

The Degree of Commitment of Basic Public-School Principals in Jerusalem to the Ethics of Leadership from the Perspectives of Teachers

درجة التزام مديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية بأخلاقيات القيادة المدرسية من وجهة نظر المعلمين في مدينة القدس

Inas Abbad Aleassa^{1*}, Rawan Wael Sijaj²

ايناس عبّاد العيسى^{1*}، روان وائل سجاج²

^{1,2} Palestine Ahliya University, Palestine.

^{2,1} جامعة فلسطين الأهلية- فلسطين.

* Corresponding Author: Inas Aleassa (insa.aleassa@paluniv.edu.ps)

* الباحث المراسل: ايناس العيسى (insa.aleassa@paluniv.edu.ps)



This file is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Accepted	Revised	Received
قبول البحث	مراجعة البحث	استلام البحث
2025/3/22	2025/2/16	2024/4/6

DOI: <https://doi.org/10.31559/EPS2025.14.4.6>

Abstract:

Objectives: The study aimed to identify the degree of commitment of basic public-school principals to the ethics of school leadership from the teachers' perspectives, and to identify the impact of the variables: gender, experience, and qualification, on the responses of the teachers, regarding the degree of commitment of basic public-school principals to ethics of leadership.

Methods: To achieve the objectives of the study, descriptive analytical approach was used, and a questionnaire was used as a tool of the study. The population of the study was (3979) teachers from elementary public schools in Jerusalem.

Results: The results showed that the degree of commitment of basic public-school principals to the ethics of leadership from the teachers' perspectives was in a high degree, and that there were statistically significant differences in the teachers' responses regarding the degree of commitment of basic public-school principals to the ethics of school leadership in the variables of gender, in favor of males, and qualification.

There are no statistically significant differences in teachers' responses regarding the degree of commitment of basic governmental school principals to the ethics of school leadership due to experience.

Conclusions: The study recommended training courses for basic public schools principals' on skills and behaviors related to ethical leadership, and enhancing cooperation between principals and teachers on the other hand through cooperative work in promoting ethical leadership in schools and providing material and moral incentives by The Ministry of Education.

Keywords: leadership ethics; school principals; teachers; Jerusalem.

الملخص:

الأهداف: هدفت الدراسة التعرف إلى درجة التزام مديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية بأخلاقيات القيادة المدرسية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها، والتعرف إلى أثر متغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، على استجابات أفراد العينة في درجة التزام مديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية بأخلاقيات القيادة المدرسية.

المنهجية: تم استخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية الأساسية في مديرية القدس والبالغ عددهم (3979) معلماً ومعلمة.

النتائج: أظهرت النتائج أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات جاءت بدرجة كبيرة، مع وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المعلمين نحو درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية في المجال الثالث في متغيري الجنس ولصالح الذكور، والمؤهل العلمي، ولصالح البكالوريوس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المعلمين نحو درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لسنوات الخبرة.

الخلاصة: أوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية لمديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية حول المهارات والسلوكيات المتعلقة بالقيادة الأخلاقية وتعزيز التعاون بين مديري ومديرات المدارس من جهة والمعلمين والمعلمات من جهة أخرى، من خلال العمل التعاوني لتعزيز القيادة الأخلاقية في المدارس وتقديم الحوافز المادية والمعنوية من قبل وزارة التربية والتعليم للمديرين.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات القيادة؛ مديري المدارس؛ المعلمين؛ القدس.

الاستشهاد

Citation

العيسى، ايناس، سجاج، روان. (2025). درجة التزام مديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية بأخلاقيات القيادة المدرسية من وجهات نظر المعلمين في مدينة القدس. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*. 14 (4)، 625-636.

Aleassa, I. A., & Sijaj, R. W. (2025). The Degree of Commitment of Basic Public-School Principals in Jerusalem to the Ethics of Leadership from the Perspectives of Teachers. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, 14(4), 625-636. <https://doi.org/10.31559/EPS2025.14.4.6>
[In Arabic]

المقدمة:

تشكل القيادة محوراً هاماً للمؤسسة حيث يتضمن إصدار الأوامر والتأثير على العاملين لتنفيذ المهام المطلوبة على أكمل وجه، مع مراعاة دوافعهم ومواجهة التطورات والتغيرات في كافة المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتعليمية مما يدفع بالقائمين على النظام التربوي القائم لمواكبة التغيرات المتسارعة، وتحديث الأنظمة بممارسة أساليب قيادية معاصرة.

والنظام التربوي يعد أهم الأنظمة الاجتماعية في المجتمعات وسر نهضتها، والنظام التربوي لا يؤدي رسالته حتى تمسك بزمامه قيادة فاعلة قادرة على تجاوز التحديات، وما نشهده من زخم معرفي، فقد أصبح لزاماً على المؤسسات التربوية مجاراة التغيرات الجديدة، وضرورة توفير بيئة قيادية تفرضها التغيرات التي تعيشها المؤسسة. فالقيادة ظاهرة اجتماعية تتمثل في علاقة التأثير بين القادة والتابعين لإنجاز أهداف تخدم مصالحه المؤسسة (الكبير، 2016).

وتشكل القيادة الأخلاقية عنصراً هاماً من عناصر الإدارة المدرسية، لأنها تؤثر في إدراك العاملين وقيمهم، وفي إحساس المعلمين بالولاء لمدرستهم، ويعمل على خلق جو من الثقة والاحترام المتبادل، ويزيد إحساسهم بالمساواة والانصاف، مما يولد لديهم الشعور بالمسؤولية تجاه المدرسة، ويزيد من دافعيتهم للعمل، فيعكس هذا الإطار الأخلاقي الذي مارس ضمنه قائد المدرسة أدواره الإدارية والفنية في العمل على سلوكه وسلوك العاملين معه، ف القائد المدرسة هو القدوة للعاملين فيها، وعليه يترتب مراقبة سلوكه وضبط أخلاقه بما يتناسب ويتلاءم مع أخلاقيات القيادة المدرسية (الكردى، 2016). يُعَدُّ التكامل بين القيادة المدرسية وأخلاقيات الإدارة محوراً أساسياً في تحقيق جودة العملية التعليمية وتعزيز بيئة مدرسية مستدامة. فالقيادة المدرسية الفاعلة لا تقتصر على الجوانب الإدارية والتنظيمية فحسب، بل تمتد إلى تبني منظومة قيمية قائمة على مبادئ العدل، والشفافية، والمساءلة، مما يسهم في ترسيخ الثقة بين مختلف الأطراف المعنية بالعملية التعليمية، بما في ذلك المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور (السقاف وأبو سن، 2015). ومن منظور بحثي، يشير العديد من الدراسات كدراسة المخلافي (2021) ودراسة (الصريع، 2020) إلى أن تبني القادة التربويين ممارسات إدارية قائمة على الأخلاقيات يُفضي إلى تحسين الأداء الأكاديمي، وتعزيز الانتماء المؤسسي، وخلق بيئة تعليمية داعمة للإبداع والتميز. علاوة على ذلك، أشار (نسمة، 2015) أن هذا الدمج في تقليل التحديات الإدارية، وتعزيز العدالة التنظيمية، ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، مما ينعكس إيجابياً على جودة مخرجات العملية التعليمية.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في كون موضوع الإدارة موضوعاً لا بدّ من البحث فيه، خاصة ما يتعلّق بالقيم والأخلاقيات، باعتبارها العنصر المهم في شخصية القيادة، والتي تنعكس على المعلمين والطلاب، وتشكيل شخصياتهم، ونظراً لخصوصية المدينة وما تعانيه المدارس من ظروف سياسية شائكة، فإن المدارس في مدينة القدس تفتقر للكثير من الأبحاث والدراسات التي تفحصها حقها، وتسلب الضوء على قضاياها (العيسى، 2019)، كما أن هناك عدداً من الدراسات التي أوصت بضرورة البحث في أخلاقيات القيادة المدرسية مع متغيرات مختلفة ومدارس مختلفة ومنها (أبو علبة، 2016؛ الحبيب، 2017). واستناداً إلى ما سبق فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة عن التساؤل التالي: ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية بأخلاقيات القيادة المدرسية من وجهات نظر المعلمين فيها؟

أسئلة الدراسة:

- السؤال الأول: ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها؟
- السؤال الفرعي الأول: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير الجنس؟
- السؤال الفرعي الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير لسنوات الخبرة؟
- السؤال الفرعي الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

فرضيات الدراسة:

- وقد انبثق عن التساؤلات الفرعية عدد من الفرضيات يمكن إجمالها بالتالي:
- الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغيرات الدراسة لمتغير جنس المعلم.
- الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغيرات الدراسة لمتغير سنوات الخبرة.
- الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغيرات الدراسة لمتغير المؤهل العلمي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام مديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية بأخلاقيات القيادة المدرسية من وجهات نظر المعلمين في مدينة القدس، كذلك التعرف على أثر كل من متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل التربوي) في وجهات نظر المعلمين حول درجة التزام مديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية بأخلاقيات القيادة المدرسية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من مجموعة من النقاط، يمكن إيجازها فيما يلي:

الأهمية النظرية:

جدّة وأهمية الموضوع الذي تتناوله، وهو الكشف عن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية في مدينة القدس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي المدارس، خاصة مع خصوصية مدينة القدس السياسية والتربوية، وقلة الأبحاث التربوية التي يمكن عملها. إضافة إلى التعرف على أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية التي يجب أن يلتزم بها مديري ومديرات المدارس، ولعلها الدراسة الأولى في هذا الموضوع في مدينة القدس والتي تناولت موضوع درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية -على حد علم الدراسة-.

الأهمية التطبيقية:

كما أنها اهتمت بتناول رأي المعلمين ومعرفة وجهات نظرهم في التزام المديرين بالقيادة الأخلاقية، ولعلها ستشكل مرجعاً للباحثين لاحقاً في موضوع القيادة الأخلاقية. كما نأمل أن توفر هذه الدراسة معلومات مهمة لوزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين حول درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.

ولعلها تساعد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم على وضع ميثاق لأخلاقيات المهنة الإدارية والقيادة الأخلاقية. تأمل الدراسة أن تشكل دافعاً للمديرين لإجراء التعديل أو التغيير في سلوكياتهم مع أطراف العملية التعليمية (طلاب ومعلمين وعاملين) وأداء مهماتهم بشكل أفضل بهدف تحقيق الأهداف المرجوة.

مصطلحات الدراسة:

- القيادة: عملية اقناع للأفراد (المديرين والمعلمين) لتقديم أفضل ما لديهم برضى تام، كما تمثل القدوة لهم لتحقيق متطلبات رئيسة يقوم بها القائد (الجنابي، 2019).
- القيادة الأخلاقية: نمط يعزز إعجاب المرؤوسين بقائدهم من خلال التحلي بالأخلاق المثالية التي تجعله قائداً نافعاً غير ظالم، صادقاً وساعياً لمنح الحقوق دون طمسها (المخلافي، 2021).
- إجرائياً: الممارسات التي يتبعها مديرو المدارس الحكومية الأساسية في مدينة القدس خلال تعاملهم مع العاملين في المدرسة، وسيتم قياسها من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

إن الالتزام بالأخلاقيات أمر ضروري يحرص عليه كل فرد من العاملين في المؤسسات، خاصة الإداريين باعتبارهم الأكثر تأثيراً على رضا وأداء العاملين فيها، والأخلاق مقدمة على العلم، فالعلم بلا أخلاق لا يجدي نفعاً لبيئة العمل (الألباني، 1982).

أولاً: القيادة الأخلاقية

يمكن التعبير عنها بالمبادئ الأدبية لقواعد السلوك، أو الصفات والقدرات المميّزة التي تمكّن القائد من التأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة وفقاً لرؤية أخلاقية ضمن إطار تصالح واضح، مع النظر بعناية في الأبعاد الأخلاقية والقانونية والمصالح المختلفة (الكبير، 2018).

أهمية الأخلاقيات في مهنة الإدارة المدرسية:

تكمّن أهمية القيادة الأخلاقية في المنظمة في مدى تأثيرها في مجالات متعددة، مثل تعزيز مصداقية المنظمة مع العاملين، وتزويد المنظمة بالربح والمساعدة لتحسين عملية صنع القرار، وخلق المصداقية بين المنظمة والمجتمع، مع الحفاظ على البيئة المحيطة، وعليه فإن القيادة الأخلاقية تعدّ وسيلة الحفاظ على النظام الموجود، لتحقيق الأهداف، ناهيك عن تشجيع السلوك الأخلاقي للمرؤوسين، وتثبيط السلوك غير السوي كالتنمر وانعدام المصداقية، كما أنّ القيادة الأخلاقية تزيد من أهمية مهام الموظفين، مما يدفعهم لتحسين الأداء والحصول على النتائج الأكثر جودة للمنظمة (غنيم، 2020).

الأبعاد الأخلاقية للقيادة:

توفّر النظريات الأخلاقية نظاماً من القواعد التي يسترشد بها في اتخاذ القرارات، وهناك نظريات عدّة لاتخاذ قرار أخلاقي، فالأخلاق تعتمد على التوافق بين المبادئ والواجبات الأخلاقية بغض النظر عن العواقب، علماً بأنّ المبادئ التوجيهية العملية لممارسة القيادة الأخلاقية يتم إنشاؤها من قبل العاملين والبيئة والمجتمع والمنظمة بشكل ترابطي متوازن، ومن أبرز المبادئ المتعلقة بالقيادة الأخلاقية، الاحترام والتسامح، والقُدوة الحسنة، والعدالة والصدق والتواصل الاجتماعي (Northouse, 2018).

مبادئ القيادة الأخلاقية:

ويجمل الناشأ والكيبلي (2015) المبادئ الأخلاقية الأساسية التي يمكن بناء القواعد الأخلاقية للقيادة الإدارية عليها وتشمل:

- الاهتمام بمبادئ العلاقات الإنسانية عند الأفراد العاملين في المنظمة.
- احترام القوانين واللوائح في المنظمة.
- تطوير القوانين التربوية بالطرق المشروعة.
- الابتعاد عن تولي منصب لكسب المنفعة الشخصية.
- الحفاظ على المستوى المهني والسعي لتطويره.

فيما أضاف عليها أيوب ويوسفي (2017) الالتزام بجميع الاتفاقيات والعقود في المنظمة، كذلك احترام الآخرين وخدمتهم، والصدق والأمانة والعدالة، وبناء المجتمع مع الآخرين، وأن نجاح المدارس يتطلب قيادة تربوية واعية ومؤهلة، إضافة إلى أن المدير كقائد تربوي يكون مؤثراً في العاملين ويغرس فيهم قيماً أخلاقية منها حب المشاركة والمسؤولية في تحقيق الأهداف التعليمية المرغوبة، لذا فإن ممارسة الإدارة المدرسية هي في إجراء أخلاقي، كما أن اعتماد الأسس الأخلاقية تعدّ أساساً في أداء العمل المدرسي وهذا ما تتطلبه القيادة الأخلاقية في المدارس.

الدراسات السابقة:

- دراسة المخلافي (2021) التي تهدف إلى التعرف على درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية لأبعاد القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (365) معلم، تم اختيارهم بطريقة عشوائية ويشكلون نسبة حوالي (5%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (8080) معلماً، وتم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة. وأظهرت النتائج أن متوسط درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية لأبعاد القيادة الأخلاقية تحققت بدرجة عالية، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية لأبعاد القيادة الأخلاقية ومتوسط تحقق الإبداع الإداري تعزى لمتغير المرحلة التعليمية ولصالح المرحلة التعليمية الأعلى وفي متغير عدد سنوات الخدمة ولصالح عدد سنوات الخدمة الأكثر، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط درجة ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية ومتوسط درجة تحقيق الإبداع الإداري. وأوصى الباحث بزيادة اكساب قادة مدارس التعليم العام المفاهيم الأساسية للقيادة الأخلاقية، وكيفية تمثيلها في واقع العمل المدرسي، وفي التعامل مع المعلمين والطلبة والإدارة التعليمية وأولياء أمور الطلبة.
- دراسة الصريع (2020) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة الخليل وعلاقتها بالثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم وبيان درجة اقتران القيادة الأخلاقية بالثقة التنظيمية تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المديرية) واستخدم المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (465) معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة من مديريات محافظة الخليل الأربعة وهي (الخليل، شمال الخليل، جنوب الخليل، يطا)، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات، تبعاً لمتغيرات الدراسة، وكانت الأخلاقيات الشخصية للقيادة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة بدرجة عالية، كذلك درجة توافر القيادة الأخلاقية لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين كانت عالية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات القيادة الأخلاقية للمعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المديرية لصالح مديرية الخليل كما أظهرت النتائج أن درجة الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم كانت عالية، مع عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الثقة التنظيمية للمعلمين والمعلمات من وجهة نظر المعلمين أنفسهم في المدارس الحكومية في محافظة الخليل تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- دراسة الزهراني (2020) هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية بمحافظه قلقو للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمات، اتبع البحث المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية، تألفت من (253) معلّمة من معلّمات المدارس الحكومية ولتحقيق أهداف البحث تم تطبيق استبانة، وكشفت نتائج البحث عن تقديرات مفردات عينة البحث لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلّمات بمحافظه قلقو جاءت بدرجة (عالية جداً)، وكشفت نتائج البحث عن وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية بمحافظه قلقو للقيادة الأخلاقية، ومستوى الرضا الوظيفي للمعلّمات، وأوصت الدراسة على العمل على تعزيز القيادة الأخلاقية، من خلال تبني فلسفة إدارية وأساليب تنظيمية تدعم تطبيق مبادئ وأبعاد القيادة الأخلاقية، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي للمعلّمات.

- دراسة غنيم (2020) هدفت إلى التعرف على القيادة الأخلاقية في الإدارة التعليمية بأبعادها الستة (العدالة، المشاركة في السلطة، وضوح الدور، الاهتمام بالعاملين، النزاهة، التوجيه الأخلاقي) وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأخذت الدراسة عينة عمدية لعدد من الكوادر الإدارية العاملة في إدارات التربية والتعليم بمديريتي التربية والتعليم بمحافظة القاهرة والجيزة، وقد تكونت العينة من (94) فرداً من العاملين بالإدارات التعليمية، علمًا بأن الدراسة قد توصلت إلى تحقق الإدارة الأخلاقية في الإدارات التعليمية في أربعة أبعاد بدرجة متوسطة، وفي بعد وضوح الدور بدرجة أعلى من المتوسط، ولا تتحقق في بعد واحد هو بعد العدالة وأوصى الدراسة على ضرورة وجود دليل إجرائي يوضح ممارسات القيادة الأخلاقية لنشر ثقافتها بين المديرين على مستوى جميع الإدارات التعليمية، وأن تكون مرشداً يهتدي به المديرين في مختلف المستويات الإدارية بوزارة التربية والتعليم.
- دراسة الحبيب (2017) هدف التعرف على القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، كما تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية في الرياض وبلغ عددهم (4731) حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (367) معلماً، كما توصلت الدراسة أن مديري المدارس الثانوية يمارسون القيادة الأخلاقية بدرجة كبيرة، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة ونظام الدراسة، وأوصى الباحث بضرورة الإعداد والتطوير الشامل لمديري المدارس الثانوية في كافة الجوانب الشخصية والفنية والقيادية والرفع من كفاءتهم بشكل متناسق مع التركيز على القيادة الأخلاقية.
- دراسة القرني (2016) هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على العلاقة بين القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك ومستوى سلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس، وبلغ حجم العينة (111) عضو هيئة تدريس من جامعة تبوك، تم اختيارهم باستخدام العينة الطبقية العشوائية من مجمل المجتمع البالغ قوامه (761) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانتين لجمع المعلومات الأولى: لقياس القيادة الأخلاقية، والثانية لقياس سلوك الصمت التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً للقيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك على سلوك الصمت التنظيمي بنسبة 83%. كما أظهرت النتائج أن مستوى القيادة الأخلاقية والصمت التنظيمي لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية في الجامعة كانت كبيرة، حيث أظهرت النتائج أن هناك ارتباط بين "القيادة الأخلاقية" و "سلوك الصمت التنظيمي" وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بممارسة رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية في جامعة تبوك للقيادة الأخلاقية على مختلف مجالاتها، نظراً لأهميتها في إعطاء الحرية الديمقراطية في العمل وبالتالي خفض درجة ممارسة الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتبين من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية تناولها لموضوع القيادة الأخلاقية والتزام المدير في هذا النوع من القيادة، كما اهتمت بالعلاقة ما بين القيادة الأخلاقية واتخاذ القرارات ومشاركة المعلمين فيها.

ما يميز الدراسة الحالية:

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث:

اتفقت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في منهج الدراسة المتبع وهو المنهج الوصفي مثل دراسة الزهراني (2020) ودراسة المخلافي (2021)، كما أن هناك اختلاف ما بين الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في منهجيتها، حيث إن هناك عدد من الدراسات التي استخدمت المنهج التجريبي والارتباطي مثل دراسة القرني (2016).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمنهجية البحث وأدواته، وطرق جمع البيانات التي اتبعها الباحثون في تحديد مجتمع الدراسة وعينته وبناء أدواته والتحقق من صدق الأداة وثباتها، إضافة إلى وصف متغيرات الدراسة وتصميمها والمعالجات الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهجية الدراسة:

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي لجمع البيانات الكمية؛ وذلك لملائمته مع طبيعة الدراسة، لأن المنهج الوصفي هو الأنسب لوصف الظاهرة من جميع جوانبها، حيث أن وصفها بشكل كمي يعطينا وصفاً رقمياً لتلك الظاهرة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الأساسية العليا في مديرية القدس والبالغ عددهم (3979) وفق إحصائية الوزارة (وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، 2023)

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالنظر إلى الدراسات السابقة، وذلك بالطريقة العشوائية التي قوامها (238) من المعلمين والمعلمات في مدينة القدس، وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً، واسترجع منها (140) استبانة التي كانت صالحة للتحليل، وجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات وفقاً لمتغيرات الدراسة.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات وفقاً لمتغيرات الدراسة			
المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	72	51.4
	أنثى	68	44.6
	المجموع	140	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	33	23.6
	من 5- 10 سنوات	30	21.4
	أكثر من 10 سنوات	77	55.0
	المجموع	140	100%
المؤهل العلمي	دبلوم	9	6.4
	بكالوريوس	110	78.6
	ماجستير فأعلى	21	15.0
	المجموع	140	100%

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية (التكرارات والنسب المئوية، اختبار معامل الثبات كرونباخ ألفا، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كما تم استخدام اختبار المقارنة بين متوسطين لعينتين مستقلتين (Independent Samples T- test) لفحص الفرضيات المتعلقة بالجنس، كذلك اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص الفرضيات المتعلقة بسنوات الخبرة، المؤهل العلمي.

كما تم تطوير استبانة من عدة دراسات وهم دراسة الحبيب (2017)، و(الصريح، 2015)، ودراسة (غني، 2020) حيث تكونت من ثلاثة مجالات تتعلق بموضوع الدراسة وقسمت إلى قسمين:

القسم الأول: معلومات عامة ومتغيرات الدراسة وهي: الجنس، وسنوات الخبرة، المؤهل العلمي.

القسم الثاني: تكون من مجالات الاستبانة المتعلقة بالقيادة الأخلاقية، وقد تم تحديد عدد الفقرات بعد البناء على آراء مجموعة من المحكمين التربويين والمتخصصين.

صدق الأداة: بعد إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية تم عرضها على أربعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص بهدف التأكد من صدق محتوى الفقرات المكونة من الاستبانة، ومدى ملائمتها لأهداف الدراسة ومتغيراتها، حيث توافقت استجاباتهم بنسبة مرتفعة، حيث طلب منهم بيان صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت لقياسه، وقد أشاروا إلى صلاحية أداة الدراسة بعد إجراء التعديلات المطلوبة وإبداء رأيهم في الفقرات من حيث صياغتها ومناسبتها للمجال الذي وضعت فيه، إما بالموافقة عليها، أو تعديل صياغتها، أو حذف بعض الفقرات، أو عدم أهميتها، فتم تصحيح صياغة بعض الفقرات وحذف فقرات وإضافة فقرات، لتصبح بصورتها النهائية.

تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وقد ظهر أن معاملات الثبات لمجالات القيادة الأخلاقية تراوحت بين (0.69-0.91)، ومعامل الثبات الكلي للمحور بلغ (0.93) وجميعها معاملات ثبات عالية تفي بأغراض الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصه: ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيما؟

وللإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واعتمدت الدراسة المقياس الآتي لتقدير درجة الممارسة (الحبيب، 2017):

- درجة كبيرة جداً (4.21 فأكثر ويعادل 84.2% فأعلى).
- درجة كبيرة (3.41-4.21 ويعادل 68.2% -84.2%).
- درجة متوسطة (2.61-3.40 ويعادل 52.2% -68.0%).
- درجة منخفضة (1.81-2.60 ويعادل 36.2% -52.0%).
- درجة منخفضة جداً (أقل من 1.81).

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الأول أخلاقيات المدير كقائد تربوي

رقم المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	يُمثل المدير قدوة حسنة للمعلمين في سلوكه وأفعاله.	4.06	0.92	81.2	كبيرة
2	يبتعد المدير عن استخدام الألفاظ البذيئة.	4.20	0.79	84.0	كبيرة
3	يؤثق المدير العلاقة بين العاملين على أساس من التسامح والجدية في العمل.	4.17	0.76	83.4	كبيرة
4	يتحلى المدير بالعدل التربوي	4.23	0.82	84.6	كبيرة جداً
5	يتمتع المدير بالموضوعية وتقدير الآخرين دون محاباة.	3.87	0.91	77.4	كبيرة
6	سلوكيات المدير الفعلية ومهاراته تعكس سلوك أخلاقي عال المستوى.	2.95	1.23	59.0	متوسطة
7	يلتزم المدير بمبدأ احترام حقوق الآخرين.	3.74	0.83	74.8	كبيرة
8	يلتزم المدير بالصدق في جوانب أعماله الإدارية.	3.34	1.07	66.8	متوسطة
الدرجة الكلية للمجال الأول		3.81	0.53	76.2	كبيرة

يتضح من نتائج جدول (2) وفي ما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال الأول بلغت (3.81) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (4) والتي نصها "يتحلى المدير بالعدل التربوي" على أعلى متوسط ومقداره (4.23) وهي درجة كبيرة جداً، حيث اختلفت بذلك بهذه النتيجة مع دراسة (غنيم، 2020). في حين حازت الفقرة رقم (6) والتي نصها "سلوكيات المدير الفعلية ومهاراته تعكس سلوك أخلاقي عال المستوى" على متوسط ومقداره (2.95) وهي درجة متوسطة، والتي اتفقت مع دراسة (غنيم، 2020) بينما اختلفت بذلك مع دراسة (الصريع، 2020) التي كانت فيها القيادة الأخلاقية بدرجة مرتفعة. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معلّمي المدارس ومعلماتهم على ثقة متبادلة مع مديريهم بحكم العلاقات الاجتماعية الوطيدة وقد يرجع السبب إلى التزام المديرين والمديرات بالتشريعات والأنظمة والقوانين المعمول بها في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية إضافة إلى المسألة التربوية.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني أخلاقيات المدير تجاه المهنة

رقم المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	يفتخر بمهنته لشعوره بالانتماء لها.	4.12	0.80	82.4	كبيرة
2	لا يستغل منصبه لتحقيق أهدافه الشخصية.	3.96	0.80	79.2	كبيرة
3	ينسب النجاح الذي تحقّقه المدرسة إلى جميع العاملين.	3.65	1.05	73.0	كبيرة
4	يحترم مهنته ولا يمارس أي عمل قد تسيء لها.	4.03	0.79	80.6	كبيرة
5	متفوّع لمهنته ليصل إلى مرتبة الاتقان.	4.01	0.77	80.2	كبيرة
6	ينجز عمله في الوقت المخصص لأنه يتحمل مسؤولياته.	3.81	0.90	76.2	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال الثاني		3.93	0.64	78.6	كبيرة

يتضح من نتائج جدول (3) في ما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال بلغت (3.93) وهي بدرجة كبيرة أيضاً.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين

رقم المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	يطبق مبدأ العدالة بين العاملين في توزيع المهام.	3.99	0.84	79.8	كبيرة
2	يعزز ثقة المعلمين به من خلال تفويضهم الصلاحيات.	3.98	0.87	79.6	كبيرة
3	يستأذن المعلم قبل حضور حصة صفية عنده.	3.60	1.02	72.0	كبيرة
4	يُشرف على أداء المعلمين باعتباره مشرفاً مقيماً.	3.93	0.80	78.6	كبيرة
5	يكافئ المعلمين الفاعلين ويُحفّزهم على العمل.	3.94	0.94	78.8	كبيرة
6	يُشارك المعلمين مناسباتهم الاجتماعية لتوثيق العلاقات الودية معهم.	4.09	0.83	81.8	كبيرة
7	يتعامل مع المعلمين بحزم عندما يستوجب ذلك.	3.88	0.85	77.6	كبيرة
8	يشجع العلاقات الإيجابية بين أفراد المجتمع المدرسي.	3.89	0.81	77.8	كبيرة
9	يعزز الممارسات الأخلاقية لدى الآخرين باعتباره القائد القدوة.	3.63	1.03	72.6	كبيرة
الدرجة الكلية للمجال الثالث		3.88	0.68	77.6	كبيرة

يتضح من نتائج جدول (4) في ما يتعلق بالدرجة الكلية للمجال بلغت (3.88) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (6) والتي نصها "يُشارك المعلمين مناسباتهم الاجتماعية لتوثيق العلاقات الودية معهم" على أعلى متوسط ومقداره (4.09) وهي درجة كبيرة، في حين حازت الفقرة رقم (3) والتي نصها "يستأذن المعلم قبل حضور حصة صفية عنده" على أقل متوسط ومقداره (3.60) وهي درجة كبيرة. وقد اتفقت النتيجة مع نتيجة (القرني، 2016) التي حصلت على درجة كبيرة من حيث كان مستوى القيادة الأخلاقية مرتفعاً في كافة المجالات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير الجنس؟ وللإجابة عن هذا السؤال: تم استخدام اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين (Independent t-Test) ونتائج جدول (5) تبين ذلك.

جدول (5) نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين، لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير الجنس

المجال	ذكر (ن=72)		أنثى (ن=68)		قيمة (ت)	الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
أخلاقيات المدير كقائد تربوي	73.8	0.52	73.7	10.5	1.22	0.22
أخلاقيات المدير تجاه المهنة	04.0	40.6	73.8	00.6	1.26	0.20
أخلاقيات المدير نحو المعلمين	4.01	10.6	73.7	20.7	2.03	*0.04
الدرجة الكلية	3.96	40.5	3.80	0.54	1.78	0.07

يتضح من نتائج جدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير الجنس للمجال الأول والثاني، والدرجة الكلية لمجالات القيادة الأخلاقية. بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجاباتهم في المجال الثالث، لصالح المعلمين (الذكور) وقد تعزى النتيجة إلى درجة تفهم المعلمين والمعلمات لطبيعة عمل المديرين والمديرات من حيث تنفيذ التعليمات والالتزام بالأنظمة والقوانين الصادرة عن الإدارة العليا في المديرية، لأن لديهم فهماً واضحاً ولديهم التزام خلقي ومهني تجاه عملهم كمديرين ومن يعملون معهم من العاملين.

أما بالنسبة للمجال الثالث "أخلاقيات المدير نحو المعلمين" فربما يرجع السبب إلى أن طبيعة المديرين تختلف عن طبيعة المديرات من حيث طرائق تفكيرهم وتعاملهم وربما درجة الحزم في العمل وتفهمهم للعمل مع زملائهم المعلمين أكثر من المديرات اللواتي يلتزمن بالتعليمات الحرفية والأنظمة والقوانين بالنص، أي يعملن بالقانون لا بروحه في الغالب.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الصريع (2020)، والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات القيادة الأخلاقية للمعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير لسنوات الخبرة؟ استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج جدول (6) تبين ذلك:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المحور	المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيادة الأخلاقية	أخلاقيات المدير كقائد	أقل من 5 سنوات	33	3.79	0.48
		من 5-10 سنوات	30	3.87	0.56
		أكثر من 10 سنوات	77	3.82	0.52
		المجموع	140	3.82	0.51
	أخلاقيات المدير تجاه المهنة	أقل من 5 سنوات	33	3.93	0.54
		من 5-10 سنوات	30	3.90	0.58
		أكثر من 10 سنوات	77	3.96	0.68
		المجموع	140	3.94	0.63
	أخلاقيات المدير نحو المعلمين	أقل من 5 سنوات	33	3.82	0.62
		من 5-10 سنوات	30	3.85	0.69
		أكثر من 10 سنوات	77	3.94	0.69
		المجموع	140	3.89	0.67
	الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	33	3.85	0.48
		من 5-10 سنوات	30	3.87	0.55
		أكثر من 10 سنوات	77	3.90	0.57
		المجموع	140	3.88	0.54

جدول (7): نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
أخلاقيات المدير كقائد تربوي	بين المجموعات	0.111	2	0.056	0.203	0.816
	داخل المجموعات	37.424	137	0.273		
	المجموع	37.535	139			
أخلاقيات المدير تجاه المهنة	بين المجموعات	0.067	2	0.034	0.083	0.920
	داخل المجموعات	55.300	137	0.404		
	المجموع	55.367	139			
أخلاقيات المدير نحو المعلمين	بين المجموعات	0.375	2	0.187	0.404	0.668
	داخل المجموعات	63.473	137	0.463		
	المجموع	63.848	139			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.078	2	0.039	0.129	0.879
	داخل المجموعات	41.554	137	0.303		
	المجموع	41.632	139			

يتضح من جدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وقد تعزى النتيجة إلى أن المعلمين سواء ذوي الخبرة التعليمية المنخفضة أو من مَرَّ بخبرات تعليمية طويلة لا يختلفون في نظرتهم نحو مديريهم ومديراتهم فيما يتعلق بأخلاقيات القيادة المدرسية لأن النظام التربوي السائد يقدم إعداداً وتدريباً جيداً لكافة العاملين في الميدان التربوي على حد سواء. واختلفت هذه النتيجة مع المخلافي (2021) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية لأبعاد القيادة الأخلاقية ومتوسط تحقق الابداع الإداري تعزى لسنوات الخبرة، ولصالح الأعلى.

النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين حول لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ استخدم الباحث تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) ونتائج جدول (8) تبين ذلك:

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير

المؤهل العلمي

المحور	المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	أخلاقيات المدير كقائد تربوي	دبلوم	9	98.3	50.3
		بكالوريوس	110	3.84	0.04
		ماجستير فأعلى	21	3.65	0.73
		المجموع	401	283.	10.5
	أخلاقيات المدير تجاه المهنة	دبلوم	9	4.07	0.47
		بكالوريوس	110	3.98	0.58
		ماجستير فأعلى	21	3.66	0.84
		المجموع	140	3.94	0.63
القيادة الأخلاقية	أخلاقيات المدير نحو المعلمين	دبلوم	9	4.09	0.41
		بكالوريوس	110	3.94	0.62
		ماجستير فأعلى	21	3.55	0.92
		المجموع	140	3.89	0.67
الدرجة الكلية		دبلوم	9	4.04	0.35
		بكالوريوس	110	3.92	0.49
		ماجستير فأعلى	21	3.61	0.78
		المجموع	140	3.88	0.54

جدول (9): نتائج تحليل التباين الأحادي لفحص دلالة الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي						
المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
أخلاقيات المدير كقائد تربوي	بين المجموعات	0.935	2	0.461	1.727	0.182
	داخل المجموعات	36.612	137	0.267		
	المجموع	37.535	139			
أخلاقيات المدير تجاه المهنة	بين المجموعات	1.965	2	0.944	2.250	0.084
	داخل المجموعات	53.402	137	0.392		
	المجموع	55.215	139			
أخلاقيات المدير نحو المعلمين	بين المجموعات	3.117	2	1.558	3.515	*0.032
	داخل المجموعات	60.731	137	0.443		
	المجموع	63.848	139			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.921	2	0.961	3.298	*0.040
	داخل المجموعات	39.911	137	0.291		
	المجموع	41.832	139			

يتضح من جدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في المجال الأول والمجال الثاني، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجاباتهم في المجال الثالث، والدرجة الكلية لمجالات القيادة الأخلاقية، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق تم استخدام اختبار LSD للمقارنات البعدية للمجال الثالث.

وقد يعزى السبب في النتيجة إلى كون حملة البكالوريوس لديهم فهم لطبيعة عمل المديرين أكثر من زملائهم من حملة درجة الدبلوم ودرجة الماجستير كونهم النسبة الأكبر من عينه الدراسة ويشكلون اتجاهات إيجابية غالباً أكثر من زملائهم الآخرين الذين يمتازون على الأرجح بالقدرة على التفكير (حملة الدبلوم) أو بالتفكير الناقد (مؤهل دراسات عليا) نحو طبيعة العمل المدرسي.

وبذلك اختلفت النتيجة مع دراسة الصريع (2020)، والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات القيادة الأخلاقية للمعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في محافظة الخليل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الخاتمة:

النتائج:

- خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:
- أنّ درجة التزام مديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية في مدينة القدس بأخلاقيات القيادة المدرسية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات العاملين فيها جاءت بدرجة كبيرة.
- كما توصلت النتائج لوجود فروق دالة إحصائية في استجابات المعلمين والمعلمات نحو درجة التزام مديري المدارس الحكومية الأساسية ومديراتها بأخلاقيات القيادة المدرسية في مدينة القدس، في المجال الثالث "أخلاقيات المدير نحو المعلمين" في متغير الجنس ولصالح الذكور، ومتغير المؤهل العلمي، ولصالح البكالوريوس.
- كما خلصت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات المعلمين نحو درجة التزام مديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية في مدينة القدس بأخلاقيات القيادة المدرسية تعزى لسنوات الخبرة.

التوصيات:

- وبناء على النتائج التي خلصت إليها الدراسة فقد تم التوصل لعدد من التوصيات والمقترحات:
- عقد دورات تدريبية لمديري ومديرات المدارس الحكومية الأساسية حول المهارات والسلوكيات المتعلقة بالقيادة الأخلاقية، خاصة سلوكيات المدير الفعلية ومهاراته.
- تعزيز التعاون بين مديري ومديرات المدارس من جهة والمعلمين والمعلمات من جهة أخرى، من خلال العمل التعاوني لتعزيز القيادة الأخلاقية في المدارس بما يمكن المديرين والمديرات من الالتزام بالصدق في جوانب أعماله الإدارية.
- كما تقترح الدراسة تشجيع المعلمين الالتحاق ببرامج الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية، لتمكينهم من إجراء دراسات بحثية مشابهة تتناول المدارس الحكومية الثانوية والخاصة ووكالة الغوث واستخدام متغيرات أخرى.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أبو علبه، نور. (2016). *القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- أيوب، أمال؛ يوسف، راضية. (2017). *مستوى تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية بمركب الحديد والصلب بعناية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين*، ورقة بحث ضمن الملتقى الدولي الثالث للأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الثالثة: أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة.
- الجنابي، صاحب مرزوك. (2019). *استراتيجيات القيادة والإشراف*، دار اليازوري العلمية.
- الحبيب، عبد الرحمن. (2017). *القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة*، 6(4)، 120-134.
- الزهراني، بن علي. (2020). *درجة ممارسة قائدات مدارس محافظة قلوة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن*، مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، 39(18)، 673-723.
- السقاف، صفوان؛ أبو سن، أحمد. (2015). *أثر القيادة بالقيم على الولاء التنظيمي: حالة تطبيقية*، *مجلة العلوم الاقتصادية*، 1(16)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 71-91.
- الصريع، لبنى. (2020). *القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة الخليل وعلاقتها بالثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم*، (رسالة ماجستير منشورة).
- العيسى، إيناس. (2019). *العوامل والقوى المجتمعية المؤثرة على التعليم في القدس، الطبعة الأولى*، عمان، الأردن: دار الشامل للنشر والتوزيع.
- غنيم، صلاح الدين. (2020). *القيادة الأخلاقية في الإدارات التعليمية - دراسة حالة*، *المجلة التربوية*، ع(77)، 2194-2229.
- القرني، عبد الله. (2016). *القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس*، *مجلة كلية التربية*، جامعة الأزهر، 4(170)، ص 649-694.
- الكبير، أحمد. (2016). *القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي*، الطبعة الأولى، الرياض: مكتبة الملك فهد.
- المخلافي، سلطان. (2021). *درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية لأبعاد القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمين*، *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، مج. 5، ع. 10، 276-311.
- نسيمة، خدير. (2015). *مساهمة أخلاقيات القيادة الإدارية في ريادة المنظمات الاقتصادية الجزائرية*، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، جامعة محمد بن قرة، الجزائر.
- النشاش، فاطمة محمود؛ الكيلاني، أنمار مصطفى. (2015). *تطوير مدونة أخلاقية للقيادة الخدمية التربوية في الأردن*، *مجلة دراسات العموم التربوية*، 46(6)، الجامعة الأردنية، 347-359.

ثانياً: ترجمة المراجع العربية

- Abu Olba, N. (2016). *Moral leadership among school principals in UNRWA schools in Gaza and its relationship to organizational loyalty from teachers' perspectives* (Unpublished master's thesis). Al-Azhar University, Gaza, Palestine. [In Arabic]
- Al-Essa, E. (2019). *Social factors and forces affecting education in Jerusalem* (1st ed.). Amman, Jordan: Dar Al-Shamel for Publishing and Distribution. [In Arabic]
- Al-Habib, A. (2017). Moral leadership of secondary school principals. *International Specialized Educational Journal*, 6(4), 120-134. [In Arabic]
- Al-Janabi, S. M. (2019). *Leadership and supervision strategies*. Dar Al-Yazouri Scientific Publishing. [In Arabic]
- Al-Kabir, A. (2016). *Moral leadership from an Islamic perspective* (1st ed.). Riyadh: King Fahd Library. [In Arabic]
- Al-Makhlafi, S. (2021). The degree to which public education school leaders in the Asir educational region practice dimensions of moral leadership and its relationship to administrative creativity from teachers' perspectives. *Journal of Educational Sciences and Human Studies*, 5(10), 276-311. [In Arabic]
- Al-Nashash, F. M., & Al-Kilani, A. M. (2015). Developing an ethical code for educational servant leadership in Jordan. *Dirasat: Educational Sciences*, 46(6), 347-359. The University of Jordan. [In Arabic]
- Al-Qarni, A. (2016). Moral leadership among heads and supervisors of academic departments at the University of Tabuk and its relationship to organizational silence behavior among faculty members. *Journal of the Faculty of Education - Al-Azhar University*, 4(170), 649-694. [In Arabic]

- Al-Saqqaf, S., & Abu Sen, A. (2015). The impact of values-based leadership on organizational loyalty: An applied case. *Journal of Economic Sciences*, 16(1), 71–91. Sudan University of Science and Technology. [In Arabic]
- Al-Suraie, L. (2020). Moral leadership among principals of private schools in Hebron Governorate and its relationship to teachers' organizational trust from the teachers' own perspectives (Published master's thesis). [In Arabic]
- Al-Zahrani, B. A. (2020). The degree of practicing moral leadership by female school principals in Qilwah Governorate and its relationship to teachers' job satisfaction from their perspectives. *Journal of the Faculty of Education – Al-Azhar University*, 39(18), 673–723. [In Arabic]
- Ayoub, A., & Yousefi, R. (2017). The level of application of moral leadership principles at the Iron and Steel Complex in Annaba and its relationship to job satisfaction from employees' perspectives. Paper presented at the Third International Forum on Distinguished Performance of Organizations and Governments, Third Edition: Business Ethics and Social Responsibility, Faculty of Economic Sciences and Management Sciences, University of Ouargla. [In Arabic]
- Ghoneim, S. A. (2020). Moral leadership in educational administrations: A case study. *Educational Journal*, (77), 2194–2229. [In Arabic]
- Nacima, K. (2015). The contribution of administrative leadership ethics to the leadership of Algerian economic organizations (Unpublished doctoral dissertation). Mohamed Benkhedda University, Algeria. [In Arabic]