

الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية

بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات

Organizational integrity among High School Female Principals
From Teachers Perspective In Unaizah City in Qassem

إعداد

زكية بنت ذياب بن شباب المطيري
Zakia bint Diab bin Shabab Al-Mutairi

Doi: 10.21608/jasep.2022.230038

قبول النشر: ١ / ٣ / ٢٠٢٢

استلام البحث: ١٩ / ٢ / ٢٠٢٢

المطيري ، زكية ذياب شباب (٢٠٢٢). الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٦ (٢٧) أبريل ٢٠٢٢، ٢٨٠ - ٢٢٧.

الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات

المستخلص:

هدف البحث الحالي التعرف على درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الثانوية الحكومية للبنات في محافظة عنيزة بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمات، كذلك الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستقامة التنظيمية لدى استجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الخبرة والتخصص، وأيضاً التعرف على معوقات تطبيق الاستقامة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجه نظر المعلمات، ترجع إلى متغير (سنوات الخبرة / التخصص العلمي)، وأُعيد البحث على المنهج الوصفي بنمطه الارتباطي، واستخدمت الاستبانة بالاستفادة من مقياس كامبيرون (Cameron et al., 2004, 12) كأداة للبحث وطبقت على عينة تكونت من عدد (130) معلمة للمرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمحافظة عنيزة حسب معادلة (ستيفن ثامبسون)، وتوصل البحث إلى أن درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور 3.74 بانحراف معياري 1.02، وجاءت الأبعاد الفرعية جميعها متحققة بدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الأول بعد الثقة التنظيمية بمتوسط وزني 3.79 وانحراف معياري 1.08، يليه النزاهة التنظيمية بمتوسط وزني 3.78 وانحراف معياري 0.99، ثم في الترتيب الثالث التسامح التنظيمي بمتوسط وزني 3.75 وانحراف معياري 1.03 وأخيراً في الترتيب الخامس بعد التعاطف التنظيمي بمتوسط وزني 3.64 وانحراف معياري 1.06، أما بالنسبة للمعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور 2.81 بانحراف معياري 1.27، وجاءت المعوقات الفرعية متحققة جميعها بدرجة متوسطة، وتكاد تكون بنفس الدرجة، حيث جاء في الترتيب الأول المعوقات التنظيمية بمتوسط وزني 2.82 وانحراف معياري 1.28 يليها المعوقات الاجتماعية بمتوسط وزني 2.79 وانحراف معياري 1.25، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة ترجع لاختلاف التخصص، كما لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية .

Abstract:

The current research aims to identify the degree of the availability of the dimensions of organizational honesty among the principals of public secondary schools for girls in Unaizah governorate in the Qassim region from the point of view of the teachers. The research also aims to reveal the statistically significant differences in organizational honesty among the responses of the study sample due to the variable of experience and specialization. Moreover, it aims to identify the obstacles that face the application of organizational honesty in public secondary schools in Onaizah Governorate from the point of view of the teachers, due to the variable (years of experience / scientific specialization). The research relied on the descriptive approach with its correlative style. The questionnaire was used by making use of the Cameron Scale (Cameron et al., 2004, 12) as a research tool. It was applied to a sample of (130) secondary school teachers in public schools in Unaizah Governorate according to (Steven Thompson) equation. The research concluded that the degree of practicing dimensions of organizational honesty among principals of public secondary schools in Unaizah governorate from the point of view of the teachers are largely achieved, as the weighted average value of the total scores on this axis was 3.74 with a standard deviation of 1.02. The sub-dimensions were largely achieved, and they ranked first after organizational confidence with a weighted average of 3.79 and a standard deviation of 1.08, followed by organizational integrity with a weighted average of 3.78 and a standard deviation of 0.99, then in the third rank organizational tolerance with a weighted average of 3.75 and a standard deviation of 0.96, and in the fourth rank organizational optimism with a mean of 3.75 and a standard deviation of 1.03, and finally in the fifth rank after organizational sympathy with a weighted average of 3.64 and a standard deviation of 1.06. As for the obstacles which prevents the practice of the principals of public

secondary schools in Unaizah governorate of the dimensions of organizational honesty from the point of view of the teachers, the weighted average of the total scores on this axis was 2.81 with a standard deviation of 1.27, and all the sub-obstacles were achieved to a medium degree, and they are almost to the same degree. A standard deviation of 1.25, and there are no statistically significant differences in the responses of the research sample members about the degree of practicing the dimensions of organizational honesty among the principals of government secondary schools in Unaizah governorate due to the difference in specialization. Furthermore, there are no statistically significant differences in the responses of the research sample members about the degree of practicing the dimensions of organizational honesty by the principals of public secondary schools in Unaizah governorate due to different years of experience.

Keywords: organizational honesty

مقدمة:

تحظى المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية باهتمام ورعاية كبيرة من الدولة، ويأتي ذلك انطلاقاً من رؤية ٢٠٣٠، التي حرصت على بناء مؤسسة تعليمية، تتميز بالفاعلية والمسؤولية، من خلال الارتقاء بالأهداف التي يجب أن تسعى الإدارات في المؤسسات التعليمية إلى تحقيقها، بدءاً بوزارة التعليم ومروراً بالإدارات التعليمية وانتهاءً بالمدارس؛ إذ تُعطي مؤشراً واضحاً على درجة إسهامها في عجلة التنمية المنشودة، والذي ينعكس على عمليات إدارة الاستثمار في رأس المال البشري الذي يعتبر العنصر الأهم في التنافسية.

وقد أكدت سياسة التعليم في المملكة على السمات المميزة للمرحلة الثانوية، وضرورة العناية بها، وإزاء ما تقدمه مدارس هذه المرحلة من جهود كبيرة، فإنه لا بد من العناية بكافة العمليات التي تحدث فيها، وتنظيمها بما يتناسب مع تحقيق الأهداف، حيث إن ذلك يتطلب وجود إدارة ناجحة تضمن تناسق جهود الأفراد وفرق العمل، متوخية في ذلك الاستغلال الأمثل للقدرات الإنسانية، وللإمكانات المادية والفنية المتاحة (فليه وعبد المجيد، ٢٠١٤). ورغم أن الإدارات في المؤسسات التعليمية بكافة مستوياتها تسعى لتحقيق هدف مشترك، إلا أنه ترتب على التحديات والتطورات المعاصرة في مجال التعليم ضرورة الارتقاء بالإدارة المدرسية من الدور التقليدي والروتيني للانتقال بها إلى أن تكون مسؤولة بشكل رئيس عن القيام بعدة أدوار لتطوير العملية التعليمية (السعود، ٢٠١١).

فالقيادة التربوية تعتبر جوهر العملية الإدارية، فهي محور العملية الإدارية، بحيث تُعد القيادة الكفوة إحدى المميزات الرئيسية التي يمكن بواسطتها التمييز بين المؤسسات الناجحة وغير الناجحة، فالقيادة بالنسبة للمؤسسة يمكن تشبيهها بالدماغ للإنسان؛ لأنها تقوم بتوجيه عمليات الفعل ورد الفعل وتنسيقها وفقاً للظروف المحيطة (أبو العلا، ٢٠١٤).

ولمديري المدارس دور قيادي مهم وكبير في تحقيق العلاقات الإنسانية من خلال إيجاد مناخ تربوي وتعليمي مناسب، وبث روح الحماس والتنافسية بين جميع العاملين في المدرسة، والابتعاد عن الأسباب التسلطية التي لا تحقق نتائج مرجوة، واختيار أسلوب قيادي ديمقراطي يؤدي إلى التعاون فيما بين أفراد الجماعة، ومضاعفة الجهد وحل المشكلات، وتوفير مناخ جيد، مما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء المدرسي (المنتشري، ٢٠١٨).

وانطلاقاً من أهمية مدير المدرسة، والتي تتمثل في كسب ثقة العاملين معه، وتنسيق جهودهم وتوجيهها؛ لتحقيق الأهداف التربوية المأمولة، لا بد له من العمل ضمن إطار أخلاقي يضمن عملية التأثير التي تنعكس إيجاباً على الأنماط السلوكية، والتي تؤدي إلى تحسين الأداء، والارتقاء بالمدرسة إلى أعلى مستويات الإنجاز (Stephen & Terrence, 2001).

ومن أهم العوامل الرئيسية لنجاح وفعالية أي مؤسسة وجود الطاقات الإبداعية من الأفراد العاملين فيها، حيث يعتمد نجاح هذه المؤسسات وفعاليتها وكفاءتها على مدى استعداد هؤلاء الأفراد للعمل بكفاءة ودقة وإتقان؛ من أجل نجاح هذه المؤسسة، لهذا فإن فعالية الأفراد لا تعتمد فقط على الإعداد والتدريب والتطوير فحسب، بل تعتمد بقدر أكبر على درجة ومستوى انتماء هؤلاء الأفراد للمؤسسات التي يعملون بها (العمرى، ٢٠٠٤).

وتُعد ممارسة الاستقامة التنظيمية إحدى الضروريات الأساسية في التعامل مع الآخرين، لذا يجب على القيادات الالتزام بتطبيقها وممارستها؛ لما يتمتعون به من قوة تأثير على المرؤوسين، فالقيادة داخل المدرسة تعتبر الأساس للعملية الإدارية؛ لما تمثله من نموذج استقامة القيادات المدرسية بمدارس التعليم العام الحكومية السعودية، وسبل تعزيزها للأخلاق، من خلال تعاملها مع كل من المعلمين والطلبة وغيرهم من العاملين داخل المنظمة التعليمية، والذين يعتبرون الحكم على قياس وتحديد حسن القيادة واستقامة سلوكياتهم بواسطة العلاقة المباشرة التي تحكم كل من العاملين وقيادة المدرسة، فالمدرسة هي الجهة المسؤولة عن تحقيق الأهداف وتنمية الطلاب وإعدادهم، وتقع مهمة نجاحها في أداء رسالتها على العنصر البشري المتمثل في القيادة والمعلمين، لذا يجب أن يتمتع المدير بعدة خصائص قيادية كالصدق والأمانة، مما يزيد من ثقة العاملين به، ويدفعهم للمساهمة بدرجة كبيرة في تحقيق الأهداف المنشودة للمدرسة داخل المجتمع الذي تخدمه (المطيري وداركة، ٢٠١٢).

لذا تحاول الإدارة في المؤسسات الحديثة بقدر الإمكان تنمية العلاقة بين المؤسسة والأفراد المنتمين إليها؛ بهدف استمرارهم فيها، خاصة الذين لديهم مهارات وخبرات وتخصصات مهمة، كما تهدف أيضاً إلى تنمية مشاعر الانتماء الوظيفي لديهم (السيد، ١٩٩٨).

مما سبق تتضح أهمية تبني القيادات المدرسية للاستقامة التنظيمية التي من شأنها توفير بيئة صالحة لتحقيق الأهداف التربوية، وما يندثق عن فقدان ذلك من هدر يتمثل في الجهود اللازمة لضبط التعاملات في مقابل ما يتطلبه العصر الحديث من المرونة وإتاحة الفرصة للإبداع، كما يتطلب أيضاً توافر مكتسبات تنظيمية؛ كالثقة المتبادلة والنزاهة، والتفاؤل والتسامح، والثقة والتفاؤل بين كافة المستويات التنظيمية داخل المدرسة، لذا تأتي هذه الدراسة عن الاستقامة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي في المدارس كمؤسسات تعليمية تشكّل أكبر قطاع من مؤسسات المجتمع.

ومن هذا المنطلق جاء اهتمام الباحثة بمتغير الدراسة الذي أهتم بدراسة الاستقامة التنظيمية بأبعادها من وجه نظر المعلمات ومدى التزام قائدات المدارس الثانوية بمحافظه عيزة بمنطقة القصيم بتطبيق الاستقامة التنظيمية داخل المؤسسات التعليمية، حيث أن المدارس بيئة مناسبة لظهور العديد من الظواهر التي طالما كانت موضوعات مهمة للدراسة.

مشكلة الدراسة:

تعدّ ممارسة الاستقامة التنظيمية في المدارس مؤشراً على وعي القيادات التربوية بأهمية تكوين جهاز تنظيمي قادر على مواجهة التحديات، حيث أصبحت قيادة المؤسسات التعليمية في وقتنا الحاضر أكثر تعقيداً وصعوبة مما كانت عليه في السابق؛ بسبب ما نشهده من سرعة التغيرات والتطور التكنولوجي والمعرفي، والتوسع في حجم عدد المؤسسات، وزيادة عدد العاملين فيها، وتشعب أعمالها وتعدد أهدافها، وانفتاحها على المؤسسات الأخرى، وتغير بيئتها التي تعمل في إطارها، تلك الأسباب فرضت تغييراً في أسلوب إدارة المؤسسات وعملياتها؛ من أجل المحافظة على ديمومتها وفعاليتها، وهذا لا يتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية، تمارس الاستقامة التنظيمية، وقادرة على مواجهة التغيرات والتحويلات المعاصرة، والتعامل معها بكفاءة وإقتدار (الفقعاوي، ٢٠١٨).

حيث اهتمت المملكة العربية السعودية في رؤيتها (٢٠٣٠) بتطوير نظام التعليم؛ كونه مرتكزاً أساسياً ومنطلقاً في التخطيط والتطوير لبقية العناصر التنموية؛ وذلك من أجل بناء جيل واعد، يمتلك ثقافات متنوعة مرتكزة على تعليم راسخ، حيث رسمت المملكة هذه الرؤية انطلاقاً جديدة للتميز والرقي في تطوير التعليم عبر شتى المراحل ومختلف المناهج والطرق في التعليم، وأولتها اهتماماً كبيراً في كل مراحل التعليم، وكان من رؤيتها تعليم مُتميز عالي الجودة بكوادر تعليمية مؤهلة؛ لبناء مواطن مُعتزّ بقيمه الوطنية ومُنافس عالمياً، وتضمنت الرؤية عدداً من الأهداف، منها: تأهيل المعلمين على أعلى مستوى، وتوفير بيئة تعليمية محفزة على الإبداع وفق أسس تنظيمية عالية، ومن مبادرات الرؤية التطوير المهني

للمعلمين، وأهم أهدافها: تطوير المسارات المهنية للمعلمين والقيادات التعليمية، كما أولت وزارة التعليم اهتماماً ملحوظاً بالقيادة، إدراكاً منها أن الأسلوب القيادي التقليدي لم يعد قادراً على مواجهة وتذليل صعوبات العمل في ضوء التطورات الحديثة المتسارعة في علم القيادة، وأصبح لزاماً ممارسة أساليب قيادية تغلب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وتقدم كل ما يمكن تقديمه لخدمة الآخرين (وزارة التعليم، رؤية ٢٠٣٠).

ولقد حصّن الإسلام الوظيفة العامة من الفساد بإرساء قاعدتي القوة والأمانة، حيث ورد في القرآن الكريم: (إن خير من استأجرت القوى الأمين) [سورة القصص: ٢٦]، فقصر إسناد الوظائف إلى من تتوفر فيه القوة، وهي الإحاطة الشاملة بمهارات ومتطلبات أداء الوظيفة العامة، والأمانة والاستقامة، والخوف من الله بحيث تطمئن لأمانة الموظف العام لأداء مصالح الرعية المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها (الغفيلي، ١٤١٢هـ، ص ٥٦).

وحيث أسفرت نتائج دراسة (Abedi et al, 2014) عن دور الاستقامة التنظيمية في الالتزام التنظيمي للموظفين (دراسة حالة: جامعة آزاد الإسلامية) إلى دراسة العلاقة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية والالتزام التنظيمي لموظفي جامعة آزاد الإسلامية، حيث كان مقياس الدراسة (Cameron et al., 2004). شملت العينة (١٥٨) موظفاً يعملون في جامعة آزاد الإسلامية، باستخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي وتحليل الانحدار وتحليل الارتباط، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين متغيرات البحث تؤكد على إن إيلاء اهتمام خاص للدين والأخلاق وأبعاد الاستقامة التنظيمية في تحديد المسؤوليات يسهم في تعزيز الالتزامات الاجتماعية.

وقد كشفت دراسة أبو شكير (٢٠١٨) التي أجريت على بعض المدارس الأهلية في محافظة كربلاء أن متغير الاستقامة التنظيمية قد حقق مستوى إجابة مرتفع، وهذا يشير إلى أن هذا المتغير حاز على أهمية مرتفعة حسب إجابات أفراد العينة، وهذه النتائج تشير إلى اقتناع أفراد العينة بتوفر مستوى جيد من الاستقامة التنظيمية على مستوى المدارس، مما يدل على وجود ممارسات وأبعاد الاستقامة وتجسيدها ميدانياً في سلوكهم، لذا فإن الدراسة الحالية ستجيب عن الأسئلة التالية:

أسئلة الدراسة:

١. ما درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول ممارسة الاستقامة التنظيمية تُعزى لمتغير الخبرة والتخصص؟
٣. هل توجد معوقات في تطبيق الاستقامة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة؟
- ٤.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الثانوية الحكومية للبنات في محافظة عنيزة بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمات.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاستقامة التنظيمية لدى استجابات عينة الدراسة تُعزَى لمتغير الخبرة والتخصص.
- التعرف على معوقات تطبيق الاستقامة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجه نظر المعلمات.

أهمية الدراسة:

أولاً/ الأهمية النظرية:

١. توافر تغذية راجعة للمهتمين من أصحاب القرار- عن درجة ممارسة الاستقامة التنظيمية، والتي تعطي تصوراً عن بيئة العمل في المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة القصيم.
٢. تُسهم هذه الدراسة في الاهتمام بموضوع الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس لتحقيق الانتماء الوظيفي.
٣. تُسهم هذه الدراسة في إثراء المحتوى البحثي السعودي، حيث إنها تجمع بين متغيري الاستقامة التنظيمية والانتماء الوظيفي على مستوى المدارس الثانوية الحكومية؛ إذ يندر وجود دراسات تجمع بين المتغيرين على مستوى المدارس.
٤. من المتوقع أن تعطي نتائج الدراسة صورة واضحة عن تطبيق الاستقامة التنظيمية للمسؤولين في إدارة التعليم والإدارات المدرسية؛ لمعرفة جوانب القوة وتعزيزها، ومعرفة مواطن الضعف وتحسينها.
٥. التعرف على العوامل المؤثرة في الاستقامة التنظيمية داخل المؤسسة التعليمية.

ثانياً/ الأهمية التطبيقية:

١. إن تبني تطبيق الاستقامة التنظيمية من قبل القيادات المدرسية من شأنه أن يؤدي إلى نتائج إيجابية، من حيث: الرضا الوظيفي، والتوجه الذاتي، والكفاءة والفاعلية الذاتية للمعلم.
٢. تتوقع الباحثة أن تشكل هذه الدراسة نقطة انطلاق لاهتمام القيادات المدرسية بالعمل الجاد على إيجاد الاستقامة التنظيمية، والذي سينعكس إيجاباً على دافعية وإنتاجية المعلمين وتقليل الصراعات، ويحقق الانتماء الوظيفي داخل المؤسسة التعليمية.
٣. مواكبة رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال: "تعزيز الكفاءة والشفافية والمساءلة"، و" التركيز على مراحل التعليم كافة، وتأهيل المعلمين والقيادات التربوية"، و" تهيئة البيئة الجاذبة للكفاءات والمهارات التي تحتاجها المملكة" (رؤية ٢٠٣٠).

مصطلحات الدراسة:

- مفهوم الاستقامة The Concept of Virtuousness

الاستقامة لغة: هي مصدر استقام على زنة استقل، وهو فعل ماضٍ مزيد مشتق من الفعل (قام).

الاستقامة اصطلاحاً: وفقاً لابن رجب: "هي سلوك الصراط المستقيم، وهو الدين القويم من غير اعوجاج، ويتمثل ذلك في فعل الطاعات جميعها، ما ظهر منها وما بطن، وترك المنهيات كلها" (جامع العلوم والحكم، ص ١٩٣).

أولاً: مفهوم الاستقامة التنظيمية Concept of Organizational Virtuousness

هي عبارة عن منظومة إدارية متكاملة الأبعاد، تصف السلوكيات التنظيمية ونتائجها المتوقعة التي تنال القبول مجتمعياً، ويلتزم الأفراد بتنفيذ مضامينها المتمثلة بالتفاني والثقة والتعاطف والنزاهة والتسامح بالشكل الذي يطمح به الأفراد لأنفسهم وغيرهم، والرغبة في المعاملة بالمثل، فضلاً عن تبني هذه السلوكيات وإدامتها، والمشاركة فيها على نطاق واسع؛ سعياً لخلق السعادة والرفاهية للآخرين (أبو شكير، ٢٠١٨، ص ٨).

التعريف الإجرائي: تأسيساً على ما سبق تُعرّف الاستقامة التنظيمية إجرائياً بأنها: التزام مديرات مدارس التعليم الثانوي في محافظة عنيزة بمنطقة القصيم بأخلاقيات المهنة التربوية الفاضلة والسلوك الإنساني الحميد، والذي يتضمن أبعاد الاستقامة: (التفاني، والثقة، والتعاطف، والنزاهة، والتسامح)، ويجعلهن أكثر التزاماً وحرصاً وإبداعاً، وأكثر إصراراً على تحقيق الجودة والتميز في أداء واجباتهن الوظيفية، وخلق بيئة عمل ناجحة، وأكثر قدرة على مواجهة المشكلات والتغلب على التحديات، وأكثر استقامة وحرصاً على القيام بعمليات التحسين والتطوير في كافة مجالات العمل التربوي.

الإطار النظري:

يتضمن هذا المبحث عرض نظري لمتغير البحث (الاستقامة التنظيمية Organizational Virtuousness) بإيجاز تمثل بعرض مفهومه وأهميته وأبعاده، كالآتي:

أولاً: مفهوم الاستقامة التنظيمية (Organizational Virtuousness):

هو مجموعة من السلوكيات والفضائل الإيجابية في بيئة العمل التي تحكم بالمبادئ والقيم والمعايير الأخلاقية لتحقيق أفضل تميز لسمات الموارد البشرية أي إعطاء قيمة للمجتمع لخلق السعادة والازدهار والرفاهية للآخرين لتحقيق النجاح المستدام؟

كما تشير الاستقامة التنظيمية إلى مجموعة من الإجراءات الفردية والانشطة الجماعية، والصفات الثقافية، أو العمليات التي تمكن من نشر وإدامة سلوك الاستقامة في المؤسسة، ويرتبط هذا المفهوم أكثر بسلوك الأفراد في البيئة الداخلية وكيفية نشرها ضمن السياقات التنظيمية إذ تمارس العادات الإيجابية، والرغبات والإجراءات التي يتم نشرها

على المستويين الفردي و الجماعي ، كما انها ترتبط مع أفضل تميز لسمات الموارد البشرية، والقيمة الاخلاقية والفضيلة التنظيمية (Cameron et al. , 2004:3-4).

كما يعتقد بعض الباحثين أن الاستقامة التنظيمية تشمل أبعاد الهياكل التنظيمية، بما في ذلك العادات الجيدة الآمال وبعض العمليات مثل التعاطف والنزاهة والتسامح والثقة على المستويين الفردي (2 : Bright et al. , 2006) .

ويبين (65 : Froman, 2010) ان المنظمات التي تطبق الاستقامة تؤكد على تثبيت منظور أخلاقي في ثقافتها وتعزز الذات ومهارات الذكاء العاطفي ، وروح الفريق وتهتم بتطوير القيادة الداعمة حيث تمكن الآخرين من النجاح ، والتي تؤدي على نتائج مثمرة وخلافة حيث تتميز بخمس صفات :

- تنمي الشعور المعنوي والشرف لدى المجتمع .
- تزيد الخبرة عاطفيا ومعرفيا .
- تقوي الانسجام في العلاقات .
- تزيد الثقة بالنفس وتعزز السلوكيات الايجابية .
- تخدم وظيفة التخزين وتعزز القدرة على التكيف.

كما يرى بعض الباحثين أن الاستقامة التنظيمية تشمل أبعاد الهيكل التنظيمية، بما في ذلك العادات الجيدة وبعض العمليات مثل التفاؤل والتعاطف والنزاهة والتسامح والثقة على المستويين الفردي والجماعي (2 : Bright et al. , 2006) .

حيث تكمن أهمية الاستقامة التنظيمية في:

- تحسن وتدعم دور أخلاقيات العمل .
- تُجنب الأخطاء، وتُبني الثقة .
- تُعزز للوصول لمستويات أعلى للمنفعة الفردية والمجتمعية .
- تعزز الأداء الإيجابي والتحفيز، والشعور باحترام الذات والاستقلالية، والالتزام .
- تجعل المنطق الأخلاقي، والقرار الأخلاقي أسهل .

وهذا مما يدعو لتأمل والتفكير بمفهوم : استقامة القيادة (Leadership

(Virtuousness

كما حدد (Abedi , 2014) أهم خمسة خصائص للاستقامة التنظيمية :

- تعزز الشعور الجيد واحترام الإنسان.
- تعزز الجوانب الإيجابية.
- تخلق التعاون والتوازن في الاتصالات.
- توفر خدمات الوساطة وتعزز المرونة.
- تعزز الخبرة من حيث الأبعاد : العاطفية - الإدراكية - السلوكية.

مفاهيم الاستقامة التنظيمية :

مجموعة من السلوكيات والفضائل الايجابية ذات الاثر في الحياة التنظيمية التي يتعمق محتواها في تصرفات وافعال العاملين اعتمادا على تمسكهم بأبعاد التفاؤل ، الثقة ، التعاطف ، النزاهة ، والتسامح في التعامل مع الاخرين وترجمتها الى ثقافة مدعمة تنتشر على مستوى أنشطة واقسام المنظمة .	(غالي و عبدالله ، ٢٧٤:٢٠١٥)
قيمة أساسية من قيم المنظمة التي يمكن ان يتحلى بها القائد في عالم الاعمال المعاصر الذي يتطلب اكثر من أي وقت مضى افراد يتوخون العدل والاستقامة وقلوبهم ملؤها الحب لجميع البشر فمن دونها لا يمكن تحقيق أي نجاح حقيقي وللاستقامة سلوكيات لا بد من الاستمرار بها من جيل الى اخر لتحقيق النجاح المستدام .	(التميمي ، ٣٧:٢٠١٥)
تتضمن ابعاد الهياكل التنظيمية بما في ذلك العادات الجيدة وبعض العمليات مثل الرحمة والنزاهة والتسامح والثقة على المستويين الفردي والجماعي وتعد قيمة معينة وهي مصدر للهوية وفخر لأعضاء المنظمة .	Abedi et al. ,2014:119
مجموعة من الاجراءات الفردية والانشطة الجماعية ، والصفات الثقافية ، او العمليات التي تمكن من نشر وإدامة سلوك الاستقامة في المنظمة .	Cameron et al. , 2004 : 3-4
حالة من التميز في شخصية الفرد أو المنظمة ، تساعد على تجنب الأخطاء وتبني الثقة في العاملين وتعزز من احتمال الوصول الى مستويات أعلى من المنفعة الفردية والمجتمعية .	Ugwu,2012 : 189
الحالة العليا لشؤون العاملين في المنظمة هذه الحالة العليا هي محددة للبشر ، وهي تتألف من عناصر القوة والديناميكية ، النشاط ، الحيوية والفاعلية وانها توفر معنى لعمل الفرد .	Asad et al. ,2017:37

المصدر : اعداد الباحثة اعتمادا على الدراسات السابقة المذكورة .

أنموذجات الاستقامة التنظيمية **Models Virtuosity Organizational**

قدم الباحثين وفي سبيل توضيح رؤيتهم للاستقامة التنظيمية عددا من الانموذجات توضح كيفية تحقيقها وما هي مكوناتها والعوامل التي تؤثر فيها ، و ستركز هذه الفقرة على عرض بعضا من هذه الأنموذجات و كما جاءت في الأدبيات :

1 - (Cameron et al. , 2004) : انموذج (١) يعد اشهر انموذج لقياس الاستقامة التنظيمية وهو يتضمن خمسة ابعاد اساسية هي كالآتي :

- التفاؤل التنظيمي: الشعور بهدف عميق يوجه ردود الفعل؛ يتوقع موظفو المنظمة نجاح المؤسسة وأدائها عند مواجهة التحديات .
- الثقة التنظيمية: تعني احترام المديرين للعاملين في المؤسسة .
- التعاطف التنظيمي: يعني أن الموظفين يشعرون بالتعلق إزاء بعضهم البعض، والتعاطف امر شائع بينهم
- النزاهة التنظيمية: يعني الشعور واسع النطاق بسلوكيات الصدق والنزاهة في المؤسسة.
- التسامح التنظيمي: يعني أن الأخطاء والاعتذارات مقبولة بصدق وتعتبر فرص للتعلم عن مستويات (Cameron et al. , 2004 : 12).

ويعد أول انموذج وضع ليحدد ابعاد الاستقامة التنظيمية و قياسها ، ويمتاز بأنه من اهم النماذج لأنه وعلى الرغم من إجراء العديد من الدراسات حول الثقة والنزاهة والتفاؤل والتسامح والتعاطف في المؤسسات الا انه لم يتم الجمع بين هذه الخصائص و وضعها معا في بنية متماسكة تسمى (الاستقامة التنظيمية) (Abedikooski & Zeinabadi , 2016:61)

2- (Zamahani et al. , 2012) أنموذج (٢) حدد هذا النموذج خمسة عوامل اساسية تمثل المحرك الأساسي لتعزيز سلوكيات الاستقامة التنظيمية وهي كالآتي:

- القيادة : (Leadershi) اذ يؤدي القادة دورا حاسما في توفير إطار أخلاقي لأعضاء المنظمة وفي تشكيل الثقافة الفاضلة من خلال علاقاتهم الشخصية مع مرؤوسيههم وسلوكياتهم، فالمدراء الذين يشاركون في سلوك القيادة الأخلاقية يعملون كعوامل مستقيمة وفاضلة في تعزيز المناخ الأخلاقي .

- الثقافة التنظيمية : (Culture Organizational) التي تقوم على الأخلاق والشفافية والأمانة والعلاقة المتبادلة والاحترام بين المديرين والموظفين يمكن أن تساعد في تحقيق الاستقامة التنظيمية .

- الموارد البشرية : (Resource Human) تتضمن المنظمة المستقيمة الافراد الذين يقدمون علاقة عالية الجودة مع الموظفين ، اذ يعد المورد البشري ميزة تنافسية للمنظمة لذا ينبغي ان تنتج نحو الاستقامة من خلال تبني سلوكيات مختلفة مثل الاخلاص، وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، ... الخ

- الهيكل والعمليات : (Processes and Structure) يمكن تعزيز الاستقامة التنظيمية من خلال السياسات والعمليات والممارسات والهيكل التنظيمي .
- رعاية المجتمع : (Community for Care) يجب على المنظمة المستقيمة إقامة علاقات قوية مع المجتمع المحلي الذي تجري فيه الاعمال التجارية و الحفاظ عليها بالإضافة إلى ذلك يجب أن تكون المنظمة المستقيمة معنية بالحفاظ على سلامة البيئة والعناية بها (Zamahani ,al et 2012 :2890) .

أبعاد الاستقامة التنظيمية Dimensions Virtuosity Organizational

إن تحديد أبعاد الاستقامة التنظيمية يعد أحد الأهداف الأساسية للبحث الحالي ، حيث جرى اعتماد نموذج (Cameron et al. , 2004) الذي يشتمل على خمسة أبعاد رئيسة يمكن توضيحها بالآتي:

١- التفاؤل التنظيمي (Organizational Optimism) :

التفاؤل أحد المبادئ الأساسية لحركة علم النفس الايجابي (Seligman, 2002) (6) و يعرف كمجموعة من التوقعات الايجابية وفقا لتصور الافراد الذين يتوقعون بشكل عام سيكون لديهم نتائج جيدة أكثر من السيئة (2 : 2013 , Malik) .

و أوضح (Smith et al. , 2013:416) أن التفاؤل اسلوب توضيحي يزيد من فرص النجاح في العديد من المجالات لأنه يؤدي إلى مزيد من الإصرار . وهذا ما يدل على علاقة ايجابية بين تفاؤل الموظفين و أدائهم ، والسعادة والرضا كما يشير اليه ، ويرى (163 : 2006 , Ciarrocchi & Deneke) ان التفاؤل هو المساهم الرئيسي في رفاهية الفرد فهو يؤثر على نمونا الشخصي، وإحساسنا بالهدف في العمل، وعلاقتنا مع الآخرين، وفخرنا بإنجازتنا، ومستوى سعادتنا العامة ، و الافراد المتفائلون لديهم علاقات اجتماعية أفضل في الاوضاع التنظيمية، فضلا عن مستويات أعلى من الصحة البدنية والاداء الاكاديمي والرياضي، والانتعاش من المرض والصدمات النفسية، والتسامح ، والكفاءة الذاتية، والمرونة في التفكير ، وعليه فان الاستقامة تولد التفاؤل و عندما تعزز في الاعدادات التنظيمية فإنها تنتج نتائج اجتماعية ايجابية (Cameron et al. , 2006 :254) .

حيث يمكن أن يكون التفاؤل قوة ايجابية في مكان العمل ، حيث يكون الدافع خلف عمل الافراد المتفائلين بقوة أكبر هو أنهم أكثر ارتياحا ولديهم معنويات عالية وقوة عالية من الطموح والمثابرة في مواجهه العقبات والمصاعب كما أنهم يعتبرون الفشل والنكسات الشخصية أمور مؤقتة ، وليس افتقار شخصي ، كما أنها تعتبر نوع من استراتيجيات التكيف المستخدمة للتعامل مع الإجهاد في مقر العمل (Cameron et al. , 2006 :254) بناء على ما تقدم يتبين لنا أن التفاؤل هو أساس لتفكير الايجابي حيث يعتقد الفرد إمكانية الحصول على نتائج ايجابية سواء في محيط العمل أو محيط علاقتة الخاصة حيث يعتبر التفاؤل

أسلوب تفكير يحدث نتيجة لتفاعل الاجتماعي والخبرة وعلى الرغم من قلة الدراسات والبحوث حول ارتباط التفاؤل بمقر العمل ، الا أنه توجد أدلة تؤكد على ارتباط مفهوم التفاؤل بتحسين أداء العاملين في المؤسسة.

تبرز أهمية التفاؤل التنظيمي للمدير في أنه يقوده إلى التفكير بأسلوب إيجابي يمكنه من استشراف المستقبل القادم، ويمحو لديه المشاعر السلبية التي تعيق عملية التفكير، ومن هنا يستطيع المدير ربط اتجاهاته الفعلية الإيجابية بإنجاح العملية التعليم وتنظيم إجراءاتها المستقبلية بشكل أفضل (الرقيب ، ٢٠٠٨).

كذلك يسهم التفاؤل التنظيمي للمدير في حماية نفسه من مشاعر الاكتئاب والقلق من خلال توقعاته الإيجابية كما تتولد لديه نظرة للمستقبل مما يفيد في ابتكار طرقاً أكثر إيجابية (حسن، ٢٠١٥).

وقد أشار (أبو الديار ، ٢٠١٠) إلى أن التفاؤل يسهم في تنمية القدرات الذهنية للفرد خصوصاً عند التعرض للمواقف والمشكلات التي يتعرض لها في حياته اليومية، كذلك يسهم في الحفاظ على الصحة النفسية والتمتع بالسعادة وإقامة العلاقات الاجتماعية، ومنحه نظرة إيجابية للمستقبل .

كما أشار (بالبيد ، ٢٠٠٩) إلى أن التفاؤل يسهم في إكساب الفرد المرونة في التعامل مع الواقع، والقدرة على معالجتها لتكون أكثر مرونة، وتطوير المهارات الفردية في حل المشكلات بكل سهولة وبساطة.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن للتفاؤل التنظيمي للمدير له أهمية بالغة تنعكس آثارها على المدرسة التي يديرها بنتائج ناجحة لمخرجات العملية التعليمية، كذلك يستطيع المدير المتفائل من كسب ثقة وحب الطلبة والمعلمين له، أما بالنسبة للفوائد التي يعود بها التفاؤل على شخص مدير المدرسة فتعكس على بناء علاقات اجتماعية جيدة على المستوى التنظيمي والخارجي وتنمية قدراته ومهاراته وخبراته.

٢- الثقة التنظيمية (Trust Organizational) :

أثبت العديد من الباحثين أن بناء الثقة التنظيمية يعتبر العنصر الاساسي في الفاعلية التنظيمية إذ لا توجد مؤسسة تستطيع أن تتخذ لها مكان في بيئة العمل من دون وجود الثقة بين الاشخاص وليس هناك مدير تنظيمي يستطيع إهمال العنصر الفعال للثقة في ممارسة جميع الاعمال (Curral & Epstein , 2003 :196) .

كما عرفها (Stephen, 2003 : 336) أنها توقع ايجابي يفترض ان الطرف الاخر لن يكون انتهازي وغير موثوق به و أن لا يضر بالآخرين ، وهذا ما يؤكد (Guillen , 608: 2006) أنها مستوى ايمان الفرد بأن تصرف الاخرين سيكون بأسلوب منصف ، اخلاقي ، وغير مههد لطرف الاخر .

بينما يرى (الذيابي، ٢٠١٣ : ١١١) أن للثقة العالية داخل المنظمة فوائد عديدة إذ أنها تعمل على تحفيز الابتكار و تؤدي الى قدر أكبر من الاستقرار العاطفي كما تسهم في القبول والانفتاح وحرية التعبير.

٣- التعاطف التنظيمي (Organizational Compassion):

المؤسسات هي الساحات العاطفية سواء كان ذلك بسبب الاحداث في الحياة الشخصية للفرد او ما ينتج من علاقات انسانية اجتماعية داخل المؤسسة والمتمثلة في التعاطف (Dutton et al., 2014 : 280).

وهذا ما يؤكد (Cameron et al., 2006 : 254) حيث يرى ان التعاطف سمة إنسانية محددة تنطوي على قلق الفرد على الآخرين ويعتبر واحدا من أسس الحياة الأخلاقية . كما يلاحظ أن اغلب الدراسات في مجال علم النفس أظهرت التعاطف كحالة من الشعور ، و على خلاف ذلك فالدراسات التنظيمية تظهر التعاطف على أنه عملية ديناميكية بين الأفراد أو مجموعة من العمليات الفرعية التي تنطوي على اثنين أو أكثر من الأفراد حيث يتم تفعيلها من خلال ملاحظة المعاناة الإنسانية (Parker Atkins، 2012 : 534) .

كما أن التعاطف يربط الافراد نفسيا مما يؤدي إلى ايجاد علاقة أقوى بين زملاء العمل لأن التعاطف يولد الثقة ، كما أن التعاطف في العمل يؤثر كذلك على الشهود والمارة ، إذ ان مشاهدة المواجهات الرحيمة يولد مشاعر الفخر بالطريقة التي يتصرف بها الافراد في المنظمة (Dutton et al., 2007 : 113) ، وقد يعززون هذا التصرف مما يشجع الافراد على العمل أكثر من أجل الصالح العام (Boyatzis et al., 2006 : 13) . كما قد يهتم اغلب الافراد الذين شهدوا التعاطف إلى اتخاذ إجراءات عقابية أقل ضد الآخرين (Flaxman & Bond ، 816 : 2010) .

١. النزاهة التنظيمية (Organizational Integrity):

ارتبط مفهوم النزاهة التنظيمية بالقيم الاخلاقية وان عملية المزج بين القيم والنزاهة اعطت قوة للمنظمات التي تنتهج هذه الفلسفة (2 : Polowczyk ، 2017) . حيث اشار (Rendtorff ، 2011 : 73) الى ان المنظمات كلما كانت تنتهج الفلسفة الاخلاقية فان هذا يقودها الى النزاهة التنظيمية باعتبار ان القيم الاخلاقية الايجابية هي التي تقود الى منظمة نزيهة .

كما عرف (الحسناوي، ٢٠١٥ : ٥٣) النزاهة التنظيمية بأنها مفهوم شامل يتضمن جميع اوجه السلوك الايجابي بكافة معانيه الاخلاقية الذي ينتشر بين العاملين ضمن البيئة الداخلية للمنظمة ليعكس بمحتواه حالة الفهم والادراك الفردي لضوابط التشغيل ، المبادئ والغرض ، القيم الجوهرية، وثقافة النزاهة ويهدف الى تحقيق التكامل والاتساق بينها

ويوجه العاملين نحو الوقاية من كافة الجوانب السلبية ومكافحة مختلف أوجه الفساد ضمن حلقة من المثل والمعايير الاخلاقية العليا.

كما ذكر (الطائي واخرون، ٢٠١٧: ٢٨٤) بان النزاهة التنظيمية تعد عملية امتداد للقيم الاخلاقية الايجابية والتي تنعكس على اعمال المؤسسة واطهار المبادئ المقبولة من حيث القيم والاخلاق والتي تسهم في قيادة المنظمة ونبذ كل السلوكيات التخريبية والتي تسهم في تغذية الفساد الاداري وذلك عن طريق ايجاد الية تتضمن الحوار وحل المشاكل واخراج المنظمة الى العلن بكونها منظمة قادرة على الوفاء بالتزاماتها اتجاه الزبائن ووفق المعايير الاخلاقية السائدة .

و اشار (Santoro، 2003: 410) الى انها المدخل الذي يؤكد على تجنب السلوكيات غير المرغوب بها او غير القانونية والالتزام بالمعايير الاخلاقية لإداء المهمة . ويرى (Palazzo ، 2007 :113) ان النزاهة التنظيمية تشير إلى السلامة الأخلاقية للجهات الفاعلة الفردية، والجودة الأخلاقية لتفاعلها، فضلا عن المعايير السائدة والأنشطة وإجراءات اتخاذ القرار والنتائج داخل منظمة معينة.

اذ ذكر (Barnard et al.، 2008 : 44) بأنه يمكن اعتبار الفرد نقطة مرجعية رئيسية لتحليل النزاهة التنظيمية. ومع ذلك فإن إضفاء الصفة الرسمية على الطابع الأخلاقي للإدارة وإضفاء الطابع المؤسسي عليه يقوم على ملاحظة بسيطة وهي ان النزاهة التنظيمية تتجاوز النزاهة الإدارية وهي أكثر من وجود الأفراد ذوي الشخصيات الجيدة داخل المؤسسة (Ekberg، 2017: 38).

و اشار (Basik ، 2010 : 13؛ Verhezen ، 2008: 136) الى ان النزاهة التنظيمية هي ظاهرة اجتماعية داخل المنظمات لا تتضمن فقط الاتساق بين المبادئ والافعال وانما التمسك بالمبادئ المقبولة عقليا ، وبالتالي هي معيار التفوق الأخلاقي الشخصي وقيمة علائقية تزرع قوتها في الفرد من خلال عملية تفاعلية للحوار والنقاش والمشاركة مع الآخرين.

كما وضح (الحسنوي ، ٢٠١٥ : ٥٩) ان فوائد النزاهة التنظيمية على المستوى الفردي تتمثل بتبني النهج النزيه بكل مفاصله من قبل الافراد وتشجيع كافة السلوكيات والتصرفات الايجابية التي تديم تواجدهم في المنظمة كالالتزام التنظيمي ، سلوكيات المواطنة التنظيمية ، الرضا الوظيفي ، العقد النفسي ، السلوكيات الاخلاقية (كالأمانة ،الصدق ، الاخلاص ، الاستقامة) .

و تؤسس النزاهة التنظيمية في المؤسسة عندما تتكامل اجراءات النظم التشغيلية واستراتيجيات الوقاية من الفساد والمعايير الأخلاقية لتحقيق اغراض المنظمة (2001: 83 Boardman & Klum) .

وفي ذات السياق وضح (Harvy، 2003: 1-3) ان بناء المنظمة النزيهة يتطلب وجود عدة خصائص سلوكية هي بمثابة استراتيجيات يمكن تطبيقها لتعزيز الممارسات

الأخلاقية للأشخاص والمنظمات، وعليه تعد هذه الخصائص هي استراتيجيات قيادية تسهم في بناء المنظمة النزيهة وتتمثل ببناء الوعي بالقيم والأخلاقيات ، محاسبة الافراد المقصرين ، تحديد مثالا يحتذى به ، استخدام القيم لتوجيه القرارات ، التأكد من مزامنة السياسات والإجراءات ، توفير التعميم للقيم والأخلاقيات ، إيلاء الاهتمام بالإدراك ، التركيز على الثبات والتغيير المتزايد ، توظيف وتشجيع الافراد الخلوقين ، وتشجيع المبادرة .

٢. التسامح التنظيمي (Organizational Forgiveness) :

وضح (Seligman، 2002 :6) التسامح باعتباره فضيلة إنسانية أساسية تمثل شكلا من أشكال الخير الأخلاقي والروحي ، و قد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الأشخاص الأكثر تسامحا يظهرون علامات على صحة بدنية ونفسية أفضل، ويرتبط التسامح إيجابيا بالرضا عن الحياة إذ إن الافراد الأكثر تسامحا شهدوا زيادة في احترام الذات مع مرور الوقت (McNulty & Fincham ، 2012 :102).

كما عرف (Campbell ، 2017: 3) التسامح على أنه الرغبة في التخلي عن حق الاستيلاء والحكم السلبي والسلوك غير المبال تجاه من يضر بنا بشكل غير عادل مع تعزيز سمات التعاطف والحب تجاهه .

بينما يرى (Scott ، 2010 : 22) التسامح عملية قصدية وطوعية مدفوعة بقرار متعمد من الفرد بأن يسامح . و لتسامح التنظيمي أهمية كبيرة في مكان العمل إذ تعد استراتيجية لحل النزاعات واستراتيجية لإعادة بناء التعاون للموارد البشرية (Palanski، 2012: 277) .

كما انها ظاهرة متصلة بالعدالة ، وكجزء من عملية تقليل الأخطاء في المنظمات (132: Saunders، 2011) ويعتقد (Kymenlaasko, 2012: 441) بانها تعتبر وسيلة لإصلاح العلاقات في مكان العمل حيث يمكن أن تخفف من حدوث الاتصالات السلبية ، و كذلك يساعد المدير على تطوير مستوى مناسب من الادارة المتسامحة .

و أشار (Fehr & Gelfand، 2012 : 668) الى أن البنى المتعلقة بالتسامح تشكل علاقة ثنائية تتطلب استعداد الفرد المتضرر للتخلي عن الارتباط العاطفي بالحدث الصادم ، وكذلك استعداد المخطئ للإقرار بالضرر، والاعتذار بصدق ، فالعلاقة الثنائية تخلق ثقافة تنظيمية حيث يتطلب التسامح شجاعة فردية للتخلي عن السعي للانتقام فضلا عن قبول المخاطرة في الثقة بأن الشخص المخطئ لن يعيد العمل الخاطئ مستقبلا .

الدراسات السابقة:

توصلت دراسة الناصري (٢٠٢٠) إلى التعرف على درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين. اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، حيث توصلت الدراسة إلى أن درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجه نظر المعلمين بالنسبة لأبعاد الدراسة ككل جاءت عالية بشكل

عام، كما جاءت عالية على كل بعد على حدة، وجاء في المرتبة الأولى بعد النزاهة، ويليه في المرتبة الثانية بعد التفاؤل، أما بعد التعاطف فجاء في المرتبة الثالثة، في حين جاء بعد التسامح في المرتبة الرابعة، وفي المرتبة الخامسة جاء بعد الثقة، وقد يُعزى ذلك إلى الجهود الكبيرة التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم في إعداد مديري المدارس وتدريبهم بصورة مستمرة، سواء في المركز التخصصي للمعلمين أو في المراكز التدريب التابعة للمديريات العامة لتربية والتعليم.

كما هدفت دراسة عياصرة (٢٠٢٠) إلى التعرف على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة جاءت بدرجة تقييم مرتفعة، ويوصي الباحث بإشراك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في دورات تدريبية ومشاغل تربوية حول أهمية قيم النزاهة وانعكاسها على المجتمع والطلبة.

كما هدفت دراسة كل من العامري وسلامة (٢٠٢٠) إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية، وعلاقتها بتقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. وقد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقة التنظيمية كان عاليًا، أما تقويم الأداء الوظيفي فكان متوسطًا، وأنه توجد علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بينهما. كما كشفت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات: المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة الإدارية، النوع الاجتماعي بالنسبة للثقة التنظيمية، والتي جاءت أبعادها على النحو التالي: الثقة بين العاملين، القيم التنظيمية، تدفق المعلومات، الثقة في المدير، فرص الإبداع والابتكار، السياسات الإدارية.

وسعت دراسة الشمري (٢٠٢٠) إلى التعرف على درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات، والعلاقة الارتباطية بينهما. وقد تكون مجتمع البحث من جميع معلمات التعليم العام في المملكة العربية السعودية المشاركات في برامج التدريب المهني الصيفي (٢٠١٨) المقام في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. استخدم البحث المنهج الوصفي الارتباطي، 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 (٥٠.٦٥%)، بينما توصلت النتائج إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة البحث جاء بدرجة متوسطة بنسبة (١.٥٧%)، 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.

كما كشفت دراسة النوايسة (٢٠٢٠) عن التسامح وعلاقته بعوامل الشخصية الكبرى لدى مراجعي المحاكم النظامية في محافظة الكرك، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التسامح لدى فئة من مراجعي المحاكم النظامية في محافظة الكرك. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التسامح لدى مراجعي هذه المحاكم كان عاليًا، كما أظهرت النتائج ارتباط التسامح بشكل إيجابي في (الانبساطية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، والمقبولية)، في حين ارتبط بشكل سلبي مع عامل العصابية، وأظهرت نتائج الدراسة أيضًا أن التسامح عند الإناث جاء أعلى من الذكور.

وللتعرف على درجة ممارسة قادة مدارس التعليم الحكومي لأبعاد القيادة الموزعة بمحافظة القويعة، وعلاقتها بدرجة توافر الثقة التنظيمية لدى المعلمين والقادة؛ أجرى كل من الزهراني وصائغ (٢٠١٩) دراسة استخدم فيها المنهج الوصفي الارتباطي، وأداة الاستبانة التي طبقت على عينة عشوائية من المعلمين والقادة. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة الموزعة ودرجة توافر الثقة التنظيمية كانتا منخفضتين، كما تبين وجود علاقة ارتباطية دالة إيجابيًا بينهما، وجاءت أبعاد الثقة التنظيمية مرتبة كالتالي: الثقة بالمعلمين، ثم الثقة بالطلاب وأولياء أمورهم، ثم الثقة بالقائد.

كما توصلت دراسة العبيدي (٢٠١٩) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين النزاهة التنظيمية والقيادة المتواضعة، عن طريق استطلاع آراء عدد من الأساتذة العاملين في كلية الإمام الكاظم / أقسام بابل. توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين النزاهة التنظيمية والقيادة المتواضعة، وكذلك وجود تأثير موجب معنوي للنزاهة التنظيمية في القيادة المتواضعة، وعلى هذا الأساس تم وضع عدد من التوصيات، أهمها: ضرورة تحفيز أساتذة كلية الإمام كاظم/ أقسام بابل على امتلاك المهارات والقدرات السلوكية؛ لتحقيق أهداف الكلية، مع ضرورة تشجيعهم لتبني منهج النزاهة التنظيمية الذي يؤدي إلى وضع أسس تمكّنهم من فعل الأشياء الصحيحة في الأوقات المناسبة.

وتعرفت دراسة القرني والغامدي (٢٠١٩) على درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى قائدات مدارس محافظة بقرن، وعلاقتها بدرجة توافر الثقة التنظيمية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة. توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة الإدارة بالتجوال كانت متوسطة، بينما جاءت درجة توافر الثقة التنظيمية مرتفعة، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة الإدارة بالتجوال والثقة التنظيمية. وجاءت أبعاد الثقة التنظيمية بالترتيب التالي: الثقة بالزميلات، الثقة بالقائدات،

الثقة بالسياسات التعليمية. كما أظهرت الدراسة وجود فروق حول مستوى الثقة التنظيمية تُعزى لمتغيرات: المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، فيما لم تظهر فروق لمتغير المرحلة التعليمية.

أما دراسة صادق وأحمد (٢٠١٩) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية، وعلاقته بمستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدهلية، وكذلك تقديم رؤية مقترحة لتفعيل الثقة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدهلية. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأداة الاستبانة التي طُبِّقت على عينة يبلغ عددها (٧٠٤) من المعلمين والمعلمات. وخلصت الدراسة إلى ارتفاع مستوى كل من الثقة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، وكانت العلاقة الارتباطية بينهما إيجابية. كما أنه لا توجد فروق باختلاف النوع وسنوات الخبرة على مستوى الثقة التنظيمية، والتي جاءت أبعادها على النحو التالي: الثقة بمدير المدرسة، يليها بزملاء العمل، ثم الثقة بالإدارة التعليمية، وأخيراً الثقة بالمجتمع وأولياء الأمور، وبناءً على النتائج تم اقتراح الرؤية.

أما دراسة سجي الصراف (٢٠١٩) فقد هدفت إلى دراسة كيفية توظيف نتائج تقييم أداء العاملين في تحقيق الاستقامة التنظيمية، ومدى تأثير تقييم الأداء على تحقيق الاستقامة التنظيمية، دراسة ميدانية في المعهد التقني بالموصل. وفي ضوء ذلك تم طرح التساؤلات التالية: هل تتوفر أبعاد الاستقامة التنظيمية في الميدان المبحوث؟ هل لنتائج تقييم الأداء للعاملين تأثيرات واضحة في تحقيق الاستقامة التنظيمية؟ وتم التوصل إلى العديد من الاستنتاجات، من أهمها: وجود علاقة ارتباطية معنوية بين تقييم الأداء والاستقامة التنظيمية، وأوصى البحث بضرورة إشعار الأفراد العاملين على أن المنظمة مصدر للموثوقية والصدق، ويتم ذلك من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالمهام التي يقع على عاتقهم تنفيذها، وتوفير لهم جميع المعلومات التي يعتبرونها ذات أهمية في أدائهم، فضلاً عن توفير جو من الأداء القائم على التفاهم والثقة بين إدارة المنظمة والعاملين لديها، مع ضرورة إيجاد قسم أو شعبة يتم إدارتها من قبل أشخاص ذوي كفاءة وخبرة في طريقة التعامل مع المشاكل والحلول لمنح الأفراد العاملين القدرة على عرض مشاكلهم المهنية أو ما يواجهونه من أعباء في العمل، ويقدم هذا القسم أو الشعبة أفكاراً وأساليب علمية لحل المشكلة بعيداً عن المصالح الشخصية ويتمتعون بالحيادية.

منهجية الدراسة:

- **منهج الدراسة:**

اعتمدت المنهج الوصفي بنمطه الارتباطي الذي يتميز بنظرة واسعة شمولية، وإقران الحالة بتحليلها وربطها.

- مجتمع الدراسة:

استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل ، حيث يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المدارس الثانوية الحكومية داخل مدينة عنيزة والبالغ عددهن (٢٩٧ معلمة) حسب إحصائيات مكتب الإشراف التربوي بمحافظة عنيزة لعام ١٤٤١ هـ.

- عينة الدراسة:

سيتم تطبيق الدراسة على (١٣٠) معلمة للمرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمحافظة عنيزة حسب معادلة ستيفن ثامبسون ، والجدول (١) يصف المدارس عينة البحث من حيث اسم المدرسة وعدد المعلمات .

الجدول (١) - المعلومات الأساسية للمدارس عينة البحث حتى نهاية (٢٠٢١).

ت	أسم المدرسة	عدد المعلمات
١	الثانوية الاولى لنظام المقررات	٢١
٢	الثانوية التاسعة لنظام المقررات	٢٢
٣	الثانوية الثالثة عشر لنظام المقررات	٩
٤	الثانوية الثالثة لنظام المقررات	٣٠
٥	الثانوية الثامنة لنظام المقررات	١٣
٦	الثانوية الثانية عشر لنظام المقررات	٢
٧	الثانوية الثانية لنظام المقررات	٢٣
٨	الثانوية الحادية عشر لنظام المقررات	٥
٩	الثانوية الخامسة لنظام المقررات	٣٥
١٠	الثانوية الرابعة عشر لنظام المقررات	١٣
١١	الثانوية الرابعة لنظام المقررات	١٩
١٢	الثانوية السابعة لنظام المقررات	١٦
١٣	الثانوية السادسة لنظام المقررات	٢٣
١٤	ثانوية أم المؤمنين عائشة بنت أبي بكر لنظام المقررات	١٧
١٥	ثانوية تحفيظ القرآن الكريم الاولى لنظام المقررات	٢١
١٦	ثانوية تعليم الكيبريات لنظام المقررات	١٢

- أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن أسئلتها؛ سيتم بناء استبانة بالاستفادة من مقياس كاميرون (Cameron et al., 2004, 12)، حيث يعتبر أشهر أنموذج لقياس الاستقامة التنظيمية، وهو يتضمن خمسة أبعاد أساسية للاستقامة التنظيمية، وهي: (التفاؤل التنظيمي، الثقة التنظيمية، النزاهة التنظيمية، التسامح التنظيمي، التعاطف التنظيمي)؛ لقياس الاستقامة التنظيمية بعد موافقته مع بيئة المدرسة، الاستبانة مكونة من محور (الاستقامة التنظيمية) . ويتم بناؤها من خلال الاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة ومن ثم

عرضه في صورته الأولية على عدد من المختصين في التربية للتعرف على آرائهم ومدى صدق وثبات الاستبانة وقياسها لما وضعت له.
صدق وثبات الاستبانة:
١- الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي تم الاعتماد على الصدق الظاهري (صدق المحكمين) Face Validity حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الخبراء والمتخصصين في أصول التربية وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث، وآثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، حيث حظيت عبارات الاستبانة على نسب اتفاق أعلى من ٨٠% من المحكمين وتم عمل التعديلات التي أشار إليها المحكمون. تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficient في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٢) معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

المحاور	الأبعاد	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
المحور الأول: الاستقامة التنظيمية	البعد الأول: التفاضل التنظيمي	١	**٠.٦٥	٤	**٠.٧٦
		٢	**٠.٦٤	٥	**٠.٦٧
		٣	**٠.٤٥	٦	**٠.٦٥
	البعد الثاني: الثقة التنظيمية	١	**٠.٧٤	٦	٠.٠٥
		٢	**٠.٧١	٧	**٠.٦٨
		٣	*٠.٣٤	٨	*٠.٣٩
		٤	**٠.٥٨	٩	**٠.٧٦
		٥	**٠.٧٦		
	البعد الثالث: التعاطف التنظيمي	١	**٠.٦٠	٤	**٠.٧٣
		٢	**٠.٧٩	٥	**٠.٧٢
		٣	**٠.٧٩		
	البعد الرابع: النزاهة التنظيمية	١	**٠.٧٦	٥	**٠.٤١
٢		**٠.٦٥	٦	**٠.٥١	
٣		**٠.٦٦	٧	**٠.٦٦	
٤		**٠.٦١			

المحاور	الأبعاد	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
	البعد الخامس: التسامح التنظيمي	١	**٠.٤٤	٤	٠.٠٠
		٢	**٠.٥٤	٥	**٠.٧١
		٣	٠.٢٣	٦	**٠.٦٨
المحور الثاني: معوقات ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية	البعد الأول: المعوقات التنظيمية	١	**٠.٩١	٣	**٠.٨٩
		٢	**٠.٨٦	٤	**٠.٧٧
		١	**٠.٧٧	٤	**٠.٩٣
	البعد الثاني: المعوقات الاجتماعية	٢	**٠.٨٥	٥	**٠.٩١
		٣	**٠.٨١	٦	**٠.٩٢

*دالة عند مستوى ٠.٠٥ ، **دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتم إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ أو ٠.٠١ ما عدا العبارة رقم (٦) في بُعد الثقة التنظيمية والعبارة (٣، ٤) في بُعد التسامح التنظيمي، وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بُعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض، حيث تم حذف العبارات ذات العلاقات غير الدالة مع البعد المنتم إليه من النسخة النهائية من الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي.

تم كذلك التأكد من تماسك وتجانس أبعاد كل محور من محوري الاستبانة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور المنتم إليه البعد فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (٣) معاملات الارتباط بين درجات أبعاد محوري الاستبانة والدرجة الكلية للمحور المنتم إليه البعد

المحاور	الأبعاد	معامل الارتباط
المحور الأول: الاستقامة التنظيمية	البعد الأول: التفاؤل التنظيمي	**٠.٨٥
	البعد الثاني: الثقة التنظيمية	**٠.٨٩
	البعد الثالث: التعاطف التنظيمي	**٠.٩١
	البعد الرابع: النزاهة التنظيمية	**٠.٩١
	البعد الخامس: التسامح التنظيمي	**٠.٨٤
المحور الثاني: معوقات ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية	البعد الأول: المعوقات التنظيمية	**٠.٩٥
	البعد الثاني: المعوقات الاجتماعية	**٠.٩٧

**دالة عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات أبعاد محوري الاستبانة والدرجة الكلية للمحور جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس أبعاد كل محور فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

٢- الثبات

تم التحقق من ثبات درجات محاور الاستبانة وأبعادها الفرعية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach فكانت معاملات الثبات كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور وأبعاد الاستبانة الحالية

معامل الثبات	الأبعاد	المحاور
٠.٧٦	البعد الأول: التفاؤل التنظيمي	المحور الأول: الاستقامة التنظيمية
٠.٧٧	البعد الثاني: الثقة التنظيمية	
٠.٧٧	البعد الثالث: التعاطف التنظيمي	
٠.٧٠	البعد الرابع: النزاهة التنظيمية	
٠.٨٤	البعد الخامس: التسامح التنظيمي	
٠.٩٣	ثبات المحور الأول ككل	
٠.٨٨	البعد الأول: المعوقات التنظيمية	المحور الثاني: معوقات ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية
٠.٩٣	البعد الثاني: المعوقات الاجتماعية	
٠.٩٥	ثبات المحور الثاني ككل	

يتضح من الجدول السابق أن محاور وأبعاد الاستبانة الحالية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي.

ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي من خلال التدرج الخماسي تتمثل فيه الاستجابات في (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتقابل فئات الاستجابة الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد أو محور تعبر عن درجة عالية من التحقق، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في التعرف على درجة ممارسة الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة ومعوقات الممارسة من وجهة نظر المعلمات، بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارات والمتوسطات الوزنية للأبعاد والمحاور:

جدول (٥) محكات التعرف على درجة ممارسة الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة ومعوقات الممارسة من وجهة نظر المعلمات

المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد أو للمحور				
أقل من ١.٨	من ١.٨ لأقل من ٢.٦	من ٢.٦ لأقل من ٣.٤	من ٣.٤ لأقل من ٤.٢	من ٤.٢ فأكثر
درجة التحقق				
منعدمة	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً

نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: نتائج السؤال الأول

نص السؤال الأول للبحث الحالي على: ما درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الأول للاستبانة المستخدمة في البحث الحالي والخاصة بدرجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة، ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

١- البعد الأول: التفاؤل التنظيمي

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التفاؤل التنظيمي

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق بشدة							
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار						
١	لدى مديرة المدرسة رؤية واضحة إيجابية في محيط المدرسة	٢	١.٥	٩	٦.٩	٥	٣.٨	٨٢	٦٣.١	٣٢	٢٤.٦	٤.٠٢	٠.٨٤	كبيرة	١
٢	تعزز المديرية التفاؤل التنظيمي لدي بما يضمن ردود الفعل الإيجابية	٢	١.٥	٦	٤.٦	١٩	١٤.٦	٧٠	٥٣.٨	٣٣	٢٥.٤	٣.٩٧	٠.٨٥	كبيرة	٢
٣	تخلق المديرية بيئة عمل جاذبة تشعرني بالإيجابية والتفاؤل بما يمكنني من المساهمة في نجاح العملية التعليمية والإدارية بأقصى إمكانات	٨	٦.٢	١٠	٧.٧	٢٠	١٥.٤	٧٢	٥٥.٤	٢٠	١٥.٤	٣.٦٦	١.٠٣	كبيرة	٥

الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية...

زكية ذياب المطيري

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار				
٤	مديرة المدرسة متطلعة ذات نظرة ثقافية متفائلة وإيجابية	٨	٦.٢	١٨	١٣.٨	٢٠	١٥.٤	٤٧	٣٦.٢	٣٧	٢٨.٥	٣.٦٧	١.٢٠	كبيرة	٤
٥	التخصص العلمي لمديرة المدرسة له دور واضح وفعال في تحقيق التفاؤل التنظيمي داخل المؤسسة	٦	٤.٦	٣٤	٢٦.٢	٢٣	١٧.٧	٤٢	٣٢.٣	٢٥	١٩.٢	٣.٣٥	١.١٩	متوسطة	٦
٦	سنوات الخبرة لمديرة المدرسة له دور واضح وفعال في تحقيق التفاؤل التنظيمي داخل المؤسسة	١	٠.٨	٢٤	١٨.٥	٦	٤.٦	٦٥	٥٠.٠	٣٤	٢٦.٢	٣.٨٢	١.٠٥	كبيرة	٣
		الدرجة الكلية لممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التفاؤل التنظيمي										٣.٧٥	١.٠٣	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التفاؤل التنظيمي متحققة بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني ٣.٧٥ بانحراف معياري ١.٠٣، وجاءت العبارات مرتبة من حيث درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "لدى مديرة المدرسة رؤية واضحة إيجابية في محيط المدرسة" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٤.٠٢ بانحراف معياري قدره ٠.٨٤.

- جاءت العبارة "تعزز المديرية التفاؤل التنظيمي لدي بما يضمن ردود الفعل الإيجابية" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٩٧ بانحراف معياري قدره ٠.٨٥ .
- قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٣٥ بانحراف معياري قدره ١.١٩ . ويمكن توضيح درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التفاؤل التنظيمي من خلال الشكل التالي:
- ٢- البعد الثاني: الثقة التنظيمية

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد الثقة التنظيمية

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة					
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار				
١	تكيف مديرة المدرسة استراتيجيات العمل مع الأحداث والظروف بما يعزز ثقة المنسوبات بها	٣	٢.٣	٧	٥.٤	١٧	١٣.١	٦٥	٥٠.٠	٣٨	٢٩.٢	٣.٩٨	٠.٩٢	كبيرة	١
٢	تسعى مديرة المدرسة الى تعزيز ثقتي بنفسي من خلال التعلم من الإخفاقات باعتبارها فرص للتعلم	٦	٤.٦	١٧	١٣.١	١٠	٧.٧	٥٧	٤٣.٨	٤٠	٣٠.٨	٣.٨٣	١.١٤	كبيرة	٤
٣	تسعى مديرة المدرسة بأن أكون على معرفة ودراية بالأهداف العامة للمدرسة	٨	٦.٢	١٢	٩.٢	٩	٦.٩	٦٧	٥١.٥	٣٤	٢٦.٢	٣.٨٢	١.١١	كبيرة	٥
٤	لدى مديرة	٣	٢.٣	١٤	١٠.٨	١٨	١٣.٨	٦٠	٤٦.٢	٣٥	٢٦.٩	٣.٨٥	١.٠٢	كبيرة	٣

الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية...

زكية ذياب المطيري

م	العبارات	الاستجابة											
		غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة			
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
	المدرسة القدرة على تبرير وتفسير أي ملاحظه او شكوى توجه لها												
٥	لدى مديرة المدرسة حسن تصرف وحكمة في تدبير الميزانيات التشغيلية	١.١٣	٣.٧٨	٢٨.٥	٣٧	٤٠.٠	٥٢	١٩.٢	٢٥	٥.٤	٧	٦.٩	٩
٦	تستخدم مديرة المدرسة سياسة الباب المفتوح وتقبل الآراء والانتقادات بصدر رحب	١.١٣	٣.٧٥	٢٣.١	٣٠	٥٠.٨	٦٦	١٢.٣	١٦	٥.٤	٧	٨.٥	١١
٧	التخصص العلمي لمديرة المدرسة له دور واضح وفعال في تحقيق الثقة التنظيمية داخل المدرسة	١.١٥	٣.٤٠	١٦.٩	٢٢	٣٨.٥	٥٠	١٦.٩	٢٢	٢٣.١	٣٠	٤.٦	٦
٨	سنوات الخبرة لمديرة المدرسة له دور واضح وفعال في تحقيق الثقة	١.٠٦	٣.٨٨	٢٩.٢	٣٨	٤٦.٩	٦١	١٠.٠	١٣	١٠.٠	١٣	٣.٨	٥

م	العبارات	الاستجابة											
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة			
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
	التنظيمية داخل المدرسة												
	الدرجة الكلية لممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعيد الثقة التنظيمية	٣.٧٩	١.٠٨	كبيرة									

يتضح من الجدول السابق أن:

درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعيد الثقة التنظيمية متحققة بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني ٣.٧٩ بانحراف معياري ١.٠٨، وجاءت العبارات مرتبة من حيث درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "تكيف مديرة المدرسة استراتيجيات العمل مع الأحداث والظروف بما يعزز ثقة المنسوبات بها" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٩٨ بانحراف معياري قدره ٠.٩٢.
 - جاءت العبارة "سنوات الخبرة لمديرة المدرسة له دور واضح وفعال في تحقيق الثقة التنظيمية داخل المدرسة" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٨٨ بانحراف معياري قدره ١.٠٦.
- ويمكن توضيح درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعيد الثقة التنظيمية من خلال الشكل التالي:

٣- البعد الثالث: التعاطف التنظيمي

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعيد التعاطف التنظيمي

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار				
١	تنمي مدرسة المدرسة التعاطف التنظيمي بين المنسوبات	١	٠.٨	١٢	٩.٢	١١	٨.٥	٨٢	٦٣.١	٢٤	١٨.٥	٣.٨٩	٠.٨٤	كبيرة	١
٢	توزع	٨	٦.٢	١٧	١٣.١	١٩	١٤.٦	٥٧	٤٣.٨	٢٩	٢٢.٣	٣.٦٣	١.١٥	كبيرة	٣

الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية...

زكية ذياب المطيري

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار				
	مديرة المدرسة المهام والتكاليف حسب أمكانية الموظفة وقدرتها														
٣	تراعي مديرة المدرسة الحالات الصحية والمرضية المزممة للمنسوبات	٤	٣.١	١٦	١٢.٣	١٩	١٤.٦	٦٤	٤٩.٢	٢٧	٢٠.٨	٣.٧٢	١.٠٣	كبيرة	٢
٤	التخصص العلمي لمديرة المدرسة له دور واضح وفعال في تحقيق التعاطف التنظيمي داخل المدرسة	٤	٣.١	٣٠	٢٣.١	٢٦	٢٠.٢	٤٨	٣٦.٩	٢٢	١٦.٩	٣.٤٢	١.١١	كبيرة	٥
٥	سنوات الخبرة لمديرة المدرسة له دور واضح وفعال في تحقيق التعاطف التنظيمي داخل المدرسة	٨	٦.٢	٢٤	١٨.٥	١٦	١٢.٣	٥٤	٤١.٥	٢٨	٢١.٥	٣.٥٤	١.٢٠	كبيرة	٤
	الدرجة الكلية لممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التعاطف التنظيمي											٣.٦٤	١.٠٦	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التعاطف التنظيمي متحققة بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني ٣.٦٤ بانحراف معياري ١.٠٦، وجاءت العبارات مرتبة من حيث درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "تنمي مدرة المدرسة التعاطف التنظيمي بين المنسوبات" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٨٩ بانحراف معياري قدره ٠.٨٤.

- جاءت العبارة "تراعي مديرة المدرسة الحالات الصحية والمرضية المزمدة للمنسوبات" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٧٢ بانحراف معياري قدره ١.٠٣.

ويمكن توضيح درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التعاطف التنظيمي من خلال الشكل التالي:

٤- البعد الرابع: النزاهة التنظيمية

جدول (٩) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد النزاهة التنظيمية

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
١	تعتمد مديرة المدرسة على آلية رسمية واضحة للجميع في توزيع المهام والأعمال على جميع المنسوبات	٣	٢.٣	٩	٦.٩	١١	٨.٥	٧٧	٥٩.٢	٣٠	٢٣.١	٣.٩٤	٠.٩٠	كبيرة	٢
٢	ترفع مديرة المدرسة باستمرار معايير الأداء	٢	١.٥	١١	٨.٥	١٨	١٣.٨	٦٠	٤٦.٢	٣٩	٣٠.٠	٣.٩٥	٠.٩٦	كبيرة	١

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار				
	الوظيفي الفردي والجماعي بشكل واضح ومحدد														
٣	تتعلم مديرة المدرسة من شكاوى منسوبات المدرسة والطلبات وأولياء الأمور وتتصرف بنزاهة	٤	٣.١	١٥	١١.٥	١٥	١١.٥	٦٣	٤٨.٥	٣٣	٢٥.٤	٣.٨٢	١.٠٤	كبيرة	٥
٤	تنسب مديرة المدرسة الممارسات والأفكار التربوية سواء تم طرحها أو تجربتها داخل المدرسة أو خارجها إلى أصحابها	١	٠.٨	١١	٨.٥	١٥	١١.٥	٧٣	٥٦.٢	٣٠	٢٣.١	٣.٩٢	٠.٨٧	كبيرة	٣
٥	توائم مديرة المدرسة بين الأهداف ومقاييس الأداء في بطاقات الإنجاز الشخصية	٣	٢.٣	٣	٢.٣	٢٩	٢٢.٣	٧٤	٥٦.٩	٢١	١٦.٢	٣.٨٢	٠.٨١	كبيرة	٤

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة					
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار				
	لمنسوبات المدرسة														
٦	سنوات الخبرة لمديرة المدرسة له دور واضح وفعال في تحقيق النزاهة التنظيمية داخل المدرسة	٦	٤.٦	٢١	١٦.٢	١٠	٧.٧	٦٤	٤٩.٢	٢٩	٢٢.٣	٣.٦٨	١.١٣	كبيرة	٦
٧	التخصص العلمي لمديرة المدرسة له دور واضح وفعال في تحقيق النزاهة التنظيمية داخل المدرسة	٧	٥.٤	٣٤	٢٦.٢	٢٢	١٦.٩	٤٤	٣٣.٨	٢٣	١٧.٧	٣.٣٢	١.٢٠	متوسطة	٧
	الدرجة الكلية لممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد النزاهة التنظيمية											٣.٧٨	٠.٩٩	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد النزاهة التنظيمية متحققة بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني ٣.٦٤ بانحراف معياري ١.٠٦، وجاءت العبارات مرتبة من حيث درجة التحق كالتالي، مع ملاحظة انه في حالة تساوي المتوسطات تكون الأولوية في الترتيب للعبارة ذات الانحراف المعياري الأقل والذي يدل على تقارب وتجانس أعلى في الاستجابات:

- جاءت العبارة "ترفع مديرة المدرسة باستمرار معايير الأداء الوظيفي الفردي والجماعي بشكل واضح ومحدد" في الترتيب الأول من حيث درجة التحق، ومتحققة بدرجة كبيرة

حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٩٥ بانحراف معياري قدره ٠.٩٦ .
- جاءت العبارة "تعتمد مديرة المدرسة على آلية رسمية واضحة للجميع في توزيع المهام والاعمال على جميع المنسوبات" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٩٤ بانحراف معياري قدره ٠.٩٠ .

ويمكن توضيح درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد النزاهة التنظيمية من خلال الشكل التالي:

٥- البعد الخامس: التسامح التنظيمي

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التسامح التنظيمي

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
١	تمنح مديرة المدرسة فرص مستمرة لتحسين الأداء	٠	٠	٤	٣.٠	٧	٥.٤	٨٥	٦٥.٤	٣٤	٢٦.٢	٤.١٥	٠.٦٥	كبيرة	١
٢	تطالب مديرة المدرسة بتبرير مقنع عند وقوعي في الخطاء	٧	٥.٤	٨	٦.٢	١٢	٩.٢	٨١	٦٢.٣	٢٢	١٦.٩	٣.٧٩	٠.٩٨	كبيرة	٢
٣	سنوات الخبرة العلمية لمديرة المدرسة لها دور	٦	٤.٦	١٩	١٤.٦	١٥	١١.٥	٦٦	٥٠.٨	٢٤	١٨.٥	٣.٦٤	١.٠٩	كبيرة	٣

م	العبارات	الاستجابة							
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق	
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
	واضح وفعال في تحقيق التسامح داخل المدرسة								
٤	التخصص العلمي لمديرة له دور واضح وفعال في تحقيق التسامح التنظيمي داخل المدرسة	٨	٦.٢	٢٣	١٧.٧	٢٣	١٧.٧	٥٩	٤٥.٤
	الدرجة الكلية لممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التسامح التنظيمي	٣.٧٥	٠.٩٦	كبيره					

يتضح من الجدول السابق أن:

درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التسامح التنظيمي متحققة بدرجة كبيرة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني ٣.٧٥ بانحراف معياري ٠.٩٦، وجاءت العبارات مرتبة من حيث درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "تمنح مديرة المدرسة فرص مستمرة لتحسين الأداء" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٤.١٥ بانحراف معياري قدره ٠.٦٥.

- جاءت العبارة "تطلب مني مديرة المدرسة تبرير مقنع عند وقوعي في الخطأ" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٧٩ بانحراف معياري قدره ٠.٩٨.

ويمكن توضيح درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة فيما يتعلق ببعد التسامح التنظيمي من خلال الشكل التالي:
ومجمل ما تم الوصول إليه من نتائج في إجابة السؤال الأول للبحث الحالي والمتعلق بدرجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات، يمكن توضيحه بالجدول التالي:

جدول (١١) درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية
٤	كبيرة	١.٠٣	٣.٧٥	التفؤل التنظيمي
١	كبيرة	١.٠٨	٣.٧٩	الثقة التنظيمية
٥	كبيرة	١.٠٦	٣.٦٤	التعاطف التنظيمي
٢	كبيرة	٠.٩٩	٣.٧٨	النزاهة التنظيمية
٣	كبيرة	٠.٩٦	٣.٧٥	التسامح التنظيمي
	كبيرة	١.٠٢	٣.٧٤	درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية ككل

يتضح من الجدول السابق أن درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور ٣.٧٤ بانحراف معياري ١.٠٢، وجاءت الأبعاد الفرعية جميعها متحققة بدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الأول بعد الثقة التنظيمية بمتوسط وزني ٣.٧٩ وانحراف معياري ١.٠٨، يليه النزاهة التنظيمية بمتوسط وزني ٣.٧٨ وانحراف معياري ٠.٩٩، ثم في الترتيب الثالث التسامح التنظيمي بمتوسط وزني ٣.٧٥ وانحراف معياري ٠.٩٦ وفي الترتيب الرابع التفؤل التنظيمي بمتوسط وزني ٣.٧٥ وانحراف معياري ١.٠٣ وأخيراً في الترتيب الخامس بعد التعاطف التنظيمي بمتوسط وزني ٣.٦٤ وانحراف معياري ١.٠٦، وهو ما يتضح من الشكل التالي:

ثانياً: نتائج السؤال الثاني

نص السؤال الثاني للبحث الحالي على: ما المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات المحور الثاني للاستبانة المستخدمة في البحث الحالي والخاصة بالمعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة

لأبعاد الاستقامة التنظيمية، ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة التحقق لكل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

١ - المعوقات التنظيمية

جدول (١٢) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات التنظيمية التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية

م	العبارة	الاستجابة									
		غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		موافق بشدة	
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%
١	مديرة المدرسة لا تحسن استخدام الصلاحيات المخولة لها	١٤	١٠.٨	٤٦	٣٥.٤	١٣	١٠.٠	٤٤	٣٣.٨	١٣	١٠.٠
٢	تفتقد مديرة المدرسة بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية وذلك لعدم الاطلاع المستمر على اللوائح التنظيمية للعمل	٢٥	١٩.٢	٥٨	٤٤.٦	٧	٥.٤	٢٦	٢٠.٠	١٤	١٠.٨
٣	اتباع مديرة المدرسة لأسلوب القيادة التقليدية من حيث صلاية الأنظمة وجمود تطبيق اللوائح	١٧	١٣.١	٤٠	٣٠.٨	١٦	١٢.٣	٣٨	٢٩.٢	١٩	١٤.٦
٤	ضعف تفاعل مديرة المدرسة الإيجابي وتواصلها مع منسوبات المدرسة والطالبات وأولياء الأمور	٢٢	١٦.٩	٥٠	٣٨.٥	١٣	١٠.٠	٣٢	٢٤.٦	١٣	١٠.٠
	الدرجة الكلية للمعوقات التنظيمية التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية	٢.٨٢	١.٢٨								

يتضح من الجدول السابق أن:

المعوقات التنظيمية التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٢.٨٢ بانحراف معياري ١.٢٨، وجاءت العبارات مرتبة من حيث درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "اتباع مديرة المدرسة لأسلوب القيادة التقليدية من حيث صلاية الأنظمة وجمود تطبيق اللوائح" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٠٢ بانحراف معياري قدره ١.٣١.

الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية...

زكية ذياب المطيري

- جاءت العبارة "مديرة المدرسة لا تحسن استخدام الصلاحيات المخولة لها" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٢.٩٧ بانحراف معياري قدره ١.٢٤.

- جاءت العبارة "ضعف تفاعل مديرة المدرسة الإيجابي وتواصلها مع منسوبات المدرسة والطالبات وأولياء الأمور" في الترتيب الثالث من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٢.٧٢ بانحراف معياري قدره ١.٢٨.

- جاءت العبارة "تفتقد مديرة المدرسة بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية وذلك لعدم الاطلاع المستمر على اللوائح التنظيمية للعمل" في الترتيب الرابع من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة ضعيفة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٢.٥٨ بانحراف معياري قدره ١.٣٠.

ويمكن توضيح المعوقات التنظيمية التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات من خلال الشكل التالي:

٢- المعوقات الاجتماعية

جدول (١٣) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات الاجتماعية التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية

م	العبارات	الاستجابة													
		غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة					
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%				
١	مديرة المدرسة تهتم بالعلاقات الاجتماعية في المدرسة على حساب إنجاز العمل	١٧	١٣.١	٤١	٣١.٥	٨	٦.٢	٤٩	٣٧.٧	١٥	١١.٥	٣.٠٣	١.٣٠	متوسطة	١
٢	افتقار مديرة المدرسة القدرة على توفير بيئة محفزة لتطبيق أبعاد الاستقامة التنظيمية في جميع العمليات الإدارية والتعليمية	٢٠	١٥.٤	٤٨	٣٦.٩	١١	٨.٥	٣٢	٢٤.٦	١٩	١٤.٦	٢.٨٦	١.٣٥	متوسطة	٣
٣	مديرة المدرسة ليس لديها الخبرة اللازمة لتطبيق جميع أبعاد الاستقامة التنظيمية	٢٤	١٨.٥	٥٣	٤٠.٨	١٩	١٤.٦	٢٣	١٧.٧	١١	٨.٥	٢.٥٧	١.٢٢	ضعيفة	٦
٤	قلة ثقة مديرة المدرسة بمنسوبات المدرسة وعدم منح الصلاحيات اللازمة للعمل	١٨	١٣.٨	٥٧	٤٣.٨	١٨	١٣.٨	٢٢	١٦.٩	١٥	١١.٥	٢.٦٨	١.٢٤	متوسطة	٥
٥	تدني قدرة مديرة المدرسة على نشر ثقافة الاستقامة التنظيمية في	١٦	١٢.٣	٥٢	٤٠.٠	٢٢	١٦.٩	٢٩	٢٢.٣	١١	٨.٥	٢.٧٥	١.١٨	متوسطة	٤

م	العبارات	الاستجابة											
		غير موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة			
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%		
	المدرسة تهيئة المنسوبات لها												
٦	مديرة المدرسة لا تمتلك تصورا واضحا عن أبعاد الاستقامة التنظيمية داخل المدرسة	١٥	١١.٥	٤٥	٣٤.٦	٢٥	١٩.٢	٣١	٢٣.٨	١٤	١٠.٨	٢.٨٨	١.٢١
	الدرجة الكلية للمعوقات الاجتماعية التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية											٢.٧٩	١.٢٥

يتضح من الجدول السابق أن:

المعوقات الاجتماعية التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا البعد ٢.٧٩ بانحراف معياري ١.٢٥، وجاءت العبارات مرتبة من حيث درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "مديرة المدرسة تهتم بالعلاقات الاجتماعية في المدرسة على حساب إنجاز العمل" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٣.٠٣ بانحراف معياري قدره ١.٣٠.

- جاءت العبارة "مديرة المدرسة لا تمتلك تصورا واضحا عن أبعاد الاستقامة التنظيمية داخل المدرسة" في الترتيب الثاني من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة ٢.٨٨ بانحراف معياري قدره ١.٢١.

ويمكن توضيح المعوقات الاجتماعية التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات من خلال الشكل التالي:

ومجمل ما تم الوصول إليه من نتائج في إجابة السؤال الثاني للبحث الحالي والمتعلق بالمعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات يمكن توضيحه بالجدول التالي:

جدول (١٤) المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية
١	متوسطة	١.٢٨	٢.٨٢	المعوقات التنظيمية
٢	متوسطة	١.٢٥	٢.٧٩	المعوقات الاجتماعية
	متوسطة	١.٢٧	٢.٨١	المعوقات ككل

يتضح من الجدول السابق أن المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الوزني للدرجات الكلية على هذا المحور ٢.٨١ بانحراف معياري ١.٢٧، وجاءت المعوقات الفرعية متحققة جميعها بدرجة متوسطة، وتكاد تكون بنفس الدرجة، حيث جاء في الترتيب الأول المعوقات التنظيمية بمتوسط وزني ٢.٨٢ وانحراف معياري ١.٢٨ يليها المعوقات الاجتماعية بمتوسط وزني ٢.٧٩ وانحراف معياري ١.٢٥، وهو ما يتضح من الشكل التالي:

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث

نص السؤال الثالث للبحث الحالي على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة ترجع لاختلاف (التخصص، سنوات الخبرة)؟

١- بالنسبة لمتغير التخصص

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة والراجعة لاختلاف التخصص (مسار أدبي، مسار علمي) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٥) دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة باختلاف التخصص (درجة الحرية = ١٢٨)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	التخصص	درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية
٠.٦٥ غير دالة	٠.٤٥	٤.٠٦	٢٢.٣٢	مسار أدبي	التعاون التنظيمي
		٤.٤٣	٢٢.٦٦	مسار علمي	
٠.٨٧ غير دالة	٠.١٧	٥.٩٧	٣٣.٦٩	مسار أدبي	الثقة التنظيمية
		٥.٢٤	٣٣.٥٣	مسار علمي	
٠.٥٣ غير دالة	٠.٦٣	٣.٤٥	١٨.٤٢	مسار أدبي	التعاطف التنظيمي
		٤.٠٥	١٨.٠٠	مسار علمي	
٠.٩٤ غير دالة	٠.٠٧	٤.٥٤	٢٦.٤٨	مسار أدبي	النزاهة التنظيمية
		٤.٤٤	٢٦.٤٣	مسار علمي	
٠.٢١ غير دالة	١.٢٦	٢.٦٢	٢١.٠٠	مسار أدبي	التسامح التنظيمي
		٢.٩٦	٢٠.٣٨	مسار علمي	
٠.٧٨	٠.٢٨	١٨.٤٤	١٢١.٩٢	مسار أدبي	الدرجة الكلية

درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية	التخصص	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
	مسار علمي	١٢١.٠٠	١٩.٠٠		غير دالة

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة ترجع لاختلاف التخصص.

٢- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة والراجعة لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٦) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة وفقاً لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة						درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية
من ١٠ فأكثر		من ٥ لأقل من ١٠		أقل من ٥ سنوات		
متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	
٢٢.٨٣	١.٣٣	٢٢.٢٠	٤.٠٦	٢٢.٥٦	٤.٤٢	التفاوت التنظيمي
٣١.٥٠	٢.٧٤	٣٤.٦٤	٣.٥٢	٣٣.٤٧	٦.٠٩	الثقة التنظيمية
١٧.٥٠	٢.٩٥	١٨.٩٢	٣.٥٩	١٨.٠٦	٣.٨٦	التعاطف التنظيمي
٢٧.٣٣	١.٦٣	٢٧.٤٤	٣.٥٠	٢٦.١٥	٤.٧٧	اللزامة التنظيمية
٢٢.١٧	٠.٧٥	٢٠.٧٦	٢.٣٥	٢٠.٥٧	٢.٩٨	التسامح التنظيمي
١٢١.٣٣	٨.١٦	١٢٣.٩٦	١٤.٣٠	١٢٠.٨١	٢٠.٠٨	الدرجة الكلية

جدول (١٧) دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة باختلاف

سنوات الخبرة

درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
التفاوت التنظيمي	بين المجموعات	٣.٢٢	٢	١.٦١	٠.٠٩	٠.٩٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٣٢٣.٢٨	١٢٧	١٨.٢٩		

الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية...

زكية ذياب المطيري

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية
			١٢٩	٢٣٢٦.٥٠	الكلية	
٠.٤٢ غير دالة	٠.٨٨	٢٧.٥٢	٢	٥٥.٠٥	بين المجموعات	الثقة التنظيمية
		٣١.٢١	١٢٧	٣٩٦٣.٩٥	داخل المجموعات	
			١٢٩	٤٠١٨.٩٩	الكلية	
٠.٥٤ غير دالة	٠.٦٢	٨.٩١	٢	١٧.٨٢	بين المجموعات	التعاطف التنظيمي
		١٤.٢٦	١٢٧	١٨١٠.٩٨	داخل المجموعات	
			١٢٩	١٨٢٨.٨٠	الكلية	
٠.٣٩ غير دالة	٠.٩٥	١٩.٠٠	٢	٣٨.٠٠	بين المجموعات	النزاهة التنظيمية
		١٩.٩٩	١٢٧	٢٥٣٨.٢٢	داخل المجموعات	
			١٢٩	٢٥٧٦.٢٢	الكلية	
٠.٤٠ غير دالة	٠.٩٣	٧.٣٦	٢	١٤.٧١	بين المجموعات	التسامح التنظيمي
		٧.٩٠	١٢٧	١٠٠٣.٧٢	داخل المجموعات	
			١٢٩	١٠١٨.٤٣	الكلية	
٠.٧٦ غير دالة	٠.٢٨	٩٩.١٨	٢	١٩٨.٣٦	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٣٥٢.٤٥	١٢٧	٤٤٧٦١.٦٥	داخل المجموعات	
			١٢٩	٤٤٩٦٠.٠١	الكلية	

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.

رابعاً: نتائج السؤال الرابع

نص السؤال الرابع للبحث الحالي على : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية ترجع لاختلاف (التخصص، سنوات الخبرة)؟

١- بالنسبة لمتغير التخصص:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية والراجعة لاختلاف التخصص (مسار أدبي، مسار علمي) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٨) دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية باختلاف التخصص (درجة الحرية = ١٢٨)

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	التخصص	معوقات ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية
٠.٠٥	٢.١٨	٤.٥١	١٠.٤٠	مسار أدبي	المعوقات التنظيمية
		٤.٣٦	١٢.١٠	مسار علمي	
٠.٠٥	٢.٣٥	٥.٧٢	١٥.٤٥	مسار أدبي	المعوقات الاجتماعية
		٦.٤٥	١٧.٩٧	مسار علمي	
٠.٠٥	٢.٣٧	٩.٩٢	٢٥.٨٥	مسار أدبي	الدرجة الكلية
		١٠.٣٣	٣٠.٠٧	مسار علمي	

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ في استجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية ترجع لاختلاف التخصص، والفروق لصالح معلمات المسارات العلمية.

٢- بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية والراجعة لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٩) المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية وفقاً لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة						معوقات ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية
من ١٠ فأكثر		من ٥ لأقل من ١٠		أقل من ٥ سنوات		
انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
٤.٦٩	١١.٧٣	٣.٥٨	٩.٦٤	٣.٢٩	١١.٠٠	المعوقات التنظيمية
٦.٢٦	١٧.٠٧	٥.٣٥	١٥.٤٠	٨.٩٢	١٧.٥٠٠	المعوقات الاجتماعية
١٠.٥٨	٢٨.٨٠	٨.٧٠	٢٥.٠٤	١١.٥٤	٢٨.٥٠	الدرجة الكلية

جدول (٢٠) دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية باختلاف سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	معوقات ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية
٠.١٢ غير دالة	٢.٢٠	٤٣.٧٥	٢	٨٧.٥٠	بين المجموعات	المعوقات التنظيمية
		١٩.٨٧	١٢٧	٢٥٢٣.٤٠	داخل المجموعات	
			١٢٩	٢٦١٠.٨٩	الكلي	
٠.٤٧ غير دالة	٠.٧٦	٢٩.٥٤	٢	٥٩.٠٧	بين المجموعات	المعوقات الاجتماعية
		٣٨.٨٣	١٢٧	٤٩٣٢.٠١	داخل المجموعات	
			١٢٩	٤٩٩١.٠٨	الكلي	
٠.٢٧ غير دالة	١.٣٤	١٤١.٥٤	٢	٢٨٣.٠٩	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		١٠٥.٨٨	١٢٧	١٣٤٤٦.٤٢	داخل المجموعات	
			١٢٩	١٣٧٢٩.٥١	الكلي	

ينضح من الجدول السابق أنه:

لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول المعوقات التي تحول دون ممارسة مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة لأبعاد الاستقامة التنظيمية ترجع لاختلاف سنوات الخبرة.

توصيات الدراسة :

- نشر روح التفاؤل بين صفوف اعضاء الهيئة التعليمية والادارية في المدرسة والسعي الى رفع الروح المعنوية لديهم ودعم دوافع تحدي الصعاب ومواجهة المشاكل لتعظيم امكانية الشعور بالنجاح بعيدا عن اي من حالات الفشل .
- ضرورة بحث ادارة المدرسة عن المصادر الاساسية التي تعزز ثقة المنسوبين بها، فضلا عن تشجيع اعضاء الهيئة التعليمية والادارية على تبني سلوكيات مناسبة تعزز الثقة فيما بينهم ، و تبني سياسات وإجراءات إدارية تعزز الاتجاهات الايجابية لديهم تجاه العمل .
- ابداء المزيد من التفهم و التعاطف تجاه اعضاء الهيئة التعليمية والادارية في المدرسة ونشر اجواء من التفاهم لتساعدهم في تحقيق اهداف المؤسسة .
- أهمية متابعة ادارة المدرسة لواقع النزاهة فيها ووضع الاجراءات الازمة لأي خلل في هذا المجال.
- ضرورة الاستفادة من التسامح التنظيمي في تخفيف الاثار السلبية والاستفادة من اخطاء الاخرين للقدرة على المضي قدما بشكل ايجابي لتحقيق أهداف المؤسسة.

المراجع:

- ابن منظور، محمد بن مكرم. (٢٠٠٠). لسان العرب. دار صادر.
- أبو العلا، ليلي محمد. (٢٠١٣). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة. دار الجنادرية للنشر والتوزيع.
- أبو رية، مروة جمال عبدالوهاب. (٢٠١٩). أثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية على الانتماء الوظيفي للعاملين في الفنادق الخمس نجوم بالقاهرة في وجود الدعم التنظيمي المدرك كمتغير وسيط [رسالة ماجستير، جامعة مدينة السادات].
- أبو شكير، زهراء جمال صبري. (٢٠١٨). الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري [رسالة ماجستير، جامعة كربلاء].
- بو علام، سحوان. (د.ت). القيادة الداعمة وعلاقتها بالانتماء التنظيمي- دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة، [رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف].
- العابدي، علي رزاق جواد المرشح. (٢٠١٧). مكان العمل كمتغير تقاعلي بين استقامة القيادة والتألق التنظيمي: دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، ٢٣ (٩٧)، ١٥٣.
- الخاقاني، ضرغام محمد شاطي والشحمان. (٢٠١٩). العلاقة السببية بين استقامة القيادة والصراع التنظيمي- بحث تطبيقي في دائرة عقارات الدولة في النجف الأشرف. مجلة دراسات محاسبية ومالية (jafs)، جامعة الكوفة، كلية الإدارة والاقتصاد، (٤٨).
- أبو طبيخ، ليث شاكر. (٢٠١٩). اختبار العلاقة بين سلوك القيادة الجمالي والاستقامة التنظيمية دراسة تطبيقية في العتبة العلوية المقدسة. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، جامعة الكوفة، (٢٥).
- البعاوي، موزي مشرف صبر. (٢٠١٨). دور القيادة التحويلية في تطوير الأداء الوظيفي لدى مديرات المدارس المتوسطة بالمملكة العربية السعودية في ضوء الرؤية الاستراتيجية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١٠٦)، ١١٢-١٢٨.
- بني صخر، محمد خالد عودة الحماد. (٢٠١٧). درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية ومستوى علاقتها بالنزاهة التنظيمية لديهم في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس [رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية].
- الحربي، نيفين حامد. (٢٠١١). الإدارة بالشفافية وعلاقتها بالثقة التنظيمية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أم القرى.
- الحويطي، أحمد عودة. (٢٠١٨). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، (١)، ٥١٦ - ٥٤٧.

حسناوي ، حسين حريجة عالي ، (٢٠١٥) " الدور التفاعلي للنزاهة التنظيمية في تعزيز تأثير القيادة الاصلية في تنمية الموارد البشرية الاستراتيجية " (دراسة استكشافية تحليلية لآراء عينة من القادة والتابعين في المشاريع الاستثمارية والخدمية التابعة للعتبة الحسينية المقدسة ، (اطروحة دكتوراه فلسفة في ادارة الاعمال ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء .

الذيابي ، سمير حلوقحي ، (٢٠١٣) . متطلبات الهيكل التنظيمي لإنجاح الرقابة الإدارية بتوسيط الثقة بالعاملي (بحث تطبيقي وهو جزء من متطلبات نيل الدبلوم العالي في الرقابة والتفتيش) ، كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة بغداد.

الطائي ، رنا ناصر صبر ، (٢٠٠٧) " الانماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي " (دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من المديرين في شركات القطاع الصناعي المختلط (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .

خوين ، سندس رضوي . (٢٠١٥) . الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد . مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم ، (٣٥) .

رشيد ، عباس محمد وجاسم ، جنيد محمود . (٢٠١٤) . آيات الاستقامة في القرآن الكريم - دراسة موضوعية . مجلة كلية التربية للبنات ، ٢٥ (٢) ، ٣٦٩ - ٣٧٨ .
رؤية المملكة ٢٠٣٠ . (٢٠١٦) . النشرة التفصيلية لبرامج تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ .

الزهراني ، صالح غرم الله وصائغ ، عبدالرحمن أحمد . (٢٠١٩) . القيادة الموزعة لقيادة المدارس وعلاقتها بالثقة التنظيمية: دراسة ميدانية على مدارس التعليم الحكومي بمحافظة القويعية . مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، (١٠٨) ، ١٩٦ - ٢١١ .
سالم ، أمينة جمعة أمين . (٢٠١٤) . الشفافية الإدارية لدى الإدارات العليا في وزارة التربية والتعليم العالي وعلاقتها بالانتماء الوظيفي [رسالة ماجستير ، جامعة القدس] .

السبيعي ، فارس بن علوش بن بادي . (٢٠١٠) . دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية . [أطروحة دكتوراه غير منشورة] . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

السعود ، راتب سلامة . (٢٠١١) . القيادة التربوية: مفاهيم وآفاق . دار صفاء للنشر .
سليم ، عبدالرحمن أحمد . (٢٠١٦) . الشفافية الإدارية كمتغير وسيط بين ممارسة عمليات إدارة المعرفة والثقة التنظيمية: دراسة ميدانية على مراجعي الجهاز المركزي للمحاسبات بالإدارة المركزية للرقابة المالية بشمال الصعيد . المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، (٢) ، ٥٣ - ١٢٤ .

- الشتوي، سليمان بن عبدالله. (٢٠١٦). الثقة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٢(٢)، ٢٨٦ - ٣٢٣.
- الشمري، فوزية. (٢٠٢٠). درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات والعلاقة الارتباطية بينهما. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، ٣٥(٤)، ٢٥١ - ٣١٠.
- صادق، محمد فكري فتحى وأحمد، دينا علي حامد. (٢٠١٩). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى معلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا*، ٧٣(١)، ٢٤٤ - ٣٠٥.
- الصراف، سجي نذير حميد. (٢٠١٩). توظيف نتائج تقييم أداء العاملين في تحقيق الاستقامة التنظيمية ومدى تأثير تقييم الأداء على تحقيق الاستقامة التنظيمية: دراسة ميدانية في المعهد التقني بالموصل. *مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الموصل*، ٢٥(١٤)، ٢٨٦ - ٣٠٩.
- العامري، إبراهيم خلفان وسلامة، محمد أحمد. (٢٠٢٠). الثقة التنظيمية وعلاقتها بتقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. *مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، ٤٩(٤)، ٢٠٨ - ٢٣٦.
- العبيدي، عصام عليوي. (٢٠١٩). النزاهة السلوكية وانعكاسها في القيادة المتواضعة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أساتذة كلية الإمام الكاظم - أقسام بابل. *المجلة العربية للإدارة*، ٣٩(٣).
- العرفي، دلال بنت عبدالرحمن والأحمري، عبدالله بن مشيب. (٢٠١٩). مستوى الثقة التنظيمية لدى قائدات المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الرياض. *مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس*، ٢٠(١١)، ١٢٢٤ - ١٢٥٢.
- العساف، صالح بن حمد. (٢٠١٦). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (ط.٣). دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- عطية، رانيا محمد علي. (٢٠١٩). التنبؤ بالتفاؤل الأكاديمي للمعلم من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة كلية التربية بينها*، ٢(١١٨).
- العقيل، عقيل عبدالله. (٢٠١٣). سياسة التعليم ونظامه في المملكة العربية السعودية. مكتبة الرشيد.
- العنزي، سعد علي حمود. (٢٠٠٠). تصميم البحث في السلوك التنظيمي. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، ٧(٢٣).
- عياصرة، محمد نايف. (٢٠٢٠). درجة التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية بـقيم النزاهة من وجهة نظر الطلبة [رسالة ماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية].

- الغفيلي، إبراهيم فهد. (١٤١٢). القيم الإدارية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية لعينة من المديرين السعوديين.
- الغفيلي، إبراهيم فهد. (٢٠٠١، أكتوبر ٣٠-٣١). العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الثالث لتطوير الموارد البشرية "استراتيجيات تنمية الموارد البشرية-الموارد والتحديات".
- فيلفل، ميرنا. (٢٠١٥) ممارسة مديري المدارس في محافظة بيت لحم لأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بانتماهم التنظيمي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القدس.
- فليه، فاروق عبده وعبدالمجيد، السيد محمد. (٢٠١٤). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (ط.٣). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- فودة، عبد الله جاد. (٢٠٠٧). الثقافة التنظيمية وأثرها على الانتماء التنظيمي. موقع بصائر المعرفة.
- القحطاني، عبيد عبدالله. (٢٠١٩). مستوى الثقة التنظيمية بمديرات المدارس الثانوية بمدينة أبها ومحافظة خميس مشيط. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (٤٣)، ٣٧٥-٤١٠.
- القرني، عزيزة ظافر والغامدي، رحمة محمد. (٢٠١٩). درجة ممارسة الإدارة بالتجوال لدى قائدات مدارس محافظة بلقرن وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى المعلمات. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٥(٤)، ١٩٨-٢٢٢.
- الكبيسي، عامر خضير. (٢٠١١). الإدارة العامة الجديدة: مقوماتها، قيمها، قواها. مؤسسة اليمامة الصحفية.
- كردي، سميرة. (٢٠١١). اتخاذ القرار وعلاقته بالاستقلال – الاعتماد على المجال الإدراكي وفعالية الذات لدى بعض نائبات رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الطائف. مجلة أخبار علم النفس، (٧١).
- مضية، رافع حجازي. (٢٠١٧). استراتيجيات الموارد البشرية في هيئات المجالس المحلية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي في جنوب الضفة الغربية [رسالة ماجستير، جامعة القدس].
- معاينة، عادل سالم وأندراوس، رامي جمال. (٢٠٠٩). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعة الأردنية للعناصر المؤثرة في الثقة التنظيمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٠(٤).
- المنتشري، عليّة عبدالله صالح. (٢٠١٨). درجة ممارسة قائدات مدارس التفنذ للقيادة التشاركية وأثرها على الأداء المدرسي. مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس، ١٩(١٥)، ٥٥-٩٧.

الناصري، ناصر بن سيف بن سعيد. (٢٠٢٠). درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ١٢٢ (١١)، ٣٣١-٣٥٦.

النمران، أحمد محمد. (٢٠١٨). *مستوى التفاؤل التنظيمي لدى مديري المدارس في مديرية تربية قصب المفرق* [رسالة ماجستير، جامعة آل البيت].

النوايسة، فاطمة عبدالرحيم. (٢٠٢٠). التسامح وعلاقته بعوامل الشخصية الكبرى لدى مراجعي المحاكم النظامية في محافظة الكرك. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، (١٨٦).

الجوهري، إسماعيل بن حماد (١٩٧٩) ط ٢ " تاج اللغة وصحاح العربية"، دار العلم للملايين بيروت.

الحنبلي، ابن رجب (٢٠٠١) ط ٧ " جامع العلوم والحكم في شرح خمسين حديثاً من جوامع الكلم"، تحقيق: شعيب الارناؤوط، ابراهيم ياجس، مؤسسة الرسالة، بيروت. وزارة الاقتصاد والتخطيط. (٢٠١٥). *موجز خطة التنمية العاشرة وأولوياتها: ٢٠١٥ - ٢٠١٩*.

وزارة التعليم. (٢٠٢١). تم الاسترجاع من: <https://moe.gov.sa/a>

وزارة العدل. (١٤٢٨). *الاستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد. مجلة العدل*، (٣٥)، ١٩٦-٢٠٦.

Abedikooski & Zeinabadi (2016) " Organizational Virtuosity in Schools: A Review of Factor Structure of a Tool in Secondary Schools " *Journal of Administrative Management, Education and Training (JAMET) Vol.12, No. (2), pp. 60-69 .*

Boyatzis, Smith & Blaize (2006) "Developing sustainable leaders through coaching and compassion" *Academy of Management Journal on Learning and Education, Vol.5, pp. 8- 24.*

Barnard, A. , Schurink, W. & De Beer, M. (2008) " A conceptual framework of integrity " *SA Journal of Industrial Psychology , Vol. 34 , No. 2 , pp. 40 – 49 .*

Basik, K. (2010) " Expanding the Boundaries of Behavioral Integrity in Organizations " *Doctor Dissertation Publication , Florida State University .*

- Boardman, & Klum (2001) , " Building organisational integrity " , In P. Larmour & N. Wolanin (eds) Corruption and Anti-corruption, Canberra, Asia Pacific Press , 82-96.
- Cameron, K., Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-24.
- Carry, L. & Denek, T. (1979). Strategies for relieving Stress work. *Personnel Management*, 11(6).
- Campbell, A. (2017) " Forgiveness and Reconciliation as an Organizational Leadership Competency within Restorative Transitional Justice Instruments " , International Journal of Servant Leadership, pp.1-40.
- Santoro ,M (2003) "Beyond Codes Of Conduct And Monitoring ;An Organizational Integrity Approach To Global Practices .Human Rights ,Vol 25 ,No 2,pp 407-424 .
- Scott, J. (2010). 'Atoning, reconciling, and forgiving: Interdisciplinary investigations of justice". *Reviews in Cultural Theory*, 1(2), 18-30.
- Seligman, M. (2002) " Positive psychology, positive prevention, and positive therapy " , Handbook of positive psychology. New York: Oxford.
- Saunders, R. (2011). "Questionable associations: The role of forgiveness in transitional justice". *The International Journal of Transitional Justice* , 5, 119-141.
- Cameron, K. , Bright, D. & Caza, A. (2006). " The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations " *Journal of Business Ethics* (2006) . Vol 64: pp . 249–269 .
- Cameron, K , Bright, D. & Caza, A. (2004). " Exploring the Relationships Between Organizational Virtuousness and Performance" *american behavioral scientist*, Vol. 47 No. 6, pp.1-24.

- Cameron, K. , Bright, D. & Caza, A. (2006). " The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations " *Journal of Business Ethics* (2006) . Vol 64: pp . 249–269 .
- Ciarrocchi & Deneke (2006) "Hope, optimism, pessimism and spiritually as predictors of well being controlling for personality " *Research in the Social ?Scientific Study of Religion*, Vol.16, pp.161-183.
- Currall & Epstein (2003)"The fragility of organizational trust: Lessons from the rise and fall of enron" *Organizational Dynamics*, 32(2), 193-206.
- Guillen , M,(2006) " Etica en las organizaciones , construyendo con fianza" *pearson educacion*,Madrid .
- Dutton, Lilius , Kanov (2007) " The transformative potential of compassion at work. In *Handbook of Transformative Cooperation: New Designs and Dynamics "*, ed. SK Piderit, RE Fry, DL Cooperrider, pp. 107–126. Stanford, CA: Stanford Univ. Press
- Fatmanur, O. (2018). The Impact Of The Perception Of Organizational Virtue On The Perception Of Organizational Happiness In Educational Organizatio. *Educational Policy Analysis And Strategic Research*, 13(4).
- Flaxman,Paul E. & Bond, Frank W. (2010) "A randomised worksite comparison of acceptance and commitment therapy and stress inoculation training " , *Behaviour Research and Therapy*, Vol. 48, pp.816-820.
- Fehr, R., & Gelfand, M.(2012)" The forgiving organization: A multilevel model of forgiveness at work " *Academy of Management Review*, 37(4), 664-688.
- Kooshki,S.A.,& Zeinabadi,H. (2016). *The Role Of Organizational Virtuousness In Organizational Citizenship Behavior Of Teachers: The Test Of Direct And Indirect Effect Through Job Satisfaction Mediating*, Original Research Paper. Faculty Of Business Economics And Entrepreneurship International Review.

- Kymenlaasko, I. (2012). "Forgiveness as a leadership tool." Global Conference on Business and Finance Proceedings, 7(1), 432-445.
- Mehrdad, H., Reza, N. f., bagy, M., Karamallah.,D. sh., & Ali, D.(2015). Factors Effecting On Promoting Organization Vairtuosness In Iran State Agencies. *Indian Journal Of Fundamental And Applied Life Sciences*,5(1), 4772-4779.
- Pucetaite , R. (2014) " Stimulating organizational innovativeness through ethical leadership practices: the mediating role of organizational trust " *Jurnal Elsevier Procedia - Social and Behavioral Sciences* 156 pp 231 – 235.
- Palazo, G. (2007) " Organizational Integrity : Understanding the Dimensions of Ethical and Unethical Behavior in Corporates " : Zimmerly, W. , Richter, K. & Holzinger, M. " Corporate Ethics and Corporate Governance " Springer-Verlag Berlin, Library of Congress.
- Palanski, M. E. (2012). Forgiveness and reconciliation in the workplace: A multi-level perspective and research agenda" *Journal of Business Ethics*, 109, 275-287.
- Atkins & Parker (2012) "Understanding individual compassion in organizations: the role of appraisals and psychological flexibility " *Acad. Manag. Rev.* 37(4):524–46.
- Ribeiro, N. & Rego, A. (2009). Does perceived organizational virtuousness explain organizational citizenship behaviors. *International Journal of Social and Human Sciences*, (3), 736-743.
- Rendtorff. J.(2011) " Corporate Citizenship As Organizational Integrity " *Jurnal Spring ,Studies In Economic Ethics And Philosophy* , Vol.40 , pp59-90
- Seligman, M. (2002) " Positive psychology, positive prevention, and positive therapy " , *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford.

Smith, Eugene Sadler (2013) " Toward Organizational Environmental Virtuousness " Journal of Applied Behavioral Science 49(1) 123-148.

Stephen, P. (2003) " Organizational behavior " 9th Ed, prentice - hall, inc. newjersey.

Ekberg, Sara (2017) "The role of organizational integrity in responses to pressures A case study of Australian newspapers ", Doctoral Thesis ,Jonkoping University.

Vogelgesang, G. R., Leroy, H., & Avolio, B. J. (2013). The mediating effects of leader integrity with transparency in communication and work engagement/performance. *The Leadership Quarterly*, 24(3), 405-413.

Zamahani, M. , Ali, A. , Mohammad, A. & Hamideh, S. (2012) "Moving towards virtuousness in organization: An analysis of factors affecting virtuous organizations." *Management Science Letters* 2.8 : pp. 2889-2902 .

Malik (2013) " Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace Positive Organizational Behavior" ,*International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol. 3, No. 10, pp.1-4.

McNulty & Fincham , (2012) " Beyond Positive Psychology? Toward a Contextual View of Psychological Processes and Well-Being " , *American Psychological Association* Vol. 67, No. 2, pp 101-110 .

١- وزارة التعليم:

https://www.kku.edu.sa/sites/default/files/general_files/pdf/Programs%20and%20initiatives_AR_v5-compressed.pdf

٢- وزارة التعليم:

<https://moe.gov.sa/ar/aboutus/aboutministry/Pages/visionmissiongoals.aspx>

٣- إحصائية مكتب الاشراف التربوي لعام ١٤٤١هـ:

https://drive.google.com/file/d/17BMYAxAMs_YDrBcQP-QaR1lPPTxxhW_O/view?usp=drivesdk

- 1- Harvey, E. , Smith, A. & Sims, P. (2003) " Ten Leadership Strategies for Building a High – Integrity Organization " www.walkthetalk.com.
- 2- Polowczyk Pł (2017) Organizational Ethical Integrity: Good And Bad Illusions,Palgrave Communications, www.nature.com/palcomms.