

درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة إربد وعلاقتها بممارسة الثقة التنظيمية لديهم علاسلطان كوافحة*

تاريخ وصول البحث: 2023/10/19م تاريخ قبول البحث: 2024/2/4م

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة إربد وعلاقتها بممارسة الثقة التنظيمية لديهم، استخدم المنهج المسحي الارتباطي، وطبقت استبانتي الأولى: مكونة من (21) فقرة تضمن النزاهة التنظيمية، والثانية: مكونة من (24) فقرة تضمن الثقة التنظيمية، طبقت على عينة قوامها (386) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين جاءت بمستوى مرتفعة، وأظهرت كذلك أن مستوى الثقة التنظيمية للمعلمين جاء بمستوى مرتفعة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى مديري المدارس ومستوى ممارسة الثقة التنظيمية، توصي الدراسة قيام مديري المدارس بتهيئة البيئة المناسبة والداعمة لتوفر الثقة التنظيمية للمدير داخل المدرسة من خلال إقامة ورش عمل للمديرين لتعريفهم وتوجيههم بأهمية الثقة التنظيمية داخل المدرسة.

الكلمات المفتاحية: النزاهة التنظيمية، الثقة التنظيمية، مديرو المدرسة.

*باحثة.

The Degree of Practicing Organizational Integrity Among School Principals in Irbid Qasaba District and its Relationship to Practicing Organizational Trust among them

Abstract

The study aimed to identify the degree of practicing organizational integrity among school principals in the Irbid Qasaba district and its relationship to the practice of organizational trust among them. The correlational survey method was used, and two questionnaires were applied: the first consisted of (21) items ensuring organizational integrity, and the second consisted of (24) items guaranteeing organizational trust, which was applied to a sample of (386) male and female teachers, who were selected by a simple random method. The results showed that the degree of practicing organizational integrity among school principals in Irbid Qasaba District from the teachers' point of view was at a high level, and it also showed that the level of organizational trust for teachers was high, and there was a positive correlation between the degree of practicing organizational integrity among school principals and the level of practicing organizational trust. The study recommends that school principals create an appropriate and supportive environment to provide organizational trust for the principal within the school by holding workshops for principals to introduce them to orient them to the importance of organizational trust within the school.

Keywords: Organizational Integrity, Organizational Trust, School Administrators.

المقدمة:

تُعد الإدارة في القرن الواحد والعشرين من أهم المقومات الرئيسة لتحقيق الأهداف التي يطمح إليها المجتمع، فهي تبعث جواً من العلاقات لتحقيق الأهداف المرجوة باعتبارها متطلباً مهماً لقيام المؤسسة باستثمار كافة مواردها. والإدارة وسيلة مهمة في تنظيم الجهود الجماعية، فتقوم بدور المعاون الذي يدخل في جميع أوجه النشاط الإنساني ويحتاجها الفرد كما تحتاجها المؤسسة. والنزاهة من المبادئ الأساسية التي يتم اكتسابها بشكل تدريجي، وهي قيم أخلاقية، وتندرج تحت النزاهة قيم عديدة تدخل في تركيبها وتمارس من قبل أفراد المجتمع، وتعتبر مؤشرات على رقيه وتقدمه، ويتوجب على الفرد ممارستها في كل عمل يمارسه، والنزاهة تحمل في طياتها مجموعة من القيم الفرعية، كقيم الإخلاص، والأمانة، والعدل، والعفة، والإصلاح وجميعها تستهدف الاستقامة والبعد عن الفساد.

وتعد النزاهة من الأمور التي يشوبها الكثير من الخلط والغموض في استخدامها، فمفهوم النزاهة يدل على مجموعة من الاتجاهات التي تتكون لدى الفرد من خلال تفاعلاته الاجتماعية، فيحدد أهدافه في الحياة، إلا أن البعض يتعامل مع النزاهة من خلال الاتجاهات، فهم يرون أن الاتجاهات تتجمع لدى الفرد عبر سنين عمره، وتتكامل في نماذج تسمى النزاهة، وأن الفرق بين النزاهة والاتجاهات هو فرق في الدرجة وليس فرقاً في النوع، فالنزاهة أكثر عمقاً من الاتجاهات، وإن كانت تستخدم للتعبير عنها (زايد، 2015).

تحتوي النزاهة على معانٍ سامية أهمها الأمانة، والإخلاص، والصدق في المعاملة، والتجرد عن الميول والأهواء، والابتعاد عن كل ما من شأنه النيل من الهيبة والسمعة والثقة الواجب توافرها في الجهاز الإداري ممثلاً في القائمين على أعباءه هيرتس (Huberts, 2007)، فالنزاهة التنظيمية امتداد للقيم الأخلاقية الإيجابية، التي تنعكس على أعمال المدرسة، وإظهار المبادئ المقبولة من القيم والأخلاق التي تسهم في قيادة المدرسة ونبذ السلوكيات السلبية (Lasthuizen, 2008).

فالنزاهة تمثل خطة عمل مستقبلية لكافة المؤسسات وسيورها قدماً نحو تحقيق أهدافها وتطلعاتها، وبغياب النزاهة نجد انتشار الفساد بأشكاله المتعددة، كذلك انتشار مظاهر عدم الثقة والتمكين وعدم تفعيل الإدارة التشاركية، والمبالغة في استخدام البيروقراطية، التي انعكست على المؤسسات التربوية في ملامح التسلط، وعدم التفويض، وتقليص الصلاحيات، وغياب للمعلومة، أو ما يطلق عليه إدارياً انعدام الشفافية. والنزاهة مفهوم قيمي إنساني تطور بتطور المجتمعات؛ وفي شتى مجالات الحياة، فالنزاهة فلسفة وثقافة عامة ونظام فكري، استمد

أهميته من العلوم التربوية والإنسانية، فقيم النزاهة مهمة كونها ركناً أساسياً في بناء الوطن، وضرورة اجتماعية يصعب العيش بمعزل عنها، فهي أداة حضارية للمجتمعات المعاصرة للوصول إلى أوج الحضارة (العبيكي، 2014)

ومن النظريات التي ساعدت على إكساب القيم، النظرية السلوكية، التي تنظر إلى القيم على أنها سلوك يتم إكسابه للأفراد نتيجة عملية تفاعل المتعلم مع المثيرات في البيئة وتعزيز استجابته لها، سواء بالتعزيز الإيجابي أو التعزيز السلبي، ومن الآليات الفعالة في تعزيز قيم النزاهة التدريب والتوعية بأخلاقيات المهنة، فالقيم الأخلاقية منظومة من القيم الإنسانية التي تغرس النزاهة والأمانة في إعدادهم المهني (المصري ومحمد، 2013).

وقيم النزاهة هي الحصن القوي للدفاع عن المجتمع وأفراده من أخطار الفساد بمختلف أنواعه، لا سيما إذا علمنا أن الفساد أخذ يستشري في دول العالم وخاصة النامية منها، وأصبح هاجساً للجميع؛ لأن الفساد عدوا للتنمية وأفتها الخطرة في جميع الميادين، الأمنية والاقتصادية، والتنموية، إذ يتسبب في عرقلة تقدم الدول ونموها (أكرم، 2017). وبما أن مؤسسات التعليم تعد من أهم المؤسسات التي تعنى بشؤون المجتمع وتقدمه، فإنه يقع على عاتقها إعداد مدرسيها وطلبتها وتأهيلهم من خلال إكسابهم القيم التربوية، وخاصة قيم النزاهة التنظيمية، كي يكونوا مواطنين صالحين مصلحين، قادرين على المحافظة على وطنهم وممتلكاتهم، رغبة في النهضة واللاحق بركب الحضارة والتقدم، من خلال تربية النشء وإكسابهم المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات المرغوبة (محمد، 2017). ولم يعد دور الإدارة المدرسية مقتصرًا على الجانب الإداري، بل تطور مفهومها إلى الاهتمام بالجوانب السلوكية، وأشار الدعجة (2006) إلى أن الإدارة المدرسية تمثل جميع الجهود المنسقة والإمكانات المتاحة والأنشطة التي يبذلها مدير المدرسة مع جميع العاملين معه من أجل تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة تحقيقاً فعالاً متطوراً يتماشى مع ما تهدف إليه الأمة من تربية أبنائها تربية صحيحة وعلى أساس سليم.

وأشار الزهراني (2012) إلى أن من أحد الركائز الأساسية التي تدعم المؤسسات وتحقق الأهداف وتزيد من إنتاجياتها هي الثقة المتبادلة في إطار العمل وتعتبر بأنها من أهم الوسائل ذات الفائدة الكبرى لأنها السبب الأساسي في مضاعفة إنتاج الفرد في المدرسة فعندما تكون هناك ثقة بين الأفراد والمرؤوسين فإن الأفراد يقومون بالتعبير عما يجول في خواطرهم وأفكارهم ويقومون بالعمل ضمن الفريق الواحد، بينما في المؤسسات التي لا يكون بها ثقة بين الأفراد فإن الأفراد لا

يستطيعون التعبير عن أفكارهم ولا يعملون بدافعية، بالتالي تقلل الإنتاج في العمل والانخفاض من مستوى كفاءتهم.

وتعد الثقة التنظيمية في علاقات العمل أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المؤسسات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، كما تعد من أكثر الأدوات الإدارية فاعلية؛ لأنها تهيئ الظروف اللازمة لنجاح المؤسسات، فهي عامل محوري في تحقيق نجاح المؤسسات، كذلك الثقة بالمؤسسة تعد عنصراً مهماً في الثقة التنظيمية، فحينما يسود جو من الثقة بالمؤسسة فإن الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويعاون بعضهم بعضاً، ويتعلمون معاً، من جانب آخر، فإنه في المؤسسات التي تفتقر إلى الثقة، يعوق مثل هذا الافتقار إلى الاتصالات، وإحباط التعاون، ويقلل من الالتزام (حشكي، 2009).

وللثقة التنظيمية إيجابيات عديدة في المؤسسات منها أنها تسهم في تحديد فاعلية العلاقات، وتساعد على حرية التعبير الصادق (نوح، 2013)، وتمثل ضرورة للتعاون بين العاملين، وتقود السلوك البناء، وتشكل عاملاً حيوياً في العمل الإبداعي، وتدعم البيئة التنظيمية، ولها دور في الدفع، والتطوير، والتنمية، والاتصالات الفعالة، والفاعلية، وتقوي الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والإنتاجية، والتحفيز، والإبداع، وتوجد الموظفين الذين يتحملون المسؤولية، وترتقي العلاقات الإنسانية البناءة، وتؤثر بشكل كبير وإيجابي في السلوك الفردي والجماعي، وتحسن استقرار المؤسسة، وسعادة ورفاهية العاملين فيها (عليان، 2016)، وتعزز النجاح والبناء، وتساعد على التكيف مع العلاقات الجديدة للعمل، وتزيد التعاون بين المعلمين، وتطور الإبداع التنظيمي، وتأمين التفاف المرؤوسين حول قائدهم، وتقرب تحقيق الأهداف التنظيمية (عبده، 2015).

وتنمو الثقة التنظيمية لدى الأفراد نتيجة لعوامل عدة من أهمها العدالة، والمشاركة، والاحترام المتبادل، والمصادقية، وحرية تدفق المعلومات، وثقافة القائد وكفاءته، والدعم المادي والمعنوي، وتقدير الجهود، ووجود صلاحيات وسياسات واضحة لأداء العمل، وتوفير فرص الترقية وتنمية الذات، وثقة القائد بالمرؤوسين، وتفويض السلطة، وتشجيع الابتكار، والتمسك بالقيم الدينية (أبو كريم، 2012).

فالثقة هي الاتفاق المشترك بين طرفين ينظر إليه على أنه عقد نفسي غير مكتوب على الالتزام بينهما سلوكياً وعقلانياً، وينتج عنه ثقة متبادلة تحكم العلاقة بينهما، وهو الأساس والمعيار

الوحيد في تقييم نوعية وطبيعة العلاقة بينهما (شاهين، 2010) ومن هنا كان لا بد من الربط بين متغيري الدراسة وهي النزاهة التنظيمية والثقة التنظيمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعد المدارس أساس النهضة والبناء، وهي تؤدي دوراً مهماً في إعداد كوادر المجتمع في مختلف ميادين الحياة، إضافة لما تقوم به من إعادة صياغة التوجهات الثقافية للمجتمع. وللمديرين أدوار مهمة في توجيه المعلمين، وتعديل اتجاهاتهم وسلوكياتهم، وتنمية القيم الفضلى والمثل الرفيعة لديهم (المصري ومحمد، 2013).

وانطلاقاً من التبعات الأساسية والجوهرية التي تقع على عاتق المدارس للوفاء بحاجات المعلمين والطلبة وميولهم وتطلعاتهم وإعدادهم لمواقف الحياة المستقبلية والعمل، وفي الوقت ذاته الوفاء باحتياجات المجتمع ومتطلباته التنموية، أضحت أدوارها ضرورة ملحة ومطلباً حيوياً في وقتنا هذا لغرس قيم النزاهة في نفوس المديرين والمعلمين والمتعلمين والتصدي للانحرافات الفكرية ومظاهر الفساد الإداري المختلفة، ومن خلال عمل الباحثة في قطاع التعليم لأحظت تفاوت ممارسة مديري المدارس للنزاهة التنظيمية الأمر الذي ربما ينعكس على الثقة التنظيمية لديهم، وقد أكدت على ذلك دراسة الزعابي (2013) التي أظهرت أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية الرسمية في مدارس منطقتي الشارقة ورأس الخيمة التعليميتين بتطبيق النزاهة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، لذلك تكمن الدراسة الحالية في بيان ومعرفة درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى مديري المدارس وعلاقتها بالثقة التنظيمية وكيفية تطبيقهما في المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد كنهج عصري يسهم في الارتقاء بأداء المدارس، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد للنزاهة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين؟
2. ما درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد للثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للنزاهة التنظيمية وبين درجة ممارسة تحقيق الثقة التنظيمية في تلك المدارس؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف أساسي يتمثل في محاولة التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للنزاهة التنظيمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لدى المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد. ومن هذا المنطلق فإن الدراسة هدفت إلى تحقيق ما يأتي:

- التعرف إلى درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين.

- التعرف إلى مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.
- التعرف إلى طبيعة العلاقة بين ممارسة النزاهة التنظيمية في المدارس بمديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد وبين مستوى الثقة التنظيمية من أجل تعديل اتجاهات المعلمين وسلوكياتهم.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهمية النظرية:

تنبثق أهمية الدراسة من خلال التعرف على درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى مديري المدارس وعلاقتها بممارسة الثقة التنظيمية لديهم، بغرض توضيح هذا المفهوم والثقة التنظيمية، وتحقيق مستوى مرتفع من النزاهة. وتعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي اهتمت بدراسة درجة ممارسة النزاهة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية.

الأهمية العملية:

- قد تزود صانعي القرار التربوي بمؤشرات كمية عن واقع ممارسة النزاهة التنظيمية والثقة التنظيمية لدى المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد والعلاقة بينهما.

- قد تعد الدراسة دليلاً للعديد من مديري المدارس والمسؤولين العاملين في قطاع التربية والتعليم في اتخاذ القرارات والتي تبدأ بالتخطيط ومن ثم التنظيم والمتابعة والتقييم باعتبار أن النزاهة من العناصر المهمة في العملية الإدارية.

- ومن المؤمل أن يستفيد من هذه الدراسة مديرو ومعلمو المدارس، والباحثون والمهتمون في هذا المجال، وقد تساهم في تزويد صانعي القرار والسياسات التربوية بالمعلومات التي تعود على المعلمين في المدارس التي تطبق مفهوم النزاهة، ومدى انعكاس ذلك على الثقة التنظيمية في تقديم الدعم والمساعدة، من أجل تحسين أداء المعلمين وتطوير مدارسهم.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

النزاهة التنظيمية اصطلاحاً: "الرؤية الشمولية في تبني مفاهيم الشفافية والمساءلة والمشاركة، وهي ترتبط بالجوانب الأخلاقية والقيم المتصلة بقيام الفرد بأداء مهامه كالأمانة والإخلاص والصدق والحفاظ على المال العام" (بدرخان، والعناتي، 2017، 80).

النزاهة التنظيمية إجرائياً: تبني المديرين قيم النزاهة، الأمانة والإخلاص، والعدل، والعفة، والإصلاح، وهي مجموعة من السلوكيات الأخلاقية التي يطبقها المديرون في مدارس لواء قصبة إربد، وقيست بالدرجة التي يعطيها أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة.

الثقة التنظيمية اصطلاحاً: "التوقعات والمعتقدات والمشاعر الإيجابية والرغبات التي يحملها الأفراد الموظفون في المؤسسات، والمرتبطة بالسلوكيات الإدارية المطبقة من قبلهم، والتي روعي فيها الالتزام بالمبادئ والقيم والمعايير الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة والابتعاد عن كل ما يضر الطرفين" (خوين، 2015، 128).

الثقة التنظيمية إجرائياً: العلاقة التبادلية المبنية على التوقعات والمعتقدات والمشاعر الإيجابية بين المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد وبين المرؤوسين، من خلال السياسات الإدارية المطبقة، والتي يراعى فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية والإدارية، التي تم قياسها بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة التي أعدها الباحثة لهذه الدراسة.

حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: درجة ممارسة المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد للنزاهة التنظيمية وعلاقتها بدرجة ممارسة الثقة التنظيمية لديهم.
- الحد الزماني: تم تطبيق الدراسة الحالية في الفصل الدراسي الثاني للعام (2023).
- الحد المكاني: اقتصرَت الدراسة على جميع المدارس الحكومية في لواء قصبة إربد.
- الحد البشري: طبقت الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في لواء قصبة إربد.

الأدب النظري والدراسات السابقة:

في هذا الجزء عرض الأدبيات ذات الصلة بالنزاهة التنظيمية والثقة التنظيمية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوعي الدراسة.

الأدب النظري:

تناول هذا الجزء الأدب النظري المتعلق بالنزاهة التنظيمية والثقة التنظيمية.

النزاهة التنظيمية:

تعد النزاهة التنظيمية مفهوماً قيمياً إنسانياً يرتبط بتطور المجتمعات في شتى مجالات الحياة، وتشتمل على قيم الأمانة واستقامة التعامل، والأخلاق العليا، وهو من المفاهيم الحديثة نسبياً التي اكتسبت أهميتها من خلال مضامينها وقيمتها التي تعنى بتطوير الأداء والتحسين المستمر، ويمكن القول: إن النزاهة التنظيمية هي بمثابة وثيقة وخطة عمل بالالتزام والصدق أثناء تأدية الأعمال من خلال تجنب سلوكيات معينة، وبالتالي تعد النزاهة التنظيمية جانباً مهماً في كافة بيئات التعلم بحيث تعد أساساً في رفعة هذه المؤسسات وتميزها (الحيالي، 2012).

مفهوم النزاهة التنظيمية:

عرف بريكي (Breakey, 2016, 613) النزاهة بأنها "سمة يمكن أن تكون خطرة في حياتها؛ لأنها يمكن أن تدفع أصحاب الأفكار القوية إلى التصرف دون إيلاء الاعتبار الواجب لاحتياجات الآخرين ووجهات نظرهم" ومع ذلك، يجادل قائلاً: "تحتوي النزاهة على مبادئ أخلاقية جوهرية تعمل على استهداف المخاطر التي قد تفرضها النزاهة جراحياً". والنزاهة التنظيمية مفهوم قيمي وإنساني يرتبط بتطوره بتطور المجتمعات في شتى مجالات الحياة، وتسود مفرداتها من أمانة ونظافة يدٍ، واستقامة في التعامل، والابتعاد عما يلوّث الفرد من مفاسد مرفوضة (آل إطميش، 2017).

وترى الباحثة أن النزاهة التنظيمية هي: القدرة على تبني القيم الأخلاقية السليمة في المجتمع، كسلوك عملي يعكس روح الانتماء للوطن من خلال معرفة الحقوق والواجبات التي يجب أن يسعى إليها الفرد في أي مجتمع من المجتمعات.

أهمية النزاهة التنظيمية:

تكمن أهمية النزاهة التنظيمية بأنها تخدم الأفراد كبديل مهم للمعلومات المطلوبة والمهمة غير المتوفرة عن نتائج القيادة (Moorman, & Grover, 2009).

كما أن أهمية النزاهة التنظيمية في المؤسسات تقلل من فرص ارتكاب الانتهاكات وتكشف السلوكيات غير الأخلاقية فيها، وتدعم الامتثال الشخصي الأخلاقي، وتعمل على تقوية الفعالية الشخصية، وأنها تعزز عمل الفريق وتحسين أداء المؤسسات (بني صخر، 2017). وتعد النزاهة ظاهرة إنسانية تحكمها قوانين الإنسان، وقيمه، فرداً ومجتمعاً، وترتبط النزاهة بسياقات بنائية متعددة كأن تكون النزاهة في العمل أو النزاهة المهنية، أو النزاهة الاجتماعية العملية التعليمية، أو النزاهة الشخصية، أو النزاهة السياسية وغيرها، وتعد النزاهة التنظيمية جوهر العلاقات التي استمدت أساسها من صورة البيت الزجاجي، الذي يعمل على كشف كل ما يغطي من الغش والخداع (جاسم، وصبري، 2015). وبين جيركوسك (Cherkoske, 2010) أن قوة الإرادة هي جوهر النزاهة التنظيمية وأن المفاهيم البديلة للنزاهة تميل إلى الخلط بين النزاهة والأصالة ويأخذ حساب التكامل الذاتي للنزاهة هذا الوصف الرسمي للنزاهة التنظيمية خطوة إلى الأمام، والتكامل الذاتي هو إنجاز وليس جودة أو تصرف مثل قوة الإرادة - على الرغم من أن قوة الإرادة من المرجح أن تكون نوعية مهمة لأولئك الذين يحققون التكامل الذاتي، الذي لا يزال يمثل حساباً رسمياً للنزاهة التنظيمية، في إسناد التكامل الذاتي إلى شخص ما، ولا نتخذ أي حكم تقييمي على الحالات التي يتم دمجها داخل الشخص.

وأشار كيز (Kayes, 2007) إلى أن النزاهة التنظيمية تمر بمراحل أساسية منها، وهي: النزاهة التنظيمية: وبذلك يجب على الأفراد أن يفهموا سبب النزاهة ضروري، وأنه يجب على المؤسسات توظيف نهج شامل لتثقيف الأفراد حول أهمية الأخلاق والنزاهة في كل شيء فيما يتعلق بالمبادئ التوجيهية والسياسات الأخلاقية الجديدة والإجراءات، وفهم ممارسات النزاهة: وذلك يوجب على الأفراد فهم السلوكيات التي يتوقع منهم تبنيها، ويجب عليهم الالتزام بها، وبناء ثقافة النزاهة التنظيمية ينطوي على ذلك بتزويد الأفراد بالمعرفة والأدوات اللازمة عن طريق تعليم الأفراد بالضبط ما هي السلوكيات اللازمة لدعم التغيير ومقاومة الهفوات الأخلاقية.

وقد لخص براون (Burrow, 2012) عدة مستويات للنزاهة التنظيمية وهي: النزاهة الأخلاقية، والاجتماعية، والنزاهة الشخصية، والنزاهة الثقافية، والنزاهة المهنية.

الثقة التنظيمية ومفهومها:

تعرف الثقة التنظيمية بأنها: "شعور متكامل من خلال إيمان الموظف بأن المؤسسة تهيئ له كل ما يحتاجه، وتتخذ الإجراءات المناسبة له في العمل، أو على الأقل لن تعمل على إلحاق الضرر به،

كما أنها تلتزم بوعودها تجاهه وتكون مؤمنة لرعاية أهدافه ومصالحه" (جكة وشاهين، 2007، 425).

وتعرف بأنها: إقامة علاقة تبادلية بين طرفين (الموثوق فيه، وواضع الثقة)، فالشخص واطع الثقة يتأثر بمدى وفاء الموثوق فيه بوعوده والثقة تبنى على أساس توقعات الشخص الموثوق فيه على أنه سوف يؤدي إلى سلوكيات وتصرفات معينة مرغوبة، وأن التوقعات السلوكية تشمل أخلاقيات الوظيفة والدافع والرغبة للعمل بأمانة وإخلاص والاتساق في السلوك والعلاقات والصدق في التعامل والثقة تتضمن إدراك الشخص واطع الثقة للدوافع التي تشكل سلوكيات، وتصرفات الشخص الموثوق فيه (المرشد، 2014).

ويعرف حشمت، وأبو بكر (2012، 301) الثقة التنظيمية بأنها "مجموعة من التوقعات المشتركة بين طرفين، حيث ينظر إلى الاتفاق عليها على أنها عقد نفسي غير مكتوب على الالتزام بينهم سلوكيا وعقلانيا، وينتج عن هذا الاتفاق للعقد النفسي ثقة متبادلة تحكم العلاقة بين الطرفين رغم أنه غير مكتوب وغير ملزم قانونيا، إلا أنه الأساس والمعيار الوحيد في تقويم نوعية وطبيعة العلاقة بينهما".

مكونات الثقة التنظيمية:

هناك خمس مكونات للثقة التنظيمية كما حددتها البكار (2012) هي: السياسات الإدارية: ويتضمن هذا المكون العناصر الآتية: العدالة في الترقية، وتقديم المكافآت للمجدين، وعدم المبالغة في عرض الحقائق، والشعور بوجود فرص للتقدم، والتعامل الجيد من قبل الإدارة، والمشاركة في صنع القرار: وتتضمن: توافر الفرص التدريبية، ووجود سياسات إدارية واضحة، والابتكار وتحقيق الذات: ويتضمن هذا المكون العناصر الآتية: ثقة الإدارة بمقدرات الموظفين، وثناء الرؤساء على جهود الموظفين، وتفويض السلطات، وتشجيع الابتكار والتجديد في العمل، والثقافة العامة للرؤساء، والقيم السائدة في التنظيم: ويتضمن هذا المكون العناصر الآتية: شعور الموظف بأن رئيسه شخص متدين، وحرص الرئيس على أداء الشعائر الدينية ثقة الموظف بكفاءة رئيسه، وتطبيق النظام على الجميع.

قواعد الثقة التنظيمية:

للثقة التنظيمية قواعد لابد من مراعاتها لبناء مناخ تنظيمي قوي، ليس من السهل تحطيمه أو زعزحته وقد حددتها أبو شاويش (2013) بما يلي: تجنب الإفراط في الثقة بالآخرين: فليس من الحكمة الوثوق بأناس لم يتم ملاحظة سلوكهم لفترة كافية، ولا توجد أهداف مشتركة بينهم،

ومحدودية الثقة: إن الثقة المطلقة التي بلا حدود غير واقعية، فالثقة في المؤسسات نسبية ويجب أن تعني الثقة بقدرة العاملين، والتزامهم بتحقيق الأهداف، والتضحية من أجل تحقيقها، والقدرة على التعلم والتكيف: إن من العوامل المهمة في الثقة التنظيمية مرونة المؤسسة - وعدم جمودها - وقدرتها على التأقلم والتعلم، والحزم: تتطلب الثقة الحزم، وعدم التسيب، أو التراخي، والتكامل التنظيمي: الثقة بحاجة للتكامل التنظيمي داخل المؤسسة، لإيجاد حلول للمشكلات الحاصلة بالمؤسسة. والاتصال: الثقة تتطلب اتصالاً شخصياً لكي تكون حقيقية، وتحقق شروط تكوين الالتزام والوفاء، وتعددية القادة: تتطلب الثقة تعددية في القادة، حيث إنه من الصعوبة بمكان إدارة الوحدات المستقلة في المؤسسات المعتمدة على الثقة لوحدها، وتناقص الثقة التنظيمية: من السهل تحطيم الثقة، فالثقة ليست ثابتة، ولا دائمة، بل متغيرة، فمثلاً تكتسب قد تفقد إذا توفرت عوامل سلبية في المنظمة.

وترى الباحثة أن هدم الثقة والقضاء عليها أسرع، وأيسر مقارنة ببنائها وتدعيم أساساتها، وهو الأمر الذي يحتاج إلى تضافر الجهود، وتراكم العمليات الفعالة التي تعمل على بناء الثقة والحفاظ عليها، فضلاً عن وجود أمور صغيرة، وإجراءات إدارية قد يغفل عنها المسؤولين، وقد تتسبب في انهيار أسوار الثقة داخل المؤسسة، كما أن هناك معوقات متعددة تحول دون توافر الثقة التنظيمية أو تتسبب في ضعفها أو انعدامها.

ثانياً: الدراسات السابقة:

تناول هذا الجزء الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بمحوري الدراسة التي تمكنت الباحثة من الحصول عليها مرتبة من الأحدث إلى الأقدم.

الدراسات التي تناولت النزاهة التنظيمية:

أجرى الجبوري (2018) دراسة في الكويت، هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالنزاهة الإدارية من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (420) معلماً معلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية للنزاهة الإدارية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، وأن درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة أيضاً.

وأجرى الشيباب (2016) دراسة في الأردن هدفت التعرف إلى درجة تطبيق معايير جائزة الملك عبدالله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والنزاهة التنظيمية في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من (224) موظفا وموظفة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق معايير جائزة الملك عبدالله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية، في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد جاءت بدرجة تقدير متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق تعزى لأثر متغيرات (الجنس، والمسعى الوظيفي، وسنوات الخبرة) بينما يوجد فروق تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي، وجاء لصالح مرحلة البكالوريوس.

وأجرى الزعابي (2013) دراسة هدفت التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية الرسمية في مدارس منطقتي الشارقة ورأس الخيمة التعليميتين بدولة الإمارات العربية المتحدة بتطبيق النزاهة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (303) معلما ومعلمة، تم استخدام الاستبانة وسؤال مفتوح كأدوات للدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن: درجة التزام مديري المدارس الثانوية الرسمية في مدارس منطقتي الشارقة ورأس الخيمة التعليميتين بدولة الإمارات العربية المتحدة بتطبيق النزاهة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التقييم والقرار المدرسي تعزى لمتغير المنطقة التعليمية ولصالح منطقة الشارقة التعليمية، ولم تظهر فروق تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي والخبرة، كما أظهرت النتائج التحديات التي تواجه تطبيق الشفافية في مدارس منطقتي الشارقة ورأس الخيمة، وعدم توفير الصديق والولاء المهني والوظيفي.

وهدف دراسة بيرنز وديبولا (Burns, Dipaola, 2013) إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين النزاهة التنظيمية والعدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي وتحصيل الطلاب في المدارس الثانوية، وقد تكونت عينة الدراسة من (191) طالبا وطالبة من مختلف الجنسيات والأعراق، تم اختيارهم من (34) مدرسة ثانوية في ولاية فرجينيا بأمريكا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس النزاهة والعدالة التنظيمية وقد تكون من (10) فقرات، ومقياس المواطنة التنظيمية واحتوت على (34) فقرة، بالإضافة إلى معدلات الطلبة عينة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين النزاهة والعدالة التنظيمية وسلوكيات المواطنة

التنظيمية في المدارس الثانوية، ولم تكشف الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الشفافية والعدالة التنظيمية وتحصيل الطلبة.

الدراسات التي تناولت الثقة التنظيمية:

دراسة الشمري (2020) إلى التعرف على درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات، والعلاقة الارتباطية بينهما. ولقد تكون مجتمع البحث من جميع معلمات التعليم العام في المملكة العربية السعودية المشاركات في برامج التدريب المهني الصيفي (2018) المقام في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. واستخدم البحث المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بتصميم استبانة للسلوك الأخلاقي وأخرى للثقة التنظيمية وجرى التحقق من صدقهما وثباتهما ومن ثم تم تطبيقهما على عينة قوامها 84 معلمة. وقد توصل البحث إلى أن: مستوى ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي من وجهة نظر المعلمات جاء بدرجة مرتفعة بنسبة (65.5%)، بينما توصلت النتائج أن: مستوى الثقة التنظيمية لدى عينة البحث جاء بدرجة متوسطة بنسبة (57.1%). كما وجدت أن: هناك علاقة طردية (موجبة) بين السلوك الأخلاقي للقائدة وبين درجة الثقة التنظيمية لدى المعلمات. كما توصل البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي والثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات؛ تعود لاختلاف عدد سنوات خدمة أفراد العينة في التعليم، المنطقة التعليمية، والمرحلة التعليمية. وخرج البحث بعدد من التوصيات من أهمها ضرورة التحلي بالقيادة الأخلاقية، وخلق مناخ تنظيمي يسوده الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة.

وأجرت بنات (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد لديهم من وجهة نظرهم. استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير أداة الدراسة، التي تكونت من جزأين: الأول لقياس مستوى الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية، والثانية لقياس مستوى جودة المناخ التنظيمي السائد لديهم، وتم اختيار الطريقة العشوائية القصدية على عينة الدراسة التي كان قوامها (136) مديراً ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات

غزة من وجهة نظرهم جاء بدرجة مرتفعة، وأن مستوى جودة المناخ التنظيمي السائد لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة من وجهة نظرهم جاء بدرجة مرتفعة جداً، وتبين وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين درجات تقدير مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة لمستوى الثقة التنظيمية، ومتوسطات تقديراتهم لجودة المناخ التنظيمي السائد لديهم.

هدفت دراسة ديمير (Demir, 2015) لمعرفة تأثير مستوى الثقة التنظيمية للمعلمين على ثقافة قيادة المعلم في المدارس الابتدائية في محافظة بوردور التركية. وتكونت عينة الدراسة من (378) من المعلمين العاملين في (21) مدرسة ابتدائية. ولجمع البيانات، استخدمت الدراسة مقياسين: الأول لقياس الثقة، والثاني لقياس ثقافة قيادة المعلم. وأظهرت النتائج أن مستويات ثقة المعلمين بمدارسهم كانت مرتفعة، ومدارسهم كانت إيجابية، ومهمة لثقافة قيادة المعلم في تلك المدارس.

كما أجرى دورسون (Dursun, 2015) دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين الثقة التنظيمية والدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي لدى عينة من المعلمين والمديرين في المدارس الابتدائية بتركيا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (72) مديراً، و(529) معلماً، وتمثلت أدوات الدراسة في استبانة لقياس الثقة التنظيمية، واستبانة لقياس العدالة التنظيمية، واستبانة لقياس الالتزام التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الثقة التنظيمية والعدالة التنظيمية، وعلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، ومن وجهة نظر المديرين، ومن وجهة نظر المعلمين والمديرين معاً، ولم تظهر فروقا تعزى لمتغير الصفة الوظيفية، وتبين أن العدالة التنظيمية تلعب دوراً وسطياً بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية حيث استفادت الباحثة مما يلي:

- بحدود علم الباحثة لم تجد أي دراسة عربية اهتمت بالعلاقة بين النزاهة التنظيمية والثقة التنظيمية في المدارس، مما قد يسهم في تعزيز أهمية موضوع دراستها.

الطريقة والإجراءات:

تناول هذا الجزء منهجية الدراسة، ووصفًا لمجتمعها وعينتها، وطريقة اختيارها، بالإضافة إلى أدوات الدراسة، والإجراءات التي تم اتباعها للتأكد من دلالات صدقها وثباتها، وإجراءات التطبيق، والطرق الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها للكشف عن درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد وعلاقتها بممارسة الثقة التنظيمية لديهم.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، لمناسبته وطبيعة أهداف الدراسة، من خلال استخدام الاستبانة الأولى التي هدفت لقياس درجة ممارسة النزاهة التنظيمية والاستبانة الثانية لقياس مستوى الثقة التنظيمية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد، والبالغ عددهم (5191) معلمًا ومعلمة، وذلك حسب سجلات قسم التخطيط التربوي لمديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد للعام الدراسي 2023م.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة حيث بلغت (386) معلمًا، ومعلمة.

أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية بغرض تطوير أدوات الدراسة؛ الأولى استبانة لقياس درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، أما الثانية فاستبانة لقياس مستوى الثقة التنظيمية لدى المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وتم تطوير أدوات الدراسة التي تكونت من استبانتين، وكانت على النحو الآتي:

أولاً: أداة درجة ممارسة النزاهة التنظيمية:

تم تطوير أداة الدراسة الأولى المتعلقة بدرجة ممارسة النزاهة التنظيمية بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الاستبانة مثل دراسة الشيباب (2016) ودراسة بني صخر (2017)، ودراسة الجبوري (2018)، كما تم التحقق من دلالات الصدق والثبات للأداة.

أ. صدق المحتوى أداة النزاهة التنظيمية:

للتحقق من صدق المحتوى الاستبانة تم عرضها بصورتها الأولية، على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات: (الإدارة التربوية، والقياس والتقويم، والمناهج والتدريس) في جامعة اليرموك، والجامعات الأردنية، بهدف إبداء آرائهم في فقرات أداة الدراسة، من حيث الانتماء ووضوح الصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة، وتم إجراء التعديلات عليها وفق ما أوصى به المحكمون، حيث كان عدد فقرات الاستبانة (25) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات في صورتها الأولية، حيث تم القيام بتعديل الصياغة اللغوية خمس فقرات في مجال النزاهة في توزيع المهام، وفقرتين في مجال النزاهة في التواصل، وأربع فقرات في مجال النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها، وتم حذف ثلاث فقرات في مجال النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها، وفقرتين في مجال النزاهة في توزيع المهام، وفقرة في مجال النزاهة في التواصل، كما تم إضافة فقرتين في مجال النزاهة في توزيع المهام، وفقرة واحدة في مجال النزاهة في التواصل، وبهذا أصبح عدد فقرات الأداة في صورتها النهائية بعد التعديل (واحد وعشرون فقرة) موزعة على (ثلاث مجالات) وهي مجال النزاهة في توزيع المهام وله سبع فقرات ذوات الأرقام (1-7)، ومجال النزاهة في التواصل وله ست فقرات ذوات الأرقام (8-13)، ومجال النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها وله ثماني فقرات ذوات الأرقام (14-21).

ولاشتقاق الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة، طُبقت الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (25) مشاركاً من خارج عينة الدراسة، وأعيد تطبيقها بعد أسبوعين من التطبيق الأول، وكانت النتائج متقاربة كما تم توضيحها في جدول (3).

ب. صدق البناء لمقياس ممارسة النزاهة التنظيمية

للتحقق من صدق البناء لأداة ممارسة النزاهة التنظيمية، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (ر1)، وحساب معامل الارتباط المصحح بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (Corrected item-total correlation) (ر2). والجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (ر1)، ومعامل الارتباط المصحح بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (ر2) لمقياس ممارسة النزاهة التنظيمية			
المجال	الفقرة	ر1	ر2
النزاهة في توزيع المهام	1	.646**	.510
	2	.707**	.593
	3	.729**	.609
	4	.660**	.516
	5	.708**	.568
	6	.717**	.589
	7	.721**	.592
النزاهة في التواصل	8	.699**	.554
	9	.693**	.552
	10	.707**	.555
	11	.744**	.606
	12	.712**	.558
	13	.753**	.614
النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها	14	.679**	.575
	15	.693**	.591
	16	.708**	.601
	17	.708**	.595
	18	.726**	.622
	19	.719**	.617
	20	.751**	.656
	21	.716**	.607

** ذات دلالة إحصائية عن ($\alpha=0.01$)

يتضح من الجدول (1) أن معاملات الارتباط (بيرسون ر1) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها قد تراوحت بين (0.646) و(0.729) لمجال النزاهة في توزيع المهام، وبين (0.693) و(0.753) لمجال النزاهة في التواصل، وبين (0.679) و(0.751) لمجال النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها، وجميعها أعلى من علامة القطع (0.30) (Bryman & Cramer, 1997)، مما يشير إلى صدق بناء مقياس ممارسة النزاهة التنظيمية.

كما تراوحت معاملات الارتباط المصحح بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (ر2) بين (0.510) و(0.609) لمجال النزاهة في توزيع المهام، وبين (0.552) و(0.614) لمجال النزاهة في

التواصل، وبين (0.575) و(0.656) لمجال النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها، وجميعها أعلى من علامة القطع (0.30) التي وردت في (Brown, 1983)، مما يشير إلى صدق بناء مقياس ممارسة النزاهة التنظيمية.

ثبات أداة ممارسة النزاهة التنظيمية:

للتحقق من ثبات أداة ممارسة النزاهة التنظيمية، تم حساب معاملات كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) لمجالات الاستبانة، وتم حساب ثبات الإعادة، ومعامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات الأفراد على النصف الفردي من المقياس (وكل مجال) ودرجاتهم على النصف الزوجي، ثم استُخدمت معادلة جوتمان وذلك كما هو مبين في جدول (2).

جدول (2): مؤشرات ثبات المقاييس الفرعية لمقياس النزاهة التنظيمية			
المجال	كرونباخ ألفا	الإعادة	التجزئة النصفية (جتمان)
النزاهة في توزيع المهام	0.82	0.91	0.87
النزاهة في التواصل	0.81	0.87	0.82
النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها	0.86	0.79	0.88
الكلية		0.90	0.92

يُلاحظ من جدول (2) أن معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجال النزاهة في توزيع المهام (0.82)، ولمجال النزاهة في التواصل (0.81)، ولمجال النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها (0.86)، و(0.94) للمقياس الكلي، في حين بلغ معامل ثبات الإعادة (0.91) لمجال النزاهة في توزيع المهام، و(0.87) لمجال النزاهة في التواصل، و(0.79) لمجال النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها، و(0.90) للمقياس الكلي، كما بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (مع تصحيح جتمان) (0.87) لمجال النزاهة في توزيع المهام، و(0.82) لمجال النزاهة في التواصل، و(0.88) لمجال النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها، و(0.92) للمقياس الكلي، ولجميعها أعلى من علامة القطع (0.70). وهذا يؤشر إلى ثبات مقياس الأدوار القيادية للمعلمين (Cronbach, 1951).

ثانياً: أداة مستوى الثقة التنظيمية:

تم تطوير أداة الدراسة الثانية المتعلقة بمستوى الثقة التنظيمية بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الاستبانة مثل دراسة ديمير (Demir, 2015)، ودراسة بنات (2016) ودراسة الشمري (2020)، كما تم التحقق من دلالات الصدق والثبات للأداة.

أ. صدق محتوى أداة الثقة التنظيمية:

للتحقق من صدق المحتوى الاستبانة تم عرضها بصورتها الأولية، على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات: (الإدارة التربوية، والقياس والتقويم، والمناهج والتدريس) في جامعة اليرموك، والجامعات الأردنية، بهدف إبداء آرائهم في فقرات أداة الدراسة، من حيث الانتماء ووضوح الصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة، وأُجريت التعديلات عليها وفق ما أوصى به المحكمون، حيث كان عدد فقرات الاستبانة (24) فقرة موزعة على أربع مجالات في صورتها الأولية، حيث تم القيام بتعديل الصياغة اللغوية لثلاث فقرات في مجال الثقة في السياسات الإدارية، وخمس فقرات في مجال الثقة في الإبداع والمشاركة، وأربع فقرات في مجال الثقة في توفر المعلومات، وخمس فقرات في مجال الثقة في القيم السائدة، وبهذا بقيت فقرات الاستبانة في صورتها النهائية بعد التعديل (أربع وعشرون فقرة) موزعة على (أربعة مجالات) وهي مجال الثقة في السياسات الإدارية وله سبع فقرات ذوات الأرقام (1-7)، ومجال الثقة في الإبداع والمشاركة وله ست فقرات ذوات الأرقام (8-13)، ومجال الثقة في توفر المعلومات وله ست فقرات ذوات الأرقام (14-19)، ومجال الثقة في القيم السائدة وله خمس فقرات ذوات الأرقام (20-24).

ب. صدق البناء لأداة مستوى الثقة التنظيمية:

للتحقق من صدق البناء لمقياس مستوى الثقة التنظيمية، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (ر1)، وحساب معامل الارتباط المصحح بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (ر2) لمقياس مستوى الثقة التنظيمية.

جدول (3): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (ر1)، ومعامل الارتباط المصحح بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (ر2) لمقياس مستوى الثقة التنظيمية			
المجال	الفقرة	ر1	ر2
الثقة في السياسات الإدارية	1	.654**	.523
	2	.701**	.585
	3	.736**	.619
	4	.733**	.614
	5	.706**	.571
	6	.705**	.571
	7	.739**	.625
الثقة في الإبداع والمشاركة	8	.724**	.585

.568	.706**	9	
.564	.710**	10	
.587	.731**	11	
.614	.749**	12	
.610	.745**	13	
.577	.721**	14	الثقة في توفر المعلومات
.574	.710**	15	
.578	.729**	16	
.559	.710**	17	
.573	.720**	18	
.590	.727**	19	الثقة في القيم السائدة
.576	.738**	20	
.584	.745**	21	
.586	.755**	22	
.531	.714**	23	
.584	.746**	24	

**ذات دلالة إحصائية عن ($\alpha=0.01$)

يتضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط (بيرسون ر) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها قد تراوحت بين (0.654) و(0.739) لمجال الثقة في السياسات الإدارية، وبين (0.706) و(0.749) لمجال الثقة في الإبداع والمشاركة، وبين (0.710) و(0.729) لمجال الثقة في توفر المعلومات، وبين (0.714) و(0.755) لمجال الثقة في القيم السائدة، وجميعها أعلى من علامة القطع (0.30) (Bryman & Cramer, 1997)، مما يشير إلى صدق بناء مقياس مستوى الثقة التنظيمية، وفقاً لما ورد في (Brown, 1983).

كما تراوحت معاملات الارتباط المصحح بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمجالها (ر2) بين (0.523) و(0.625) لمجال الثقة في السياسات الإدارية، وبين (0.564) و(0.614) لمجال الثقة في الإبداع والمشاركة، وبين (0.559) و(0.573) لمجال الثقة في توفر المعلومات، وبين (0.531) و(0.586) لمجال الثقة في القيم السائدة، وجميعها أعلى من علامة القطع (0.30) التي وردت في (Brown, 1983)، مما يشير إلى صدق بناء مقياس مستوى الثقة التنظيمية.

ثبات أداة مستوى الثقة التنظيمية:

للتحقق من ثبات مقياس مستوى الثقة التنظيمية، تم حساب معاملات كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) لمجالات الاستبانة، ومعامل ثبات الإعادة، ومعامل ثبات المقياس بطريقة

التجزئة النصفية من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات الأفراد على النصف الفردي من الاستبانة (وكل مجال) ودرجاتهم على النصف الزوجي، ثم تم استخدام معادلة جوتمان. وجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4): مؤشرات ثبات المقاييس الفرعية لمقياس مستوى الثقة التنظيمية			
المجال	كرونباخ ألفا	الإعادة	التجزئة النصفية (جتمان)
الثقة في السياسات الإدارية	0.84	0.89	0.87
الثقة في الإبداع والمشاركة	0.82	0.83	0.86
الثقة في توفر المعلومات	0.81	0.86	0.85
الثقة في القيم السائدة	0.79	0.86	0.76
الكلية		0.91	0.95

يُلاحظ من جدول (4) أن معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجال الثقة في السياسات الإدارية (0.84)، ولمجال الثقة في الإبداع والمشاركة (0.82)، ولمجال الثقة في توفر المعلومات (0.81)، ولمجال الثقة في القيم السائدة (0.79)، و(0.95) للمقياس الكلي، كما بلغ معامل ثبات الإعادة (0.89) لمجال الثقة في السياسات الإدارية، و(0.83) لمجال الثقة في الإبداع والمشاركة، و(0.86) لمجال الثقة في توفر المعلومات، و(0.86) لمجال الثقة في القيم السائدة، و(0.91) للمقياس الكلي، كما بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (تصحیح جتمان) (0.87) لمجال الثقة في السياسات الإدارية، و(0.86) لمجال الثقة في الإبداع والمشاركة، و(0.85) لمجال الثقة في توفر المعلومات، و(0.76) لمجال الثقة في القيم السائدة، و(0.95) للمقياس الكلي ولجميعها أعلى من علامة القطع (0.70). وهذا يؤشر ثبات المقاييس الفرعية لمقياس مستوى الثقة التنظيمية (Cronbach, 1951).

تصحیح أدوات الدراسة:

لأجل احتساب الدرجة الكلية لأداتي الدراسة، تم وضع خمسة بدائل يختار المستجيب أحد هذه البدائل التي تعبّر عن رأيه، وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) للبدائل الخمس على التوالي للفقرات، إذ أعطيت الدرجة (5) على البديل موافق بشدة، والدرجة (4) للبديل موافق، وأعطيت الدرجة (3) على البديل موافق بدرجة متوسطة، وأعطيت الدرجة (2) على البديل لا أوافق، وأعطيت الدرجة (1) على البديل لا أوافق بشدة. وسيتم اعتماد المعيار الإحصائي التالي للحكم على مستوى الثقة التنظيمية.

مدى الفئة= (أعلى قيمة – أدنى قيمة) مقسومًا على عدد الخيارات.

$$\text{مدى الفئة} = 5 - 1 = 4 \div 3 = 1.33$$

وبذلك يصبح معيار الحكم على النحو الآتي:

المتوسط الحسابي	المستوى
من 1.00 أقل من 2.34	منخفضة
من 2.34 أقل من 3.67	متوسطة
من 3.67 - 5.00	مرتفعة

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات الرئيسية، وتشمل:

- تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس للنزاهة التنظيمية.
- تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس للثقة التنظيمية.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: نتائج السؤال الأول ومناقشتها: ما درجة ممارسة المدارس في مديرية التربية والتعليم

للواء قصبة إربد للنزاهة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتبة، لتقديرات عينة الدراسة حول درجة ممارسة المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد للنزاهة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. وجدول (5) يُبين ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لمجالات النزاهة التنظيمية				
المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
النزاهة في توزيع المهام	3.96	.75	1	مرتفعة
النزاهة في التواصل	3.93	.79	3	مرتفعة
النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها	3.93	.78	2	مرتفعة
الكلية	3.94	.72		مرتفعة

كشفت نتائج هذا السؤال أن درجة ممارسة المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد لدرجة ممارسة النزاهة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، قد جاءت بدرجة تقدير مرتفعة، حيث حصل مجال (النزاهة في توزيع المهام)، على المرتبة الأولى، وبدرجة مرتفعة، ومجال (النزاهة في التواصل) في المرتبة الثالثة وبدرجة مرتفعة، أما في المرتبة الثانية، فقد حصل مجال (النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها) وبدرجة مرتفعة. ربما تعزى هذه النتيجة المرتفعة إلى أن النزاهة التنظيمية تعنى بتوفير المعلومات اللازمة ووضوحها وتداولها عبر جميع وسائل الإعلام المقروءة

والمكتوبة والمسموعة، والتصرف بطريقة مكشوفة وعلنية، من أجل تحقيق المصلحة العامة، والمساعدة في اتخاذ قرارات صحيحة، وتوفير النجاح والاستمرارية، وإزالة العوائق البيروقراطية والروتينية، ودورها في تنمية ومكافحة الفساد داخل بيئة المدارس. وقد تعزى هذه النتيجة إلى الدور الذي يؤديه مديرو المدارس بالبحث عن معايير وقيم النزاهة والعدالة والمصادقية والوضوح، والمساءلة في الأعمال والممارسات الإدارية، التي أدت إلى البعد عن اللبس، والغموض، وتعقيد الإجراءات داخل المدرسة بطريقة، ومعرفة أوجه النقص والخلل والغموض في المدرسة. وربما يعود السبب أيضاً إلى توافر المعلومات لدى مديري المدارس التي تتعلق بالسياسات والنظم والقوانين والقرارات واللوائح بالإضافة إلى المساءلة للمعلمين والمعلمات عما يقتربون من أعمال ووجوب مساءلتهم عن أدائهم الوظيفي، وما يصدر عنهم من سلوكيات وتصرفات، فالنزاهة التنظيمية، تشير إلى الجوانب الأخلاقية والقيم المرتبطة بقيام المعلم والمدير والإداري والعامل بأدائهم لمهامهم مثل الأمانة والصدق والعناية والإتقان والحفاظ على المال العام وصونه.

تتفق مع نتيجة دراسة بني صخر (2017) التي أشارت إلى أن مستوى النزاهة التنظيمية الكلية لدى مديري المدارس كان عالياً، وتختلف مع نتيجة دراسة الشيباب (2016)، ودراسة الجبوري (2018).

أولاً: مجال توزيع المهام:

يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال النزاهة في توزيع المهام.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة الموافقة
1	يتيح مدير المدرسة الفرصة بالمشاركة في النشاطات الخارجية لجميع المعلمين	4.37	1.01	1	مرتفعة
7	يطبق المدير العقوبات على أسس منطقية بدون تحيز	3.99	1.11	2	مرتفعة
3	يقدم المدير الحوافز للمعلمين على جهودهم الإضافية حسب تشريعات واضحة للجميع	3.92	1.07	3	مرتفعة
5	يطبق المدير القوانين والأنظمة حسب تعليمات الوزارة	3.92	1.15	4	مرتفعة
4	يوفر المدير الأدوات اللازمة للتعلم لجميع المعلمين	3.88	1.09	5	مرتفعة
6	يطبق المدير معايير عادلة على جميع المعلمين	3.85	1.09	6	مرتفعة
2	يوزع المدير المهمات حسب القدرات الشخصية بنزاهة	3.80	.98	7	مرتفعة

الكلية	3.96	.75	مرتفعة
--------	------	-----	--------

أشارت النتائج إلى أن مجال النزاهة في توزيع المهام، جاء في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى تعاون المديرين مع المعلمين، حيث إنهم الذين يوزعون المهام على المعلمين من دون تمييز، ويوزع المديرون المهام الوظيفية بين المعلمين (بنزاهة وشفافية)، كما أنهم يختارون منسقي المواد حسب الكفاءة. وقد تعزى أيضاً النتيجة إلى إشراك المديرين للمعلمين لتمثيل المدرسة في أنشطة الوزارة بطريقة موضوعية، ويوزع المديرون المهام الوظيفية حسب المقدرات الذاتية للمعلمين بشفافية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى توفير المديرين التجهيزات المكتبية لجميع المعلمين، وإتاحة المديرين الفرصة لجميع المعلمين للمشاركة في النشاطات الخارجية دون استثناء بنزاهة وشفافية، وتوفر الوسائل التعليمية لجميع المعلمين بشفافية دون تحيز. وهذا ما دلت عليه فقرات الأداة التي جاءت بدرجة مرتفعة، كما قد يعزى ذلك إلى اتباع المديرين لنظام الحوافز الإضافية بناء على الجهد المبذول من دون تحيز. حيث جاءت الفقرة رقم (1) ونصها "يمنح مدير المدرسة الفرصة بالمشاركة في النشاطات الخارجية لجميع المعلمين" في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، ربما تعزى هذه النتيجة لإدراك المديرين على إتباعهم للقيم الأساسية للنزاهة مثل الصدق والاحترام والتعامل بعدل وإخلاص واحترام الأنظمة والقوانين المعمول بها في بيئة العمل، ربما تعزى هذه النتيجة إلى بعد مديري المدارس داخل المدرسة عن جميع الممارسات المثيرة للريبة والشك حيثما أمكن، حيث تتسم بالوضوح والإعلان عن النشاط والممارسات، وأن المديرين يعتمدون في أساليبهم الإدارية على تعزيز مبادئ الديمقراطية والمساواة وتكافؤ الفرص بين المعلمين. في حين جاءت الفقرة رقم (2) ونصها "يوزع المدير المهام حسب القدرات الشخصية بنزاهة" في المرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة. ربما تعزى هذه النتيجة إلى أن النزاهة عنصرٌ داعمٌ لتخلص المؤسسة من الفساد، فالنزاهة تعني الوضوح في القوانين والتعليمات والأنظمة داخل المدرسة بين المعلمين والطلبة والعاملين، من خلال تطبيق النزاهة وخصائصها بشكل سليم لا يحتمل الخطأ، وإن النزاهة ترتبط في القضاء على أي جانب من جوانب الخطأ، من خلال اتباع نظام المساءلة ومتابعة مجريات العمل الإداري أولاً بأول، للتخلص من الأخطاء من جذورها ينعكس ذلك على مستقبل المؤسسة التربوية وينعكس على مخرجاتها. ربما تعزى هذه النتيجة أيضاً إلى أن المديرين يطبقون القوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم على جميع العاملين داخل المدرسة بنزاهة وموضوعية، ضمن السياسات التربوية وأهدافها وفقاً لقانون التربية والتعليم المعمول به.

ثانياً: مجال التواصل:

يبين جدول (7) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال النزاهة في التواصل.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
8	يشجع المدير العلاقات الإنسانية بين المعلمين	4.22	1.06	1	مرتفعة
10	يوفر المدير بيئة مناسبة للمعلمين للتعبير عن آرائهم متوخياً العدالة	3.92	1.11	2	مرتفعة
12	يخلق المدير ثقة متبادلة بين الإدارة والمعلمين	3.92	1.14	3	مرتفعة
13	يتعامل المدير مع جميع المعلمين بالطريقة ذاتها ضمن معيار موحد	3.86	1.13	5	مرتفعة
11	يأخذ المدير بمقترحات المعلمين في كافة النقاشات	3.86	1.11	4	مرتفعة
9	يوفر المدير وسائل اتصال حديثة	3.83	1.02	6	مرتفعة
	الكلي	3.93	.79		مرتفعة

أشارت النتائج إلى أن مجال النزاهة في التواصل جاء في المرتبة الثانية وبدرجة مرتفعة، ربما تعزى هذه النتيجة إلى اتباع مديري المدارس سياسة المرونة في اتباع نظام الاتصال بين مختلف المستويات الإدارية في المدرسة، وقوة العلاقات الرسمية وغير الرسمية بين المعلمين والمديرين والثقة المتبادلة بينهم، مما يقود إلى الصراحة والانفتاح والعدالة في التعامل معهم، بالإضافة إلى قوة العلاقات مع المجتمع المحلي، مما يمكن أولياء الأمور من الحصول على المعلومات التي يحتاجون إليها بسهولة.

حيث جاءت الفقرة رقم (8) ونصها "يشجع المدير العلاقات الإنسانية بين المعلمين"، في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وقد تعزى النتيجة إلى إشراك المديرين للمعلمين والأخذ بآرائهم في الاجتماعات والنقاشات كافة، حيث يوفر المديرون للمعلمين بيئة مناسبة للتعبير عن آرائهم متوخين العدالة والمساواة في ذلك، وهذا ما دلت عليه فقرات المجال التي جاءت بدرجة مرتفعة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المدرسة تعد إحدى المؤسسات التربوية الحيوية والفاعلة في المجتمع التي تزدهر بالعلم والمعرفة، ويقع على عاتقها التعليم الذي هو أساس بناء القدرة البشرية، وحجر الزاوية في التنمية الإنسانية، فالمعرفة قوة بحد ذاتها، فهي توفر فرصاً لتحسين الرفاه الاجتماعي، وتأثيره المباشر على رفع مستوى القيم والتحضر في المجتمع. في حين جاءت

الفقرة (9) ونصها "يوفر المدير وسائل اتصال حديثة" في المرتبة الأخيرة، وبدرجة مرتفعة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى دور مديري المدارس في تفعيل مواقع التواصل عبر موقع المدرسة على شبكة الإنترنت التي يتم تحديثها باستمرار، بحيث تعطي صورة صادقة وأمينية ونزيهة عما يجري داخل المدرسة بنزاهة وشفافية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى امتلاك مديري المدارس مهارات الاتصالات في الإدارة المدرسية بين المعلمين واتصاف تعاملهم بالمرونة بعيداً عن التعقيد، حيث إنهم يسعون إلى غرس الثقة المتبادلة بين المعلمين داخل المدرسة، كما أن المديرين يعززون ويشجعون العلاقات الاجتماعية بين المعلمين والمدرسة والمجتمع المحلي، ويسعون لتفعيل مواقع التواصل عبر موقع المدرسة على شبكة الإنترنت التي يتم تحديثها باستمرار، بحيث تعطي صورة صادقة وأمينية ونزيهة، عما يجري داخل المدرسة بنزاهة وشفافية. وربما تعزى هذه النتيجة إلى تشجيع المديرين على العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين المعلمين، وتبين للمعلمين عن رؤيتهم فيما يتعلق بسياسات المدرسة، كما أنهم يسعون إلى معاملة جميع المعلمين بعدالة منبثقة من النزاهة في إدارتهم لمدرستهم من خلال عملية الاتصال الصاعد أو الهابط.

ثالثاً: مجال أخلاقيات المهنة ومعاييرها:

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال أخلاقيات المهنة ومعاييرها.

جدول (8): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال أخلاقيات المهنة ومعاييرها					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
14	يلتزم المدير بأخلاقيات المهنة التي تركز على العلاقات الإنسانية	4.30	1.01	1	مرتفعة
16	يؤمن المدير بالنقد البناء الذي ما شأنه إصلاح المدرسة	3.94	1.10	2	مرتفعة
21	يلتزم المدير بمواعيد العمل	3.92	1.14	3	مرتفعة
20	يتميز المدير بالأمانة	3.91	1.10	4	مرتفعة
18	يعامل مدير المدرسة جميع المعلمين بعدالة	3.89	1.12	6	مرتفعة
19	يتحلى المدير بالأخلاق السامية	3.89	1.08	5	مرتفعة
17	يستنكر مدير المدرسة المحسوبية	3.82	1.16	7	مرتفعة
15	يتسم المدير بسمات قيادية توضح الرؤية المستقبلية للمدرسة	3.74	1.02	8	مرتفعة
	الكلية	3.93	.78		مرتفعة

أشارت النتائج إلى أن مجال النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها، جاء في المرتبة الثالثة، وبدرجة مرتفعة. ربما تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس ملتزمون بأخلاقيات المهنة ومعاييرها بشفافية ونزاهة، حيث يحافظ مديرو المدارس على أخلاقيات مهنة التعليم المنصوص عليها في وزارة التربية والتعليم، كما أن المديرين ملتزمون بأخلاقيات الرعاية التي تركز على العلاقات الإنسانية بين الأفراد، وترسيخ معايير قيمية واجتماعية تنسجم مع قيم المجتمع، وهذا ما أشارت إليه فقرات المجال التي جاءت بدرجة مرتفعة. وقد تعزى هذه النتيجة أيضا إلى تقبل المديرين للنقد من قبل المعلمين، إذا كان النقد لصالح المدرسة وتطويرها.

حيث جاءت الفقرة رقم (14) ونصها "يلتزم المدير بأخلاقيات المهنة التي تركز على العلاقات الإنسانية" في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، ربما تعزى هذه النتيجة إلى إدراك المدير بأن التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم يساهم في تكوين شخصية المعلم والارتقاء بمستواه، كما يجعله بدرجة مرتفعة يحب مهنته، والالتزام بأسسها وسلوكياتها، وأداء الواجبات والمسؤوليات التي تفرضها هذه المهنة العظيمة على أكمل وجه، فأخلاقيات المهنة تشكل أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، وواقعا لهم للوصول إلى أهدافهم وتحريهم من غرائزهم وأهوائهم، كما أنها تعمل على تعميق إحساس المعلم والمدير بالانتماء إلى مجتمعه المدرسي، وتساعده على التكيف معه، حيث إن عدم إقبال المدير على عمله الذي هيئ من أجله وعدم نجاحه فيه، يرجع في المقام الأول إلى غياب أخلاقيات المهنة، فغياب الفهم الصحيح لأخلاقيات مهنة التعلم له مردوده السيئ على العملية التعليمية نتيجة التسبب، وعدم الانضباط، بل وعدم الولاء لمهنة التعليم، لذلك لا بد من الالتزام بأخلاقيات المهنة ومعاييرها. وجاءت الفقرة رقم (15) ونصها "يتسم المدير بسمات قيادية توضح الرؤية المستقبلية للمدرسة" في المرتبة الأخيرة، وبدرجة مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى حرص المدير على تنفيذ توجيهاته على جميع المعلمين دون استثناء، وبناء على ذلك يتخذ المدير قراراته الوظيفية بموضوعية، حيث يشرح المدير القرارات الإدارية لجميع المعلمين بنزاهة، وبناء على ذلك يتخذ المدير قراراته الإدارية بناء على أسباب منطقية. وقد تعزى أيضا إلى نزاهة المدير في تطبيق القرارات الإدارية على جميع المعلمين من غير استثناء، حيث يجمع المدير معلومات كافية قبل اتخاذ القرارات الإدارية، ويحاسب جميع المعلمين دون تحيز، بناء على التقارير السنوية حسب الكفاءة الوظيفية، ضمن إجراءات عادلة للمؤسسات.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشته: ما درجة ممارسة المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد للثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتيب، لتقديرات عينة الدراسة حول مستوى بناء الثقة التنظيمية لدى المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين. وجدول (9) يُبين ذلك.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لمجالات الثقة التنظيمية					
الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الموافقة
1	الثقة في توفر المعلومات	4.00	.75	1	مرتفعة
2	الثقة في القيم السائدة	3.98	.78	2	مرتفعة
3	الثقة في الإبداع والمشاركة	3.96	.77	3	مرتفعة
4	الثقة في السياسات الإدارية	3.94	.77	4	مرتفعة
	الكلية	3.97	.73		مرتفعة

كما يُلاحظ من جدول (9)، تراوحت المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة لمجالات الثقة التنظيمية بين (3.94) و(4.00) وبدرجة مرتفعة، حيث جاءت تقديرات مجال الثقة في توفر المعلومات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة مرتفعة، وجاءت تقديرات مجال الثقة في القيم السائدة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.78) وبدرجة مرتفعة، وجاءت تقديرات مجال الثقة في الإبداع والمشاركة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة، وجاءت تقديرات مجال الثقة في السياسات الإدارية في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي لتقديرات عينة الدراسة لمجالات الثقة التنظيمية مجتمعة (3.97) والانحراف المعياري (0.73) وبدرجة مرتفعة. ويعزى ذلك إلى معاملة مديري المدارس التي تتصف بالموضوعية واحترام المعلمين، فضلاً عن كفاءة المدير في أداء عمله. بالإضافة إلى أن هذه النتيجة اختلفت مع دراسة البكار (2012) التي توصلت إلى أن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الثانوية متوسط بشكل عام.

وقد يعزى ذلك إلى وعي المديرين في كيفية التعامل مع المعلمين، وإلى أن هناك معايير موضوعية في تقويم أداء المعلمين، علاوة على توفر فرص النمو المهني لجميع العاملين، وتبنى الإدارة المدرسية سياسة الباب المفتوح في جميع معاملاتها. كذلك الثقة في فرص الإبداع والمشاركة يدل أيضاً على أن القيادات التربوية تدعم فرص النمو الوظيفي، وتعزز روح الإبداع الذاتي، وتقدر

التفاني بالعمل وتشرك الأفراد في صناعة القرارات التي تتعلق بالثقة التنظيمية التي يعملون ضمنها، كذلك تثن الأفكار وتفوض بعض الصلاحيات. وربما يعزى ذلك الى أن وزارة التربية والتعليم في الآونة الأخيرة عمدت الى الكثير من الإصلاحات وعلى كافة المستويات التنظيمية من خلال الندوات واللقاءات المتكررة، علاوة على ما قامت به الوزارة من تعزيز دور مدير المدرسة من خلال منحه مزيداً من الصلاحيات. كذلك بالنسبة للمعلومات اذ تتصف المعلومات المتوافرة بالدقة والموضوعية والتنظيم بالإضافة إلى تقديم الحقائق بموضوعية، دونما مبالغة بالإضافة إلى إمكانية الوصول إلى مصادر المعلومات والحصول عليها بسرعة وسهولة، علاوة على استخدام وسائل اتصال متنوعة لتسهيل التعامل مع الموظفين وفيما يتعلق بالثقة في الأسلوب القيادي السائد، ربما تعزى هذه النتيجة الى أن المشاركة في صنع القرار والمعاملة الجيدة من قبل القيادات وقيام المديرين بمناقشة العاملين والاستماع لأرائهم قبل اتخاذ القرارات يشير الى أن القادة التربويين يتمتعون بالموضوعية والتفكير المنهجي الموضوعي، والجرأة العالية مما يشكل وضوح الرؤية لديهم وفيما يتعلق بالثقة في القيم التنظيمية السائدة فربما يعزى ذلك الى احترام القيادة للأفراد ومواجهتها للمشكلات وعدم التستر عليها والشفافية التي تتعامل معها القيادات التربوية في القضايا المختلفة تزيد من ثقة المعلمين بمديريهم؛ مما يؤدي إلى سيادة التعاون بين العاملين وتوطيد العلاقات الجيدة بينهم وتطبيق النظام على جميع العاملين دونما استثناء مما يسهم بتوفير مناخ تنظيمي ديمقراطي والتحرر من الإجراءات البيروقراطية الشديدة، مما يؤصل الانتماء المؤسسي ويزيد الثقة التنظيمية.

أولاً: مجال الثقة في السياسات الإدارية

يبين جدول (10) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال الثقة في السياسات الإدارية.

جدول (10): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال الثقة في السياسات الإدارية					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يضع المدير سياسة إدارية واضحة لتحقيق الأهداف	4.36	1.02	1	مرتفعة
7	يلهم المدير الثقة في السياسات المتبعة للمعلمين	3.97	1.07	2	مرتفعة
3	يمتلك المدير صفات قيادية متميزة	3.97	1.09	2	مرتفعة
5	يشرك المدير العاملين بالقضايا المتعلقة بالمدرسة	3.89	1.15	4	مرتفعة

4	يراعي المدير مصالح الآخرين عند اتخاذ القرارات	3.82	1.09	5	مرتفعة
6	يعطي المدير الفرصة للمعلمين لتنفيذ مهامهم دون أي تدخل	3.81	1.13	6	مرتفعة
2	يحدد المدير مسؤوليات المعلمين ضمن وصف وظيفي محدد	3.76	1.00	7	مرتفعة
	الكلبي	3.94	.77		مرتفعة

أظهرت نتائج الجدول (10) أن جميع فقرات هذا المجال قد حصلت على درجات مرتفعة وجميعها جاءت بدرجة مرتفعة، حيث حصلت الفقرة رقم (1) ونصها "يضع المدير سياسة إدارية واضحة لتحقيق الأهداف" على أعلى درجة، وترجع الباحثة سبب هذه النتائج أن الإدارة الواعية تتفهم أن المعلمين هم الأعلام بما يجري في ميدان العمل أكثر من الإدارة نفسها، بالتالي الحصول على نتائج إيجابية مرضية. وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن وزارة التربية والتعليم توفر للمديرين الفترة التدريبية اللازمة من خلال برامجها المختلفة لوضع الخطط والسياسات، كما تبنت وزارة التربية والتعليم في ضوء التشريعات القائمة وتعديلاتها التي صدرت مؤخراً إلى البدء في إطلاق تمكين المديرين من أداء مهامهم بشكل مناسب، وبطبيعة الحال هذه الإصلاحات التي جرت مؤخراً لا يستقيم العمل بها دونما اتباع سياسات دالة على الانفتاح والوضوح وتقبل النقد وهذا ما عبر عنه مديرو المدارس من خلال إدراكهم أن هناك ممارسات دالة على الثقة. نزاهة إدارات مدارسهم في تعاملها معهم، وموضوعيتها، وشفافيتها، وسعيها لحفظ كرامتهم، واحترامهم، ومحافظتها على وعودها، والتزامها بالقيم الأخلاقية، وبعدها عن التحيز والمحاباة، لمعايير واحدة على الجميع. وجاءت الفقرة رقم (2) ونصها "يحدد المدير مسؤوليات المعلمين ضمن وصف وظيفي محدد" في المرتبة الأخيرة، وبدرجة مرتفعة، وربما يعود السبب في ذلك إلى امتلاك مدير المدرسة درجة عالية من التمكن الوظيفي، ويستطيع مدير المدرسة تحديد الوصف الوظيفي لكافة المعلمين والعاملين في المدارس، كما يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس والمعلمين يدركون أن الوزارة تسعى للمصلحة العامة كما لمصلحة العمل، مما عزز من ثقتهم بالمؤسسة التعليمية وبمديرهم.

ثانياً: مجال الثقة في الإبداع والمشاركة

يبين جدول (11) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال الثقة في الإبداع والمشاركة.

جدول (11): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال الثقة في الإبداع والمشاركة					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
8	يعزز المدير الإبداع الذاتي لدى المعلمين	4.29	1.06	1	مرتفعة
10	يتداول المدير الأفكار مع المعلمين	3.95	1.07	2	مرتفعة
12	يؤمن المدير الحلول الإبداعية لمشكلات العمل	3.94	1.08	3	مرتفعة
13	يمنح المدير حيزاً كافياً للمعلمين لتطبيق أفكارهم الإبداعية	3.92	1.07	4	مرتفعة
11	يقدر المدير المبادرات الذاتية للأعمال الإبداعية	3.86	1.10	5	مرتفعة
9	يحترم المدير قدرات المعلمين وإنجازاتهم	3.82	1.01	6	مرتفعة
	الكلية	3.96	.77		مرتفعة

أظهرت نتائج الجدول (11) أن جميع تقديرات هذا المجال جاءت بدرجة مرتفعة، حيث حصلت الفقرة رقم (8) ونصها "يعزز المدير الإبداع الذاتي لدى المعلمين"، على أعلى درجة، وترى الباحثة بأن الإدارة الواعية التي تتفهم احتياجات المعلم وتفوضه للقيام بالعديد من الصلاحيات لها دور كبير في تنمية الثقة والإبداع لدى المعلمين مما يؤدي إلى شعور المعلمين بالانتماء تجاه المؤسسة التربوية التي ينتمون إليها ويضاعف جهودهم، كما يلاحظ أن وزارة التربية والتعليم تركز وتدعم الإنتاج النوعي، وتفوض بعض الصلاحيات، وتؤمن أفكار المعلمين، وتشركهم في صناعة القرارات التي تتعلق بمدارسهم التي ينتمون إليها، وهذا مرده إلى جملة الإصلاحات التي عمدت إليها وزارة التربية والتعليم وانتهجتها سياسات إصلاحية للمراحل القادمة، فتعزيز روح الإبداع الذاتي، وتقدير التفاني، وتوفير فرص النمو الوظيفي المتوافق مع الجهد المبذول في الأداء، كلها عوامل ساهمت في انطباعات عالية للمديرين حول الإبداع والمشاركة لدى المعلمين. في حين جاءت الفقرة (9) ونصها "يحترم المدير قدرات المعلمين وإنجازاتهم" في المرتبة الأخيرة وبدرجة مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى تقدير مديري المدرسة لإنجازات المعلمين في العمل، ويقوم مدير المدرسة بتفويض بعض الصلاحيات للمعلمين، وهذه تعد من الصفات والميزات التي يجب أن يتميز بها مدير المدرسة من خلال إقامة العلاقات الطيبة داخل المدرسة، وتحفيز المعلمين وتشجيعهم من خلال تقدير إنجازات المعلمين ومنحهم الحوافز المادية والمعنوية وتعزيز روح الإبداع لديهم، اهتمام مديري المدارس في مصالح المعلمين، وتحرص على تعزيز مشاركتهم في

اتخاذ القرارات، وتعمل على استمرار عملهم معها، وتنمي مقدراتهم المهنية، وتحترمهم، وتناقش معهم الموضوعات بصراحة، ويشرح لهم مبررات القرارات، ويهتم بمبادراتهم، ويتفاعل بإيجابية معهم، ويمتلك المقدرة على إدارة النزاعات بكفاية، ويتواصل معهم بشكل تفاعلي.

ثالثاً: مجال الثقة في توفر المعلومات:

يبين جدول (12) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال الثقة في توفر المعلومات.

جدول (12): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال الثقة في توفر المعلومات					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
14	يوفر المدير نظاماً دقيقاً للمعلومات اللازمة للعمل	4.28	1.05	1	مرتفعة
18	يعرض المدير الحقائق بدون مبالغة	4.01	1.07	2	مرتفعة
19	يتيح المدير الفرصة بالدخول لنظام العمل بأي وقت	3.95	1.02	3	مرتفعة
16	يوفر المدير مصادر متعددة للمعلومات	3.95	1.10	3	مرتفعة
17	تتسم المعلومات التي يقدمها المدير بالمصداقية	3.95	1.07	3	مرتفعة
15	يحدث المدير المعلومات على النظام بشكل دوري	3.84	0.98	6	مرتفعة
	الكلية	4.00	0.75		مرتفعة

أظهرت نتائج الجدول رقم (11) أن فقرات هذا المجال جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، حيث حصلت الفقرة (14) ونصها "يوفر المدير نظاماً دقيقاً للمعلومات اللازمة للعمل" على أعلى درجة وبدرجة مرتفعة، وتعزى هذه النتيجة بأن العاملين يعتبرون مدير المدرسة ثقة عند جمع المعلومات ويثقون بأنه لن يكون لديه أي خطأ. حيث يستطيع مدير المدرسة الحصول على المعلومات التي يحتاج إليها لتأدية مهام وظيفته في الوقت المناسب، ويوفر مدير المدرسة المعلومات اللازمة للمعلمين عند الحاجة إليها. وهذا يعود إلى توفر المعلومات ذات المصداقية العالية بالسرعة المطلوبة وفي الوقت المناسب لأداء الواجبات الوظيفية، ومدى ثقة المدير بخطط الاتصال الرسمية وغير الرسمية في مختلف المستويات الإدارية في المدرسة والمنطقة التعليمية، والثقة بالمناخ التنظيمي وطبيعة العلاقات المعلمين بين الأفراد داخل المدرسة. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (15) ونصها "يحدث المدير المعلومات على النظام بشكل دوري" جاءت بدرجة مرتفعة، وربما تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس لديهم قدرات وتنوع في أساليبهم لما يتمتعون به من تفويض كامل للأعمال التي يقومون بها. وهذه نتيجة تدل أيضاً على عدم وجود أزمة الثقة المتعلقة بنوع وحجم المعلومات المرغوب في الكشف عنها بين

المدير والمعلمين، كذلك استخدام وسيلة الاتصال المناسبة، وهنا لابد من الإشارة إلى أن المعلومات الصادرة من القيادات التربوية تتصف بالمصداقية والموضوعية، وهذا كله يشكل حافزاً لدى العاملين للعطاء والثقة في المدرسة مما يعطي انطباعاً عاماً على وجود ثقة تنظيمية لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين.

رابعاً: مجال الثقة في القيم السائدة:

يبين جدول (13) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال الثقة في القيم السائدة.

جدول (13): المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، لتقديرات عينة الدراسة في مجال الثقة في القيم السائدة					
الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة الموافقة
20	يبدل المدير جهوداً كبيرة في تطوير قدرات المعلمين	4.33	1.03	1	مرتفعة
24	يتعاون المدير مع المعلمين في أداء الأعمال	4.03	1.05	2	مرتفعة
22	يشجع المدير التنافس الإيجابي بين المعلمين	3.91	1.10	3	مرتفعة
23	يتمتع المدير بقدر كبير من الاحترام	3.86	1.08	4	مرتفعة
21	يحل المدير المشكلات التي تواجه المعلمين بشفافية	3.75	1.04	5	مرتفعة
	الكلية	3.98	.78		مرتفعة

بالاطلاع على نتائج الجدول رقم (13) اتضح أن جميع فقرات هذا المجال قد حصلت على درجات مرتفعة، حيث حصلت الفقرة رقم (20) ونصّها، يبدل المدير جهوداً مرتفعة في تطوير قدرات المعلمين، على أعلى درجة استخدام، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الهدف الأساسي هو الحصول على مستوى عال من التعليم ورفع كفاءة المؤسسة إلى أعلى مستوى يبقي المدرسة رائدة ومتميزة وقادرة على التنافس في البيئات التعليمية، وربما مرد هذه النتيجة إلى أن طموح المديرين في حل المشكلات ضمن المستوى الذي يطمحون إليه في ممارستهم الدالة على الثقة التنظيمية ويكون ذلك من خلال بذل الجهود في تطوير مهارات المعلمين من أجل تحقيق الأهداف، وقد انتهجت الوزارة في الفترة الأخيرة سياسة تفويض الصلاحيات ولكن بشكل تدريجي، فبعد الممارسات القيادية الدالة على الثقة بالمعلم -برأي الباحثة- ينظر له أفراد الدراسة بأهمية بالغة كونهم يتوقعون من قياداتهم مزيداً من الممارسات القيادية الدالة على الثقة بالمعلمين في زمن يتسم فيه الانفتاح والحريات والإبداع كدلالات راسخة على الرقي والحضارة وتطوير قدرات

المعلمين. في حين جاءت الفقرة (21) ونصها "يحل المدير المشكلات التي تواجه المعلمين بشفافية" في المرتبة الأخيرة، وبدرجة مرتفعة، ربما يعود السبب إلى خبرات المديرين الطويلة التي لها دور كبير في قدرتهم على التعامل مع المشكلات وحلها وتخطيها بجرأة وشفافية، وربما يعود ذلك إلى أن مديري المدارس يسعون جادين إلى بناء مجتمع تربوي يتصف أفراده بقدرتهم على تحقيق الرؤية التربوية والنضال من أجل تحقيقها، وفي سبيل ذلك وفرت وزارة التربية والتعليم ميزانية مالية كبيرة، بالإضافة إلى حشد الجهود والطاقات اللازمة لجملة الإصلاحات والمبادرات والمشاريع التي تسعى إلى تنفيذها وحل جميع المشكلات التي تواجه المعلمين والمدرسة، كما يعود ذلك ل تعامل مديري المدارس بكل شفافية في إجراءات العمل.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشته: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للنزاهة التنظيمية وبين تحقيق الثقة التنظيمية للمعلمين في تلك المدارس؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج معاملات ارتباط بيرسون بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للنزاهة التنظيمية، وبين تحقيق الثقة التنظيمية للمعلمين في تلك المدارس. وجدول (14) يبين ذلك.

جدول (14): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة النزاهة التنظيمية لدى مديري المدارس ومستوى ممارسة الثقة التنظيمية لديهم					
النزاهة التنظيمية	الثقة التنظيمية				الكلية
	الثقة في السياسات الإدارية	الثقة في الإبداع والمشاركة	الثقة في توفر المعلومات	الثقة في القيم السائدة	
النزاهة في توزيع المهام	.716**	.706**	.694**	.691**	.742**
النزاهة في التواصل	.716**	.692**	.725**	.704**	.749**
النزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها	.765**	.761**	.744**	.730**	.793**
الكلية	.784**	.772**	.771**	.757**	.815**

** ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$).

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية إيجابية بين درجة النزاهة التنظيمية ومجالاتها كافة، ومستوى الثقة التنظيمية ومجالاتها كافة. وعالية يزداد مستوى النزاهة التنظيمية بزيادة مستوى الثقة التنظيمية ومعامل ارتباط (0.815)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الممارسات التي يقوم بها

مديرو المدارس المتعلقة بالنزاهة التنظيمية تسهم بدرجة مرتفعة في تحقيق الثقة التنظيمية لدى المعلمين. وهذه نتيجة طبيعية ومتوقعة فكلما ازدادت نزاهة المخرجات التي يحصل عليها المعلمون وفق أعمالهم التي يقومون بها، وكانت هناك نزاهة في الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمسهم، ونزاهة في المعاملة الشخصية من قبل مديري مدارسهم أثناء تطبيق الإجراءات والقوانين عليهم، ازدادت ثقتهم بإدارات مدارسهم ومن جهة أخرى، فإن مستوى ثقة المعلمين بكفاءة مديريهم، ونزاهتهم يدعم ويقوي درجة نزاهة المديرين في جميع المجالات. ف جودة المخرجات التنظيمية للمعلمين كالرواتب، والمكافآت والحوافز، وأعباء العمل، وموضوعية الإجراءات والقوانين التي يتم من خلالها توزيع المخرجات التنظيمية، وحسن المعاملة الشخصية التي يتلقاها المعلمون المتأثرون بتلك الإجراءات والقوانين أثناء تعاملهم مع صانعيها، يعزز مستوى ثقتهم بإدارات مدارسهم، وتأكدتهم من مصداقيتها، وتوقعاتهم بشأن عملية صنع القرارات في مدارسهم وإمكانية الاعتماد عليه في تحقيق نتائج أفضل لهم، ولمدارسهم.

كما أن الوضوح والانفتاح الذي تحققه النزاهة التنظيمية يعمل على توفير مناخ تنظيمي فريد ومتميز وديمقراطي، كما أن ثقة المعلمين مرتبطة بالممارسات الإدارية للإدارة والقادة، فكلما كانت ممارسات الإدارة تعكس ريادتها ونزاهتها وانفرادها كان العاملون أكثر ثقة بأنفسهم وعملهم ومدرستهم، مما يزيد الرغبة لديهم في تطور المؤسسة التي يعملون بها من خلال زيادة كفاءتهم العملية، مما ينعكس بصورة إيجابية على جودة المدرسة التي يعملون بها وتطورها والنهوض بها وهذا ما تسعى إليه المدارس الثانوية. وتعد النتيجة التي أظهرتها الدراسة نتيجة طبيعية لارتفاع درجة ممارسة النزاهة التنظيمية وارتفاع مستوى الثقة التنظيمية مما أدى إلى وجود علاقة إيجابية ارتباطية، كما أن النزاهة التنظيمية تتداخل بشكل أو بآخر وترتبط وتنسجم مع أبعاد الثقة التنظيمية مما أثر على استجابات المعلمين. وكما أظهرت النتائج العلاقة الإيجابية بين ممارسة النزاهة التنظيمية والثقة التنظيمية في المدارس.

ويمكن تفسير ذلك أن تحلي مديري المدارس في المدارس بالقيادة الأخلاقية المتمثلة بالأمانة، والصدق، والاهتمام بالمصلحة العامة، وليس الخاصة، وتشجيع التطوير، والتقدم المهني للعاملين، والمحافظة على المعلومات ذات العلاقة بالنشاط الوظيفي، والاهتمام بالمسؤولية، والمساءلة، والعلاقات الإنسانية، والتركيز على تحقيق الأهداف، واحترام الأنظمة، والقوانين المعمول بها في بيئة العمل يقود إلى التزامهم بالنزاهة التنظيمية المتمثلة بتطابق الأقوال، والقيم

من جهة، والسلوك، والممارسات، والواقع من جهة أخرى، والاستقامة، والصدق، والأصالة، والتمسك بما هو صحيح حتى لو كان لذلك ثمن، والسعي للحصول على أفضل النتائج الأخلاقية، والاهتمام بالقيم، والعيش وفقاً لها، والتصرف حسب القواعد، والنظم الأخلاقية المناسبة، والمقبولة في المجتمع القائمة على العدل، والسلوك الجيد، وتحويل الكلمات إلى أفعال، والصدق مع النفس، والبعد عن الزيف، وعدم إعطاء صورة خادعة عن الذات، والحفاظ على الوعود، والمواثيق، والاتفاقيات، وتحمل المسؤولية، ومساءلة النفس، وعدم إلقاء المسؤولية، واللوم على الآخرين في حالات وجود مشكلة، أو خلل، أو موقف سلبي، والسعي لإصلاح أي خطأ، وعدم إضاعة وقت الآخرين، وكسب احترام العاملين، والتواجد، والتفاعل، والشفافية، والصراحة معهم، وعدم وجود حواجز بينه، وبينهم، والاستماع اليهم، وإشراكهم في صنع القرارات، والانفتاح عليهم فيما يتعلق بالمؤسسة لكسب ثقتهم؛ لأن هناك علاقة وثيقة بين النزاهة التنظيمية لدى المديرين وبين مستوى الثقة التنظيمية لديهم.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، أوصت الباحثة بما يلي:

- استمرار مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم بلواء قصبة إربد بممارسة النزاهة التنظيمية في مجالات (النزاهة في توزيع المهام، والنزاهة في التواصل، والنزاهة في أخلاقيات المهنة ومعاييرها)، لما لها من دور إيجابي على العملية التعليمية التعلمية.
- قيام مديري المدارس بتهيئة البيئة المناسبة والداعمة لتوفر الثقة التنظيمية للمدير داخل المدرسة من خلال إقامة ورش عمل للمديرين لتعريفهم وتوجيههم بأهمية الثقة التنظيمية داخل المدرسة.
- إجراء المزيد من الدراسات عن عناصر الثقة التنظيمية الأخرى التي لم تنطرق لها الدراسة كالثقة في مجال العلاقات البيئية والثقة بالزملاء في العمل وغيرها من الأمور التي لها دور في تعزيز الثقة التنظيمية.

المراجع العربية:

- أبو شاويش، نسرين. (2013). محددات الثقة التنظيمية وأثارها: دراسة تطبيقية على العاملين في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أكرم، حبه. (2017). أثر استخدام قناة التليجرام في تعزيز قيم النزاهة لدى معلمات العلوم الشرعية واتجاهاتهن نحوه، رسالة الخليج العربي، (145)، 456-420.
- آل إطميش، سناء. (2017). دور الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي في معالجة ضعف الجان التربوي في ترسيخ قيم الأخلاق والنزاهة في الوظيفة العامة لدى الطلبة، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (15)، 200-168.
- بدرخان، سوسن؛ والعناتي، ختام. (2017). دور الجامعات الأردنية في تعزيز قيم النزاهة وعلاقته بالانتماء الوظيفي لدى الطلبة، بالتطبيق على الجامعة الأردنية وجامعة عمان الأهلية، مجلة دراسات العلوم التربوية، 44، (4)، 99-77.

- البكار، أماني. (2012). مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدراسهم من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- بنات، عابدة. (2016). الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الابتدائية بوكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقتها بالمناخ التنظيمي السائد لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- بني صخر، محمد. (2017). درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى النزاهة التنظيمية لديهم في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- جاسم، سهاد، وصبري، حسام. (2015). تأصيل مفهوم النزاهة في التعليم الجامعي خارطة أكاديمية لتعزيز مفاهيم العلاقات العامة-العراق، مجلة الآداب، 113، (4)، 436-511.
- الجبوري، حسيب. (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالمساءلة الإدارية من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت، المفرق، الأردن.
- جكة، عتيق، وشاهين، عبد الرحيم. (2007). الثقة في النظام الإداري الحكومي بالتركيز على المؤسسات الخدمية في دولة الإمارات. المجلة العربية للعلوم الإدارية، الإمارات العربية، 14، (3)، 445-418.
- حشكي، علي. (2009). تطوير معايير معاصرة في ضوء العلاقة بين سمات الشخصية ومستوى الثقة التنظيمية لاختيار مديري المدارس الثانوية في الأردن، أطروحة دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة التربوية. كلية الدراسات التربوية والنفسية العليا، جامعة عمان العربية، الأردن.
- حشمت، محمد، أبوبكر، جلال. (2012). الثقة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية المدرسة والمعلم بجمهورية مصر العربية، دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، 1، (149)، 359-273.
- الحيالي، نور. (2012). دور الأستاذ الجامعي في إشاعة ثقافة النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد، وقائع المؤتمر العلمي السابع لكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة البصرة، البصرة، العراق، 28-29/10/2013.
- خوين، سندس. (2015). الثقة التنظيمية وأثرها في تحقيق الالتزام لدى الأفراد، بحث تطبيقي، مجلة كلية الرافدين الجامعية للعلوم، العراق، 3(35)، 128-129.
- الدعجة، إبراهيم. (2006). أسس الإدارة العامة والإدارة التربوية في المملكة العربية السعودية، ط1، الرياض: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- زايد، أميرة. (2015). منتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي- النزاهة العلمية، الجامعة وقيم النزاهة في البحث العلمي، جامعة الإمام محمد بن سعود، رؤية تنمية، 125-146.
- الزعاوي، سليمان. (2013). درجة التزام مديري المدارس الثانوية الرسمية بتطبيق الشفافية من وجهة نظر المعلمين. دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، 15(1)، 485-459.
- الزهراني، أحمد. (2012). الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بالطائف وعلاقتها بالسلوك الإداري الإبداعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- شاهين، ماجد. (2010). مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

- الشمري، فوزية. (2020). درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات. *مجلة البحث في التربية وعلم النفس*، (4)35، 251-310.
- الشياب، يوسف. (2016). درجة تطبيق معايير جوائز الملك عبد الله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية في مديريات التربية والتعليم في محافظة أربد. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة جدارا، أربد.
- عبد، نور. (2015). درجة الدعم التنظيمي وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.
- العبيكي، وليد. (2014). تقويم دور مناهج المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية في تنمية مفاهيم وقيم النزاهة ومحاربة الفساد لدى طلاب تلك المرحلة بمنطقة القصيم، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، (205)، 53-106.
- عليان، أفنان. (2016). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للعدالة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمين في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.
- قمبر، محمود. (2013). المدرسة ودورها التربوي، عمان: عالم الكتب الحديث.
- محمد، ماجدة. (2017). أثر استخدام أسلوب التخيل في تقديم القصة على تنمية قيم النزاهة والاندماج في أبحاثها لدى أطفال الروضة، مجلة الطفولة والتربية، (29)، 1، 229-316.
- مرسي، خليل. (2001). الإدارة المدرسية المعاصرة، القاهرة: دار الكتب العلمية.
- المرشد، منى. (2014). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك -فهد ابن عبد العزيز، السعودية.
- المصري، إيهاب، ومحمد، طارق. (2013). القيم التربوية والأخلاقية، (مفهومها، أسسها مصادرها)، القاهرة: طيبة للنشر والتوزيع.
- نوح، هوزان. (2013). الثقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمات بمدينة مكة المكرمة، أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

المراجع الأجنبية:

- Breakey, H. (2016). Compromise Despite Conviction: Curbing Integrity's Moral Dangers, *Journal of Value Inquiry*, 50, (3), 613-629.
- Burns, W, & Dipaola, M. (2013). A Study of Organizational Justice, Organizational citizenship behavior, and student achievement in high schools. *American secondary education*, 42(1), 4-23.
- Burrow, S. (2012). Protecting One's Commitments: Integrity and Self Defense, *International Journal of Applied Philosophy* 26, (1), 49-66.
- Cherkoske, G. (2010). Integrity and Moral Danger, *Canadian Journal of Philosophy*, 40, 335-358.
- Demir, K. (2015). The Effect of Organizational Trust on the Culture of Teacher Leadership in Primary Schools, *Journal of Educational Sciences theory and practice*, 15, (3), 621-643.
- Dursun, E. (2015). The Relation Between Organizational Trust, Organizational Support and Organizational Commitment, *African Journal of Business Management*, 9, (4), 134-156.

- Huberts, L, Kaptein, M, and Lasthuizen, K. (2007). A study of the impact of three leadership styles on integrity violations committed by police officers, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 30, (4), 587-607.
- Kayes, D. (2007). Building organizational integrity, *Business Horizons*, 50, (1), 61-70.
- Lasthuizen, K. (2008). *Leading to Integrity, Empirical Research into the Effects of Leadership on Integrity*, Enschede: Printpartners Ipskamp, Amsterdam.
- Moorman, R, and Grover, S. (2009). Why does leader integrity matter to followers? An uncertainty management-based explanation, *International Journal of Leadership Studies*, 5, (2), 102-114.