

دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي العام بمدارس الكويت من وجهة نظر المعلمين

د. أمثال حمد العريفان

وزارة التربية والتعليم العالي - الكويت

مستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف بين العلاقة بين القيادة الأخلاقية كأسلوب قيادي تربوي و الرضا الوظيفي للهيئات التعليمية في المدارس، وذلك باستعراض التجارب والدراسات في مجال الدراسة، وقد اتعت الدراسة المنهج الوصفي في قراءة الواقع وقياسه عن طريق معرفة مدى تأثير تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي في المؤسسات التعليمية الكويتية من وجهة نظر المعلمين فيها، حيث اشتملت عينة الدراسة على 81 معلم ومعلمة في المؤسسات التعليمية الكويتية، وكانت نتيجة الدراسة إلى وجود درجة مرتفعة لتطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية الكويتية ، وإلى وجود درجة مرتفعة في مستوى الإنجاز والرضا الوظيفي كنتيجة لتطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية فيها، وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات منها تشجيع مديري المدارس على تطبيق مفاهيم القيادة الأخلاقية الحرص على تفعيل الميثاق الأخلاقي للمعلم في المؤسسات التعليمية الكويتية، قياس درجة تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية الكويتية بشكل دوري وفعال مما يضمن سير عملية القيادة الأخلاقية بشكل سليم حيث ينتج عن ذلك القناعة الوظيفية في الحقوق والواجبات والرضا الوظيفي.

المصطلحات: القيادة الأخلاقية ، الرضا الوظيفي، القيادة

The role of ethical leadership in achieving general job satisfaction in Kuwait schools from the point of view of teachers

Dr. Amtha Hamad Al-Oraifan

Ministry of Education and Higher Education – Kuwait

Abstract:

This study aimed to identify the relationship between ethical leadership as an educational leadership method and the functional satisfaction of educational bodies in schools, by reviewing experiences and studies in the field of study, and the study was tired of the descriptive curriculum in reading reality and measuring it by knowing the extent to which the application of ethical leadership principles affects job satisfaction in Kuwaiti educational institutions from the point of view of teachers, where the sample of the study included 81 teachers in Kuwaiti educational institutions, and the result of the study was a high degree of application of ethical leadership principles in the point of view of the teachers in kuwait, where the sample of the study included 81 teachers in Kuwaiti educational institutions, and the result of the study was a high degree of application of ethical leadership principles in the field of education in Kuwait. The study recommended several recommendations, including encouraging school principals to apply ethical leadership concepts to ensure that the teacher's ethical charter is activated in Kuwaiti

educational institutions, measuring the degree of applicability of ethical leadership principles in Kuwaiti educational institutions periodically, and effective, to ensuring that the ethical leadership process is conducted properly, resulting in functional conviction in rights, due diligence and career satisfaction.

Keywords: Ethical Leadership, Career Satisfaction, Leadership

المقدمة:

إن الأخلاق وُجدت بوجود الإنسان وهي منبع النفس وقرارها، وضابط العلاقات الإنسانية في محيط الإنسان وبيئته. حيثُ حظيت الأخلاق والنزاهة في السنوات القليلة الماضية بقدر متزايد من الاهتمام في مجال القيادة؛ حيث تعتبر الأخلاق والقيم من أهم المرتكزات للمجتمعات البشرية؛ لارتباطها المباشر بتوجيه السلوك الإنساني. (غنيم، 2020)

و يعتقد العديد من المديرين التنفيذيين والمفكرين في مجال الأعمال أن القيادة الأخلاقية هي ببساطة مسألة قادة يتمتعون بشخصية جيدة، من خلال الحصول على "القيم الصحيحة" أو أن تكون " شخصًا ذا شخصية قوية"، يمكن للقائد الأخلاقي أن يضرب المثل للآخرين ويتحمل أي إغراءات قد تحدث على طول الطريق. دون إنكار أهمية حسن الخلق والقيم الصحيحة، فإن واقع القيادة الأخلاقية أكثر تعقيدًا بكثير والمخاطر أكبر بكثير، فالقيادة الأخلاقية ليست فقط القائد ولكن أيضًا تضم من يتعامل معهم (المرؤوسين وأصحاب المصلحة الرئيسيين)، والسياق أو الوضع الذي يواجهه القائد والمكونات، وعمليات ومهارات القائد، والنتائج التي تنتج عنها. (غنيم، 2020)

وقد تشمل قيم القيادة الإخلاص والأمانة والعدل والمساواة بين التابعين والصدق والقوة الحسنة للتابع والصبر والتسامح وأداء الواجب وإتقان العمل وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة. (قهيري و ضيف، 2020)

وإذا كان القادة الأخلاقيون يعملون كنماذج يحتذى بها لمرؤوسيهم ويظهرون الحدود السلوكية المحددة داخل المنظمة. فإن تعزيز السلوك المناسب والمرغوب فيه يتم من خلال الثقافة وعملية التنشئة الاجتماعية للقادمين الجدد. (غنيم، 2020)

فالمؤسسات التعليمية والمتمثلة بالمدارس وتضم الهيئات التعليمية والإدارية مرتبطة ارتباط مباشر بالمجتمع المحلي وغاياته في تهيئة وتعليم جيل قادم للنهوض بالوطن وتحقيق الأهداف المنشودة الأمر الذي يستدعي من الهيئات القيادية فيها استخدام القيادة الأخلاقية كأسلوب مثالي لقيادة العملية التعليمية فيها.

مشكلة الدراسة:

إن المؤسسات التربوية والتعليمية وأنظمتها تواجه العديد من التحديات والتطورات العالمية التي تحتاج منها التحديث المستمر والعمل تحت الضغوطات المختلفة سواء كانت كم المجتمع المحلي أو العالمي، حيث تحتاج إلى العديد من الأساليب القيادية التي تعين العملية التربوية والتعليمية على الاستمرار بشغل فعال وإنتاجي، منها أسلوب القيادة الأخلاقية كأسلوب أساسي أمام رضى الموظفين في الهيئة التعليمية والإدارية داخل المؤسسات التربوية وما يدور حولهم من أنظمة المساءلة ، العدالة و التحفيز. وذلك بالإجابة عن السؤال الرئيسي المتمثل بـ " ما درجة الرضا الوظيفي العام لمستوى تطبيق مفاهيم القيادة الأخلاقية في مدارس الكويت من وجهة نظر المعلمين فيها" والمتفرع منه:

- ما مستوى استخدام مديري المدارس لمبادئ القيادة الأخلاقية؟
- ما مستوى تأثير تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في رفع مستوى الإنجاز المؤسسة التعليمية؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين القيادة الأخلاقية كأسلوب قيادي تربوي ومدى تأثيره على الرضا الوظيفي للهيئات التعليمية والإدارية في المؤسسات التعليمية والتربوية

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها في توفير معلومات ونتائج حديثة تساعد أصحاب القرار السياسي والتربوي في توفير تلك النتائج، وأيضاً تشجيع القيادات المدرسية التعليمية والتربوية في استخدام القيادة الأخلاقية كأسلوب قيادي عادل يُحدث الرضا الوظيفي بين الهيئات التعليمية والإدارية، مما يُنتج عن الإنجاز والإيجابية في بيئة العمل.

مصطلحات الدراسة:

Ethical leadership التصرف بأسلوب التعامل المبني على المبادئ والإنسانية، من عدل وعدم التفرقة وتقديم الصدق والشفافية مع الآخرين على تحقيق المصالح الشخصية أو العامة، إذ أن الأخلاق منطلق رئيس ومهم لحياة المجتمعات ومؤسساتها ووظائفها ،

أمثال حمد العريفان

حيث تركز كل مهنة إلى أخلاقيات تنظم وتوجه السلوك العام لأعضاء المهنة مع بعضهم البعض ضمن إطار تلك المهنة ومع غيرهم من الموظفين في مجالات المهن الأخرى، والتي تتفق وقيم المجتمع. (القرني والزيادي، 2016)

Career satisfaction الشعور الإيجابي الذاتي الذي يحمله المورد البشري لوظيفته عموماً (الرضا العام عن الوظيفة) وللعناصر المكونة لها خصوصاً (الرضا عن الأجر، محتوى العمل، نمط الإشراف، فرص الترقية، جماعات العمل وظروف العمل). (شفيق، 2010)

- التعريف الإجرائي:

Ethical leadership هي الممارسات القيادية التي تتسم بالقيم الأخلاقية كالمساواة – العدل – الأمانة والصدق

Career satisfaction هو الرضا العام الذي يسود المؤسسة التعليمية والموظف فيها كنتيجة لتحقيق القيادة الأخلاقية في المؤسسة.

حدود الدراسة:

أجريت هذه الدراسة في إطار الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: واقع الرضا الوظيفي لتطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في المدارس الكويتية.
- الحدود الزمنية: العام الدراسي 2021/2020.
- الحدود المكانية: مدارس الكويت
- الحدود البشرية: العاملون في قطاع التعليم برتبة معلم
- القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي:

تعد الأخلاق ركناً أساسياً من الأركان التي تقوم عليها المجتمعات الإنسانية، وتؤدي دور الضابط في العلاقات الاجتماعية بين القوى العاملة في المؤسسات كافة والتربوية خاصة، لذلك فقد استوجب على القائد أن يكون مدركاً للمهارات الإدارية والفنية والشخصية التي

أمثال حمد العريفان

تمكنه من إتمام واجباته وتلبية احتياجات المرؤوسين على أكمل وجه، تماشياً مع الرؤية المتمثلة في تنمية المؤسسة وتطويرها وإيجاد مجتمع تنظيمي تسوده مكارم الأخلاق. وفي ظل التزايد المعرفي من حيث عدد المدارس كان لابد من وجود نمط قيادي يحكم هذا التطور والتزايد والتغير السريع في المجتمع، وعليه يتوجب على القادة أن يمتلكون المهارات اللازمة لتطبيق وتعزيز الممارسات الإيجابية التي تحقق الوصول إلى الهدف والارتقاء بالمؤسسة سواء في مكونات الوسط التربوي أو في منهجية العمل الإداري. (الدجاني، 2018)

وهناك عينات من التعاريف المستمدة من الشريعة الإسلامية مثل أن الأخلاق " هيئة النفس وصورتها الباطن" وإنها " انفعال النفس وتأثرها بما ينبغي أن يكون فيفعل وبما لا ينبغي أن يكون فيترك" وكذلك أنها " صفة في النفس مستقرة فطرية أو مكتسبة وذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة."

ومن خلال هذه التعاريف المستمدة من الشريعة الإسلامية تبين أن الأخلاق تتصف بما يلي:

- 1 - إن الأخلاق صفة من صفات النفس الراسخة.
- 2 - إن الأخلاق شاملة للحسن والقبيح من الأعمال.
- 3 - إن الأخلاق تعني القدرة على القيام بالأفعال الحسنة والقبيحة.
- 4 - إن الأخلاق متصلة بعمل الفرد خيره وشره.
- 5 - إن الأخلاق ترتبط بالظاهر من السلوك والباطن من النية.
- 6 - إن الأخلاق تشمل سمات نظرية وأخرى مكتسبة للفرد.

ويرى علماء الاجتماع أن الأخلاق تمثل وسائل ضبط اجتماعي في المجتمعات وأنها مرتبطة بوجود الجماعة وبالعلاقة الفرد بغيره من الأفراد داخل المجتمع. ومن الأمثلة على هذا الاتجاه تعريف الأخلاق بأنها "القاعدة أو القواعد السلوكية التي يلتزمها الإنسان الذي يعيش في جماعة" وكذلك، أنها " قوة راسخة في الإرادة تنزع إلى اختيار ما هو خير وصلاح إن كان

الخلق خيراً ، أو اختيار ما هو شر وفساد إن كان الخلق ذمياً " ويبدو أن علماء الاجتماع حددوا معالم الأخلاق كما يلي:

- 1 - أن الأخلاق تمثل ما تضعه الجماعة وتلتزم به من قواعد وسلوك.
- 2 - أن الأخلاق مرتبطة بالفرد الذي يعيش في جماعة.
- 3 - أن الأخلاق تنسق أفعال أفراد الجماعة كوسيلة ضبط اجتماعي تعمل على تنظيم عمل الجماعة بشكل يحقق الخير للجماعة.

أما علماء النفس فيعتقدون أن الأخلاق مرتبطة بميول النفس ولهذا فهي داخلية ولا شيء خارجي وأما المظهر الخارجي للنفس فيسمى سلوكاً وهو مختلف عن الخلق. ويعتبر علماء النفس أن تغلب ميل على ميل آخر باستمرار هو ما يسمى بالأخلاق فإذا تغلب ميل عمل الخير على الميول الأخرى سمي خلقاً حسناً أو العكس. ويلاحظ أن علماء النفس يجعلون الفرد هو الأصل بينما علماء الاجتماع يعتبرون الجماعة في المجتمع هي الأصل. (الطراونة، 2010).

و القيادة ظاهرة قديمة قدم الإنسان نفسه، وذلك أنها حتمية في أي تجمع بشري، إذ من الضروري أن يبرز قادة يوجهون غيرهم صوب تحقيق غايات يتفقون عليها، وقد ارتبط مفهوم القيادة القديم بالجانب العسكري والحروب، إلا أنها اكتست معاني متنوعة في العصر الحديث، وتعددت تطبيقاتها لتشمل كافة التخصصات والحقول، ومفهوم القيادة يرتكز حول قدرة القائد على التأثير في الآخرين، نظراً لتوفره على سمات ومهارات وقدرات وأنماط تميزه عن غيره، وتجعله قادراً على تحريك الناس باتجاه الأهداف المنشودة. (الكبير، 2016)

حيث يمثل البعد الأخلاقي في القيادة التربوية أهمية خاصة، لأن القيادة التربوية ماهي إلا رسالة أخلاقية يقوم مدير المدرسة بقيادتها، وتوجيه العمل والعاملين نحو تحقيق رسالتها، فالقيادة الأخلاقية بهذا المعنى مصطلح مركب يجمع بين القائد التربوي الإداري وبين مهمته الأخلاقية في المدرسة، ومدى تمثله لقيم ومبادئ هذه القيادة. (العتيبي، 2013)

وتعد القيم الأخلاقية والمنبثقة أصلاً من قيم المجتمع المحيط من الركائز المهمة التي تركز عليها أي منظمة في عملها، فالسلطات التي يتمتع بها المديرون قد تجبر العاملين على الالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات، وتؤمن سير العمل، ولكن ليس بالضرورة أن تقودهم إلى الابتكار والإبداع الذي من شأنه الارتقاء بنوعية الإنجاز. وهنا يتضح دور تلك القيم التي تؤثر في أداء المدرسة وتحسين مخرجاتها من خلال التأثير الإيجابي في اتجاهات العاملين وأنماط سلوكهم، وزيادة ولائهم للمدرسة والذي يؤدي بدوره إلى الوصول لأعلى مستويات الإنجاز. (العرايضة، 2012)

ونجد أن الأخلاق هي جوهر القيادة، وذلك لأنها تدور حول عملية التأثير في الآخرين لتحقيق الأهداف، ويكون ذلك بطريقة تجسد أساساً قيم المنظمة ومناخها وثقافتها. ويجمع الباحثون على أن الأبعاد المركزية للقيادة الفعالة تتضمن اتحاد كل من الفاعلية والالتزام الأخلاقي. (العرايضة، 2012)

حيث تقوم الإدارة المدرسي بتنفيذ سياسة التعليم التي وضعتها الإدارة التربوية، فالمدرسة هي المكان الذي تتبلور فيه جميع النشاطات التربوية التي تهدف إلى بناء الفرد علمياً وسلوكياً، فالمدرسة هي الميدان الذي تتكاثف فيه جهود القادة والعاملين بغية تحقيق الأهداف المرجوة. (العرايضة، 2012)

وكنتيجة نجد أن يتعامل مدير المدرسة كقائد إداري مع مجموعة متباينة من الناس يختلفون في القدرات والمهارات والكفاءات والميول والدوافع والإنتاجات وفي طرق التفكير وأساليب التعامل، ولذلك فهو بحاجة إلى مجموعة من المهارات للتعامل مع مرؤوسيه ووفق ما تتطلبه الفروق الفردية، وهذا يدفعه إلى استخدام الأساليب المختلفة مع هؤلاء الناس. ولكي يتمكن المدير من تنويع أساليبه في التعامل مع مرؤوسيه ويتعامل معهم كل حسب قدراته، فإنه بحاجة أولاً إلى أن يتمتع بمهارة إنسانية يتمكن بها من التأثير على سلوك الأفراد والجماعات، فيكون متعاوناً ودوداً وبالتالي فإنه سيتمكن من تحقيق أهداف العمل وأهداف المنظمة، متمهما وإيجابياً مستخدماً أسلوب إقناع مرؤوسيه من أن العمل من أجل تحقيق مصالح المؤسسة هو وسيلتهم في تحقيق حاجاتهم وأهدافهم الشخصية. (الحري، 2008)

الدراسات السابقة:

أجرى (العزى وعبدالعزى، 2018) دراسة القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف 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، حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود فروق حول بعض أبعاد الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة وعدم وجود فروق حول بعض الأبعاد، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي.

فيما قام (الهندي، 2013). دراسة بعنوان درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين معلمهم، حيث هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، ودرجة تمكين معلمي المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم، وتوصلت النتائج إلى أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية ذات دالة إحصائية بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية، ودرجة تمكين معلمهم، وانتهت الدراسة بعدة توصيات منها عقد دورات تدريبية لمديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة في مجال القيادة الأخلاقية، وفي طرق وأساليب تمكين المعلمين داخل المدرسة، لما لها من دور في تعزيز انتماء المعلمين لمدارسهم ومهنتهم أيضاً.

وتوصل (العرايضة، 2012) إلى دراسة بعنوان مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية، وعلاقته بمستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، توصلت الدراسة إلى نتائج منها هناك علاقة إيجابية ذات دلالة

أمثال حمد العريفان

إحصائية موجبة بين مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية ومستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية، وأوصت الدراسة تنظيم دورات تدريبية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان لتوضيح ماهية القيادة الأخلاقية وأهميتها ومبادئها

وقام (التعبي، 2013) دراسة بعنوان، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية والقيم التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بالكويت كانت مرتفعة مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية وقيمهم التنظيمية وفي ضوء تلك النتائج أوصت الدراسة إلى وضع منظومة قيمة للقيادة التربوية في المدارس الكويتية تتناسب مع معطيات الدين والتراث والمجتمع الكويتي

وبحث (أبو علبة، 2015) في دراسة بعنوان القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تقدير المعلمين للقيادة الأخلاقية لدى مديريهم وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين بمدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة موجبة بين القيادة الأخلاقية والولاء التنظيمي وفي ضوء النتائج السابقة أوصت الدراسة باعتماد القيادة الأخلاقية كأحد بنود تقييم مديري المدارس وإبراز النماذج الناجحة من مديري المدارس المتميزين في مجال القيادة الأخلاقية وباقي المجالات ليكونوا قدوة لزملائهم.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي في قراءة واقع تطبيق مفاهيم القيادة الأخلاقية في المدارس الكويتية

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين من الهيئة التعليمية في المدارس الكويتية

- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الحالية من 81 معلم ومعلمة من العاملين في وزارة التربية الكويتية تم اختيارهم بطريقة عشوائية، حيث تم تطبيق أداة الدراسة عليهم في الفصل الدراسي الثاني من العام 2021/2020م

أدوات الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية تم بناء مقياس الرضا الوظيفي العام لمستوى تطبيق مفاهيم القيادة الأخلاقية في مدارس الكويت من قبل الباحثة وذلك بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة في نفس الموضوع.

- الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى بيان مدى الرضا الوظيفي العام لمستوى تطبيق مفاهيم القيادة الأخلاقية في مدارس الكويت
- وصف المقياس: تكون المقياس بصورته الأولية من 7 فقرات خماسية التدرج.
- تصحيح المقياس: تمت الاستجابة على المقياس في ضوء تدرج ليكرت الخماسي لتحديد مستوى الرضا الوظيفي العام لتطبيق مفاهيم القيادة الأخلاقية في مدارس الكويت من قبل العاملين بها ، حيث تتم الاستجابة للمقياس باختيار استجابة من الخمسة استجابات التالية (عالية جدا- عالية-متوسطة- منخفضة-منخفضة جدا) لتقابل الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب، حيث كما زادت الدرجة كان ذلك دليلا تحقق مستوى جيد من الرضا. وتتراوح درجة المقياس بين الدرجة 7 والتي تشير الى مستوى منخفضة جدا من الرضا، الى الدرجة 35 والتي تفيد بتحقيق مستوى مرتفع جدا من الرضا.

- الخصائص السيكومترية للمقياس:

(أ) صدق المقياس:

- الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة قبل تطبيقها للتحكيم والأخذ بالملاحظات والتغييرات الواردة

- صدق البناء :

الصدق العاملي:

• التحليل العاملي الاستكشافي:
تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis) للتحقق من صدق بنية أداة الدراسة، والابعاد الفرعية لها (ان وجدت)، حيث استخدمت الباحثة طريقة تحليل المكونات الأساسية (Principal Component) للكشف عن بنية المقياس العاملية ومكونات المقياس، وقد تم بداية حساب معامل Kaiser-Meyer-Olkin for sampling adequacy والذي يجب ان لا تقل قيمته عن 0.6 لاعتبار العينة مقبولة لأغراض التحليل العاملي، كما يجب ان تكون قيمة اختبار بارتلليت (Bartlett's test of Sphericity دالة احصائيا (Tabachnick & Fidell, 2007). وقد بلغت قيمة $KMO=0.825$ كما بلغت قيمة اختبار بارتلليت (Sig.=0.00) $Bartlett's\ test\ of\ Sphericity=335.801$ ، كما بلغت قيمة محددة مصفوفة الارتباط (Determinant of the correlation matrix) 0.013 وهي قيمة تزيد عن 0.00001 مما يدل على عدم وجود ارتباطات متعددة عالية بين المتغيرات، الأمر الذي قد يقلل من دقة وكفاءة النتائج المستخلصة (Fiefld, 2000)، وبالتالي وتبعاً لما سبق فان النتائج تشير الى مناسبة عينة الدراسة لأغراض التحليل العاملي
ويبين الجدول (1) عدد العوامل الناتجة ونسب التباين لكل عامل.

جدول رقم (1): نتائج التحليل العاملي

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين	التباين التراكمي
الأول	4.183	59.757	59.757
الثاني	.962	13.748	73.505
الثالث	.590	8.426	81.931
الرابع	.517	7.384	89.316

يتضح من الجدول (1) عامل واحد فقط كانت قيمة جذراه الكامن تزيد عن واحد،

أمثال حمد العريفان

مما يفيد بوجود عامل واحد فقط للمقياس المعد من قبل الباحثة، مما يدعم صدق بنية المقياس للدراسة الحالية.

كما تم حساب قيم التشعب على العامل للتحقق من ان قيم التشعب للفقرات جميعا كانت دالة احصائيا وتزيد عن (0.3) وذلك كما هو موضح في الجدول (2).

الفقرة	التشعب على العامل
1	.313
2	.788
3	.870
4	.906
5	.862
6	.763
7	.750

يظهر الجدول (2) ان جميع قيم التشعب كانت أكبر من المحك الأدنى المقبول لاعتبار الفقرة تتشعب على العامل بشكل حقيقي وجوهري وهو (0.30) (Field, 2013). ثبات المقياس:

ثبات الاتساق الداخلي:

تم التحقق من ثبات تجانس فقرات مقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل كرونباخ

الفا لحساب ثبات التجانس الداخلي، وذلك كما هو موضح في جدول (3)

المقياس	معامل الثبات
الرضا الوظيفي	0.879

يظهر الجدول (3) ان مقياس الرضا الوظيفي قد تمتع بمعامل ثبات جيد، حيث يعتبر معامل الثبات مقبولا إذا تراوحت قيمته بين (0.60-0.7)، وجيدا إذا تراوحت بين (0.7-0.9)، ومرتفعا إذا زادت قيمته عن (0.9) (Streiner, 2003). تشير النتائج السابقة الى تمتع مقياس الرضا الوظيفي المعد من قبل الباحثة في الدراسة الحالية بخصائص سيكومترية جيدة تدعم استخدامه.

نتائج الدراسة

أولاً: الإجابة عن السؤال الأول:

ينص السؤال الأول للدراسة الحالية على " ما مستوى استخدام مديري المدارس لمبادئ القيادة الأخلاقية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي، ويبين الجدول (4) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة على فقرات المقياس وتدرجاته المختلفة.

الرقم	الفقرة	منخفض جداً	منخفض	متوسطة	مرتفع	مرتفع جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	ما درجة الإلمام لديك بمفاهيم القيادة الأخلاقية	0	0	17	33	31	4.17	0.75	1
		%0	%0	21%	%40.7	38.3%			
2	كيف تقيم درجة تطبيق مبدأ (التحلي بالصدق) في مدرستك	1	3	18	24	35	4.10	0.96	4
		1.2%	3.79%	22.2%	%29.6	43.2%			
3	كيف	1	4	23	26	27	3.91	0.96	5

أمثال حمد العريفان

			33.3 %	32.1 %	28.4 %	4.99 %	1.2%	تقييم درجة تطبيق مبدأ (العدالة في مدرستك	
			25	24	21	9	2	كيف تقييم درجة تطبيق مبدأ (المساواة في مدرستك	4
6	1.09	3.75	30.9 %	29.6 %	25.9 %	11.1 %	2.5%	كيف تقييم درجة تطبيق مبدأ (المساواة في مدرستك	5
3	0.80	4.1 4	37 %	42 %	18.5 %	2.5%	0%	كيف تقييم درجة تطبيق مبدأ (الأمانة في مدرستك	6
2	0.7 8	4.16	37 %	44.49 %	16%	2.5%	0%	كيف تقييم درجة تطبيق مبدأ (تحمل المسؤول ية) في مدرستك	

	المقياس الكلي	4.04	0.69
--	---------------	------	------

يبين الجدول (4) ان الفقرة التي نصت على درجة الإمام بمفاهيم القيادة الأخلاقية احتلت المرتبة الأولى، إذ بلغت نسبة الذين وافقوا هذه الفقرة (مرتفع جداً، مرتفع) 79% تقريباً من العينة الكلية، أي ما يقارب الثلثين، كما بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة 4.17 بانحراف معياري 0.75 مما يشير الى تجانس نسبي واضح وهو الأعلى بين بقية الفقرات في الاستجابات على هذه الفقرة. احتلت بعد ذلك الفقرة التي يقيم بها أفراد عينة الدراسة درجة تطبيقهم مبدأ (تحمل المسؤولية) في مدارسهم المرتبة الثانية، إذ بلغ عدد الذين وافقوا هذه الفقرة قرابة 81% تقريباً من العينة الكلية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة 4.16 وهو متوسط حسابي قريب جداً من الفقرة الأولى، بانحراف معياري 0.78 مما يشير الى تجانس نسبي في الاستجابات على هذه الفقرة. بعد ذلك وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة التي تفيد بمدى تقييم أفراد عينة الدراسة بدرجة تطبيق مبدأ (الأمانة) في مدارسهم إذ بلغ عدد الذين وافقوا هذه الفقرة قرابة 79% تقريباً من العينة الكلية، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة 4.14 بانحراف معياري 0.80 مما يشير الى تجانس نسبي اقل بقليل في الاستجابات على هذه الفقرة. بعد ذلك وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة الثانية والتي تقيم درجة تطبيق مبدأ (التحلي بالصدق) في المدارس للمدراء أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ عدد الذين وافقوا هذه الفقرة قرابة 73% تقريباً من العينة الكلية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة 4.10 وهو متوسط حسابي، بانحراف معياري 0.96 مما يشير الى تباين نسبي في استجابات عينة الدراسة على هذه الفقرة. بعد ذلك وفي المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة جاءت الفقرة الثالثة والتي تقيم درجة تطبيق مبدأ (العدالة) في المدارس للمدراء أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ عدد الذين وافقوا هذه الفقرة قرابة 65% تقريباً من العينة الكلية زهي نسبة تقل عن النسبة لبقية الفقرات الأمر الذي يفيد بوجود بعض المشكلات في هذا الجانب، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة 3.91 وهو متوسط حسابي، بانحراف معياري 0.96 مما يشير الى تباين نسبي في استجابات عينة الدراسة على هذه الفقرة أيضاً. وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت الفقرة الرابعة والتي تقيم درجة تطبيق مبدأ (المساواة) في المدارس من وجهة نظر مدراءها، إذ بلغ عدد الذين وافقوا هذه الفقرة قرابة 61% فقط من العينة

أمثال حمد العريفان

الكلية وهي نسبة تقل عن النسبة لجميع الفقرات الأمر الذي يفيد أيضا بوجود بعض المشكلات في هذا الجانب، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة 3.75 ، بانحراف معياري 1.09 مما يشير الى تباين واضح في استجابات عينة الدراسة على هذه الفقرة اذ تتحقق لدى البعض بدرجة كبيرة والبعض الاخر بدرجة منخفضة جدا. وقد بلغ المتوسط العام للفقرات من 1 الى 6 ما قيمته 4.04 بانحراف معياري 0.69 مما يدل مبدئيا على مستوى مرتفع لاستخدام مديري المدارس لمبادئ القيادة الأخلاقية، ولإمكانية لتحقيق من ذلك بشكل دقيق تم اجراء اختبار ت لعينة واحدة (One sample Test) وذلك بمقارنة المتوسط الحسابي التجريبي والمستخرج من استجابات عينة الدراسة بالمتوسط الحسابي الفرضي العام (الخيار الأوسط والمرمز له بالرقم 3. ويبين جدول (5) قيمة اختبار ت لمجموعة واحدة لمقارنة متوسط الأداء على الفقرات مع المتوسط الفرضي.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي التجريبي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	t	الدلالة الاحصائية	الدرجة
1	مجموع الفقرات 1-6	4.04	0.69	80	13.459	0.00	مرتفعة

يبين الجدول (5) ان الفقرات من 1 الى 6 والتي تعبر عن مستوى استخدام مديري المدارس لمبادئ القيادة الأخلاقية

امتلكت قيمة اختبار ت بلغت 13.46 وكانت دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) للفرق بين المتوسط التجريبي والمتوسط الفرضي مما يعني انه وبشكل عام تمتع مديري المدارس بمستوى مرتفع فيما يخص استخدام مبادئ الإدارة الأخلاقية من وجهة نظرهم، ويأتي ذلك كنتيجة منطقية في ضوء تطبيق الميثاق الأخلاقي والثقافة الأخلاقية المدارس الكويتية والتي يتحلى فيها العدد الأكبر من المديرين والقياديين.

ثانياً: الإجابة عن السؤال الثاني:

ينص السؤال الثاني للدراسة الحالية على " ما مستوى تأثير تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في رفع مستوى الإنجاز؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات افراد عينة الدراسة على الفقرة السابعة لمقياس الرضا الوظيفي، ويبين الجدول (6) التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة على الفقرة السابعة بتدرجاتها المختلفة.

الرقم	الفقرة	منخفض جدا	منخفض	متوسطة	مرتفع	مرتفع جدا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
7	ما مدى اعتقادك بدور هذه الدرجة التي حددتها في تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في مستوى الإنجاز في مدرستك	1	1	13	33	33	4.19	0.84

يبين الجدول (6) ان الفقرة السابعة والتي تدرس مستوى تأثير تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في رفع مستوى الإنجاز في مدارس المدراء افراد عينة الدراسة، قد بينت أن نسبة الذين وافقوا هذه الفقرة بشكل مرتفع جدا قرابة 41% من العينة الكلية، كما بلغت نسبة الذين وافقوا هذه الفقرة بشكل مرتفع قرابة 41% ايضا من العينة الكلية مما يعني ان ما يزيد عن ثلثي عينة الدراسة يوافقون ويؤكدون مستوى انجاز مرتفع في مدارسهم نتيجة تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية، مما يعني أنها طريقة جيدة وفعالة للقيادة بهدف رفع مستوى الإنجاز في المؤسسات التعليمية. كما أظهرت النتائج ان 16% من أفراد عينة الدراسة قد ابدوا بدرجة انجاز متوسط، و قرابة 1% ابدوا درجة انجاز منخفضة ونفس النسبة لدرجة انجاز منخفضة جدا.

وقد بلغ المتوسط العام للأداء على الفقرة 4.19 بانحراف معياري 0.84 مما يدل مبدئيا على مستوى مرتفع لدرجة الانجاز في ظل تنفيذ مبادئ القيادة الأخلاقية، وللتحقق من ذلك بشكل دقيق تم اجراء اختبار ت لعينة واحدة (One sample Test) وذلك بمقارنة

أمثال حمد العريفان

المتوسط الحسابي التجريبي والمستخرج من استجابات عينة الدراسة بالمتوسط الحسابي الفرضي (3). ويبين جدول (7) قيمة اختبارات لمجموعة واحدة لمقارنة متوسط الأداء على الفقرة السابعة مع المتوسط الفرضي.

الرقم	الفرقة	المتوسط الحسابي التجريبي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	t	الدلالة الاحصائية	الدرجة
1	الفرقة السابعة	4.19	0.84	80	12.742	0.00	مرتفعة

يبين الجدول (7) ان الفقرات من 1 ال 6 والتي تعبر عن مستوى تأثير تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في رفع مستوى الإنجاز في المدارس قد امتلكت قيمة ت بلغت 12.74 والتي كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) للفرق بين المتوسط التجريبي لتلك الفقرة والمتوسط الفرضي، مما يدل انه وبشكل عام ان تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في رفع مستوى الإنجاز في المدارس كان مرتفعاً من وجهة نظر المعلمين فيها ، ويأتي ذلك كنتيجة طبيعية في حال تطبيق المبادئ الأخلاقية كالعادلة والمساواة والأمانة كأساليب يومية في مجتمع المؤسسة التعليمية والذي يعكس مدى الرضا الوظيفي والقناعة التي تصيب العاملين مما ينتج زيادة الإنتاجية والفاعلية الإيجابية أثناء العمل.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة:

- نشر الثقافة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية الكويتية
- تشجيع مديري المدارس على تطبيق مفاهيم القيادة الأخلاقية
- الحرص على تفعيل الميثاق الأخلاقي للمعلم في المؤسسات التعليمية الكويتية
- قياس درجة تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية الكويتية بشكل

دوري

المراجع:

- غنيم، صلاح. (2020). القيادة الأخلاقية في الإدارات التعليمية: دراسة حالة. المجلة التربوية. جامعة سوهاج. مصر
- الكبير، أحمد. (2016). القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي: دراسة نظرية تطبيقية مقارنة. الألوكة للنشر.
- العتيبي، أحمد. (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. أطروحة ماجستير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. الأردن
- الدجاني، ياسمين. (2018). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. أطروحة ماجستير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. الأردن
- العرايضة، رائدة. (2012). مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقتها بمستوى ممارسة المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. أطروحة ماجستير منشورة. جامعة الشرق الأوسط. الأردن
- الحري، رافدة. (2008). مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. دار المناهج للنشر. الأردن
- العنزي، تهاني. عبدالعزيز، صفوت. (2018). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية. ص 49
- الهندي، محمد. (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين معلمهم. الجامعة الإسلامية - غزة. <http://hdl.handle.net/20.500.12358/17170>
- الطراونة، تحسين. (2010). القيادة والأخلاق. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- أبو عبلة، نور. (2015). القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، أطروحة ماجستير منشورة. جامعة الأزهر. فلسطين

- القرني، عبدالله الزيايدي، محمد.(2016). القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر
- شفيق، شاطر.(2010). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية. أطروحة ماجستير منشور. جامعة أمحمد بوقرة بومدراس. الجزائر
- قهيري، فاطنة. ضيف، سعيدة.(2020). أثر القيادة الأخلاقية على المسؤولية البيئية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة ميدانية. مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد. الطبعة الثانية. ص 81-98

Miles, J. & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation; A guide for students and researchers. Sage: London*

Field, A. (2000). *Discovering Statistics using SPSS for Windows. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage publications.*

Field, A. (2013) *Discovering Statistics using SPSS, 4th edn. London: SAGE.*

Streiner, D. (2003) *Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency, Journal of Personality Assessment, 80:1, 99–103.*