

الثقة التنظيمية لدى مدرسي ومدرسات في مدارس بغداد
م. مظهر علي محمد سلطان
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية

جامستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد الثقة التنظيمية، ودراسة الأثر المحتمل لكل متغير جنساني (ذكر - أنثى) على عينة من المعلمين والمعلمات في الرصافة الثانية، بغداد. وبلغت عينة البحث (٢٠٠) معلم ومدرسة من مدرسة الرصافة الثانية ببغداد. أعد الباحثون مقياساً لقياس الثقة التنظيمية، والذي كان جزءاً مهماً من المتطلبات الأساسية للدراسة الحالية. إذا كان المقياس يتكون من (٥٤) فقرة من الصور الخام، يتم التحقق من الصلاحية الظاهرية للمقياس من خلال تقديم العناصر إلى. يتم استخراج مجموعة من المحكمين ومعاملات التمايز والارتباط لممرات المقياس بحيث يصبح المقياس شكله النهائي المكون من (٥٠) فقرة مرتبطة بالمتغيرات التي تمت دراستها، ثم يطبق الباحث المقياس على عينة البحث الأساسية والتي تكونت من (٢٠٠) معلمة ومعلمة من المجلس القطاعي الثاني في الرصافة التابع لمحافظة بغداد، وبعد جمع المعلومات للمعالجة الاحصائية باستخدام اختبار t ومعامل ارتباط بيرسون حصل الباحثون على عدة نتائج منها: الثقة التنظيمية بين أفراد العينة من نتائج الدراسة الحالية توصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية:
١. يتمتع المعلمون والمعلمات بثقة تنظيمية جيدة على المستوى العام.
٢. لا يؤثر التخصص والجنس على تطبيق الثقة التنظيمية في المدارس.

اقترح:

في ضوء النتائج السابقة قدم الباحثون التوصيات التالية:

- ١- إعداد ندوات ومحاضرات حول مفهوم الثقة التنظيمية في مراكز التطوير المستمر بالمدارس والجامعات وتوضيحها للمعلمين ومديري المدارس بشكل عام.
- ٢- الاستفادة من مقاييس الثقة التنظيمية في المجال الأكاديمي بما في ذلك المجال التربوي والتعليمي والإداري.

اقترح:

واستكمالاً للدراسة الحالية يقترح الباحثون عدة دراسات ودراسات علمية على النحو التالي:

- ١- إجراء أبحاث وبحوث مماثلة للدراسة الحالية على عينات أخرى، مثل مديري المدارس، والمديرين العامين، ورؤساء الأقسام، ورؤساء الجامعات، إلخ.
 - ٢- إجراء أبحاث وبحوث إضافية حول الثقة التنظيمية في الجامعات وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، واتخاذ القرار، والانتماء الديني، والدافع، والتحصيل الأكاديمي.
- الكلمات المفتاحية: الثقة التنظيمية، المدرسين، المدرسات، بغداد.

Organizational confidence of male and female teachers in Baghdad schools

Mudhar A. Muhammad Sultan al-Jubouri

Abstract:

The current study aimed to determine the organizational trust, and to study the potential impact of each gender variable (male - female) on a sample of male and female teachers in the second Rusafa, Baghdad. The research sample consisted of (200) male and female teachers from Al-Rusafa Second School in Baghdad.

The researchers prepared a measure to measure organizational trust, which was an important part of the prerequisites for the current study. If the scale consists of (54) items from the raw images, the apparent validity of the scale is verified by submitting the items to. A set of arbitrators and coefficients of differentiation and correlation are extracted for the passages of the scale so that the scale becomes its final form consisting of (50) items related to the variables studied. Then the researcher applies the scale to the basic research sample, which consisted of (200) male and female teachers from the Second Sectoral Council in Al-Rusafa of Baghdad Governorate, and after collecting information for statistical treatment using the t-test and Pearson's correlation coefficient, the researchers obtained several results, including: Organizational confidence among the sample members

From the results of the current study, the researchers reached the following conclusions:

1. Male and female teachers enjoy good organizational confidence at the general level.
2. Specialization and gender do not affect the application of organizational trust in schools.

suggestion:

In light of the previous results, the researchers made the following recommendations:

- 1- Preparing seminars and lectures on the concept of organizational trust in continuous development centers in schools and universities and explaining them to teachers and principals in general.
- 2- Benefiting from measures of organizational trust in the academic field, including the educational and administrative fields.

suggestion.

In addition to the current study, the researchers propose several studies and scientific studies as follows:

- 1- Conduct research and research similar to the current study on other samples, such as school principals, general managers, department heads, university presidents, etc.
- 2- Conducting research and additional research on organizational trust in universities and its relationship to other variables such as job satisfaction, decision-making, religious affiliation, motivation, and academic achievement.

Keywords: organizational trust, teachers, female teachers, Baghdad.

الفصل الاول

أولاً: مشكلة البحث:-- problem of the Research

تواجه المدارس التحديات المتزايدة وفي ضخامتها في ظل البيئة للعمل بسرعة التغير وتناضل من أجل مواجهتها لتلك التحديات التي تواجهها في كل خطوة من خطواتها. وهذا ما يتطلب حسن الاستخدام للموارد المتاحة في المدارس التي لها القدرة على التنظيم وتطويرها للموارد الأخرى كالموارد المادية والمعنوية بين المدرسين داخل المدارس، ولها قدرة على تحقيقها التنافس الدائم فيما بينهم لتنظيم عملهم لإمتلاكهم درجة عالية من الإلتزام والولاء في العمل والتفوق على المؤسسات الأخرى.

إن التسارع المذهل الذي حدث في العقود الثلاثة الأخيرة يفرض على المنظمات النظر إلى الثقة التنظيمية تعد من الموضوعات الإدارية الحديثة، وفي ظل التغيرات التكنولوجية واقتصادية وتزايد الإتجاه نحو العولمة واضطرار المؤسسات التعليمية تطبيق استراتيجيات لسير العمل بشكل منظم وتخفيض حجم التكاليف مع اتصاله للتكيف مع التغيرات وتزداد ثقته بتنظيم عملهم، وكان تركيز الدراسات والبحوث مؤخراً على كيفية تنمية البيئة التنظيمية التي يسودها الثقة وإدراك المدرسين للعدالة التنظيمية لما لها تأثير كبير على نسبة نجاح المدارس وانتاجياتهم وفعاليتهم والمزيد من التعاون بين المدرسين والطلاب (مناع، ٢٠١٤: ٢٩١).

ثانياً: أهمية البحث: The Important of the Research

الثقة في علاقة العمل هي إحدى الركائز الأساسية التي تساعد على تعزيز فعاليتها وتحقيق أهدافها. إنها أيضاً واحدة من أكثر أدوات الإدارة فعالية لأنها تخلق الظروف اللازمة لنجاح المنظمة. إنه عامل رئيسي لنجاح المنظمة ومكون أساسي للثقة التنظيمية. تمتع بالثقة في المنظمة حيث يمكن للأفراد التعبير عن أفكارهم ومشاعرهم ومساعدة بعضهم البعض والتعلم معاً. على العكس من ذلك، في المنظمات التي تفتقر إلى الثقة، فإن هذا النقص يعيق التواصل ويعيق التعاون ويقلل من الإلتزام (Fares، ٢٠١٤: ١٦٦).

الثقة التنظيمية من الموضوعات التي يهتم بها الباحثون في مجال علم النفس والإدارة التربوية، خاصة في مجالات السلوك التنظيمي والنظرية التنظيمية. هذه الاعتبارات كثيرة، ولعل أهمها ما يعرف بالعولمة ومتطلباتها. بالنسبة لنظرية التنظيم المعاصرة، فإن تطوير الثقة المتبادلة والتفاعل هو قوة مكملة في المنظمات. أشار (Shea ١٩٨٤) إلى أن الثقة جزء مهم من الحياة التنظيمية. دامين، ٢٠٠١: ٦).

وقد كتب المنظرين التنظيميين حول أهمية الثقة التنظيمية عبر العديد من العقود أمثال (; Likert, 1967 ; McGregor, 1973 ; Argryris, 1973)، والذين اتفقوا مع العديد من الممارسين والاستشاريين في الإدارة حول دعم فكرة أهمية الثقة التنظيمية (Ibid: ٦-٧).

وأفاد الكثير من الباحثين أمثال (Mishra) (١٩٩٦) بأن الثقة التنظيمية عامل مركزي يعزز من نجاح وبقاء المنظمات وخاصة في البيئة الأكاديمية لأنها أصبحت بيئة مؤكدة وتنافسية، ولهذا فإن الثقة عامل مهم لأنها تساعد على التكيف مع الأشكال والعمليات الجديدة للعمل التنافسي. ويشير (Crawford) (١٩٩٨) بأن كل المنظمات الرائدة تتشابه بشيء أساسي، هو قيامها على أساس الثقة، والثقة التنظيمية هي أيضاً مصدر للميزة التنافسية في البيئات الأكاديمية لأن تاصيل الثقة يزيد من التعاون بين أعضاء الهيئة التدريسية والتي بالحقيقة تخفض من الكلف العلمية (Lima & Caetano, 2006).

ويذكر بعض الباحثين بأن الثقة تمثل أسبقية ضرورية للتعاون بين المدرسين وبين المؤسسات التعليمية وتقود للسلوك البناء في العلاقات الطويلة الأجل وهي عامل حيوي في العمل الإبداعي داخل المدارس (كما هو في حال فرق الإنجاز الأكاديمي) وبين المدرسين (كما هو في حال تطوير الإستراتيجيات التعليمية) (Blomqvist & Stahle, 1999:57).

والثقة التنظيمية أيضاً احد العناصر الأساسية في حل المشاكل الإدارية، وقد أكد (Wicks) وزملاءه على أهمية نظر المدارس الى الثقة في تنظيمها على أنها مصدر اقتصادي للتعلم مهم، وشجع أيضاً المدارس على تبني إستراتيجية التدريس الحديثة لإستثمار الطلبة في المستقبل وبالاعتماد على معايير فاعلة تنعكس نتائجها على نجاح هذا المؤسسات التعليمية (Adams, 2004:7).

ثالثاً: أهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على:

١. مستوى الثقة التنظيمية لدى المدرسين في مدارس بغداد.
٢. مستوى الثقة التنظيمية لدى المدرسين حسب متغير الجنس (ذكور – اناث).

رابعاً: حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمدرسي ومدرسات لمديرية تربية محافظة بغداد الرصافة الثانية الدراسة الصباحية للسنة الدراسية ٢٠٢٠ - ٢٠٢١.

خامساً: تحديد المصطلحات

الثقة التنظيمية Organizational Trust عرفه كل من:

- ١- حددها رولينز في عام ٢٠٠٨: رغبة أحد الطرفين في التعامل مع طرف آخر تقوم على الثقة بأن الطرف الآخر جدير وموثوق وعادل وحسن نية (Rawlins, ٢٠٠٨: ٥).
- ٢- تعريفه (شاهين، ٢٠١٠): يشير إلى توقع فرد أو مجموعة يمكن أن يعتمد عليها نظام اتخاذ القرار التنظيمي لتحقيق نتائج إيجابية للفرد أو المجموعة أو المنظمة حتى دون التأثير على النظام (شاهين)، (٢٠١٠: ٦٠).
- ٣- تعريف (هاشم والعبيدي، ٢٠١٠): التفاهم المتبادل بين المنظمات والأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية (الحويطي، ٢٠١٨: ٥٤٣).
- ٤- يعرفها ب (نجم وخولة، ٢٠١٤): حيث أن مبادئ الطرفين تتطلب درجة معينة من الإيمان والصدق في تحقيق الأهداف المرجوة، وهذه القيم والمبادئ والمعايير الأخلاقية تنبع من داخل الفرد. على سبيل المثال: الصدق والولاء والصدق (نجم وخولة، ٢٠١٤: ٣٤٢).

الفصل الثاني

أولاً: الإطار النظري

الثقة التنظيمية Organizational Trust

١- المفهوم

الثقة ليست مصطلحاً يسهل فهمه وتتطلب العديد من العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند دراستها (Dammen, 2001: 9). نظراً لعدم وجود إجماع بين الباحثين على تعريف شامل موحد للثقة، وعدم وجود توافق في الآراء يرجع إلى الهيكل المعقد للمفهوم الذي لا يعطي صورة كاملة، يميل الباحثون إلى التكبير في الثقة داخل مجالهم الأكاديمي. السياق واقتراح تعريفات مختلفة على هذا الأساس، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى الارتباك. حول طبيعة هذا المفهوم وآلية عمله (Adams, 2004: 3). ويمكن ان ندرج بعض تعاريف الثقة التي اعتمدها بعض الباحثين كأساس في تعريف الثقة التنظيمية (OT)، وكما يلي:-

- " الحالة النفسية التي تشمل نية القبول والانكشاف القائم على التوقعات الايجابية لنوايا وسلوك الآخرين " (Rousseau etal,1998:395).

- " توقع طرف ما حول قدرة، وسلوك وحسن نية الطرف الآخر " (Blomqvist & Stahle,1999:57)

- " التوقعات الايجابية الموثوقة بخصوص تصرف الآخرين " (Lewicki etal,1998:439).

إما الثقة التنظيمية فتعرف بأنها:-

- "المعتقدات العامة والثقة في صفات وقدرات بعض الأشخاص (مثل الزملاء والمشرفين المباشرين) أو مجموعات معينة (مثل الإدارة العليا) داخل المنظمة، والرغبة في توقع أن يتصرفوا بالاعتماد عليهم، و أهمية المراقبة وعدم الاهتمام بمتابعة سلوكهم في هذا الصدد" (Chen et al., 2003).

- "يحافظ أعضاء المنظمة على الثقة والثقة المتبادلة في بعضهم البعض من حيث النوايا والسلوكيات" (لي وآخرون، ٢٠٠٣).

أهمية الثقة التنظيمية:

للثقة التنظيمية أهمية كبيرة على مستوى الأهداف للأفراد او المنظمات ومنها الآتي:

- تنمية العلاقات الشخصية المتبادلة بين الأفراد داخل المنظمة.
- ان الثقة في السلطات التنظيمية تؤثر على العديد من اتجاهات وسلوكيات المرؤوسين، فعندما يكون مستواها عالي فإنهم يكونوا أكثر مساندة للسلطات التنظيمية والمؤسسات التي تمثلها.
- بناء الثقة التنظيمية اساس لفاعلية ونجاح التنظيم لكل منظمة، أي انه لا يمكن لأي منظمة ان تستمر وتحقق اهدافها ونجاحها واستمرارها في بيئة الاعمال دون وجود الثقة بين الافراد العاملين (الخفاجي، ٢٠١٢: ١٧).

خصائص الثقة التنظيمية:

- انها توجد في بيئة المخاطرة وعدم التأكد، وقد تتعرض علاقة الثقة لمخاطر نتيجة التغيرات التي تسود بيئة الاعمال.
- انها توجد في ظروف الاعتماد البيئي والتبادلية، اي اننا نثق بالطرف الآخر لأننا نحتاج إلى عمله او خبراته المهنية، كما ان الثقة التنظيمية يحتاجنا لأغراض مقابلة.
- ان الثقة تحث وتقوم على مفهوم الشخصية الايجابية.
- ان الثقة عامل مهم في تقليل التكاليف من حيث قلة الحاجة إلى الاعتماد على الهياكل للمراقبة والسيطرة على سلوكيات الفرد والمجموعة.
- الثقة تشكل مصدراً للميزة التنافسية من حيث امتلاك المنظمة القدرة على الاسهام في تحقيق العوائد (نجم وخولة، ٢٠١٤: ٣٤٣).

انواع الثقة التنظيمية:

ان ثقة الفرد بالمنظمة عنصر مهم في العمل، فقد تهز هذه الثقة متى ما شعر المرؤوس ان المنظمة لا تقدر جهوده او لا تكافئه بعدالة وللثقة التنظيمية عدة انواع منها:

١- **الثقة من خلال المنع:** وهي عبارة عن درجة الاقتران الهش المبني على التحسب من قيام العداوة بين اعضاء المنظمة عند انعدام الثقة، حيث يكون الخوف وراء تلك الثقة القائمة في ضوء حسابات الربح والخسارة لتقييم التصرفات والسلوكيات في المنظمة.

٢- **الثقة من خلال المعرفة:** وتمثل درجة الاقتران المتوقع المبني على المعلومات السابقة والتجارب المتحققة عبر التفاعلات السلوكية، ونسق العلاقات الحاصلة بين اعضاء المنظمة، حيث تغدو الثقة متحققة بناءً على الدراية والخبرة والمعرفة.

٣- **الثقة من خلال العاطفة:** وتمثل درجة الاقتران الحقيقي المبني على رسوخ العلاقة، وعمق الرابطة العاطفية والشعورية بين الاعضاء في المنظمة بالشكل الذي يجعل من كل عضو وكلياً ومعبراً عن رغبته واردة العضو الآخر تأكيداً على التوحد والتطابق في النوايا والسلوك.

٤- **الثقة التعاقدية:** وهي عنصر اساسي لأية استمرارية في المعلومات بين الافراد، وقد عرفها روتر بانها: التوقع الذي يحمله الفرد او المجموعة بأن العمل الموعود به شفهيأً او كتابياً من قبل فرد او مجموعة اخرى يمكن الاعتماد عليه، وبالتالي سيكون هناك تفاعل قد يكون حقيقياً او خيالياً بين طرفين على الأقل، وهذا التفاعل فيه تفاعل أولي يتضمن التعهد من أحد الأطراف، اما الثاني فهو الوفاء او عدم الوفاء بهذا التعهد (الغامدي، ١٩٩٠: ٩-١٠).

ابعاد الثقة التنظيمية:

بناءً على مفهوم الثقة التنظيمية، يتفق معظم الباحثين على تقسيم أبعاد الثقة التنظيمية إلى:

١- الثقة في المديرين المباشرين:

يتجلى ذلك في التوقعات الإيجابية والثقة التي لدى المرؤوسين من المشرفين عليهم في العمل بناءً على العلاقة المتبادلة بين الاثنين، لأن المشرف يكسب ثقة المرؤوسين إذا كان يتمتع بخصائص الكفاءة والجدارة والأخلاق والانفتاح على المرؤوسين و احتياجاتهم من الدعم (فارس، ٢٠١٤: ١٦٩).

٢- الثقة بالزملاء:

هذه هي علاقات التعاون المتبادل وتوجهات الوقف بين الأفراد والعاملين في الترابط والمشاركة في التبادل المفتوح للأفكار والمعلومات والأطراف لتحقيق الأهداف والغايات المشتركة. الالتزام بالعمل والقيم والمبادئ ومصالح الزملاء ومساعدة الزملاء وغيرهم (هاشم والعبدي، ٢٠١٠: ٤٦).

٣- الثقة في الإدارة العليا:

تقدم الإدارة العليا الدعم المادي والمعنوي للموظفين من خلال تلبية احتياجاتهم وتطلعاتهم، ومواءمة الأقوال مع الأفعال، وتوضيح التوقعات، وتوفير هياكل تنظيمية مرنة ومناسبة، ومعاملة جميع الإدارات والفروع بشكل عادل. قلة الثقة تجعل الموظفين بلا قيمة، تماماً مثل الافتقار إلى الثقة ستجعل الأفراد يهتمون بالمصالح الشخصية أكثر من المصالح التنظيمية، ومن ثم سينخفض ولائهم والتزامهم التنظيمي (فارس، ٢٠١٤: ١٧).

ثانياً الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

١. دراسة ديمير ٢٠١٥: الثقة التنظيمية وعلاقتها بقيادة المعلم لدى معلمي المدارس الابتدائية

هدفت الدراسة الى معرفة تأثير مستوى الثقة التنظيمية عند معلمي المدارس الابتدائية نحو مؤسساتهم فيما يتعلق بتصوراتهم للمدرسة ووجود ثقافة للقيادة للمعلم، وقد تم استخدام المنهج المقارن لتحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والقيادة للمعلم، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٨) من المدرسين العاملين في المدارس الابتدائية العامة وعدد المدارس (٢١) مدرسة، وذلك باستخدام جدولين تحتوي على اسئلة خاصة بالمعلمين وخبرتهم، والمجتمع هو المجتمع التعليمي (مدارس ابتدائية). وقد توصلت الدراسة إلى مستويات الثقة لدى المعلمين تجاه مدارسهم ايجابية وهامة لثقافة القيادة في المدرسة، كما ان مستوى الثقة لدى المعلمين نحو تنظيم الشرح ٧٦% من التباين في مستوى الثقافة القيادية للمعلم في المدرسة، وقد تبين ان الثقة في مديري المدارس لديها ارتباط كبير مع الثقة الادارية، وان الثقة في الزملاء ايضاً لديها ارتباط كبير بين تعاون المعلم وبيئة العمل الداعمة (ديمير، ٢٠١٥).

٢. دراسة الحويطي، ٢٠١٨: **الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك.** هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية. والكشف عن الفروق بين استجابة العينة تبعاً لمتغيري المؤهل والخبرة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق اهداف الدراسة تم بناء استبانة مكونة من (٥٦) فقرة، وتكونت العينة (٣٧٥) معلماً بنسبة ٢٢% من مجتمع الدراسة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت نتائج الدراسة الى النتائج التالية:

- ان مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك جاءت بدرجة عالية.
- ان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك جاءت بدرجة عالية.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى معلمي الابتدائية في مدينة تبوك (الحويطي، ٢٠١٨).

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل تحديد منهجية البحث والإجراءات التي يتبعها الباحثون لتحقيق أهدافهم البحثية. سيتم مراجعة الأساليب الإحصائية المستخدمة فيه على النحو التالي: -

منهج البحث: اعتمد الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي حسب متغيرات البحث وأهدافها. في هذه الطريقة يتم دراسة متغير الدراسة بين الأفراد وليس للباحث أي سيطرة على تأثير المتغير. البحث الوصفي، كما يوحي الاسم، لا يتوقف عند

وصف حدود الظاهرة، بل يتجاوزها للتحليل والمقارنة والتقييم للوصول إلى التعميمات وزيادة معرفتنا بالظاهرة (الزوي وآخرون، ١٩٨١: ٥٣).

أولاً: مجتمع البحث: يشير مجتمع البحث إلى جميع أفراد الظاهرة قيد الدراسة. عرفه أبو حويج (٢٠٠٢) بأنه مصطلح عام للأفراد أو الأشياء التي لها خصائص معينة يمكن ملاحظتها. المعيار الوحيد للمجتمع هو وجود سمات مشتركة بين الأفراد. معالم المجتمع. (أبو حويج، ٢٠٠٢: ٤٤). تم تحديد مجموعة الدراسة الحالية من قبل المعلمين التابعين لدائرة التربية والتعليم بمحافظة بغداد - الرصافة الثانية ووزارة التربية والتعليم للعام الدراسي الحالي (٢٠٢١-٢٠٢٢) وعددهم (٨٢١٨) معلم ومدرسة، موزعين على (٣١١) اعدادي و المدارس الثانوية والتوزيع حسب الجنس في الجدول رقم (١). على النحو التالي:

الجدول (١) توزيع المجتمع حسب الجنس

المجموع	الجنس			
	اعدادية		ثانوية	
	اناث	ذكور	اناث	ذكور
٤٣٠٤	٩٢٠	٩٠٧	٢٠٥٠	٤٢٧
٤٣٠٤	١٨٢٧		٢٤٧٧	
	المجموع			

ثانياً:- عينة البحث.

العينة هي جزء من مجتمع البحث له خصائصه ويمثله إحصائياً بحيث يمكن تعميم النتائج عليه. وعرفها النوح (٢٠٠٤) بأنها: "هذا جزء من ظاهرة المفردات التربوية، أي موضوع البحث. يختار الباحث وفق شروط معينة تمثيل المجتمع الأصلي" (الnoch، ٢٠٠٤). (ص ٤٩) بالنظر إلى تعريف مجتمع البحث وأهدافه، قام الباحث باختيار عينته بشكل عشوائي. وقد اشتملت عينة الدراسة على (٢٠٠) معلم ومعلمة من مختلف أنحاء المجتمع، وجدول (٢) يوضح ذلك.

الجدول(٢) عدد افراد عينة البحث

المجموع	الجنس			
	اعدادية		ثانوية	
	اناث	ذكور	اناث	ذكور
٢٠٠	٥٥	٤٥	٧٠	٣٠
٢٠٠	١٠٠		١٠٠	
	المجموع			

ثالثاً:- أداة البحث:

من اجل قياس متغير البحث الحالي الثقة التنظيمية قام الباحث بإعداد مقياس الثقة التنظيمية.

وفيما يلي عرض لمراحل بناء واعداد اداة البحث:

❖ مقياس الثقة التنظيمية:-

الاطلاع على الادبيات ودراسات سابقة

ولقياس متغير (الثقة التنظيمية) المتضمن في الدراسة الحالية، استشار الباحثون الكثير من المؤلفات والدراسات المحلية والعربية السابقة، مثل مقياس (الحويطي، ٢٠١٨) الذي يحتوي على (٥٦) فقرة. بعد ذلك، وجد الباحثون بعض المقاييس المصممة لقياس هذا المتغير. يتناول المجالات المتعلقة بموضوع الثقة التنظيمية:-

(مقياس مناع (٢٠١٤). مقياس ديمير (٢٠١٥). مقياس هادي (٢٠١٧).)

ومن خلال اطلاع الباحث على هذه المقاييس تبين عدم وجود مقياس يتناسب مع عينة البحث كون المقاييس التي تم الاطلاع عليهم من التخصصات الاخرى الاداره والاقتصاد والتخصصات الاخرى وارتأى الباحث بإعداد مقياس حديث لقياس الثقة التنظيمية وفي الخطوات الآتية شرح لما قام به الباحث من خطوات:-.

خطوات اعداد المقياس:-

١ - فقرات المقياس:

طور الباحثان مقياس الثقة التنظيمية والذي يتكون من (٥٤) فقرة. تعتمد الدقة التي يقيس بها المقياس ما تم تطويره لقياسه إلى حد كبير على دقة مقاطعه وتمثيلها للظاهرة المراد قياسها. لذلك يجب على الباحث أن يطبق عليه جميع الخصائص السيكومترية للمقياس، وبما أن المقياس حديث يعتمد عليه الباحث. لها الخصائص السيكومترية التالية:

صلاحية الشرط (للهولة الأولى):

لتحديد صلاحية المقطع (الصلاحية الظاهرية) والتحقق مما يتم قياسه، يتم فحص المقياس للكشف عن مدى جودة تمثيل الممرات لجوانب الخصائص التي من المفترض أن يقيسها (عبد الرحمن، ١٩٩٨: ١٥٨).

عندما يصف الباحثون الاختبار بأنه صحيح، فإنهم يقصدون أنهم يكشفون أو يقيسون الصفة التي تم تطويرها للكشف عنها (Soueif، ١٩٧٨: ٤٦١). خبراء في مجال الاختبار (عبد الرحمن، ١٩٩٨: ١٨٤) (إيبيل، ١٩٧٢، ص ٥٥٥).

ولتحقيق ذلك عرض الباحثون المقياس في صورته الأولية على لجنة من الخبراء والمحكمين (١٤) في مجالات التربية والعلوم النفسية للتعبير عن آرائهم في صحة الفقرات وقابليتها للتطبيق آراء تقيس الصفات المراد قياسها. وهي مناسبة للعينة الفقرات لأنها

حصلت على دعم بنسبة ١٠٠٪ من آراء الخبراء، بالإضافة إلى بعض المراجعات التي وعد بها الباحثون، فإن آرائهم يجب أن تحافظ على جميع الفقرات، كما هو موضح في الجدول (٣).

جدول (٣)

آراء الخبراء والمحكمين على صلاحية فقرات مقياس الثقة التنظيمية باستخدام مربع كاي

أرقام الفقرات	عدد الخبراء		قيمة كا		مستوى الدلالة ٠,٠٥
	الموافقين	غير الموافقين	المحسوبة	الجدولية	
١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤	١٤	-	١٤	٣,٨٤	دالة
٢٤، ٣٣، ٤٥، ٤٩	١٢	٢	٨,٢٨	دالة	
العدد الكلي للفقرات ٥٤					

٤- تصحيح المقياس

نظرًا لتأييد المحكم لبدليل الإجابة المكون من خمس نقاط (ينطبق هذا دائمًا علي، وغالبًا ما ينطبق علي، وينطبق علي أحيانًا، ونادرًا ما ينطبق علي، ولا ينطبق علي) للثقة التنظيمية لفقرات المقياس، تم تبنيها لأنها كانت متوافقة مع عينة أعضاء المعلمين والمعلمات، وكانت درجات الاستجابة في الجدول التالي، تم إعطاء الدرجات (٤، ٥، ٣، ٢، ١) للمقاطع الإيجابية على التوالي، والسلبية. يتم إعطاء العناصر الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي. مثال على التحليل الإحصائي لفقرة مقياس الثقة التنظيمية:

ما هو تمييز الفقرة (قدرة الفقرة على التمييز بين أولئك الذين لديهم تلك الخاصية وأولئك الأقل قدرة في مجال معين) (ملحم، ٢٠٠٠: ٢٣٦) وعملية التحليل الإحصائي لبنود المقياس هي واحدة من أساسيات خطوات في بنائه، لذلك بالاعتماد على العناصر ذات الخصائص السيكومترية الجيدة، يذكر جيزل وآخرون أنه يجب اختيار الفقرات التمييزية؛ نظرًا لوجود علاقة قوية بين دقة المقياس والقوة التمييزية للفقرات (Ghiselliet et al., ١٩٨١، ٤٣٩p). طبق الباحثون المقياس على عينة عشوائية قوامها (٢٠٠) معلم ومعلمة من مدارس الرصافة ٢ في محافظة بغداد.

أ - احسب القوة التمييزية للفقرات:

تشير القوة التمييزية للعناصر إلى قدرتها على التمييز بين المجموعات الأعلى والأدنى من الأفراد الذين حصلوا على درجات عالية والأفراد الذين حصلوا على درجات منخفضة بين الخصائص التي تم قياسها بواسطة كل فقرة من المقياس (Al-Zaher et al., ٢٠٠٢: ١٢٩) الغرض من حساب القوة التمييزية للعناصر هو الاحتفاظ بالمقاطع التي تميز الأفراد واستبعاد المقاطع التي لا تميز (Mathlock, ١٩٩٧، ٩p).

يشير تمييز المقطع إلى قدرة المقطع على التمييز بشكل صحيح بين الموضوعات بناءً على السمة أو الخاصية المقاسة بالاختبار (Anastasi & Urbin, ١٩٩٧، p؛ ١٨٠-١٨١). للتحقق من ذلك، اتخذ الباحثون الخطوات التالية:

١- تم اختيار عينة عشوائية طبقية (٢٠٠) من المعلمين والمعلمات من وزارة التربية والتعليم في الرصافة الثانية في محافظة بغداد.
٢- قم بتطبيق المقياس على العينة ثم قم بتمييز الإجابات بالدرجات بترتيب تنازلي للدرجات الفعلية من الأعلى إلى الأدنى.
٣- حدد أعلى (٢٧٪) وأدنى (٢٧٪) من الدرجات لتمثيل المجموعتين المتطرفتين. يعتمد الباحثون على هذه النسبة لأنها توفر مجموعتين متباينة الحجم ومتباينة الحجم (Anastasi and Urbin, ١٩٩٧، ١٨٠-١٨١)، وكان هناك (١٠٨) استبانة في كلا المجموعتين، واحتوت كل مجموعة على (٥٤) استبانة.

٣. أجرى الباحث اختبار T على عينتين مستقلتين لاختبار الفرق بين المجموعتين العلوية والسفلية وكل فقرة من فقرة المقياس. تم اعتبار القيمة T كمؤشر لتمييز كل فقرة، على عكس القيمة الجدولية (٩٦١، ١). مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجات الحرية (٢٩٨) فقرات (باستثناء ١٩ و ٣٦ و ٣٩ و ٥١). الجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الثقة التنظيمية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة ٠,٠٥
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٣,٤٥٢	١,٥٨٦	٢,٥٤٥	١,٢٢١	٤,٤٥٣	دالة
٢	٣,٢٨١	١,٣٩١	٢,٣١٢	١,٣٩٠	٤,٨٢١	دالة
٣	٣,٢٧١	١,٤٦٩	٢,٦٠٠	١,٠٧٩	٣,٦٠٠	دالة
٤	٣,٣١٩	١,٥٨٤	٢,٧٠٦	١,٢٩٠	٣,٨٤٦	دالة

دالة	٣,٠٨٠	١,٣٠١	٢,٣٨١	١,٢٨٨	٢,٩٥٠	٥
دالة	٥,٠٨٥	١,٣٢٠	٢,٥٨١	١,٤٢٥	٣,٥٩٠	٦
دالة	٣,٢٤٨	٠,٩٣٩	٢,١٨٥	١,٤٧٧	٢,٧٦٢	٧
دالة	٥,٢٢٠	١,٣٠٥	٢,٥٧٧	١,٤٦٨	٣,٦١٨	٨
دالة	٤,٦٩٠	١,٢٠٠	٢,٥٠٥	١,٣٩٥	٣,٣٨١	٩
دالة	٥,٢١٩	١,٤٩٣	٢,٤٦٣	١,٤٤٩	٣,٥٦٧	١٠
دالة	٥,٠١٠	١,٢٧٥	٢,٥١٥	١,٥٧٤	٣,٥٤٦	١١
دالة	٥,٤٦٦	١,١٢٨	٢,٤٧٤	١,٥٦٨	٣,٥٤٦	١٢
دالة	٣,٢٦٦	١,٢٢٣	٢,٧٣٣	١,٥٤٩	٣,٤٠٤	١٣
دالة	٢,٥٧٣	١,١٤٧	٢,٠٧٢	١,٥٠٦	٢,٥٦٧	١٤
دالة	٥,٤٧٥	١,٣٤٦	٢,٤٥٣	١,٤٥٧	٣,٥٥٦	١٥
دالة	٥,٣٧٥	١,٣٦١	٢,٥٥٦	١,٥٤٤	٣,٦٨٠	١٦
دالة	٤,٨٢٥	١,٤٥٩	٢,٣٦٠	١,٥٤٥	٣,٤٠٢	١٧
دالة	٣,٣٣٥	١,٢٨٨	٢,١٦٤	١,٥٨١	٢,٨٥٥	١٨
غير دالة	١,٥٣٧	١,١٩٩	٢,٥٢٥	١,٥٢٧	٢,٧٩٣	١٩
دالة	٤,٨٩٤	١,١٦٢	٢,٣٤٠	١,٥١٣	٣,٢٨٨	٢٠
دالة	٣,٢٧٥	١,٢٣٥	٢,٧٤٢	١,٥٥٢	٣,٤٠٢	٢١
دالة	٦,٠٤٤	١,٢٩٥	٢,٣١٩	١,٥٠٠	٣,٥٣٦	٢٢
دالة	٦,٤٣٢	١,٢٩٧	٢,٤٣٢	١,٥٠٩	٣,٥٦٣	٢٣
دالة	٤,٨٠٧	١,١٧٢	٢,٤٥٣	١,٣٥٩	٣,٣٢٩	٢٤
دالة	٥,١٢٠	١,٢٠٧	٢,٦٤٩	١,٤٤٥	٣,٦٢٨	٢٥
دالة	٤,٣٩١	١,١٨٢	٢,٧٠١	١,٥٤٠	٣,٥٦٧	٢٦
دالة	٣,٧٧٣	١,٠٣١	٢,٥١٥	١,٤٧٨	٣,٢٠٦	٢٧
دالة	٢,٩١٥	١,١٧٣	٢,٥٢٥	١,٥١٤	٣,٠٩٢	٢٨
دالة	٣,٢٦٥	١,٢١١	٢,٧٣٢	١,٤٧٨	٣,٣٨٩	٢٩
دالة	٢,١٦٥	١,١٣٧	٢,٥٢٥	١,٤٩١	٢,٩٣٨	٣٠
دالة	٣,٨٤٤	١,٣٧٩	٢,٧٤٢	١,٣٨٥	٣,٥٠٥	٣١
دالة	٤,٧٧٤	١,٢٠٧	٢,٦٤٩	١,٤٥٧	٣,٥٦٧	٣٢
دالة	٥,٦٨٥	١,٢٤٢	٢,٥٣٦	١,٣٨١	٣,٦٠٨	٣٣
دالة	٥,١٨٦	١,٢٠٥	٢,٥٨٧	١,٤٤٢	٣,٥٧٧	٣٤
دالة	٥,٧٧٨	١,١٧٣	٢,٥٣٦	١,٥٥٨	٣,٦٨٠	٣٥
غير دالة	٠,٥٤٦	١,٢٩٠	٢,٢٠٦	١,٥٨٤	٢,٣١٩	٣٦
دالة	٢,٨٣٦	١,٢٥٨	٢,٤٥٣	١,٦٠٦	٣,٠٤١	٣٧
دالة	٢,٨٠٨	١,٣٣٠	٢,٧٥٢	١,٥٢٥	٣,٣٢٩	٣٨
غير دالة	١,٥٣٧	١,١٩٩	٢,٥٢٥	١,٥٢٧	٢,٧٩٣	٣٩
دالة	٥,١٣٦	١,٣٤٢	٢,٦٠٨	١,٤٢٣	٣,٦٢٨	٤٠
دالة	٣,٧٦٢	١,٠٨١	٢,٣٦٠	١,٥١٥	٣,٠٧٢	٤١
دالة	٥,٨٨٩	١,٢٥٩	٢,٢٩٩	١,٤٨٦	٣,٤٦٣	٤٢
دالة	٥,٢٥٣	١,١٢٤	٢,٣٢٩	١,٤٧٥	٣,٣١٩	٤٣
دالة	٣,٥٠٦	١,١١٦	٢,١١٣	١,٥١٥	٢,٧٨٣	٤٤
دالة	٤,٧٥٧	١,٣٢٣	٢,٥١٥	١,٥٠٧	٣,٤٨٤	٤٥
دالة	٥,٢٦١	١,١٦٤	٢,٥١٥	١,٤٦٥	٣,٥١٥	٤٦
دالة	٣,٧٠٠	١,٣٢٣	٢,٥١٥	١,٥٠٣	٣,٢٦٨	٤٧
دالة	٤,٥٢٠	١,١١٥	٢,٢٣٧	١,٤٩٣	٣,٠٩٢	٤٨
دالة	٥,١٧٦	١,٣٠٥	٢,٥٦٧	١,٤٣٢	٣,٥٦٧	٤٩
دالة	٢,٨٢٨	١,٣٣١	٢,٧٦٢	١,٥٣٥	٣,٣٤٩	٥٠
غير دالة	١,٤٢٦	١,٠٨٨	٢,٤١٤	١,٤١٦	٢,٦٨٢	٥١
دالة	٥,٢١٢	١,٢٩١	٢,٤٥٣	١,٤٥٨	٣,٤٨٤	٥٢
دالة	٥,٢١٩	١,٤٩٣	٢,٤٦٣	١,٤٤٩	٣,٥٦٧	٥٣
دالة	٣,٥٦٣	١,٢٢٤	٢,٢٨٨	١,٤٦٤	٢,٩٧٩	٥٤

ب- العلاقة بين نمط الفقرة والدرجة الكلية:

تعتبر طريقة ربط درجة فقرة ما بالدرجة الإجمالية للمقياس أحد حسابات الاتساق الداخلي للمقياس، لأنها تُعنى بمعرفة ما إذا كانت كل فقرة من فقرات المقياس تتطور في اتجاه المقياس. هل المقياس الكلي مجدي لأن ميزته هي تزويدنا بمقياس متجانس (عبد الرحمن، ١٩٩٧: ٢٠٧). وبحسب معيار إيبيل (١٩، ٠) لإيجاد علاقة ارتباط بين درجة المبحوث في كل فقرة من فقرات المقياس وإجمالي درجاتهم على المقياس لتحقيق الصدق وفق هذا المؤشر، أظهرت النتائج أن جميع الفقرات باستثناء (١٩، ٣٦، ٣٩) باستثناء الفقرة ٥١، فهذه مهمة، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٢٥٩	١٥	٠,٢٦٦	٢٩	٠,٤٨١	٤٣	٠,٤٣٠
٢	٠,٢٣٥	١٦	٠,٣٠٣	٣٠	٠,٤٩١	٤٤	٠,٢٦٨
٣	٠,٢٢٢	١٧	٠,٤١٩	٣١	٠,٢٩٦	٤٥	٠,٣٦٥
٤	٠,٣٣٢	١٨	٠,٤٤١	٣٢	٠,٤٢٦	٤٦	٠,٣٧٩
٥	٠,٢٤٨	١٩	٠,١٢٦	٣٣	٠,٢٩١	٤٧	٠,٢٣٣
٦	٠,٤١٥	٢٠	٠,٤١٢	٣٤	٠,٤٥٩	٤٨	٠,٤٢٦
٧	٠,٣٠٥	٢١	٠,٣٩٣	٣٥	٠,٤٤٤	٤٩	٠,٤١٩
٨	٠,٣١٨	٢٢	٠,٣٥١	٣٦	٠,١٦٢	٥٠	٠,٣٢٢
٩	٠,٤١٧	٢٣	٠,٣٧٤	٣٧	٠,٣٦٦	٥١	٠,١٢٩
١٠	٠,٣٤٥	٢٤	٠,٢٧١	٣٨	٠,٢٣٦	٥٢	٠,٣٨٠
١١	٠,٢٥٢	٢٥	٠,٣١١	٣٩	٠,١٢١	٥٣	٠,٣٠٥
١٢	٠,٣٩٧	٢٦	٠,٢٧٨	٤٠	٠,٣٣٠	٥٤	٠,٢٩١
١٣	٠,٣٤٧	٢٧	٠,٤١٠	٤١	٠,٣٣٧		
١٤	٠,٢٤٨	٢٨	٠,٣٠٧	٤٢	٠,٣٣٧		

الخصائص السيكومترية للمقياس:

يجب أن يحتوي المقياس على بعض السمات السيكومترية الأساسية، وأهمها صحة واستقرار درجاته (علام، ٢٠٠٠: ١٨٤) وقد وصل المقياس حالياً إلى مؤشرات الصلاحية والموثوقية التالية:

أولاً:- الصدق **Validity**:

يعد الصدق من الخصائص الأساسية للحكم على صلاحية المقياس، إن معامل الاتساق الداخلي يعد إحدى أوجه صدق البناء ولا سيما في اختبارات الشخصية (اللهيبي، ٢٠٠٥، ص ٨٤).

١- صدق البناء **Constant Validity**:

إنها الدرجة التي يقيس بها الاختبار خاصية أو ظاهرة سلوكية معينة، من خلال البحث عن العلاقة بين درجات العناصر والنتيجة الإجمالية على المقياس. (ANASTASI: 1976، p. 151).

٢- الصدق المنطقي:

وقد تم ذلك من خلال تحديد مفهوم الثقة التنظيمية الأفضل في الفحص المنطقي للفقرات وتقدير مدى تمثيلها للخاصية التي أعدت لقياسها (الإمام، ١٩٩٠: ٢٧) سواء بالنسبة للباحث في صياغته للفقرات أو بالنسبة للمحكّمين عند اتخاذ القرار في صدق المقياس المعد لهذا الغرض.

ثانياً:- الثبات:

يشير ثبات الاختبار إلى درجة التوافق أو التجانس بين قياسين لشيء ما، أي أن درجات الأفراد متشابهة في ظل ظروف القياس مع اختلاف بسيط (Arvin and William، ٢٠٠٣: ٣٣٥). الأداة هي درجة عالية من الدقة والكفاءة والاتساق في البيانات التي يقدمونها لنا حول السلوك. يشير هذا إلى أن المقياس هو قياس ثابت عندما تكون أداة القياس خالية من الخطأ العشوائي وقادرة على قياس الخاصية المراد قياسها أو يتم قياس الكمية الحقيقية للخاصية بشكل ثابت في مواقف مختلفة ومختلفة (الجلبي، ٢٠٠٥: ١٣)، بلغت عينة الاستقرار (٦٠) لاختبار المعلمين والمدارس بطريقة عشوائية طبقية.

استخلص الباحثون الاستقرار بطريقتين:

١- معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ (طريقة ANOVA)

ذكر (Thorndike & Hegen ١٩٧٧) أن استخراج الاستقرار بهذه الطريقة يعتمد على اتساق الاستجابات الفردية لكل فقرة من المقياس (Thorndike & Hegen، ١٩٧٧، ص ٨٢) بصياغة مستخلص الاستقرار بهذه الطريقة، ثم باستخدام معامل ثبات ألفا. بلغ مقياس الثقة التنظيمية لمعادلة كرونباخ (٠,٨٥) مما يدل على أن ثبات المقياس كان جيداً نسبياً حسب الدراسات السابقة. استقرار طريقة إعادة الاختبار:

استخدم الباحثون طريقة إعادة الاختبار، وطبقوا المقياس بعد أسبوعين لإيجاد ثبات المقياس، واستخدم معامل ارتباط بيرسون لإعادة اختبار نفس العينة، وبلغ معامل الثبات بين درجات التطبيقين (٠,٨٤). وهو مؤشر جيد ذو ثبات عالي (العيسوي: ١٩٨٥، ٥٨).

- الأساليب الإحصائية: لمعالجة البيانات الخاصة بهذه الدراسة، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية بمساعدة خبير إحصائي:
- ٢- مربع كاي لعينة واحدة (X one-sample test)
 - ٣- اختبار T لعينتين مستقلتين
 - ٤- اختبار النموذج T.
 - ٥- معامل الارتباط لأربعة أشخاص
 - ٦- معامل كرونباخ ألفا

الفصل الرابع

أولاً: عرض النتائج ومناقشتها:

الهدف الأول: مستوى الثقة التنظيمية لدى المدرسين والمدرسات في مدارس بغداد.

يوضح جدول (٣) إن المتوسط الحسابي لأفراد العينة على الاختبار كان (١٩٥,٨) درجة والانحراف المعياري (٣٢,٠٨١٤٨) درجة وعند مقارنتها بالوسط الفرضي البالغ (١٥٠) وباستعمال الاختبار التائي (t.test) وتبين أن القيمة التائية المحسوبة (١٧,٤٨٥) هي أعلى من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٩).

جدول (٦)

القيمة التائية المحسوبة لأفراد العينة على مقياس الثقة التنظيمية

مستوى الدلالة ٠,٠٥	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط النظري	الوسط الحسابي	العينة
		الجدولية	المحسوبة				
دالة	١٤٩	١,٩٦	١٧,٤٨٥	٣٢,٠٨١٤٨	١٥٠	١٩٥,٨	١٥٠

وتدل هذه النتيجة على أن المدرسين والمدرسات يتمتعون بالثقة التنظيمية

الهدف الثاني: مستوى الثقة التنظيمية لدى المدرسين والمدرسات في مدارس بغداد تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).

من الجدول (٧) تبين أن الوسط الحسابي للذكور على مقياس الثقة التنظيمية هو (١٤٣,٧٨٣٣) وانحراف معياري (٢٢,٩١٧٥٣)، بينما كان الوسط الحسابي للإناث (١٤٧,٢) درجة وانحراف معياري (١٨,٩٣٢٥٥) وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وجد أن القيمة التائية المحسوبة (٠,٧٥٤) وهي أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

جدول (٧)

مستوى الثقة التنظيمية لدى المدرسين والمدرسات تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث)

مستوى الدلالة ٠,٠٥	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	متغيرات الجنس
		الجدولية	المحسوبة				
غير دال	١٩٨	١,٩٦	٠,٧٥٤	٢٢,٩١٧٥٣	١٤٣,٧٨٣٣	١٢٠	ذكور
							١٨,٩٣٢٥٥

وتدل هذه النتيجة على أنه لا يوجد فرق بين الذكور والإناث في الثقة التنظيمية.

بناءً على هذه النتائج، استخلص الباحثون سلسلة من الاستنتاجات والتوصيات والتوصيات.

أولاً: - استنتاجات

من نتائج الدراسة الحالية توصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية:

١. يتمتع المعلمون والمعلمات بثقة تنظيمية جيدة على المستوى العام.
٢. لا يؤثر التخصص والجنس على تطبيق الثقة التنظيمية في المدارس.

ثالثاً: - توصيات:

في ضوء النتائج السابقة قدم الباحثون التوصيات التالية:

- ١- إعداد الندوات والمحاضرات لتعزيز السلوك المهني والقيم الأخلاقية داخل المدرسة وتعزيز ثقة المعلمين من أجل التنمية المستدامة للثقة في المؤسسات المدرسية والجامعية.
- ٢- الاستفادة من مفايس الثقة التنظيمية في مجال التعليم.
- ٢- تزويد المعلمين بالجو التنظيمي المادي والمعنوي المناسب للقيام بالعمل المدرسي من خلال تحسين نظام البيئة المدرسية والانضباط المدرسي.

مقترحات:

- ١- إجراء أبحاث وبحوث مماثلة للدراسة الحالية على عينات أخرى، مثل مديري المدارس، والمديرين العاميين، ورؤساء الأقسام، ورؤساء الجامعات، إلخ.
- ٢- إجراء أبحاث وبحوث إضافية حول الثقة التنظيمية في الجامعات وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، واتخاذ القرار، والانتماء الديني، والدافع، والتحصيل الأكاديمي.

المصادر:

١. أرفن ووليم، (٢٠٠٣): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار الكتاب الجامعي- العين الإمارات العربية المتحدة، ترجمة هيثم كامل الزبيدي وماهر أبو هلاله.
٢. الجليبي، سوسن شاكر، (٢٠٠٥): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والنشر، ط١، دمشق.
٣. الحلو، محمد وفائي (١٩٩٩): علم النفس التربوي. نظرة معاصرة. الطبعة الاولى مكتبة الامل غزة
٤. الحويطي، احمد بن عودة سليم، (٢٠١٨): الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، كلية التربية المجلة التربوية، العدد ٥١، مصر، القاهرة.
٥. الخفاجي، حاكم جبوري علك، (٢٠١٢): التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٤، العدد ٣، جامعة الكوفة.
٦. الروسان، فاروق (١٩٩٩): أساليب القياس والتشخيص في التربية، ط١، دار الفكر للطباعة والنشر، الجامعة الأردنية.
٧. الزويبي، عبد الجليل واخرون، والكناني، إبراهيم عبد الحسين، وبكر، محمد الياس. (١٩٨١): الاختبارات والمقاييس النفسية، الموصل، جامعة الموصل.
٨. سمارة، عزيز (١٩٨٩): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر. عمان
٩. سويف، مصطفى (١٩٧٨): مقدمة لعلم النفس الاجتماعي – الطبعة الخامسة. مكتب الأنجلو المصرية – القاهرة.
١٠. السيد، فؤاد البيهي (١٩٧١): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. ط٢ دار الفكر العربي، مصر.
١١. شاهين ماجد ابراهيم، (٢٠١٠): مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية دراسة مقارنة الجامعة الإسلامية والأزهر، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
١٢. عبد الرحمن، محمد السيد (١٩٩٨): نظريات الشخصية، دار الفناء للنشر والتوزيع مصر.
١٣. عبد الرحمن، محمود سيد؛ (١٩٩٨): القياس النفسي،، مكتبة الفلاح، ط٣. الكويت
١٤. علاّم، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠): القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، ط١، دار الفكر العربي للطباعة والنشر. القاهرة
١٥. عودة، احمد سليمان (١٩٩٨): القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط١، دار الأمل، عمان، الأردن.
١٦. العيسوي، عبد الرحمن (١٩٨٦): علم النفس المدرسي، ط١، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
١٧. الغامدي، عبدالله عبد الغني، (١٩٩٠): الثقة التنظيمية في الاجهزة الإدارية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، العدد ٣، المجلد ١٤.
١٨. فارس، محمد جودت، (٢٠١٤): العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر، بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.
١٩. فرج، صفوت؛ (١٩٨٠): القياس النفسي، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة.
٢٠. النبهان، موسى (٢٠٠٤): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢١. نجم نجيب عبد الحميد، خولة صدر الدين، (٢٠١٤): دور الثقة التنظيمية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من العاملين في مديرية بلدية كركوك، مجلة الفراهيدي، العدد ١٩، المعهد التقني الحويجة.

المصادر الاجنبية:

- 1- Adams، S. (2004). The relationships among adult attachment، general self-disclosure، and perceived organizational trust، Unpublished dissertation of doctor of human development، Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University.
- 2- Blomqvist، K. & Stahle، P. (1999). Building Organizational Trust، Telecom Business Research Center،Lappeenranta University of Technology and Sonera Research ،Finland.
- 3- Chen ،S. C. and G. S. Dhillon (2003). "Interpreting Dimensions of Consumer Trust in E-Commerce." Information Technology and Management 4(2-3): 303-318.
- 4- Dammen، K.، (2001). " The effects of organizational structure on employee trust and job satisfaction "، Unpublished thesis of master of training and development، University of Wisconsin-Stout.
- 5- Lee ،H. and B. Choi (2003). "Knowledge Management Enablers ،Processes ،and Organizational Performance: An Integrative View and Empirical Examination." Journal of Management Information Systems 20(1): 179-228.
- 6- Lewicki ،R. ،McAllister ،D. ،& Bies ،R. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *Academy of Management Review* ،23(3) ،438-458.
- 7- Rousseau ،D. M. ،Sitkin ،S. B. ،Burt ،R. S. & Camerer ،C. (1998) "Not so different after all: A cross-discipline view of trust" ،Academy of Management
- 8- Review ،Vol 23 No 3 ،pp. 393-404.