

عنوان البحث

**درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة في اثناء ممارسة مهامهم الوظيفية من وجهة نظر
معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة**

ريم نعمان حسن جرار¹

¹ وزارة التربية والتعليم، الأردن.

بريد الكتروني: jarrar.reem@yahoo.com

تاريخ القبول: 2021/05/06م

تاريخ النشر: 2021/06/01م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة اثناء ممارسة مهامهم الوظيفية من وجهة نظر معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة، وتكونت عينة الدراسة من (400) معلما ومعلمة، واستخدام المنهج الوصفي، وقد استخدم مقياس أخلاقيات القيادة من أعداد الباحثة، وأظهرت النتائج أن درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة في اثناء ممارسة مهامهم الوظيفية من وجهة نظر معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة في الابعاد الثلاثة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود فروق عند مستوى دلالة (0.05) في درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الذكور، وأظهرت النتائج وجود فروق عند مستوى دلالة (0.05) في درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وكانت الفروق لصالح الدراسات العليا، وأظهرت النتائج وجود فروق عند مستوى دلالة (0.05) في درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات القيادة، ممارسة مهامهم الوظيفية، معلمي المدارس.

RESEARCH ARTICLE

THE APPLICATION DEGREE AMONG SCHOOL PRINCIPALS OF LEADERSHIP ETHICS IN THEIR DUTIES FROM THE VIEWPOINT OF TEACHERS IN THE RUSAYFA DIRECTORATE OF EDUCATION**Reem Numan Hassan Jarrar¹**¹ Ministry of Education, Jordan.

Email: jarrar.reem@yahoo.com

Published at 01/06/2021**Accepted at 06/05/2021****Abstract**

The study aimed to discover the application degree among school principals of leadership ethics in their duties from the viewpoint of teachers in the Rusayfa Directorate of Education, and the study sample consisted of (400) teachers, and the descriptive approach were used. The measure of leadership ethics was used developed by the researcher, and the results showed that the application degree among school principals' of leadership ethics in their duties from the viewpoint of school teachers in the Rusayfa Directorate of Education in the three dimensions is medium, and the results showed that there are differences at the significance level (0.05) in the application degree among school principals' of leadership ethics in their duties due to gender in favor to males, and the results showed that there were differences at the level of significance (0.05) in the application degree among school principals' of leadership ethics in their duties due to the scientific qualification in favor to graduate studies, and the results showed that there were differences at a significant level of (0.05) in the application degree among school principals' of leadership ethics in their duties due to experience variable For the benefit of those with less than 10 years of experience.

Key Words: leadership ethics, carrying out their duties, school teachers.

المقدمة

تعتبر الاخلاق من الركائز الاساسية لمديري المدارس والتي من خلالها يستطيع المدير الوصول الى قلوب المعلمين الذين هم حجر الزاوية في المؤسسة التربوية، فمن دونهم لا يستطيع التقدم بالمسيرة التعليمية والنهوض بها، لذلك توجب على مدراء المدارس بصفتهم قادة تربويين أن يتصف بأفضل الاخلاق، والتي من خلالها يُنظر إلى مديري المدارس بصفتهم رئيسًا أو قائدًا في مدارسهم المختلفة، كأفراد يمكنهم من المساعدة في إحداث تغيير إيجابي في حياة الناس داخل المدرسة وحولها، وعلى أنهم قادة خبراء يمكنهم تقديم المشورة خاصة في تطوير المتعلمين وبيئتهم المباشرة في سياق تفاعلهم المباشر مع الأطفال والآباء والمجتمع الأكبر.

والقيادة التعليمية تعتبر جوهر العملية الإدارية، ومفتاح النجاح للمؤسسات التعليمية، وذلك نظرا لدورهم الرئيسي في التأثير على عناصر التعليمية، والاستثمار الامثل لموارد المدرسة، وتحتاج المدارس إلى قيادات تمتلك المقدرة على استثمار موارد المدرسة ومقوماتها بكفاءة وفاعلية في رفع مستوى الاداء وتحسين جودة التعلم، والقائدة في المدرسة مسؤولون عن تنفيذ سياسات وبرامج التعليم وأن ترجمة الاهداف الى واقع ملموس يقع على عاتقهم وذلك يتطلب أن يتحلى القائد بمستوى رفيع من السلوك الاخلاقي (المخلافى و ابراهيم، 2020، ص، 279)

والقادة التربويون مكلفون بتوجيه المعلمين وغيرهم لتحسين تجربة التعلم لجميع الطلاب، من رياض الأطفال وحتى التعليم الثانوي وما بعده مع احترام الاختلافات الثقافية و غالبًا ما يواجه القادة مواقف معقدة تتطلب اتخاذ قرارات صعبة، وهناك ثلاث طرق للاستجابة للمطالب: المقاومة والتوافق والتماسك (Wright, Arnold & Khalifa, 2018, p, 22).

ويعتبر التخطيط وحل المشكلات واتخاذ القرار من أهم أجزاء قائد المدرسة المعاصر وغالبًا ما يواجه قادة المدارس معضلات أخلاقية ومعنوية، وأن قادة المدارس الذين يواجهون مثل هذه المعضلات غالبًا ما يُطلب منهم تطبيق (Fullan, 2011, p, 2).

ويتمتع قائد المدرسة بإمكانية الوصول إلى الهياكل والعمليات التنظيمية التي تؤثر على أعمال التدريس والتعلم، هذه الهياكل والعمليات ليست محايدة أخلاقيا إما أنها تعزز نزاهة عمل المدرسة - التعلم الأصيل - أو أنها تقيد أو تمنع نزاهتها (Starratt, 2005, p, 128).

تقوم الأخلاق على الفلسفة الأخلاقية والتي تدور حول التمييز بين الأسباب والأفعال الصحيحة والباطل، ومن منظور أخلاقيات القيادة يتعلق الأمر بالتأثير على الناس أخلاقياً لمساعدتهم على رؤية الصواب من الخطأ، لا يمكن تعريف القيادة التربوية دون البعد الأخلاقي لها وبسبب تركيزها على الأخلاق، يتم تعريفها أيضاً على أنها نشاط قائم على القيمة والذي يدور حول الغرض الأخلاقي (Murphy, Louis, & Smylie, 2017, p, 7).

حيث تؤكد الأخلاق على قواعد السلوك الإلزامية التي يجب مراعاتها عند القائد التربوي وأن القيادة تعزز القدرة على التأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف والغايات المحددة، ويجب أن تتضمن القيادة الأخلاقية، كأثر للتحويل والنقاط بين هذين المفهومين سلوكًا مناسبًا معياريًا في جميع الإدارة وعمل الإدارة التربوية، وفي نفس الوقت يجب أن تعزز السلوك التعاوني والالتزام والقيم الأخلاقية والضمير الاجتماعي في التماسك مع قاعدة

أخلاقية من المسؤولية المشتركة نحو النجاح التنظيمي مع مجتمع المدرسة بأكمله (Brown, Treviño,) (Harrison, 2005, p,118).

يجعل المديرين الأخلاقيون الأخلاق جزءًا واضحًا من جدول أعمالهم القيادي من خلال توصيل رسالة الأخلاق والقيم، من خلال تمثيل السلوك الأخلاقي بشكل مرئي ومتعمد، وباستخدام نظام المكافآت (المكافآت والانضباط) لمحاسبة المتابعين على السلوك الأخلاقي ويساعد هذا السلوك الصريح القائد الأخلاقي على جعل الأخلاق رسالة قيادية تجذب انتباه المتابعين من خلال إبراز دور بارز اجتماعيًا في مواجهة خلفية تنظيمية غالبًا ما تكون محايدة أخلاقياً في أحسن الأحوال (Luthans & Avolio, 2003, p. 243).

وأشار بوين وبيسيت وتشان (Bowen, Besette & Chan, 2006, p, 1) انه يجب أن يكون لدى قادة المدارس مجموعة أساسية من القيم التي ستوجه قيادتهم في مساعدتهم على خلق بيئة تعليمية تقضي إلى التحصيل الأكاديمي والنمو الشخصي لجميع الطلاب بطريقة تتفق مع أخلاقيات المجتمع وأخلاقياته المهنة، فقد أصبح مجتمعنا يتوقع أن يتخذ قادة المدارس قرارات أخلاقية من أجل الصالح العام وأن تصرفاتهم ستكون مدفوعة بالالتزام بالتميز الأخلاقي والأكاديمي وسيتبع ذلك أن الأشخاص الذين يستعدون لمهن إدارة المدرسة يتلقون تعليمًا منهجيًا حول الأخلاقيات المتعلقة بالقيادة.

ويجب ان يتمتع المدير بخصائص وصفات تجعل الافراد العاملين مساهمين في تحقيق الاهداف المشتركة للمدرسة، ومن هذه الصفات أن يكون صادقًا وأمينًا، من خلال ممارسته لأخلاقيات المهنة ولا بد ان يكون موضع ثقة العاملين، وان يرفع مستوى أدائهم، ومن جانب آخر أن القيادة الأخلاقية تتضمن دعم والتزام المرؤوسين بالسلوكيات لأخلاقية في العمل، والتي بدورها تخلق مناخ أخلاقي واتخاذ القرارات التي تعزز إنتاجيتهم وتحسن من جودة مخرجاتهم (الملاحيم، 2020، ص، 2).

يعد الوعي الذاتي والانفتاح والشفافية والاتساق في صميم القيادة الحقيقية بالإضافة إلى ذلك، فإن الدافع من خلال القيم النهائية الإيجابية والاهتمام بالآخرين (بدلاً من المصلحة الذاتية) أمر ضروري للقيادة الحقيقية، يمثل القادة الحقيقيون سمات إيجابية مثل الأمل والتفاؤل والمرونة، القادة الحقيقيون قادرين على الحكم على القضايا الأخلاقية الغامضة والنظر إليها من وجهات نظر متعددة، ومواءمة القرارات مع قيمهم الأخلاقية (Luthans & Avolio, 2003, p. 244).

تقوم القيادة الأخلاقية على أساسين: أحدهما مكون الشخص الأخلاقي والآخر مكون المدير الأخلاقي، الشخص الأخلاقي هو الصدق والجدارة بالثقة والإنصاف واتخاذ القرارات المبدئية والرعاية والاهتمام بالموظفين والمجتمع على مستوى أكبر، من ناحية أخرى يدور المدير الأخلاقي حول التأثير المتعمد على سلوك الموظفين من خلال تقديم نماذج أدوار مقصودة ومرئية للأفعال الأخلاقية، وعن طريق استخدام المكافأة والعقاب التنظيمي لجعل الأفراد مسؤولين عن أفعالهم (Brown & Treviño, 2006, p, 600).

ويشير براون وتريفينو وهاريسون (Brown, Treviño, Harrison, 2005, p, 130) إلى أن القيادة الاخلاقية عرض للسلوكيات المناسبة من الناحية المعيارية من خلال الإجراءات الشخصية والعلاقات الشخصية وتعزيز السلوكيات المذكورة تجاه الأتباع من خلال التواصل ثنائي الاتجاه والتعزيز واتخاذ القرار. تناول باوندر وجونسون (Pounder & Johnson, 2007, p, 271) الحاجة إلى انضباط الإدارة

التربوية لربط المزيد من الأعمال النوعية بالأعمال الكمية وأطر العدالة النقدية والاجتماعية بالأعمال التقليدية، للمساعدة في تبديد فكرة أن القيادة التربوية و نظام الإدارة "هو ضيق في بؤره النظرية والمنهجية. وأشار براون واخرون (Brown et al. 2005, p, 118) إلى أن القيادة الأخلاقية ونتائجها يمكن فهمها بشكل أفضل على أساس نظرية التعلم الاجتماعي لبندورا (Bandura, 1977; 1986) وفقاً لنظرية التعلم الاجتماعي يتعلم الأفراد السلوكيات من خلال ملاحظة نماذجهم التي يحتذى بها، نظراً لمناصبهم داخل المدارس، ويُنظر إلى القادة على أنهم قدوة للسلوكيات المناسبة ويؤثر سلوكيات القادة الأخلاقيين على المعلمين وتشجعهم على التصرف بشكل أخلاقي مع زملائهم أيضاً. تؤكد نظرية التعلم الاجتماعي أيضاً على عملية التعلم غير المباشر التي تمكن الأفراد أيضاً التعلم من خلال ملاحظة سلوكيات الآخرين بشكل غير مباشر ونتائج هذه السلوكيات. على هذا الأساس، يمكن للقادة الأخلاقيين التأثير على المتابعين من خلال كونهم نموذجاً للسلوكيات المناسبة واستخدام المكافآت للسلوكيات الإيجابية والعقاب على السلوكيات السلبية (Treviño & Brown, 2005, p, 206).

مشكلة البحث الحالي:

يتوقف نجاح أية منظمة على قيادتها، فهي الموجه لسلوك المرؤوسين، وتتطلب القيادة الناجحة مراعاة البعد الأخلاقي إلى جانب الأبعاد الفنية والإدارية، ونحن بحاجة لقادة أخلاقيين حيث يتوقف مستقبل المجتمع على مثل هؤلاء القادة الذين يستطيعون ممارسة قيادة قوية تتضمن خدمة الآخرين (غنيم، 2020). ونظراً لعمل الباحثة في المجال التربوي فإن أغلب مديري المدارس لا يمارسون الأخلاقيات القيادة على أصولها، وقد بدء ذلك واضحاً على مستوى الممارسة والتطبيق في الميدان من خلال الشكاوي والتذمر من قبل بعض المعلمين بانهم تعرضوا لظلم، وايضاً أن هناك عدد قليل من الدراسات العربية والاجنبية أجريت على أخلاقيات القيادة اثناء ممارسة المديرين مهامهم الوظيفية. فأن مشكلة الدراسة تتمثل في الاجابة على السؤال الرئيسي ما درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة اثناء ممارسة مهامهم الوظيفية ؟

أسئلة البحث:

- 1- ما درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة في اثناء ممارسة مهامهم الوظيفية من وجهة نظر معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة؟
- 2- هل تختلف استجابات عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($a = 0.05$) لدرجة ممارسة مديري المدارس من وجهة نظر معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

أهداف البحث

هدفت البحث الحالي إلى معرفة درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة في اثناء ممارسة مهامهم الوظيفية من وجهة نظر معلمي، وكذا الكشف استجابات عينة الدراسة وفقاً (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

أهمية البحث

الأهمية النظرية: تتبثق أهمية البحث الحالي من خلال موضوع البحث الأخلاقيات القيادية وكونه من المفاهيم التنظيمية الحديثة في المدارس، وتركيزها على مديري المدارس، وما لهذه الفئة من دور كبير في بناء المجتمع، ومن جهة أخرى، تبرز أهمية البحث في تطوير الأدب النظري المرتبط بتلك الفئة.

الأهمية التطبيقية: تتبثق الأهمية التطبيقية في البحث الحالي من خلال توفيرها بحث يسלט الضوء على مدراء المدارس، مما قد يساعد المهتمين في هذه الفئة، ويمكن أن تتيح مجالاً للأبحاث الأخرى سواء من خلال فكرة البحث، أو مقياس البحث، ويمكن الاستفادة من نتائج هذه البحث في الوصول إلى حلول.

مصطلحات الاصطلاحية والإجرائية

الأخلاقية القيادية: وهي سمات وقدرات فائقة بحيث تمكن القادة من التأثير بالآخرين من أجل تحقيق الاهداف المشتركة وفق إطار رؤية ملهمة في إطار مواقف محدده، مع مراعاة دقيقة للأبعاد الأخلاقية والقانونية والمصالح المختلفة (Drucker, 2016, p, 43).

وتعرفاً إجرائياً: بأنها قدرة مدراء المدارس بالالتزام وممارسة القواعد الاخلاقية وتحلي بها، ضمن إطار أخلاقيات القيادة من اجل ايجاد مناخ تنظيمي ايجابي في بيئة عمل مناسبة داخل المدرسة.
وتقاس إجرائياً: بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الأخلاقيات القيادية لدى مديري المدارس.

محددات البحث:

تحدد نتائج البحث بما يلي:

- 1- الحدود البشرية: يقتصر البحث على معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة.
- 2- الحدود المكانية: تم تطبيق البحث معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة.
- 3- الحدود الزمانية: تم البدء في تطبيق البحث في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي بشهر ايلول للعام 2021/2020.
- 4- الحدود الموضوعية : اقتصرت الدراسة على درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة في اثناء ممارسة مهامهم الوظيفية من وجهة نظر معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة.

الدراسات والبحوث السابقة:

وأجرى مخامرة (2019) دراسة هدفت إلى هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية في محافظة اربحا والأغوار للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، سنوات الخبرة) على درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى المعلمين، تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الأساسية والبالغ عددهم (172) معلماً، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (100) معلماً. استخدم الباحث المنهج الوصفي المعتمد على استبانة لجمع البيانات، تم التحقق من صدقها وثباتها بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة، وبلغت قيمة معامل الثبات، كرونباخ الفاء، (0,81)، توصلت

الدراسة الى النتائج التالية: درجة ممارسة القيادة الأخلاقية جاءت بدرجة مرتفعة، مع وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة القيادة الأخلاقية تعزى لمتغير الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة.

وأجرى القرني (2019) دراسة هدفت إلى أهداف الدراسة إلى الكشف عن درجة ممارسة قادة مدارس محافظة النماص للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بتنمية جوانب الأمن الفكري لدى طلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وتطبيقها على عينة تم اختيارها بطريقة المسح الشامل من جميع معلمي المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمحافظة النماص والبالغ عددهم (285)، وقد بلغت عينة الدراسة (240) معلم، بنسبة (84.2%) من إجمالي المجتمع، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها: ان المتوسط العام لمجالات ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس محافظة النماص بلغ (4.24) بدرجة عالية جداً، جاء في المرتبة الأولى مجال الصفات الشخصية بمتوسط حسابي بلغ (4.29) بدرجة عالية جداً، وفي المرتبة الثانية مجال العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي بلغ (4.23) بدرجة عالية جداً، وفي المرتبة الثالثة مجال الصفات الادارية بمتوسط حسابي بلغ (4.21) بدرجة عالية جداً.

وأجرى مومني (2020) لدراسة هدفت تعرف العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم بمحافظة عجلون في الأردن للقيادة الأخلاقية والاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تطوير استبانة وزعت على عينة تكونت من (438) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس لسلوكيات القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المعلمين نحو ممارسة مديري المدارس لسلوكيات القيادة الأخلاقية تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات ما عدا مجال العدالة والإنسانية، وجاءت الفروق لصالح المعلمات، ولمتغير المؤهل العلمي في جميع المجالات ما عدا مجال الاعتدال وضبط الذات والأداة ككل، وجاءت الفروق لصالح حملة الدراسات العليا. ولمتغير سنوات الخبرة، وأن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس من وجهة نظرهم جاء مرتفعاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتصورات المعلمين لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية والاستغراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم.

وأجرى السعود ونصراوين (2019) دراسة هدفت إلى مستوى التزام مديري المدارس الثانوية في لواء الجامعة بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بسلوكهم القيادي من وجهة نظر المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (381) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع الدراسة، واستخدمت استبانتان لجمع البيانات، الأولى لقياس درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات الإدارة المدرسية، والأخرى لقياس درجة ممارسة المديرين للسلوك القيادي، من خلال ممارستهم لأنماط القيادة؛ التسلسلي، والديمقراطي، والترسلي، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: إن درجة التزام مديري المدارس الثانوية في لواء الجامعة بأخلاقيات الإدارة المدرسية كان متوسطاً، وأن النمط القيادي السائد في المدارس الثانوية في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين هو النمط الديمقراطي، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة

التزام مديري المدارس الثانوية في لواء الجامعة بأخلاقيات الإدارة المدرسية ودرجة ممارستهم للأنماط القيادية الثلاثة.

وأجرى العبادي (2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر معلمي المدارس. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من (317) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة المتناسبة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبانة مكونة من (26) فقرة موزعة على مجالات: السمات الشخصية، والسمات الإدارية والعلاقات الإنسانية، والاتصال مع الآخرين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومجالاتها لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر معلمي المدارس قد جاءت (متوسطة)، وبينت النتائج عدم وجود فرق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($a= 0.05$) بين الوسطين الحسابيين للقيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر معلمي المدارس يعزى للجنس والتخصص، ووجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($a= 0.05$) بين الأوساط الحسابية للقيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر معلمي المدارس تعزى للخبرة؛ لصالح معلمي المدارس من ذوي الخبرات المتقدمة (من 10 سنوات فأكثر).

وأجرى درادكة والدجاني وداود (2020) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وتم استخدام استبانتان، الأولى القيادة الأخلاقية مكونة من (36) فقرة موزعة على (الصفات الشخصية الأخلاقية، والصفات الإدارية الأخلاقية، والعلاقة الإنسانية)، والثانية الالتزام التنظيمي مكونة من (23) فقرة موزعة على (الالتزام الاتجاهي، الالتزام الاستمراري، المسؤولية اتجاه المدرسة)، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما، تكونت عينة الدراسة من (370) معلما ومعلمة في المدارس الثانوية الخاصة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية حصلت على متوسط كلي (3.24 من 5) فيما حصلت ممارسة الالتزام التنظيمي على متوسط كلي (3.27 من 5) جاءت وكلاهما بدرجة (متوسطة)، وعلى مستوى المجالات؛ حصل مجال الصفات الشخصية الأخلاقية على أعلى متوسط (3.40)، ثم مجال العلاقات الإنسانية بمتوسط (3.25) وحل ثالثا مجال الصفات الإدارية الأخلاقية بمتوسط (3.10)، وجميعها بتقدير (متوسطة)، وأما مجالات محور الالتزام فحصل مجال المسؤولية اتجاه المدرسة على أعلى متوسط (3.46)، يليه الالتزام الاتجاهي بمتوسط (3.29)، وأخيرا الالتزام الاستمراري بمتوسط (3.01)، وجميعها بتقدير (متوسطة)، ووجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a= 0.05$) لدرجة ممارسة القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي تبعا لمتغير الخبرة لصالح الفئة 10 سنوات فأكثر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي.

وأجرى لسك (Işık, 2020) دراسة هدفت إلى كيفية تأثير القيادة الأخلاقية على كفاءة المدير من خلال الدور الوسيط للالتزام العاطفي والرضا الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (306) معلما ومعلمة، واستخدمت مقاييس القيادة الأخلاقية والالتزام العاطفي والرضا الوظيفي وفعالية المدرسة، وأظهرت النتائج أن يوجد روابط إيجابية المفترضة للقيادة الأخلاقية بالالتزام العاطفي والرضا الوظيفي كفاءة المدير، أظهرت النتائج أيضًا أن

اتجاهات العمل (أي الالتزام العاطفي والرضا الوظيفي) توسطت جزئيًا في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وكفاءة المدير، مما يشير إلى التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للقيادة الأخلاقية على كفاءة المدير.

وأجر الضامن (2020) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لواء بنى كنانة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. وتكونت عينة الدراسة من (500) معلم ومعلمة في المدارس الثانوية لواء بنى كنانة، وتم بناء استبانة مكونة من ثلاث مجالات و (27) فقرة موزعة كالآتي السلوكيات الأخلاقية والخصائص الشخصية والعلاقات الانسانية، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لواء بنى كنانة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات جاءت بدرجة متوسطة لأدائه ككل، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($a=0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية وجاءت الفروق لصالح الاناث، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($a=0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($a=0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الأداة ككل .

وأجرى خان وبومان وجافيد (Khan, Bauman & Javed, 2020) دراسة هدفت إلى فحص تأثير القيادة الأخلاقية على الحافز الأخلاقي للمعلمين في المدارس الباكستانية، وتكونت عينة الدراسة من 156 أثنى و 18 ذكر، تتراوح أعمارهم بين 23 و 37 سنة، تم قياس القيادة الأخلاقية على مستوى البناء والمكونات (الشخص المعنوي والمدير الأخلاقي) من أعداد الباحثين، وأظهرت النتائج أن مكون الشخص المعنوي في أسلوب القيادة الأخلاقية يرفع من الهوية الأخلاقية (الاستيعاب) القائم على الدافع الأخلاقي، في حين أن مكون المدير الأخلاقي للقيادة الأخلاقية والقيادة الأخلاقية على مستوى البناء يزيد من الهوية المعنوية القائم على الدافع المعنوي، ومن المثير للاهتمام، أنه في غياب المكافأة، فإن عنصر الشخص الأخلاقي في أسلوب القيادة الأخلاقية فقط هو الذي حافظ على الحافز الأخلاقي للمشاركين.

العليق على الدراسة السابقة:

لا توجد دراسات سابقة مطابقة على مجتمع الدراسة، وقد تناولت الدراسات السابقة فئات منها من تطرق الى المعلمين مثل دراسة درادكة والدجاني وداود (2020)، ودراسة مخامرة (2019)، ودراسة القرني (2019)، السعود ونصراوين (2019)، ودراسة العبادي (2019)، ودراسة لسك (2020) ودراسة الضامن (2020) ودراسات تناولت من وجهة نظر مدراء المدارس مثل دراسة مومني (2020)، اما من حيث الهدف فكانت اغلب الدراسات تهدف الى معرفة مستوى ودرجة أخلاقيات القيادة، وتباينت النتائج بين فئات المجتمع الدراسة.

منهجية البحث

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي نظراً لملائمته لموضوع البحث من أجل تقصي طبيعة وأهداف البحث.

المعالجة الإحصائية

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول.

3- تم استخدام اختبار تحليل التباين الثلاثي للإجابة عن السؤال الثاني.

مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث من جميع المعلمين في مديرية التربية والتعليم الرصيفة، وعددهم (2401) معلما ومعلمة، وذلك حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم الرصيفة / قسم التخطيط لعام 2021م، وقد تم اخنيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة.

عينة البحث

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وبنسبة (400) معلما ومعلمة، (200) معلما و (200) معلمة من مجتمع البحث.

أداة البحث

مقياس أخلاقيات القيادة

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير مقياس أخلاقيات القيادة وذلك بعد الرجوع الى الأدب النظري والمقاييس ذات العلاقة مثل دراسة المخلافي والطيب(2020)، ودراسة الدجاني (2018)، ودراسة مومني (2020)، ودراسة الشنوي (2017)، ودراسة الخريشا (2018)، ودراسة السبيعي (2020)، ويتكون المقياس من (30) فقرة، موزعة على أربعة أبعاد رئيسية: هي الصفات الشخصية الأخلاقية، والصفات الادارية الاخلاقية، العلاقات الإنسانية.

صدق أداة البحث

صدق الظاهري المحكمين: للتأكد من صدق المقياس وملائمته لأهداف البحث ومدى وضوح الفقرات وسلامتها اللغوية، تم عرض المقياس على عدد من المحكمين بلغوا (12) محكّمًا من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التربية في الجامعات الأردنية، وتم اعتماد محكّ اتفاق (80%) محكّمًا للإبقاء على الفقرة أو تعديلها، وقد طُلب منهم إبداء رأيهم في فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية: الوضوح، والسلامة اللغوية، والحاجة إلى التعديل، وضوح المعنى، مدى انتماء الفقرة في المقياس والبعد، إبداء أية معلومات أو تعديلات يرونها مناسبة، وبناءً على اقتراحاتهم، تم إجراء تعديلات لغوية في معظم الفقرات وإجراء حذف وإضافة لبعض الفقرات.

صدق البناء: تم التأكد من صدق البناء من خلال توزيع المقياس على عينة استطلاعية عددها (30) مدير ومديره من مجتمع البحث وخارج العينة، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات مع البعد، وارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية.

وأشارت النتائج أن الارتباطات بين الأبعاد دالة عند مستوي دلالة (0.05)، وتراوحت بين الفقرة والبعد (0.34-0.80)، كما تراوحت بين الفقرة والدرجة الكلية (0.30-0.84) كما تم حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية، وكانت قيمة معاملات الارتباط جيدة إذ بلغت لمجال الصفات الشخصية الأخلاقية (0.66) ولمجال العلاقات الإنسانية (0.68) أما مجال الصفات الادارية الاخلاقية (0.61).

الثبات: وتم التأكد من ثبات اداة الدراسة عن طريق معادلة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha، وأشارت النتائج

أن معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ كان مرتفعاً (0.95) ومناسباً للدراسات التربوية، وبالتالي تم الاعتماد على المقياس في البحث الحالي.

طريقة تصحيح المقياس: للمقياس ثلاثة أبعاد، ويتم تطبيق المقياس المكون من (30) فقرة والمستجيب لهذا المقياس هم مدرء المدارس الثانوية في الرصيفة، وتعدى الدرجات في حالة ارتفاع معدل الأخلاقيات القيادية كما يلي: مرتفعة جداً (5)، مرتفعة (4)، متوسطة (3)، منخفضة (2)، منخفضة جداً (1)، ويتم عكس التقديرات في حالة الاتجاه المرتبط بانخفاض معدل الأخلاقيات القيادية، ولتفسير فقرات المقياس يتم استخدام المدى وفيه تقسم الدرجة حسب المتوسط الحسابي للفقرة بين (1-5) إلى ثلاث مستويات على النحو التالي، الدرجة بين (1-2.33) مستوى منخفض، والدرجة بين (2.34-3.66) مستوى متوسط، والدرجة بين (3.67-5) مستوى مرتفع من الأخلاقيات القيادية.

نتائج البحث ومناقشتها

1- ما درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة في اثناء ممارسة مهامهم الوظيفية من وجهة نظر

معلمي المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق مديري

المدارس لأخلاقيات القيادة، والجدول (1) يبين النتائج.

الجدول (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	الصفات الشخصية الأخلاقية	3.43	.894	متوسط
2	الصفات الادارية الاخلاقية	3.28	1.002	متوسط
3	العلاقات الإنسانية	3.15	1.004	متوسط
	درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة	3.29	.855	متوسط

يتضح من الجدول (1) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن ابعاد استبانة درجة

تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة تراوحت ما بين (3.15 – 3.43) جميعها بمستوى "متوسط"، وجاء بالمرتبة الأولى المجال الاول بمتوسط حسابي (3.43)، أما في المرتبة الثانية المجال الثاني بمتوسط حسابي (3.28)، وبالمرتبة الثالثة المجال الثالث بمتوسط حسابي (3.15)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة (3.29) بانحراف معياري (.855) وبمستوى "متوسط"، وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجالات درجة تطبيق مديري المدارس لأخلاقيات القيادة في اثناء ممارسة مهامهم الوظيفية لدى مدرء المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة، والجدول الآتية تبين النتائج:

المجال الأول: الصفات الشخصية الأخلاقية

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المجال الأول "الصفات الشخصية الأخلاقية"، والجدول (2) يبين النتائج

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الصفات الشخصية الأخلاقية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	1	يطبق المدير العدالة على جميع المعلمين	3.83	1.307	مرتفع
2	4	يراعي الظروف الانسانية عن المعلمين	3.75	1.273	مرتفع
3	8	يمثل النزاهة والامانة في تصرفاته	3.74	2.400	مرتفع
4	9	ينجز مهامه وواجباته بأمانة واخلاص	3.62	1.294	متوسط
5	6	يحافظ على اسرار المعلمين	3.51	2.960	متوسط
6	2	يطبق المنظومة الاخلاقية الشخصية في تعامله مع المعلمين	3.32	1.225	متوسط
7	5	يمد يدي العون للمعلمين	3.29	1.224	متوسط
8	10	يتحمل المسؤولية تجاه أخطائه	3.23	1.382	متوسط
9	7	يتقبل نقد الآخرين برحابة صدر	2.97	1.230	متوسط
10	3	يتحرى الصدق في تعامله مع المعلمين	2.77	1.324	متوسط
		الصفات الشخصية الأخلاقية	3.43	.893	متوسط

يتضح من الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن المجال فقرات بعد الصفات الشخصية الأخلاقية تراوحت ما بين (2.77 - 3.83)، وجاء بالمرتبة الأولى الفقرة (1) بمتوسط حسابي (3.83)، وبالمرتبة الثانية الفقرة (4) بمتوسط حسابي (3.75)، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (3) بمتوسط حسابي (2.77)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال الصفات الشخصية الأخلاقية (3.43) بانحراف معياري (0.89) وبمستوى "متوسط".

المجال الثاني: الصفات الادارية الاخلاقية

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المجال الثاني "الصفات الادارية الأخلاقية"، والجدول (3) يبين النتائج

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الصفات الادارية الاخلاقية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	1	يركز على قيم القيادة وأخلاقياتها في عملة	3.56	1.820	متوسط
2	3	يعمل بجد لتحقيق رؤية لمدرسة ورسالتها	3.50	1.818	متوسط
3	10	يشجع المعلمين على الابتكار	3.33	1.287	متوسط
4	9	يشرك المعلمين في وضع خطة المدرسة	3.32	1.321	متوسط
5	8	يتفقد المعلمين ويطمئن عليهم أثناء ساعات العمل	3.27	1.292	متوسط

متوسط	1.264	3.25	يوضح مهام كل معلم	5	6
متوسط	1.224	3.21	يحاسب المقصرين بعد التأكد من تقصيرهم	7	7
متوسط	1.397	3.14	يعمل على تنمية المعلمين مهنيا	2	8
متوسط	1.435	3.09	يلتزم الموضوعية عند تقويمه للآخرين	6	9
متوسط	1.315	3.06	يطور العلاقة مع المجتمع المحلي	4	10
متوسط	1.002	3.28	الصفات الادارية الاخلاقية		

يتضح من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن الصفات الادارية الاخلاقية تراوحت ما بين (3.06 – 3.56)، وجاء بالمرتبة الأولى الفقرة (1) بمتوسط حسابي (3.56)، وبالمرتبة الثانية الفقرة (3) بمتوسط حسابي (3.50)، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (4) بمتوسط حسابي (3.06) وقد بلغ المتوسط الحسابي للبعد (3.28) بانحراف معياري (1.00) وبمستوى "متوسط".

المجال الثالث: العلاقات الإنسانية

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات المجال الثالث "العلاقات الإنسانية"، والجدول (4) يبين النتائج

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقات الإنسانية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	6	يهتم بالحاجات الانسانية لدى المعلمين	3.61	2.064	متوسط
2	3	يتعامل مع أولياء أمور الطلبة باحترام وتقدير	3.56	1.798	متوسط
3	2	يتصف بالمرونة في تعامله مع الآخرين	3.43	1.370	متوسط
4	4	يحترم مشاعر كافة الطلبة	3.29	1.364	متوسط
5	1	يشارك المعلمين مناسباتهم الاجتماعية خارج المدرسة	3.25	1.784	متوسط
6	7	ينسب نجاح المدرسة الى العاملين معه كافة	3.21	1.224	متوسط
7	5	يتصف بالنزاهة في تعامله اليومي مع الآخرين	3.19	1.350	متوسط
8	8	يحب للمعلمين ما يحب لنفسه	3.11	1.332	متوسط
9	9	يستثمر علاقاته مع المجتمع المحلي لصالح المدرسة	3.07	1.388	متوسط
10	10	يتصف بالمرونة في تعامله مع الآخرين	2.75	1.334	متوسط
		العلاقات الإنسانية	3.147	.9670	متوسط

يتضح من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مجال العلاقات الإنسانية تراوحت ما بين (2.75 - 3.61)، وجاء بالمرتبة الأولى الفقرة (6) بمتوسط حسابي (3.61)، وبالمرتبة الثانية الفقرة (3) بمتوسط حسابي (3.56)، بينما جاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة (10) بمتوسط حسابي (2.75)، وقد بلغ المتوسط الحسابي للبعد (3.147) بانحراف معياري (0.97) وبمستوى "متوسط".

وتفسر الباحثة أن ابعاد أخلاقيات القيادة على المقياس كانت متوسطة وذلك لعدد من الاسباب منها أن مدراء المدارس لديهم مرونة في التعامل مع المعلمين وهذا يتفق مع صفات القائد الاخلاقي، وايضا لاختلاف

علاقات المعلمين الشخصية مع المدراء، وضعف معلومات المعلمين عن أخلاقيات القيادة، وتتفق النتيجة مع نتائج دراسة درادكة والدجاني وداود (2020)، ودراسة السعود ونصراوين (2019)، العبادي (2019)، لسك (Işik, 2020)، الضامن (2020).

وتختلف مع نتائج دراسة مخامرة (2019)، ودراسة القرني (2019)، ودراسة مومني (2020)،

2- هل تختلف استجابات عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ($a= 0.05$) لدرجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، والجدول (5) يبين النتائج

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	3.43	.837
	3.06	.836
المؤهل العلمي	3.07	.814
	3.49	.859
سنوات الخبرة	3.25	.841
	3.14	.862

يبين الجدول (5) وجود فروق ظاهرية في درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، للتأكد فيما اذا كانت هذه الفروق دالة احصائياً تم استخدام اختبار (3 way ANOVA) والجدول (6) يبين النتائج

جدول (6)

نتائج اختبار (3 way ANOVA) لدلالة الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الاحصائية
الجنس	18.214	1	18.214	28.234	.000
المؤهل العلمي	10.658	2	5.329	8.261	.000
سنوات الخبرة	23.527	2	11.763	18.235	.000
الخطأ	383.186	594	.645		
المجموع	438.313	599			

يبين الجدول (6) وجود فروق في درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغير الجنس حيث بلغت قيمة ف (28.234) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) وكانت الفروق لصالح الذكور حيث ان المتوسط الحسابي لهم اعلى من المتوسط الحسابي لدى الاناث، ومتغير المؤهل العلمي حيث بلغت قيمة ف (8.261) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) وكانت الفروق لصالح الدراسات العليا حيث ان المتوسط الحسابي لهم اعلى من المتوسط الحسابي لدى البكالوريوس، ولمتغير سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة ف (18.235) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لصالح ذوي الخبرة أقل من 10 سنوات.

وتفسر الباحثة الفروق في درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم الرصيفة لأخلاقيات القيادة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور وذلك لما يتمتع به الذكور من مهارات وسمات شخصية تمكنهم من ممارسة القيادة بشكل أكثر فعالية من الاناث كما أن الطبيعة الذكورية تحتم على الذكور القيام ببعض المهام القيادية وامكانيات التواصل مع اطراف العملية التعليمية بشكل اكثر حرية من الاناث، واما فيما يخص الدراسات العليا فهي من وجهة نظر الباحثة تمكن المدراء من زيادة المعرفة في أخلاقيات القيادة ومواكبة ما يستجد من تطورات علمية بحثية في أخلاقيات القيادة، وتعزى الباحثة ان الفروق لصالح سنوات الخبرة الاقل من 10 سنوات بسبب الدافعية لديهم ورغبتهم في التطور الذاتي واثبات الذات المهنية.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الضامن (2020) من خلال وجود فروق تبعا لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وتختلف نتيجة مع نتيجة دراسة درادكة والدجاني وداود (2020)، ودراسة مخامرة (2019)، ودراسة العبادي (2019) من خلا خلال عدم وجود فروق تبعا لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت اليه الدراسة فإن الباحثة توصي بما يأتي:

- 1- العمل على نشر أخلاقيات القيادة من خلال كتب رسمية وورش والدورات والمنشورات ذات العلاقة التي توضح أخلاقيات القيادة
- 2- تكثيف وعقد دورات لمديري المدارس والمعلمين تهتم بآليات العمل التعاوني مع المعلمين والقادة الإداريين، من أجل ممارسة أخلاقيات القيادة بشكل أكثر فاعلية.
- 3- العمل على تقييم أخلاقيات القيادة من قبل المعلمين بشكل مستمر واخذ استجاباتهم بعين الاعتبار من قبل المختصين.

المراجع باللغة العربية:

- درادكة، أمجد، الدجاني، ياسمين، داود، هناء (2020). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم "الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية: المركز القومي للبحوث غزة مج، 4، ع، 14: 1 - 24.
- السعودي، شريف، النصراوين، معين (2019). مستوى التزام مديري المدارس الثانوية في لواء الجامعة بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بسلوكهم القيادي من وجهة نظر المعلمين. دراسات - العلوم التربوية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، مج، 46، ع، 1: 419 - 438.
- الضامن، فاطمة (2020). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة الجامعة العراقية: الجامعة العراقية - مركز البحوث والدراسات الاسلامية، ع، 46، ج، 3: 369 - 381.
- العبادي، أحمد عبد الله. (2019). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر معلمي المدارس. العلوم التربوية: جامعة القاهرة - كلية الدراسات العليا للتربية، مج، 27، ع، 1: 392 - 433.
- القرني، محمد سعيد حزمي. (2019). القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس محافظة النماص وعلاقتها بتنمية جوانب الأمن الفكري لطلاب المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. مج. 38، ع، 182، ج، 3: 589-638.
- مخامرة، كمال خليل. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية بمحافظة أريحا والأغوار للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، ع، 43: 322-333.
- المخلافى، سلطان، و ابراهيم، الطيب (2020). درجة ممارسة قادة التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية لأبعاد القيادة الاخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، سلسلة الأدب والعلوم التربوية والإنسانية والتطبيقية، جامعة تعز فرع التربية-دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي، ع، 10: 311 - 276.
- الملاحيم، عودة ابراهيم عودة (2020). القيادة الأخلاقية لدى مدراء المدارس الثانوية الحكومية في لواء الشوبك وعلاقتها بالاداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية، المركز القومي للبحوث غزة، مج، 4، ع، 35: 81-1.
- مومني، خالد (2020). درجة ممارسة مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم لمحافظة عجلون للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي للمعلمين. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية مج، 69: 393 - 435.

المراجع باللغة الانجليزية

- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, M. E., Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Drucker, P. F. (2016). *The Essential Drucker*, New York: Harper Business.
- Fullan, M. (2011). *The moral imperative realized*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Khan, S. R., Bauman, D. C., & Javed, U. (2020). A study on the effect of ethical leadership on teachers' moral motivation at schools in Pakistan. *International Journal of Educational Management*.
- Luthans, F., & Avolio, B. (2003). Authentic leadership: A positive development approach. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 241 - 261). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

- Murphy, J., Louis, K. S., & Smylie, M. (2017). Positive school leadership: How the Professional Standards for Educational Leaders can be brought to life. *Phi Delta Kappan*, 99(1), 21–24.
- Pounder, D. G., & Johnson Jr, B. L. (2007). Reflections on EAQ's past, present, and future. *Educational Administration Quarterly*, 43(2), 259–272.
- Starratt, R. J. (2005). Responsible leadership. *The Educational Forum*, 69(2), pp. 124–133.
- Ward, S. J., & King, L. A. (2018). Religion and moral self-image: The contributions of prosocial behavior, socially desirable responding, and personality. *Personality and Individual Differences*, 131, 222–231.
- Wright, J. S., Arnold, N. W., & Khalifa, M. (2018). Diversifying approaches to educational leadership: The impact of tradition in a changing educational landscape. *Journal of School Leadership*, 28(6), 815–833.