

درجة ممارسة مديري مدارس محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية وعلاقتها
بالرضا الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين
ريم جميل الشوابكة*

تاريخ وصول البحث: 2023/9/2 م تاريخ قبول البحث: 2024/5/26 م

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، من خلال الاستبانة. تكونت العينة من (457) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس في محافظة مأدبا. وقد أظهرت النتائج أنَّ درجة تطبيق مديري المدارس للقيادة الأخلاقية كانت مرتفعة، وبينت النتائج أنَّ مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس كان مرتفعاً، وتبينَّ عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للقيادة الأخلاقية لدى معلمي المدارس تعزى للجنس، وسنوات الخدمة. كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي. وفي ضوء النتائج تم تقديم التوصيات. تعزيز القيادة الأخلاقية، من خلال تبني فلسفة إدارية وأساليب تنظيمية تدعم تطبيق مبادئ وأبعاد القيادة الأخلاقية، والاهتمام بمتطلبات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والبحث عن طرق لرفع مستوياتهم وأدائهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: مديرو المدارس، القيادة الأخلاقية، الرضا الوظيفي.

* باحثة.

**The Degree of Ethical Leadership Practice by Principals of Madaba Schools
and its Relationship to Job Satisfaction among the Teachers of Those
Schools from the Point of View of the Teachers Themselves.**

Abstract

The study aimed to identify the degree to which school principals in Madaba Governorate practice ethical leadership and its relationship to job satisfaction among teachers in those schools from the teachers' point of view. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive, correlational approach, through a questionnaire. The sample consists of (457) male and female school teachers in Madaba Governorate. The results showed that the degree to which school principals applied ethical leadership was high, they also found that job satisfaction level among school teachers were high, and it was found that there were no statistically significant differences between the arithmetic averages of ethical leadership among school teachers due to gender and years of service. There is also a statistically significant positive correlation at the significance level ($\alpha = 0.05$) between ethical and job satisfaction. In light of the results, recommendations were made. Promoting ethical leadership by adopting an administrative philosophy and organizational methods that support the application of the principles and dimensions of ethical leadership, paying attention to the requirements of job satisfaction among teachers, and searching for ways to raise their levels and job performance.

Keywords: School Principals, Ethical Leadership, Job Satisfaction

المقدمة:

شهد القرن الحادي والعشرين تطورات علمية وثورة معلوماتية متطورة ومتجددة؛ فرضت واقعاً إدارياً مختلفاً عما كانت عليه في العقود السابقة، وتتجلى مظاهر الواقع الجديد في تراجع كثير من المفاهيم الفكرية والمنظومات التي اعتمدت عليها الدراسات الإدارية السابقة.

وفي ظل هذه التطورات المتسارعة في بيئة العمل، والضغط المرافق للمنافسة العالمية، تولي المؤسسات التربوية الاهتمام لتبني مفاهيم إدارية حديثة، والسعي الجاد للارتقاء بكفاءة النظام التعليمي على المستويين الداخلي والخارجي، ذلك من خلال تطوير الفكر الإداري من حيث الاستراتيجيات والفلسفات الإدارية داخل المؤسسات التعليمية، وكذلك من حيث سعي النظام التعليمي لمراجعة أهدافه وفلسفته وتنظيماته بشكل مستمر، وعلاقته بالمجتمع الذي يوجد فيه، وهذا السعي لمواجهة هذه التحديات ليس الغرض منها الاقتصار فقط لحل المشكلات المعاصرة، وإنما تلافيها في المستقبل، والسعي للتطوير وتحسين الأداء (Balyer, 2017).

وقد أصبحت الأهداف تتجه نحو تحسين الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي من خلال تطوير البرامج التعليمية ومناهجه، وجودة الإدارة المدرسية بما يتناسب مع المستجدات التربوية الحديثة. وانطلاقاً من أهداف التربية المعاصرة التي أصبحت تركز على المهارات والقدرات القيادية؛ وخاصة مدير المدرسة من خلال ما يقوم به من دور أساسي في تسيير العملية التربوية وإنمائها، فهو القائد التربوي المسؤول عن الإشراف وتصريف الأمور الإدارية المتعددة، وهو المشرف التربوي المقيم الذي يتابع سير العملية التربوية ويشرف عليها بانتظام (صبح، 2021).

ويشير الترتوري (2018) إلى أن تحقيق ذلك يجب أن ينطلق من أسس علمية ومنهجية تعتمد على طبيعة القيادة التربوية ونمطها في المدرسة، فمدير المدرسة بوصفه قائداً تربوياً يجب أن يمتلك قدرات قيادية ومهارات إدارية تمكنه من التخطيط والتطوير والتحديث المستمر للمدرسة وفق المتغيرات والمستجدات الراهنة، وتمكنه من مواجهة تلك التحديات وطرح الأفكار التي من شأنها تحقيق أهداف ورؤى المدرسة، وإيجاد التنمية والتطوير للعاملين في ميدان التعليم لرفع كفاءتهم وزيادة إنتاجهم.

في حين يشير ميهيليتش وليبيكنيك وتيكافسيتش (Mihelic, Lipicnik & Tekavcic, 2010) إلى أن القيادة الأخلاقية نالت اهتماماً كبيراً بين الباحثين في السنوات الأخيرة، والتي تتطلب مراعاة الجانب الأخلاقي في العملية الإدارية لتحقيق الأهداف المنشودة، وتتمثل القيادة الأخلاقية في الأمانة، والولاء، والتركيز على الهدف. ويضيف غسان وصبير (2018) إلى ذلك أن الأخلاق تمثل

صميم السلوك التنظيمي والقيادي، فقد أصبح دمج المعايير الأخلاقية في ممارسة الإدارة التربوية هو الحل الأمثل لبقاء المؤسسة التعليمية على المدى الطويل، لذا فقد دعت العديد من الدراسات إلى تجسيد الأخلاق وإظهار أهميتها ودورها في العملية الإدارية من أجل المحافظة على المستوى المطلوب من الإنتاجية والاستمرار في تطوير الأداء وتحسينه.

من هنا ظهرت الحاجة إلى تبني مديري المدارس القيادة الأخلاقية؛ التي عرفتها الحنيطي (2022) بأنها نظام فكري يقوم على قواعد وضعية تتضمن ما ينبغي عمله. وتعرف زهران (2020) القيادة الأخلاقية بأنها ذلك التعامل النبيل الذي يتبعه مدير المؤسسة مع مرؤوسيه، ويتوافق مع معايير القيم الأخلاقية، ومحاولته غرسها في نفوسهم بالقُدوة والمعاملة الحسنة والتوجيه السليم، وجعل الأخلاق والسلوكيات الفاضلة هي المبدأ الأساسي للتعامل داخل المؤسسة، والحافز لتحقيق أهدافها. أما درادكه والمطيري (2017) فعرفا القيادة الأخلاقية على أنها ما يصدر عن مدير المدرسة من ممارسات وأفعال وسلوكات باستخدام الوسائل والسبل الملائمة التي يمكن من خلالها إكساب جميع العاملين والطلبة القيم والفضائل الأخلاقية التي تجعلهم أفرادًا صالحين ومنتجين يساهمون في تنمية وتطوير المجتمع الذي يعيشون.

وتُعرف القيادة الأخلاقية أيضًا بأنها مجموعة من المبادئ والضوابط يتم من خلالها تحقيق العدالة والمساواة والإخلاص والأمانة التي تتمثل في شخصية المدير وسلوكه مع مرؤوسيه داخل المؤسسة فيؤثر عليهم أخلاقياً ومهنيًا لتحقيق الأهداف المنشودة (الزهراني وشريف، 2020؛ الشريف، 2021؛ فطاني، 2020).

وفي ضوء التعريفات السابقة للقيادة الأخلاقية ترى الباحثة أن القيادة الأخلاقية هي ممارسات قيادية وإدارية تقوم على القيم الأخلاقية والإنسانية التي يحملها ويمارسها مدير المدرسة من خلال أساليبه وأقواله وتصرفاته مع جميع العاملين في المدرسة بهدف بناء جسور الثقة والمودة بين المدير والمعلم لتحقيق أهداف وغايات المدرسة.

لذا؛ فهذا النمط القيادي الأخلاقي يجب أن يظهر في كل المستويات الإدارية في قطاع التربية والتعليم عامة وفي الإدارات المدرسية على وجه الخصوص، وتستند الباحثة في هذا الرأي إلى ما أشار إليه برينس (Arisoy & Cömert, 2021) وهو أن مستقبل المجتمعات يتوقف على القادة الذين يستطيعون ممارسة قيادة فعّالة وقوية تخدم الآخرين، وأنه يتوقف نجاح القادة في

أعمالهم الإدارية والقيادية على مدى التزامهم الأخلاقي في تحقيق غايات وأهداف مدارسهم أو المؤسسة التي يعملون فيها.

فيما يرى القرني (2016) أن نجاح المؤسسات التعليمية مرتبط بقدرته القادة على إدارة المؤسسة بسلوكيات أخلاقية كنموذج يحتذى به من قبل العاملين في المؤسسة، فالقيادة الأخلاقية تبدأ من ممارسة القائد للقيم الأخلاقية المتمثلة في العدالة والنزاهة والموضوعية والأمانة في أداء الواجبات. وفي السياق نفسه يرى مانينجر وستياب (Stiab & Maninger, 2012) أن القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس تعمل على تعزيز الفهم والإدراك العملي عن طريق اللجوء لعدد من التصورات والمفاهيم العملية التي تحقق منفعة للمؤسسة أكثر من تحقيق المصلحة الشخصية. في حين يرى تشنغ وآخرون (Cheng, et al, 2014) أن القيادة الأخلاقية ترتبط بزيادة تحفيز العاملين في المؤسسات التعليمية وتحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

وفي ضوء ذلك؛ ترى الباحثة أن القيادة الأخلاقية تعد نمطاً من أنماط القيادة المشهود لها بفعاليتها، لما لها من تأثيرات إيجابية تنعكس على سلوكيات المعلمين وترفع من مستوى الإنجاز والرضا لديهم، هذا لأن القيادة الأخلاقية تحتوي على عدة مجالات ذكرتها الحنيطي (2022) بأنها: القيم الأخلاقية الشخصية، والقيم الأخلاقية الإدارية، والقيم الأخلاقية في العلاقات الإنسانية والعمل بروح الفريق، التي يحملها مدير المدرسة ويوظفها في العملية الإدارية لتكون مؤشرات على تقييم مستوى الإنجاز والانتماء والرضا لدى المعلمين، وكفاءة المدرسة بشكل عام.

وفي ضوء اهتمام العديد من الباحثين ومحاولاتهم في تعريف مفهوم الرضا الوظيفي يلاحظ أن منهم من عرفه بأنه مجموع من المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو وظيفته وانتمائه لها وتفاعله مع بيئة العمل الداخلية والخارجية ومع الآخرين، وتكون انعكاساً لما يحققه من إشباعات يستمدّها من المؤسسة التي يعمل بها (زهران، 2022؛ الترتوري، 2018؛ الشريف، 2021). أما سميث (Smith, 2002) فيعرفه بأنه المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم إيجابية. كما تعرفه زهراني (2020، 38) بأنه: "شعور الفرد بأن المؤسسة التي ينتمي إليها قادرة على إشباع حاجاته ورغباته في العمل، وشعوره بأن ما ينجزه ذو فائدة وقيمة حتى يحقق طموحاته، ويستثمر خبراته وقدراته العملية ويتفاعل مع بيئة العمل من أجل تحقيق أهداف مؤسسته".

وعليه؛ ترى الباحثة أنه من الممكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه مدى تحقيق الفرد لاحتياجاته ورغباته بما يتناسب مع مستوى طموحاته وتوقعاته من المؤسسة التي يعمل بها.

وللرضا الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين؛ حيث يرى العنزي وعبد العزيز (2018) أن أهمية الرضا الوظيفي تنعكس على (الفرد، المؤسسة، والمجتمع) فتحقيق الرضا الوظيفي للفرد يرفع من قدرته على التكيف والتفاعل مع بيئة العمل، ويزيد من سعيه ورغبته في التطور والتميز الوظيفي بشكل مستمر. وهذا الرأي يتوافق مع نظرية الحاجات لـ"ماسلو" Maslow الذي يرى أن إشباع حاجات الفرد المادية التي تتمثل بالمأكل والمشرب والسكن وغيرها، وحاجاتهم غير المادية التي تتمثل بالتقدير والاحترام تساعد في قدرته على تحقيق الذات وتزيد لديه الرغبة في التطور والتميز. أما أهميته للمؤسسات فهي تتمثل في الأداء المرتفع والجودة العالية، وكذلك يؤدي إلى تقليل تكاليف الإنتاج بسبب ارتفاع مستوى الأداء وانخفاض معدلات التأخير والغياب ودوران العمل، أما أهميته بالنسبة للمجتمعات فتتمثل في رفع معدلات النمو والتطور فيها، وخفض مستوى البطالة، ومعدلات ترك العمل؛ وبالتالي دوران عجلة الاقتصاد، وتطور المجتمع وتماسكه.

وفي هذا الصدد يشير البلوي (2008) إلى الرضا الوظيفي بأنه من أساسيات نجاح المؤسسة؛ فمن جهة يقوم على ضبط العلاقات بين الرئيس والمرؤوس؛ وبين المرؤوس ووظيفته من جهة أخرى، كما أنه يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، ويرفع من مستوى النزاهة، ويزيد من رضا العملاء، ويحسن من العمل الجماعي، ويعزز الحضور والالتزام من قبل العاملين، ويزيد ولائهم وانتماءهم لمؤسستهم.

وهذا يوضح أن الموظف الراضي عن عمله دائماً ما يكون لديه الرغبة والاستعداد الكبير للنهوض بمؤسسته وتحقيق أهدافها بكل نشاط وحيوية، فَرَضًا الموظفين يزيد من رضا العملاء وولائهم للمؤسسة التي يتعاملون معها. وعليه؛ يمكن القول: إن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المدارس يحسن من نوعية أدائهم، ومن ثم يحقق نتائج إيجابية تخدم كافة أقطاب العملية التعليمية، ويشجع جميع العاملين على قبول الرؤية العامة للمدرسة والعمل على تنفيذها ومتابعتها من أجل الحفاظ عليها. ويسهم في تحقيق أهداف المدرسة وكفاءتها.

وترى الشريف (2021) أن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد وتشجعه على العمل والإنتاج، التي تتمثل في عدة أبعاد منها: (مجال وطبيعة العمل، ومعايير تقويم الأداء، والتطور المهني ونموه، وصناعة القرار، وطبيعة العلاقة بين القائد والعاملين، والنمط القيادي المتبع). ويؤكد العبادي والإبراهيم (2019) على ضرورة سعي القيادات الإدارية في المدارس إلى

إشباع حاجات المعلمين لتحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لديهم، وذلك من خلال مشاركتهم في صنع القرارات وتحفيزهم على الأداء والمعاملة دون التحيز، وتهيئة بيئة عمل مناسبة لهم، وبالتالي الوصول إلى الغايات المنشودة.

كما أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، وأشار بعض منها إلى وجود علاقة وثيقة بين النمط الإداري والرضا الوظيفي، حيث أكدت دراسة حبايبه (2009) أن درجة الرضا الوظيفي مهمة للأفراد نحو وظائفهم، وأن هناك مجموعة من العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي للعاملين كالعوامل الشخصية، والعوامل التنظيمية، والعوامل المتعلقة بالنمط القيادي السائد في المؤسسة.

وفي ضوء ما سبق ترى الباحثة أنه من الممكن أن يكون للقيادة الأخلاقية -باعتبارها نمطاً إدارياً - دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وفي المقابل لا بد من الإدارة المدرسية أن تتمثل الأخلاق على كافة المستويات سواء في الأعمال الفنية أو الإدارية أو العلاقات الإنسانية. وللوصول إلى تحقيق هدف الدراسة فقد جاءت الدراسة الحالية للكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

مشكلة الدراسة:

أشارت دراسات عديدة إلى أهمية توظيف القيادة الأخلاقية في الممارسات القيادية لدى مديري المدارس لما لها من دور في تمكين مديري المدارس من إدراك احتياجات العاملين معهم، والشعور بهم، كما أنها تجعل جميع العاملين والطلبة يستجيبون لتوجيهات مديريهم (رضوان وآخرون، 2019). وأشارت دراسات مماثلة إلى أن الأنماط والأساليب القيادية تؤدي دوراً مهماً في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين إيجاباً وسلباً، كدراسات الشريف (2004) ورضوان وآخرون (2019) وسعادة (2019) والملاحيم (2020)، التي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية بين النمط القيادي والرضا الوظيفي. في حين أشارت دراسات أخرى إلى وجود علاقة ارتباطية بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي كدراسة العنزي وعبد العزيز (2018) ودراسة الشريف (2021).

وهذا يوضح مدى اهتمام الباحثين بدراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي. ورغم هذا الاهتمام وتوافر الدراسات التي تناولت القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي وما أسفرت عنه نتائجها إلا أنه ما زال هناك بعض القصور لدى مديري المدارس من ممارسة القيادة الأخلاقية في مدارسهم، وتبين هذا من خلال عمل الباحثة في الميدان التربوي، حيث لاحظت تدني

في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس، وقد يعود هذا للأنماط والممارسات القيادية المتبعة في تلك المدارس وخاصة القيادة الأخلاقية، وتستند الباحثة في هذا إلى ما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة. فكل هذا شكل دافعاً لدى الباحثة في إجراء هذه الدراسة؛ كما جاءت هذه الدراسة تحقيقاً لتوصيات بعض الدراسات السابقة كدراسة زهران (2022) التي أوصت بضرورة اهتمام الباحثين بإجراء دراسات أخرى تبحث في القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس تطبق على عينات ومناطق متنوعة.

وفي ضوء ذلك جاءت الدراسة الحالية للكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين.

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة)؟
3. ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة مأدبا من وجهة نظرهم؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة مأدبا تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة)؟
5. هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة مأدبا؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى الآتي:

1. الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، وذلك لتعزيزها لتكون ذات طابع حقيقي وإيجابي لدى المدرء.

2. معرفة إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة). لتقصي تلك الفروق والوقوف على أسبابها.
3. الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة مأدبا من وجهة نظرهم، للوقوف على أهم الأسباب التي تساهم في تنمية الرضا الوظيفي للمعلمين.
4. معرفة إن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة مأدبا تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة). لتقصي تلك الفروق والوقوف على أسبابها.
5. معرفة إن كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة مأدبا، لبيان مدى العلاقة الحقيقية بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي لضبط وتوجيه السلوكات وتنمية الالتزام بالإدارة الأخلاقية لدى مديري المدارس، وتنمية الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في الآتي:

الأهمية النظرية: تنبع أهمية الدراسة الحالية في أنها ستلقي الضوء على موضوع في غاية الأهمية في الإدارة التربوية، وهو القيادة الأخلاقية لدورها في مساعدة مدير المدرسة بالقدرة على إدارة بيئة العمل وتحقيق غايات وأهداف وزارة التربية والتعليم بكفاءة وفعالية، بالإضافة إلى تطرقها للعلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي التي لما لها دور في تعزيز شعور المعلم بالرضا والانتماء للعمل في الحياة المدرسية وتعزيز روحهم المعنوية ومن ثم على أدائهم.

الأهمية التطبيقية: يمكن الإشارة إلى الأهمية التطبيقية في النقاط الآتية:

1. يؤمل من هذه الدراسة أن تساعد الدراسة صُنَّاع القرار والسياسات في وزارة التربية والتعليم الأردنية في التعرف على أهمية القيادة الأخلاقية ودورها الضمني الإيجابي في أداء كل من العاملين والمؤسسة؛ ومن ثم تحقيق الأهداف.
 2. من المتوقع من هذه الدراسة مساعدة صُنَّاع القرار والسياسات في وزارة التربية والتعليم الأردنية في طرق تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين الذي يعد مؤشراً إلى نجاح العمل.
 3. يمكن أن تشكل هذه الدراسة إفادة للباحثين من خلال ما تقدمه من أدب نظري ونتائج وتوصيات.
 4. تقدم الدراسة الحالية أداتين (القيادة الأخلاقية، الرضا الوظيفي) تأمل من خلالهما مساعدة الباحثين عند إجراء بحوث مستقبلية في هذا المجال.
- التعريفات المفاهيمية والإجرائية:**
- القيادة الأخلاقية:** يعرف عابدين وشعيبات وحلبية (2012، 336) القيادة الأخلاقية بأنها: "إظهار سلوك قيادي ملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية والعلاقات بين الأشخاص، وترويج ذلك السلوك لدى الأتباع والمرؤوسين".
- وتعرف القيادة الأخلاقية إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة عند استجابتهم على فقرات مقياس القيادة الأخلاقية الذي أعدته الباحثة لأغراض الدراسة.
- الرضا الوظيفي:** يُعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور داخلي ينتج عن تفاعل الفرد مع وظيفته، ويعكس مدى الإشباع الذي يستمدّه الفرد من عمله، كما يعكس انتماءه وتفاعله مع جماعة العمل، ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي فهو يشير إلى الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله (الشهري، 2020).
- ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً: بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة عند استجابتهم على فقرات مقياس الرضا الوظيفي الذي أعدته الباحثة لأغراض الدراسة.
- حدود الدراسة:**

اقتصرت الدراسة الحالية على ما يلي:

- الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على درجة ممارسة مديري مدارس محافظة مادبا للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين.

-الحد الزمني: تم إجراء هذه الدراسة في العام الدراسي (2022/2023).

-الحد المكاني: تم إجراء الدراسة على المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة مأدبا.

-الحد البشري: اقتصرت الدراسة الحالية على عينة من معلمي المدارس التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة مأدبا.

-محددات الدراسة: تتمثل في مدى جدية المستجيبين في الإجابة عن مقياس الدراسة الحالية وفي دلالات صدقهما وثباتهما.

الدراسات السابقة:

في ضوء الاطلاع على الدراسات والبحوث المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك من خلال البحث في الدوريات والمخلصات العلمية والرسائل الجامعية، تبين وجود بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وفيما يلي عرض لبعض منها مرتبة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث:

هدفت دراسة أجريت في تركيا لكراكوز (Karakose, 2007) إلى التعرف على تصورات المعلمين حول القيادة الأخلاقية للمديرين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة لغايات جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (463) معلماً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المديرين يظهرون سلوكاً أخلاقياً عالياً جداً في الإدارة في مجال التواصل، ويرى المعلمون أن مديرهم يظهرون سلوكاً مناسباً في مجال المناخ الإنساني، ويظهر المديرون سلوكاً متوسطاً في مجال صناعة القرار.

وهدف دراسة باورز (Bowers, 2011) أجراها في الولايات المتحدة إلى التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (209) معلمين. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية بين درجة ممارسة سلوك القيادة الأخلاقية والكفاءة الجماعية للمعلمين.

وهدف دراسة العنزي وعبد العزيز (2018) إلى التعريف على واقع القيادة الأخلاقية في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية في ذلك، والكشف عن العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (237) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية، وتم استخدام الاستبانة لغايات جمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى القيادة

الأخلاقية ككل جاء بدرجة تقدير كبيرة، وجاء مستوى الرضا الوظيفي ككل لدي المعلمين بدرجة تقدير كبيرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي.

فيما هدفت دراسة بالأردن أجراها رضوان وآخرون (2019) إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، وإن كان هناك أثر لكل من (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) على درجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية. وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات وزعت على عينة مكونة من (317) معلماً ومعلمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية جاءت بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

وهدف دراسة أخرى في الأردن قام بها الملاحيم (2020) إلى التعرف على القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية والحكومية في محافظة الشوبك وعلاقتها بأداء المعلمين. واعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدم الاستبانة لغايات جمع البيانات تم توزيعها على عينة مكونة من (110) معلمين. وقد أظهرت النتائج أن مستوى كل من القيادة الأخلاقية والأداء لدى مديري المدارس كان متوسطاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاد القيادة الأخلاقية وأبعاد الأداء الوظيفي لمديري الحكومة.

وقام الزهراني وشريف (2020) بدراسة هدفت الكشف عن درجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية بمحافظة قلو للقيادة الأخلاقية، من وجهة نظر المعلّمت، والتعرّف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلّمت بمحافظة قلو، أتبعته الدراسة المنهج الوصفي، وتمّ اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية، تألفت من (253) معلّمة من معلّمت المدارس الحكومية بمراحلها الثلاث بمحافظة قلو للعام الدراسي 2020، ولتحقيق أهداف البحث تمّ تطبيق الاستبانة لغايات جمع لبيانات، وكشفت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية بمحافظة قلو للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلّمت "ط" يُشير إلى درجة ممارسة (عالية جداً)، وأن تقديرات مفردات عينة البحث لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلّمت

بمحافظة قلوة جاءت بدرجة (عالية جداً)، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية بمحافظة قلوة للقيادة الأخلاقية، ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمات.

وهدف دراسة الشهري (2020) الكشف عن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس مدينة الدمام من وجهة نظر المعلمين، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين من وجهة نظرهم، كما هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين درجة ممارسة قادة المدارس للقيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي عند المعلمين، وكذلك التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في متوسطات درجات تقديرات المعلمين لمستوى رضاهم الوظيفي تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المرحلة الدراسية). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتم بناء استبانة كأداة لجمع البيانات مكونة من قسمين، أولهما للقيادة الأخلاقية، وثانيهما للرضا الوظيفي، وقد تألفت عينة الدراسة من (357) معلماً بالمدارس الحكومية بمدينة الدمام، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس مدينة الدمام من وجهة نظر المعلمين جاءت (بدرجة مرتفعة)، وأن مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي مدارس مدينة الدمام من وجهة نظرهم جاء (بدرجة مرتفعة)، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة المدارس والرضا الوظيفي عند المعلمين من وجهة نظرهم.

وقامت زهران (2022) بدراسة في الأردن هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديرات المدارس الحكومية في لواء الرصيفة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات، واعتمدت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي الارتباطي. واستخدمت الاستبانة لغايات جمع البيانات، وتكونت العينة المبحوثة من (230) معلمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية السائدة لدى مديرات المدارس حصلت على مستوى تقدير متوسط، وأن المستوى العام لفقرات مستوى الرضا الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين القيادة الأخلاقية التي تتبعها مديرات المدارس الحكومية مع الرضا الوظيفي للمعلمات، وأظهرت أيضاً عدم وجود فروق إحصائية لدرجة ممارسة مديرات المدارس للقيادة الأخلاقية تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي والخبرة).

وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة، وجدت الباحثة أن الدراسة الحالية اتفقت مع بعضها واختلفت مع البعض الآخر، فمن حيث الهدف فقد اتفقت هذه الدراسة مع بعض

الدراسات كدراسة زهران (2022) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديرات المدارس للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات، واختلفت مع دراسة باورز (Bowers, 2011) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية ومستويات الكفاءة الجماعية. ومن حيث العينة والأداة فقد استخدمت هذه الدراسة الاستبانة لغايات جمع البيانات وطبقت على معلمي المدارس؛ وبهذا تكون قد اتفقت مع جميع الدراسات السابقة، أما من حيث المنهج فقد اتفقت مع معظم الدراسات السابقة في اتباعها المنهج الوصفي الارتباطي كدراسة زهران (2022) ودراسة الملاحيم (2020)، في حين اختلفت مع دراسة رضوان وآخرين (2019) التي اتبعت المنهج المسحي. وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة الحالية، وكذلك إثراء الأدب النظري المتعلق بدرجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين، والمساعدة في الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد منهج الدراسة المناسب وصياغة مشكلة الدراسة ونوع المعالجة الإحصائية المستخدمة، ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها. وتميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات في أنها طبقت على عينة لم يسبق تناولها من قبل الدراسات السابقة -في حدود علم الباحثة-.

الطريقة والإجراءات:

تتناول الباحثة وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وطريقة اختيارها، أدوات الدراسة التي تم استخدامها في جمع البيانات، وإجراءات تطويرها وصدقها وثباتها، ومنهج الدراسة وتصميمها، ومتغيراتها وإجراءاتها التطبيقية والطرق الإحصائية المستخدمة فيها.

منهجية الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي للكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس من وجهة نظرهم، وذلك لمناسبته طبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

أفراد الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس في محافظة مأدبا البالغ عددهم (9724) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (550) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس في محافظة مأدبا بنسبة (17.68%) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة وزعت عليهم

الاستبانة إلكترونياً، وقد تم استرجاع (457) استبانة، وهذا أصبحت عينة الدراسة تتكون من (457) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس في محافظة مأدبا للعام 2023/2022م.

جدول (1): التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات
47.9	218	الجنس
52.1	239	ذكر
		أنثى
100.0%	457	المجموع
23.7	141	سنوات الخبرة
42.2	228	أقل من 5 سنوات
24.1	88	من 5-10 سنوات
		أكثر من 10 سنوات
100.0%	457	المجموع

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة المتمثلة بمعرفة مستويات ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس والرضا الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس، وعلاقة القيادة الأخلاقية بالرضا الوظيفي، قامت بالاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة كدراسة كل من العنزي وعبد العزيز (2018)، والزهراني وشريف (2020)، والشهري (2020)، وزهران (2022)، وأخذ بعض الفقرات وصياغتها بما يتناسب مع هذه الدراسة، والاستعانة ببعض الأساتذة المختصون وأصحاب الخبرة، للتأكد من سلامة التعبيرات المستخدمة، وتم إبداء جملة ملاحظات تتعلق بدقة صياغة فقرات المقياس، حيث تكون المقياس من (58) فقرة، قسم إلى جزأين: الأول يقيس مستوى القيادة الأخلاقية وتمثله الفقرات (1-27) موزع على ثلاثة أبعاد وهي: الصفات الشخصية وتقيسه الفقرات من (1-7)، والصفات الإدارية وتقيسه الفقرات من (8-17)، والعلاقات الإنسانية وتقيسه الفقرات من (18-27)، أما الثاني فيقيس الرضا الوظيفي وتمثله الفقرات (28-58) موزعة على خمسة أبعاد وهي: الرضا عن الذات وتقيسه الفقرات من (28-35)، والرضا عن طبيعة العمل وتقيسه الفقرات من (36-41)، والرضا عن العلاقة بالمسؤولين وتقيسه الفقرات من (42-47)، والبعد الاجتماعي وتقيسه الفقرات من (48-53)، وتقييم المعلم لمهنة وتقيسه الفقرات من (54-58)، ويتمتع المقياس بمؤشرات مرتفعة من الصدق والثبات، حيث بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس الأصلي (0.80)، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

دلالات الصدق والثبات لمقياس الدراسة بصورته الحالية:

صدق الاتساق الداخلي للمقياس:

يهدف التحقق من مؤشرات صدق الاتساق الداخلي، طبقت الباحثة المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة ومن نفس مجتمعها، وتم حساب مؤشرات صدق البناء باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لإيجاد قيم ارتباط الفقرة بالبُعد وقيم معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، وقد لوحظ أنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات بعد الصفات الشخصية قد تراوحت بين (0.604-0.650) مع بُعدها وبين (0.37-0.96) مع الدرجة الكلية للمقياس، وتراوحت قيم فقرات بعد الصفات الإدارية بين (0.578-0.682) مع بُعدها وبين (0.368-0.477) مع الدرجة الكلية للمقياس، وتراوحت قيم فقرات بعد العلاقات الإنسانية تراوحت بين (0.648-0.816) مع بُعدها وبين (0.415-0.620) مع الدرجة الكلية للمقياس، وتراوحت بين (0.469-0.800) مع بُعدها، وبين (0.271-0.728) والمقياس ككل، وتراوحت قيم فقرات بعد الرضا عن طبيعة العمل بين (0.839-0.903) مع بُعدها، وبين (0.718-0.683) والمقياس ككل، وتراوحت قيم فقرات بعد الرضا عن العلاقة بالمسؤولين بين (0.843-0.881) مع بُعدها، وبين (0.370-0.392) والمقياس ككل، وتراوحت قيم فقرات البعد الاجتماعي بين (0.819-0.901) مع بُعدها، وبين (0.671-0.715) والمقياس ككل، وتراوحت قيم فقرات بعد تقييم المعلم لمهنة بين (0.850-0.887) مع بُعدها، وبين (0.370-0.392) والمقياس ككل. يتضح من مؤشرات صدق الاتساق السابقة؛ أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى (0.01) مما يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمقياس، وبهذا أصبح المقياس بصورته النهائية يتألف من (58) فقرة. كما حسبت قيم معاملات الارتباط البينية Inter-Correlation لأبعاد المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، إذ تبين أن قيم معاملات الارتباط البينية بين أبعاد المقياس قد تراوحت ما بين (0.339-0.481)، كما تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد والمقياس ككل بين (0.426-0.724)، وجميعها ذات دلالة إحصائية على مستوى (0.05)، وهذا يعد مؤشراً على صدق البناء للمقياس.

ثبات المقياس:

لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الدراسة؛ تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية البالغ عددها (30)

معلمًا ومعلمة من مجتمع الدراسة وخارج عينتها، ويهدف التحقق من ثبات الإعادة للمقياس وأبعاده؛ تم إعادة تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية السابقة، باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-(Retest، وذلك بمقدار زمني أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني، ومن ثم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين السابقين على نفس العينة الاستطلاعية، إذ لوحظ أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني للأبعاد الفرعية للمقياس قد تراوحت بين (0.786-0.901)، أما قيمة معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني للمقياس الكلي فقد بلغت (0.856). ولوحظ أيضًا أن قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس قد تراوحت بين (0.750-0.895) في حين بلغت قيمة معامل ثبات الاتساق الداخلي للمقياس الكلي (0.808)، حيث تعتبر هذه القيم مؤشرًا جيدًا على ثبات الأبعاد والمقياس ككل.

مؤشرات الصدق الظاهري لمقياس الدراسة (القيادة الأخلاقية، الرضا الوظيفي):

للتحقق من الصدق الظاهري لمقياس الدراسة، تم عرضهما بصورتها الأولية على مجموعة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة التربوية، بهدف إبداء آرائهم حول دقة محتوى المقياسين وصحتها ومدى مناسبتها للمشاركين المستهدفين في الدراسة الحالية من حيث: درجة قياس الفقرة للبُعد، ووضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، ومناسبتها للبيئة الأردنية وتعديل ما يرويه مناسبًا أو إضافته أو حذفه من الأبعاد أو الفقرات. وتجدر الإشارة إلى أنه تم اتفاق معظم المحكمين على صلاحية مقياسي الدراسة ووضوح ومناسبة فقراتهما حيث بلغت نسبة الاتفاق (82%) وهي نسبة اتفاق مرتفعة وبالتالي، بقيت عدد فقرات المقياس كما هي (58) (القيادة الأخلاقية (27) فقرة، الرضا الوظيفي (31) فقرة.

تصحيح مقياسي الدراسة (القيادة الأخلاقية، الرضا الوظيفي):

تكوّن المقياس بصورته النهائية من (58) فقرة (القيادة الأخلاقية (27) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، وتكون الرضا الوظيفي تكون من (31) فقرة موزعة على خمسة أبعاد) يستجيب لها معلمي المدارس وفق تدرج خماسي يشمل البدائل التالية: (دائمًا، وتعطى عند تصحيح المقياس 5 درجات، غالباً وتعطى 4 درجات، أحياناً وتعطى 3 درجات، ونادراً وتعطى 2 درجتين، وأبدًا تعطى درجة 1 واحدة)، وبذلك تتراوح درجات المقياسين ككل (11-55). حيث كلما ارتفعت الدرجة كان ذلك مؤشر على مستوى مرتفع من القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي، وقد صنفت الباحثة

استجابات أفراد عينة الدراسة على النحو الآتي: منخفض جداً لمن يحصل على درجة 1.49 فأقل، منخفض للحاصلين على درجة 1.50–2.49، متوسط للحاصلين على درجة تتراوح بين 2.50–3.49، مرتفع للحاصلين على درجة تتراوح بين 3.50–4.49، مرتفع جداً للحاصلين على درجة 4.50 فأكثر.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أ. المتغير المستقل

- القيادة الأخلاقية.

ب. المتغيرات الوسيطة

- الجنس: وله فئتان؛ (ذكر، أنثى).

- سنوات الخبرة: وله ثلاثة فئات؛ (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

ج. المتغير التابع

- الرضا الوظيفي.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة تمت المعالجات البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS)، من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول والثاني؛ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس والرضا الوظيفي لمعلمي المدارس في محافظة مادبا. كما تم استخدام تحليل التباين الرباعي (ANOVA-4 way) (دون تفاعل) لمعرفة دلالة الفروق في متغيري الجنس وسنوات الخبرة.

- للإجابة عن التساؤل الثالث، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لإيجاد العلاقة بين القيادة الأخلاقية لمديري المدارس وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين.

- تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأداتي الدراسة، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لإيجاد معامل صدق الاتساق الداخلي لأداتي الدراسة.

عرض النتائج

هدفت الدراسة للكشف عن درجة ممارسة مديري مدارس محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وذلك عن طريق الإجابة عن الأسئلة الآتية:

أولاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصَّ على: " ما درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين؟" للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس في محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية ومجالاته لدى أفراد عينة الدراسة، مع مراعاة ترتيب مجالات القيادة الأخلاقية لدى عينة الدراسة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول (2).

الجدول (2) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية مرتبةً تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرقم	الرتبة	القيادة الأخلاقية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	3	العلاقات الإنسانية	3.96	0.278	مرتفعة
2	1	الصفات الشخصية	3.84	0.629	مرتفعة
3	2	الصفات الإدارية	3.62	0.861	مرتفعة

يتضح من الجدول (2) أنَّ درجة جميع مجالات القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة مأدبا تراوحت بين (3.62-3.96) وجاءت بدرجة تقدير مرتفعة، بعد تصنيف الأوساط الحسابية العائدة علمها وفقاً للمعيار المذكور سابقاً؛ فقد جاءت المجالات على الترتيب الآتي: العلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى، تلاه الصفات الشخصية في المرتبة الثانية، تلاه الصفات الإدارية في المرتبة الثالثة والأخيرة.

أوضحت النتائج أن تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة ميري مدارس محافظة مأدبا جاءت مرتفعة بجميع المجالات، أي أن مديري المدارس يمارسون القيادة الأخلاقية بشكل كبير وفعال، وهذا قد يعزى إلى وجود وعي وإدراك من قبل مديري المدارس في محافظة مأدبا لأهمية القيادة الأخلاقية في نجاح سير العمل ونجاح العملية التعليمية.

فمن حيث الصفات الشخصية ويمكن تفسيرها بأن هناك حرصاً لدى مديري المدارس في الظهور أمام المعلمين بأنهم على درجة عالية من الالتزام، وأنهم قدوة للمعلمين، فمديرو المدارس

يدركون أهمية الرسالة التي يحملونها، وأن مهنة التعليم هي في أساسها مهنة قائمة على الأخلاق، لذا لا بد من ممارستها والتحلي بالفضائل والأخلاق في ضوء تعاليم الدين الإسلامي الحنيف والأعراف والقيم الاجتماعية النبيلة، وما نصت عليه التعليمات والقوانين والأنظمة، بحيث يرى الطلبة والمعلمين في هؤلاء المديرين النموذج والقُدوة الحسنة (رضوان وآخرون، 2019).

أما الصفات الإدارية فيمكن تفسيرها بأن ممارسة مديري المدارس للصفات الأخلاقية الإدارية يعلمون جيداً ما توفره هذه الصفات من مناخ صحي إيجابي فيها، حيث إن تَمَنُّع مديري المدارس بصفات أخلاقية شخصية من الطبيعي أن تنعكس إيجاباً على أداء وَرِضَا المعلمين هذا لأن هذه الصفات الأخلاقية التي يمتلكها مدير المدرسة تحمل في طياتها النزاهة والشفافية والمساواة وعدم التحيز، والإنصاف في توزيع المهام والأدوار، وبالتالي يكون المعلمين أكثر ثقة واستجابة للقوانين والأنظمة.

أما العلاقات الإنسانية فمن المؤكد أن عدم تعامل مديري المدارس مع المعلمين بصرامة وجدية هو من باب حرصهم على تقوية العلاقات الإنسانية داخل المدرسة، حتى تعم الألفة والمحبة بين الجميع، لما لهذه العلاقات الإنسانية من دور إيجابي تصب في مصلحة العمل وتحسن العملية التعليمية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسة كاراكوز (Karakose, 2007) ودراسة العنزي وعبد العزيز (2018) ورضوان وآخرين (2019) التي أظهرت أن مستوى تطبيق مديري المدارس للقيادة الأخلاقية جاء بدرجة مرتفعة، وتختلف مع دراسة الملاحيم (2020) التي بينت أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لمديري المدارس كانت متوسطة.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصَّ على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة مأدبا للقيادة الأخلاقية تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة)؟

ولتحديد أثر متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة) على القيادة الأخلاقية (ككل)؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقيادة الأخلاقية (ككل) لدى مديري المدارس في محافظة مأدبا وفقاً لهذه المتغيرات، وذلك كما هو مبين في الجدول (3).

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	الإحصائي	مجالات القيادة الأخلاقية		
			الصفات الشخصية	الصفات الإدارية	العلاقات الإنسانية
الجنس	ذكر	المتوسط الحسابي	1.93	3.87	3.62
		الانحراف المعياري	0.242	0.615	0.827
	أنثى	المتوسط الحسابي	1.94	4.08	3.64
		الانحراف المعياري	0.282	0.713	0.870
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	المتوسط الحسابي	1.91	3.93	3.69
		الانحراف المعياري	0.263	0.713	0.840
	من 5 إلى 10 سنوات	المتوسط الحسابي	1.93	3.84	3.63
		الانحراف المعياري	0.298	0.658	0.885
	أكثر من 10 سنة	المتوسط الحسابي	1.88	4.20	3.63
		الانحراف المعياري	0.259	0.590	0.857

يلاحظ من الجدول (3) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية، ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)، ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لمجالات القيادة الأخلاقية مجتمعة لدى مديري المدارس، وذلك كما في الجدول (4).

جدول (4) نتائج تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لمجالات القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس مجتمعة وفقاً للمتغيرات.

الأثر	نوع الاختبار المتعدد	قيمة الاختبار المتعدد	قيمة ف الكلية المحسوبة	درجة حرية الفرضية	درجة حرية الخطأ	الدلالة الإحصائية
الجنس	Hotelling's Trace	0.019	1.924	3.000	311.000	.126
سنوات الخبرة	Wilks' Lambda	0.951	2.634	6.000	622.000	.016*

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

يتبين من الجدول (4)، عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغيرات (الجنس)، عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) على مجالات القيادة الأخلاقية مجتمعة، في حين وجد أثر دال إحصائياً لمتغير سنوات الخبرة على مجالات القيادة الأخلاقية، ولتحديد على أي مجال من مجالات القيادة الأخلاقية كان الأثر تم إجراء تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لمجالات القيادة الأخلاقية وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (5).

جدول (5) نتائج تحليل التباين الرباعي المتعدد (دون تفاعل) لمجالات القيادة الأخلاقية وفقاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع قيمة ف	الدلالة لإحصائية
الجنس	الصفات الشخصية	0.153	1	0.153	2.115	0.147
	الصفات الإدارية	1.692	1	1.692	3.732	0.054
	العلاقات الإنسانية	0.006	1	0.006	0.009	0.926
سنوات الخبرة	الصفات الشخصية	0.536	2	0.268	3.699	0.026*
	الصفات الإدارية	3.676	2	1.838	4.054	0.018*
	العلاقات الإنسانية	0.225	2	0.113	0.152	0.859
الخطأ	الصفات الشخصية	22.665	447	0.072		
	الصفات الإدارية	141.891	447	0.453		
	العلاقات الإنسانية	231.579	447	0.740		
الكل	الصفات الشخصية	23.324	456			
	الصفات الإدارية	148.305	456			
	العلاقات الإنسانية	233.065	456			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من الجدول (5) ما يلي:

-عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات القيادة الأخلاقية (الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الإنسانية) لدى مديري المدارس في محافظة مادبا تعزى لمتغيرات (الجنس).

-وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجال الصفات الشخصية لدى مديري المدارس في محافظة مادبا تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ولمعرفة

مصادر هذه الفروق؛ فقد تم إجراء اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما هو مبين في الجدول (6).

جدول (6) نتائج اختبار (Scheffe) للمقارنات البعدية المتعددة لمجال الصفات الشخصية لدى مديري المدارس تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)

المجال	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
	Scheffe	1.963	1.915	1.878
الصفات الشخصية	أقل من 5 سنوات	1.963		
	5 سنوات - أقل من 10 سنوات	1.915	0.047	
	10 سنوات فأكثر	1.878	0.084	0.036

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من الجدول (6) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجال (الصفات الشخصية) لدى مديري المدارس تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، لصالح من لديهم خبرة أكثر من 10 سنوات.

وفي ضوء النتائج المتعلقة بالمتغيرات الديمغرافية فيمكن عزوها إلى أن المعلمين بغض النظر عن جنسهم فهم يدركون مدى ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية ومتطلبات الوظيفة العامة، حيث إن جميع المدارس تعيش الظروف نفسها، وأن المعلمين بغض النظر عن جنسهم عدون للمهنة إعداداً متشابهاً، إلا أن التقديرات قد تختلف باختلاف سنوات الخبرة، فالمعلمون الذين لديهم خبرة أكثر هم على وعي أكثر من غيرهم بالقيادة الأخلاقية التي يجب أن يمارسها مدير المدرسة وخاصة الصفات الشخصية لأن المديرين الذين يمتلكون صفات أخلاقية شخصية من المؤكد أن تنعكس على باقي التعاملات مع المعلمين بطريقة محببة للمعلم وخاصة من لديه خبرة أكثر.

واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة زهران (2022) التي بينت عدم وجود فروق إحصائية لدرجة ممارسة مديرات المدارس للقيادة الأخلاقية تعزى إلى متغير (الخبرة).

ثالثاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث الذي نصَّ على: "ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة مأدبا من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرضا الوظيفي ومجالاته لدى أفراد عينة الدراسة، مع مراعاة ترتيب مجالات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما هو مبين في الجدول (7).

الجدول (7) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس مرتبةً تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرقم	الرتبة	الرضا الوظيفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	الرضا عن الذات	3.76	0.643	مرتفعة
2	4	الاجتماعي	3.71	0.388	مرتفعة
3	5	الرضا عن العلاقة بالمسؤولين	3.68	0.856	مرتفعة
4	2	الرضا عن طبيعة العمل	2.98	0.732	متوسطة
5	3	تقييم المعلم لمهنة	3.45	0.388	متوسطة
		الرضا الوظيفي (ككل)	3.47	0.366	مرتفعة

يتضح من الجدول (7) أنَّ درجة غالبية مجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس كانت مرتفعة، في حين كانت درجة بعدي (الرضا عن طبيعة العمل) و(تقييم المعلم لمهنته) متوسطة، وكان مستوى الرضا الوظيفي (ككل) متوسطاً، بعد تصنيف الأوساط الحسابية العائدة عليها وفقاً للمعيار المذكور في الفصل الثالث؛ حيث جاءت المجالات على الترتيب الآتي: الرضا عن الذات في المرتبة الأولى، تلاه البعد الاجتماعي في المرتبة الثانية، تلاه الرضا عن العلاقة بالمسؤولين في المرتبة الثالثة، تلاه الرضا عن طبيعة العمل في المرتبة الرابعة، تلاه تقييم المعلم لمهنة في المرتبة الخامسة والأخيرة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن طبيعة العلاقة الحسنة بين المدير والمعلم واحترام المدير للمعلم داخل المدارس يزيد من ثقة المعلم بنفسه وبالتالي يرتفع مستوى الرضا عن مديره وعن علاقته بزملائه، في ظل مناخ مدرسي يسوده نوع الألفة والمحبة المتبادلة، فهذه جهود مشتركة بين المدير والمعلم في إدراكهم لأهمية العلاقة بين المسؤولين والزملاء المبنية على الشراكة الفعالة والروابط القوية والاهتمامات المشتركة. أما بعدا الرضا عن طبيعة العمل وتقييم المعلم لمهنة اللذان جاءا بدرجة متوسطة فيمكن عزو هذه النتيجة إلى أن مهنة التدريس مهنة لها طابع خاص إذ يرى

المعلم في هذه المهنة أنه يحمل رسالة سامية يجب عليه تأديتها بالشكل المطلوب وأنه مسؤول عن جميع الطلبة في المدرسة وهذا من الطبيعي أن تتشكل ضغوط نفسية كبيرة لدى المعلم وبالتالي قد يكون لهذا عدم رضا كامل للمعلم عن طبيعة العمل وتقييم المعلم لمهنته.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العنزي وعبد العزيز (2018) التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة، واختلفت مع دراسة زهران (2022) التي بينت أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة.

رابعاً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع الذي نصَّ على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة مأدبا تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة)؟ لتحديد أثر متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة) على الرضا الوظيفي (ككل)؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الرضا الوظيفي (ككل) لدى معلمي المدارس وفقاً لهذه المتغيرات، وذلك كما هو مبين في الجدول (8).

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	الرضا الوظيفي (ككل)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.43	0.338
	أنثى	3.43	0.381
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.38	0.365
	من 5 إلى 10 سنوات	3.48	0.368
	أكثر من 10 سنة	3.49	0.355

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي، ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)، ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الرباعي (4-ways ANOVA) (دون تفاعل)، وذلك كما في الجدول (9).

الجدول (9) نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) للرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس وفقاً لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F المحسوبة	الدالة الإحصائية
الجنس	.055	1	.055	.412	.521
سنوات الخبرة	.422	2	.211	1.592	.205
الخطأ	41.519	453	.133		
الكل	42.824	456			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من الجدول (9) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس تعزى لكل من: (الجنس، سنوات الخبرة).

وفيما يخص المتغيرات الديمغرافية التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للجنس، وسنوات الخبرة، فيمكن عزو ذلك إلى أن المعلمين بمختلف فئاتهم يمرون بنفس الظروف والخبرات التي يكون لها الانعكاس نفسه عليهم.

خامساً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس الذي نصّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي تلك المدارس في محافظة مأدبا؟"

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث؛ تم حساب قيم معاملات الارتباط الخطية البينية بين القيادة الأخلاقية، والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس، وذلك كما هو مبين في الجدول (10).
الجدول (10): مصفوفة معاملات الارتباط البينية بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس

المتغير	الصفات الشخصية	الصفات الإدارية	العلاقات الإنسانية
الرضا الوظيفي	0.435*	0.428*	0.231*

*دالة إحصائية على مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (10) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس.

وبما أن النتائج أوضحت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مجالات القيادة الأخلاقية ومجالات الرضا الوظيفي. فهذا يعكس أنه كلما مارس مدير المدرسة القيادية الأخلاقية كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وقد يعود ذلك إلى أن المعلم يتأثر بسلوكيات المدير فهو يراه مثله الأعلى لذا فهو يتوقع منه معاملة تقوم على الاحترام والتقدير والتحفيز، فحين يلقي ذلك فمن الطبيعي أن ينعكس هذا السلوك على مستوى الرضا بجميع الأطراف في المدرسة، بالإضافة إلى الرضا عن الإدارة المدرسية الناتجة عن التوقعات الإيجابية حول تقديم المساعدة للمعلمين نتيجة التواصل الجيد فيما بينهم ترفع من رضاه عن إدارته وزملائه وطلبته.

كما وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن هناك ترابطاً واضحاً بين القيادة الأخلاقية والرضا، إذ تعد المبادئ الأخلاقية أداة المدير التي توجه سلوكه الوظيفي، حيث تعتبر صفة أصيلة في ممارساته الإدارية، فأهمية أخلاقيات القيادة تعود إلى دورها في عملية الإدارة الذاتية وتوجيه السلوك لمدير المدرسة في مدرسته، فتحقيق المبادئ الأخلاقية كالتعامل الحسن والود والاحترام والمساواة والعدل والأمانة في معاملة المعلمين، إذ تعتبر هذه الأمور من أهم المرتكزات التي يطمح المعلم في تحقيقها، التي قد تنعكس إيجاباً على درجة الرضا الوظيفي لديه. وبما أن عينة الدراسة (المعلمين) يرون أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لمديري المدارس مرتفعة، فمن الممكن اعتبار هذا مؤشراً لمستوى رضا الوظيفي الذي جاء أيضاً بمستوى مرتفع. وفي ضوء ذلك يتضح أن للقيادة الأخلاقية دوراً مهماً في الرضا الوظيفي للعاملين إيجاباً وسلباً، وهذا ما أشارت إليه نتائج العديد من الدراسات السابقة وهو أن الرضا الوظيفي يتأثر بالقيادة الأخلاقية كدراسة العنزي (2018)، ودراسة الزهراني وشريف (2020)، ودراسة زهران (2022).

التوصيات:

1. في ضوء النتائج توصي الدراسة بما يلي
1. تعزيز القيادة الأخلاقية، من خلال تبني فلسفة إدارية وأساليب تنظيمية تدعم تطبيق مبادئ وأبعاد القيادة الأخلاقية، والاهتمام بمتطلبات الرضا الوظيفي لدى المعلمين والبحث عن طرق لرفع مستوياتهم وأدائهم الوظيفي.
2. أن تهتم وزارة التربية والتعليم بتعزيز القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس من خلال التأكيد عليها كجزء من تقييم المديرين وترقيتهم، واعتبار امتلاك الضوابط الأخلاقية مكوناً أساسياً لها، ومعياراً أساسياً لاختيار مديري المدارس.
3. تبني برامج تدريبية لمديري المدارس تساهم في تنمية مستويات المعرفة بمتطلبات ممارسة القيادة الأخلاقية، ودورها في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
4. عقد دورات تدريبية وندوات وورش عمل لتوعية مديري المدارس بأهمية القيادة الأخلاقية ودورها في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
5. تشجيع مديري المدارس على ما يقومون به من ممارسات أخلاقية؛ نظراً لأن الدراسة الحالية قد أشارت إلى أن مستوى القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس كان مرتفعاً.
6. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تحاول الكشف عن علاقة القيادة الأخلاقية بالرضا الوظيفي تطبق على عينات أكبر ومناطق أخرى.
7. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تحاول الكشف عن علاقة القيادة الأخلاقية بمتغيرات أخرى مثل الثقة التنظيمية لدى المعلمين.

قائمة المراجع:

- البلوي، محمد. (2008). التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة: الكرك، الأردن.
- الترتوري، محمد. (2018). النظريات الحديثة في الدارة المدرسية. المجلة الدولية للبحوث المتخصصة، 8(1)، 1-16.
- حبابيه، سهير عبد النور. (2009). مستوى الرضا الوظيفي لدى مساعدي مديري المدارس الثانوية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.
- الحنيطي، آلاء سعد. (2022). القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الحكومي وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في لواء الرصيفة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان، الأردن.
- درادكة، أمجد والمطيري، هدى. (2017). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدراس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 13(2)، 223-237.
- رضوان، أحمد ومصاروة، أسامة وسالم، حسني. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين. مجلة دراسات العلوم التربوية، 46(2)، 665-682.
- زهران، ليلى محمد. (2022). درجة ممارسة مديرات المدارس الحكومية في لواء الرصيفة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن. مجلة الشرق الأوسط للعلوم التربوية والنفسية، 2(2)، 243-265.
- الزهراني، سلوى وشريف، محمد. (2020). درجة ممارسة قائدات مدارس محافظة قنوة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن. مجلة الأزهر للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 39(85)، 673-723.

- سعادة، سميرة عبد الرحمن. (2019). الأنماط القيادية لمدرء ومديرات المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء ماركا في محافظة عمان- الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 21(3)، 92-105.
- الشريف، نسرین. (2021). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الحكومية في لواء الجيزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط: عمان، الأردن
- صبح، أنوار إبراهيم. (2021). دور الإدارة المدرسية في تمكين المستشارين التربويين وعلاقته بتوفير البيئة الحاضنة للمواهب الطلابية داخل الخط الأخضر: المعوقات وحلول مقترحة. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك: إربد.
- العبادي، أحمد عبد الله، والإبراهيم، عدنان بدري رزق. (2019). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر معلمي المدارس. مجلة جامعة القاهرة للعلوم التربوية، 27(1)، 392-433.
- العززي، تهاني صالح وعبد العزيز، صفوت حسن. (2018). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم. مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 44(6)، 49-70.
- غسان، بركات وصبيرة، فؤاد، وتفاحة، عصام. (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها ببعض المتغيرات دراسة ميدانية من وجهة نظر المدرسين في مدينة اللاذقية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 20(2)، 1-18.
- فطاني، حنان. (2020). القيادة الأخلاقية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة أم القرى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى: السعودية.
- القرني، عبد الله (2016). القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقتها بسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. (35) 170، 649-694.
- قرواني، خالد. (2018). مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، 26(2)، 11-55.
- الملاحيم، عودة إبراهيم. (2020). القيادة الأخلاقية لدى مدرء المدارس الثانوية الحكومية في لواء الشوبك وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 35(4)، 1-18.
- عابدين، محمد وشعيبات، محمد وحليمة، بنان (2012). درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدروها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات- فلسطين، 28(3) 327 - 363.
- الشهري، عبد العزيز. (2020). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس مدينة الدمام وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند المعلمين. جامعة الأزهر، مجلة كلية التربية، 186(2). 701-751.

المراجع الأجنبية:

- Arisoy, E., & Cömert, M. (2021). The Correlation Between Ethical Leadership Behaviors of School Principals and Teacher Motivation .*Kastamonu Eğitim Dergisi*, 29(5), 953-964.
- Balyer, A. (2017). School principals' views on administration work, their "frequent turnover" and its effects on their work. *The Qualitative Report*, 22(5), 1471-1487.
- Bowers (2011). *Connection Between Ethical Leadership Behavior And Collective Efficacy Levels as Perceived by Teacher*, PhD, Colleague Education, Ashland University, USA.
- Cheng. W., Chang. C., Kuo. H., & Cheung, H. (2014). Ethical leadership, work engagement, and voice behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(5), 817–831.
- Karakose (2007). High school teachers "perceptions regarding principals" ethical leadership in Turkey, *Asia Pacific Education Review* .8 (3) PP 464 – 43.
- Mihelic, K., Lipicnik, B., & Tekavcic, M. (2010). Ethical Leadership. *International Journal of Management and Information Systems*, 14(5), 31-42.
- Smith, P., Escobedo, P., & Kearney, W. (2020). Principal Influence: A Catalyst for Positive School Climate. *International Journal of Education Policy and Leadership*, 16(5), 1-16.
- Stiab, J & Maninger, R. (2012). Ethical leadership in the principal ship: Qualitative analysis. *National forum of educational administration and supervision journal*, 29(2), 23-29.