعد في سرعة التطور الفكري والاستقرار العاطفي وزيادة الإبداع والابتكار، والتقليل من المشاكل، إنّ قدرة الفرد في استيعاب المحادثات وتصوّراته لدوافعه وقيمه، وشعور الآخرين بدقة تتأثر بدرجة الثقة. وتساعد الثقة بين المجموعات على العمل بكفاءة وإيجاد حلول للمشاكل التي تواجه الجماعات وحلها (الكساسبة، 1996).

أبعاد الثقة التنظيمية

تشير أبعاد الثقة بين الأشخاص أو الثقة ببعضهم البعض إلى العلاقات بين الأفراد (Lorenz, 2008). يعمل الموظفون بشكل جيد مع بعضهم البعض عندما يكون لديهم ثقة مبنية على أهداف مشتركة وعلاقات قوية طويلة الأمد؛ حيث تمثل الثقة التنظيمية شعور

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

الاحترام الذي يشعر به الموظفون لمديريهم (Robinson,2013). من أجل بناء الثقة التنظيمية، يجب على الموظفين أن يروا أن الموظف أو المدير الزميل يستحق بالفعل أن يكون في هذا المنصب القيادي.

من المحددات المهمة الأخرى للثقة هو وجود الثقة في كفاءات وقدرات الطرف الآخر (McNeish & Mann,2010) في الواقع، هناك قيود على نقل المعرفة إذا كان هناك تصور بعدم موثوقية المصدر أو المتلقي. عندما يبدو أن مصدر المعرفة لا يمكن الوثوق به، فربما يتم تحدي نصائحهم علانية. ولهذا يجب أن يتمتع مصدر المعرفة بسمعة طيبة قبل أن يتم استخدامه من قبل الموظفين الآخرين في المنظمة. ومع ذلك، فإن الثقة تعزز بشكل ملحوظ نقل المعرفة، إذا تم النظر إلى مصدر المعرفة على أنه جدير بالثقة للمستلم، ونتيجة لذلك، سيولون مزيداً من الاهتمام لجمع وتسجيل المعرفة التي يتم نقلها إليهم (McNeish & Mann,2010) أخيراً، تتبع الثقة في القيمة من حقيقة أن الأفراد يشكلون علاقة جديرة بالثقة لأنهم يتوقعون أو يدركون أن لها بعض النتائج الإيجابية والقيمة لهم وكذلك للفرد المتورط في الفعل. في الواقع، هذا التصور له تأثير إيجابي على سلوك الأفراد للمشاركة في أنشطة عديدة مثل مشاركة المعرفة طواعية وعن طيب خاطر.

كما أن هناك عوامل تولد الثقة وهي: الاتصال المفتوح، إعطاء الموظفين حصة أكبر في صنع القرارات، تبادل المعلومات الهامة، الاقتسام الحقيقي للمشاعر والتصورات. بينما توصل الغامدي (1990) إلى أربعة مكونات للثقة التنظيمية وهي: (العدالة في الترقية، الابتكار وتحقيق الذات، القيم السائدة، وتوافر المعلومات) بينما حدد معاينة واندراوس (2009) أربعة أبعاد أخرى للثقة التنظيمية وهي:

- السياسات الإدارية القائمة على وضوحها والمشاركة في صنع القرار وبرامج التدريب
- وسياسات التحفيز وعملية تقويم الأداء وأسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين.
- فرص الإبداع القائمة على تشجيع ودعم الابتكار في العمل، وتفويض السلطات والصلاحيات، وثقة الإدارة بقدرات العاملين، وتقدير الإدارة لمجهودات العاملين.
- القيم السائدة في التنظيم القائمة على الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة ويعبرون عنها مثل احترام الإدارة لدى الموظفين مما يخلق مناخاً إيجابياً.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى الملمات فوزية الشمري

- تدفق المعلومات في القنوات التنظيمية، ويشمل ذلك توافر المعلومات الشاملة الدقيقة عن المنظمة للموظف في الوقت المناسب، بما يضمن مصداقية مصادر المعلومات التي يتعامل معها في بناء أجواء من الثقة التنظيمية.

نماذج الثقة التنظيمية:

- حاول علماء الإدارة تصميم نماذج للثقة التنظيمية، منها ما ذكر في دراسات الغامدي (1990) والمرشد (2014) ودراسة الشتوي (2016) وأبرزها:
- نموذج زاند ويركز على العلاقة بين الثقة المتبادلة والأداء من خلال المعلومات والتأثير والسيطرة.

- نموذج ماير وديفيس وشاوومان ويركز على أبعاد الثقة التنظيمية وهي القدوة والخبرة والتكامل.

- نموذج ويتنور وآخرون ويركز على الإطار التبادلي للسلوك الإداري للرئيس الجدير بالثقة.

- نموذج زلاباك وآخرون ويركز على خمسة أبعاد وهي الجدارة والانفتاح والاهتمام والمصداقية والتوافق.

- نموذج الغامدي حيث توصل إلى أربعة أبعاد للثقة التنظيمية في المجتمع السعودي وهي: السياسات الإدارية والابتكار وتحقيق الذات والقيم السائدة، وتوافر المعلومات.

معوقات الثقة التنظيمية:

يواجه بناء الثقة التنظيمية واستمرارها العديد من المعوقات والصعوبات حيث يلاحظ سهولة هدمها مقارنة ببنائها وقد أشار القحطاني (2011، 29) والشتوي (2016، 73) إلى أبرز معوقات الثقة التنظيمية:

- هشاشة الثقة وضعفها داخل المنظمة؛ وذلك بسبب بعض الممارسات السلبية التي تقوض بناء الثقة؛ كفرض سياسات وإجراءات إدارية معقدة، والتي قد تنتج من وجود قيادات غير مؤهلة إدارياً، وكذلك مركزية اتخاذ القرارات، وعدم إشراك الأفراد في عمليات صنع القرار.

- استخدام التقنيات التي تضعف الثقة، مثل: نظم الإشراف والمراقبة الإلكترونية لمتابعة أداء العاملين فيها، مما يقلل الشعور بالأمان والدافعية للعمل كما قد يترتب عليه ضعف العلاقات الإنسانية داخل المنظمة.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

- الإخلال بالعقد النفسي: ويقصد بذلك توقعات الأفراد والمنظمة فيما يتعلق بحقوق كل طرف وواجباته، وظروف العلاقة المتبادلة بينهم، وينعكس ذلك على بيئة العمل والمناخ التنظيمي السائد على العاملين في المنظمة.
- الشك وعدم الثقة، حيث يعتبر الشك أحد مسببات إنعدام الثقة وانهارها داخل المنظمات. فعندما تزيد نسبة الشك بين الأفراد في المجموعات المختلفة في المنظمة لا يمكن بناء الثقة فيما بينهم، ولا يمكن الاعتماد على هذه المجموعات أو الوثوق في أفراد المجموعة ذاتها.
- تضليل الثقة واستغلالها، فقد يقوم الأشخاص الأناثيون باستغلال الثقة، بحيث يحرصون على تحقيق مصالحهم الشخصية على حساب الآخرين والمنظمات التي يعملون بها.

الدراسات السابقة:

أ. دراسات السلوك الأخلاقي

دراسة راضي وحسن (2011) "العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي: دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد"، واستهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين الأبعاد الثلاث للسلوك الأخلاقي للقيادة وهي: (توافر السلوك الأخلاقي، ممارسات السلوك الأخلاقي، وتعزيز السلوك الأخلاقي) والالتزام التنظيمي لعينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة القادسية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وعن طريق الاستبانة التي وزعت على (34) من أعضاء هيئة التدريس تشكل نسبة 50% من الأعضاء في الكلية، تبين أن القيادات تتمتع بمستوى متوسط من السلوك الأخلاقي، وأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية كان بدرجة متوسطة، وأنه يوجد تأثير لأبعاد السلوك الأخلاقي للقائد على مستوى الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة السبيعي (2015) "السلوك الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض"، ولتحقيق هدف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي والمقارن، وتكونت عينة الدراسة من (127) طالبًا من طلاب كلية العلوم الاجتماعية، واستعانت الدراسة بمقياس السلوك الأخلاقي، ومقياس المسؤولية الاجتماعية، بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

ذات دلالة إحصائية بين مستوى السلوك الأخلاقي والمسئولية الاجتماعية لدى أفراد عينة الدراسة.

واستهدفت دراسة العنزي (2015) بعنوان: "واقع ممارسة المديرات لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت"، التعرف على واقع الممارسات لمديرات رياض الأطفال لأخلاقيات المهنة. وباستخدام المنهج الوصفي وأداة الدراسة الاستبانة، والتي طبقت على معلمات رياض الأطفال، توصلت النتائج إلى أن مستوى ممارسة المديرات لأخلاقيات المهنة بدرجة مرتفعة وحصل محور ممارسة المديرات لأخلاقيات المهنة تجاه الأطفال على المرتبة الأولى، بينما جاءت ممارسة الأخلاقيات تجاه المعلمات بالروضة في المرتبة الأخيرة. ووجدت الدراسة فروقاً دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة في محور أخلاقيات المهنة لصالح الشريحتين (5-10 سنوات وأكثر من 10 سنوات) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري المنطقة التعليمية والمؤهل العلمي.

قام القرني والزايد (2016) بدراسة بعنوان: "القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس"، بدراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك ومستوى سلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي. حيث شمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، والذين بلغ عددهم 111 عضو هيئة تدريس. وتم جمع البيانات من خلال استبانتين لقياس القيادة الأخلاقية، والثانية لقياس سلوك الصمت التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للقيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك على سلوك الصمت التنظيمي بنسبة 83 %، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى القيادة الأخلاقية والصمت التنظيمي لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة، بالإضافة إلى وجود ارتباط بين كل من "القيادة الأخلاقية" وبين "سلوك الصمت التنظيمي". وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية وسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة العلمية، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند إجابات أفراد الدراسة على متغير القيادة الأخلاقية وسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس، حيث جاءت لصالح فئة (ذكر)، وبتغير التخصص حيث جاءت لصالح فئة (نظري).

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

وهدفت دراسة العازمي (2017) بعنوان: "درجة إلتزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات العمل الإداري وأثره على مستوى رضا المعلمين عن بيئة العمل"، إلى قياس مدى إلتزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات المهنة في العمل الإداري وأثره على مستوى رضا المعلمين عن بيئة العمل. كما سعت الدراسة إلى قياس الفروق الإحصائية بين أخلاقيات المهنة في العمل الإداري ومستوى رضا العاملين عن بيئة العمل تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخدمة والمنطقة التعليمية. وتضمنت عينة الدراسة 831 معلمًا ومعلمة من مراحل التعليم المختلفة في دولة الكويت. ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات توصلت الدراسة إلى أن درجة إلتزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة عالية وخصوصًا فيما يتعلق بالصفات الأخلاقية الشخصية، ثم الاهتمام بالصفات الأخلاقية نحو العلاقات الإنسانية. وأخيرًا الإلتزام بالصفات الأخلاقية الإدارية. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عن درجة إلتزام مديري مدارس التعليم العام تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، كما وجدت فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة في المجال الثاني (الصفات الأخلاقية نحو أولياء الأمور) والمجال الثالث (الصفات الأخلاقية الإدارية)، وكذلك تبين وجود فروق دالة إحصائية، تعزى إلى المنطقة التعليمية لصالح جميع المناطق ليكون أقل رضا وظيفي في منطقة الجهرة التعليمية.

واستهدفت دراسة الخريشا (2018) بعنوان: "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى قيمهم التنظيمية من وجهة نظر المشرفين التربويين في الأردن"، قياس درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية، حيث شملت عينة الدراسة (300) مشرفًا ومشرفة من العاملين في مديريات التربية والتعليم في الأردن. وقام الباحث بتصميم استبانة للقيادة الأخلاقية، واستبانة للقيم التنظيمية، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس في الأردن للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المشرفين التربويين كانت متوسطة، وأن مستوى القيم التنظيمية كان متوسطًا، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى القيم التنظيمية لدى مديري المدارس، إلا أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن للقيادة الأخلاقية، تبعًا لمتغير الجنس، بينما وجدت فروقًا تبعًا لمتغير خبرة المشرف التربوي، و كان الفرق لصالح فئة (أكثر من 10 سنوات)، وعدم وجود

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن لقيمهم التنظيمية، تبعاً لمتغيري الجنس، وخبرة المشرف.

ب. دراسات الثقة التنظيمية

استهدفت دراسة العتيبي (2013) بعنوان: "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت"، 256 مديراً في المدارس الثانوية في دولة الكويت ومدى ممارستهم للقيادة الأخلاقية وتأثيرها على قيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت. تم استخدام استبانة الشريفي والتتح ٢٠١١ للقيادة الأخلاقية، وتصميم استبانة القيم التنظيمية، وتبين من النتائج أن الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية، والقيم التنظيمية لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين كانت عالية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية، وفقاً لمتغير الجنس، وفي القيم التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس، وبتغير الخبرة، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية، تبعاً لمتغير الخبرة، وقد كان الفرق لصالح (أقل من ٥ سنوات وأكثر من ١٠ سنوات) مقارنة بالخبرة (من ٥ - ١٠ سنوات).

وتوصل الصقير (2014) في دراسة بعنوان: "ممارسة مديري مدارس التعليم العام في رياض الخبراء بمنطقة القصيم للصلاحيات الممنوحة وعلاقتها بالثقة التنظيمية"، إلى أن 241 من المديرين والوكلاء والمعلمين الذين شاركوا في الاستبيان إلى أن درجة ممارسة الصلاحيات الإدارية لمديري المدارس جاء بدرجة كبيرة. أما أبعاد الثقة التنظيمية فقد كانت الثقة العمودية والثقة الأفقية درجات كبيرة، أما الثقة المؤسسية فقد كانت متوسطة. ولم تثبت الدراسة وجود أي فروق دالة إحصائية لتوافر الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس في التعليم العام ترجع لمتغيرات الخبرة والمرحلة الدراسية والمؤهل العلمي. بينما أكدت الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس للصلاحيات الإدارية والثقة التنظيمية.

هدفت دراسة أبو سنيينة (2015) بعنوان: "مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين" إلى الكشف عن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين. وباستخدام المنهج الوصفي قام الباحث بتصميم استبانة تكونت من ثلاثة مجالات. توصلت النتائج إلى أن

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً على الدرجة الكلية، ولكل مجال من مجالات الدراسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات المعلمين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي لصالح (ماجستير فأكثر)، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة.

وتوصل درادكة والمطيري (2017) في دراسة بعنوان: "دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات"، إلى الكشف عن مستوى ممارسة مديرات المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية وأثر ذلك في تعزيز الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات، كما سعت الدراسة إلى التعرف على درجة اختلاف وجهات النظر باختلاف (التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي). ضمت عينة الدراسة ٤٣٢ معلمة. واعتماداً على المنهج الوصفي ومن خلال الاستبانة توصلت نتائج الدراسة إلى أن جميع أبعاد محور القيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات جاءت (عالية جداً)، كما كانت جميع أبعاد محور الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات (عالية جداً). كما وجدت علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين متغيري القيادة الأخلاقية وجميع مجالاتها وبين الثقة التنظيمية وجميع مجالاتها. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في مستوى القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية التي مارستها مديرات المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات تعزى إلى متغيرات التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي.

دراسة العريفي (2018): "مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية والكشف عن المعوقات التي تحد من رفع مستواها، وكذلك تقديم المقترحات التي تسهم في رفع مستواها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتكونت عينة الدراسة من قائدات المدارس الحكومية في المرحلة الابتدائية في الرياض ومشرفات القيادة المدرسة في مكاتب التعليم بالرياض. وتم تصميم استبانة من قبل الباحثة تم تطبيقها علي (42) مشرفة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لقائدات المدارس الابتدائية كان متوسطاً، كما كانت أبعاد الثقة التنظيمية بالترتيب التنازلي: بُعد فرص الابتكار وتحقيق الذات، بُعد القيم السائدة في التنظيم، بُعد تدفق المعلومات في القنوات التنظيمية، وأخيراً بُعد السياسات

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

الإدارية. كما جاءت مفردات الدراسة موافقة بدرجة عالية على حدة المعوقات التي تعوق انتشار الثقة التنظيمية إضافة إلى موافقات عالية على المقترحات التي تسهم في رفع الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الحكومية. ووجدت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزوها الباحثة إلى متغيرات العمل الحالي وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي فيما يتعلق بالبعد الخاص بالقيم السائدة في التنظيم.

من خلال عرض الدراسات السابقة، التي شملت عدداً من الدراسات تناولت موضوع ممارسة قادة التعليم للسلوك الأخلاقي ومستوى الثقة التنظيمية. ويتضح بعد استعراض الدراسات السابقة أوجه التشابه والاختلاف. فمن حيث الأهداف تتشابه الدراسة الحالية مع مجال التعرف على مستوى الثقة التنظيمية كدراسة الخريشا (2018)، العريفي (2018)، السبيعي (2015)، الصقير (2014). وفيما يخص السلوك الأخلاقي تشابهت الدراسة مع العنزي (2015) في قياس ممارسة المديرات لأخلاقيات المهنة ودراسة عوامل سنوات الخدمة والمرحلة التعليمية. كما تشابهت العينة الحالية المكونة من قائدات التعليم العام في المملكة العربية السعودية مع دراسات الصقير (2014) والعريفي (2018). وبينما استهدفت الدراسات السابقة قياس أثر عوامل الجنس، وخبرة المشرف (الخريشا، 2018). وسنوات الخدمة والمنطقة التعليمية والمؤهل العلمي (الصقير، 2014) والخبرة والمؤهل والجنس في دراسة أبو سنيينة (2015). والمؤهل وسنوات الخبرة والمكتب الإشرافي كما في دراسة درادكة والمطيري (2017). على الإلتزام بالقيم التنظيمية، استهدفت الدراسة الحالية قياس العلاقة بين السلوك الأخلاقي لدى قائدات المدارس والثقة التنظيمية لدى المعلمات، ومتغيرات: سنوات الخدمة، والمنطقة التعليمية، والمرحلة التعليمية. واستفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات في استخدام المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات. بالإضافة إلى ذلك استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة مثل دراسة الصقير (2014)، السبيعي (2015)، العريفي (2018)، الخريشا (2018) في قياس العلاقة الارتباطية بين ممارسة مديري المدارس للصلاحيات الإدارية والثقة التنظيمية. كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الأساليب الإحصائية المتبعة وفي تفسير وتحليل النتائج.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، والذي يعرف على أنه المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها: كيفية بوصفها وتوضيح خصائصها، وكمياً بإعطائها وصفاً رقمياً، ويعتبر المنهج الوصفي مظلة واسعة ومرنة تتضمن عدداً من المناهج والأساليب الفرعية المساعدة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في معلمات التعليم العام في المملكة العربية السعودية، المشاركات في برامج التدريب المهني الصيفي 2018م، المقام في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وقد استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل، حيث تم توزيع (119) استبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الاستبانات المستردة (116) استبانة، وبعد تفحص استكمال خانات جميع الاستبانات المستردة تم استبعاد (32) استبانة لعدم تحقق الشروط المطلوبة، وبالتالي تم تحليل (84) استبانة. ويوضح جدول (1) توزيع عينة الدراسة وفق بياناتهم الأولية.

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة وفق بياناتهم الأولية

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة
عدد سنوات الخدمة في التعليم	أقل من 3 سنوات	26	31.0
	من 3 - أقل من 6 سنوات	28	33.3
	من 6 سنوات فما فوق	30	35.7
المنطقة التعليمية	المنطقة الوسطى	57	67.9
	المناطق الأخرى	27	32.1
المرحلة التعليمية	رياض أطفال	20	23.8
	ابتدائي	21	25.0
	متوسط	16	19.0
	ثانوي	9	10.7
	أكثر من مرحلة	18	21.4
المجموع		84	100.0

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

من الجدول رقم (1) نستج أن (31%) من أفراد الدراسة لديهم خبرة أقل من 3 سنوات، بينما نسبة (33.3%) من أفراد الدراسة خدموا في التعليم من 3 إلى أقل من 6 سنوات، وكانت نسبة (35.7%) خدموا في قطاع التعليم من 6 سنوات فأكثر. أما فيما يخص المنطقة التعليمية فجاءت نسبة (67.9%) من أفراد الدراسة من المنطقة الوسطى، ونسبة (32.1%) من المناطق الأخرى. أما توزيع أفراد العينة حسب المرحلة التعليمية فقد كان (23.8%) من أفراد الدراسة من معلمات مرحلة رياض الاطفال، و(25%) من المرحلة الابتدائية، ونسبة (19%) من أفراد الدراسة في المرحلة المتوسطة، ونسبة (10.7%) من أفراد الدراسة من المرحلة الثانوية، بينما نسبة (21.4%) من أفراد الدراسة ممن يعملن في المدارس التي تضم أكثر من مرحلة تعليمية.

أدوات الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات المطلوبة لدعم البحث النظري بالجانب التطبيقي للإجابة على تساؤلاته وتحقيق أهدافه؛ حيث قامت الباحثة ببناء أدوات الدراسة بعد مراجعة أدبيات الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وأدواتها، تم بناء وتطوير استبانته خاصة بالسلوك الأخلاقي بهدف التعرف على السلوك الأخلاقي لدى قائدات المدارس من وجهة نظر المعلمات. كما طورت الباحثة استبانة خاصة بالثقة التنظيمية لقياس درجة الثقة التنظيمية لدى عينة الدراسة من المعلمات. وذلك في سبيل الحصول على المعلومات اللازمة من مفردات العينة للإجابة عن تساؤلات البحث.

وصف أداة الدراسة (الاستبانة):

لقد احتوت الاستبانة الخاصة بالسلوك الأخلاقي في صورتها النهائية على 42 مفردة، موزعة على مقياس ليكرت الخماسي: (دائمًا=5، غالبًا=4، أحيانًا=3، نادرًا=2، أبدًا=1). بينما شمل الاستبيان الخاص بالثقة التنظيمية 26 مفردة، موزعة على مقياس ليكرت الخماسي: (أوافق جدًا=5، أوافق=4، أوافق إلى حد ما=3، لا أوافق=2، لا أوافق جدًا=1). أولاً - صدق وثبات مقياس السلوك الأخلاقي:

• الصدق الظاهري:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وبناء فقراتها، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والتخطيط التربوي؛ وذلك للتأكد من مدى ارتباط الفقرات بما تقيسه الاستبانة، ومدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو بالإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يروونه مناسباً. وبعد استعادة نسخ الأساتذة المحكمين وفي ضوء بعض اقتراحاتهم، تم إعادة صياغة الاستبانة، حيث تم حذف وإعادة صياغة بعض العبارات في الاستبانة وذلك فيما اتفق عليه أكثر من (80 %) من الأساتذة المحكمين، وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري مكونة من (42) فقرة.

• صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

تم حساب صدق الاتساق الداخلي وفقاً لاستجابات العينة الاستطلاعية التي بلغ عددها (29) فرداً، وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود مقياس السلوك الأخلاقي، بالدرجة الكلية للمقياس كما هو مبين بالجدول (2).

جدول (2)

معاملات ارتباط بنود مقياس السلوك الأخلاقي بالدرجة الكلية للمقياس (العينة

الاستطلاعية: ن=29)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.8063	12	**0.4962	23	**0.6459	34	**0.8947
2	**0.7041	13	**0.5306	24	**0.7523	35	**0.7252
3	**0.7300	14	**0.5848	25	**0.7622	36	**0.8577
4	**0.7096	15	**0.7255	26	**0.7896	37	**0.8295
5	**0.8144	16	**0.8208	27	**0.8286	38	**0.5083
6	**0.7497	17	**0.7322	28	**0.8825	39	**0.7219
7	**0.7449	18	**0.6182	29	**0.8473	40	**0.7525
8	**0.6059	19	**0.6598	30	**0.8085	41	**0.8269
9	*0.4430	20	**0.5585	31	**0.5138	42	**0.7258
10	**0.6289	21	**0.8166	32	**0.6605		
11	**0.7644	22	**0.5935	33	**0.5944		

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عند مستوى 0.01

• ثبات مقياس السلوك الأخلاقي:

لحساب ثبات أداة البحث تم إيجاد معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول رقم (3).

جدول (3)

معاملات ثبات مقياس السلوك الأخلاقي (العينة الاستطلاعية: ن=29)

المتغير	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الثبات الكلي لمقياس السلوك الأخلاقي	42	0.97

من الجدول رقم (3) نجد ارتفاع معاملات الثبات لمحاور الاستبيان؛ حيث جاءت الدرجة الكلية لمعامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبيان ككل ذات قيمة عالية مساوية (0.97)، وهي قيمة تقترب من الواحد الصحيح؛ وتشير هذه القيمة إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

ثانياً - صدق وثبات مقياس الثقة التنظيمية:

• الصدق الظاهري

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة وبناء فقراتها، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجال القيادة والإدارة التربوية؛ وذلك للتأكد من مدى ارتباط الفقرات بما تقيسه الاستبانة، ومدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو بالإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يرويه مناسباً. وبعد استعادة النسخ المحكمة من الأساتذة المحكمين، وفي ضوء اقتراحات بعض المحكمين تم إعادة صياغة الاستبانة؛ حيث تم حذف وإعادة صياغة بعض العبارات في الاستبانة وذلك فيما اتفق عليه أكثر من (80%) من المحكمين، وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري مكونة من (26) فقرة.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

• صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

تم حساب صدق الاتساق الداخلي وفقاً لاستجابات العينة الاستطلاعية التي بلغ عددها (29) فرداً، وبذلك تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود مقياس الثقة التنظيمية، بالدرجة الكلية للمقياس كما هو مبين بالجدول (4).

جدول (4)

معاملات ارتباط بنود مقياس الثقة التنظيمية بالدرجة الكلية للمقياس (العينة

الاستطلاعية: ن=29)

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
1	**0.5513	10	*0.4293	19	*0.4148
2	**0.7578	11	**0.5270	20	**0.5174
3	**0.7801	12	*0.4580	21	**0.6799
4	**0.5662	13	**0.7045	22	**0.6105
5	*0.4297	14	**0.5080	23	*0.3960
6	*0.4387	15	**0.5159	24	**0.5612
7	*0.3994	16	**0.7458	25	**0.5524
8	**0.6862	17	**0.6644	26	*0.4615
9	**0.7111	18	**0.6204		

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عند مستوى 0.01

• ثبات مقياس الثقة التنظيمية:

لحساب ثبات أداة البحث تم إيجاد معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة. ويبين جدول (5) معاملات ثبات مقياس الثقة التنظيمية والذي يظهر أن معامل ألفا كرونباخ لبنود الاستبيان بلغت 0.90، وتشير هذه القيمة إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

جدول (5)

معاملات ثبات مقياس الثقة التنظيمية (العينة الاستطلاعية: ن=29)

المتغير	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الثبات الكلي لمقياس الثقة التنظيمية	26	0.90

تحليل نتائج أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات؟
الإجابة عن هذا السؤال تمت على مرحلتين:
المرحلة الأولى:

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي. ولتسهيل تفسير نتائج هذا السؤال استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود المقياس. حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (دائمًا=5، غالبًا=4، أحيانًا=3، نادرًا=2، أبدًا=1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = $0.80 = 5 \div (1-5)$

لنحصل على التصنيف التالي كما هو مبين في الجدول (6).

جدول (6)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
دائمًا	5.00 – 4.21
غالبًا	4.20 – 3.41
أحيانًا	3.40 – 2.61
نادرًا	2.60 – 1.81
أبدًا	1.80 – 1.00

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

والجدول (7) يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول (7)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي

م	الفقرة	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	نادرًا	أبدًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
12	تتعامل القائدة مع أولياء الأمور باحترام.	ت	57	21	6		4.61	0.62	1
		%	67.9	25.0	7.1				
24	تفوض القائدة بعض الأعمال للعاملات من ذوات الكفاءة.	ت	48	26	8	2	4.43	0.76	2
		%	57.1	31.0	9.5	2.4			
5	تظهر القائدة الاحترام للعاملات.	ت	45	24	11	2	4.29	0.95	3
		%	53.6	28.6	13.1	2.4			
17	تتحدث القائدة إلى المعلمات بهدوء.	ت	44	20	17	2	4.24	0.94	4
		%	52.4	23.8	20.2	1.2			
18	تقدر القائدة أداء المعلمات لأعمالهم في الوقت المحدد.	ت	45	19	15	4	4.23	0.99	5
		%	53.6	22.6	17.9	1.2			
36	تتعامل القائدة مع المعلمات في المدرسة بتواضع.	ت	44	23	10	5	4.21	1.03	6
		%	52.4	27.4	11.9	2.4			
23	تثق القائدة بقدرات المعلمات في مدرستها.	ت	38	27	17	1	4.19	0.88	7
		%	45.2	32.1	20.2	1.2			
9	تعتبر القائدة شؤون الطالبات من أهم	ت	46	16	16	4	4.19	1.06	7
		%	54.8	19.0	19.0	2.4			

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

					0				أولوياتها.	
7	1.11	4.19	3	6	9	20	46	ت	تعتمد القائدة معايير واضحة لتقويم أداء المعلمات.	14
			3.6	7.1	10.7	23.8	54.8	%		
10	1.11	4.15	5	3	7	28	41	ت	تحافظ القائدة على أسرارعاملات في المدرسة.	38
			6.0	3.6	8.3	33.3	48.8	%		
11	1.04	4.14	2	4	16	20	42	ت	تركز القائدة على إظهار الجوانب الحسنة للعاملات أمام المسؤولات الأعلى.	31
			2.4	4.8	19.0	23.8	50.0	%		
12	0.98	4.13	1	4	17	23	39	ت	تعمل القائدات على إيجاد مناخ أخلاقي داخل المدرسة.	7
			1.2	4.8	20.2	27.4	46.4	%		
13	1.01	4.12	1	7	11	27	38	ت	تتعاون القائدة مع أولياء الأمور في حل مشكلات بناتهم التربوية.	22
			1.2	8.3	13.1	32.1	45.2	%		
14	0.97	4.07		7	15	27	35	ت	تتبنى القائدة منظومة قيم أخلاقية في المدرسة.	19
				8.3	17.9	32.1	41.7	%		
15	1.23	4.06	4	7	15	12	46	ت	تعزز القائدة العمل التعاوني بين المعلمات في المدرسة.	1
			4.8	8.3	17.9	14.3	54.8	%		
16	0.92	4.05		3	24	23	34	ت	تغلب على القرارات التي تتخذها القائدة الجانب الأخلاقي.	10
				3.6	28.6	27.4	40.5	%		
16	0.98	4.05	2	3	17	29	33	ت	تقدم القائدة التسهيلات اللازمة للنمو المهني للمعلمات.	6
			2.4	3.6	20.2	34.5	39.3	%		
18	1.07	4.01	2	6	17	23	36	ت	تصغي القائدة باهتمام	26

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

			2.4	7.1	20.2	27.4	42.9	%	للمعاملات في مدرستها.	
18	1.16	4.01	4	5	16	20	39	ت	تراعي القائدة مشاعر المعاملات عند التعامل معهن.	25
			4.8	6.0	19.0	23.8	46.4	%		
20	0.99	3.93		8	20	26	30	ت	تشجع القائدة على إقامة علاقات ودية بين المعلمات والطالبات.	32
				9.5	23.8	31.0	35.7	%		
21	1.19	3.90	4	7	18	19	36	ت	تشعر القائدة المعلمات بالراحة عند التعامل معها.	28
			4.8	8.3	21.4	22.6	42.9	%		
22	0.94	3.89		7	21	30	26	ت	تتعامل القائدة مع المعلمات بصدق.	8
				8.3	25.0	35.7	31.0	%		
22	0.99	3.89	2	4	22	29	27	ت	يتميز تعامل القائدة مع المعلمات بالموضوعية.	13
			2.4	4.8	26.2	34.5	32.1	%		
24	1.11	3.85	2	9	20	22	31	ت	تظهر القائدة المرونة في تعاملها مع المعلمات.	37
			2.4	10.7	23.8	26.2	36.9	%		
25	1.15	3.80	4	7	20	24	29	ت	تمنح القائدة المعلمات حرية التعبير عن آرائهن.	41
			4.8	8.3	23.8	28.6	34.5	%		
26	1.05	3.79	2	7	24	25	26	ت	تحترم القائدة وجهات النظر المختلفة.	15
			2.4	8.3	28.6	29.8	31.0	%		
27	1.00	3.77		8	29	21	26	ت	تتعامل القائدة مع المعلمات بعدالة.	11
				9.5	34.5	25.0	31.0	%		
28	1.16	3.76	5	6	20	26	27	ت	تتجنب القائدة السلوك	30

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي
وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

			6.0	7.1	23.8	31.0	32.1	%	الذي يؤدي مشاعر المعلمات.	
29	1.26	3.71	6	8	21	18	31	ت	تشجع القائدة العمل الإبداعي بين المعلمات.	2
			7.1	9.5	25.0	21.4	36.9	%		
29	1.28	3.71	7	8	17	22	30	ت	تسيطر القائدة على انفعالاتها عند التعامل مع المواقف الحرجة.	42
			8.3	9.5	20.2	26.2	35.7	%		
31	1.14	3.70	4	9	19	28	24	ت	تهتم القائدة بالحاجات الشخصية للعاملات.	4
			4.8	10.7	22.6	33.3	28.6	%		
31	1.24	3.70	7	9	11	32	25	ت	تشعر القائدة المعلمات الجدد بمكانتهن في المدرسة.	29
			8.3	10.7	13.1	38.1	29.8	%		
33	1.10	3.67	2	10	27	20	25	ت	تتعامل القائدة مع المشكلات بحكمة.	21
			2.4	11.9	32.1	23.8	29.8	%		
34	1.20	3.63	5	10	21	23	25	ت	تحرص القائدة على بناء علاقات ودية بين المعلمات مع بعضهن.	34
			6.0	11.9	25.0	27.4	29.8	%		
35	1.25	3.61	6	10	22	19	27	ت	تنمي القائدة العلاقات بين المعلمات وأولياء الأمور.	35
			7.1	11.9	26.2	22.6	32.1	%		
36	1.26	3.58	6	11	22	18	27	ت	تستخدم القائدة الأسلوب الديمقراطي.	39
			7.1	13.1	26.2	21.4	32.1	%		
37	1.00	3.56	1	11	29	26	17	ت	تلتزم القائدة في عملها بالفلسفة التربوية.	20
			1.2	13.1	34.5	31.0	20.2	%		
37	1.23	3.56	6	9	26	18	25	ت	تتقبل القائدة النقد البناء برحابة صدر.	16
			7.1	10.	31.	21.4	29.8	%		

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي
وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

				7	0					
39	1.22	3.51	6	11	23	22	22	ت	تشارك القائدة	40
			7.1	13.1	27.4	26.2	26.2	%	العاملات في صنع القرارات المدرسية.	
40	1.33	3.49	9	10	22	17	26	ت	تشارك القائدة	33
			10.7	11.9	26.2	20.2	31.0	%	العاملات في مناسبتهم الاجتماعية.	
41	1.14	3.40	5	14	22	28	15	ت	تتقبل قائدات المدارس	3
			6.0	16.7	26.2	33.3	17.9	%	أراء الأخريات وإن خالفت رأيها.	
42	1.23	3.17	12	10	25	26	11	ت	تقدم القائدة مصلحة	27
			14.3	11.9	29.8	31.0	13.1	%	المعلمات على مصلحتها الخاصة.	
	0.74	3.90	المتوسط * العام							

* المتوسط الحسابي من 5 درجات

من الجدول السابق يمكن أن تستخلص أن العبارة (12) التي تخص: "تعامل القائدة مع أولياء الأمور باحترام"، جاء بدرجة مرتفعة واحتل الرتبة الأولى فقد جاء المتوسط 4.61 والانحراف المعياري (0.62). بينما جاء في المرتبة الثانية العبارة (24): الخاصة "بتفويض القائدة بعض الأعمال للعاملات من ذوات الكفاءة"، بمتوسط 4.43، وانحراف معياري (0.76). واحتل الرتبة الثالثة العبارة (5): "تظهر القائدة الاحترام للعاملات"، بمتوسط حسابي 4.29، وانحراف معياري (0.95). وفي الترتيب الأخير جاءت عبارة (27): "تقدم القائدة مصلحة المعلمات على مصلحتها الخاصة"، بمتوسط حسابي قدره (3.17)، وانحراف معياري (1.23).

المرحلة الثانية:

للتعرف على مستوى ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات (عينة البحث)، قامت الباحثة بتقسيم الدرجات المستخدمة في مقياس السلوك الأخلاقي (المقياس الخماسي) إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى، من خلال استخدام المعادلة التالية:
طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ 3 = (5-1) ÷ 3 = 1.33

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

وذلك لنحصل على تصنيف واضح لمستوى ممارسة قائدات مدارس التعليم العام للسلوك الأخلاقي، كما في الجدول (8) التالي:

جدول (8)

توزيع مستويات مقياس السلوك الأخلاقي

الوصف	مدى المتوسطات
منخفض	1.00 – 2.33
متوسط	2.34 – 3.66
مرتفع	3.67 – 5.00

والجدول (9) يبين النتائج التي تم التوصل إليها، وفقاً للتصنيف السابق:

جدول (9)

مستوى ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات (عينة البحث) (ن=84)

النسبة	العدد	المستوى
1.2	1	منخفض
33.3	28	متوسط
65.5	55	مرتفع
100.0	84	المجموع

من الجدول السابق يمكن أن نستخلص أن مستوى ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات جاء بدرجة مرتفعة، حيث وافق 65.5% من أفراد العينة المعلمات على تحلي القائدات بالسلوك الأخلاقي، بينما اتفق 33.3% بنسبة متوسطة على ذلك، وجاءت نسبة 1.2 نسبة موافقة منخفضة. وتعزو الباحثة هذه النتيجة أن: درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات بدرجة مرتفعة إلى حرص القائدات على التحلي بالسلوكيات الأخلاقية، باعتبارها دافع لجميع المعلمات للتحلي بهذه السلوكيات،

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

إذ تعد قائدات المدارس المثل الأعلى لجميع أطراف العملية التربوية والتعليمية سواء داخل أو خارج المدرسة. وهذه السلوكيات التي تتوقعها المعلمات من القائدات لما تحمله من مسؤوليات مهنية وأخلاقية.

وتشابهت النتائج مع دراسة العتيبي (2013) التي بينت أن الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية والقيم التنظيمية لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين كانت عالية، كذلك تشابهت مع نتائج دراسة العنزي (2015) التي توصلت أن مستوى ممارسة المديرات لأخلاقيات المهنة بدرجة عالية، وأيضاً اتفقت مع نتيجة دراسة القرني والزيدي (2016) أن مستوى القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية مرتفعة، كما اتفقت مع نتيجة دراسة العازمي (2017) في درجة إلتزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة عالية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Katranci, Sungu and Saglam ٢٠١٥) أظهرت أن تصورات المعلمين عن سلوكيات المدراء هي أن المديرين يمتلكون على الأغلب السلوكيات الأخلاقية. وكما تتفق مع نتائج دراسة Atila and Bastug (٢٠١٠) والتي أظهرت أن مديري المدارس يمتلكون مستوى عال من القيادة الأخلاقية.

واختلفت نتيجة مستوى السلوك الأخلاقي لقائدات مدارس التعليم العام المرتفعة من وجهة نظر المعلمات مع نتائج دراسة راضي وحسن (2011) التي بينت أن القيادات تتمتع بمستوى متوسط من السلوك الأخلاقي، كذلك اختلفت مع نتيجة دراسة الخريشا (2018) التي توصلت أن درجة ممارسة مديري المدارس في الأردن للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المشرفون التربويون كانت متوسطة.

السؤال الثاني: ما مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهن؟
الإجابة عن هذا السؤال تم على مرحلتين:
المرحلة الأولى:

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة من المعلمات على العبارات التي تقيس مستوى الثقة التنظيمية لديهن. ولتسهيل تفسير نتائج هذا السؤال استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود المقياس. حيث تم إعطاء

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

وزن للبدائل: (أوفى جداً=5، أوفى=4، أوفى إلى حد ما=3، لا أوفى=2، لا أوفى جداً=1)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = (5-1) \div 5 = 0.80$$

لنحصل على التصنيف التالي في الجدول (10).

جدول (10)

توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
أوفى جداً	5.00 – 4.21
أوفى	4.20 – 3.41
أوفى إلى حد ما	3.40 – 2.61
لا أوفى	2.60 – 1.81
لا أوفى جداً	1.80 – 1.00

والجدول (11) يوضح النتائج التي تم التوصل لها:

جدول (11)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً

لإجابات عينة الدراسة على العبارات التي تقيس مستوى الثقة التنظيمية لديهن

م	الفقرات	أوفى جداً	أوفى	أوفى إلى حد ما	لا أوفى	لا أوفى جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب
13	تؤدي المعلمات واجباتهن في هذه المدرسة بشكل جيد.	24	44	14	2		4.07	0.74	1
		28.6	52.4	16.7	2.4				
16	تؤمن المعلمات في هذه المدرسة بنزاهة زميلاتهن.	19	41	22	2		3.92	0.76	2
		22.6	48.8	26.2	2.4				
7	تؤمن المعلمات بنزاهة القائدة في	22	32	24	4	2	3.81	0.96	3
		26.2	38.1	28.6	4.8	2.4			

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

م	الفقرات	أوفق جداً	أوفق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم
	هذه المدرسة.								
3	القائدة في هذه المدرسة كفاءة في أداء عملها.	26	30	18	6	4	3.81	1.10	18
		31.0	35.7	21.4	7.1	4.8			
5	المعلمات في هذه المدرسة منفتحات على بعضهن.	19	31	28	6		3.75	0.89	19
		22.6	36.9	33.3	7.1				
6	تعتمد المعلمات على بعضهن حتى في الظروف الصعبة.	22	28	26	6	2	3.74	1.01	12
		26.2	33.3	31.0	7.1	2.4			
7	تهتم الطالبات في هذه المدرسة ببعضهن بعضاً.	15	36	29	2	2	3.71	0.87	10
		17.9	42.9	34.5	2.4	2.4			
8	تثق المعلمات في هذه المدرسة بالقائدة.	19	30	27	6	2	3.69	0.98	1
		22.6	35.7	32.1	7.1	2.4			
9	تثق المعلمات بهذه المدرسة ببعضهن بعضاً.	19	27	30	8		3.68	0.93	2
		22.6	32.1	35.7	9.5				
9	تستطيع المعلمات في هذه المدرسة الاعتماد على القائدة.	21	28	24	9	2	3.68	1.04	15
		25.0	33.3	28.6	10.7	2.4			
11	تحاول القائدة في هذه المدرسة مراعاة مصالح المعلمات.	15	32	27	9	1	3.61	0.94	9
		17.9	38.1	32.1	10.7	1.2			
12	تستطيع الطالبات في هذه المدرسة إنجاز أعمالهن.	15	35	23	7	4	3.60	1.03	17
		17.9	41.7	27.4	8.3	4.8			

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

م	الفقرات	أوفق جدًا	أوفق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق جدًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	رقم
3	تتفق المعلمات بهذه المدرسة بطالباتهن.	13	30	29	11	1	3.51	0.95	13
		15.5	35.7	34.5	13.1	1.2			
21	عندما تخبرك المعلمات في هذه المدرسة عن شيء ما يمكنك تصديقه.	12	31	28	11	2	3.48	0.98	14
		14.3	36.9	33.3	13.1	2.4			
22	تعتقد المعلمات هنا بأن الطالبات متعلمات كفؤات.	10	31	23	19	1	3.36	1.00	15
		11.9	36.9	27.4	22.6	1.2			
25	تعتقد المعلمات بما يقوله لهن أولياء الأمور.	8	18	40	13	5	3.13	0.99	16
		9.5	21.4	47.6	15.5	6.0			
14	أولياء الأمور في هذه المدرسة يمكن الاعتماد عليهم في إلزاماتهم.	7	25	30	14	8	3.11	1.09	17
		8.3	29.8	35.7	16.7	9.5			
5	تراقب المعلمات بعضهن بعضًا في هذه المدرسة.	15	14	24	26	5	3.10	1.20	18
		17.9	16.7	28.6	31.0	6.0			
24	تعتقد المعلمات بأن معظم أولياء الأمور يؤدون عملًا جيدًا.	5	21	39	13	6	3.07	0.97	19
		6.0	25.0	46.4	15.5	7.1			
6	تتفق المعلمات في هذه المدرسة بأولياء الأمور.	6	18	39	16	5	3.05	0.97	20
		7.1	21.4	46.4	19.0	6.0			
23	لا تخبر القائدة المعلمات عما يجري	13	14	27	21	9	3.01	1.22	21
		15.5	16.7	32.1	25.0	10.7			

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

م	الفقرات	أوفق جدًا	أوافق	لا أوافق	لا أوافق جدًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م
	في المدرسة.			0				
22	تستطيع المعلمات الاعتماد على دعم أولياء الأمور.	4	21	35	16	2.96	1.01	20
		4.8	25.0	41.7	19.0	9.5		
23	تشك المعلمات في بعضهن بعضًا في هذه المدرسة.	3	12	20	36	2.48	1.04	8
		3.6	14.3	23.8	42.9	15.5		
24	الطالبات في هذه المدرسة كتومات.	3	9	24	27	2.36	1.08	26
		3.6	10.7	28.6	32.1	25.0		
25	تشك المعلمات في كل عمل تقوم به القائدة في هذه المدرسة.	1	8	23	38	2.33	0.91	4
		1.2	9.5	27.4	45.2	16.7		
26	لا تظهر القائدة اهتمامًا بالمعلمات في هذه المدرسة.	2	5	22	36	2.23	0.95	11
		2.4	6.0	26.2	42.9	22.6		
	المتوسط* العام					3.51	0.45	

* المتوسط الحسابي من 5 درجات

من الجدول السابق يمكن أن نستخلص أن العبارة (13): "تؤدي المعلمات واجباتهن في هذه المدرسة بشكل جيد"، جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط 4.07 وانحراف معياري 0.74. بينما شغلت المرتبة الثانية العبارة (16): "تؤمن المعلمات في هذه المدرسة بنزاهة زميلاتهن"، بمتوسط حسابي 3.62، وانحراف معياري 0.76. واحتل الترتيب الثالث العبارة (7): "تؤمن المعلمات بنزاهة القائدة في هذه المدرسة"، بمتوسط 3.81، وانحراف معياري 0.96. واحتل الترتيب الأخير العبارة (11): "لا تظهر القائدة اهتمامًا بالمعلمات في هذه المدرسة"، بمتوسط حسابي 2.23، وانحراف معياري 0.95.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

المرحلة الثانية:

للتعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، قامت الباحثة بتقسيم الدرجات المستخدمة في مقياس الثقة التنظيمية (المقياس الخماسي) إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى، من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div 3 = (5-1) \div 3 = 1.33$$

وذلك لنحصل على تصنيف واضح لمستوى الثقة التنظيمية لمعلمات مدارس التعليم العام، كما في الجدول (12) التالي:

جدول (12)

توزيع مستويات مقياس الثقة التنظيمية

الوصف	مدى المتوسطات
منخفض	1.00 – 2.33
متوسط	2.34 – 3.66
مرتفع	3.67 – 5.00

والجدول التالي يبين النتائج التي تم التوصل إليها، وفقاً للتصنيف السابق:

جدول (13)

مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة البحث (معلمات

مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية) (ن=84)

النسبة	العدد	المستوى
--	--	منخفض
57.1	48	متوسط
42.9	36	مرتفع
100.0	84	المجموع

من الجدول السابق يمكن أن نستخلص أن مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة البحث من معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، جاء بدرجة متوسطة، حيث وافق

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

57.1% من المعلمات على أن تحلين بالثقة التنظيمية بمستوى متوسط، بينما اتفق

42.9% من المعلمات على أن مستوى الثقة التنظيمية لديهن مرتفعة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن: إدراك المعلمات أن مشاركة الثقة مع قائدات المدارس عنصر مهم في تنمية العلاقات الانسانية وتبادل المعلومات والأفكار، كما أن المعلمات قد يعتقدن أنهن في حاجة إلى زيادة نسبة الثقة الممنوحة للقائدات، بأخذ آرائهن في النواحي الإدارية والتعليمية مما يعزز هذه الثقة ويجعلها في درجة عالية.

وجاءت هذه النتائج متوافقة مع نتائج دراسة العريفي (2018) في أن مستوى الثقة التنظيمية لقائدات المدارس الابتدائية كان متوسطاً، ودراسة الراجحي (2014) في أن الثقة التنظيمية موجودة بدرجة متوسطة في المؤسسات الأكاديمية الأمنية محل الدراسة. كما تشابهت نتائج الدراسة مع دراسة أبو سنينة (2015) في أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً على الدرجة الكلية. وكذا نتائج دراسة الصقير (2014) في أن أبعاد الثقة التنظيمية المؤسسية كانت متوسطة.

بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلق بمستوى الثقة التنظيمية مع دراسة درادكة والمطيري (2017) الذي توصل إلى أن مستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات جاءت (عالية جداً). وكذلك نتائج دراسة العتيبي (2013) التي أشارت إلى أن القيم التنظيمية لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين كانت عالية.

السؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي ومستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات المدارس؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون

لقياس العلاقة بين درجات عينة البحث في مقياس السلوك الأخلاقي، وبين درجاتهن

في مقياس الثقة التنظيمية. والجدول (14) يوضح النتائج التي تم التوصل لها.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

جدول (14)

معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات أفراد عينة البحث في مقياس السلوك الأخلاقي وبين درجاتهن في مقياس الثقة التنظيمية (ن = 84)

معامل الارتباط	مستوى الدلالة	وصف العلاقة
0.2867	دالة عند مستوى 0.01	طردية (موجبة)

يتضح من الجدول رقم (14) أن هناك علاقة طردية (موجبة) بين مقياس السلوك الأخلاقي، وبين درجة مقياس الثقة التنظيمية، مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي، ارتفع مستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات، وكانت تلك العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. وتعزو الباحثة هذه العلاقة الإيجابية إلى ارتباط ممارسة القائدات للسلوك الأخلاقي في القيادة مع زيادة ثقة المعلمات، فكلما زاد ممارسة القائدات للسلوك الأخلاقي كلما اكتسب ثقة العاملات ودعمهم وهذا ما توصلت إليه الدراسات السابقة من ربط السلوك الأخلاقي للقائدة بمتغيرات تنظيمية إيجابية، وهذا ما توصلت إليه هذه الدراسة من وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً بين ممارسة القائدات للسلوك الأخلاقي بوصفها متغيراً مجملاً أو أحادي البعد والثقة التنظيمية لدى المعلمات بوصفه متغيراً مجملاً أو أحادي البعد.

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي بحثت في علاقة السلوك الأخلاقي وعدد من المتغيرات الإيجابية جميعها كانت علاقة طردية (موجبة)، حيث توصلت دراسة العتيبي (2013) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى القيم التنظيمية لدى مديري المدارس. وكذلك تتوافق هذه النتائج مع ما توصل إليه درادكة والمطيري (2017) والسبيعي (2015) في وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين متغير السلوك الأخلاقي للقائد والمسئولية الاجتماعية لدى أفراد الدراسة، ودراسة راضي وحسن (2011) في وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين متغير السلوك الأخلاقي للقائد وعلى مستوى الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي، ومستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات المدارس تعزى لمتغيرات (سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية، المرحلة التعليمية)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تقسيمه إلى قسمين وفق متغيري الدراسة كالتالي:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي تعزى للمتغيرات: (عدد سنوات الخدمة في التعليم - المنطقة التعليمية - المرحلة التعليمية)؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمات)، تبعًا لاختلاف كل متغير من متغيرات الدراسة: (عدد سنوات الخدمة في التعليم - المرحلة التعليمية). واستخدمت اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين للتعرف على الفروق، تبعًا لاختلاف متغير الدراسة: (المنطقة التعليمية). والجدول التالي تبين النتائج التي تم التوصل إليها.

- الفروق باختلاف عدد سنوات الخدمة في التعليم:

جدول (15)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمات) باختلاف عدد سنوات الخدمة في التعليم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
بين المجموعات	2.99	2	1.50	2.82	0.065	غير دالة
داخل المجموعات	42.91	81	0.53			

يتضح من الجدول رقم (15) أن قيمة (ف) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمات)، تعود لاختلاف عدد سنوات خدمة أفراد العينة في التعليم.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

• الفروق باختلاف المنطقة التعليمية:

جدول (16)

اختبار (ت) لدلالة الفروق في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمات) باختلاف المنطقة التعليمية

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المنطقة التعليمية
غير دالة	0.393	0.86	0.74	3.86	57	المنطقة الوسطى
			0.76	4.01	27	المناطق الأخرى

يتضح من الجدول رقم (16) أن قيمة (ت) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمات)، تعود لاختلاف المنطقة التعليمية.

ونظراً لصغر حجم إحدى مجموعات الدراسة، تم استخدام الأساليب الإحصائية اللابرامترية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (17)

اختبار مان - وتي لدلالة الفروق في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمات) باختلاف المنطقة التعليمية

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المنطقة التعليمية
غير دالة	0.363	674.50	2327.50	40.83	57	المنطقة الوسطى
			1242.50	46.02	27	المناطق الأخرى

يتضح من الجدول رقم (17) أن قيمة (ز) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمات)، تعود لاختلاف المنطقة التعليمية.

• الفروق باختلاف المرحلة التعليمية:

جدول (18)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمات) باختلاف المرحلة التعليمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	التعليق
بين المجموعات	2.72	4	0.68	1.24	0.300	غير دالة
داخل المجموعات	43.19	79	0.55			

يتضح من الجدول رقم (18) أن قيمة (ف) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر أفراد العينة (المعلمات)، تعود لاختلاف المرحلة التعليمية.

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية تعزى للمتغيرات: (عدد سنوات الخدمة في التعليم - المنطقة التعليمية - المرحلة التعليمية)؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية تبعًا لاختلاف كل متغير من متغيرات الدراسة: (عدد سنوات الخدمة في التعليم - المرحلة التعليمية). واستخدمت اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين، للتعرف على الفروق تبعًا لاختلاف متغير الدراسة: (المنطقة التعليمية). والجدول التالي تبين النتائج التي تم التوصل إليها.

- الفروق باختلاف عدد سنوات الخدمة في التعليم:

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

جدول (19)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة (معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية) باختلاف عدد سنوات الخدمة في

التعليم

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	0.880	0.13	0.03	2	0.05	بين المجموعات
			0.21	81	17.02	داخل المجموعات

يتضح من الجدول رقم (19) أن قيمة (ف) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، تعود لاختلاف عدد سنوات خدمة أفراد العينة في التعليق

- الفروق باختلاف المنطقة التعليمية:

جدول (20)

اختبار (ت) لدلالة الفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة (معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية) باختلاف المنطقة التعليمية

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المنطقة التعليمية
غير دالة	0.812	0.24	0.44	3.52	57	المنطقة الوسطى
			0.49	3.49	27	المناطق الأخرى

يتضح من الجدول رقم (20) أن قيمة (ت) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، تعود لاختلاف المنطقة التعليمية. ونظراً لصغر حجم إحدى مجموعات الدراسة، تم استخدام الأساليب الإحصائية اللابرامترية والجدول التالي يوضح ذلك.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

جدول (21)

اختبار مان - وتي لدلالة الفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة
(معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية) باختلاف المنطقة التعليمية

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المنطقة التعليمية
غير دالة	0.897	756.00	2436.00	42.74	57	المنطقة الوسطى
			1134.00	42.00	27	المناطق الأخرى

يتضح من الجدول رقم (21) أن قيمة (ز) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، تعود لاختلاف المنطقة التعليمية.

- الفروق باختلاف المرحلة التعليمية:

جدول (22)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة
(معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية) باختلاف المرحلة التعليمية

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	0.204	1.52	0.31	4	1.22	بين المجموعات
			0.20	79	15.86	داخل المجموعات

يتضح من الجدول رقم (22) أن قيمة (ف) غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى معلمات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، تعود لاختلاف المرحلة التعليمية. وتفسر الباحثة هذه النتائج بأنه يمكن القول إن عدم وجود فروق دالة أو اختلافات تعود إلى أن اللوائح والقوانين في التعليم العام لم تتغير كثيرًا طوال سنوات خبرتهم، مما تسبب في الحصول على تقديرات متشابهة للممارسة السلوك الأخلاقي والثقة التنظيمية السائدة في مدارسها، أما فيما يخص المنطقة أو المرحلة التعليمية فتفسر الباحثة هذه النتيجة بالتزام قيادات المدارس في هذه المراحل والمناطق بالسلوك الأخلاقي وحرصهن على الاحتفاظ بالثقة التنظيمية مع المعلمات، إضافة إلى وجود رقابة على مدارس التعليم العام والحرص على السلوكيات الحميدة مما يكسب العاملات الثقة والولاء.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات فوزية الشمري

وتشابهت هذه النتائج مع نتائج درادكة والمطيري (2017) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في مستوى القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية التي مارستها مديرات المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات تعزى إلى متغيرات التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي. كذلك دراسة العتيبي (2013) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية وفي القيم التنظيمية وفقاً لمتغير الخبرة، بينما تختلف في وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية، تبعاً لمتغير الخبرة، وقد كان الفرق لصالح (أقل من 5 سنوات وأكثر من 10 سنوات) مقارنة بالخبرة (من 5 - 10 سنوات). وكذلك اتفقت النتائج الحالية مع نتائج دراسة الصقير (2014) في عدم وجود أي فروق دالة إحصائية لتوافر الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس في التعليم العام ترجع لمتغيرات الخبرة والمرحلة الدراسية والمؤهل العلمي. واتفقت أيضاً مع نتائج أبو سنيينة (2015) في عدم وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة بينما وجد أبو سنيينة فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي لصالح (ماجستير فأكثر).

ولم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الخريشا (2018) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية تبعاً لمتغير خبرة المشرف التربوي، وكان الفرق لصالح فئة (أكثر من 10 سنوات). واختلفت أيضاً هذه النتائج مع العريفي (2018) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزوها الباحثة إلى متغيرات العمل الحالي وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي فيما يتعلق بالبعد الخاص بالقيم السائدة في التنظيم، وكذلك دراسة العنزي (2015) حيث وجدت الدراسة فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة في محور أخلاقيات المهنة لصالح الشريحتين (5-10 سنوات وأكثر من 10 سنوات) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري المنطقة التعليمية والمؤهل العلمي. إضافة إلى الاختلاف مع ما توصل إليه القرني والزايدي (2016) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند إجابات أفراد الدراسة على متغير القيادة الأخلاقية تبعاً لمتغير التخصص حيث جاءت لصالح فئة (نظري). كما وجدت دراسة العازمي (2018) فروق دالة تعزو لمتغير سنوات الخدمة في السلوك الأخلاقي وكذلك تبين وجود فروق دالة تعزى إلى المنطقة التعليمية لصالح جميع المناطق ليكون أقل رضا وظيفي في منطقة الجهرة التعليمية.

التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة خلصت الباحثة إلى عدد من التوصيات:
- توصيات على المستوى العملي أو التطبيقي:
- توصى الباحثة القيادات والمسؤولين عن اختيار وترشيح قيادات المدارس في المؤسسات التعليمية بمراعاة الدقة في الاختيار ممن تتوافر فيهم الإلتزام الأخلاقي وبما يتوافق مع قيم المؤسسة كونه قدوة مؤثرة في جميع العاملين معه.
 - دمج الأخلاقيات والقيم مع البناء والقواعد التنظيمية في المؤسسات التعليمية خاصة، كهيئة تفاعل إنسانية بالدرجة الأولى.
 - أظهرت نتائج الدراسة العلاقة الطردية (الموجبة) بين السلوك الأخلاقي للقائدات والثقة التنظيمية لدى المعلمات لذا يجب تحفيز ودعم قيادات المدارس لتعزيز ممارسة هذا السلوك.
 - دعم الشفافية فيما تتخذه القيادة من قرارات وأن تشرح للعاملات مبرراتها والأخذ بالإعتبار حاجاتهن ووجهات نظرهن حتى يتسنى لهن الثقة في قرارات القائدة.
 - العمل على خلق مناخ تنظيمي يسوده الثقة المتبادلة بين العاملات والقيادة من خلال إشراكهن في رسم السياسات وصنع القرارات.
 - العمل على زيادة الاطمئنان النفسي للعاملات لزيادة الإلتزام التنظيمي وشعورهن بالأمان الوظيفي وأن المنظمة ملتزمة بهن كما هن ملتزمات بها .
- أما توصيات بحوث مستقبلية فتشمل:
- إجراء دراسات تبحث بالعلاقات الارتباطية لممارسة قيادات المدارس للسلوك الأخلاقي مع عدد من المتغيرات مثل: زيادة مستوى الأداء، وإنخفاض معدلات الغياب والتأخير عن العمل والولاء التنظيمي، وسلوكيات الإبداع، والسمعة التنظيمية، والصحة التنظيمية، داخل المؤسسات التعليمية.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- أبو قاعد، عبد الناصر زكي. (2008). تجربة التعذيب لدى الأسر الفلسطينيين وعلاقتها بالتفكير الأخلاقي، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- إدارة التخطيط والتطوير. (2016). الميثاق الأخلاقي للإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة، الإدارة العامة للتعليم، محافظة جدة.
- باداود، عمر محمد عمر والزهراني، عبد الله على أحمد. (2018). درجة ممارسة قادة مدارس المرحلة الابتدائية في محافظة جدة للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2(2)، 38-63.
- بطاح، أحمد. (2006). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الثقفي، طارق عيضة. (2016). القيادة الأخلاقية لقادة المدارس وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، رسالة ماجستير، كليات الشرق العربي، الرياض.
- الجاف، نظيمة أحمد. (2017). مساهمة الثقة التنظيمية في المدارس الأساسية الحكومية لمحافظة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة الإدارة والاقتصاد، (113)، 130-141.
- جبارين، أسماء وأبو سمرة، محمود وأبو صاع، جعفر. (2018). الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديرية تربية جنين من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 6(1)، 12-23.
- جمادات، محمد حسن. (2003). قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- حمائل، عبد عطاء الله. (2012). القيادات التربوية ومتطلبات تأهيلها لمواجهة مستجدات العصر. عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، القدس.
- الخريشا، سعود. (2018م). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى قيمهم التنظيمية من وجهة نظر المشرفين التربويين في الأردن. دراسات العلوم التربوية، 45(4)، 270-286.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

- درادكة، أمجد والمطيري، هدى. (2017). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية: عمان*. 3(2)، 223-237.
- دهيش، خالد عبد الله والشلاش، عبد الرحمن سليمان ورضوان، سامي عبد السميع. (2009). *الإدارة والتخطيط التربوي: أسس نظرية وتطبيقات عملية*، ط3، الرياض: مكتبة الرشد.
- الراجحي، محمد علي. (2014). *الشفافية وعلاقتها بالثقة التنظيمية في المؤسسات الأكاديمية الأمنية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.
- راضي، جواد محسن وحسن، عبد الله كاظم. (2011). *العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والإلتزام التنظيمي دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية: جامعة الكوفة*. 21(7)، 167 - 187.
- رشيد، مازن. (2003). *الثقة التنظيمية في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية. الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية*.
- الرواشدة، إياد طه. (2004). *التراجع التنظيمي وأثره في الثقة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
- الزهراني، أحمد حسن الوزاب. (2012). *الثقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية بالطائف وعلاقتها بالسلوك الإداري الإبداعي*. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم القرى: مكة.
- الزهراني، علي سعيد. (2014). *درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمحافظة قولة بمبادئ القيادة الأخلاقية* رسالة ماجستير، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.
- السيبي، فيحان بن الحميدي. (2015). *السلوك الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلاب كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية: الرياض.
- السعود، راتب سلامة. (2014). *ورقة بحث بعنوان بناء المنظومة الأخلاقية في المؤسسات التربوية، الندوة العلمية الدولية الثالثة التربية آفاق مستقبلية، من 2-3/5*، جامعة الباحة.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

السعود، راتب والبطاح، أحمد. (1996). مدي التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظره، مجلة الدراسات العلوم التربوية، الجامعة الاردنية، 3(2)، 23-40.

أبو سنية، عونية. (2016). مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. 4(14)، 63-94.

الشتوي، سليمان عبد الله. (2016). القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالثقة التنظيمية: استراتيجية مقترحة، (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض.

الشريفي، عباس عبد مهدي والتتج، منال محمود. (2011). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين ، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(12)، 136-162 .

الطويل، هاني عبد الرحمن. (2001). الادارة التعليمية: مفاهيم وأفاق. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

صديق، محمد جلال سليمان. (2005). أثر الثقة التنظيمية على إدراك العاملين لإدارة العلاقة في البنوك التجارية العامة المصرية. مجلة الأزهر، 1-58.

الصقير، عبد المحسن محمد. (2014). ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم للصلاحيات الإدارية الممنوحة لهم وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والمديرين ووكلاءه، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

عابدين، محمد عبد القادر. (2001). الادارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

عابدين، محمد عبد القادر. (2012). درجة السلوك القيادي للمديرين كما يقدرها المعلمون في محافظات وسط الضفة الغربية في فلسطين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية). الأردن، 26(6)، 1429-1472.

عابدين، محمد عبد القادر. (2005). الادارة المدرسية الحديثة، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

العاجز، فؤادة وشلدان، فايز. (2009). دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، المؤتمر العلمي

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

العربي السادس لرعاية الموهوبين والمتفوقين، عمان: واجهة الأردن للتعلم والتبادل الثقافي.

العازمي، مزنة سعد. (2017). درجة إلتزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات العمل الإداري وأثره على مستوى رضا المعلمين عن بيئة العمل. مجلة العلوم التربوية، 1 (2)، 369-409.

عتودي، أحمد حجاب. (2017). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة منطقة جازان. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

العنبي، أحمد بركي. (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

عثمان، أسامة زين العابدين. (2008). المتطلبات الأخلاقية للقيادة المدرسية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية المعاصرة: دراسة تحليلية. المؤتمر العلمي العربي الثالث، (التعليم وقضايا المجتمع المعاصر)، 20-21 أبريل، 2008.

العرايضة، رائدة هاني. (2012). مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط: الأردن.

العريفي، دلال. (2018). مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض.

العمرى، عبدالرحمن شاوش. (2010). القيم الشخصية التنظيمية لدى مديري ومديرات المدارس المتوسطة والثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.

العنزي، سعد ونعمه، نغم حسين. (م2009). المنطق في فلسفة السلوك الأخلاقي بمنظمات الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الاقتصاد، جامعة بغداد، 15(54).

العنزي، مها. (2015). واقع ممارسة المديرات لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال بدولة الكويت. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الكويت: الكويت.

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

الغالي، طاهر والعامري، صالح. (2005). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الاعمال، الرياض: دار طويق للنشر والتوزيع.

الغامدي، عبد الله عبدالغني. (1990). الثقة التنظيمية بالأجهزة الأردنية في المملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للإدارة* 14 (3) 5-10.

فارس، محمد جودت. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على جامعة الأزهر بغزة. *مجلة الجامعة الإسلامية الاقتصادية والإدارية*، 22(2)، 165-195.

القحطاني، تركية عبد الله مقبل. (2015). الثقة التنظيمية في مكاتب التعليم للبنات بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض.

القحطاني، عبير عبد الله. (2011). مستوى الثقة التنظيمية بمديرات المدارس الثانوية في مدينة أبها ومحافظة خميس مشيط. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

القرني، عبد الله عالي والزايدي، أحمد بن محمد. (2016). القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، 35(170)، 649-694.

القريناوي، بسام عليان فرهود. (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية في وكالة الغوث الدولية في الأردن للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط. عمان. الأردن.

قزق، محمود نايف. (2005). درجة إلتزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان: الأردن.

الكساسبة، محمد مفضي. (1996). العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية: دراسة ميدانية على أجهزة الخدمة الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان.

الكلحوت، عماد جنون محمد. (2004). دراسة لبعض المتغيرات الانفعالية والاجتماعية وعلاقتها بمستوى النضج الخلفي لدى المراهقين في محافظات عزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة

درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات
فوزية الشمري

- لا لو، فريدريك. (2018). *إعادة اختراع المنظمات*. ترجمة: زاهر الحاج حسين ووائل العلواني، مراجعة: مركز التعريب والبرمجة، الدار العربية للعلوم: بيروت.
- مخامرة، كمال. (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة أريحا والأغوار للإدارة بالتجوال وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى معلمهم، *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، 41، 234-251*.
- محسن، مفتاح علي. (2007). القيم الأخلاقية وأثرها على المجتمع: الموسم الثقافي الرمضاني السادس. *مجلة الجامعة الأسمرية، 12(6) 619-630*.
- مراد، بومنقار، وقاسمي، ريم. (2018). السلوك الأخلاقي للقادة وانعكاساته على نشاط المؤسسة: دراسة نظرية تشخيصية. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، (1)*، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا: برلين.
- المرشد، مني عبد الهادي. (2014). *الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بمنطقة الرياض*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- معاينة، عادل سالم وأندراوس، رامي جمال. (2009). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية للعناصر المؤثرة في الثقة التنظيمية (دراسة وصفية). *مجلة العلوم التربوية والنفسية، 10(4) 20-35*.
- المزروعى، خميس محمد خميس. (2003). مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان، *رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان*.
- معقيل، نورة. (2014). *الشفافية في الإدارة التعليمية، الرياض المغربي، محمد الفاتح. (2016). أخلاقيات المهنة في الإسلام، مكتبة الرشد: الرياض*.
- المهيرات، رأفت ابراهيم يونس. (2016). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان من وجه نظر المشرفين التربويين، *رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان*.
- نصر، عزة جلال. (2014). *الإدارة والتخطيط التربوي، (ط2). مكتبة الرشد: الرياض*.
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (2016). *مدونة قواعد السلوك الوظيفي بأخلاقيات الوظيفة العامة*. وزارة التعليم. (2016). *الدليل الاجرائي والتنظيمي لمدارس التعليم بالمملكة العربية السعودية الإصدار الثالث*. المملكة العربية السعودية، الرياض.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Atila Y., & Bastug, I. (2010). *Teacher views about ethical leadership behaviors of primary school directors* .
- Gilbert, J. A. & Tang T. L., (1998). An examination of organizational trust Antecede, *Public Personnel Management*, 27 (3) pp: 321-338.
- Katranci, I., Sungu , H., & Saglam, M. (2015). *Teachers' Perceptions about the School Principals' Ethical Leadership Behaviors: (A Study from Turkish Vocational High Schools)*.
<http://www.hrpub.org/download/20150831/UJER10-19503962.pdf>.
- Kowalski, C. & Cangemi, J. (2005). *Developing Trust- and Distrust in Higher Education*. Boston, MA: McGraw- Hill.
- Lorenz, D. M. (2008). *The perceived effect of trust as it relates to knowledge transfer between multigenerational employees*. Capella University.
- McNeish, J., & Mann, I. J. S. (2010). Knowledge sharing and trust in organizations. *The IUP Journal of Knowledge Management*, 8(1&2), 18-38.
- Robinson, S. L. (2013). *Trust and Breach of the Psychological Contract*, 41(4), 574-599.
- Stiab, J., & Maninger, R. (2012). Ethical leadership in the principal ship: Qualitative analysis. *National Forum of Sducational Adminsitaion and Supervision Journal*, 29 (2), 23-29.