

القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات

حصه خلف ابراهيم العضاض

إدارة تربوية- كلية التربية- جامعة القصيم - السعودية

Hussah.khalaf.1996@hotmail.com

قبول البحث: 2020/7/18

مراجعة البحث: 2020 /6/22

استلام البحث: 2020/6/15

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.9.2.7>



القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات

حصه خلف ابراهيم العضاض

إدارة تربوية- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
Hussah.khalaf.1996@hotmail.com

استلام البحث: 2020/6/15 مراجعة البحث: 2020/6/22 قبول البحث: 2020/7/18 DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2021.9.2.7>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات، والكشف عنما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات (التخصص، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)، والتوصل لأهم المقترحات الإجرائية المستفاد لتحصين مستوى القيم التنظيمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي) وتم الاعتماد على مقياس francis&woodcock,1995 كأداة لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة 1670 معلمة، وحيث تكونت عينة الدراسة الأساسية 312 معلمة من المرحلة الثانوية في مدينة بريدة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة. وكانت أهم نتائج الدراسة أن مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية بمدينة بريدة من وجهة نظر المعلومات متحقق بدرجة كبيرة، وجاء بالترتيب الأول المحور الرئيس (إدارة العلاقات) وبأبعاده الفرعية، والترتيب الثاني (إدارة الإدارة) بأبعاده الفرعية، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة ترجع لاختلاف سنوات الخبرة، بينما توجد فروق دالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة ترجع لاختلاف التخصص، والفروق لصالح التخصصات الأدبية، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات والمقترحات كان أبرزها: المحافظة على الدعم الكامل للمعلمات في المؤسسات التعليمية، وتهيئة الظروف التنظيمية المناسبة لهم، بناء دورات تدريبية مناسبة لتطوير مهارات للعاملين في المؤسسات التعليمية وخاصة تلك التي تعنى بالقيم التنظيمية، إعداد برامج تدريبية مواكبة للدور القيادي المأمول، لترسيخ القيم التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية؛ المدارس الثانوية؛ بريدة.

المقدمة:

تمر المملكة العربية السعودية بتطورات وتغيرات لتحقيق رؤية 2030، حيث أولت أهمية كبيرة لتطوير وتعزيز التعليم، وقد رسمت المملكة من خلال هذه الرؤية انطلاقة جديدة إلى التميز والرقي في تطوير التعليم في شتى مراحله ومناهجه المختلفة، و مما لا شك فيه عند تطوير التعليم لا بد من التركيز على النظام السائد وإصلاحه وتطويره كما تحث على زيادة الانضباط في النظام التعليمي، والجدية في الممارسات التعليمية والالتزام بالتعليمات والقواعد التنفيذية.

حيث يعد تحقيق أهداف التعليم الأساسي أساس من أهم الأسس للتقدم في مجالات الحياة المختلفة وهو خطوة مهمة وأساسية لإحداث التغيير بهدف التنمية فهي تعد محل نظر ودقة (الرشيدي، 2020، 3)، حيث تعد القيادة جوهر العملية الإدارية ومفتاح الإدارة الفاعلة، حيث تدعو كثير من الدراسات إلى ممارسة قيادة تواكب التحديات والتطورات في القرن الحادي والعشرون حيث يعتبر عصر المعرفة والتفكير الاستراتيجي (عيد، 2020، 5)، وأن المديرين الذين لديهم قدرات جيدة على إحداث التطوير هم أشخاص يكتفون أنفسهم بسرعة أكثر من غيرهم في الأوقات التي يحدث فيها تغيير سريع (بانعمة، 2012، 4)، وتعتبر القيم التنظيمية متغير هام في أي مؤسسة بما تحمله من أهمية في ترشيد وعقلنة السلوك التنظيمي، حيث تعمل على

احترام النظام وتحديد المسؤوليات كما تحترم السلطة الرسمية والهيكلي التنظيمي وتعمل على تحقيق الطاعة بها، فالقيم التنظيمية جزء لا يتجزأ من التنظيم يدير القائد بها أفرادها وتظهر في تفاعلاته (بوقراف، 2017، 6)، وأن القيم التنظيمية عاملاً مهم من عوامل النجاح، فيقدر قوة القيم التنظيمية تحدد كفاءة المنظمة وفعاليتها، حيث تتحسن إنتاجية المنظمة كلما كانت قيمها التنظيمية أقوى، كما أن للقيم التنظيمية أثر في العمل من أهمها الأداء الجيد، والكفاءة في العمل وتحقيق الأهداف وغيرها (العززي، 2019، 3).

ويذكر بن حامد (2017، 4) ان المنظمات تسعى لتحقيق تلك الفعالية من خلال تطوير وتحسين قيم ومعتقدات أفرادها لما لها من آثار إيجابية على الفرد والمنظمة في الوقت نفسه وحيث توصل أن القيم التنظيمية تسهم بشكل كبير في جودة التعليم العالي من خلال تفاعل الأساتذة الباحثين والعمل ضمن روح الجماعة وهذا التفاعل ينتج عنه مجموعة من المعايير والقيم والمعتقدات التي تضبط سلوك العاملين داخل التنظيم، وقد أدركت معظم أنواع المنظمات أهمية القيم التنظيمية حيث اعتبرتها المفتاح الرئيس لاحتياجات المستفيدين منها، ولذلك أصبح من الضروري دراسة الثقافة التنظيمية للمنظمة من خلال دراسة القيم ودراسة بيئة المنظمة وعملية الحفظ وصولاً إلى كل ما يدعم القيم التنظيمية التي تخدم في المقام الأخير أغراض و أهداف المنظمة (Bowden,2000,5).

مشكلة الدراسة:

تعتبر القيم التنظيمية حاجة حقيقية لجميع المنظمات بشقي فروعها واختصاصاتها حيث أنها تؤدي إلى رفع كفاءة المنظمة، حيث يؤكد العززي (2019، 15) أن القيم التنظيمية عاملاً مهم من عوامل النجاح، فيقدر قوة القيم التنظيمية تحدد كفاءة المنظمة وفعاليتها، وأظهرت النتائج لمحور القيم التنظيمية بمدارس محافظة العلا درجة (كبيرة) من وجهة نظر المعلمين والمعلمات من أفراد عينة الدراسة، كما أشارت دراسة العتيبي (2008، 25) أن اتجاهات المديرين نحو الالتزام بالقيم التنظيمية في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية كانت بدرجة كبيرة، وكما توصلت دراسة الجابر (2019، 71) أن توافر القيم التنظيمية بشكل كبير في معهد الإدارة العامة، وحيث تفر العموش (2019، 47) أنه من خلال القيم التي تسود المنظمة يمكن أن نتعرف على مستوى القيم التنظيمية السائدة ومستوى أداء العاملين فيها وأن مستوى القيم التنظيمية في مؤسسة الضمان الاجتماعي جاءت (متوسطة) من وجهة نظر أفراد العينة، وتوصلت دراسة brendam (2000، 25) أن القيم التنظيمية محققة لدى المعلمين بدرجة كبيرة، كما أشار ortyoand (2006، 30) أن القادة اللذين يمارسون القيادة بالقيم جاءت بدرجة متوسطة وأن أبرز المبادئ التي توصل لها فيما يجب اتباعه من قبل الإدارة لرفع القيم التنظيمية كانت: تلبية الاحتياجات، الاستقامة، الصدق، العمل مع الفريق.

كما تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة ارتباطية وثيقة بين القيم التنظيمية والعديد من المتغيرات، فقد توصلت دراسة العتيبي (2019، 31) انه يوجد علاقة ارتباطية (طردية) بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي حيث يؤكد الباحث أنها تنسجم مع الواقع، فكلما كان هناك قيم تنظيمية إيجابية يعمل بها المعلمون كلما أدى ذلك إلى التزام المعلمين و انتمائهم للمدارس التي يعملون بها، وحيث يقر العموش (2019، 47) أنه من خلال القيم التي تسود المنظمة يمكن أن نتعرف على مستوى القيم التنظيمية السائدة وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي وحيث توصل الباحث إلى انه يوجد علاقة (إيجابية) ما بين القيم التنظيمية وتحسين الأداء، وفي المقابل أوضحت نتائج دراسة الجابر (2019، 72) أنه يوجد علاقة (سلبية) ضعيفة بين أبعاد القيم التنظيمية والاتجاه نحو التسرب من قبل أفراد عينة الدراسة، وأن أكثر أبعاد القيم التنظيمية التي لها علاقة ارتباطية عكسية بالاتجاه نحو التسرب هو بعد العدالة، وان العدالة التنظيمية لها دور في خفض معدل التسرب الوظيفي.

وجاء الغرض من هذه الدراسة لمعرفة القيم التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية في مدينة بريدة وذلك بالإجابة على أسئلة الدراسة.

أسئلة الدراسة:

1. ما مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، التخصص، الدورات التدريبية)؟
3. ما المقترحات اللازمة لتحسين مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة بريدة من وجهة نظر المعلمات.
2. الكشف عن أهم الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، التخصص، الدورات التدريبية).
3. وضع مقترحات لتحسين القيم التنظيمية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة.

أهمية الدراسة:

1. تأتي أهمية الدراسة من تناولها لموضوع القيم التنظيمية أحد العوامل المهمة في العملية الإدارية والتعليمية، حيث تعتبر القيم قوة منظمة ومحركة للسلوك .
2. تعد هذه الدراسة استكمالاً للجهود المبذولة في مجال (القيم التنظيمية) في المؤسسات التعليمية.
3. أن القيم التنظيمية تقوم بتنمية وعي الموظفين والتزامهم، وتعزيز انتمائهم مما يؤثر إيجابياً على أدائهم.
4. من المأمول أن تزود هذه الدراسة أصحاب القرار في المؤسسات التعليمية معلومات خاصة عن واقع القيم التنظيمية.
5. قد تساهم الدراسة بتكوين إطار مرجعي للاستعانة به واستخدامه عند ممارسة الأنشطة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة بعددين رئيسيين من أبعاد القيم التنظيمية إدارة الإدارة وتشمل (القوة، الصفوة، المكافأة) وإدارة العلاقات وتشمل (العدل، فرق العمل، القانون والنظام) تم اختيار هذه الأبعاد بناء على الاتفاق والاطلاع ومدى ملائمتهم للمجال التربوي.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة.

الحدود البشرية: معلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في مدينة بريدة.

الحدود الزمانية: تمت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني 1441هـ.

مصطلحات الدراسة:

القيم التنظيمية:

(1995,6) francis & woodcock يعرفها فرانسيس وودكوك: بأنها الاعتقاد الذي تبني عليه أعمالنا في المنظمات، فهي عبارة عن اختيار الصالح والسئ، والمهم وغير المهم.

عرفها محمود سلمان العلميان (2002، 10) بأنها: " اتفاقات مشتركة بين أعضاء حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة ومن هذه القيم: المساواة بين العاملين الاهتمام بإدارة الوقت، الاهتمام بالأداء، احترام الآخرين.... الخ "

التعريف الإجرائي للدراسة:

هي القيم والمعتقدات التي يمتلكها المعلم و يلتزم بمضامينها فهي التي تحدد السلوك المقبول والمرفوض، والتي تنعكس على طريقة أدائه وتعمل على تحديد اتجاهاته وتوجيه سلوكه التنظيمي كما تنعكس القيم التنظيمية على الخصائص الداخلية للمنظمة فهي تحدد الخطوط العريضة لتوجيه السلوك ووضع القرارات وفق أهداف تسعى إلى تحقيقها بإخلاص وأمانة في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة.

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم القيم:

" المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها، ويلتزمون بمضامينها " (القيوتي، 1993، 87)

هي "مجموعة من الأحكام والمعايير التي تنبثق عن مؤسسة ما، وتكون بمثابة موجبات للحكم على الأعمال والممارسات المعنوية والمادية، وتكون لها قوة التأثير على المؤسسة بمالها من صفة الإلزام والعمومية ويعتبر أي خروج عليه أو انحراف عنها بمثابة خروج عن أهداف المؤسسة " (العدلوني، 2002م)

القيمة هي "الحكم الذي يصدره الإنسان على شيء ما مهتدياً بمجموعة المبادئ والمعايير التي وضعها المجتمع الذي يعيش فيه، والذي يحدد المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك، فالقيمة تتضمن قانوناً أو مقياساً له شيء من الثبات على مر الزمان، أو عبارة اشمل تتضمن دستوراً يتضمن نسق الأفعال والسلوك " (فيله وزميله، 188، 2008)

ثانياً: تطور القيم التنظيمية:

نمت القيم الإدارية، وتطورت عبر سبع مراحل رئيسية للتطور حيث بات دور المديرين متميزاً مع تطور القيم الإدارية والتنظيمية السائدة، ويمكن إجمال وتوضيح تلك المراحل في المراحل التالية (ديف فرانسيس ومايك ودكوك، 1927).

المرحلة الأولى: وتمثلت في سيادة القيم التي قالت بأن معاملة الإنسان كانت تتم على أساس أنه شبيه بالألة بالتمام، حيث يتم تحفيزه بواسطة المكاسب المادية، وكانت القيم قائمة على مفاهيم أساسية من التنظيم، والتي تم تحليلها بداية من قبل ماكس ووبر الذي وصف المفاهيم المتعلقة بالسلطة

وتدريبها، والأدوار، والإجراءات الرسمية، ثم بدأت المنظمات تنمو وأصبحت معنية بالكفاية، كما عجل التفكير العلمي بالأساس الذي يقوم عليه التغيير، وبالتالي قادت طرق الإنتاج العديدة إلى تغيير ظروف العمل، وكانت المعلومات الخاصة بالوقت لدى معظم القادة مستندة إلى القيم التي تفترض أن الرجال والنساء هم مصادر مثل مصادر الإنتاج.

المرحلة الثانية: بدأت هذه المرحلة على أساس نتائج دراسات هاوثورن: حيث تبني المديرون التقدميون وجهة نظر أكثر تعقيداً بشأن الإنسان، مدركين أن الأحاسيس وقوة الإرادة تلعب دوراً مهماً، وفي بعض الأحيان دوراً حاسماً في التأثير على الإنتاجية فتم إدخال التجارب لمحاولة تحسين اتجاهات الأفراد نحو العمل، ومن ثم تدريب المديرين ليصبحوا قادة عمل، كما تم إدخال أساليب تحفيز جديدة إلى بيئة العمل.

المرحلة الثالثة: ظهرت هذه المرحلة استجابة لظهور الاتحادات المهنية، حيث اكتسبت الاتحادات المهنية القوة، وقامت في تلك الفترة إعداداً كبيرة من الإدارات باستثمار قدر كبير من الجهود من أجل احتواء الاضطراب، والمحافظة على السلام ثم تم بعد تلخيص العالم الغربي من العجز الذي أحدثته الحرب العالمية الثانية تجريب عدداً من المداخل وتوصلت الإدارة إلى الاعتقاد بأن المواجهة رأساً لرأس كانت أسوأ خيار موجود، فبحثت عن طرق جديدة لحل مشكلات القوة والهيمنة فظهر الجواب لهذه المشكلة وهو الحرية في بيئة العمل.

المرحلة الرابعة: قامت هذه المرحلة على أساس الحرية في العمل، لأن فكرة حرية العمل هذه قد تحدث المعتقدات التي طالما تمسكت بها الإدارات لفترة طويلة، ونظراً للحاجة إلى أساليب جديدة بدأ التأثير الأمريكي يلعب دوراً مسيطراً حيث نشر ماكجريجور في العام 1960 في كتابه (the human side of enterprise) الذي كان له تأثير على التفكير الإداري عبر العالم، حيث أوضح ماكجريجور أهمية أنظمة القيم الإدارية، وذلك من خلال تقسيمه للمعتقدات الإدارية إلى مجموعتين متضادتين وبما يعرف حيث يرى ماكجريجور أن الأفراد عندما تتم ادارتهم وفقاً لنظرية (y)، (x) بنظرية:

نظرية (X): فإنهم سيكونون غير متعاونين ومخادعين وكسالى، وفي حين أنهم إذا كانوا يبدون وفقاً.

نظرية (Y): فإنهم سيكونون إيجابيين وجديرون بالثقة ومحبون للأخرين وذوو آراء بناءة.

وسارت في هذه المثالية التنظيمية في خط مواز لطبيعة التحرر والإنارة العنيفة لحقبة الستينات وكان هو مفهوم قوة الزهور يمثل روح ذلك الوقت.

المرحلة الخامسة: وتمثلت في ظهور عصر جديد من القيم الإدارية التي كانت ماثلة فيما يسمى بالإدارة بالأهداف، وفقاً لهذه النظرية فإن كل فرد يجب أن يكون لديه أهداف إنتاجية شاملة ومتفق عليها، لكي يسمح بالحرية الفردية لتحديد طرق ووسائل إنجاز هذه الأهداف، ولقد كان الهدف من هذه النظرية التوافق بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد.

المرحلة السادسة: التي أصبح المديرون فيها متحررين من أوهاام الإدارة بالأهداف، وبرزت مجموعة جديدة من القيم التنظيمية على الساحة حيث عاد مدير السبعينات على نحو متزايد إلى الحقل المزدهر المتعلق بعلم السلوك التطبيقي وأظهر تحليل الأفكار والمعلومات الإدارية لهذا العصر تحيزاً متميزاً ضد السلطة وأصبح دور المدير موضع تساؤل، وحيث أصبح مفهوم الميسر موضوع التأييد كدور المدير وشاع التوجه لفحص المنظمات تحت شعار التطوير التنظيمي.

المرحلة السابعة: واتسمت بالإنارة لأنها كانت تمثل رد فعل أكثر كونها مرحلة تقدمية، وتمثلت في اكتشاف المديرين للدروس التي يعرفها جيداً أجدادهم التنظيميين، حيث بدأت تكتشف من جديد القوة الدافعة لاستغلال الفرص الفردية، والمسئولية الذاتية.

ثالثاً: أهمية القيم التنظيمية:

أن القيم هي الأساس في أي ثقافة تنظيمية وهي جوهر فلسفة المنظمة لتحقيق النجاح، كما أن القيم شعور بالتوجهات المشتركة لكل العاملين وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية، فضلاً عن ذلك فإن المنظمة تحصل بلا شك على قوة كبيرة من خلال وجود قيم مشتركة إذ يكون الموظفون على معرفة بالمعايير التي يجب عليهم الالتزام بها، ومن ثم تكون لديهم القدرة على اتخاذ القرارات التي تدعم هذه المعايير، ومن خلال القيم يشعرون بأهميتهم في المنظمة تثار دافعيتهم لأن الحياة في المنظمة تصبح ذات معنى بالنسبة لهم، أي أنها تؤدي إلى خلق شعور بالهوية بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، وتصبح القيم حقيقية في عقول عدد كبير منها، إن وجود قيم تنظيمية مشتركة يمتد ليشمل جميع نواحي المنظمة، فالمنظمات التي تمتلك قيماً مشتركة قوية تميل إلى عكس تلك القيم في تصميم التنظيم الرسمي. (الخزاعلة، 2009، 4746).

رابعاً: شروط القيم التنظيمية:

للقيم التنظيمية العديد من الشروط التي نستطيع متى ما توافرت الحكم على وضوح تلك القيم، وهي على النحو التالي (ديف فرانسيس ومايك ودكوك، 1995، 5247)

- اختيار القيم من بين عدة بدائل.
- اتساق القيم مع بعضها البعض، فيجب أن تدعم القيم بعضها الآخر.
- أن تكون معززة لقيم الأداء.
- أن تكون قابلة للتوصيل.

- أن تكون جذابة، وداعية للفخر والاعتزاز.
- تدوين القيم لتوضيح الصورة العقلية لها، والأثارة النقاش حولها ولضمان توصيلها برسائل واضحة لإفراد التنظيم.

خامساً: خصائص القيم التنظيمية:

تتمتع القيم التنظيمية بمجموعة من المميزات والخصائص والسمات تنطبق عليها في الآتي:

- النسبية: تتميز القيم التنظيمية بالنسبية وذلك لاختلافها بين الأفراد العاملين على اختلاف رغباتهم وظروفهم، أي أن لكل فرد عامل مجموعة من الأهداف والرغبات يحاول الوصول إليها، هذه الأهداف تؤثر على التزامه بالقيم التنظيمية السائدة بالمؤسسة التي ينتمي إليها، بالإضافة إلى الظروف البيئية التي تسود هذه المؤسسة.
- ذات طبيعة عامة (عمومية): أي أنها تكون في الوسط التنظيمي ككل وتمس جميع الموارد المادية والمالية بالإضافة إلى الموارد البشرية، التي تعتبر المورد الأساسي والمسير الحقيقي لباقي الموارد، وخاصة أنها عمومية أي أنها توضع مجموعة من المبادئ والمعتقدات يلتزم بها جميع أعضاء التنظيم وفي جميع المستويات الإدارية للهيكل التنظيمي (سلاطينية، 2013، ص 6)
- تجريدية: أي أن القيم معان مجردة تتسم بالموضوعية والاستقلالية تنعكس معانها الحقيقية في سلوك الأفراد العاملين وفي الظروف البيئية التي يعيشونها، كما سبق وذكرنا أنها عمومية بمعنى أن لها تأثير كبير على استقرار المناخ التنظيمي في حالة معينة بالإضافة إلى أنه يتوجب الالتزام بها من جميع العاملين بنفس الدرجة، أي بمعنى لا يكون هناك عامل يخضع لقيمة تنظيمية معينة ويتغاضى على قيمة أخرى (العميان، 2002، 312).
- متدرجة: ويقصد بها كل عامل تتشكل لديه القيم التنظيمية على شكل تدرج هرمي (من المهم إلى الأهم)، وهذا يتحدد من خلال ضرورة التزامه بقيمة معينة لأنها بالنسبة له المهم، وهذا الترتيب يتسنى من خلال أهدافه ورغباته.
- مكتسبة: أي أنها ليست فطرية وكما أن الفرد العامل عند دخوله المؤسسة لأول مرة يكون خالياً أو فارغاً من القيم التنظيمية ويبدأ اكتسابها طيلة فترة مزاولته العمل فيها، وبما أنها مكتسبة وتنعكس على السلوك الفردي داخل المؤسسة، فإنها بذلك تكون قابلة للقياس والتقييم حيث تكون عمليات القياس والتقييم من فترة إلى أخرى لذا يمكننا القول أن القيم التنظيمية نستطيع قياسها دورياً (الجلاد، 2005، ص 31).

سادساً: تصنيفات القيم التنظيمية:

أولاً: تصنيف ديف فرانسيس ومايك ودكوك (Dave Francis & Mike Woodcock)

الذين أشاروا إلى أنه ولكي تكون المنظمة ناجحة في عالم اليوم، فإنه يجب عليها القيام بأربع قضايا رئيسية تقود إلى اثني عشرة قضية فرعية والتي تشتق الاثنتا عشرة قيمة كالتالي:

القضية الأولى: إدارة الإدارة:

- وتعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بالنفوذ (القوة) ودور الإدارة كما يجب أن تتأكد من أن دور الإدارة تم تحديده بدقة ووضوح، وبناء على هذه القضية الجوهرية فإن القضايا الفرعية ينبغي تقديمها كما يلي:
- القوة (النفوذ): وتمثل في امتلاك المجموعة الإدارية لنظم المعلومات والسلطة والمركز الوظيفي التي تمكنها من تقرير مهمة المنظمة، والمصادر التي يمكن أن تحوز عليها واتخاذ القرارات.
- الصفة: فالمنظمة الناجحة تدرك أهمية الحصول على أفضل المرشحين المحتملين في الأعمال الإدارية.
- المكافأة: فالمنظمة الناجحة هي التي تحدد الناجح وتكافئ عليه.

القضية الثانية: إدارة المهمة:

- وتعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بأداء العمل، والكيفية التي تحقق بها المنظمة أهدافها، وبناء على هذه القضية الجوهرية فإن القضايا الفرعية ينبغي تقديمها كما يلي:
- الفعالية: فالتركيز على القضايا الصحيحة يجب أن يكون مطرداً، والمنظمة الناجحة قادرة على تركيز مصادرها على الأنشطة التي تعود عليها بأفضل النتائج.
- الكفاية: وقد قيل أن الإدارة الجيدة والكفوة هي تلك التي تستطيع أن تعمل مئات الأشياء الصغيرة بطريقة متقنة.
- الاقتصاد: وكما هو معلوم فإن انفاق النقود أسهل من جمعها، لذا فإن غياب الرقابة على التكاليف يعد سبباً رئيسياً في فشل الكثير من الأعمال.

القضية الثالثة: إدارة العلاقات:

وتعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة، بالحصول على أفضل إسهام من موظفيها، وبناء على هذه القضية الجوهرية فإن القضايا الفرعية ينبغي تقديمها كما يلي:

- العدل: حيث يتضح تأثير الإدارات بتصرفها في حياة الفرد، سواء أكان ذلك في العمل أو خارج العمل، ذلك أن ما يفعله المديرون وما لا يفعلونه له تأثير كبير على نوعية حياة كل الموظفين .
 - العمل الجامعي (فرق العمل): فالجماعة المنظمة جيداً والمحفزة تستطيع أن تنجز أكثر من مجرد مجموعة أفراد الذين يشكلون الجماعة .
 - القانون والنظام: حيث يتعين على كل جماعة أن تطور إطاراً من القوانين التي تنظم تصرفاتها .
- القضية الرابعة إدارة البيئة:

- وتعني أنه يجب على المنظمة أن تتعامل مع قضايا ذات صلة بالتنافس في البيئة المحيطة، وبناء على هذه القضية الجوهرية فإن القضايا الفرعية ينبغي تقديمها كما يلي:
- الدفاع: حيث تقع الكثير من المنظمات التجارية تحت وطأة المنافسة مع المنظمات الأخرى، والمنظمة الناجحة هي التي تقوم بدراسة التهديدات الخارجية ثم تضع بعد ذلك خطة دفاعية قوية .
 - التنافس: فالقدرة على أن تكون منافساً هي الطريقة الوحيدة الموثوق بها للبقاء.
 - استغلال الفرص: فرغم وجود أفضل الخطط الرائعة المحكمة، فإنه من المحتم أن هناك فرصاً وتهديدات سوف تحدث، ولا يمكن للمنظمات أن تتجاهل الأمور الفجائية، وبالتالي فإنه من الحكمة العلمية أن تبحث هذه المنظمات عن فرص في الخارج بدلاً من أن تعطي مجالاً للأخريين لينتزعوا أفضل الفرص .

ثانياً: تصنيف كوين وروباخ الذي صنف القيم التنظيمية في أربعة قيم هي (التويجر، 2003، 22)

1. قيم الهدف الرشيد.
2. قيم العلاقات الإنسانية.
3. قيم النظام المفتوح.
4. قيم العمليات الداخلية .

الدراسات السابقة:

- دراسة العنزي (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية بمدارس محافظة العلا وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (282) معلماً ومعلمة من مدارس محافظة العلا. وأظهرت النتائج لمحور القيم التنظيمية بمدارس محافظة العلا درجة (كبيرة) بمتوسط من وجهة نظر المعلمين والمعلمات من أفراد عينة الدراسة والعلاقة وأيضاً توجد علاقة عكسية قوية بين توافر القيم التنظيمية ومستوى الصراع التنظيمي حيث كلما توافرت القيم التنظيمية بدرجة كبيرة كلما قل مستوى الصراع التنظيمي
- دراسة العموش (2019): هدفت الدراسة التعرف على اثر القيم التنظيمية في تحسن أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية، وقد استخدم الباحثة المنهج الميداني الارتباطي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (250) فرداً. وأظهرت النتائج أن مستوى القيم التنظيمية في مؤسسة الضمان الاجتماعي جاءت متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، ووجود اثر إيجابي ما بين القيم التنظيمية وتحسين الأداء .
- دراسة العتيبي (2019): هدفت الدراسة التعرف على القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وأظهرت النتائج أن مدى توافر القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف جاء بدرجة (عالية) من وجهة نظر المعلمين وحيث يؤكد الباحث على وجود علاقة ارتباطية لأنها تنسجم مع الواقع فكلما كانت هناك قيم تنظيمية إيجابية يعمل بها المعلمون كلما أدى ذلك إلى التزام المعلمين وانتمائهم للمدارس التي يعملون بها.
- دراسة الجابر (2019): هدفت الدراسة تحديد القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (75) عضواً، وأظهرت النتائج توافر القيم التنظيمية بشكل كبير في معهد الإدارة العامة وأيضاً أن هناك علاقة سلبية ضعيفة غير دالة إحصائياً بين جميع أبعاد القيم التنظيمية والاتجاه نحو التسرب الوظيفي من قبل أفراد عينة.
- hunter (2019): هدفت الدراسة التعرف على القيم الشخصية وعلاقتها بالقيم التنظيمية لدى المديرات في الجامعات العامة للبحث، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (99) امرأة يشغلن مناصب إدارية في التعليم العالي. وأظهرت النتائج أن القيم جاءت بدرجة متوسطة .

- دراسة الرحومي (2018): هدفت الدراسة التعرف على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في نشر القيم التنظيمية واثرها على تحسين أداء الموظفين في جامعة الملك خالد، حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، حيث بلغ عدد أفراد العينة (72) فرد. وأظهرت النتائج إلى بوجود علاقة ارتباط معنوي بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي ونشر القيم التنظيمية وهو ارتباط طردي أي الزيادة في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي يؤدي إلى زيادة في نشر القيم التنظيمية بين القيم وتحسين الأداء.
 - دراسة بو قراف، دومة (2017): هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عمال ولاية الجلفة. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات. وتكونت عينة الدراسة من (70) موظف. وأظهرت النتائج أن مستوى القيم التنظيمية لدى عمال ولاية الجلفة جاء منخفض، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي.
 - دراسة بانعمة (2012): هدفت الدراسة التعرف على القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري لدى مديرات مدارس التعليم الثانوي العام الحكومي والأهلي بمدينة مكة المكرمة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (49) مديرة و(391) معلمة من المدارس الثانوية الحكومية والأهلية، حيث أظهرت النتائج بأن استجابات الأفراد حول الممارسات المقترحة للقيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري كانت عالية جداً.
 - دراسة العتيبي (2010): هدفت الدراسة التعرف على أثر القيم التنظيمية على سلوك طلبة أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة (947) طالباً وطالبة وعضو هيئة التدريس. حيث أظهرت النتائج أن القيم التنظيمية تتوافر لدى الطلبة وأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم بدرجة متوسطة.
 - دراسة العتيبي (2009): التعرف الدراسة لمعرفة القيم التنظيمية السائدة في مؤسسات التعليم والتدريب العالي والتقني والمهني، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (43) فرداً، وأظهرت النتائج يرى أعضاء مجتمع الدراسة أن ترتيب القضايا الرئيسية للقيم التنظيمية السائدة في مجتمعهم بشكل عام قد جاء كما يلي: إدارة العلاقات ثم إدارة البيئة وكتلتاهما بدرجة جيدة ثم إدارة الإدارة ثم إدارة المهمة وكتلتاهما بدرجة متوسطة.
 - دراسة العتيبي (2008): هدفت الدراسة التعرف على اتجاهات المديرين نحو الالتزام بالقيم التنظيمية في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية وأثرها على رضاهم الوظيفي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (411) من مديري وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج أن اتجاهات المديرين نحو الالتزام بالقيم التنظيمية في وزارة التربية والتعليم كانت إيجابية.
 - (2006) Ortyoand: هدفت الدراسة التعرف للكشف عن العلاقة بين سلوك القيادة والقيم التي يعتنقها القائد في كليات التربية والاقتصاد في جامعة ميتشغان في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس وإداري، وأظهرت النتائج أن القادة في جامعة ميتشغان يمارسون نمط القيادة بالقيم بدرجة متوسطة.
 - (2000) Brenda: هدفت الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية لدى المعلمين في تمثيل الخدمة التعاونية في ولاية نيو مكسيكو، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (201) فرد. وأظهرت النتائج أن 14 قيمة من القيم التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة.
 - (1992) Marshall: هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية قيم مديري المدارس وأهم المصادر والاتجاهات التي تقود هذه القيم إلى التعامل مع المشكلات في المدرسة واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وقد تكون مجتمع الدراسة من مديري سبعون مدرسة ثانوية وقد قامت الباحثة باختيار مجتمع الدراسة كاملاً للعينة، مستخدمة أداة قامت بتطويرها لقياس قيم مديري المدارس الثانوية معتمدة على المقاييس الخاصة بالقيم، وأظهرت النتائج أن القيم لدى المدراء جاءت بدرجة كبيرة.
- التعقيب على الدراسات السابقة:
- أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:
- المنهج: تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات في المنهج الوصفي وتتفق مع كل من دراسة: بانعمة (2012)، العتيبي (2009)، Yilmaz&balci (2007)، Marshall (1992) في المنهج الوصفي المسحي.
 - العينة: اتفقت عينة الدراسة الحالية في استهدافها لمجتمع المعلمين أو المعلمات كعينة للدراسة مع كل من دراسة: العازي (2019)، العتيبي (2018)، بانعمة (2012)، Brenda (2000)، Yilmaz&balci (2007).
 - الأداة: تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات في استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- المنهج: اختلف منهج الدراسة الحالية مع منهج كل من دراسة: العنزي (2019)، العتيبي (2019)، الجابر (2019)، hunen (2019)، العنزي (2018)، بوقراف و دومة (2017)، عياد (2015)، العتيبي (2008).
- العينة: اختلفت مع دراسة كل من: العموش (2019)، الجابر (2019)، hunter (2019)، الفضل (2018)، بوقراف و دومة (2017)، العتيبي (2010)، العتيبي (2009) (2008).
- الحدود المكانية: اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مكان تطبيق الدراسة.
- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية:
- في تحديد الإطار العام للدراسة.
- ساعدت الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث وصياغتها من خلال دعمها بالنتائج.
- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة.
- ساعدت الدراسات السابقة في تحديد أهمية وأهداف الدراسة.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: منهج الدراسة:

في الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وذلك للإجابة عن أسئلة البحث الحالي وهو المنهج المناسب لمثل هذا البحث الحالي .

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في الدراسة الحالية في جميع معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441هـ، والبالغ عددهن 1670 وفق آخر إحصائية لوزارة التعليم (وزارة التعليم ، 2020)

ثالثاً: عينة الدراسة:

1- عينة تقنين الاستبانة (العينة الاستطلاعية):

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي بالتطبيق عليها من 45 معلمة من معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة، بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، تم اختيارهن بطريقة عشوائية، وتم التطبيق عليهن في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441هـ.

2- عينة الدراسة الأساسية:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من 312 معلمة من معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة من غير المشاركين في الدراسة الاستطلاعية، وتم التطبيق عليهن في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1441 هـ.

والجدول التالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة في ضوء المتغيرات المختلفة:

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية في ضوء المتغيرات المختلفة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
19.2%	60	أقل من 5 سنوات
22.5%	70	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
58.3%	182	من 10 سنوات فأكثر
النسبة	العدد	التخصص
63.1%	197	أدي
36.9%	115	علمي
النسبة	العدد	الدورات التدريبية
13.1%	41	لم احضري دورة تدريبية
28.6%	89	حضرت من دورة إلى ثلاث دورات
58.3%	182	حضرت أكثر من ثلاث دورات

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الأكبر من المعلمات عينة البحث الأساسية كن من أصحاب سنوات الخبرة من 10 سنوات فأكثر بنسبة بلغت 58.3%، يليهن من كانت سنوات خبرتهن من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة بلغت 22.5%، وفي الترتيب الأخير من كانت سنوات خبرتهن أقل من 5 سنوات بنسبة بلغت 19.2%.

رابعاً: أدوات الدراسة:

لجمع البيانات اللازمة للإجابة عن أسئلة البحث الحالي وتحقيقه للأهداف التي يسعى إليها تم استخدام مقياس (Francis & Woodcock 1995) والمخصص لقياس القيم التنظيمية كأداة لجمع البيانات اللازمة من الأفراد عينة البحث وتطويره بما يتناسب مع البيئة المطبق عليها الدراسة، حيث اشتملت على محورين (إدارة الإدارة) و(إدارة العلاقات) وكل محور من هذه المحاور اشتمل على أبعاد فرعية حيث أن المحور الرئيس (إدارة الإدارة) من أبعاده الفرعية (القوة، الصفوة، المكافأة) والمحور الرئيس الثاني (إدارة العلاقات) من أبعاده الفرعية (العدل، فرق العمل، القانون والنظام)، والذي يتكون من 30 عبارة موزعة على تلك الأبعاد تقيس القيم التنظيمية.

صدق وثبات الاستبانة:

أولاً: الصدق:

للتحقق من صدق الاستبانة الحالية تم الاعتماد على الصدق الظاهري (صدق المحكمين) Face Validity حيث تم عرض الاستبانة على اثنين من المختصين في الإدارة التربوية، وأستاذ مشارك في علم النفس وكذلك تم عرضها على سبعة من معلمات المرحلة الثانوية ليمثلن بذلك العينة المستهدفة، وطلب منهم دراسة الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث مدى ارتباط كل عبارة من عباراتها بالبعد المنتمية إليه، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقترح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، وقد قدم المحكمون ملاحظات قيمة أفادت البحث، وأثرت الاستبانة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة، حيث حظيت جميع عبارات الاستبانة باتفاق غالبية المحكمين، مع بعض الملاحظات التي تم مراعاتها في النسخة النهائية من الاستبانة.

تم كذلك التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد المنتمية إليه العبارة وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (2): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
المحور الرئيسي الأول: إدارة الإدارة					
البعد الأول: القوة	البعد الثاني: الصفوة	البعد الثالث: المكافأة			
1	**0.798	1	**0.804	1	**0.891
2	**0.834	2	**0.840	2	**0.817
3	**0.825	3	**0.892	3	**0.848
4	**0.819	4	**0.831	4	**0.738
5	**0.796	5	**0.775	5	**0.824
المحور الرئيس الثاني: إدارة العلاقات					
البعد الأول: العدل	البعد الثاني: فرق العمل	البعد الثالث: القانون والنظام			
1	**0.774	1	**0.786	1	**0.836
2	**0.777	2	**0.848	2	**0.913
3	**0.782	3	**0.870	3	**0.916
4	**0.731	4	**0.811	4	**0.875
5	**0.531	5	**0.847	5	**0.845

**دالة عند مستوى ثقة 0.01

تضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ثقة 0.01 وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

كذلك تم التأكد من تجانس واتساق الأبعاد الفرعية لكل محور من محاور الاستبانة وتماسكها مع بعضها البعض بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأبعاد من جهة والدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه، وكذلك تم حساب معاملات الارتباط بين درجات محوري الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة للتأكد من تجانس المحورين مع بعضهما، فكانت النتائج كما هي موضح بجدول التالي:

جدول (3): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد ومحاو الاستبانة والدرجة الكلية

المحور	الأبعاد			معامل ارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبانة
	القوة	الصفوة	المكافأة	
المحور الرئيسي الأول: إدارة الإدارة	**0.8568	**0.917	**0.899	**0.954
معامل ارتباط البعد بالمحور				
المحور الرئيسي الثاني: إدارة العلاقات	الأبعاد			معامل ارتباط المحور بالدرجة الكلية للاستبانة
	العدل	فرق العمل	القانون والنظام	
معامل ارتباط البعد بالمحور	**0.815	**0.916	**0.928	**0.948

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الفرعية للاستبانة والدرجة الكلية للمحور المنتهي إليه البعد وكذلك معاملات الارتباط بين درجات محوري الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة جميعها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ثقة 0.01 وهو ما يؤكد اتساق وتجانس الأبعاد والمحاور فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

ثانياً: الثبات:

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

جدول (4): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لدرجات الاستبانة وأبعادها ومحاورها الفرعية

المحور	الأبعاد	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المحور الرئيسي الأول: إدارة الإدارة	القوة	0.939
	الصفوة	0.890
	المكافأة	0.891
المحور الرئيسي الثاني: إدارة العلاقات	ثبات المحور ككل	0.945
	العدل	0.840
	فرق العمل	0.880
	القانون والنظام	0.954
	ثبات المحور ككل	0.934
الثبات العام للاستبانة (الاستبانة ككل)		0.964

يتضح من الجدول السابق أن لدرجات الاستبانة وأبعادها ومحاورها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً؛ ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيدة (الصدق، الثبات) ويتأكد من ذلك صلاحية استخدامها في البحث الحالي في الكشف عن القيم التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة.

ويجب ملاحظة أنه تتم الاستجابة لعبارة الاستبانة المستخدمة في البحث الحالي بأن يتم الاختيار ما بين خمسة اختيارات، تتمثل في (صحيحة كلياً، صحيحة إلى حد كبير، ليست صحيحة وليست خاطئة، غير صحيحة إلى حد كبير، غير صحيحة كلياً)، وتقابل الاستجابات الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب؛ والدرجة المرتفعة في أي عبارة أو بعد في الاستبانة تعبر عن درجة عالية من درجة التحقق، ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في الحكم على القيم التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة، بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارة والمتوسطات الوزنية للأبعاد أو المحاور، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (5): محكات الحكم على القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة

درجة التحقق	المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد
منعدمة	أقل من 1.8
ضعيفة	من 1.8 إلى أقل من 2.6
متوسطة	من 2.6 إلى أقل من 3.4
كبيرة	من 3.4 إلى أقل من 4.2
كبيرة جداً	من 4.2 فأكثر

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- في البحث الحالي تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS كالتالي:
1. للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية تم استخدام:
 - معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach في التأكد من ثبات الاستبانة.
- 2. للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام:
 - التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percent والمتوسطات Mean والانحرافات المعيارية Std. Deviation في الكشف عن مستوى القيم التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة.
 - اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في التعرف على مدى اختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول القيم التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف متغير (التخصص).
 - اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في التعرف على مدى اختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول القيم التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف متغيري (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: نتائج إجابة السؤال الأول: ينص السؤال الأول الدراسة الحالية على "ما مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات الاستبانة والمتعلقة بمستوى القيم التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة، ثم تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات وذلك لتحديد درجة تحقق كل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

1. بالنسبة للمحور الرئيس: إدارة الإدارة:

البعد الأول: القوة:

جدول (6): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية

الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالقوة

م	العبارات	الاستجابة		المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب	الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالقوة							
		غير صحيح كلياً	غير صحيح بدرجة كبيرة					ليست صحيحة	صحيحة إلى حد كبير	صحيحة كلياً					
		تكرار	نسبة					تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة		
1	تصرف إدارة المدرسة بطرق تبين أنها موقع المسؤولية	4	1.3	14	4.5	18	5.8	184	59.0	92	29.5	4.109	0.799	كبيرة	3
2	لإدارة المدرسة احترامها داخل المدرسة	7	2.2	10	3.2	12	3.8	157	50.3	126	40.4	4.234	0.849	كبيرة جداً	1
3	تمنح إدارة المدرسة أصحاب المسؤولية في المدرسة صلاحيات معادلة لحجم مسؤولياتهم	6	1.9	27	8.7	31	9.9	173	55.4	75	24.0	3.910	0.924	كبيرة	5
4	تعطي إدارة المدرسة قادتها الصلاحيات المخولة لهم لممارسة أعمالهم	7	2.2	20	6.4	26	8.3	172	55.1	87	27.9	4.000	0.907	كبيرة	4
5	تحافظ إدارة المدرسة على خط سير المدرسة	5	1.6	17	5.4	18	5.8	162	51.9	110	35.3	4.138	0.869	كبيرة	2
	المتوسط العام لمستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالقوة											4.078	0.870	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى القيم التنظيمية المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمين فيما يتعلق بالقوة كبعد من المحور الرئيس الأول "إدارة الإدارة" متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 4.078 بانحراف معياري 0.870، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "لإدارة المدرسة احترامها داخل المدرسة" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة جداً حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 4.234 بانحراف معياري قدره 0.849، وقد يعزى ذلك لحسن شخصية إدارة المدرسة

ومحافظتها على القواعد والتعليمات المخولة لها وهذا يعكس امتلاك الإدارة على امتلاك ابرز المعلومات التي تعينها على إدارة المدرسة بصورة فاعلة .

- جاءت العبارة "تمنح إدارة المدرسة أصحاب المسؤولية في المدرسة صلاحيات معادلة لحجم مسؤولياتهم" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.910 بانحراف معياري قدره 0.924، وقد يعزى ذلك لثقة إدارة المدرسة بالمعلمات المتميزات مما يخلق لهن نوع من الحرية ورفع روحهن المعنوية .
- البعد الثاني: الصفوة:

جدول (7): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالصفوة

م	العبارات	الاستجابة													
		غير صحيح كلياً		بدرجة كبيرة		ليست صحيحة		صحيحة إلى حد كبير		صحيحة كلياً		المتوسط			
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	الانحراف المعياري	درجة التحقق		
1	تنبذ إدارة المدرسة كثيراً من الجهد في تطوير العاملين بالمدرسة لكي يحققوا درجة أكبر من الكفاءة	5	1.6	29	9.3	29	9.3	161	51.6	88	28.2	3.955	0.944	كبيرة	2
2	تنبذ إدارة المدرسة جهوداً ملحوظة لترشيح أفضل المنسوين في المناصب الإدارية	8	2.6	33	10.6	47	15.1	158	50.6	66	21.2	3.772	0.984	كبيرة	4
3	تنبذ إدارة المدرسة جهوداً كبيرة لتطوير مهارات العاملين في المدرسة	5	1.6	25	8.0	50	16.0	158	50.6	74	23.7	3.869	0.921	كبيرة	3
4	يحصل منسوبو المدرسة ذو القدرات الإدارية على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي	5	1.6	40	12.8	54	17.3	155	49.7	58	18.6	3.708	0.966	كبيرة	5
5	تقوم إدارة المدرسة بتقييم العاملين في المدرسة بصورة منتظمة	5	1.6	22	7.1	35	11.2	161	51.6	89	28.5	3.984	0.909	كبيرة	1
المتوسط العام لمستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالصفوة												3.858	0.945	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق بالصفوة كبعد من المحور الرئيس الأول "إدارة الإدارة" متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.858 بانحراف معياري 0.945، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "تقوم إدارة المدرسة بتقييم العاملين في المدرسة بصورة منتظمة" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.984 بانحراف معياري قدره 0.909، وقد يعزى ذلك للاهتمام الإدارة بتقييم العاملين بصورة مستمرة للمحافظة على سير العملية وفق الأهداف المحددة لها .
- جاءت العبارة "يحصل منسوبو المدرسة ذو القدرات الإدارية على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.708 بانحراف معياري قدره 0.966، وقد يعزى ذلك لحرص الإدارة على إعطاء فرص للمعلمات لتطوير مستقبلهن وفق إمكانياتهن وقدراتهن.

البعد الثالث: المكافأة:

جدول (8): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالمكافأة

م	العبارات	الاستجابة															
		غير صحيح كلياً		غير صحيح بدرجة كبيرة		ليست صحيحة		صحيحة إلى حد كبير		صحيحة كلياً		المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب		
		تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة								
1	تكافئ إدارة المدرسة الأداء المتميز للعاملين بسخاء	12	3.8	60	19.2	42	13.5	144	46.2	54	17.3	3.538	1.102	كبيرة	4		
2	تعطي إدارة المدرسة العاملين تغذية راجعة عن كيفية أدائهم بصورة منتظمة	13	4.2	33	10.6	58	18.6	147	47.1	61	19.6	3.673	1.037	كبيرة	3		
3	ترتبط إدارة المدرسة المكافأة الإدارية بصورة واضحة للعاملين	21	6.7	55	17.6	58	18.6	141	45.2	37	11.9	3.378	1.110	متوسطة	5		
4	تأخذ إدارة المدرسة بالأداء كمعيار أساسي لتقييم العاملين	7	2.2	35	11.2	28	9.0	151	48.4	91	29.2	3.910	1.014	كبيرة	1		
5	تكافئ إدارة المدرسة العاملين على عمل الأشياء التي تساعد على نجاح المدرسة	9	2.9	47	15.1	32	10.3	143	45.8	81	26.0	3.769	1.084	كبيرة	2		
		المتوسط العام لمستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالمكافأة												3.654	1.069	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق بالمكافأة كبعد من المحاور الرئيس الأول "إدارة الإدارة" متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.654 بانحراف معياري 1.069، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "تأخذ إدارة المدرسة بالأداء كمعيار أساسي لتقييم العاملين" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.910 بانحراف معياري قدره 1.014، وقد يعزى ذلك لاهتمام الإدارة بتقييم المستمر لتحقيق الأهداف حيث أن المكافأة مبدأ مكرس من قبل الإدارة من أجل الحفاظ على الأداء المطلوب.
 - جاءت العبارة "ترتبط إدارة المدرسة المكافأة الإدارية بصورة واضحة للعاملين" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.378 بانحراف معياري قدره 1.110، وقد يعزى ذلك لعدم وضوح إدارة المدرسة وتحديد المعايير اللازمة للمكافأة بالنسبة للمعلمات.
- ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق بمستوى القيم التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالمحور الرئيسي الأول "إدارة الإدارة" يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

جدول (9): مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالمحور الرئيسي الأول "إدارة الإدارة"				
المحور الرئيس الأول: إدارة الإدارة	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
القوة	4.078	0.870	كبيرة	1
الصفوة	3.858	0.945	كبيرة	2
المكافأة	3.654	1.069	كبيرة	3
الدرجة الكلية لمستوى المحور الرئيس الأول: "إدارة الإدارة"	3.863	0.961	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالمحور الرئيسي الأول "إدارة الإدارة" جاء متحققاً بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.863 وانحراف معياري 0.961، وجاء في الترتيب الأول بعد القوة ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 4.078 وانحراف معياري 0.870، وفي الترتيب الثاني جاء بعد الصفوة ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.858 وانحراف معياري

0.945 وفي الترتيب الثالث والأخير جاء بعد المكافأة ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.654 وانحراف معياري 1.069، يعزى ذلك لامتلاك الإدارة للمعلومات والسلطة والمركز الوظيفي التي من خلاله يمكن إنجاز المنظمة التعليمية ويعكس إيمانها بضرورة توجيه العناصر المكونة للإدارة من خلال بسط نفوذها لاكتساب القوة وتكريس مبدأ المكافأة واختيار الأنسب للأدوار الإدارية، مما سبق يظهر اتفاق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة العززي (2019) التي طبقها على مدارس العلا حيث توفرت الأبعاد الفرعية لمحور إدارة الإدارة بدرجة كبيرة وجاءت بنفس الترتيب (القوة، الصفوة، المكافأة) واختلفت مع دراسة عبدالرحمان (2018) الذي ذكر انه جاء بدرجة متوسطة على عينة عمال مؤسسة هيبروك وأيضاً دراسة العتيبي (2009) حيث جاء محور إدارة الإدارة بدرجة متوسطة أيضاً في مؤسسات التعليم والتدريب العالي التقني والمهني في المدينة المنورة.

2. بالنسبة للمحور الرئيس الثاني: إدارة العلاقات:

البعد الأول: العدل:

جدول (10): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية

م	العبارات	الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالعدل													
		الاستجابة		المتوسط		الانحراف المعياري		درجة التحقق		الترتيب					
		غير صحيح كلياً	غير صحيح بدرجة كبيرة	ليست صحيحة	صحيحة كلياً	صحيحة إلى حد كبير	صحيحة كلياً	صحيحة كلياً	صحيحة كلياً	صحيحة كلياً	صحيحة كلياً				
1	تتعاطف إدارة المدرسة مع العاملين الذين يواجهون صعوبات حقيقية	7	2.2	23	7.4	22	7.1	133	42.6	127	40.7	4.122	0.981	كبيرة	1
2	تمنح إدارة المدرسة العاملين فرصة عادلة لسماع شكواهم عندما تنشأ خلافات ما	5	1.6	30	9.6	28	9.0	144	46.2	105	33.7	4.006	0.979	كبيرة	3
3	يعكس سلوك إدارة المدرسة مدى اهتمامهم بمصلحة العاملين في المدرسة	4	1.3	22	7.1	37	11.9	161	51.6	88	28.2	3.984	0.895	كبيرة	4
4	تعتبر المدرسة مكاناً جيداً للعمل	7	2.2	22	7.1	26	8.3	157	50.3	100	32.1	4.029	0.943	كبيرة	2
5	توجد في المدرسة طبقية هدامة أو عوائق عنصرية	46	14.7	100	32.1	50	16.0	90	28.8	26	8.3	2.840	1.229	متوسطة	5
المتوسط العام لمستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالعدل												3.796	1.005	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمين فيما يتعلق بالعدل كبعد من المحور الرئيس الثاني "إدارة العلاقات" متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.796 بانحراف معياري 1.005، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "تتعاطف إدارة المدرسة مع العاملين الذين يواجهون صعوبات حقيقية" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 4.122 بانحراف معياري قدره 0.981، وقد يعزى ذلك لإدراك إدارة المدرسة بظروف العاملين وتراعي ظروفهم والصعوبات التي تواجههم وتكون معينه لهم .
- جاءت العبارة "توجد في المدرسة طبقية هدامة أو عوائق عنصرية" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 2.840 بانحراف معياري قدره 1.229، يعزى ذلك بأن بعض إدارات المدارس تدرك أن العلاقة بينها وبين العاملين قائمة على أن تكون دقيقة ومثمرة بعيدة عن العنصرية .

البعد الثاني: فرق العمل:

جدول (11): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بفرق العمل

م	العبارات	الاستجابة		المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب	صحيحة كلياً									
		صحيحة كلياً						صحيحة إلى حد كبير		ليست صحيحة		وليست خاطئة					
		تكرار	نسبة					تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
1	تبذل إدارة المدرسة كل عناية للتأكد من أن كل فرد يشعر بأنه جزء من فريق العمل	3	1.0	3.962	0.917	كبيرة	1	30.1	94	44.9	140	17.0	53	7.1	22	1.0	3
2	تستخدم إدارة المدرسة طرق تشكيل فرق العمل بصورة ملائمة	5	1.6	3.920	0.898	كبيرة	4	24.0	75	54.8	171	11.9	37	7.7	24	1.6	5
3	يرتبط العاملان في المؤسسة ارتباطاً شديداً بفرق عملهم	5	1.6	3.830	0.949	كبيرة	5	23.4	73	49.0	153	16.3	51	9.6	30	1.6	5
4	يتخلل منسوبو المدرسة عن أساليبهم الخاصة ليساعدوا بعضهم بعضاً	4	1.3	3.929	0.926	كبيرة	3	27.6	86	48.4	151	14.7	46	8.0	25	1.3	4
5	تقوم إدارة المدرسة باتخاذ خطوات مقصودة لتطوير فريق عمل فعال في جميع جوانب العمل في المدرسة	4	1.3	3.933	0.928	كبيرة	2	27.6	86	49.0	153	13.8	43	8.3	26	1.3	4
	المتوسط العام لمستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بفرق العمل			3.915	0.923	كبيرة											

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى القيم التنظيمية المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق بفرق العمل كبعد من المحور الرئيس الثاني "إدارة العلاقات" متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.915 بانحراف معياري 0.923، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "تبذل إدارة المدرسة كل عناية للتأكد من أن كل فرد يشعر بأنه جزء من فريق العمل" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.962 بانحراف معياري قدره 0.917، قد يعزى ذلك لوجود إدارة فعالة تهتم تحرص على العمل بروح الفريق وحرصاً بأن يسودها الثقة المتبادلة
- جاءت العبارة "يرتبط العاملان في المؤسسة ارتباطاً شديداً بفرق عملهم" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.830 بانحراف معياري قدره 0.949، ويعزى ذلك بأن إدارة المدرسة اهتمت ببناء فرق العمل بشكل جيد وبناء علاقة وطيدة بين بعضهم البعض وكل عضو في الفريق يهتم بمساعدة الآخر لإنجاز الأعمال بصورة متقنة .

البعد الثالث: القانون والنظام:

جدول (12): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة حول مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالقانون والنظام

م	العبارات	الاستجابة		المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب	صحيحة كلياً									
		صحيحة كلياً						صحيحة إلى حد كبير		ليست صحيحة		وليست خاطئة					
		تكرار	نسبة					تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة				
1	تحرص إدارة المدرسة على أن تكون القواعد والإجراءات التنظيمية في المدرسة عادلة	5	1.6	4.013	0.939	كبيرة	2	31.7	99	49.0	153	9.6	30	8.0	25	1.6	5
2	تطبق إدارة المدرسة العدل في المدرسة وتتم بتطبيقه	8	2.6	3.901	1.011	كبيرة	4	29.2	91	46.5	145	12.2	38	9.6	30	2.6	8
3	تضم إدارة المدرسة المبادئ	6	1.9	4.038	0.941	كبيرة	1	33.7	105	47.1	147	10.6	33	6.7	21	1.9	6

													الأساسية للسلوك في المدرسة		
													بشكل جيد		
5	كبيرة	0.998	3.830	25.3	79	47.4	148	14.4	45	10.6	33	2.2	7	4	تتصف القواعد والتنظيمات الداخلية في المدرسة بأنها عادلة
3	كبيرة	0.955	3.968	31.1	97	45.8	143	13.5	42	8.0	25	1.6	5	5	تحرص إدارة المدرسة على أن تعمل القواعد والتنظيمات الداخلية بالمدرسة على سهولة إنجاز العمل في المدرسة وإنها لا تعوقه
													المتوسط العام لمستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالقانون والنظام		
		0.969	3.950												

يتضح من الجدول السابق أن:

مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق بالقانون والنظام كبعد من المحور الرئيس الثاني "إدارة العلاقات" متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط الوزني للدرجات الكلية في هذا البعد 3.950 بانحراف معياري 0.969، أما بشأن العبارات الفرعية في هذا البعد فجاءت مرتبة حسب درجة التحقق كالتالي:

- جاءت العبارة "تفهم إدارة المدرسة المبادئ الأساسية للسلوك في المدرسة بشكل جيد" في الترتيب الأول من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 4.038 بانحراف معياري قدره 0.941، وقد يعزى ذلك لتفهم إدارة المدرسة للقوانين والمبادئ المحركة للسلوك في المدرسة بما يتضمن التزام الإدارة بالإجراءات بالطرق القانونية .
 - جاءت العبارة "تتصف القواعد والتنظيمات الداخلية في المدرسة بأنها عادلة" في الترتيب الخامس من حيث درجة التحقق، ومتحققة بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارة 3.830 بانحراف معياري قدره 0.998، وقد يعزى ذلك لاهتمام الإدارة المدرسية بالعدل بين المعلمات وتطبيقه بصورة واضحة وبطريقة تعزز ادراك المعلمات بالنظام .
- ومجمل ما تم التوصل إليه من نتائج فيما يتعلق بمستوى القيم التنظيمية لدى في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالمحور الرئيسي الثاني "إدارة العلاقات" يمكن تلخيصه في الجدول التالي:

جدول (13): مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة فيما يتعلق بالمحور الرئيسي الثاني "إدارة العلاقات"

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	المحور الرئيس الثاني: إدارة العلاقات
3	كبيرة	1.005	3.796	العدل
2	كبيرة	0.923	3.915	فرق العمل
1	كبيرة	0.969	3.950	القانون والنظام
	كبيرة	0.966	3.887	الدرجة الكلية لمستوى المحور الرئيس الثاني: "إدارة العلاقات"

يتضح من الجدول السابق أن مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات فيما يتعلق بالمحور الرئيسي الثاني "إدارة العلاقات" جاء متحققاً بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.887 وانحراف معياري 0.966، وجاء في الترتيب الأول بعد القانون والنظام ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.950 وانحراف معياري 0.969، ويعزى ذلك في اتباع في سعي إدارة المدرسة لتوفير القواعد الأساسية للسلوك من خلال اطار قانوني ينظم التصرفات، وفي الترتيب الثاني جاء بعد فرق العمل ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.915 وانحراف معياري 0.923 ، ويعزى ذلك في اتباع الإدارة طرماً مدروسة بصورة تكفل تنمية الشعور بالانتماء إلى فريق عمل متجانس، وفي الترتيب الثالث والأخير جاء بعد العدل ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.796 وانحراف معياري 1.005 ، ويعزى ذلك انه قد تؤثر تصرفات الإدارة على حياة المعلمات المهنية حيث تدرك أهمية العدل من وجهة نظر ، ومما سبق يتبين أن المعلمات يقرون بإدارة العلاقات في المدرسة .

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة العتيبي (2009) حيث جاءت جميع الأبعاد الفرعية لمحور إدارة العلاقات بدرجة مرتفعة في مؤسسات التعليم والتدريب العالي التقني والمهني في المدينة المنورة كما اتفقت مع دراسة الجابر (2019) لدى أعضاء هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة في الرياض بينما اختلفت مع دراسة عبدالرحمان (2018) حيث جاءت جميع الأبعاد الفرعية لمحور إدارة العلاقات بدرجة متوسطة لدى عمال مؤسسة ، وقد يعزى ذلك الاختلاف البيئة المطبقة فيها الدراسة.

والنتائج السابقة توضح مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة، والتي اتضح منها أن القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات مستواها كبير، ويمكن تلخيص النتائج السابقة في الجدول التالي:

جدول (14): مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	مستوى القيم التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة
2	كبيرة	0.961	3.863	مستوى المحور الرئيس الأول: "إدارة الإدارة"
1	كبيرة	0.966	3.887	مستوى المحور الرئيس الثاني: "إدارة العلاقات"
	كبيرة	0.964	3.875	مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة من وجهة نظر المعلمات (درجة كلية)

يتضح من الجدول السابق أن مستوى القيم التنظيمية لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة وجهة نظر المعلمات جاء متحققاً بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.875 وانحراف معياري 0.964، وجاء في الترتيب الأول المحور الرئيسي الثاني والمتعلق بإدارة العلاقات ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.887 وانحراف معياري 0.969، وفي الترتيب الثاني جاء المحور الرئيسي الأول والمتعلق بإدارة الإدارة ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني 3.863 وانحراف معياري 0.961.

ثانياً: نتائج إجابة السؤال الثاني: ينص السؤال الثاني للبحث الحالي على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، التخصص، الدورات التدريبية)؟"
1. بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (15): المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة وفقاً لسنوات الخبرة

مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة	سنوات الخبرة					
	أقل من 5		من 5 إلى أقل من 10		من 10 فأكثر	
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري
المحور الرئيس الأول: القوة	19.933	4.437	20.571	2.399	20.473	3.586
"إدارة الإدارة" الصفوة	18.867	4.466	19.614	3.320	19.302	3.939
المكافأة	19.267	4.395	18.500	4.221	17.852	4.454
درجة كلية	58.067	12.334	58.686	8.672	57.626	10.685
المحور الرئيس الثاني: العدل	18.767	3.466	18.943	2.413	19.066	3.176
"إدارة العلاقات" فرق العمل	19.367	4.636	19.729	3.194	19.582	3.806
القانون والنظام	20.050	4.810	19.700	3.755	19.670	4.256
درجة كلية	58.183	11.664	58.371	7.559	58.319	10.236
الدرجة الكلية للقيم التنظيمية	116.250	22.802	117.057	15.445	115.945	19.915

جدول (16): دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة باختلاف

مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة	سنوات الخبرة				
	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" مستوى الدلالة
المحور الرئيس الأول: القوة "إدارة الإدارة"	بين المجموعات	16.056	2	8.028	0.638
	داخل المجموعات الكلي	3886.239	309	12.577	
		3902.295	311		
الصفوة	بين المجموعات	18.140	2	9.070	0.591
	داخل المجموعات الكلي	4745.898	309	15.359	
		4764.038	311		
المكافأة	بين المجموعات	95.157	2	47.578	2.467
	داخل المجموعات الكلي	5960.228	309	19.289	
		6055.385	311		
درجة كلية	بين المجموعات	57.767	2	28.884	0.256
	داخل المجموعات الكلي	34829.412	309	112.717	

			311	34887.179	الكلية	
0.803	0.220	2.086	2	4.171	بين المجموعات	المحور الرئيس الثاني: العدل
غير دالة		9.501	309	2935.714	داخل المجموعات	"إدارة العلاقات"
			311	2939.885	الكلية	
0.866	0.143	2.132	2	4.265	بين المجموعات	فرق العمل
غير دالة		14.867	309	4594.040	داخل المجموعات	
			311	4598.304	الكلية	
0.831	0.185	3.365	2	6.730	بين المجموعات	القانون والنظام
غير دالة		18.174	309	5615.770	داخل المجموعات	
			311	5622.500	الكلية	
0.994	0.006	0.616	2	1.231	بين المجموعات	درجة كلية
غير دالة		100.113	309	30934.843	داخل المجموعات	
			311	30936.074	الكلية	
0.922	0.081	31.262	2	62.525	بين المجموعات	الدرجة الكلية للقيم التنظيمية
غير دالة		384.875	309	118926.472	داخل المجموعات	
			311	118988.997	الكلية	

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة ترجع لاختلاف سنوات الخبرة، أي أن أفراد العينة من المعلمين بإخلاف سنوات خبراتهم اتفقن على ممارسة المدارس لأبعاد القيم التنظيمية.
2. بالنسبة لمتغير التخصص:

تم استخدام اختبار "ت" للمجموعات المستقلة Independent Samples T-Test في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى القيم التنظيمية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف التخصص (أدبي، علمي) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (17): دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى القيم التنظيمية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة باختلاف

التخصص						
مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التخصص	مستوى القيم التنظيمية للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة	
0.01	2.847	3.299	20.822	أدبي	المحور الرئيس الأول: القوة	"إدارة الإدارة"
		3.828	19.652	علمي		
0.01	2.918	3.601	19.777	أدبي	الصفوة	
		4.286	18.452	علمي		
0.01	3.802	4.258	18.980	أدبي	المكافأة	
		4.425	17.052	علمي		
0.01	3.627	9.934	59.579	أدبي	درجة كلية	
		11.131	55.157	علمي		
0.01	3.650	2.861	19.457	أدبي	العدل	المحور الرئيس الثاني: العدل
		3.263	18.165	علمي		
0.01	4.032	3.340	20.228	أدبي	فرق العمل	
		4.375	18.452	علمي		
0.01	5.240	3.916	20.675	أدبي	القانون والنظام	
		4.353	18.165	علمي		
0.01	4.942	8.747	60.360	أدبي	درجة كلية	
		10.954	54.783	علمي		
0.01	4.489	17.657	119.939	أدبي	الدرجة الكلية للقيم التنظيمية	
		21.072	109.939	علمي		

يتضح من الجدول السابق أنه:

- توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ثقة 0.01 في مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة ترجع لاختلاف التخصص، والفروق لصالح التخصصات الأدبية، وقد يعزى ارتباط مستوى القيم التنظيمية بنوع التخصص أكثر من الجانب الشخصي.

3. بالنسبة لمغير الدورات التدريبية:

تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة والتي ترجع لاختلاف الدورات التدريبية (لم احضر أي دورة تدريبية، حضرت من دورة إلى ثلاث دورات، حضرت أكثر من ثلاث دورات تدريبية) فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (18): المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة وفقاً للدورات التدريبية

مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة	الدورات التدريبية		لم احضر أي دورة		حضرت من دورة إلى ثلاث دورات		حضرت أكثر من ثلاث دورات	
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري
المحور الرئيس الأول: القوة	19.927	4.441	20.067	2.230	20.654	3.823	19.927	4.441
"إدارة الإدارة"	19.488	4.556	19.438	2.611	19.170	4.288	19.488	4.556
الصفوة	19.073	4.186	18.685	3.207	17.885	4.920	19.073	4.186
المكافأة	58.488	12.135	58.191	6.659	57.709	11.768	58.488	12.135
درجة كلية	19.634	3.088	18.517	2.491	19.060	3.303	19.634	3.088
المحور الرئيس الثاني: العدل	19.268	4.237	19.461	3.104	19.698	4.088	19.268	4.237
"إدارة العلاقات"	20.268	4.433	19.809	3.247	19.604	4.638	20.268	4.433
فرق العمل	59.171	10.373	57.787	7.423	58.363	10.956	59.171	10.373
القانون والنظام	117.659	21.119	115.978	13.116	116.071	21.787	117.659	21.119
درجة كلية								
الدرجة الكلية للقيم التنظيمية								

جدول (19): دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة باختلاف

الدورات التدريبية

مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المحور الرئيس الأول: القوة	بين المجموعات	30.727	2	15.363	1.226	0.295
	داخل المجموعات	3871.568	309	12.529		غير دالة
	الكلية	3902.295	311			
الصفوة	بين المجموعات	6.165	2	3.082	0.200	0.819
	داخل المجموعات	4757.874	309	15.398		غير دالة
	الكلية	4764.038	311			
المكافأة	بين المجموعات	68.836	2	34.418	1.777	0.171
	داخل المجموعات	5986.548	309	19.374		غير دالة
	الكلية	6055.385	311			
درجة كلية	بين المجموعات	27.617	2	13.808	0.122	0.885
	داخل المجموعات	34859.563	309	112.814		غير دالة
	الكلية	34887.179	311			
المحور الرئيس الثاني: العدل	بين المجموعات	37.813	2	18.906	2.013	0.135
	داخل المجموعات	2902.072	309	9.392		غير دالة
	الكلية	2939.885	311			
فرق العمل	بين المجموعات	7.764	2	3.882	0.261	0.770
	داخل المجموعات	4590.540	309	14.856		غير دالة
	الكلية	4598.304	311			
القانون والنظام	بين المجموعات	15.182	2	7.591	0.418	0.659
	داخل المجموعات	5607.318	309	18.147		غير دالة
	الكلية					

			311	5622.500	الكلية	
0.759	0.276	27.630	2	55.259	بين المجموعات	درجة كلية
غير دالة		99.938	309	30880.815	داخل المجموعات	
			311	30936.074	الكلية	
0.885	0.122	46.875	2	93.751	بين المجموعات	الدرجة الكلية للقيم التنظيمية
غير دالة		384.774	309	118895.246	داخل المجموعات	
			311	118988.997	الكلية	

يتضح من الجدول السابق أنه:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى القيم التنظيمية للمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة بريدة ترجع لاختلاف الدورات التدريبية.

نتائج إجابة السؤال الثالث: ينص السؤال الثالث للدراسة " ما المقترحات اللازمة لتحسين مستوى القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة بريدة؟"

بما أن القيم التنظيمية لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة جاءت مرتفعة وهي درجة جيدة فقد قدمت الباحثة مجموعة من المقترحات و التي من خلالها يمكن المحافظة على هذا المستوى في القيم التنظيمية:

- المحافظة على الدعم الكامل للمعلمات في المؤسسات التعليمية، وتهيئة الظروف التنظيمية المناسبة لهم.
- بناء دورات تدريبية مناسبة لتطوير مهارات للعاملين في المؤسسات التعليمية وخاصة تلك التي تعنى بالقيم التنظيمية.
- إعداد برامج تدريبية مواكبة للدور القيادي المأمول، لترسيخ القيم التنظيمية.
- الاهتمام بكل ما من شأنه تعزيز وتنمية القيم التنظيمية داخل تلك المؤسسات من خلال تقديم المكافأة وحوافز تسهم في توفير بيئة العمل المناسبة، تزامناً مع التطلعات المستقبلية لدور المدارس في مدينة بريدة
- توفير نظم معلومات، وتحديد خطوط ومستويات مناسبة للسلطة تساعد المؤسسة التعليمية والتدريبية على القيام بالأدوار المناطة بها .

التوصيات:

- بالنظر إلى واقع النظام الإداري في المملكة العربية السعودية ذو الطابع الإسلامي العربي، توصي الدراسة بالاستفادة من معطيات تلك الخصوصية وما تتميز به من قيم وربطها في المجال الإداري.
- أن يعمل القائد على نشر ورعاية القيم الإيجابية في المنظمة.
- العمل على توظيف القيم التنظيمية بكل أبعادها في الأداء كونها تعتبر الضابط والموجه للأداء.
- تعزيز طرق التواصل الإيجابي وتحفيز العاملين.

الدراسات المقترحة:

- دراسة متغير القيم التنظيمية في المدارس الأهلية.
- إجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالقيم التنظيمية وعلاقتها بأنماط قيادية أخرى.
- توسيع نطاق الدراسة ليشمل دراسة قيم تنظيمية أخرى.
- استخدام أساليب جمع معلومات متعددة مثل أسلوب تحليل المحتوى والمقابلة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. البعداني، عبد الملك محمد ملهي (2017). دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء. رسالة دكتوراه. جامعة النيلين، الخرطوم،
2. بن حامد، عادل (2017). القيم التنظيمية وانعكاسها على جودة التعليم العالي: دراسة مسحية للأساتذة الباحثين في علم الاجتماع بجامعة قاصدي مرياح ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرياح - ورقلة، ورقلة.
3. بودهري وعبد الرحمن (2018). القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة "هيبروك".

4. بوقراف، المسعود، دومة، عبد القادر (2017). القيم التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيم.
5. بانعمة، فوزية بنت عبدالرحمن سالم (2012). القيم التنظيمية المحفزة للإبداع الإداري لدى مديرات مدارس التعليم الثانوي العام الحكومي والأهلي بمدينة مكة المكرمة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ع24: ج1، 289-330.
6. التوبجر، أنس محمد (2001). واقع القيم الشخصية والتنظيمية وأثرها في فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة، الأردن.
7. التلباني، نهاية، فارس، محمد جودت، والوحيد، رافع يوسف (2015). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الإسلامية/قطاع غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية: جامعة القدس المفتوحة. مج1، ع2: 49.
8. الجابر، لطيفة بنت إبراهيم بن محمد (2019). القيم التنظيمية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريب بمعهد الإدارة العامة. المجلة العربية للإدارة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية: مج39، ع3: 53-77.
9. الجلاد، ماجد زكي (2005). تعلم القيم وتعليمها. ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع. الأردن.
10. الخريشا، سعود (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى قيمهم التنظيمية من وجهة نظر المشرفين التربويين في الأردن. دراسات - العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، مج45، ع4: 270-286.
11. الرشدي، نايف فايد رجا نايف (2020). دور الإدارة التعليمية والمدرسية في تحقيق أهداف مرحلة التعليم الاساسي بدولة الكويت. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية: المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ع13، 1: 24.
12. الخزاعلة، عبدالله عقله (2009). الصراع بين القيم الاجتماعية و القيم التنظيمية في الإدارة التربوية. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
13. سلاطنية، بلقاسم (2013). الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل سوسولوجي. الدار الجزائرية للنشر والتوزيع. بئر الخادم الجزائر
14. عبدالله، نجلاء محمود، وهيئة التحرير (2002). القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة مركز البحوث التربوية: جامعة قطر - مركز البحوث التربوية، س11 ع22: 235-248.
15. عيد، هالة فوزي محمد (2020). تطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية: المؤسسة الدولية لأفاق المستقبل. مج3، ع1: 339-385.
16. العدلوني، محمد أكرم (2002). العمل المؤسس. قرطبة للإنتاج الفني. الرياض
17. العتيبي، تركي بن كديميس (2009). القيم التنظيمية الساندة في مؤسسات التعليم والتدريب العالي التقني والمهني: دراسة تطبيقية على كلية السياحة والفندقة بالمدينة المنورة. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية. ع139، ج2: 173-225.
18. العتيبي، سعد هويدي (2008). اتجاهات المديرين نحو الالتزام بالقيم التنظيمية في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية وأثرها على رضاهم الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة مؤتة. الكرك.
19. العتيبي، عبدالله سعد نافع (2019). القيم التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج66: 483-525.
20. العموش، ضياء احمد عبدالله (2019). أثر القيم التنظيمية في تحسين أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، المفرق.
21. العنزوي، صالح سلمان سليم (2019). القيم التنظيمية بمدارس محافظة العلا وعلاقتها بالصراع التنظيمي لدى المعلمين والمعلمات. مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط - كلية التربية: مج35، ع1، 1: 23.
22. ترجمة عبدالرحمن هيجان (1995). القيم التنظيمية. معهد الإدارة العامة. الرياض.
23. فيله، فاروق عبدة، وعبدالحميد، السيد محمد (2008). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان. الأردن.
24. القريوتي، محمد قاسم (1993). دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية. ط2، مكتبة دار الشروق، عمان الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Bourne, H., Jenkins, M., & Parry, E. (2019). Mapping espoused organizational values. *Journal of Business Ethics*, 159(1): 133-148, <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3734-9>.
1. Bowden, P. (2000). Delivering organizational excellence by employee values management. *Total Quality Management*, 11(4-6): 636-640, <https://doi.org/10.1080/09544120050007995>.
2. francis, D & woodcock (1990). unblocking organizational values, scott and fores man company, san diego, california.
3. Ortyuand, j. (2006). The relationship between leaders ethics and leadership style. *organizational behavior*, 3(2):60-86.



Organizational values in government secondary schools in the city of Buraydah from the point of view of teachers

Hessa Khalaf Ibrahim Al-adhah

Faculty Education, Qassim University, KSA
Hussah.khalaf.1996@hotmail.com

Received : 15/6/2020 Revised : 22/6/2020 Accepted : 18/7/2020 DOI : <https://doi.org/10.31559/EPS2021.9.2.7>

Abstract: The study aimed to identify the level of organizational values in government secondary schools in the city of Burydah from the viewpoint of female teachers, and to discover whether there are statistically significant differences in the responses of the study sample due to the variables (specialization - years of experience - training courses), and to reach the most important procedural suggestions learned to improve the level of organizational values. The study used the descriptive approach (survey) and was relied on the francis & woodcock scale, 1995 as a tool to collect information, the study population consisted of 1670 female teachers, and where the primary study sample consisted of 312 female secondary school teachers in Buraydah city, they were chosen in a simple random manner.

The most important results of the study were that the level of organizational values in secondary schools in Buraydah from the information point of view is largely achieved, and came in the first order the main axis (Relationship Management) and its sub-dimensions, and the second (administration administration) with its sub-dimensions, as there are no statistically significant differences in The level of organizational values for female teachers in government secondary schools in Buraydah is due to the difference in years of experience, while there are statistically significant differences in the level of organizational values for female teachers in government secondary schools in Buraydah due to the difference in specialization, and the differences in favor of literary specialties, and the study reached a set of recommendations and proposals was Most notable are the following:

- 1- Maintaining the full support of female teachers in educational institutions, and creating appropriate organizational conditions for them.
- 2- Building appropriate training courses to develop skills for workers in educational institutions, especially those dealing with organizational values.
- 3- Preparing training programs to keep pace with the expected leadership role, in order to establish organizational values.

Keyword: *organizational values; secondary schools; Buraydah*

References:

1. 'bdallh, Njla' Mhmwd, Why'h Althryr (2002). Alqym Altnzymyh Llmdyryn Fy Alj haz Alhkwmy Alqtry W'laqtha Balada' Alwz yfy: Drash Thlylyh. Mjlt Mrkz Albhwth Altrbwyh: Jam't Qtr - Mrkz Albhwth Altrbwyh, S11 ' 22 :235-248.
2. Al'dlwny, Mhmd Akrm (2002). Al'ml Alm'ss. Qrtbh Llentaj Alfny. Alryad.
3. Al'mwsh, Dya' Ahmd 'bdallh (2019). Athr Alqym Altnzymyh Fy Thsyn Ada' Al'amlyn Fy M'sst Aldman Alajtma'y Alardnyh. Rs alt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't Al Alby, Almfrq.
4. Al'nzy, Salh Slman Slym (2019). Alqym Altnzymyh Bmdars Mhafzt Al'la W'laqtha Balsra' Altnzymy Lda Alm'lmy Walm'imat . Mjlt Klyt Altrbyh: Jam't Asywt - Klyt Altrbyh: Mj35, '1, 1-23.
5. Al'tyby, 'bdallh S'd Naf' (2019). Alqym Altnzymyh Fy Almdars Althanwyh Alhkwmyh Bmhafzh Alta'f W'laqtha Balaltzam Altnzymy Llm'lmy. Almjil Altrbwyh: Jam't Swhaj - Klyt Altrbyh, J66: 483-525.

6. Al'tyby, S'd Hwyyd (2008). Atjahat Almdyryn Nhw Alaltzam Balqym Altnzymyh Fy Wzarh Altrbyh Walt'lym Fy Almmikh Al'r byh Als'wdydh Wathrha 'la Rdahm Alwzyfy. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't M'th Alkrk.
7. Al'tyby, Trky Bn Kdymys (2009). Alqym Altnzymyh Alsa'dh Fy M'ssat Alt'lym Waltdryb Al'aly Altqny Walmhny: Drash Ttbyq yh 'la Klyt Alsyahh Walfndqh Balmdynh Almnwrh. Mjhl Altrbyh: Jam't Alazhr - Klyt Altrbyh. '139, J 2: 173-225.
8. 'yd, Halh Fwzy Mhmd (2020). Ttwyr Ada' Alqyadat Aljam'yh Fy Dw' Thdyat Alqrn Alhady Wal'shryn. Almjhl Aldwlyh Llbhwt h Fy Al'lwm Altrbwyh: Alm'ssh Aldwlyh Lafaq Almstqbl. Mj3, '1: 339-385.
9. Alb'dany, 'bdalmlk Mhmd Mlhy (2017). Dwr Akhlaqyat Al'ml Walqym Altnzymyh Fy Alrda Walada' Alwzyfy Ll'amlyn: Drash Ttbyqyh Fy Almstshfyat Alkhash Fy Al'asmh Alymnyh Sn'a'. Rsalt Dktwrah. Jam't Alnylyn, Alkhrtwm,
10. Ban'mh, Fwzyh Bnt 'bdalrhmn Salm (2012). Alqym Altnzymyh Almhfhz Llebda' Aladary Lda Mdyrat Mdars Alt'lym Althanw y Al'am Alhkwmly Walahly Bmdynt Mkh Almkrmh. Drasat 'rbyh Fy Altrbyh W'lm Alnfs: Rabth Altrbwyyn Al'rb, '24: J1, 289-330.
11. Bn Hamd, 'adl (2017). Alqym Altnzymyh Wan'kasha 'la Jwdh Alt'lym Al'aly: Drash Mshyh Llasatdh Albahthyn Fy 'lm Alajtma 'Bjam't Qasdy Mrbah Wrqlh. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't Qasdy Mrbah - Wrqlh, Wrqlh.
12. Bwdhry W'bd Alrhmn (2018). Alqym Altnzymyh W'laqtha Bmstwa Alaltzam Altnzymy Drash Mydanyh 'la 'ynh Mn 'mal M'sst" Hybrwk.
13. Bwqraf, Alms'wd, Dwmh, 'bd Alqadr (2017). Alqym Altnzymyh W'laqtha Balaltzam Altnzym.
14. Fylh, Farwq 'bdh, W'bdalhmyd, Alsyd Mhmd (2008). Alslwk Altnzymy Fy Edart Alm'ssat Alt'lymyh. Dar Almsyrh Llnshr Waltwzy' Waltba'h. 'man. Alardn.
15. Aljabr, Ltyfh Bnt Ebrahym Bn Mhmd (2019). Alqym Altnzymyh W'laqtha Baltsrb Alwzyfy Mn Wjht Nzr A'da' Hy't Altdryb Bm'hd Aledarh Al'amh. Almjhl Al'erbyh Lledarh: Almnzmh Al'rbyh Lttnmyh Aledaryh: Mj39,'3: 53-77.
16. Aljlad, Majd Zky (2005). T'lm Alqym Wt'lymha. T2, Dar Almsyrh Llnshr Waltwzy'. Alardn.
17. Alkhrysha, S'wd (2018). Drjt Mmarst Mdyry Almdars Althanwyh Llqyadh Alakhlaqyh W'laqtha Bmstwa Qymhm Altnzymyh Mn Wjht Nzr Almshrfyn Altrbwyyn Fy Alardn. Drasat - Al'lwm Altrbwyh: Aljam'h Alardnyh - 'maddt Albhth Al'lmy, Mj45, '4: 270-286.
18. Alkhza'lh, 'bdallh 'Eqh (2009). Alsra' Byn Alqym Alajtma'yh W Alqym Altnzymyh Fy Aledarh Altrbwyh. Dar Alhamd Llnshr Waltwzy', 'man.
19. Alqrywty, Mhmd Qasm (1993). Drash Llslwk Alensany Alfrdy Waljma'y Fy Almnzmat Aledaryh. T2, Mktbt Dar Alshrwq, 'man Alardn.
20. Alrshydy, Nayf Fayd Rja Nayf (2020). Dwr Aledarh Alt'lymyh Walmdrsyh Fy Thqyq Ahdaf Mrhlt Alt'lym Alasasy Bdwlyh Alkwyt. Almjhl Al'rbyh Ll'lwm Altrbwyh Walnfsyh: Alm'ssh Al'rbyh Lltrbyh Wal'lwm Waladab, '13, 1-24.
21. Slatnyh, Blqasm (2013). Alf'alyh Altnzymyh Fy Alm'ssh Mdkhl Swsywlywyj. Aldar Aljza'eryh Llnshr Waltwzy'. B'r Alkhadm Aljza'r.
22. Altibany, Nayh, Fars, Mhmd Jwdt, Walwhydy, Raf'e Ywsf (2015). Alqym Altnzymyh W'laqtha Balanghmas Alwzyfy: Drash Mydanyh 'la Mwzfy Albnwk Aleslamy/ Qta' Ghzh. Mjlt Jam't Alqds Almftwhh Llbhwt Aledaryh Walaqtsadyh: Jam't Alqds Almftwhh. Mj1,'2: 49.
23. Trjmt 'bdalrhmn Hyjan (1995). Alqym Altnzymyh. M'hd Aledarh Al'amh. Alryad.
24. Altwyjr, Ans Mhmd (2001). Waq' Alqym Alshkshyh Waltzymyh Wathrha Fy Fa'lyt Almdyryn Fy Alwzarat Alardnyh. Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Jam't M'th, Alardn.