درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية

إعداد
د/ هدى محمد الروسان
أستاذ مساعد/تخصص إدارة تربوية
كلية التربية/ جامعة الدمام

الملخص باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية، والتعرف على أثر المتغيرات المستقلة لمتغيري: الرتبة العلمية، سنوات الخبرة، تكونت عينة الدراسة من (٦٣) عضوا من الهيئة التدريسية (أستاذ مساعد، محاضر، معيد)، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانه تكونت من (٣٨) فقرة، تم التحقق من صدقها وثباتها. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المعالجات الإحصائية" المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا وتحليل التباين الثنائي المتعدد وأظهرت نتائج الدراسة نتائج الدّراسة إن المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية بلغ (٣,٢٨) وبدرجة متوسطه ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لأثر الرتبة العلمية والخبرة في ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد للقيادة الأخلاقية.

Abstract:

the degree of practice of the heads of departments of the Faculty of Education in Jubail of the ethical leadership dimensions.

Dr Huda mohammad Alrosan

This study aimed at identifying the degree of practice of the heads of departments of the Faculty of Education in Jubail of the ethical leadership dimensions and at identifying the effect of the independent variables on the scientific rank and the years of experience.

The sample of the study consisted of 63 members of the teaching staff (assistant professor, lecturer, teacher) The study used the descriptive method through a questionnaire consisting of (38) paragraphs, verified its validity and stability.

In order to achieve the objectives of the study, statistical analysis was used: arithmetic averages, standard deviations, internal consistency coefficients, and multiple binomial analysis.

The results of the study showed that the arithmetic average of the degree of the heads of sections of the ethical leadership dimensions was (3.28) and the average. There were no statistically significant differences in mean responses Faculty members attributed to the impact of scientific rank and experience in the practice of the head of departments of dimensions of ethical leadership.

مقدمة الدراسة:

لقد شغلت الأخلاق والفضائل اهتمام كثير من الفلاسفة والمفكرين عبر العصور المختلفة، علاوة على أنها ارتبطت بأهداف الرسالات السماوية. وقد كان إتمام مكارم الأخلاق وتنظيم السلوك الإنساني من أبرز ما أوعز الله تعالى به إلى سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، وجاء في سنن البهيقي قوله صلى الله عليه وسلم: "إنّما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق". أما في الحياة المعاصرة، ازداد الاهتمام بأخلاقيات العمل الإداري للتخلص من طغيان الجانب المادي اللأخلاقي والأزمات الأخلاقية في العمل الإداري (بخاري، ٢٠١٠).

إن الالتزام بأخلاقيات العمل يعني انخفاض الممارسات غير العادلة وتوافر الفرص المتكافئة، وإسناد العمل لمن هم أفضل علماً وكفاءة وتوجيه الموارد لما هو انفع وزيادة ثقة الأفراد بأنفسهم ومؤسستهم ومجتمعهم، وانخفاض القلق والتوتر داخل المؤسسة. (مرعي وبلقيس، ١٩٩٣)

وتشير القيادة الأخلاقية إلى ما يتسم به المديرون والقادة نتيجة الخبرات التي مروا بها، والقيم التي يحملونها والتي تقودهم إلى التصرف بأخلاقية عالية في كل موقف، متطلعين إلى تمكين الآخرين من النمو والتطور، وإلى إذكاء روح التفاؤل والتحدي (Davieson,2005).

إن الأخلاق هي قلب القيادة، وأن القيادة الأخلاقية ترتبط بالحس الأخلاقي لدى الفرد، مما يتطلب أن ينمي المديرون حسهم الأخلاقي من خلال ممارسة الفضائل، ودمج المبادئ الأخلاقية في سلوكهم في كل الظروف. (Ciulla, ٢٠٠٤)

وتعدّ القيمّ الأخلاقية والمنبثقة أصلا من قيم المجتمع المحيط من الركائز المهمة التي ترتكز عليها أي منظمة في عملها، فالسلطات التي يتمتع بها المديرون قد تجبر العاملين على الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات، وتؤمن سير العمل، ولكن ليس بالضرورة أن تقودهم إلى الابتكار والإبداع الذي من شأنه الارتقاء بنوعية الإنجاز. وهنا يتضح دور تلك القيم التي تؤثر في أداء المؤسسة وتحسين مخرجاتها من خلال التأثير الإيجابي في اتجاهات العاملين وأنماط سلوكهم، وزيادة ولائهم للمؤسسة والذي يؤدي بدوره إلى الوصول لأعلى مستويات الإنجاز.

أهمية القيادة الأخلاقية للمؤسسات التربوية:

تنبع أهمية القيادة الأخلاقية في المؤسسات التربوية في كونها تتعامل مع الإنسان وتحاول صياغة شخصيته صياغة سليمة وإيجابية، تنمي فيه الخلق القويم، وترسخ فيه القيم السامية، والشعور بالمسؤولية، كما أنها تقوم بصياغة القرارات التي تنعكس على حاضر المجتمع ومستقبله، والتي يمتد تأثيرها لأجيال عديدة، وحيث أن القائد التربوي يتبوأ أعلى مركز في المنظمة التربوية فهو المسئول عن صياغة القرارات فيها، فلا بد من ممارسة مبادئ القيادة الأخلاقية وضوابطها. (العتيبي، ٢٠١٣).

وتعتبر المؤسسات التعليمية من أهم التنظيمات التي يتعامل من خلالها مع الثروة الحقيقية لأي أمة والتي يعول عليها بناءها وتطويرها، فقيادة هذه المؤسسة التعليمية تعتبر تحدي في ظل التغيرات المستمرة، حيث تتميز بأنها عملية مستمرة الفعالية وتأثيرها كبير في سير العملية التعليمية، فيرتبط نجاحها أو فشلها بنوع العلاقة التي تربط القائد بأعضاء الهيئة التدريسية، وبالتالي لهذه العلاقة دور أكبر في إنجاح العملية التعليمية. وكلما ساد هذه العلاقات الاحترام المتبادل والتقدير كان مستوى الأداء أفضل. وتستمد القيادة الإدارية والتربوية في المؤسسات التعليمية أهميتها من قدرتها على استخدام كافة الوسائل المتاحة بحيث تتلاءم مع أهداف العملية التعليمية من أجل تحسين أداء العنصر البشري (القوسي، ٢٠٠٩).

وفي الفكر الإداري الإسلامي نلاحظ الاهتمام بالقيادة وتمثل في العديد من النصوص فقد روي عن الرسول عليه الصلاة والسلام: (ولا يحل لثلاثة يكونوا بفلاة من الأرض إلا أمروا عليهم أحدهم). وكما قال: (إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمرا عليهم أحدهم). وتتميز القيادة في الإسلام بأنها قائمة على أسس مستمدة من القرآن والسنة فهي قيادة تزخر بالأخلاق والقيم التي تجعلها قيادة صالحة لكل زمان ومكان، فالأخلاق هي جوهر ما دعا إليه الإسلام وروحه الساري في جميع جوانبه ومصداق ذلك قول الرسول: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق).

وتمثل الأخلاق ركناً أساسياً في حياة الإنسان فرداً وجماعه وضرورة لازمة لحياة المجتمعات، وبدونها يصبح الإنسان ذئباً يعدو على آخيه عندئذ لا يمكن إقامة حياة اجتماعية سليمة، وكما عني الإسلام بالأخلاق عموماً، فقد عني بأخلاق العمل خصوصاً ففي قوله: (وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ) سورة المؤمنون.

مبادئ القيادة الأخلاقية ومكوناتها:

تعتبر المبادئ الأخلاقية هي الأسس التي يرتكز عليها السلوك الأخلاقي في قيادة المؤسسات والأفراد، فالقيادة الأخلاقية وما تتضمنه من التزام أخلاقي وتوفر شخصية القدوة للآخرين من أكثر المبادئ أهمية في فعالية المؤسسة ؛ ذلك أن الاهتمام بالقيم الإنسانية والسلوكات الأخلاقية هي متطلبات القيادة الفعالة، إضافة إلى حرصه على أداء واجباته وانجاز مهماته والتعاون مع مرؤوسيه، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة. وهذه المبادئ هي مبادئ كونية تحدد الصواب والخطأ في السلوك الإنساني.

إن أبرز مبادئ القيادة الأخلاقية ومكوناتها هي:

- العدالة: وتعني المساواة في المعاملة وطرح الخيارات العادلة.
- المشاركة في السلطة: من خلال الشورى واحترام الأفكار وتشجيعها.
- وضوح الدور: وتعني تحديد المسؤوليات والأهداف وتوقعات الأداء.
- التوجيه الأخلاقي: ويقصد به ممارسة الأحلاف وتشجيعها ومناصرتها.
- الاهتمام بالأشخاص واحترامهم.
- النزاهة: نظافة اليد والاتساق بين الأقوال والأفعال.
- الاهتمام المستمر: يقصد به علاقة القائد مع المجتمع المحلي.(كالشوفين، ٢٠١١).

الخصائص الشخصية الأخلاقية:

وهي نظام متكامل يتكون من السمات الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية، الثابتة نسبيا، والتي تميز الفرد عن غيره، وتحدد أسلوب تعامله وتفاعله مع الآخرين، وأيضا مع الهيئة الاجتماعية والمادية المحيطة به. (عبادة، ٢٠٠١).

تتميز الخصائص الشخصية في تركيزها على تطبيق الإنصاف والعدالة مع تحري الصدق في أثناء الحديث مع المرؤوسين، والوفاء بالوعود المقطوعة، والاعتراف بالأخطاء إذا وجدت، ومعاقبة من ينتهك المعايير الأخلاقية، كما تسهم في إنجاز الأعمال بتفاني وإخلاص وأمانة. (العنقري، ٢٠١٤)

أبعاد القيادة الأخلاقية:

أ- توافر السلوك الأخلاقي

يعد توافر السلوك الأخلاقي ضرورياً لنجاح الفرد كقائد في المنظمة وأنّ النماذج المتعددة للفاعلية التنظيمية والقيادة أكدّت بأنّ الاهتمام بالقضايا الأخلاقية يعد أحد العناصر الأساسية للقيادة. (Morgan,١٩٩٣).

ويؤكد بأن القائد الإداري ينبغي أن يوجه الاهتمام إلى المبادئ الأساسية: النزاهة، العدالة، الأمانة، والاحترام يتضمن تقدير أفكار الآخرين واحترامهم باعتبارهم بشرا. وتستلزم العدالة أن يضع القائد قضايا العدالة محور اتخاذ قراراته، وعند توزيع المكافآت أو توجيه العقوبات. (هاوس، ٢٠٠٦).

أما بالنسبة للصدق فإنّ القائد الأخلاقي بحاجة إلى أن يكون صادقا. إذ يعدّ انعدام الأمانة شكلاً من أشكال الكذب، وانعدام الأمانة تجر العديد من النتائج المرفوضة وأولها خلق عدم الثقة بالقائد، ويؤكد أنّ القائد يجب أن يتمسك بالقيم الأخلاقية مثل: الإخلاص، النزاهة، العدالة، الاحترام، التسامح، الشجاعة، والجدارة بالثقة. (Karakose & Kocabas٢٠٠٩).

ب- **ممارسات السلوك الأخلاقي**

إن العاملين يتعلمون القيم والمعتقدات والأهداف من مشاهدة ومراقبة سلوكيات القائد، ولذلك ينبغي على القائد أن يستخدم الرموز والشّعارات، والخطابات ويراعي قواعد السلوك التي تتطابق مع القيم الأخلاقية. فالتصرفات لها وقع اكبر من الكلمات.

فالقائد يمكن أن يوضح السلوك الأخلاقي عملياً عندما يفعل ما هو صحيح وعادل وجيد أخلاقيا. إذ ينبغي على القائد أن يجعل الأخلاق حجر الزاوية لطريقة عمل المنظمة من خلال ممارسة السلوك الأخلاقي في حياته الشخصية، وفي منظمته، وعلاقاته أما أهم المكّونات التي تميز سلوكيات وممارسات القائد الأخلاقي هي تجنب أذى الآخرين واحترام حقوقهم، وأن لا يكون مخادعاً أو كاذبا، وأن يلتزم بما يتعهد به، وينصاع للقوانين ويمنع الأذى عن الآخرين ويساعدهم في احتياجاتهم، وأن يكون عادلا ويعزز هذه الضروريات لديهم. (Tennako & Ponn , 2009).

ج- تعزيز السلوك الأخلاقي

يمكن للمدراء تعزيز السلوك الأخلاقي من خلال:

- التصرف الأخلاقي للقائد الذي قد يكون نموذجاً قويّاً للغير حيث أن سلوكياته الفعلية ومهاراته تعطي رسالة واضحة بأهمية التصرف الأخلاقي.
- مراقبة العاملين ومعاقبة الذين يبتعدون عن السلوكيات الأخلاقية.
- تطوير مدونات أخلاقية قيّمة.
- توفير التدريب الأخلاقي.
- توفير نظام مكافآت يعزز السلوك الأخلاقي. (Kreitner & Kinicki, 2007).

الدراسات السابقة:

تناولت عدة دراسات القيادة الأخلاقية، كدراسة (أحمد، ٢٠٠٦) والتي هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن لأخلاقيات الإدارة المدرسية من منظور إسلامي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٦) معلما ومعلمة من

معلمي المرحلة الثانوية في محافظة عمان، ومن خلال النتائج التي توصل إليها، أشار الى أن مقومات أي مهنة هو وجود دستور أو ميثاق أخلاقي مهني، وإذا كانت الأخلاق المهنية ضرورية لكل فرد يعمل في مهنة ما، فإنّها أكثر تأكيدا وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم وذلك بسبب مكانتها وأثرها في المجتمع، وأنّ هناك نوعا من التباين بين سلوك العديد من مديري المدارس وبين دورهم التربوي المأمول، مما ينعكس سلبا على العملية التربوية والإدارية في المدارس.

كما هدفت دراسة (بو عباس، ٢٠٠٨) إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الجامعي وعلاقتها بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٣٣٥) عضو هيئة التدريس. وتم تطوير أداتين لتحقيق أهداف الدراسة: الأولى عبارة عن استبانة أخلاقيات العمل الإداري وبلغ عدد فقراتها (٤٠) فقرة. أما الأداة الثانية، فهي مقياس الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وبلغ عدد فقراتها (٣٣) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل كانت مرتفعة ولجميع المجالات. وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وفي متغير نوع الكلية ولصالح الكليات العلمية.

وهدفت دراسة (الهدبان، ٢٠٠٩) إلى التعرف على درجة التزام المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية من وجهة نظر معلميهم، وأسفرت عن أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الأساسية لمديريات تربية عمان الكبرى بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين والمعلمين قد وقعت ضمن درجة الالتزام المرتفعة في جميع مجالات الدراسة. وأشارت إلى أهمية البعد الأخلاقي للإداري تشكل محورا أساسيا يجب العناية به عند استقطاب إداري المستقبل وتربيتهم، وأن أخلاقيات الفرد لا تتحقق بمجرد قراءته لمجموعة قواعد أخلاقيه إنما تتم بلورة بعد الفرد الأخلاقي عبر سبل تربوية سليمة تزرع فيه، وتنمي عدة مفاهيم وقيم واتجاهات ايجابية نحو الالتزام بالسلوك الأخلاقي.

وسعت دراسة (الحبسي، ٢٠٠٩) التعرف على الأسس الفكرية للقيادة الأخلاقية، كأحد الاتجاهات القيادية الحديثة. والكشف عن الواقع الراهن لممارسات القيادة المدرسية لدى مديري التعليم الأساسي، الصفوف (٥ ـ ١٠) بسلطنة عمان في ضوء تلك الأسس. ولتحقيق تلك الأهداف، قامت الباحثة بتحليل الأدب النظري ذي العلاقة بموضوع الدراسة، وبناء استبانة مكونة من (٦٠) مفردة، تمثل مكونات القيادة الأخلاقية، موزعة على أربعة محاور: الهدف، والمعرفة، والسلطة، والثقة. تم توزيعها على (٤٤٧) فردا. وذلك بجميع محافظات ومناطق سلطنة عمان. تمت المعالجة الإحصائية، باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، إذ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي (أنوفا)، كما تم استخدام اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، الآتي: ـ إن واقع ممارسات القيادة الأخلاقية لدى مديري التعليم الأساسي، الصفوف (٥ ـ ١٠) بسلطنة عمان كان عاليا. إذ جاءت الممارسات المرتبطة بمحور المعرفة في أعلى الممارسات. تلاها الممارسات المرتبطة بمحور السلطة. وجاء في المرتبة الثالثة الممارسات المرتبطة بمحور الثقة، وكان أدنى هذه الممارسات تلك المرتبطة بمحور الهدف. ـ توصلت الدراسة فيما يتعلق بأثر متغيرات الدراسة، إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة، تعزى للمتغيرات التالية: المنطقة التعليمية، النوع، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وأجرى (الشريفي والتنح، ٢٠١١) دراسة بعنوان " درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين "، وهدفت الى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلما ومعلمة في المدارس الثانوية الخاصة، وأظهرت نتائج الدراسة ان هناك علاقة ارتباطيه ايجابية دالة إحصائيا بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية ودرجة تمكين المعلمين.

وفي دراسة قام بها (بيرش، ٢٠١٤) هدفت إلى تحديد السلوك المتوقع من الأستاذ الجامعي في إحدى الجامعات الأمريكية بغرض رسم إطار أو أنموذج للأستاذ الجامعي الخلقي. تكونت عينة الدراسة من (٢٣٤) عضو هيئة تدريس بجامعة فرجينيا بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (٦٦) فقرة. وخلصت الدراسة إلى أن (٩٠%) فأكثر من أعضاء هيئة التدريس المشاركين قيم تسعة أنماط من السلوك باعتبارها لا أخلاقية تتعلق بالتقييم والاختبارات والعلاقة بين الطالب والأستاذ الجامعي والنشاطات التدريسية. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في استجابات أفراد عينة الدراسة للسلوك المتوقع من الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس.

وقام (لاباند وبيتية، ٢٠١٥) بدراسة هدفت إلى إلقاء الضوء على وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في تخصص الاقتصاد في الجامعات الأمريكية إزاء درجة تكرار بعض التصرفات الأخلاقيات الصادرة عنهم في الحياة الجامعية ودرجة خطورتها. تكونت عينة الدراسة من (١٣٩) عضو هيئة تدريس بجامعة تكساس بالولايات المتحدة الأمريكية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال استبانة مكونة من (٣٩) فقرة وتوصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يمارسون بدرجة عالية بعض التصرفات الأخلاقية في الحياة الجامعية مثل: عدم الاهتمام بالساعات المكتبية المخصصة للطلبة، وقبول الأعذار من الطلبة، واستعمال قاعة التدريس منتدى لمناقشة موضوعات ليست من صلب المادة الدراسية، وطلب عضو هيئة التدريس الحصول على نسخ مجانية من اختبارات مقننة لمواضيع ليست ضمن تخصصه، وإلزام الطلاب بشراء كتب من تأليف عضو هيئة التدريس نفسه مع أنها ليست الأنسب للمادة الدراسية.

هدفت دراسة (طناش والحوراني، ٢٠١٥) إلى تحديد السلوك الخلقي للأستاذ الجامعي في المجال الأكاديمي كما يراه أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية بالأردن. استخدمت الدراسة استبانة مكونة من (٩٠) فقرة والتي تم توزيعها على عينة الدراسة البالغة (٤٣٢) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى وجود (١٤) سلوكا تمثل أنماط السلوك الخلقية. وكانت تقديرات أفراد الدراسة لأخلاقيات عضو هيئة التدريس في الجوانب المهنية والتواصل والعلاقات الشخصية عالية. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا في تقديرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأردنية لسلوك الأخلاقي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث والرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة الأستاذ.

وأجرى (المهيرات، ٢٠١٦) دراسة هدفت إلى استقصاء درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في عمان من وجهة نظر المشرفين، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة عشوائية من المشرفين وعددهم ١٦٠، كما تم استخدام الاستبانة كأداة، وتم التوصل للنتائج التالية: مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس كان متوسطاً من وجهة نظر المشرفين، عدم وجود فروق ذات دلالة في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة.

أما دراسة (الشتوي والحبيب، ٢٠١٧) فقد هدفت إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي من أبرزها درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر معلميهم

والتعّرف على الفروق الدالة إحصائيا بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية تعُزى لمتغيرات (المؤهل العلمي عدد سنوات الخدمة، نظام الدراسة). وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، في تحقيق أهدافها، وذلك باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس الثانوية بمنطقة الرياض يمارسون القيادة الأخلاقية بدرجة كبيرة، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمنطقة الرياض للقيادة الأخلاقية باختلاف متغير المؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية باختلاف متغير سنوات الخدمة، وباختلاف متغير نظام الدراسة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة، ومن خلال الاطلاع على المناهج المستخدمة في هذه الدراسات بعض أهدافا ونتائجها ما يلي: فيما يتعلق بالمنهج المستخدم فتتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، واستخدامها الاستبانة كأداة لجمع البيانات كما في دراسة (طناش والحوراني) ودراسة (بو عباس) و بعض الدراسات السابقة هدفت إلى حصر المبادئ والقواعد الأخلاقية في ميدان التربية والتعليم وإلى مدى التزام المدراء بها في مواقع ممارساتهم العملية كما في دراسة (الهدبان، ٢٠٠٩) ودراسة (الحبسي، ٢٠٠٩).وأظهرت النتائج المختلفة أنّ القيادة الأخلاقية تمارس من قبل المديرين سواء بشكل مباشر أو غير مباشر بدرجات متفاوتة مكانا وزمانا، وأنّ الشائع هو تقدير توفرها على نحو مرتفع.

وقد أفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة دراستها ومقارنة نتائج الدراسات السابقة بنتائج هذه الدّراسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن من أكثر الأمور وضوحاً في التمييز بين الإدارات الناجحة وتلك الفاشلة هي القيادة في المستويات العليا، فالقيادة التي تلهم التابعين وتساعدهم في تكوين ثقافة تتكيف مع المتغيرات تمتلك صفات القيادة فالقادة الناجحون هم القادرون على إيصال رؤيتهم وتحفيز الإدارة الوسطى بتولي زمام الأمور القيادية (أبو قاعود، ٢٠١٤) من هنا، فإن القائد الأكاديمي الجامعي يعد قدوة لزملائه في العمل ولمرؤوسيه في أقواله وأفعاله. فعليه أن يتصف بحسن الخلق ؛ حتى يستطيع كسب احترام ومودة من يتعامل معهم في مجال عمله، وقيادتهم ؛ لتحقيق الأهداف المنشودة في بيئة تسودها المحبة والاحترام (الزهراني، ٢٠٠٩) من هنا جاءت هذه الدّراسة؛ للتعرف درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية.

تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤالين وهما:

١- ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر عينة البحث؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية طبقاً لمتغيرات (الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية. من خلال التزامهم بأخلاقيات عملهم قي تعاملهم مع أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية.

٢- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية طبقاً لمتغيرات(الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في جانبين هما:

١- تفيد القادة الأكاديميون وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة: للارتقاء بأخلاقيات المهنة في الإدارة.

٢- تساهم في إثراء الأدب التربوي بأبحاث تعنى بالجانب الأخلاقي لمهنة العمل الجامعي.

التعريفات الإجرائية:

القيادة الأخلاقية: هي التأثير في الاتباع لتحقيق الكفاءة والفعالية، وإيجاد مناخ تنظيمي منتج يسوده التعامل ضمن إطار أخلاقي وبما تسمح به القوانين والأنظمة (الطراونة، ٢٠١٠).

القيادة الجامعية: هي النشاط الذي يمارسه شخص للتأثير في الآخرين وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه. (نمر، ٢٠٠٨)

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود التالية:

الحد الموضوعي: درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية.

الحد المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة على كلية التربية للبنات بالجبيل، للتسهيلات المقدمة من الكلية لتطبيق هذه الدراسة.

الحد البشري: تم تطبيق الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية.

الحد الزماني: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2017/2016.

الطريقة والإجراءات:

يتضمن هذا الجزء من الدراسة وصفاً لمنهج الدراسة وعينتها ومجتمعها والأداة المستخدمة وصدقها وثباتها وتصحيح الأداة ومتغيراتها وإجراءاتهما وفيما يلي عرضا لذلك:

منهج الدراسة: تم أستخدم المنهج الوصفي، وهو الذي من خلاله يمكن وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقات بين مكوناتها، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بالجبيل للعام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٦) والبالغ عددهم (١١٣) هيئة تدريس منهم (٤٤) برتبة أستاذ مساعد (٢٧) برتبة محاضر (٤٢) برتبة معيد.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية كما يوضحها الجدول (٢)

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة الدراسة

	الفئات	التكرار	النسبة
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	36	40.4
	محاضر	24	27.0
	معيد	29	32.6
الخبرة	اقل من ٥ سنوات	54	60.7
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	17	19.1
	أكثر من ١٠ سنوات	18	20.2
	المجموع	89	100.0

أداة الدّراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة كدراسة (احمد، ٢٠٠٦) ودراسة (الهدبان، ٢٠٠٩) ودراسة (الشريفي والتنح، ٢٠١١). تم تطوير مقياس للتعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية، مكونة من (٣٨) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي:مجال الصفات الإدارية الأخلاقية مجال الصفات الشخصية الأخلاقية، مجال صفات العمل بروح الفريق، مجال صفات العلاقات الإنسانية.

صدق أداة الدراسة: بعد تصميم الاستبانة بصورتها الأولية، تم عرضها على مجموعة محكمين وعددهم (7) من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في أقسام كليات التربية في الجامعات الأردنية، وقد طلب من المحكمين الحكم على جودة محتوى الفقرات، وإبداء الرأي في الصياغة اللغوية وسلامتها، ومدى ملاءمة الفقرة للمجال الذي اندرجت تحته، والدقة اللغوية، بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسباً سواء أكان بالحذف أم الإضافة أم الدمج. وفي ضوء ذلك أجريت بعض التعديلات على فقرات الاستبانة، وكان مجموع الفقرات التي انتهت إليها استبانة (٣٨) فقرة موزعة على أربعة مجالات.

ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة الدّراسة، فقد تمّ التحقق بطريقة الاختبار وإعادته (test-retest) بتطبيقه، وإعادته بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (٢٠)، ومن ثم تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدراسة ككل.

وتمّ أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (٢) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا، وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدّراسة.

جدول (٢): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
صفات الشخصية الأخلاقية	٠,٩١	٠,٨٤
صفات الإدارية الأخلاقية	٠,٩٣	٠,٩٢
صفات العمل بروح الفريق	٠,٩٠	٠,٩١
صفات العلاقات الإنسانية	٠,٨٨	٠,٩٠
الدرجة الكلية	٠,٩١	٠,٩٥

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة: وتشمل على:

١- الرتبة العلمية: ولها ثلاث مستويات (أستاذ مساعد، محاضر، معيد).

٢- سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات: (أقل من٥ سنوات، من ٥- ١٠ سنوات، أكثر من ١٠سنوات).

المتغير التابع: درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولا- نتائج الإجابة عن السؤال الأول ونصه: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر عينة البحث:

للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد للقيادة الأخلاقية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
١	٢	الصفات الإدارية الأخلاقية	3.34	.73	متوسط
٢	٣	صفات العمل بروح الفريق	3.28	.75	متوسط
٣	١	الصفات الشخصية الأخلاقية	3.25	.54	متوسط
٤	٤	صفات العلاقات الإنسانية	3.25	.76	متوسط
		الدرجة الكلية	3.28	.64	

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣,٢٥-٣,٣٤)، حيث جاءت "الصفات الإدارية الأخلاقية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٣٤)، بينما جاءت

"صفات العلاقات الإنسانية" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٥)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (٣,٢٨).

يلاحظ من خلال الجدول (٣) أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية كان متوسط إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (٣,٢٨) وبانحراف معياري (٠٦٤) وجاءت جميع مجالات القيادة الأخلاقية المستخدمة في أداة الدراسة في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣,٣٤) و(٣,٢٥) وجاء في الرتبة الأولى مجال "الصفات الإدارية الأخلاقية "، وجاء في الرتبة الثانية "صفات العمل بروح الفريق وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال "الصفات الشخصية الأخلاقية وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "صفات العلاقات الإنسانية وتدل هذه النتيجة على أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام بكلية التربية للبنات بالجبيل لأبعاد القيادة الأخلاقية كان متوسطا، ولا يشكل المستوى المتوسط لممارسة القيادة الأخلاقية نتيجة سلبية، لكنها لم تصل إلى المستوى المرتفع المطلوب من منطلق أن هذه القيادة تقوم في أساسها على تنفيذ القوانين والأنظمة المعمول بها واحترام قيّم المجتمع، وقد تعزى هذه النتيجة إلى احتمالية تقدير أعضاء الهيئة التدريسية للقيادة الأخلاقية لرؤسائهم بأنها ترتقي بمستوى ممارستها لتصل إلى المستوى المتوسط.

وقد تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدّراسة على فقرات كل مجال على حدا، حيث كانت على النحو التالي:

أولا: الصفات الإدارية الأخلاقية

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الصفات الإدارية الأخلاقية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١٢	يعمل على تحقيق رسالة القسم والكلية	3.82	.53	مرتفع
٢	١٣	يطبق القوانين والأنظمة المعمول بها	3.74	.59	مرتفع
٣	٢٠	يشجع إنجازات أعضاء هيئة التدريس	3.51	.84	متوسط
٤	١٩	يقوّم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير موثوق بها	3.44	.78	متوسط
٥	١٥	يوضّح المهمات الموكّلة لأعضاء هيئة التدريس	3.42	.85	متوسط
٦	١٤	يتخذ القرارات الإدارية بموضوعية	3.35	.91	متوسط
٧	٢١	يحرص على متابعة النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس	3.19	.96	متوسط
٨	١٨	يشرف على سير العمل داخل القسم بنفسه	3.13	1.02	متوسط
٩	١٧	يتيح لأعضاء هيئة التدريس فرصة التعبير	3.12	.99	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
		عن آرائهم			
١٠	٢٢	يقدم المساعدة اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجدد	3.04	1.21	متوسط
١١	١٦	يدير القسم بأسلوب يتناسب مع الموقف	3.00	.95	متوسط
		الصفات الإدارية الأخلاقية ككل	3.34	.73	

يبين الجدول (٤) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣,٠٠-٣,٨٢)، حيث جاءت الفقرة رقم (١٢) والتي تنص على "يعمل على تحقيق رسالة القسم والكلية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٢)، بينما جاءت الفقرة رقم (١٦) ونصها "يدير القسم بأسلوب يتناسب مع الموقف" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٠). وبلغ المتوسط الحسابي للصفات الإدارية الأخلاقية ككل (٣,٣٤).

أظهرت النتائج في الجدول (٤) أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية لفقرات هذا المجال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت في المستويين المرتفع والمتوسط إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (٣,٨٢- ٣,٠٠) وجاء هذا المجال في الرتبة الأولى من مجالات القيادة الأخلاقية، ولما كان رئيس القسم قائدا وإداريا في الوقت نفسه، فلا بدّ وأن يتصف سلوكه القيادي أو الإداري بالسمات الأخلاقية، ليتمكن من أداء مهماته على الوجه الأكمل. ولا شك أن هذه النتيجة مؤشر يدعو إلى التفاؤل والثقة بقدرات رؤساء الأقسام على القيادة الإدارية والأخلاقية، وأن لديهم بصيرة أخلاقية يستطيعون التمييز بين الخير والشر والنافع والضار وهي بصيرة تكونت بفعل المبادئ الأخلاقية التي تربوا عليها في المجتمع المسلم ليكونوا مفاتيح خير. كما أنها مؤشر على الشعور بالمسؤولية لدى رؤساء الأقسام وامتلاكهم فهما كافيا لمسؤولياتهم الإدارية في تحقيق رسالة القسم والكلية التي يعملون بها وتطبيق القوانين والأنظمة وتشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على الانجاز والتميز. وربما جاءت هذه النتيجة المتوسطة لمحاولة رئيس القسم التكيف مع المواقف المختلفة، فهو يمارس أسلوب المجاملة أحيانا في تعامله مع أعضاء الهيئة التدريسية حرصا منه على مصلحة الكلية، فلا يميل إلى التطبيق الحرفي للقوانين والتعليمات حتى لا تكون هناك استجابة غير مرغوبة تصدر من أعضاء الهيئة التدريسية.

ثانيا: صفات العمل بروح الفريق

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات صفات العمل بروح الفريق مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٢٧	ينمي الإحساس بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس	3.48	.87	متوسط
٢	٢٥	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الحوار البنّاء	3.35	.88	متوسط
٣	٢٣	يعمل على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إعداد رسالة القسم	3.33	.85	متوسط
٤	٢٩	يشجع أعضاء هيئة التدريس الجدد على الاستفادة من خبرات زملائهم	3.27	1.10	متوسط
٥	٢٤	يتيح لأعضاء هيئة التدريس فرصة المشاركة في صناعة القرارات	3.22	.93	متوسط
٦	٢٨	يقرب وجهات النظر بين أعضاء هيئة التدريس	3.17	.71	متوسط
٧	٢٦	يدعم العمل بروح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس	3.16	1.09	متوسط
		صفات العمل بروح الفريق ككل	3.28	.75	

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٣,١٦-٣,٤٨)، حيث جاءت الفقرة رقم (٢٧) والتي تنص على "ينمي الإحساس بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٨)، بينما جاءت الفقرة رقم (٢٦) ونصها "يدعم العمل بروح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,١٦). وبلغ المتوسط الحسابي لصفات العمل بروح الفريق ككل (٣,٢٨).

أظهرت النتائج في الجدول (٥) أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية لفقرات هذا المجال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كان متوسطا، اذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (٣,٨٤-٣١٦)، وجاء هذا المجال في الرتبة الثانية من مجالات القيادة الأخلاقية، وقد يكون دافع رئيس القسم في دعم العمل بروح الفريق بين أعضاء الهيئة التدريسية هو حل للمشكلات من خلال تقريب وجهات النظر بينهم، فضلا عن أن هذا الدعم قد يكون وسيلة فعالة لتنمية الإحساس بالمسؤولية لدى أعضاء الهيئة ألتدريسية ويكون ذلك من خلال حثهم على الاستفادة من خبرات وتجارب زملائهم، وتشجيعهم على الحوار البنّاء، وإتاحة الفرصة لهم بإبداء وجهات النظر المختلفة، والمشاركة في صناعة القرارات، وإعداد رسالة القسم.

ثالثا:الصفات الشخصية الأخلاقية

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الصفات الشخصية الأخلاقية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	يحرص على الاهتمام بمظهره	3.90	.30	مرتفع
٢	٢	يصدق في الحديث مع أعضاء هيئة التدريس	3.66	.48	متوسط
٣	٩	يتقبل نقد الآخرين برحابة الصدر	3.62	.59	متوسط
٤	٣	يصدق في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس	3.51	.83	متوسط
٥	٤	يفي بالوعود التي يقطعها على نفسه	3.39	.79	متوسط
٦	٦	يتحلى بالصبر في انجاز المهمات	3.17	.80	متوسط
٧	١١	يستغل أوقات الدوام الرسمي لانجاز حاجاته الشخصية	3.11	1.15	متوسط
٨	١٠	ينجز نقد الآخرين برحابة صدر	2.96	.86	متوسط
٩	٨	يبقى على الحياد في تعامله مع أعضاء هيئة التدريس	2.89	1.05	متوسط
١٠	٥	يعترف بخطئه أمام الآخرين	2.83	1.00	متوسط
١١	٧	يلتزم بتطبيق العدالة في توزيع الواجبات بين أعضاء هيئة التدريس	2.69	1.20	متوسط
		الصفات الشخصية الأخلاقية ككل	3.25	.54	

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٢,٦٩-٣,٩٠)، حيث جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "يحرص على الاهتمام بمظهره " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٠)، بينما جاءت الفقرة رقم (٧) ونصها "يلتزم بتطبيق العدالة في توزيع الواجبات بين أعضاء هيئة التدريس" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٩). وبلغ المتوسط الحسابي للصفات العلاقات الإنسانية ككل (٣,٢٥):

أظهرت النتائج في الجدول (٦) أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية لفقرات هذا المجال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية جاءت في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (٣,٩٠-٣,٦٩)، وجاء هذا المجال في الرتبة الثالثة من مجموع مجالات القيادة الأخلاقية، وهذا يدل على أن الصفات الشخصية الأخلاقية هي صفات مرغوبة اجتماعيا ومهنيا، فإن رؤساء الأقسام يحاولون إبرازها من خلال تعاملهم مع أعضاء الهيئة التدريسية، مما يعطي انطباعا ايجابيا عنه. وقد جاءت الفقرات

(١)، في المستوى المرتفع، وربما تأتي هذه النتيجة لأن رؤساء الأقسام يحرصون على الاهتمام بمظهرهم في عملهم وينعكس ذلك على شخصياتهم وممارساتهم لعملهم مع أعضاء الهيئة التدريسية. وجاءت الفقرات (٢)، و(٩) في المستوى المتوسط، وربما تأتي هذه النتيجة لأن رؤساء الأقسام كانوا صادقين في تعاملهم مع أعضاء الهيئة التدريسية قولا وفعلا وتشجعيهم على ممارسة النقد البناء، وتقبلهم في الوقت نفسه ما يصدر عنهم من نقد برحابة صدر.

رابعا: صفات العلاقات الإنسانية

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات صفات العلاقات الإنسانية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٣٠	يتعامل مع أعضاء هيئة التدريس باحترام	3.47	.80	متوسط
٢	٣٧	يحرص على العلاقات الاجتماعية السوية مع أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية	3.45	.77	متوسط
٣	٣٢	يحافظ على أسرار أعضاء هيئة التدريس	3.36	1.08	متوسط
٤	٣٨	يشارك أعضاء هيئة التدريس مناسباتهم الاجتماعية	3.31	.96	متوسط
٥	٣١	يتواضع في علاقاته مع أعضاء هيئة التدريس	3.27	.95	متوسط
٦	٣٤	يقدر ظروف أعضاء هيئة التدريس بشكل موضوعي	3.22	1.09	متوسط
٧	٣٥	يتفقد أعضاء هيئة التدريس للاطمئنان عليهم	3.18	1.08	متوسط
٨	٣٦	يتسامح مع أعضاء هيئة التدريس بقدر الإمكان	3.03	1.11	متوسط
٩	٣٣	يراعي حاجات أعضاء هيئة التدريس الشخصية	2.91	1.05	متوسط
		صفات العلاقات الإنسانية ككل	3.25	.76	

يبين الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت مابين (٢,٩١-٣,٤٧)، حيث جاءت الفقرة رقم (٣٠) والتي تنص على "يتعامل مع أعضاء هيئة التدريس باحترام" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٧)، بينما جاءت الفقرة رقم (٣٣) ونصها "يراعي حاجات أعضاء هيئة التدريس الشخصية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٩١). وبلغ المتوسط الحسابي لصفات العلاقات الإنسانية ككل (٣,٢٥).

أظهرت النتائج في الجدول (٧) أن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية لفقرات هذا المجال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية كان متوسطا، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال بين (٣,٤٧-٢,٩١)، وجاء هذا المجال في الرتبة الأخيرة من مجالات القيادة الأخلاقية، ويشكل المستوى المتوسط نتيجة مرضية، ولكنها لاتصل إلى المستوى المرتفع الذي نطمح أن يمارسه رؤساء الأقسام، وذلك لما للعلاقات الإنسانية من أثر واضح في زيادة ولاء أعضاء الهيئة التدريسية لكليتهم، وقد يعزى ذلك إلى تفرغ رؤساء الأقسام للوظائف الإدارية، مما يؤدي إلى عدم توفر الوقت الكافي لدى رؤساء الأقسام للتعرف على حاجات أعضاء الهيئة التدريسية والعمل على إشباعها. وربما جاءت هذه النتيجة إلى اهتمام رؤساء الأقسام بانجاز المهمات الموكلة إلى أعضاء الهيئة التدريسية وعدم مراعاة الموضوعية في تقدير ظروفهم الخاصة.

١- **نتيجة السؤال الثاني ونصه:** هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية طبقاً لمتغيرات(الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية حسب الرتبة العلمية وسنوات الخبرة والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة ممارسة مديري الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية حسب الرتبة العلمية وسنوات الخبرة

			الصفات الشخصية الأخلاقية	الصفات الإدارية الأخلاقية	صفات العمل بروح الفريق	صفات العلاقات الإنسانية	الدرجة الكلية
الرتبة العلمية	أستاذ مساعد	س	3.30	3.45	3.30	3.17	3.31
		ع	.44	.53	.79	.80	.59
	محاضر	س	3.20	3.12	3.17	3.19	3.17
		ع	.71	.96	.83	.82	.77
	معيد	س	3.22	3.39	3.36	3.39	3.34
		ع	.53	.72	.62	.65	.60
الخبرة	اقل من ٥ سنوات	س	3.22	3.27	3.20	3.32	3.26
		ع	.56	.82	.79	.67	.66
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	س	3.33	3.48	3.45	3.10	3.34
		ع	.61	.60	.62	.85	.63
	أكثر من ١٠ سنوات	س	3.25	3.42	3.38	3.15	3.30
		ع	.46	.54	.72	.92	.64

س= المتوسط الحسابي ع=الانحراف المعياري

يبين الجدول (٨) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات لتقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية بسبب اختلاف فئات

متغيرات الرتبة العلمية وسنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تمّ استخدام تحليل التباين الثنائي المتعدد على المجالات جدول (٩) وتحليل التباين الثنائي للأداة ككل جدول (١٠).

جدول (٩)

تحليل التباين الثنائي المتعدد لأثر الرتبة العلمية وسنوات الخبرة على تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الرتبة العلمية	الصفات الشخصية الأخلاقية	.158	2	.079	.258	.774
ويلكس=.732	الصفات الإدارية الأخلاقية	1.486	2	.743	1.389	.255
ح=.001	صفات العمل بروح الفريق	.995	2	.497	.885	.417
	صفات العلاقات الإنسانية	.417	2	.208	.354	.703
الخبرة	الصفات الشخصية الأخلاقية	.153	2	.076	.249	.780
ويلكس=.705	الصفات الإدارية الأخلاقية	.561	2	.280	.525	.594
ح=.000	صفات العمل بروح الفريق	1.572	2	.786	1.398	.253
	صفات العلاقات الإنسانية	.392	2	.196	.333	.718
الخطأ	الصفات الشخصية الأخلاقية	25.801	84	.307		
	الصفات الإدارية الأخلاقية	44.915	84	.535		
	صفات العمل بروح الفريق	47.231	84	.562		
	صفات العلاقات الإنسانية	49.429	84	.588		
الكلي	الصفات الشخصية الأخلاقية	26.099	88			
	الصفات الإدارية الأخلاقية	47.124	88			
	صفات العمل بروح الفريق	49.305	88			
	صفات العلاقات الإنسانية	50.678	88			

يتبين من الجدول (٩) الآتي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) تعزى لأثر الرتبة العلمية والخبرة في جميع المجالات.

جدول (١٠)

تحليل التباين الثنائي لأثر الرتبة العلمية وسنوات الخبرة على تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام لأبعاد القيادة الأخلاقية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الرتبة العلمية	.450	2	.225	.528	.591
الخبرة	.132	2	.066	.155	.857
الخطأ	35.782	84	.426		
الكلي	36.338	88			

يتبين من الجدول (٧) الآتي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) تعزى لأثر الرتبة العلمية، حيث بلغت قيمة ف ٠,٥٢٨ وبدلالة إحصائية بلغت ٠,٥٩١.

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية($\alpha \leq$ ٠,٠٥) تعزى لأثر الخبرة حيث بلغت قيمة ف ٠,١٥٥ وبدلالة إحصائية بلغت ٠,٨٥٧. لقد أظهرت النتائج في الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq$ ٠,٠٥)تعزى لأثر الرتبة العلمية، حيث بلغت قيمة ف (0.528) وبدلالة إحصائية بلغت (0.591). أن الرتبة العلمية لعضو هيئة التدريس لم يكن عاملا مهما في تكوين رأيه حول أبعاد القيادة الأخلاقية لرؤساء الأقسام. ذلك أن الإدراك العام للأخلاقيات الإدارية وعلاقات رؤساء الأقسام مع أعضاء الهيئة التدريسية تكون بفعل التنشئة الاجتماعية والتوقعات الإيمانية والبيئة الدينية الحاضنة لهم بغض النظر عن مؤهلاتهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عابدين، ٢٠١١) ودراسة (يحيى، ٢٠١٠) ودراسة (الحبسي،٢٠٠٩) ودراسة (البشري،٢٠٠٧)، بينما تختلف عن نتائج دراسة (يونس،٢٠٠٦) ودراسة ((Karakose,2007 اللتين أظهرتا فروقا في الاستجابات بحسب المؤهل العلمي.

أظهرت النتائج في الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq$ ٠,٠٥) تعزى لأثر الخبرة حيث بلغت قيمة (ف ٠,١٥٥) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٨٥٧) ويتبين من هذه النتيجة أن سنوات الخبرة لم تكن عاملا مؤثرا في تقييم أعضاء الهيئة التدريسية لأبعاد القيادة الأخلاقية لرؤساء الأقسام، ذلك أن الاعتبارات التي يعتمدها أعضاء الهيئة التدريسية مستمدة من قيم ثابتة لديهم وثقافة مستقرة ذات طابع ديني إسلامي، ولا تتأثر بالعلاقات المتبدلة عاما بعد عام. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عابدين، ٢٠١١) ودراسة (البشري،٢٠٠٧) ودراسة(يونس، ٢٠٠٦) ودراسة (Karakose,2007) بينما تختلف عما أظهرته نتائج دراسة (يحيى، ٢٠١٠) ودراسة (الحبسي، ٢٠٠٩).

التوصيات:

١- العمل على تعزيز واقع أخلاقيات الإدارة بكلية التربية بالجبيل وتطويرها باستمرار لدى أعضاء هيئة التدريس.

٢- تنظيم دورات تدريبية لرؤساء الأقسام في مختلف الكليات لتوضيح ماهية القيادة الأخلاقية وأهميتها في المؤسسات التربوية.

المراجع العربية:

١.أبو قاعود، غادة حسن (٢٠١٤). مدونة أخلاقية مقترحة للإشراف والإسناد التربوي في ضوء القيادة التحويلية في الأردن. أطروحة دكتوراه غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.

٢- أحمد، أسامة فتحي (٢٠٠٦). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن لأخلاقيات الإدارة المدرسية من منظور إسلامي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان، الأردن.

٣- الحبسي، رضية (٢٠٠٩) واقع ممارسات القيادة الأخلاقية في مدارس التعليم الأساسي للصفوف (٥-١٠) بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عمان.

٤- الزهراني، فهد (٢٠٠٩). درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبني بمدينة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية لأخلاقيات العمل الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

٥- الشتوي، سليمان بن عبد الله والحبيب، عبد الرحمن بن محمد. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. مج ٦. ع، ٤، نيسان (٢٠١٧).

٦- الشريفي، عباس عبد مهدي، التنح، منال (٢٠١١). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية المجلد (١٢) العدد (٣) ص ص (١٦٢-١٣٦).

٧- الطراونة، تحسين، (٢٠١٠) الأخلاق والقيادة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، السعودية.

٨-العتيبي، أحمد بركي (٢٠١٣). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق: عمان. الأردن.

٩- العنقري، عبد العزيز سلطان.(٢٠١٤). أثر ممارسات القيادة الأخلاقية للمديرين في تحقيق التميز التنظيمي. دراسة تطبيقية على المحافظات التابعة لإمارة مكة المكرمة. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر القيادات الإدارية الحكومية في المملكة العربية السعودية الواقع والتطلعات. خلال الفترة ١٠-١٢/ ١٤٣/٢ه معهد الإدارة العامة: الرياض.

١٠-القوسي، مفرح.(٢٠٠٩). أخلاق العمل في الإسلام. السعودية، مج ١١،١٢، ع ٦١٣، ٤٥، ٤٤، -٦٥٤.

١١- المصري، نضال حمدان، والآغا، محمد احمد، (٢٠١٥). إطار مقترح لتنمية ممارسات القيادة الأخلاقية للمديرين وعلاقتها بالحد من ظاهرة الفساد الإداري. دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية، بحث غير منشور.

١٢-المهيرات، رأفت (٢٠١٦). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين رسالة ماجستير غير منشورة. جامعه الشرق الأوسط. عمان.

١٣- الهدبان، إسلام محمد (٢٠٠٩). درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقي في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في تربية عمان الكبرى (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

١٤- النمر، نجم (٢٠٠٨). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، القاهرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

١٥- بخاري، سلطان (٢٠١٠). التكوين الأخلاقي للإداري المسلم. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ٢ (١)، ٢٨٧-٣٣٨.

١٦-بو عباس، فيصل (٢٠٠٨). الدور القيادي لعمداء الكليات في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة: جمهورية مصر العربية.

١٧- طناش، سلامة والحوراني، غالب (٢٠١٥). الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بالجامعة الأردنية. مجلة دراسات. ٣٤(٢)، ١٦-٤٤.

١٨- عبادة، أحمد. (٢٠٠١). مقاييس الشخصية للشباب والراشدين. ج١. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

١٩- مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد. (١٩٩٣) أخلاقيات مهنة التعليم. مسقط: شركة مطبعة عمان ومكتبتها المحدودة.

٢٠- هاوس، بيتر ج. نورث، (٢٠٠٦). القيادة الإدارية: النظرية والتطبيق ترجمة، المعيوف، محمد بن معاذ، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

1- Birch ,D& Trankel,M(2014). Black and White and Shades of Gray. APortrait of Ethical professor (Electronic Version) Ethics and Behaviour ,9(3):243-261.

2-Ciulla, J.(2004). Ethices: The heart of leader ship(2nd edition). Westport, CT: Praeger.2-Daft, Richard L., 2004, Organization Theory and Design, south western Thomson, 8th ed. Ohio, VSA

3- Davieson.& Ellison. (2005). School Leader ship in the 2st century:

Developing a strategic approach (2th edition). Oxford , Uk: Routledge – Taylor & Francis Group.

4- Kalshoven ,K, Hartog, D, and Hoogh , D. (2011): " Ethical leadership at work questionnaire(ELW): Development and validation of a multidimensional measure " , The leader Quarterly , Vol ,22 pp.51-69.

5-Karakose , T. (2007). High school teachers perception regarding principles ethical lead ship in Turkey. Asia Pacific Education. Review, 8 (3) , 464- 437.

6- Karaköse, Turgot & Kocabas - Ibrahim,(2009), An Investigation of Ethical culture in Educational Organizations, African Journal of Business Management , Vol. 3, No. 10, 504 ,510.

7- Kreitner, Robert & kinicki, Angelo,(2007), Qrganizational Behavior, McGraw – Hill, 7th ed., New York, USA.

8- Laband. D. & Piertte ,M(2015). Perceived conduct and professional Ethics among College Economics Faculty (Electronic Version). American Economist , 44 (1): 24-33.

9 -Morgan, Ronald B.,(1993) Self – Andco – Werker perceptions of Ethics and Their Relationships to Leadership and Salary, Academy of Management Journal, Vol. 36, No., 200- 214.

10- Ponn, Cyril H. & Tennakoon, Girinda,(2009), The Association Between Ethical Leadership and Employee outcomes: the Malaysian cas, Electronic Journal of Business Ethics and organization studies, Vol. 14, No.1, 21 – 32