

The Degree of Commitment to Ethical Leadership Standards among Public School Principals in the Northern Mazar District

درجة التزام مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية

Jarrah Jarrah^{1*}.

¹Ministry of Education, Northern Mazar, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 22 Aug 2021

Accepted 04 Nov 2021

Published 01 Apr 2023

*Corresponding author:

Ministry of Education, Northern Mazar, Jordan.

Email: jarrahmsj@gmail.com.

Abstract

This study aimed to identify the degree of commitment of public school principals in the Northern Mazar District to ethical leadership standards from the teachers' perspective. A random sample was selected from the study population of 972 male and female teachers for the academic year 2020-2021. The results showed that the degree of commitment of government school principals in the Northern Mazar District to the standards of ethical leadership, overall, was high. There were statistically significant differences in the degree of school principals' commitment to ethical leadership standards based on gender, favoring females. Additionally, there were statistically significant differences due to the variable of educational degree, favoring those holding a bachelor's degree or less. However, no differences were found in school principals' commitment to ethical leadership standards based on years of experience. In light of these results, the researcher recommends motivating school principals and linking this motivation to their job performance.

Keywords: Degree of Commitment, School Principals, Moral Leadership, Northern Mazar District.

المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، استخدم المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات حيث تكونت من ثلاثة محاور، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٣) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٩٧٢) معلماً ومعلمة، للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١)، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية على المجالات ككل جاءت (مرتفعة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس بمعايير القيادة الأخلاقية تعزى لأثر (الجنس)، ولصالح (الإناث)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير (الدرجة العلمية)، ولصالح من يحملون درجة البكالوريوس فما دون، وعدم وجود فروق في التزام مديري المدارس بمعايير القيادة الأخلاقية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يوصي الباحث بضرورة تحفيز مديري المدارس وربط ذلك بالأداء الوظيفي لديهم.

١. المقدمة

١.١ الإطار النظري والدراسات السابقة

تُعد التربية من أهم أدوات الحياة التي تسعى إلى تحقيق تنمية شاملة للإنسان؛ كونها عملية أخلاقية يصاحبها متغيرات ثقافية قد تؤثر على اتجاهات الأفراد وقيمهم وأخلاقهم، الأمر الذي يجعل القيم والأخلاق العالية هدفاً سامياً من أهدافهم، وهنا يبرز دور القائد التربوي الذي يُعد المحرك الأساسي في العملية التعليمية، والقُدوة الصالحة للمعلمين، وتأهيلهم وإعدادهم ليكونوا على قدر من المسؤولية في تقديم الخدمة، وتُعتبر التربية الأخلاقية أداة المجتمع في المحافظة على مقوماته الأساسية وأنماط التفكير لديه، وتسهم في تنمية الفرد والمجتمع باستمرار.

ولعبت التربية الدور الرئيس في تكييف الفرد وإعداده لمجتمعه وبيئته؛ ليصبح مواطناً صالحاً لأبناء مجتمعه وقومه، وتفاوتت أشكال التربية وأنماطها وطرقها من مجتمع لآخر، وذلك حسب فلسفته وأصوله ونظريته للوجود وأسراره، وتعد التربية من أهم الموضوعات وأقدمها، والتي عرفها الإنسان منذ تلك اللحظة التي لمست فيها قدماء سطح الأرض بعد أن أمر الله عز وجل بهبوطه إلى هذا الكوكب، وقد مارس الإنسان التربية بوسائلها وأنماطها المتعددة في تحقيق أهدافه الفردية والجماعية حتى يرث الحق سبحانه وتعالى الأرض ومن عليها (الحباري، ٢٠٠١).

والرسالات السماوية جميعها اهتمت بالأخلاق، وحثت على الالتزام بها لما لها من خير للبشرية كافة، حيث تنظم أحوالهم، وتزيد المحبة بينهم، وتُعرف كل فرد واجباته وحقوقه، إضافة لذلك فقد ركزت النظم التربوية على اختلافها على تكريس القيم الأخلاقية بين جميع العاملين في العملية التربوية إداريين ومعلمين وطلبة ومستخدمين، وتسعى كل أمة لأن تحتل مكانة مرموقة بين الأمم، لذا أولت العملية التربوية الأخلاق اهتماماً كبيراً لدورها في بناء جيلٍ واعٍ متمثلاً بثقافتها وأخلاقها أولاً، وقادراً على التكيف مع معطيات التكنولوجيا الحديثة ثانياً، وللأخلاق أهمية كبيرة لتحقيق الانسجام بين حاجات الفرد ومتطلبات الجماعة، كما أنها ضرورية في ضبط سلوك الفرد وسلوك الجماعة (أبو طيخ، ٢٠٠٨).

وأولى الإسلام الجانب الأخلاقي اهتماماً بالغاً، وحدد قيماً وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، واهتم المسلمون بتلك التعاليم الأخلاقية بكافة أنواعها، وعملوا على تطبيقها في كافة جوانب حياتهم العملية، وأصبحت من أهم عوامل ازدهار الحضارة الإسلامية، وواكب ذلك اهتمام المفكرين عامة والتربويين خاصة بالجانب الأخلاقي، فقاموا بالعديد من الرسائل والدراسات التي اهتمت بأخلاق المعلمين والمتعلمين وآدابهم على السواء، والتي تستمد من الإسلام ونظريته الشاملة للإنسان والكون والحياة (الفقيه، ٢٠٠٨).

والنظام التربوي بوصفه أحد الأنظمة الاجتماعية المهمة، أصبح لزاماً عليه تطوير القادة التربويين ضمن إمكانات الانفتاح العالمي، وما يصاحبها من ثورة الآمال والطموحات البشرية، وهذا يتطلب نمطاً جديداً مبدعاً من القادة التربويين، والذي ينبغي تدريبهم وتأهيلهم، وتجديد كفاياتهم وتجويدها لأداء الدور التطويري المتوقع منهم، والمتمثل في الاستثمار الأمثل في الإنسان تعليمياً وتأهيلاً وتدريباً وصحةً ورفاهيةً (الطراونة، ٢٠١٤).

وللمدرسة دورٌ بارزٌ في المجتمع، فهي تشكل النواة التربوية الحساسة في تأهيل أفراد المجتمع وفق القواعد الأخلاقية والسلوكية النابعة من الفكر التربوي والسياسي للمجتمع، بالإضافة إلى تفاعلها البناء مع المجتمع المحلي في أغلب الظروف والمناسبات بما يتناسب مع التعاليم الإلهية التي تزخر بها التربية الإسلامية (الحباري، ٢٠٠١). ومن الطبيعي أن يقوم مدير المدرسة بدور القائد في مدرسته، وأن القيادة مع العمق الأخلاقي يكون لها أثر كبير على نفس الإنسان لقوله تعالى: "قد أفلح من زكاها * وقد خاب من دساها" (الشمس)، فالقيادة الأخلاقية تلعب دوراً مهماً في حياة المجتمعات على اختلافها، وتعمق إحساس الفرد بالانتماء إلى مجتمعه والتكيف مع الواقع، وتشكل أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد ودافعاً لهم للوصول إلى غاياتهم، ووسيلة لتحريرهم من شهواتهم (أبو طيخ، ٢٠٠٨).

وكون مدير المدرسة مسؤول عن سير العملية التربوية في مدرسته، فإن الكثير من البرامج الناجحة التي تحققها المدرسة تنبع من قدرته على قيادة الموارد البشرية والمادية وإغنائها بالمعلومات، واستثارة روح المنافسة والبحث بين أفرادها، وتحفيزه وتوجيهه للجهات واللجان والهيئات التي تضمها المدرسة. ويمارس مدير المدرسة دوراً قيادياً في مدرسته من حيث التخطيط، والتنظيم، والتنسيق، والتوجيه، والرقابة، كما أنه يوفر من خلال ممارسته وتفاعله مع البدائل المطروحة

فرصاً لتقييم ما يحدث في المدرسة (العمرات، ٢٠١٠). ولقد أصبح من الضروري الاهتمام بالمديرين وتعزيز نموهم، وبناء شخصيتهم الأخلاقية، وتفعيل مبادئ القيادة الأخلاقية لديهم في إطار أخلاقي إنساني يتزامن مع الارتقاء بتطوير أداء المؤسسات التعليمية ومواجهة مشكلاتها وتحدياتها، بما يمكنها من المنافسة والقدرة على التكيف مع المعطيات العصرية (البشري، ٢٠١١).

وقائد المدرسة الملتزم بمعايير القيادة الأخلاقية هو الذي يستمع إلى المعلمين، ويحترم آراءهم، ويكون عادلاً وموضوعياً في تقييم أدائهم، ويؤمن بالقيم الأخلاقية ويعززها، ويراعي مشاعر المعلمين، ويحرص على تعزيز التعاون بينهم. والمدير الذي يتحلى بالقيم الأخلاقية تنعكس هذه القيم على سلوكه داخل المدرسة كما أنه يؤثر في المعلمين. ويُعد القدوة الحسنة لهم في الصدق، والأمانة، والإخلاص، والصبر على متاعب العمل وأداء الواجبات بكل مما يشجع على الإنتاجية وبذل الجهد لتحقيق أهداف المدرسة. ومديرو المدارس بحاجة للقيادة الأخلاقية التي تحرص على الاهتمام بمعلميها، والعدل في معاملتهم، والعمل على تلبية احتياجاتهم، ومراعاة ظروفهم وإمكاناتهم، بالإضافة إلى تقديرهم وإشراكهم في النشاطات المدرسية، وما يتخذ في المدرسة من قرارات، ويزيد من حرصهم على خدمة مدرستهم وزملائهم، وبذل المزيد من الجهود من أجل تحقيق أهداف المدرسة وخدمة الطلبة، كما أن طبيعة عمل مديري المدارس تفرض عليهم القيام بدورهم القيادي في توجيه سلوك المعلمين، ومتابعتهم، وتحفيزهم لإنجاز الأعمال، وتحقيق الأهداف بالشكل المطلوب، وبقدر كبير من الكفاءة والفاعلية (العنزي، ٢٠١٨).

الأسس التربوية لبناء الأخلاق

يوجد العديد من الأسس التربوية لبناء الأخلاق، ولعل أهم الأسس التربوية كما أوردها الرحيلي (٢٠١٥) على النحو الآتي:

- التدرج في البناء التربوي؛ لأن التربية ليست عملية تحويل مفاجئ تتم دفعة واحدة.
- معاملة كل نموذج طبعي بما يناسبه ويلائمه من وسائل التربية، لأن طبائع الناس وحالاتهم النفسية مختلفة.
- مشاركة المناسبات الملائمة للتوجيه التربوي.
- الرعاية بالطبائع البشرية التي تحتاج إلى تهذيب مستمر.
- التوجيه والتحويل المقصود: توجيه الطبائع البشرية وتحويلها نحو الخير، بطريقة مقصودة.
- إيجاد الحافز الذاتي الذي يدفع صاحبه إلى التحلي بمكارم الأخلاق، كالإيمان بالله والترغيب والترهيب، والإقناع الفكري، وتربية الوجدان الأخلاقي.

المصادر التي تُستمد منها الأخلاق

- لقد ذكر بني خالد (٢٠٠٧) أن مجموعة من المصادر التي تُستمد منها الأخلاق، وهي على النحو الآتي:
- المصدر الديني: إن ديننا الحنيف أكد على أهمية العمل في حياة المجتمع والفرد، وجعل العمل عبادة، ومن جهة أخرى فإن المعلم والمتعلم يؤديان دوراً حيوياً في المجتمع الإسلامي، فلا يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون قال تعالى: ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ﴾ (الزمر: آية ٩)، والأنبياء والرسل ما هم إلا معلمون للإنسانية، وبعثهم الله سبحانه وتعالى بالحق مبشرين ومنذرين، وإن حسن الخلق جزء من الإيمان، وتقيد المعلم بالأخلاقيات الإسلامية جوهر وظيفته التربوية والتوجيهية، فهو قدوة حسنة للآخرين.
 - المصدر السياسي: ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسير المجتمع، فإذا كانت توجهات هذا النظام تؤمن بالتعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي الآخر، فإنه يؤثر إيجابياً في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، أما إذا كان النظام دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية، فإن تأثيره سيكون سلبياً في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.
 - المصدر الاقتصادي: فالظروف الاقتصادية السائدة تتحكم في أفراد المجتمع ومن بينهم المهنيون والإداريون، والفرد الذي يعيش في وضع اقتصادي مناسب يمكنه من الوفاء بالتزاماته المختلفة تجاه أسرته، ونتوقع منه أخلاقيات

رفيعة، أما الفرد الذي وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المختلفة تجاه أسرته ومجتمعه، فإننا نتوقع منه الغش والاستغلال للوظيفة.

١,١,١ الدراسات السابقة

اطلع الباحث على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة لتحليل النتائج وربطها مع الدراسة الحالية ولتقديم الاقتراحات والتوصيات بناءً على الاتفاق أو الاختلاف مع الدراسات السابقة وتم الترتيب من الأقدم إلى الأحدث.

أجرى نايدو (Naidoo , 2015) دراسة هدفت إلى الكشف عن تصورات المعلمين ومديري المدارس في جنوب أفريقيا حول معايير القيادة الأخلاقية وآثارها على القيادة المدرسية. واستخدم المنهج النوعي لمناسبته لطبيعة الدراسة، حيث تم بطريقة قصدية اختيار ثلاث مدارس ثانوية، اختير من كل مدرسة مديرها ومعلميها. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن كل المشاركين كان لديهم فهم جيد وواضح لمصطلحات الأخلاق ومعايير القيادة الأخلاقية. كما أظهرت نتائج الدراسة أيضاً صلاحية معايير القيادة الأخلاقية لأن تكون نهجاً فعالاً في الحد من السلوك غير الأخلاقي.

وأجرى المهيرات (٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى استقصاء درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) مشرفاً ومشرفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة مديري المدارس لمعايير القيادة الأخلاقية في محافظة العاصمة عمان كان متوسطاً. وكذلك بينت أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة معايير القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين تعزي لمتغير الجنس، ولصالح الذكور، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير الخبرة العملية.

أجرى رضوان وآخرون (٢٠١٩) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، والتعرف إلى أثر كل من الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في تدريبات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون ببناء استبانة مكون من (٥٣) عبارة موزعة على أربع مجالات، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٧) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن تدريبات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية جاءت بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين تدريبات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية تعزي لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

أجرت دحكك (٢٠١٩) دراسة هدفت الكشف عن درجة التزام مديري المدارس في لواء بني عبید بمعايير القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى الوعي لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (٤٤٣) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة من المعلمين في لواء بني عبید، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت استبانتين لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تدريبات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس بمعايير القيادة الأخلاقية جاءت مرتفعة، وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية لأثر متغير الجنس في تدريبات المعلمين لدرجة التزام مديريهم بمعايير القيادة الأخلاقية في جميع مجالات المقياس باستثناء مجال العلاقة المهنية، وجاءت الفروق لصالح الإناث، ووجود فروق لأثر نوع المدرسة في جميع المجالات، ولصالح المدارس الحكومية، وعدم وجود فروق لأثر متغير المرحلة التعليمية في جميع مجالات مقياس الالتزام بمعايير القيادة الأخلاقية باستثناء مجال العلاقة مع أولياء الأمور، وجاءت الفروق لصالح المرحلة الثانوية، وعدم وجود أثر لمتغير سنوات الخبرة في درجة الالتزام الكلية وعلى جميع مجالات المقياس.

بينما هدفت دراسة تورهان وسيليك (Turhan & Celike, 2020) إلى تحديد أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية والمهنية على تصورات المعلمين حول العدالة التنظيمية في تركيا، واستخدم الباحث المنهج المسحي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة (٨٢) مدير مدرسة، و(١١٩) معلماً ومعلمة. وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ممارسة مديري المدارس العادية والمهنية لسلوكيات القيادة الأخلاقية متدنٍ، من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، خاصة فيما يتعلق باتخاذ القرارات الخاصة بالعدالة بين المعلمين والمعلمات، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسة القيادة الأخلاقية لمديري المدارس والعدالة التنظيمية.

من خلال ما تم عرضه يلاحظ أن القيادة الأخلاقية قد حظيت باهتمام بالغ، وذلك لما لها من دور حيوي ومهم في التأثير على الإدارة بشكل عام والإدارة المدرسية بشكل خاص، وقد تنوعت الدراسات السابقة التي غطت مجال القيادة الأخلاقية، حيث هدفت نايدو (Naidoo, 2015) الكشف عن تصورات المعلمين ومديري المدارس في جنوب أفريقيا حول معايير القيادة الأخلاقية وآثارها على القيادة المدرسية، بينما هدفت دراسة (المهيرات، ٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى استقصاء درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين، وهدفت دراسة (رضوان وآخرون، ٢٠١٩) التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، بينما هدفت دراسة تورهان وسيليك (Turhan & Celike, 2020) إلى تحديد أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية والمهنية على تصورات المعلمين حول العدالة التنظيمية في تركيا.

ويلاحظ أن تلك الدراسات تنوعت في المنهج المستخدم فيها ما بين وصفي تحليلي، ووصفي مسحي، واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات التي اتبعت المنهج الوصفي المسحي، وأن الدراسة الحالية اتفقت مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة أداة للدراسة.

تميزت الدراسة الحالية في أنها من الدراسات المهمة في مجال القيادة الأخلاقية، كما أنها من الدراسات التي أجريت في فترة مهمة وعسيرة على المعلمين والطلبة وهي أزمة كورونا.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلة الدراسة

أشارت نتائج العديد من الدراسات التربوية مثل دراسة العنزي وعبد العزيز (٢٠١٨) إلى أهمية الإدارة المدرسية، وضرورة التزامها بالقيادة الأخلاقية، لأنها تعد مصدراً لمعايير القيادة الأخلاقية ونموذجاً قيماً لديهم، لجميع العاملين في المدرسة والمعلمين والطلبة، مما يحقق رسالة المدرسة الأخلاقية التربوية ويرقي إلى مستويات الفعالية بالأداء الإداري والتربوي. ولاحظ الباحث من خلال عمله مشرفاً تربوياً في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي نشوء مشكلات تعرقل خطوات التنمية والتطوير، كما أن هناك تفاوت في ممارسة معايير القيادة الأخلاقية بين المديرين، والذي بات يشكل وبازدياد تهديداً للاستقرار في بيئة العمل التربوي في الميدان، والذي يبقياها في حالة من الفوضى، ويؤدي لتدني في مستوى الأداء.

٢,١ أسئلة الدراسة

سعت الدراسة الحالية للإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

١. ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في لواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديريهم بمعايير القيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية وسنوات الخبرة؟

٣. أهداف وأهمية الدراسة

٣,١ أهداف الدراسة

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، وذلك لتعزيز ممارستها لتكون ذات طابع إيجابي وحقيقي لديهم.
٢. الكشف عن دلالة الفروق بين الجنسين والدرجة العلمية وعدد سنوات الخبرة في درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، وذلك لتقصي هذه الفروق والوقوف عليها.

٣,٢ أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

١. **الأهمية النظرية:** تظهر أهمية الدراسة من خلال تسليط الضوء على درجة التزام مديري المدارس بمعايير القيادة الأخلاقية، ومن المؤمل أن تسهم هذه الدراسة في إثراء حقل التخصص والأدب النظري بدراسات حول التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات المهمة والتي تتناول موضوع في غاية الأهمية.
٢. **الأهمية العملية (التطبيقية):** قد تفيد هذه الدراسة مديري المدارس في التعرف إلى المشكلات التي تحول دون تطبيق الممارسات الأخلاقية، وقد تفيد متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في تطوير مهارات القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس.

٤. حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية فيما يأتي:

- **الحد الموضوعي:** درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين.
- **الحد البشري:** طبقت الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الحكومية في لواء المزار الشمالي.
- **الحد المكاني:** تم تطبيق الدراسة في المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي.
- **الحد الزمني:** تم تطبيق الدراسة ضمن الفصل الدراسي الثاني (٢٠٢١-٢٠٢٢م).

٥. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

اشتملت الدراسة الحالية على التعريفات الاصطلاحية والإجرائية الآتية:

درجة الالتزام

وصف كمي يبين مستوى تمثل مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي لمعايير القيادة الأخلاقية، وتم قياسها في هذه الدراسة بالدرجة التي حصل عليها المعلمون نتيجة استجابتهم على فقرات المقياس.

القيادة الأخلاقية اصطلاحاً

هي "مجموعة من السلوكيات النابعة من قيم متأصلة وثابتة في شخصية القائد والتي تعمل على تفعيل الجوانب الإيجابية لدى العاملين" (الشاعر، ٢٠١٧). وتُعرف إجرائياً: سلوك قيادي يمارسه مدير المدرسة للتأثير في الآخرين من خلال الالتزام بالسمات الشخصية والسلوكيات والإدارية وفي ظل علاقات إنسانية قائمة على الاحترام المتبادل، وتشجع العمل بروح الفريق لتحقيق أهداف المدرسة بكفاءة وفعالية، والمتمثلة بالدرجة التي يُعبر عنها المستجيب على فقرات أداة الدراسة التي أعدها الباحث لقياس درجة الالتزام بمعايير القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي من وجهة نظر المعلمين.

لواء المزار الشمالي

تقع في شمال المملكة الأردنية الهاشمية سميت بهذا الاسم لأنها كانت محطة للزوار بسبب وجود عدد كبير من أضرحة الأنبياء بها وتبعد عن العاصمة عمان حوالي ٨٠ كم شمالاً بمحاذاة جبال عجلون، وهي مركز لواء وتتبع إدارياً لمدينة إربد.

٦. الطريقة

٦,١ منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ وذلك لملاءمته لأغراض الدراسة.

٦,٢ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي، وذلك للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١)، والبالغ عددهم (٩٧٢) معلماً ومعلمة. وذلك حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي ٢٠٢١-٢٠٢٢.

٦,٣ متغيرات الدراسة

تضمنت الدراسة المتغيرات الآتية:

١. المتغير المستقل الرئيس:

– القيادة الأخلاقية.

٢. المتغير التابع:

– الجنس، وله فئتان؛ هما: (ذكر، أنثى).

– سنوات الخبرة ولها مستويان: (أقل من ١٠ سنوات، وأكثر من ١٠ سنوات).

– الدرجة العلمية ولها مستويان: (بكالوريوس، أعلى من بكالوريوس).

٦,٤ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٢٥٣) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي، وذلك للعام الدراسي (٢٠٢٠-٢٠٢١)، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً، والجدول (١) يوضح أعداد أفراد العينة موزعين حسب متغيرات الدراسة.

جدول (١): توزيع عينة الدراسة حسب (الجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة)

المتغير	الفئة / المستوى	العدد
الجنس	ذكر	٢٥
	أنثى	٢٢٨
	المجموع	٢٥٣
الدرجة العلمية	أعلى من بكالوريوس	٤٩
	بكالوريوس	٢٠٤
	المجموع	٢٥٣
سنوات الخبرة	١٠ سنوات فأكثر	١٦٦
	أقل من ١٠ سنوات	٨٧
	المجموع	٢٥٣

٦,٥ أدوات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام:

❖ مقياس القيادة الأخلاقية

قام الباحث بتطوير مقياس القيادة الأخلاقية بالاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة مثل ودراسة تورهان وسيليك (Turhan & Celike, 2020)، وتكون المقياس بصورته الأولية من (٣٩) فقرة، موزعة على ثلاث مجالات هي: مجال التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين ويتضمن (١٥) فقرة، ومجال التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة ويتضمن (١٣) فقرة، ومجال التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي ويتضمن (١١) فقرة.

❖ صدق وثبات المقياس الحالي

– الصدق الظاهري

للتحقق من صدق المحتوى لمقياس القيادة الأخلاقية فقد تم عرضه على مجموعة مكونة من (١٠) مُحكِّمين في مجالات (الإدارة وأصول التربية، والقياس والتقويم) في جامعة اليرموك، حيث طُلب منهم إبداء آرائهم حول المقياس من حيث الصياغة اللغوية ومدى وضوحها، وأي تعديلات يرونها مناسبة. وقد اعتمد الباحث الفقرة التي أجمع عليها (٨) محكمين فأكثر أي ما نسبته (٨٠٪) من المُحكِّمين. وبهذا أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٣٧) فقرة.

– ثبات المقياس

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لمقياس القيادة الأخلاقية، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية والبالغ عددهم (٢٠) معلماً ومعلمة، ولأغراض حساب ثبات الإعادة فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادة (Test-Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعيينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين في جدول (٢).

جدول (٢): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة لمقياس القيادة الأخلاقية

عدد الفقرات	معاملات ثبات:		المجال / المقياس
	الإعادة	الاتساق الداخلي	
١٣	٠,٩٢	٠,٩٦	التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين
١٣	٠,٩٠	٠,٩٦	التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة
١١	٠,٩١	٠,٩٥	التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي
٣٧	٠,٩١	٠,٩٨	مقياس القيادة الأخلاقية

يلاحظ من جدول (٢) أنَّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمقياس القيادة الأخلاقية قد بلغت قيمته (٠,٩٨)، في حين أنَّ ثبات الإعادة للمقياس قد بلغت قيمته (٠,٩١). فيما بلغت قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمجال التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين (٠,٩٦)، في حين أنَّ ثبات الإعادة للمجال قد بلغت قيمته (٠,٩٢)، وبلغت قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمجال التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة (٠,٩٦)، في حين أنَّ ثبات الإعادة للمجال قد بلغت قيمته (٠,٩٠)، فيما بلغت قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمجال التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي (٠,٩٥)، في حين أنَّ ثبات الإعادة للمجال قد بلغت قيمته (٠,٩١).

– معيار تصحيح المقياس

تم استخدام مقياس ليكرت للتدرج الخماسي بهدف قياس آراء أفراد عينة الدراسة، حيث تم إعطاء موافق بشدة (٥)، وموافق (٤)، ومحايد (٣)، وغير موافق (٢)، وغير موافق بشدة (١)، كما تم الاعتماد على التصنيف التالي للحكم على المتوسطات الحسابية:

طول الفترة = (أعلى قيمة – أدنى قيمة) / ٣ = ٣ / (١-٥) = ١,٣٣
وعليه تكون:

– من ١,٠٠ - أقل من ٢,٣٣ منخفضة.

– من ٢,٣٣ إلى أقل ٣,٦٦ متوسطة.

– من ٣,٦٦ إلى ٥,٠٠ مرتفعة.

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، وهو: "ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة ككل، ولفقرات كل مجال على حدة، والجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة ككل يوضح ذلك.

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الاستبانة ككل.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
مرتفعة	١	٠,٨٠	٤,٠٠	التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة
مرتفعة	٢	٠,٨٣	٣,٨١	التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين
مرتفعة	٣	٠,٧٧	٣,٧٥	التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي
مرتفعة		٠,٧٧	٣,٨٦	المتوسط الحسابي للواقع الكلي

يوضح الجدول (٣) أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة والمتوسط الحسابي الكلي للمجالات، حيث كان أبرزها لصالح مجال "التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٠)، وبدرجة (مرتفعة)، بينما جاء مجال "التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨١)، وبدرجة (مرتفعة)، وجاء مجال "التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي" بالمرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٥)، وبدرجة (مرتفعة)، وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجالات ككل (٣,٨٦) وبدرجة (مرتفعة).

كشفت نتائج هذا السؤال أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين قد جاءت بدرجة (مرتفعة)، وبوسط حسابي (٣,٨٦)، وبانحراف معياري (٠,٧٧).

تعزى هذه النتيجة إلى حرص مديري المدارس للالتزام بتعاليم الدين الحنيف، وانعكاس هذه القيم الإسلامية على عملهم، وربما ترجع هذه النتيجة إلى إيمان المديرين وقناعتهم بضرورة أن يكونوا قدوة ومثال يحتذى به في المجتمع بشكل عام والمجتمع المدرسي بشكل خاص، فهم يمتلكون ويمارسون الكفايات الأخلاقية التي تربوا عليها، ويدركون أن تأثيرهم على العاملين في المدرسة يعتمد على مدى التزامهم بالمبادئ الأخلاقية، فهم يمتلكون بصيرة أخلاقية تكونت بفعل المبادئ الأخلاقية التي تربوا عليها في المجتمع المسلم، ويستطيعون من خلالها التمييز بين الخير والشر والنافع والضار وفي تعاملهم مع الآخرين.

ويعزى ذلك أيضاً إلى حرص مديري المدارس الثانوية على نجاح العمل وتحقيق خطط المدرسة، لذا يتسمون بالعديد من الصفات التي تجعلهم قدوة يحتذى بها داخل العمل وخارجه، وتدفع المعلمين لبذل قصارى جهدهم لأداء المهام المكلفين بها وإنجاح العملية التعليمية، وتحقيق الأهداف التربوية.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة يحيى (٢٠١٠) والتي أظهرت أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة كانت (كبيرة جداً).

وفيما يلي عرض تفصيلي لمناقشة كل مجال من مجالات المقياس حسب ترتيبها وهي كالآتي:

المجال الأول: التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لالتزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين، كما في جدول (٤).

جدول (٤): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لالتزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين

الترتيب تنازلياً	رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢	يحرص على أن يكون قدوة حسنة للمعلمين	٤,٠٩	٠,٩٥	مرتفعة
٢	٦	ينجز الأعمال الموكولة إليه بإخلاص	٤,٠١	٠,٩١	مرتفعة
٣	١	يحترم جميع العاملين في المدرسة	٤,٠٠	١,٠٣	مرتفعة
٣	١٣	يحافظ على أسرار العمل	٤,٠٠	١,٠١	مرتفعة
٤	٨	يساعد المعلمين على تطوير مهاراتهم المهنية	٣,٩٠	٠,٩٦	مرتفعة

مرتفعة	٠,٩٧	٣,٨٧	يتحمل مسؤولية قراراته وتنفيذها	١١	٥
مرتفعة	١,٠٦	٣,٨٤	يتميز بالوضوح في سلوكه وممارساته	٣	٦
مرتفعة	١,٠٠	٣,٨٢	يلتزم بالوعود التي يقطعها على نفسه	٤	٧
مرتفعة	١,١٧	٣,٦٩	يعمل مع المعلمين بروح الفريق الواحد	١٢	٨
مرتفعة	١,٠٨	٣,٦٩	يساهم بحل المشكلات التي تواجه المعلمين	٧	٨
متوسطة	١,١٤	٣,٦٦	يتحلى بالصبر في إنجاز المهام	٥	٩
متوسطة	١,٠٩	٣,٥٣	ينتقد المعلمين بموضوعية	١٠	١٠
متوسطة	١,١٥	٣,٥١	يعتمد مبدأ التشاركية في عملية صناعة القرار	٩	١١
مرتفعة	٠,٨٥	٣,٨١	التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين		

يلاحظ من جدول (٤) أنَّ المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٠,٩ - ٣,٥١)، إذ جاءت الفقرة (٢) والتي تنص على "يحرص على أن يكون قدوة حسنة للمعلمين" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤,٠٩)، وانحراف معياري (٠,٩٥)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)، في حين جاءت الفقرة (٩) والتي تنص على "يعتمد مبدأ التشاركية في عملية صناعة القرار" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣,٥١)، وانحراف معياري (١,١٥)، وبدرجة ممارسة (متوسطة)، وبلغ المتوسط الكلي لمجال التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المعلمين (٣,٨١)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة).

وقد يعزى ذلك إلى أن مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي يدركون أهمية القيادة الأخلاقية في العمل التربوي، حيث تعتبر أولويات التعليم المدرسي، فالمدرسة يفترض أنها البيئة التربوية الصالحة في ذاتها التي تنقي سلوكيات الطلبة من جميع الممارسات السلبية في البيئة الاجتماعية. وكون مديري المدارس يدركون هذا الدور الرائد للمدرسة، فقد تحتم عليهم الالتزام بمبادئ القيادة الأخلاقية، ليكونوا قدوة لمن معهم في المدرسة من معلمين أو إداريين أو مستخدمين أو طلبة.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة رضوان ومصاروة وسالم (٢٠١٩) والتي أظهرت أن درجة التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية جاءت بدرجة مرتفعة.

المجال الثاني: التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة

للإجابة عن هذا المجال تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للالتزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة، كما في جدول (٥).

جدول (٥): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للالتزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة والتكرارات والنسب المئوية:

الترتيب تنازلياً	رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٢٠	يحافظ على سرية معلومات الطلبة	٤,١٩	٠,٨٨	مرتفعة
٢	١٦	يوجه الطلبة نحو احترام اللوائح والقوانين	٤,١٥	٠,٨٧	مرتفعة
٢	٢٤	يراعي الظروف الاجتماعية والأسرية (طلاق، وفاة)	٤,١٥	٠,٩٥	مرتفعة
٣	٢٢	يحفز الطلبة المتميزين	٤,١٤	٠,٩٠	مرتفعة
٤	٢٥	ينمي روح العمل الجماعي	٤,٠٢	٠,٩٥	مرتفعة
٥	١٤	يساهم بحل المشكلات الأكاديمية التي تواجه الطلبة	٣,٩٧	٠,٩٣	مرتفعة
٥	٢١	يدعم مبادرات مساعدة الطلبة المحتاجين	٣,٩٧	٠,٩٥	مرتفعة
٦	١٥	يساهم بحل المشكلات السلوكية التي تواجه الطلبة	٣,٩٦	٠,٩٥	مرتفعة
٦	١٨	يعامل الطلبة بعدالة وموضوعية	٣,٩٦	١,٠٠	مرتفعة
٧	٢٣	يحرص على متابعة برامج رعاية الطلبة المتعثرين	٣,٩٢	٠,٩٧	مرتفعة
٨	١٧	يراعي الفروقات الفردية بين الطلبة	٣,٨٩	١,٠٠	مرتفعة
٩	٢٦	ينمي الحوار الهادف بين الطلبة	٣,٨٠	١,٠٤	مرتفعة

١٠	١٩	يوفر الدعم النفسي اللازم للطلبة	٣,٧٩	١,٠٦	مرتفعة
التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة			٤,٠٠	٠,٨٠	مرتفعة

يلاحظ من جدول (٥) أنَّ المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,٧٩-٤,١٩)، إذ جاءت الفقرة (٢٠) والتي تنص على "يحافظ على سرية معلومات الطلبة وخصوصياتهم" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤,١٩)، وانحراف معياري (٠,٨٨)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)، في حين جاءت الفقرة (١٩) والتي تنص على "يوفر الدعم النفسي اللازم للطلبة" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣,٧٩)، وانحراف معياري (١,٠٦)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)، وبلغ المتوسط الكلي لمجال التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه الطلبة (٤,٠٠)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة).

وربما يعود السبب إلى وعي مديري المدارس بأهمية العلاقات الإنسانية، والتركيز على الجانب المعنوي أكثر من الجانب المادي، وربما أن مديري المدارس يهتمون بالمحافظة على أسرار وخصوصية المعلمين، ومساعدة المعلمين الجدد على تطوير مهاراتهم، والعمل معهم بروح الفريق الواحد فيقبل الآراء بصدر رحب ويحترم وجهات النظر المختلفة ويشاركهم في جميع مناسباتهم الاجتماعية، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن مديري المدارس يخلقون روحاً إيجابية لدى المعلمين مما يساعد على الشعور بالرضا الوظيفي لديهم، كما أن مديري المدارس يدركون جيداً أن المعلم هو محور العملية التعليمية.

المجال الثالث: التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي

للإجابة عن هذا المجال تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لالتزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي والتكرارات والنسب المئوية، كما في جدول (٦).

جدول (٦): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لالتزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي والتكرارات والنسب المئوية:

الترتيب تنازلياً	رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٣٣	يحافظ على سرية معلومات أولياء الأمور	٤,٠٥	٠,٨٦	مرتفعة
٢	٢٧	يشكل ويتابع مجلس أولياء أمور الطلبة	٣,٩٣	٠,٩٨	مرتفعة
٣	٢٨	يعقد اجتماعات دورية مع أولياء الأمور	٣,٩١	٠,٩٣	مرتفعة
٤	٢٩	يتواصل مع أولياء الأمور لحل مشكلات الطلبة الأكاديمية والسلوكية	٣,٨٧	٠,٩٧	مرتفعة
٥	٣١	يعزز ثقة أولياء الأمور بالمعلمين	٣,٨٤	٠,٩٥	مرتفعة
٦	٣٢	يشارك أولياء الأمور في فعاليات الاحتفالات الدينية والوطنية	٣,٧٦	٠,٩٩	مرتفعة
٧	٣٦	يحرص على زيارة الطلبة لمؤسسات المجتمع المحلي	٣,٧٠	٠,٩٧	مرتفعة
٨	٣٧	يشارك المجتمع المحلي بحل مشكلات وظواهر مجتمعية	٣,٦٣	٠,٩٥	متوسطة
٩	٣٥	يتقبل النقد البناء من أولياء الأمور	٣,٦١	١,٠٢	متوسطة
١٠	٣٠	يرسل تقارير دورية لأولياء الأمور لمستوى الطلبة الأكاديمي	٣,٥٢	١,١٢	متوسطة
١١	٣٤	يوظف خبرة أولياء الأمور في حل بعض القضايا	٣,٤٥	١,٠٠	متوسطة
		التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي	٣,٧٥	٠,٧٩	مرتفعة
		المتوسط الحسابي الكلي	٣,٨٦	٠,٧٧	مرتفعة

يلاحظ من جدول (٦) أنَّ المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,٤٥-٤,٠٥)، إذ جاءت الفقرة (٣٣) والتي تنص على "يحافظ على سرية معلومات أولياء الأمور" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، وانحراف معياري (٠,٨٦)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)، في حين جاءت الفقرة (٣٤) والتي تنص على "يوظف خبرة أولياء الأمور في حل بعض القضايا" بالترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣,٤٥)، وانحراف معياري (١,٠٠)، وبدرجة ممارسة (متوسطة)، وبلغ المتوسط الكلي لمجال التزام مدير المدرسة بالمعايير الأخلاقية تجاه المجتمع المحلي (٣,٧٥)، وبدرجة ممارسة (مرتفعة)، في حين بلغ المتوسط الحسابي الكلي للقيادة الأخلاقية (٣,٨٦) وبدرجة ممارسة (مرتفعة).

ربما يعود السبب إلى اقتناع مديري المدارس بالقيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع الأردني وتؤثر إيجاباً، بالإضافة إلى أن المدرسة هي مؤسسة تعليمية لجميع أفراد المجتمع فالكل شريك في نجاح العملية التعليمية التعلمية، كما أن مديري المدارس يدركون أهمية التواصل المستمر بين المدرسة بجميع أركانها والمجتمع المحلي، وخير مثال على ذلك تفعيلهم لدور مجالس الآباء، والذي يكون أولياء الأمور والمجتمع المحلي شركاء فيه ويبدون آرائهم بما يحقق مصلحة الطلبة ورفع مستوى تحصيلهم.

أما الفقرات ذات التقدير المتوسط وهي يشارك المجتمع المحلي بحل مشكلات وظواهر مجتمعية، ويرسل تقارير دورية لأولياء الأمور لمستوى الطلبة الأكاديمي، يوظف خبرة أولياء الأمور في حل بعض القضايا، فربما يعود السبب في ذلك إلى انشغال مديري المدارس بالأعمال الإدارية وكثرة الأعباء التي تقع على عاتقهم، وربما يعود السبب إلى أن أزمة كورونا كان لها الدور في انشغال قلة التواصل والزيارات من أولياء الأمور للمدارس.

ثانيًا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، وهو: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، في تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة)؟"

للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة). وذلك كما في جدول (٧).

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة)

الجنس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكر	أقل من ١٠ سنوات	٢,٦٠
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٢٩
	الكل	٢,٩٨
	أقل من ١٠ سنوات	٣,٨٢
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٧٨
	الكل	٣,٧٩
	أقل من ١٠ سنوات	٣,١٤
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٥٩
	الكل	٣,٤٣
	أقل من ١٠ سنوات	٣,٩٩
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٩٧
	الكل	٣,٩٨
أنثى	أقل من ١٠ سنوات	٤,٣٢
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٢٥
	الكل	٣,٤٩
	أقل من ١٠ سنوات	٤,٠١
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٨٥
	الكل	٣,٩١
	أقل من ١٠ سنوات	٣,٣٩
	١٠ سنوات فأكثر	٤,١٥
	الكل	٣,٥٨
	أقل من ١٠ سنوات	٣,٨٨
	١٠ سنوات فأكثر	٣,٩٥
	الكل	٣,٩٣

أقل من ١٠ سنوات	٣,٩٢	٠,٦٧
١٠ سنوات فأكثر	٣,٨٣	٠,٨٢
الكلي	٣,٨٦	٠,٧٧

الكلي

يلاحظ من الجدول (٧) وجود فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة في تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لتلك الفروق تم استخدام تحليل التباين الثلاثي (3-way ANOVA)، والجدول (٨) يبين ذلك:

جدول (٨): نتائج تحليل التباين الثلاثي لاستجابات أفراد عينة الدراسة في تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة:

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	وسط المربعات	قيمة F	الدلالة
الجنس	٢,٨٢٦	١	٢,٨٢٦	٤,٩٧١	٠,٠٢٧
الدرجة العلمية	٢,٢٩٨	١	٢,٢٩٨	٤,٠٤١	٠,٠٤٥
سنوات الخبرة	٠,٢٩٥	١	٠,٢٩٥	٠,٥١٨	٠,٤٧٢
الخطأ	١٤١,٥٨٠	٢٤٩	٠,٥٦٩		
الكلي	١٤٩,٤٧١	٢٥٢			

يتبين من الجدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة في تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير (الجنس)، ولصالح (الإناث)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٣,٩١)، وللذكور (٣,٤٣)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة في تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير (الدرجة العلمية)، لصالح (من يحملون درجة البكالوريوس فما دون)، حيث بلغ متوسط من يحملون درجة البكالوريوس فما دون (٣,٩٢)، بينما بلغ لمن يحملون درجة علمية أعلى من البكالوريوس (٣,٥٧).

في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha=0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة في تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).

وفيما يلي تفصيل كل متغير:

متغير الجنس

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير (الجنس) في تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية، حيث جاءت لصالح (الإناث)، وربما يرجع السبب إلى صغر عدد المعلمين في العينة مقابل المعلمات.

ويمكن أن يعود السبب ذلك للتنشئة الاجتماعية التي تفرض عليهن الالتزام أكثر من الذكور، وربما يعود السبب إلى أن الأنثى تعتبر مهنة التربية والتعليم طموحاً لإثبات جدارتها من خلال سعيها لإدراك أهداف رسالة التعليم والتي تؤكد على الإيمان بالقيم والأخلاق وتكوين الإنسان الصالح، وربما يعود ذلك لإدراك الإناث لدور الأخلاق في تحسين العملية التعليمية، وترسيخ الإيمان بأخلاقيات المهنة، ربما يعود السبب أيضاً لاختلاف طبيعة الإناث عن الذكور من حيث الالتزام بالمهام والتفاني والإخلاص في العمل، وبالتالي شعور المعلمات بالرضا والأمان الوظيفي والانتماء للمدرسة ومن هنا فإن المعلمات يلاحظن التزام مديراتهن أكثر مما يلاحظه المعلمون من التزام مديريهم بهذه المعايير.

اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة دعكيك (٢٠١٩) والتي أظهرت وجود فروقاً إحصائية في درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة الإدارة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير (الجنس)، وجاءت الفروق لصالح الإناث.

متغير الدرجة العلمية

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير (الدرجة العلمية) في تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية، حيث جاءت لصالح (بكالوريوس فما دون).

يعزو الباحث النتيجة إلى أن المعلمين من حملة البكالوريوس فما دون هم حديثو التعيين على الأغلب فيتمتعون بنشاط وحيوية في العمل، وهم من المقربين للمديرين، ويحاولون كسب الرضاء دائماً، كما أن المديرين يهتمون بهم ويوجهونهم بشكل دوري، وربما يعود السبب إلى أن المعلمين الذين يحملون درجة البكالوريوس فما دون يخضعون لدورات تدريبية عديدة في بداية تعيينهم، ويرى الباحث أن هذا السبب الرئيس وراء تقديرات المعلمين تجاه التزام المديرين بمعايير القيادة الأخلاقية.

متغير سنوات الخبرة

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير (سنوات الخبرة) في تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء المزار الشمالي بمعايير القيادة الأخلاقية.

يعزو الباحث النتيجة إلى حاجة المعلم المستمرة لتوجيهات المدير في جميع سنوات مسيرته العملية منذ بداية تعيينه حتى التقاعد، حيث يعد مديره مشرفاً مقيماً، يزوده بكل ما يحتاجه خلال سنوات ممارسة مهنة التعليم، مما يعني أن مديري المدارس أثناء تعاملهم مع المعلمين فإنهم يتعاملون معهم بنفس درجة الالتزام بغض النظر عن سنوات الخبرة، هذا الأمر جعل المعلمين جميعاً يرون في مديريهم التزاماً بمعايير القيادة الأخلاقية بغض النظر عن سنوات الخبرة.

٨. التوصيات

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج يوصي الباحث بما يأتي:

١. بينت النتائج أن التزام مديري المدارس في معايير القيادة الأخلاقية جاءت (مرتفعة)، وهذا يدل على أن مديري المدارس أعدوا إعداداً جيداً، وفي ضوء ذلك يوصى الباحث بتحفيز مديري المدارس وربط التزامهم بالأداء الوظيفي.
٢. يوصى الباحث بناءً على نتائج الدراسة بحث مدراء المدارس على المشاركة المجتمعية لا سيما وقد عاد التعليم الوجهي إلى المدارس.
٣. إجراء مزيد من الدراسات تتناول العلاقة بين ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس وعلاقتها بأداء المعلمين.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- أبو طيخ، نعيم. (٢٠٠٨). مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- البشري، قدريه. (٢٠١١). أخلاقيات مهنة التعليم. مكتبة دار الخليج للنشر والتوزيع.
- بني خالد، خلف. (٢٠٠٧). درجة التزام الإداريين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الهاشمية، الأردن.
- الحياري، حسن. (٢٠٠١). معالم الفكر التربوي الإسلامي. دار الأمل.
- دعكيك، إيمان. (٢٠١٩). درجة التزام مديري المدارس في لواء بني عبيد بمعايير القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى الوعي لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين [أطروحة دكتوراة]. جامعة اليرموك.
- الرحيلي، عبد الله بن ضيف الله. (٢٠١٥). الأخلاق الفاضلة قواعدها ومنطلقات لاكتسابها (ط ١٠). السفير للنشر والتوزيع.

رضوان، أحمد ومصاروة، أحمد وسالم، حسني. (٢٠١٩). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، ٤٦ (٢)، ٦٦٥-٦٨٢.

الشاعر، عماد. (٢٠١٧). *ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري* [رسالة ماجستير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الطراونة، تحسين. (٢٠١٤). *الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقاتها في قيادة فرق العمل الأمنية*. دار الحامد للنشر والتوزيع.

العمرات، محمد. (٢٠١٠). درجة فاعلية مديري المدارس في مديرية تربية البتراء من وجهة نظر المعلمين فيها. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ٦ (٤)، ٣٤٠-٣٥٩.

العززي، تهاني وعبد العزيز، صفوت. (٢٠١٨). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم. *مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٣ (٤٤)، ٦٢-٤٩.

الفقيه، أفراح. (٢٠٠٨). مدى تمثل معلمي المرحلة الأساسية لأخلاق مهنة التعليم من المنظور التربوي الإسلامي [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة صنعاء، الجمهورية اليمنية.

المهيرات، رأفت. (٢٠١٦). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

References

- Dufresne, P., & McKenzie, A. (2009). A culture of ethical leadership. *Principal Leadership*, 10(2), 36-39.
- Karakose, T. (2007). High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464-477.
- Naidoo, D. (2015). *Ethical leadership in schools: Voices of school principals and teachers from their secondary school in Durban* [Unpublished Master's thesis]. School Education, University of Kwazulu-Natal, South Africa.
- Turhan, M., & Celike, V. (2020). The effect of ethical leadership behaviors of school principals on social justice in school. *E-Journal of New World Science Academy, Educational Science*, 6(1), 438-452.