

أثر القيادة التربوية الأخلاقية في دافعية المعلمين نحو العمل وفق متطلبات بناء
مجتمع المعرفة الأردني من وجهة نظر المعلمين.

شادية نايف الفواعير*

تاريخ وصول البحث: ٢٠٢٢/٦/٤ م تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٢/١٠/١٧ م

ملخص

هدف الدراسة الحالية التعرف إلى واقع ممارسة القيادة التربوية الأخلاقية وأثرها في دافعية المعلمين نحو العمل وفق متطلبات بناء مجتمع المعرفة الأردني من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم لواء الجامعة/عمان، الأردن، باستخدام منهج البحث الوصفي المسحي بأسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط إحصائياً. بتصميم وتطبيق استبانة على عينة عشوائية طبقية بلغت (٢١٣) معلماً ومعلمة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مديري المدارس يمارسون القيادة التربوية الأخلاقية بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمين على المستوى الكلي للأداة؛ وأن دافعية المعلمين الأردنيين نحو العمل جاءت بدرجة متوسطة على المستوى الكلي. كما بينت نتائج الدراسة أن القيادة التربوية الأخلاقية تؤثر إيجابياً في دافعية المعلمين نحو العمل. وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة بأهمية ممارسة مديري المدارس الأردنية للقيادة الأخلاقية في دفع المعلمين نحو العمل وفق متطلبات بناء مجتمع المعرفة. الكلمات المفتاحية: القيادة التربوية الأخلاقية، دافعية المعلمين، مجتمع المعرفة.

* باحثة، وزارة التربية والتعليم.

The Impact of Ethical Educational Leadership on Teachers' Motivation towards Working in accordance with the Requirements of Building the Jordanian Knowledge Society from the Teachers' Point of View.

Abstract

The aim of the current study is to identify the reality of practicing ethical educational leadership and its impact on teachers' motivation towards work according to the requirements of establishing Jordanian knowledge society from the teacher's point of view of public secondary schools in the Directorate of Education, University District - Amman, Jordan. The study used the descriptive survey research method, with the method of statistically simple regression analysis, by designing and applying a questionnaire to a stratified random sample of (213) male and female teachers. The results of the study indicated that school principals practice ethical educational leadership as a high degree from the teachers' point of view at the total level of the tool, and that the motivation of Jordanian teachers towards work came a medium degree at the total level, and the results of the study showed that ethical educational leadership affects positively the teachers' motivation towards work. In light of the results, the study recommended the importance of Jordanian school principals practicing ethical leadership in pushing teachers to work according to knowledge establishing requirements.

Keywords: Ethical educational leadership, Teacher motivation, Knowledge society.

مقدمة:

تعتبر القيادة التربوية في التنظيم المدرسي من أهم المقومات المحورية التي يتوقف عليها نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها وبلوغ تطلعاتها الإستراتيجية بكفاءة وفاعلية، في ضوء متطلبات وتحديات المستقبل، ولا سيما تحدي تكوين وبناء مجتمعات المعرفة، باعتباره يمثل أبرز الوظائف العصرية للمدرسة كمؤسسة اجتماعية تنموية حيوية.

حيث إن القيادة التربوية للمدرسة، تعتبر السلطة الوظيفية العليا لإدارة المدرسة، لأن واقع وصول المدرسة إلى قرارات وإستراتيجيات وخطط تطويرية فاعلة تمكّنها من التميز والمنافسة المحلية والاقليمية، يرتبط بواقع وطبيعة أداء القيادة التربوية القائمة على المدرسة.

فالقيادة التربوية يعبر عنها بأنها عبارة عن مدى قدرة القائد التربوي على التأثير في المعلمين والموظفين بالمدرسة، بما ينعكس إيجاباً على مناخ العمل المدرسي وثقافة وولاء المعلمين، وكذا ما هو الأهم التعزيز والتحفيز المستمر في دافعية المعلمين نحو تحسين وتطوير أدائهم التربوي والفني في إطار تحقيق أهداف المدرسة ووظائفها العصرية المتعلقة بتحقيق دور وطني تنموي حيوي نحو المجتمع في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.

حيث أضحت المدرسة كمؤسسة تربوية تعليمية، وفق مفهومها الحديث، معنية ومسؤولة عن تحسين وتطوير أداء معلمها في ضوء متطلبات بناء وتكوين مجتمعات المعرفة، كأحد تحديات التحول العصرية التي يفترض أن تحققها دول العالم بشكل عام وبلدان العالم العربي بشكل خاص، لما تعانيه من أزمات اقتصادية متعاقبة، وما تتمتع به من مقومات بشرية كبيرة.

ولكي تكون القيادة التربوية بالمستوى المواكب الذي يجعلها جديرة وفاعلة، في التأثير الإيجابي على دافعية المعلمين نحو العمل على ضوء متطلبات تكوين وبناء مجتمعات المعرفة؛ فإن ذلك يتطلب تمثيل مديري المدارس لنمط/نموذج قيادي تربوي فاعل ومناسب، يواكب وظيفة ودور المدرسة العصري المفترض.

بناءً على ذلك، وبعد مراجعتنا لأدبيات فكر القيادة التربوية الحديث ومستجداته النظرية، المتعلقة بأنماط واساليب القيادة التربوية المستجدة، وبما يتوافق وفكرنا الإسلامي العربي بشكل عام؛ فقد تكون لدينا تصور نظري أولي مفاده:

"أن القيادة التربوية الأخلاقية يمثل النموذج النظري الأمثل الذي يمكننا الاعتماد عليه كأسلوب/نمط قيادي تربوي أمثل وفاعل ينبغي امتثاله وممارسته من قبل مديري المدارس في بيئتنا المحلية، لكي يتمكنوا من التأثير الإيجابي على دافعية المعلمين نحو أدائهم التربوي والفني بالمدرسة بما يتوافق مع متطلبات بناء مجتمع المعرفة الأردني في المستقبل القريب".

وفي ضوء ما سبق تأتي هذه الدراسة للتعرف على أثر القيادة التربوية الأخلاقية لدى مديري المدارس على دافعية المعلمين نحو العمل في ضوء متطلبات بناء مجتمع المعرفة من وجهة نظر المعلمين بالمدارس الحكومية الأردنية في لواء الجامعة.

الخلفية النظرية.

القيادة التربوية الأخلاقية.

والقيادة في مفهومها العام تعني القدرات والمهارات التي يتمتع بها القائد وتمنحه التأثير في المرؤوسين وتوجيههم بطريقة يكسب من خلالها ودهم واحترامهم وطاعتهم له وولاءهم وانتماءهم للمؤسسة وجعلهم يعملون ضمن فريق متعاون لتحقيق الأهداف المنشودة. ولهذا يعرفها البعض القيادة بأنها عملية التأثير والإقناع والإبداع والتغيير والتوافق بين طموحات القائد وطموحات المرؤوسين (عسكر، ٢٠١٦، ١٤). وتعرف القيادة أيضاً "بأنها القدرة على التأثير في سلوك التابعين والتي تمكن من توجيههم التوجيه الصحيح ودفعهم لتحقيق الأهداف المشتركة والمنشودة" (المطيري، ٢٠١٥: ١٤).

ويكمن جوهر القيادة في المدرسة بإشعار المعلمين وجعلهم يحسون بجو من التفاهم والتعاطف والإسهام الحقيقي والانتماء الفعلي للمدرسة بفعاليتها ويتطلب ذلك قادة مدارس يمتازون بخصائص نوعية تختلف جوهرياً عما كان متوقعاً من القادة، وذلك ليصبحوا أكثر انسجاماً مع هذا العصر (العرايضة، ٢٠١٢، ٣٨).

ونظراً لأهمية القيادة في الإدارة؛ فقد حظيت بالكثير من الدراسات والبحوث العلمية التي سعت إلى تحليلها وتحديدها، ولا سيما في حقل التربية وعلم النفس؛ وقد أشار "وشاح" (٢٠١٥: ١٨) إلى مجموعة من نظريات القيادة أهمها ما يلي:

- **نظرية الرجل العظيم:** تقوم النظرية على أساس أن القائد يولد ولا يصنع من خلال توافر صفات جسيمة فسيولوجية مثل الصوت والحجم والوسامة.

- **نظرية السمات:** القائد هو من تحققت لديه مجموعة من السمات الشخصية مثل: الذكاء والحماس والتعاون والشجاعة والقُدوة الحسنة؛ وهذه السمات لا يمكن اكتسابها في وقت قصير وتحتاج فترة للتدريب.

- **النظرية الموقفية:** تدور هذه النظرية حول أن الخصائص القيادية لا ترتبط نهائياً بالسمات الشخصية للفرد بل إنها ترتبط بصفات معينة حول كيفية التعامل مع موقف قيادي معين، والشئ الوحيد الذي يحرك هذه السمات هو المواقف التي تحدث داخل المنظمة. لذا فإن القائد يظهر بناءً على هذه النظرية اعتماداً على وجود المشكلات وطريقة تعامله معها.

- النظرية التفاعلية: تقوم هذه النظرية على الجمع بين نظرية السمات والنظرية الموقفية واعتبرت هذه النظرية أن القيادة تقوم على التفاعل بين السمات الشخصية التي يتمتع بها القائد وبين الظروف الموقفية التي تحدث داخل المنظمة.

- نظرية السلوك القيادي: تؤكد فلسفة نظرية القيادة السلوكية على قوة القائد من خلال عدة جوانب منها: توجيه المرؤوسين وإرشادهم من دون مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وأن يتعامل مع مرؤوسيه كأصدقاء، ويهتم بمشكلاتهم وإشباع حاجاتهم كما يقوم القائد بالاهتمام بمشاركة مرؤوسيه وأخذ رأيهم قبل اتخاذ القرارات، ويهتم القائد بناءً على هذه النظرية بالإنجاز من خلال تحقيق أهداف واضحة طموحه وتشجيعهم على تحقيق هذه الأهداف.

- نظرية القيادة التبادلية: يمارس القائد في هذه النظرية عملية تبادلية بين المنظمة وأعضائها وتقوم على بعدين أساسيين هما: الاهتمام بالإنتاج وتحقيق الأهداف الموضوعية، والعمل على إشباع حاجات الأفراد ورغباتهم.

- نظرية القيادة التحويلية: اعتبرت القيادة التحويلية نظرية حديثة نسبياً حيث أضافت أفكاراً جديدة إلى دراسات السابقة منها التأكيد على الجاذبية الشخصية للقائد وقدرته على تحقيق الأهداف، وخلق روح الدافعية لدى المرؤوسين وتوجيههم كي يكونوا قادة في المستقبل. وإذا ما نظرنا إلى النظريات المفسرة للقيادة، فسنجد أنها جميعها تؤكد على البعد القيمي كشرط أساسي في القيادة التربوية. ومن هنا فقد كان من الطبيعي أن تظهر القيادة التربوية الأخلاقية كأحد النماذج النظرية الحديثة.

مفهوم القيادة التربوية الأخلاقية.

الأخلاق جمع خُلُق وهو ما خُلِقَ عليه من الطَّبَع والمروءة والدين ويقال فلان خَلِيق أي حسن خُلُقُه وتمّ، مصطفى والزيات وعبد القادر والنجار (٢٠١١: ٢٦١). ولكلمة الأخلاق في الأجنبية مفردتين "Ethics" وهي يونانية وتعني عادة أو عرف، والكلمة "Morals" وهي لاتينية وتشير إلى سلوك البشر القويم (Engel، 2013، 43). ولذلك يميل المعنى اليوناني للأخلاق إلى القيم الاجتماعية، ويميل معناها اللاتيني إلى القيم الفردية (المعموري، ٢٠١٠، ٦).

وأما تعريف الأخلاق اصطلاحاً فهي كما يعرفها البعض مجموعة القيم والسلوكيات والتصرفات التي تصدر عن الفرد ويتقبلها المجتمع: بحيث لا تتعارض مع عاداته وتقاليده وفلسفته ومعتقداته الدينية والفكرية (حمادنة، ٢٠١٢، ٣٠). وتعرف بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم السلوك الإنساني للأفراد والجماعات (حسان والعجي، ٢٠٠٧، ٢٠٨).

ويعرف برنامج التعليم (Québec) الأخلاق بمجموعة المعايير والمحظورات والالتزامات والحقوق والقوانين والقيم والمبادئ والمثل المميزة بين الخير والشر (Lusenge ، ٢٠١٠ ، ١٨). ولهذا تُعرّف القيادة الأخلاقية بأنها قدرات تمكين الناس لممارسة القيادة بفعالية في أي نشاط يسعون إليه وليس لمهنة معينة، وعلاوة على ذلك تتضمن القيادة الأخلاقية خدمة الآخرين، بدلاً من السيطرة عليهم (Sue & McGregor ، 2010 ، 3-4).

والقيادة الأخلاقية كما يعرفها علماء الإدارة تعني "القيادة التي تفترض بأن مركز القرار في القيادة يجب أن يكون منشقاً من قيم وأخلاق القادة أنفسهم، وأن تستمد السلطة والنفوذ من المفاهيم التي تدافع عما هو صحيح أو جيد (Gongera et al ، 2013: 15). ولهذا يُعدّ مدير المدرسة القائد المكلف بالأعباء الوظيفية في المدرسة، يساعده في ذلك المعلمون، لينتج من ذلك صياغة شخصية علمية قيّمة تتمتع بالخلق القويم، وترسخ فيها القيم السامية، لذا فمدير المدرسة له الدور الكبير في صلاح أو فساد المدرسة.

القائد التربوي الأخلاقي (خصائصه/صفاته/ممارساته):

ويعد التزام القائد التربوي بأخلاقيات المهنة عاملاً مهماً وأساسياً في نجاح المؤسسات التربوية وتعزيز إنتاجيتها، وتحسين جودة مخرجاتها، حيث إن أخلاقيات القائد تقود إلى بذل الجهد وتأدية العمل بأمانة ومسؤولية.

حيث خلصت البحوث العلمية حول القيادة التربوية الحديثة، من حيث أنماطها ونماذجها إلى عدة نتائج غير أن من أهمها كما أشارت دراسة "ديفيس" (Davis ، ٢٠٠٨) ما يلي:

- أن كل قيادة حقيقية وصحيحة هي قيادة أخلاقية.

- أن أي شخص يزعم أنه قائد، يجب أن يكون قائداً أخلاقياً أولاً.

- أن القيادة الأخلاقية تشمل القيادة التشاركية التي تتسم باستخدام طريقة إدارة الفريق.

- وجود تنافر وظيفي في المدرسة تغلب عليه عن طريق الأخلاق الروحية التي وجدت في هيئة التدريس المستوحاة من الكتاب المقدس والذي ولّد لديهم قوة كبيرة ومستويات عالية من الحماس والالتزام والتضحية.

وذكر الحبسية (2012، 100-103) للقائد التربوي الأخلاقي خصائص أهمها:

- توضيح وتجسيد غرض وقيم المنظمة.

- التركيز على النجاح التنظيمي بدلاً من الأنا الشخصي.

- اكتشاف أفضل الناس وتطويرهم.

- استخدام مصطلحات الأخلاق والقيم في محادثات مع الأعضاء.

- إيجاد آليات للمعارضة.
- الاستفادة من قيم الآخرين.
- إجراء اتصالات حاسمة وإبداعية.
- معرفة حدود القيم والمبادئ الأخلاقية التي يعاصرونها.
- العمل في إطار الشروط الأخلاقية.
- إيصال القيم الأساسية لدعم المستخدمين.
- وقد بين كل من فوكس وكريغر وبوتريل وباوك (Fox, Crigger, Bottrell & Bauck ، 24 :)
- أن من الصفات والممارسات المميزة للقائد التربوي الأخلاقي ما يلي:
- يمتلك مهارة ومسؤولية لإدارة المنظمة في كل الأوقات.
- يختار أفضل الطرائق في تعامله مع الآخرين.
- يُظهر الاحترام والاعتبار للآخرين، ولا يستخدم لغة وكلمات سيئة في مخاطبتهم.
- صادق ومباشر وجدير بالثقة، وفي بالوعود والالتزامات.
- يتعامل مع كل شخص بعدالة وإنصاف، ويظل هادئًا ومتزنًا حتى في أوقات الأزمات.
- قادر على ضبط النفس وصبور، ولا يستخدم لغة التهديد في تعامله مع العاملين.
- لا يتعامل بعدوانية مع الآخرين، ولا يوبخ العاملين بقسوة أمام زملائهم.
- لا يغضب ويصرخ في وجه الآخرين، وينصت جيدًا لهم.
- لا يسيطر على المحادثات، ولا يُسكت المتحدثين ويعطيهم المجال لإكمال حديثهم.

دافعية المعلمين نحو العمل.

الدافعية في اللغة من الفعل دفع، وتعني حرك، يقال دفعه فاندفع (الرازي، ١٩٨٦، ٨٧). وفي الإنجليزية (Motivtion) أي حالة داخل الشخص تؤثر على استعداد له بدء أو مواصلة أي نشاط أو أنشطة متسلسلة (42، ٢٠٠٧، Robinson). ويعرفها قاموس علم النفس بأنها صيرورة فسيولوجية ونفسية مسؤولة عن تحرير وصيانة وتوقف سلوك ما إضافة إلى قيمة الإشباع أو النفور المكتسب إلى مكونات الوسط الذي يمارس عليه السلوك (العلاوي، ٢٠١٢، ٤٧).

وتعرف الدافعية أيضًا بأنها حالة داخلية معقدة لا تلاحظ مباشرة بل يتم لمس مترتباتها على السلوك البشري (الطويل، ٢٠٠١، ٣٠٣). والدافعية هي القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بأهميتها (الدبحي، ٢٠٠٩، ٣١).

وتعرف دافعية المعلمين من وجهة نظر بعض الباحثين بأنها مجموعة العوامل والدوافع النفسية الداخلية التي تؤثر على أدائهم الوظيفي للعمل (التربوي والتعليمي) الفردي بما يحقق أهداف المدرسة وأهدافهم (Gongera et al, 2013: 15).

القيادة وعلاقتها بالدافعية نحو العمل:

لقد طور فريدريك هيرزبرغ (Frederick Herzberg) نظرية المتغيرين بناء على الأبحاث التي إجراها على مجموعة من الموظفين؛ بأن العوامل المؤثرة في بيئة العمل التي تؤدي إلى القناعة والرضا بالعمل ليست نفس عوامل عدم الرضا (حسان والعجيجي، ٢٠٠٧، ٣٨٩).

حيث قسّم العوامل الدافعة للعمل إلى عاملين منفصلين هما:

عوامل الدافعية الداخلية نحو العمل: وهي العوامل التي تقع ضمن العمل وتكمن غالباً بداخله العوامل الآتية: الشعور بالإنجاز في العمل، الشعور بالتقدير والاحترام، أهمية الدور في التنظيم، الرغبة في تحمل المسؤولية وتحكم الشخص في وظيفته، أهمية العمل وكونه إبداعياً وفيه نوع من التحدي، إمكانيات التقدم في الوظيفة، التطور والنمو الشخصي (لوكاشة، ٢٠٠٨: ٤٣).

عوامل وقائية/صحية: إن توافر مثل هذه العوامل يؤدي إلى القناعة والرضا عن العمل فالراتب مثلاً يساعد في التخفيض من الاستياء الوظيفي لكنه لا يشجع النمو النفسي، إلا أنه قد يؤثر قليلاً في زيادة دافعتهم، وتوفر هذه العوامل يؤدي إلى الرضا الوظيفي لكن لا يؤدي إلى تحسين دافعية العمل، فالتحفيز المعنوي أكثر فعالية من هذه العوامل (McKinney, 2000, 34).

وقد أُطلق على هذه العوامل عوامل وقائية لكونها ضرورية لضمان أدنى درجة إشباع للحاجات، وقد حددت بعشرة عوامل وقائية وهي: سياسات الشركات مع المرؤوسين، العلاقات مع المرؤوسين، ظروف العمل، العلاقات مع الزملاء، الحياة الشخصية، العلاقات التبادلية مع المشرف، الاستقرار في العمل، الإشراف الفني، الراتب، المركز والمكانة (حريم، ٢٠٠٩: ١١٢).

ولهذا نلاحظ أن العوامل الحافزة في نظرية هيرزبرغ مركزة حول العمل بمعنى أنها تتعلق بماهية العمل وإنجاز الفرد لذلك العمل وتحمل مسؤولياته والاعتراف الذي يحصل عليه الفرد من خلال تأديته لذلك العمل، بينما عوامل الوقاية ليست عائدة إلى جوهر العمل وإنما تتعلق بالظروف والعوامل الخارجية للعمل.

القيادة التربوية الأخلاقية وعلاقتها بالدافعية نحو العمل.

إن نجاح أي منظمة أو مؤسسة إدارية، ولا سيما مؤسسات التربية والتعليم، يتطلب اندماج الإداريين وتفاعلهم مع العاملين في مؤسساتهم بهدف تفهيمهم وإرشادهم وتوثيق العرى معهم،

وإشعارهم بأن عملهم موضع متابعة وتقييم، ومثل هذا التناول الإداري يحتاج إلى قيادة تتسم بالذكاء والحنكة بحيث يجمع القائد بين احترامه للعاملين وبين إشعارهم بأن للمؤسسة أهدافاً يسعون إلى تحقيقها (الطويل، ٢٠٠١، ٣٠٥، ٣٠٦).

والقيادة المدرسية الناجحة تعمل على توفير مناخ صحي يشعر كل فرد فيه بالارتياح والرضا، فضلاً عن رفع الروح المعنوية لدى العاملين وزيادة دافعيتهم للعمل وتعمل في الوقت ذاته على توفير النظام والاستقرار (العرايضة، ٢٠١٢، ٣٨).

وفي ظل العصر الحديث وتحدياته وما فرضته من أدوار جديدة للمدرسة ترتبط أهمها بتعزيز دورها في تحقيق التنمية الاجتماعية وفق متطلبات بناء وتكوين مجتمع المعرفة، فقد برزت الحاجة إلى أن يتبنى القادة التربويون ولا سيما مديرو المدارس نموذج ونمط القيادة الأخلاقية باعتباره من النماذج التي يمكن أن تسهم بفاعلية في حفز المعلمين لأداء وظائفهم ومهامهم التربوية وفق متطلبات بناء مجتمعات المعرفة.

فالتحدي المستمر بالنسبة للمديرين التربويين يتمثل في مدى الاستفادة من سلوك القيادات التي لديهم والتي لها التأثير الأعظم في تحسين دافعية المعلمين وهم يدركون بأن من بين المسؤوليات الكثيرة والمهام لمديري المدارس والتي يجب أن يؤديها هي تحفيز المعلمين، حيث تحتاج جميع المدارس إلى هذه النصيحة الضرورية، فمديرو المدارس بحاجة إلى أن يدمجوا مهارات القيادة في ممارساتهم، وتشجيع ودعم وتحفيز المعلمين حتى يؤديوا مهامهم في عملية التعليم والتعلم بكل نشاط (Castro, Alessandro, Ray & Vereline, 2004: 2).

كما أن اهتمام القادة بدافعية العاملين يعني تمييز وإدراك الطاقة الداخلية الكامنة لديهم وهي الدافع من الطاقة خارجية المنشأ وهي الحافز وهما على علاقة ارتباطية إيجابية أو سلبية. فالحوافز هي الإمكانات التي توفرها البيئة المحيطة بالفرد وهذه الإمكانات تعمل على زيادة الدافع أو تحجيمه والحوافز منها مادية ومنها معنوية، والحوافز هي الدعامة التي تشكل استمرار الدافع أو توقفه والقيادي الحاذق هو الذي يستطيع أن يدرك الفروق الفردية بين العاملين معه، وتفاوت دافعيتهم بهدف تحديد الحوافز المحركة لكل منهم، فبعضهم معنيون بالحافز المادي والبعض معنيون بالحافز المعنوي (الطويل، ٢٠٠١، ٣٠٥، ٣٠٦).

ولهذا يتضح أن القيادة التربوية من حيث نمطها وطبيعتها يمكن أن تلعب دوراً كبيراً في تعزيز أو تثبيت دافعية المعلمين نحو العمل، لا سيما في ظل عصر مجتمع المعرفة وتحدياته، حيث أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية وعمق هذه العلاقة والأثر المحتمل.

حيث يرى الخبير التربوي "لاين" (Lane, 2013، 1) من خلال ممارسته للقيادة الأخلاقية كمدير لإحدى المدارس الأمريكية أن مدير المدرسة يستطيع أن يحل المشاكل المدرسية ولا سيما الاجتماعية،

من خلال تطبيقه لمبادئ القيادة الأخلاقية المتمثلة في الاهتمام بالآخرين والنقد الأخلاقي والعدالة الأخلاقية لـ(ستارت) وأخلاقيات التعامل مع المجتمع لـ(فورمان) وأخلاقيات المهنة التي وضعها (شاير وستيف كوفيش)؛ وقد أكد "لاين" أن أخلاقيات الاهتمام بالآخرين والعدالة والنقد والمجتمع والمهنة، تمتد مدير المدرسة بإطار عمل مفيد لتأملاته الأخلاقية، ولهذا فإن مدير المدرسة كقائد أخلاقي يجب أن يوظف هدفه أخلاقياً، من خلال تطبيق ومنهج القيادة المدرسية بالرحمة والعدالة لكي ينشأ مجتمع مدرسي تعاوني وتآزري يعمل من أجل طلبة متميزين، يمثلون رأس المال البشري لبناء وتكوين مجتمع المعرفة.

فهناك علاقة إيجابية كبيرة بين سلوكيات مديري المدارس القيادية، ورضا المعلمين الوظيفي ومستويات الدوافع الداخلية والخارجية للمعلمين (Sancar, 2013, 1). كما أكدت نتائج الدراسة التي أجراها كلٌّ من جونجيرا وآخرون (Gongera et al, 2013). على أن مواقف مديري المدارس السلبية المتمثل في عدم إعطاء أي اعتبار لمقترحات المعلمين عند اتخاذ القرارات المدرسية يجعل المعلمين يفقدون الاهتمام بعملهم، ولهذا يجب على مديري المدارس أن يكونوا قادرين على العمل مع الآخرين لتبني رؤية واحدة في العمليات المدرسية، ويجب أن يكون المديرون قادرين على إيصال رؤية كيف يجب أن تكون المدرسة.

والقيادة المدرسية الناجحة هي التي تحقق النظام والاستقرار في البيئة المدرسية، ولهذا فإن القيادة لا بد من أن تعمل على توفير مناخ صحي يشعر كل فرد فيه بالارتياح والرضا، فضلاً عن رفع الروح المعنوية لدى العاملين وزيادة دافعيتهم للعمل، لا سيما في ضوء تحديات ومتطلبات تمكن المدرسة من الإسهام الفاعل في بناء مجتمع المعرفة (العرايضة، ٢٠١٢، ٣٨).

وترى الباحثة أن تقدير القائد التربوي لجهود العاملين وملاحظتهم ومكافأتهم يعزز لديهم بُعد الانتماء للعمل ويوصلهم إلى مرحلة متقدمة من الرضا عن أنفسهم ويدعم تقديرهم الإيجابي عن ذواتهم مما يعمق دافعيتهم للاستمرار في العمل والعطاء وعدم التوقف أو التراجع.

الدراسات السابقة.

— دراسة رولاند (Rowland, ٢٠٠٨) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين القيادة الرئيسية والروح المعنوية للمعلم. واستخدمت المنهج الوصفي، على عينة من سبع مدارس متوسطة في العاصمة أتلانتا بتطبيق الدراسة استبانتيين الأولى: لقياس ممارسات القيادة والثانية لقياس الروح المعنوية للمعلمين. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية كبيرة بين الأسلوب القيادي للمديرين والروح المعنوية للمعلمين. وأن الأسلوب الذي يمكن الآخرين من العمل كان له الارتباط الأقوى بروح المعلمين المعنوية.

- دراسة عابدين وشعيبات وحليبة (٢٠١٠) وهدفت إلى معرفة درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدرها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس". واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت على عينة من (٣٣٩) معلمًا، واستخدمت أداة استبانة. وأظهرت نتائج الدراسة: أن ممارسة القيادة الأخلاقية كما يقدرها المعلمون جاءت بدرجة مرتفعة.
- دراسة الشريفي والتنع (٢٠١١) وهدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلم ومعلمة يعملون في المدارس الثانوية الخاصة، استخدمت الدراسة أداة لجمع البيانات مكونة من استبانة لقياس درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية، واستبانة لقياس درجة تمكين المعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة: أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية وكذا درجة تمكين المعلمين كانتا بمستوى متوسط من وجهة نظر المعلمين. وتبين وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيًا بين درجات القيادة الأخلاقية وتمكين المعلمين.
- دراسة العريضة (٢٠١٢) وهدفت إلى معرفة مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. واستخدمت المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥١) معلمًا ومعلمة، استخدمت الباحثة أداة استبانة لقياس القيادة الأخلاقية واستبانة أورغان لقياس سلوك المواطنة التنظيمية. وأظهرت نتائج الدراسة: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية ومستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية.
- دراسة دواني والشريفي (٢٠١٢) وهدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان لعملية صنع القرار التحويلي وعلاقته بمستوى دافعتهم للعمل. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مدير ومديرة يعملون في المدارس الثانوية، استخدمت الدراسة استبانتي الأولى: استبانة التقدير الذاتي لصنع القرار والثانية: استبانة دافعية المديرين للعمل. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية لعملية صنع القرار التحويلي كان متوسطًا. وأن مستوى الدافعية للعمل لدى المديرين كان مرتفعًا. وتبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة المديرين لعملية صنع القرار التحويلي ومستوى دافعتهم للعمل.
- دراسة جونجيرا وآخرون (Gongera et al, 2013) وهدفت إلى تقصي آثار أساليب القيادة على الأداء الوظيفي للمعلمين والرضا وما إذا كانت أساليب القيادة للمديري قد أثرت في الإنجاز

الوظيفي. وتحديد أساليب قيادة مديري المدارس مستخدمي القيادة التحويلية والنماذج التفاعلية وأثر ذلك على دافعية المعلمين. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت طريقة دراسة الحالة. وتكون عينة الدراسة من (٢١) مدرسة، وطبقت أداة الاستبيان وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن المعلمين الذين يفتقرون إلى الحماس غير قادرين على التدريس الفعال. وأن مواقف المديرين المتمثل في عدم إعطاء أي اعتبار لمقترحات المعلمين عند اتخاذ القرارات المدرسية يجعل المعلمين يفقدون الاهتمام بعملهم.

— دراسة القريناوي (٢٠١٣) وهدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية في وكالة الغوث الدولية في الأردن للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. واستخدمت المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٤) معلمًا ومعلمة، واستخدمت استبيانان أحدهما لقياس السلوك الأخلاقي، والأخرى لقياس العدالة التنظيمية. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية للسلوك الأخلاقي وللعادلة التنظيمية كانت مرتفعة. وتبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارستهم للسلوك الأخلاقي ودرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية.

— دراسة سانكار (٢٠١٣، Sancar) وهدفت إلى التعرف على سلوكيات مديري المدارس الحكومية القيادية المدركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي مدارس اللغة الإنجليزية والمواد الأخرى في جمهورية شمال قبرص التركية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتطبيق استبيان (Mohrman) لقياس السلوك القيادي لمديري المدارس ومقياس (LBDQ) لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، وتم اختيار عينة بلغت (٨٣٧) معلمًا. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية كبيرة بين سلوكيات مديري المدارس القيادية، ورضا المعلمين الوظيفي ومستويات الدوافع الداخلية والخارجية للمعلمين.

— دراسة المراني (٢٠١٥) وهدفت إلى التعرف على نوع العلاقة بين ممارسة القيادات الإدارية للقيادة الأخلاقية ومستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظفين في جامعتي صنعاء والعلوم والتكنولوجيا. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت الاستبانة من محورين: محور للقيادة الأخلاقية. ومحور للانتماء التنظيمي وبلغ حجم العينة (٢٩٧) فردًا، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة القيادات الإدارية للقيادة الأخلاقية متوسط، وأن مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظفين عالٍ؛ وتبين وجود علاقة موجبة طردية متوسطة بين مستوى ممارسة القيادات الإدارية للقيادة الأخلاقية ومستوى الانتماء التنظيمي لدى موظفي جامعتي صنعاء والعلوم والتكنولوجيا.

- دراسة الوزله (٢٠١٩) وهدفت إلى معرفة الأنماط القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي كما أستخدم الباحث أداة الاستبانة ووزعت على مجتمع البحث البالغ عددهم (١٣٥) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى أن النمط القيادي السائد لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هو النمط الديمقراطي ويمارس بدرجة عالية. كما تبين من نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة بين النمط القيادي الأوتوقراطي لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين.
 - دراسة ناشر (٢٠٢٠) وهدفت إلى التعرف على دور القيادة الأكاديمية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة ذمار، باستخدام المنهج الوصفي المسحي؛ وبلغت العينة (١٧٧) عضو هيئة تدريس. وتم تطبيق استبانة لقياس دور القيادات الأكاديمية في جامعة ذمار في
 - تحقيق الميزة التنافسية للجامعة. وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن دور القيادات الأكاديمية في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة ذمار في مجالات الأداة ككل (متوسطة).
- التعليق العام على الدراسات السابقة.**
- يتضح مما سبق أن أغلب الدراسات السابقة تتفق مع الدراسة الحالية، من حيث منهجية البحث وأساليبه وأدواته، المتمثلة في المنهج الوصفي المسحي الارتباطي واستخدام أداة استبيان، ولكن الدراسة الحالية قد اختلفت عن أغلب الدراسات السابقة في بيئته المحلية، وبإضافتها لمتغير متطلبات مجتمع المعرفة كمتغير وسيط لتحديد متغير دافعية المعلمين نحو العمل. ولهذا فإن الدراسة قد استفادت من بعض الدراسات السابقة في كتابة إطارها النظري، وفي تصميم وبناء أدواتها المتعلقة بمهارات القيادة الأخلاقية.
- وبناءً على ما سبق تتميز الدراسة عن الدراسات السابقة، في موضوعها وحدود مشكلتها المتمثلة في تناول متغيري القيادة التربوية الأخلاقية والدافعية نحو العمل في ضوء متطلبات بناء مجتمع المعرفة في الأردن، وهو ما لم تنطرق إليه أي دراسة سابقة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها.

لقد أشارت نتائج وتوصيات ومقترحات الكثير من الدراسات السابقة ذات الصلة؛ كدراسات (الشريفي والتنج، ٢٠١١؛ والعرايضة، ٢٠١٢؛ والعتيبي، ٢٠١٣؛ ودراسة Sancer، 2013، وكذا دراسة (Gongera، Wanjiru & Okoth، 2013)؛ إلى التأكيد على أهمية وجدوى الوقوف على واقع القيادة التربوية الأخلاقية في المدارس واستكشاف واقع علاقتها وطبيعة أثرها في تعزيز دافعية المعلمين نحو العمل.

برغم ذلك فإننا ومن خلال بحثنا على شبكة الإنترنت وفي المكتبات الأردنية؛ نجد أن هناك ندرة في الدراسات والأبحاث المحلية التي ركزت على القيادة التربوية الأخلاقية وعلاقتها بالدافعية لدى المعلمين نحو العمل وخاصة في ضوء متطلبات بناء مجتمع المعرفة.

حيث لم نجد دراسة محلية قد سلطت الضوء على الموضوع بمتغيره، في البيئة الأردنية؛ وهو ما أثار لدى الباحثة إحساسًا بالمشكلة وبضرورة الوقوف عليها.

وفي ضوء ما سبق، فقد تحددت مشكلة الدراسة، في الأسئلة التالية:

أسئلة الدراسة:

- السؤال الأول: ما مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن؟
- السؤال الثاني: ما مستوى الدافعية نحو العمل في ضوء متطلبات بناء مجتمع المعرفة لدى معلمي المدارس الثانوية في الأردن في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة من وجهة نظرهم؟
- السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين درجات مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجات مستوى دافعية المعلمين نحو العمل؟
- أهداف الدراسة.
- معرفة درجات مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس لواء الجامعة/عمان.
- معرفة درجات مستوى دافعية المعلمين نحو العمل بلواء الجامعة/عمان الأردن في ضوء متطلبات بناء مجتمع المعرفة.
- الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند $(\alpha \geq 0.05)$ بين درجات مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجات مستوى دافعية المعلمين نحو العمل.
- أهمية الدراسة.
- تحظى الدراسة بأهمية نظرية وعملية يمكننا إبرازها في النقاط الآتية:
- أهمية موضوع القيادة التربوية الأخلاقية باعتباره من النماذج الحديثة في القيادة التربوية.
- أهمية موضوع دافعية المعلمين نحو العمل المدرسي، باعتبار المعلمين محور ارتكاز المدرسة في أداء وظيفتها التربوية والتنموية نحو المجتمع.
- تبني الدراسة لمتطلبات بناء مجتمع المعرفة، كإطار مرجعي لتحديد مؤشرات دافعية المعلمين نحو العمل، باعتباره يتوافق مع التوجه الوطني الحالي نحو تنمية المجتمع.
- ستمثل الدراسة إضافة علمية للمكتبات، يمكن أن تستفيد الجهات التربوية والتعليمية الإشرافية والإدارية من نتائجها كإطار مرجعي للتطوير المستقبلي.

-ستفيد نتائج هذه الدراسة الباحثين وطلبة الدراسات العليا كدراسة سابقة يهتدى بها.
حدود الدراسة ومحدداتها.

-الحد المكاني: المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء الجامعة، عمان، الأردن.

-الحد البشري: معلمو المرحلة الثانوية.

-الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٢١/ ٢٠٢٢ م.

وأما محددات الدراسة فقد تحدد تعميم نتائج الدراسة الحالية في ضوء صدق وثبات أداة الدراسة، ودقة وموضوعية أفراد عينة الدراسة عند إجابتهم على فقراتها.
التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

-القيادة الأخلاقية/ يقصد بها مجموعة القيم التربوية الأخلاقية التي تتوافر لدى مديري المدارس الثانوية الأردنية ويمارسونها خلال علاقتهم بمرؤوسهم داخل المدرسة. وستقاس بالدرجة التي سيحصل عليها المعلم على الاستبانة التي أعدت لأغراض هذه الدراسة.

-دافعية المعلمين/ يقصد بها مجموعة العوامل النفسية الداخلية التي يمثلها المعلمون وتشكل لديهم مصادر قوة ذاتية تدفعهم نحو العمل على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. وستقاس بالدرجة التي سيحصل عليها المعلم على الاستبانة التي أعدت لأغراض الدراسة.

-مجتمع المعرفة/ يقصد به المجتمع الذي يعتمد المعرفة في جميع مجالات الحياة، كمصدر للثروة ورأس المال الاجتماعي للتحويل إلى مجتمعات واقتصادات قائمة على المعرفة.
منهج الدراسة.

تم استخدام منهج البحث الوصفي التحليلي القائم على جمع المعلومات والبيانات من أفراد البحث ميدانيًا، وتحليلها إحصائيًا لاستخراج النتائج المطلوبة لإجابة أسئلة البحث.

مجتمع الدراسة وعينتها.

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية بلواء الجامعة/عمان بالأردن، البالغ عددهم (٢٠٨٥) معلمًا ومعلمة، حيث بلغ الذكور (٧٤٧) بنسبة (٣٥,٣٨%)، فيما بلغ عدد الملمات الإناث (١٣٣٨) بنسبة (٦٤,١٧%) من المجتمع الكلي. وتألّفت عينة الدراسة من (٢١٣) معلمًا ومعلمة تم اختيارهم عشوائيًا، يمثلون (١٠,٢%) من المجتمع.
أداة الدراسة.

تم استخدام أداة استبانة صممها الباحثة، بناءً على الرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة ذات الصلة؛ حيث تكونت في صورتها النهائية بعد تحكيمها من (٣٠) فقرة موزعة على محورين، اشتمل المحور الأول (١٥) فقرة ويقيس درجات ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس، والمحور الثاني (١٥) فقرة تقيس درجات مستوى دافعية المعلمين نحو العمل وفق متطلبات مجتمع المعرفة.

صدق وثبات الأداة:

للتأكد من صدق الأداة ظاهريًا، تم عرضها على (٤) من أساتذة الإدارة والتخطيط التربوي بالجامعات الأردنية، لغرض تحكيمها علميًا، للاستفادة من مقترحاتهم لضبط منهجية ومحتوى الاستبانة في صورتها الأولية قبل التطبيق.

ولاختبار صدق (الاستبانة) وثباتها علميًا، تم تطبيقها على عينة استطلاعية من (٣٠) معلمًا ومعلمة من مجتمع البحث، وتم استخدام معاملات ارتباط بيرسون لصدق الاتساق الداخلي، ومعامل ألفا كورمباخ للثبات.

حيث تبين أن ارتباط جميع الفقرات بمحورها دال عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، مما يدل على أن الأداة تتمتع بصدق اتساق داخلي. وقد كانت جميع قيم معاملات بيرسون للارتباط للفقرات أكبر من القيمة (٠,٣) ليدل على أن ارتباط الفقرات بمحاورها ارتباط موجب ومقبول.

كما تبين أن قيم معامل ألفا كورمباخ للمحور الأول (٠,٨٨) وللمحور الثاني (٠,٨٩) وأن قيم معامل الثبات لجميع الفقرات أعلى من (٠,٨٠) مما يدل على أن الأداة تتمتع بثبات عالٍ جدًا، على مستوى محاورها وعلى مستوى فقراتها.

إجراءات الدراسة:

لقد مرت عملية الدراسة بالخطوات الإجرائية التالية:

- تصميم أداة الدراسة في ضوء مراجعة الأدب السابق.
- التأكد من الصدق الظاهري للأداة بعرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين.
- تجهيز نسخة الاستبانة إلكترونياً لإرسالها إلكترونياً لمن أمكن التطبيق عليهم بهذا الطريقة، كما تم تجهيز وتصوير عدد (٢٥٠) نسخة ورقية.
- النزول الميداني لتوزيع الاستبانة على المعلمين المتواجدين في المدارس أثناء وقت الدوام خلال الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠٢١/٢٠٢٢ م.
- توزيع (٢٠٤) استبانة ورقياً استعيدت (١٩٧) وبعد مراجعتها تبين أن (٣) غير صالحة للتحليل، فكان إجمالي الاستبانات التي أجيب عنها ورقياً هي (١٩٤) استبانة.

- تم تجميع الردود الإلكترونية المكتملة إجاباتها وتفرغها ورقياً حيث بلغ عددها (١٩) استبانة، وبالتالي أصبح إجمالي الاستبانة الصالحة للتحليل (٢١٣) استبانة.

- تم تفرغ الاستجابات إلكترونياً إلى الحاسوب باستخدام برنامج الأكسيل، وباستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) تم استخراج النتائج المطلوبة، بتطبيق الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة، وهي على النحو التالي:

الأساليب الإحصائية.

- التكرارات والنسب، لحساب حجم العينة وتوزيعها وفق المتغيرات.

- معامل بيرسون (Pearson) لإيجاد صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لحساب ثبات الأداة.

- المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية والرتب والتقديرات، للحصول على الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة البحث حول الفقرات والمحاور ككل.

- اختباري كولموجوروف وسميرنوف (Kolmogorov-Smirnova) و شابيرو وويلك (Shapiro-Wilk) للتحقق من نوع التوزيع للبيانات الخام.

المقياس الإحصائي:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وهي تمثل رقمياً (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

- الفقرات الحاصلة على متوسط بين: (١,٠٠ - ٢,٣٣)، درجة تقدير ضعيفة.

- الفقرات الحاصلة على متوسط بين: (٢,٣٤ - ٣,٦٧)، درجة تقدير متوسطة.

- الفقرات الحاصلة على متوسط بين: (٣,٦٨ - ٥,٠٠)، درجة تقدير عالية.

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$\text{الحد الأعلى للمقياس (٥) - الحد الأدنى للمقياس (١)} // \text{عدد الفئات المطلوبة (٣)} = (٥ - ١) / ٣ = ١,٣٣ =$$

ومن ثم إضافة الجواب (١,٣٣) إلى نهاية كل فئة.

عرض نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه:

ما مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية بلواء الجامعة/عمان الأردن؟

وللإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين وانحرافاتها المعيارية وأوزانها المئوية، والرتب والتقدير، على فقرات المحور الأول، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢) النتائج المتعلقة بممارسة القيادة التربوية الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بلواء الجامعة/عمان من وجهة نظر المعلمين									
٥	٤	٣	٢	١	الدرجة	النسبة %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
1	X_1	إتاحة الاتصال لجميع الموظفين دون حواجز، أو معوقات بما يضمن حرية طرح الآراء والمقترحات من قبل الموظفين الذكور أو الإناث	3.35	0.65	67.0 %	15	متوسط	3.35	إتاحة الاتصال لجميع الموظفين دون حواجز، أو معوقات بما يضمن حرية طرح الآراء والمقترحات من قبل الموظفين الذكور أو الإناث
2	X_2	تبني خطط مدرسية واضحة تقدم المصالح العامة على الخاصة	3.80	0.93	76.1 %	7	عالية	3.80	تبني خطط مدرسية واضحة تقدم المصالح العامة على الخاصة
3	X_3	التأكيد المتواصل على الجودة الشاملة في الأداء المدرسي	3.96	0.98	79.2 %	4	عالية	3.96	التأكيد المتواصل على الجودة الشاملة في الأداء المدرسي
4	X_4	توزيع الموظفين على الوظائف بحسب التخصص والأولوية بما يضمن تعيين الموظف المناسب في المكان المناسب دون محاباة أو تمييز	3.55	0.82	71.1 %	14	متوسط	3.55	توزيع الموظفين على الوظائف بحسب التخصص والأولوية بما يضمن تعيين الموظف المناسب في المكان المناسب دون محاباة أو تمييز
5	X_5	إرساء مبادئ الحوكمة الإدارية والسعي إلى تطبيقها فعلياً في بيئة العمل التربوي والإداري داخل المدرسة.	3.60	0.92	71.9 %	13	متوسط	3.60	إرساء مبادئ الحوكمة الإدارية والسعي إلى تطبيقها فعلياً في بيئة العمل التربوي والإداري داخل المدرسة.
6	X_6	إعلان كافة قراراته المدرسية لجميع الموظفين دون غموض	3.78	0.90	75.7 %	8	عالية	3.78	إعلان كافة قراراته المدرسية لجميع الموظفين دون غموض
7	X_7	تبني رؤية تربوية ذات بعد تنموي مستدام للمدرسة.	3.85	0.94	76.9 %	6	عالية	3.85	تبني رؤية تربوية ذات بعد تنموي مستدام للمدرسة.
8	X_8	التأكيد المستمر على المعلمين بتطبيق مبادئ وأسس التقييم التربوي العادل في الاختبارات المدرسية للطلبة.	3.98	0.83	79.6 %	3	عالية	3.98	التأكيد المستمر على المعلمين بتطبيق مبادئ وأسس التقييم التربوي العادل في الاختبارات المدرسية للطلبة.
9	X_9	تبني رسالة تربوية تعليمية واضحة تتوافق مع رؤيتها.	3.89	0.87	77.8 %	5	عالية	3.89	تبني رسالة تربوية تعليمية واضحة تتوافق مع رؤيتها.
10	X_10	الوقوف مع الموظفين في المشكلات والأزمات الشخصية الاجتماعية التي يتعرضون لها داخل أو خارج المدرسة.	3.62	0.85	72.5 %	12	متوسط	3.62	الوقوف مع الموظفين في المشكلات والأزمات الشخصية الاجتماعية التي يتعرضون لها داخل أو خارج المدرسة.
11	X_11	تصريف الموازنة المالية السنوية للمدرسة وفق أبوابها وبندوها بكل شفافية ونزاهة بما يخدم أهداف المدرسة.	3.70	0.77	74.0 %	11	عالية	3.70	تصريف الموازنة المالية السنوية للمدرسة وفق أبوابها وبندوها بكل شفافية ونزاهة بما يخدم أهداف المدرسة.
12	X_12	التمسك بقيم ومبادئ العقيدة الإسلامية والوطنية في إدارته للمدرسة	4.13	0.84	82.5 %	1	عالية	4.13	التمسك بقيم ومبادئ العقيدة الإسلامية والوطنية في إدارته للمدرسة
13	X_13	إشراك جميع الموظفين بالمدرسة في صناعة القرارات المدرسية التي تتعلق بتنمية الموارد البشرية	3.77	0.91	75.5 %	9	عالية	3.77	إشراك جميع الموظفين بالمدرسة في صناعة القرارات المدرسية التي تتعلق بتنمية الموارد البشرية
14	X_14	تبني برامج دورية فاعلة لتنمية وتطوير مهارات وقدرات موظفي المدرسة بشكل عادل يتيح للجميع إمكانية تنمية قدراتهم.	3.72	0.78	74.5 %	10	عالية	3.72	تبني برامج دورية فاعلة لتنمية وتطوير مهارات وقدرات موظفي المدرسة بشكل عادل يتيح للجميع إمكانية تنمية قدراتهم.
15	X_15	الابتعاد عن الألفاظ غير الأخلاقية في مواقف الغضب والخلاف مع	3.99	0.81	79.7 %	2	عالية	3.99	الابتعاد عن الألفاظ غير الأخلاقية في مواقف الغضب والخلاف مع

جدول (٢) النتائج المتعلقة بممارسة القيادة التربوية الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بلواء الجامعة/عمان من وجهة نظر المعلمين						
١	٢	الفقرات	يترجم مدير مدرستك التي تقوم بالتدريس حالياً فيها بممارسات الأخلاقيات التربوية التالية داخل المدرسة:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة %
١	٢	الفقرات	يترجم مدير مدرستك التي تقوم بالتدريس حالياً فيها بممارسات الأخلاقيات التربوية التالية داخل المدرسة:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة %
			المقصرون.			%
			الكلية للمحور الأول: القيادة الأخلاقية (X)	3.78	0.48	75.6 %
						عالي

وقد تبين أن مستوى ممارسة القيادة التربوية الأخلاقية لدى مديري المدارس بلواء الجامعة/عمان بالأردن، من وجهة نظر المعلمين، يتقدر بدرجة ممارسة (عالية)، بلغ متوسطها الحسابي (٣,٧٨) بانحراف معياري (٠,٤٨) وبنسبة ممارسة كلية بلغ وزنها المئوي (٧٥,٦%) على المستوى الكلي للأداة.

حيث قدر المعلمون مستوى ممارسة مديري مدارس لواء الجامعة/عمان بالأردن، لعدد (٤) فقرات بدرجة متوسطة، وهي الفقرات (٤، ٥، ١٠، ١) فيما حصلت باقي الفقرات وعددها (١١) فقرة على درجة ممارسة عالية.

حيث حصلت الفقرة رقم ١ "إتاحة الاتصال لجميع الموظفين دون حواجز، أو معوقات بما يضمن حرية طرح الآراء والمقترحات من قبل الموظفين الذكور أو الإناث". على أقل درجة متوسط حسابي بلغ نسبتها (٦٧%) وهي أقل فقرة بين فقرات المحور.

وحصلت الفقرة رقم ١٢: "التمسك بقيم ومبادئ العقيدة الإسلامية والوطنية في إدارته للمدرسة" على أعلى درجة متوسط حسابي، إذ بلغت نسبة ممارستها (٨٢,٥%).

وترى الباحثة أن حصول القيادة التربوية الأخلاقية على درجة ممارسة عالية لدى مديري المدارس الثانوية الأردنية، تعتبر نتيجة طبيعية لخصوصية المهنة والوظيفة التربوية التي يشغلونها والمسؤولية الاجتماعية والأخلاق الإسلامية التي تفرض عليهم هذه الممارسات.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه:

"ما مستوى الدافعية نحو العمل في ضوء متطلبات بناء مجتمع المعرفة لدى معلمي المدارس

الثانوية في الأردن في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة من وجهة نظرهم؟"

وللإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين وانحرافاتها المعيارية وأوزانها المئوية، والرتب والتقدير، على فقرات المحور الثاني، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٣) النتائج المتعلقة بمستوى الدافعية نحو العمل لدى المعلمين الأردنيين بالمدارس الثانوية الحكومية بلواء الجامعة/عمان من وجهة نظرهم						
٦	٥	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة %	الرتبة
16	y_1	أحاول جاهداً أن أتمكن من اكتشاف مواهب وإبداعات طلابي ومساندتهم في أن يحولوها إلى مشاريع وطنية مستقبلاً.	4.00	0.91	80.0%	1 عالية
17	y_2	أهتم جداً بتجويد أدائي التدريسي بما يلبي تحقيق مخرجات منافسة للدول المتقدمة التي أصبحت مجتمعات قائمة على المعرفة.	3.49	1.06	69.8%	5 متوسطة
18	y_3	أشعر بالفخر والاعتزاز بوظيفتي لكونها الوظيفة الأكثر توافقاً لرؤية المملكة وتطلعاتها نحو التنمية الاجتماعية الشاملة.	2.90	0.30	58.0%	9 متوسطة
19	y_4	أحرص دائماً على استخدام وسائل تدريس عصرية تنمي لدى طلابي مهارات التواصل والحوار الإيجابي.	2.84	0.37	56.7%	14 متوسطة
20	y_5	أتمسك بمهنتي كمعلم أكثر لقناعتي التامة بأن الطلبة هم أساس بناء مجتمع المعرفة الأردني مستقبلاً	2.92	0.27	58.4%	8 متوسطة
21	y_6	أشارك باستمرار في أي برامج وأنشطة خدمية تقيمها المدرسة بهدف تنمية ثقافة ووعي الطلبة والمجتمع حول المعرفة ومكانتها العصرية	2.90	0.30	58.0%	10 متوسطة
22	y_7	لا أمانع عن أداء أي مهام ووظائف تربوية وتعليمية إضافية إذا ما كان ذلك يصب في إثراء وتنمية معارف وقدرات طلابي...	2.97	0.30	59.3%	7 متوسطة
23	y_8	أقوم بين الفينة والأخرى بتقديم رؤى وأفكار جديدة إلى إدارة المدرسة بهدف الإسهام في التحسين والتطوير المستمر للأداء التدريسي	2.90	0.30	58.0%	11 متوسطة
24	y_9	ليس لدي قناعة بأن أقوم بأي أعمال وظيفية خاصة (غير التدريس) في ساعات المساء أو خلال أوقات الصيف.	2.84	0.37	56.8%	13 متوسطة
25	y_10	لدي استعداد كبير نحو تنفيذ دروس تقوية للطلبة الضعاف دراسياً.	2.98	0.14	59.6%	6 متوسطة
26	y_11	أهتم جداً بتنمية صحة طلابي ذهنياً وجسدياً.	2.82	0.38	56.4%	15 متوسطة
27	y_12	أحرص جاهداً على ربط دروس المنهج بواقع حياة الطلبة وتحويلها إلى مهارات وقدرات عملية تساعد في الاعتماد على ذاتهم مستقبلاً	3.86	0.91	77.2%	4 عالية
28	y_13	أسعى دائماً إلى تنمية ذاتي مهنيًا في مجال طرق وأساليب التدريس لكي أكون قادراً وكفواً في إكساب طلابي مهارات القرن الواحد والعشرين.	3.96	0.91	79.2%	2 عالية
29	y_14	لدي طموح مستمر بأن أتأهل إلى أعلى مستويات التأهيل العلمي في مجال تخصصي ومهنتي التربوية.	3.96	0.92	79.2%	3 عالية
30	y_15	أشعر بميل كبير في أوقات الصيف والإجازات الطويلة عن التدريس.	2.89	0.31	57.8%	12 متوسطة
		الكلّي للمحور الثاني: الدافعية نحو العمل.	3.22	0.26	64.3%	متوسطة

حيث تبين أن الدافعية نحو العمل لدى المعلمين الأردنيين بالمدارس الحكومية في لواء الجامعة/عمان من وجهة نظرهم، تقدرت بدرجة (متوسطة)، إذ بلغ متوسطها الحسابي (٣,٢٢) بانحراف معياري (٠,٢٦) ووزن نسبي بلغ (٦٤,٣%) على المستوى الكلي للأداة. حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي لفقرات مقياس الدافعية بين المتوسط (٢,٨٢) كأدنى قيمة، والمتوسط (٤,٠٠) كأعلى قيمة. ما يعني أن مستوى دافعية المعلمين الأردنيين بمدارس لواء الجامعة/عمان على مستوى فقرات مقياس الدافعية، يتراوح بين (عالية ومتوسطة). وبالنظر إلى فقرات مقياس الدافعية، نجد أن الفقرة رقم ١٦ والتي تنص على: "أحاول جاهداً أن أتمكن من اكتشاف مواهب وإبداعات طلابي ومساندتهم في أن يحولوها إلى مشاريع وطنية مستقبلاً"، قد حصلت على الرتبة الأولى بدرجة كلية بلغ وزنها النسبي (٨٠,٠%) وهي أعلى درجة بين فقرات مقياس الدافعية ككل.

فيما حصلت الفقرة رقم ٢٦، والتي تنص على: "اهتم جداً بتنمية صحة طلابي ذهنياً وجسدياً"، على الرتبة الأخيرة بدرجة كلية بلغ وزنها النسبي (٥٦,٤%) وهي أقل درجة بين فقرات مقياس الدافعية ككل.

حيث يمكن عزو حصول مستوى دافعية المعلمين نحو العمل الوظيفي المتمثل في مهنة التدريس، على درجة متوسطة، إلى عدة أسباب تتعلق بالبيئة العصرية لسوق العمل وطبيعة الوظيفة، إذ أصبحت مهنة التدريس مهنة مقيدة لا تتيح للمعلمين الانخراط في شغل وظائف إضافية، كغيرها من الوظائف، علاوة عن أن الكثير من الوظائف الأخرى كالوظائف الطبية والوظائف الهندسية والوظائف التقنية أصبحت مربحة ومغرية أكثر في ظل التحديات والمتغيرات المتسارعة في تكاليف المعيشة.

ثالثاً نتائج الإجابة على السؤال الثالث والذي نصه.

هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين درجات مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجات مستوى دافعية المعلمين نحو العمل؟

وللاجابة على هذا السؤال، تم إجراء اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط بطريقة المربعات الصغرى، لدرجات المتوسطات الحسابية الكلية للمحور الأول كمتغير مستقل، والمحور الثاني كمتغير تابع، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٣) نتائج اختبار العلاقة بين المتغيرين وتحديد معامل الأثر ومعنويته وفق رتب المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة القيادة التربوية الأخلاقية ومؤشرات مستوى دافعية المعلمين نحو العمل في المدارس الثانوية الحكومية الأردنية بلواء الجامعة/عمان من وجهة نظر المعلمين										
(ب) نتائج اختبار المعنوية/الدلالة الإحصائية لمعامل تحديد الأثر الإحصائي (ANOVA)						(أ) نتائج اختبار صحة الفرضية الإحصائية				
						Model Summary			Correlations	
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	المعاملات	Std. Error	Adjusted R Square	R Square	م. الدلالة Sig	معامل الارتباط (R)
0.00	226	25.4	1	25	Regression	0.3355	0.5146	0.5169	0.00	0.72
		0.1	211	24	Residual	المتغير المستقل (القيادة التربوية الأخلاقية)				
			212	49	Total	المتغير التابع (دافعية المعلمين نحو العمل)				

وقد تبين أن معامل ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغ (٠,٧٢)، وبلغ مستوى دلالتة (٠,٠٠)، أي أن هذه المعامل يؤكد بنسبة ثقة (٩٩%) أن هناك علاقة إحصائية حقيقية بين المتغير المستقل والتابع.

وقد بلغ معامل التحديد المعدل للحجم أثر المتغير المستقل في التابع R (٠,٥١) بخطأ معياري (٠,٣٣)، ما يعني أن المتغير المستقل (ممارسة القيادة التربوية الأخلاقية) يستطيع أن يفسر التغير الحادث في المتغير التابع (دافعية المعلمين نحو العمل) في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة) بنسبة (٥١,٤٦%).

ومن نتائج تحليل التباين في الجدول نفسه وفق اختبار (ANOVA) تبين أن معامل التحديد حقيقي وهو دال إحصائياً وحقيقي، بنسبة ثقة ٩٩% حيث بلغ مستوى دلالة F وفق اختبار ANOVA (٠,٠٠) وهي أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠١).

ومن أجل تقدير نموذج العلاقة والأثر للمتغير المستقل (ممارسة القيادة التربوية الأخلاقية) على المتغير التابع (دافعية المعلمين نحو العمل) رياضياً، تم تطبيق منهجية تحليل الانحدار الخطي حيث كانت النتائج كما يلي:

جدول (٤) نتائج الانحدار الخطي البسيط لتقدير النموذج الرياضي لعلاقة وأثر القيادة التربوية الأخلاقية على دافعية المعلمين نحو العمل في مدارس لواء الجامعة/عمان بالأردن						
اختبار معنوية المعامل ودلالته Standardized Coefficients			الثابت العام ونسبة الخطأ المعياري المسموح به Unstandardized Coefficients			
Sig.	t	قيمة المعامل (Beta)	الخطأ (Er. Std)	قيمة الثابت (B)	البيان	الطريقة (Model)
0.07	-1.83		0.29	-0.53	الثابت العام/ (Constant)	المربعات الصغرى
0.00	15.03	0.72	0.09	1.34	المتغير التابع/ Y_totl	
Dependent Variable: X_totl					A	

حيث تبين أن قيمة الثابت العام (B) بلغت (-٠,٥٣) وتبين أن قيمة مستوى الدلالة لاختبار معنويته Sig للثبات العام وفق اختبار t بلغت (٠,٠٧) وهي أكبر من (٠,٠٥) ما يعني أن قيمة الثابت العام غير دال إحصائياً (غير حقيقي) في النموذج، فيما تبين أن قيمة المعامل (Beta) بلغ (٠,٧٢) وأن قيمة مستوى الدلالة Sig لاختبار معنويته وفق اختبار t بلغت (٠,٠٠) وهي أصغر من (٠,٠١) ما يعني أن قيمة المعامل Beta دالة إحصائياً أي أن هذه المعامل حقيقي في العلاقة.

وبناءً على النتائج السابقة يتضح أن ممارسة القيادة التربوية الأخلاقية (X) تؤثر في رفع مستوى الدافعية نحو العمل لدى المعلمين (Y) وفق علاقة رياضية خطية، تم تقدير أفضل نموذج نظري رياضية لهذه العلاقة التأثيرية في النموذج القياسي التالي:

$$Y = 0.72X - 0.62$$

وتعني أنه كلما زادت ممارسة مديري المدارس للقيادة التربوية الأخلاقية في مدارس لواء الجامعة/عمان بالأردن، بمقدار درجة واحدة، سيؤدي ذلك إلى زيادة قدرها (٧٢%) في مستوى دافعية المعلمين نحو العمل في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. وبذلك فقد تبين أن العلاقة طردية موجبة وقوية، بين المتغيرين وفق نتائج تقديرات المعلمين بالمدارس.

وبناءً على هذه النتيجة، فإن الباحثة ترى أنها نتيجة منطقية تتوافق مع الأدب النظري، ذلك لأن الدافعية نحو العمل تتأثر بالعوامل التنظيمية إيجاباً وفق نتائج الدراسات السابقة، لا سيما طبيعة القيادة التربوية لمدير المدرسة.

مناقشة النتائج والتوصيات والمقترحات.

مناقشة النتائج.

من خلال عرض نتائج الدراسة سابقاً، يتضح أن مستوى ممارسة القيادة التربوية الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية بلواء الجامعة/عمان بالأردن، من وجهة نظر المعلمين، يتقدر بدرجة ممارسة (عالية)، كما تبين أيضاً أن هذه الدراسة توصلت إلى أن مستوى دافعية المعلمين بمدارس لواء الجامعة/عمان من وجهة نظرهم، نحو العمل تقدرت بدرجة دافعية (متوسطة). حيث تبين أن هذه النتيجة تتفق مع نتائج بعض الدراسات السابقة، التي توصلت إلى أن ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية جاءت بدرجة عالية، كدراسة عابدين وشعيبات وحليبة (٢٠١٠)، ودراسة القريناوي (٢٠١٣)، ولكنها تختلف مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي كشفت أن مستوى ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية جاء بدرجة أقل من عالية، كدراسة الشريفي والتنع (٢٠١١)، دراسة المراني (٢٠١٥).

وقد تبين أيضاً من خلال نتائج هذه الدراسة، أن هناك علاقة وأثراً دالاً إحصائياً بين ممارسة مديري المدارس للقيادة التربوية الأخلاقية ودافعية المعلمين نحو العمل، وأن هذه العلاقة طردية

موجبة بحيث إنه كلما ارتفع مستوى ممارسة مديري المدارس للقيادة التربوية الأخلاقية فإن ذلك يؤدي أيضاً إلى ارتفاع في مستوى دافعية المعلمين نحو العمل. وقد تبين أن هذه الدراسة اتفقت مع أغلب الدراسات السابقة، حول وجود علاقات ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية لمدير المدرسة ودافعية المعلمين نحو العمل؛ كدراسة رولاند (Rowland ، ٢٠٠٨)؛ ودراسة الشريفي والتنج (٢٠١١)؛ ودراسة جونجيرا وآخرون (Gongera et al ، 2013)، ودراسة سانكار (Sancar ، ٢٠١٣)، دراسة المراني (٢٠١٥). حيث أثبتت نتائج هذه الدراسات أجمع وجود علاقة دالة إحصائياً بين القيادة التربوية الأخلاقية لدى مدير المدرسة ودافعية المعلمين نحو العمل. فيما لا وجود لدراسة سابقة وصلت إلى نتيجة مختلفة فيما يتعلق بعلاقة القيادة الأخلاقية بدافعية المعلمين نحو العمل.

التوصيات:

- في ضوء نتائج البحث، توصي الباحثة بما يلي:
- تدريب مديري المدارس الحكومية الأردنية بلواء الجامعة/عمان، على مهارات القيادة التربوية الأخلاقية من خلال برامج تدريبية فاعلة.
- تبني برامج وطنية فاعلة في مجال تثقيف معلمي المدارس الأردنية بلواء الجامعة/عمان، في مجال مفاهيم ومبادئ مجتمع المعرفة وأهميته العصرية.
- تشجيع وتمكين مديري المدارس الأردنية بلواء الجامعة/عمان، على ممارسة القيادة التربوية الأخلاقية كنموذج قيادي تربوي أساسي في قيادة وتوجيه الموظفين والمعلمين نحو العمل بروح الفريق وقيم التعاون والإخلاص.

المقترحات:

- تعزيزاً لنتائج البحث واستكمالاً له، تقترح الباحثة ما يلي:
- إجراء دراسات مماثلة بالتطبيق على المناطق التعليمية الأخرى.
- تنفيذ دراسة مماثلة في نفس المنطقة ولكن من وجهة نظر المشرفين التربويين.
- إعداد برامج تدريبية لتنمية مهارات القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الأردنية.

المصادر والمراجع:

- (١) أبو الفضل ، جمال الدين محمد بن مكرم (٢٠٠٣) لسان العرب ، بيروت ، لبنان.
- (٢) الجبسية، رضية (٢٠١٢). القيادة الأخلاقية، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (٣) حريم، حسين (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. دار الحامد، الأردن.
- (٤) حسان، حسن والعجي، محمد (٢٠٠٧). الإدارة التربوية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (٥) حمادنة، أديب (٢٠١٢). درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق. المجلة الأردنية في العلوم التربوية المجلد ٩ العدد ١، ٢٠١٣، الأردن.
- (٦) الدلبي، ضيف الله (٢٠٠٩). الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة بنين بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- (٧) دواني، كمال والشريفي، عباس (٢٠١٢). مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان لعملية صنع القرار التحولي وعلاقته بمستوى دافعيتهم للعمل. المجلة الأردنية في العلوم التربوية مج ٨ ع ٢٤، الأردن.
- (٨) الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر (١٩٨٦). مختار الصحاح، دائرة المعاجم، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان.
- (٩) الشرايعه ، أميرة عبدالجليل صياح (٢٠١٥) مستوى السلوك القيادي لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستوى عملهم الإداري (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط الأردن.
- (١٠) الشريفي، عباس والتنج، منال (٢٠١١). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ١٢ ع ٣، البحرين.
- (١١) الطويل، هاني (٢٠٠١). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- (١٢) عابدين وآخرون (٢٠١٢). درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كما يقدروها معلمي المدارس الحكومية في محافظة القدس، دراسة بحثية، مجلة جامعة القدس، العدد ٢٨، القدس، فلسطين.
- (١٣) العتيبي، أحمد (٢٠١٣). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمتهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- (١٤) العرايضة، رائدة (٢٠١٢). مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- (١٥) عسكر، عبدالعزيز (٢٠١٢) القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة من وجه نظر المعلمين (رسالة ماجستير) ، جامعة الأزهر، غزة .
- (١٦) عسكر، عبدالعزيز (٢٠١٢) القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة من وجه نظر المعلمين (رسالة ماجستير) ، جامعة الأزهر، غزة .
- (١٧) العلاوي، عماد (٢٠١٢). مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الأخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- (١٨) القريناوي، بسام (٢٠١٣). درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية في وكالة الغوث الدولية في الأردن للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، الأردن.

- ١٩) لو كاشة، باسمه (٢٠٠٨). العلاقة بين فاعلية السلوك القيادي لمديري المؤسسات التعليمية لذوي الإعاقات العقلية ودافعية معلمهم نحو العمل في الأردن، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ٢٠) مصطفى، إبراهيم والزيات، أحمد وعبد القادر، حامد والنجار، محمد (٢٠١١). المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ط ٣، مطابع الدار الهندسية، القاهرة، مصر.
- ٢١) المراني، يحيى (٢٠١٥). القيادة الأخلاقية للقيادات الإدارية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى الموظفين في جامعتي صنعاء والعلوم والتكنولوجيا. (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة صنعاء، اليمن.
- ٢٢) المطيري، بندر عبد المحسن. (٢٠١٥) "درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة حفر الباطن للقيادة التشاركية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين" (رسالة ماجستير)، جامعة أم القرى، السعودية.
- ٢٣) المعموري، محاسن (٢٠١٠). دور القيم الأخلاقية في تنمية الموارد البشرية أثر الفعل الأخلاقي في اتخاذ القرار (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الافتراضية الدولية، المملكة المتحدة.
- ٢٤) ناشر، سليم (٢٠٢٠). "دور القيادات الأكاديمية في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة ذمار"، رسالة ماجستير.
- ٢٥) نسيم، خدير (٢٠١٥). مساهمة أخلاقيات القيادة الإدارية في ريادة المنظمات الاقتصادية الجزائرية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، الجزائر.
- ٢٦) الوزله، أكرم محمد أحمد (٢٠١٩) الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة ذمار وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة ذمار، اليمن.
- ٢٧) وشاح، مؤيد أحمد محمد (٢٠١٥) درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحولية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 28) Alessandro, S. Castro, M. Ray, S. Vereline, S. (2004). An Examination of Leadership Styles and Teacher Motivation. St. John's University
- 29) Cemaloglu, N. Sezgin, f. Kilinc, A. (2012) EXAMINING THE RELATIONSHIPS BETWEEN SCHOOL PRINCIPALS TRANSFORMATIONAL AND ANSACTIONAL LEADERSHIP STYLES AND TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT. The Online Journal Of New Horizons In Education - April 2012.
- 30) Davis, A, J. (2008). Moral Leadership: The Leadership of the Future An Exploratory Study in a Bahai-inspired Faith School. Thesis Doctor of Education. Leicester University.
- 31) Engel, E. P. (2013) Polysemy, Plurality, & Paradigms The Quixotic Quest for Commensurability of Ethics and Professionalism in the Practices of Law. USA; University of South Florida. College of Arts and Sciences.
- 32) Fox, E. Crigger, B, J. Bottrell, M. Bauck, P. Ethical Leadership Fostering an Ethical Environment and Culture. National Center for Ethics in Health Care. USA Washington. www.ethics.va.gov/IntegratedEthics.
- 33) Lane, J, F. (2013). The Man Behind the Mask: A Principal's Search For a Moral Leadership Purpose. University of South Florida.
- 34) Lusenga, Richard (2010). SCHOOL LEADERS' MORAL UNDERSTANDIN AND MORAL REASONING. Faculty of Education, University of Pretoria.

- 35) McKinney , P , A. (2000) **A study To Assess The relationships Among Student Achievement Teacher Motivation , and Incentive Pay**. Blacksburg , Virginia: the Faculty of the Virginia.
- 36)Gongera , E , Wanjiru , J , Okoth , O. (2013). Analysis of the impediments influencing the management of special needs eeucation in inclusive settings in primary schools in embu county , kenya. **Journal of Education and Practice** , 4(4): 109–115.
- 37)Robinson , Vickie(2007).**Leadership Behaviors that Contribute to Teacher Morale**. Georgia Southern University. STATESBORO , GEORGIA.
- 38)Rowland , k .a.(2008). **The Relationship of Principal Leadership and Teacher Morale**. Holland: Liberty University. the Faculty of the School of Education.
- 39)Sancar ,M.(2013). **State School Principals’ Perceived Leadership Behaviors in Relation to English Language and Other Subject Area Teachers’ Job Satisfaction in TRNC**. Gazimaðusa , North Cyprus. Eastern Mediterranean University.
- 40)Sharif. N.M(2011)**critical study at the behavior of administration and faculties of the Islamic university** alcslt press sing aboye.
- 41)Sue L.T.McGregor.(2010)**Consumer MoralLeadership** .Sense Publishers :The Netherlands.

ملحق رقم ١ (أداة البحث في صورتها النهائية للتطبيق).

الأستاذ/ة الأكرم

تحية طيبة وبعد:

نقوم بإعداد بحث بعنوان:

القيادة التربوية الأخلاقية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل في ضوء متطلبات بناء مجتمع المعرفة الأردني من وجهة نظر المعلمين

ولكونك أستاذنا أحد المعلمين بمدارس لواء الجامعة/عمان الأردن، فإننا نأمل منك التكرم بالمشاركة في الإجابة على فقرات الأداة، بحسب ما هو مطلوب، وفق ما تراه منطبق من وجهة نظرك على الواقع وذلك لما فيه مصلحة البحث العلمي، حيث إن بياناتكم واستجاباتكم لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي،،، شاكرين لكم تعاونكم سلفاً..

والله ولي الهداية والتوفيق وهو نعم المولى ونعم النصير،،،،

الباحثة.

أولاً : نرجو منك وضع الإشارة على ما ينطبق عليكم:

المتغير	الإجابة
النوع الاجتماعي	(.....) ذكر. (.....) أنثى
المؤهل	(.....) أقل من بكالوريوس . (.....) أعلى من بكالوريوس
التخصص	(.....) انساني . (.....) علمي

محاور وفقرات الأداة

المحور الأول: مقياس القيادة التربوية الأخلاقية.	
م	الفقرات
X_1	إتاحة الاتصال لجميع الموظفين دون حواجز، أو معوقات بما يضمن حرية طرح الآراء والمقترحات من قبل الموظفين الذكور أو الإناث
X_2	تبني خطط مدرسية واضحة تقدم المصالح العامة على الخاصة
X_3	التأكيد المتواصل على الجودة الشاملة في الأداء المدرسي
X_4	توزيع الموظفين على الوظائف بحسب التخصص والأولوية بما يضمن تعيين الموظف المناسب في المكان المناسب دون محاباة أو تمييز
X_5	إرساء مبادئ الحوكمة الإدارية والسعي إلى تطبيقها فعلياً في بيئة العمل التربوي والإداري داخل المدرسة.
X_6	إعلان كافة قراراته المدرسية لجميع الموظفين دون غموض
X_7	تبني رؤية تربوية ذات بعد تنموي مستدام للمدرسة.
X_8	التأكيد المستمر على المعلمين بتطبيق مبادئ وأسس التقويم التربوي العادل في الاختبارات المدرسية للطلبة.
X_9	تبني رسالة تربوية تعليمية واضحة تتوافق مع رؤيتها.
X_10	الوقوف مع الموظفين في المشكلات والأزمات الشخصية الاجتماعية التي يتعرضون لها داخل أو خارج المدرسة.

المحور الأول: مقياس القيادة التربوية الأخلاقية.	
م	الفقرات
X_11	تصريف الموازنة المالية السنوية للمدرسة وفق أبوابها وبنودها بكل شفافية ونزاهة بما يخدم أهداف المدرسة .
X_12	التمسك بقيم ومبادئ العقيدة الإسلامية والوطنية في إدارته للمدرسة .
X_13	إشراك جميع الموظفين بالمدرسة في صناعة القرارات المدرسية التي تتعلق بتنمية الموارد البشرية .
X_14	تبني برامج دورية فاعلة لتنمية وتطوير مهارات وقدرات موظفي المدرسة بشكل عادل يتيح للجميع امكانية تنمية قدراتهم.
X_15	الابتعاد عن الألفاظ غير الأخلاقية في مواقف الغضب والخلاف مع الموظفين المقصرين.
المحور الثاني: مقياس الدافعية نحو العمل	
م	الفقرات
Y_1	أحاول جاهداً أن أتمكن من اكتشاف مواهب وإبداعات طلابي ومساندتهم في أن يحولوها إلى مشاريع وطنية مستقبلاً.
Y_2	أهتم جداً بتجويد أدائي التدريسي بما يلي تحقيق مخرجات منافسة للدول المتقدمة التي أصبحت مجتمعات قائمة على المعرفة.
Y_3	أشعر بالفخر والاعتزاز بوظيفتي لكونها الوظيفة الأكثر توافقاً لرؤية المملكة وتطلعاتها نحو التنمية الاجتماعية الشاملة.
Y_4	أحرص دائماً على استخدام وسائل تدريس عصرية تنمي لدى طلابي مهارات التواصل والحوار الإيجابي.
Y_5	أتمسك بمهنتي كمعلم أكثر لقناعتي التامة بأن الطلبة هم أساس بناء مجتمع المعرفة الأردني مستقبلاً.
Y_6	أشارك باستمرار في أي برامج وأنشطة خدمية تقيمها المدرسة بهدف تنمية ثقافة ووعي الطلبة والمجتمع حول المعرفة ومكانتها العصرية
Y_7	لا أمانع عن أداء أي مهام ووظائف تربوية وتعليمية اضافية إذا ما كان ذلك يصب في إثراء وتنمية معارف وقدرات طلابي..
Y_8	أقوم بين الفينة والأخرى بتقديم رؤى وأفكار جديدة إلى إدارة المدرسة بهدف الإسهام في التحسين والتطوير المستمر للأداء المدرسي
Y_9	ليس لدي قناعة بأن أقوم بأي أعمال وظيفية خاصة (غير التدريس) في ساعات المساء أو خلال أوقات الصيف.
Y_10	لدي استعداد كبير نحو تنفيذ دروس تقوية للطلبة الضعاف دراسياً.
Y_11	أهتم جداً بتنمية صحة طلابي ذهنياً وجسدياً.
Y_12	أحرص جاهداً على ربط دروس المنهج بواقع حياة الطلبة وتحويلها إلى مهارات وقدرات عملية تساعد في الاعتماد على ذاتهم مستقبلاً
Y_13	أسعى دائماً إلى تنمية ذاتي مهنيًا في مجال طرق وأساليب التدريس لكي أكون قادرًا وكفؤًا في إكساب طلابي مهارات القرن الواحد والعشرين.
Y_14	لدي طموح مستمر بأن أتأهل إلى أعلى مستويات التأهيل العلمي في مجال تخصصي ومهنتي التربوية.
Y_15	أشعر بممل كبير في أوقات الصيف والإجازات الطويلة عن التدريس.