

درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية
في محافظة مادبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر
المعلمين والإداريين

**The Degree of Leadership Practice by Faith in The
Principals of The State High Schools in The
Governorate of Madaba and its Relationship to Moral
Decision making from The Point of View of Teachers
and Administrators**

إعداد

أسماء محمد رجا السوادة

إشراف

الدكتور: خالد محمد الحمادين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج التربوية

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2019

التفويض

أنا أسماء محمد رجا السواعدة، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية
عند طلبها.

الاسم: أسماء محمد رجا السواعدة.

التاريخ: 2019 / 06 / 16.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين".

وأجيزت بتاريخ: 2019/5/29.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
أ.د. رياض بدري ستراك	رئيساً وعضواً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	
د. خالد محمد الحمادين	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط	
د. خالد الصرايرة	عضواً خارجياً	جامعة مؤتة	

شكر وتقدير

ياربي لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك ...وصل يارب وسلم وبارك على معلم البشرية الخيروعلى آله وصحبه أجمعين ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد....

أتقدم بجزيل الشكر ووافر العرفان إلى كل من ساندني وأفادني بحرف في هذه المسيرة المباركة وكل من سهّل لي طريقاً ألتمس فيه من معين العلم والمعرفة.....

أشكر جامعتي الحبيبة التي وجدنا أنفسنا بها جامعة الشرق الأوسط

وكل الشكر لكليتي العزيزة كلية العلوم التربوية التي احتضنتنا طوال فترة الدراسة

كما وأشكر أساتذتي الأفاضل في قسم الإدارة والمناهج.... لكم كل الإحترام والتقدير والعرفان على ما بذلتموه من جهد وعلى كل معلومة تكرمتم وتفضلتم بها علي

وأخص بالشكر الدكتور الفاضل صاحب الخلق النبيل والداعم لي في هذا العمل منذ البداية وحتى لحظة كتابة هذه الكلمات الدكتور خالد الحمادين كل الشكر على تفضّله بالإشراف على رسالتي وتحمله كثرة التساؤلات ولم يبخل علي بجهد بارك الله فيك وجزاك خير الجزاء..

كما وأشكر صاحب القلب الطيب والعطاء الذي لاينضب..... الدكتور أمجد درادكة - حفظه الله ومتعه بموفور الصحة والعافية .

وأخيراً أتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة رسالتي الأستاذ الدكتور رياض ستراك والدكتور خالد الصرايرة

وفي الختام بطاقة شكر كبيرة لكل من لم يتسع المجال لذكر أسمائهم لكم مني خالص الشكر والثناء والدعوات.

الباحثة

الإهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع وثمره نجاحي

إلى ساكن فؤادي... أمني وأمانٍ شريك نجاحي نصفي الآخر... زوجي
الحبيب...

إلى الروح التي أخذت معها بهجة حياتي ذلك المبسم الذي إليه أحن وأشتاق... روح
والذي رحمه الله وغفر له.....

إلى ناظرة ذهابي وإيابي... منبع الحنان... والدتي الحبيبة - أمّها الله بالصحة والعافية
إلى ريحانتيّ من الدنيا.... بُنيّاتي ... هبة الله.... وتيماء....

إلى ضي العيون ومهجة القلب أبنائي الغوالي... عبدالله... عمار..... عمر

إلى بلسم حياتي أختاي..... هيا وأمنة.....

إلى من بهم أفاخر الدنيا .. إخواني .. السند والمأوى..

محمود.. عادل.. زياد.. عدنان.. جعفر... صلاح.. وأحمد وزوجاتهم العزيزات....

إلى عمي الغالي - والد زوجي - رافع معنوياتي.. أسعدك الله ورزقك حُسن الخاتمة

إلى عمتي الحبيبة - والدة زوجي - متعها الله بالصحة والعافية....

إلى غائبي الحاضر إلى من غادرنا دون وداع... أخي حابس على روحه رحمة الله

إلى أبنائه الغوالي.... محمد يامن لجين ... جوري...

وإلى جميع الأهل والأحبة .. أهدي هذا العمل

الباحثة

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	تفويض
ج	قرار لجنة
د	شكر وتقدير
هـ	الإهداء
و	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ي	قائمة الملحقات
ك	الملخص باللغة العربية
م	الملخص باللغة الإنجليزية
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	
2	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
7	هدف الدراسة وأسئلتها
8	أهمية الدراسة
11	حدود الدراسة
12	محددات الدراسة
10	مصطلحات الدراسة
الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة	
14	الأدب النظري
29	الدراسات السابقة
36	موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	
43	منهج الدراسة
43	مجتمع الدراسة
44	عينة الدراسة
44	أداتا الدراسة

45	صدق أدواتي الدراسة
48	ثبات أدواتي الدراسة
49	متغيرات الدراسة
50	المعالجة الإحصائية
51	إجراءات الدراسة

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

54	نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول
62	نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني
67	نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث
68	نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع
74	نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

79	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
85	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
88	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
89	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
91	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
93	التوصيات والمقترحات

قائمة المراجع

95	المراجع العربية
101	المراجع الأجنبية
103	الملحقات

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	توزيع افراد مجتمع الدراسة	43
2-3	توزع أفراد عينة الدراسة	44
3-3	معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للبعد المنتمي إليه فيما يتعلق بدرجة ممارسة القيادة بالإيمان	46
4-3	معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للبعد المنتمي إليه فيما يتعلق بمستوى صنع القرار الأخلاقي	47
5-3	مصفوفة معاملات الارتباط لأبعاد أداتي الدراسة	48
6-3	معامل ثبات استبانة القيادة بالإيمان واستبانة صنع القرار الأخلاقي بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test reset) والاتساق الداخلي (كروباخ ألفا)	49
7-3	مدارس العينة ونسبة الاعادة من الاستبانات	52
8-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين مرتبة تنازليا.	54
9-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد الإيمان مرتبة تنازليا.	55
10-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد التصرف بمسؤولية مرتبة تنازليا	57
11-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد الأمانة والصدق مرتبة تنازليا	58
12-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد العدالة والمساواة مرتبة تنازليا	60
13-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد النزاهة مرتبة تنازليا.	61

63	متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين مرتبة تنازليا لفقرات الاستبانة.	14-4
67	معاملات الارتباط بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان ومستوى صنع القرار الأخلاقي عند مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا باستخدام معامل ارتباط بيرسون.	15-4
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، واختبار (t-test) تبعا لمتغير الجنس.	16-4
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، واختبار (t-test) تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	17-4
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تبعا لمتغير سنوات الخدمة.	18-4
72	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان، تبعا لمتغير سنوات الخدمة.	19-4
73	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مأدبا، واختبار (t-test) تبعا لمتغير الجنس	20-4
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مأدبا، واختبار (t-test) تبعا لمتغير المؤهل العلمي.	21-4
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مأدبا تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة.	22-4
75	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مأدبا، تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة.	23-4

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
106	أداتا الدراسة بصورتيهما الأولى	1
111	قائمة بأسماء المحكمين	2
112	أداتا الدراسة بصورتيهما النهائية	3
116	براءة بحثية	4
117	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم	5
118	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مديريات التربية والتعليم في محافظة مأدبا	6

درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين

إعداد:

أسماء محمد رجا السوادة

إشراف:

الدكتور: خالد محمد الحمادين

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين وقد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت عينة الدراسة (306) من المعلمين والإداريين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة، واستخدمت أداتان لجمع البيانات؛ الأولى لقياس درجة ممارسة القيادة بالإيمان والثانية لقياس مستوى صنع القرار الأخلاقي، وقد تم التأكد من صدق الأداتين وثباتهما.

وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية كانت مرتفعة، وكذلك أن مستوى صنع القرار الأخلاقي كان مرتفعاً، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة مأدبا وصنع القرار الأخلاقي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى صنع القرار الأخلاقي تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وبناءً على النتائج أوصت الباحثة بزيادة وتعزيز الاهتمام بتأهيل المديرين من خلال برامج التطوير

التربوي، والتحفيز على ممارسة القيادة الإيمانية وبرامج تدريبية يلتحقون بها لتنمية المهارات الإدارية ذات الصلة بالأخلاق الإيمانية، لمواكبة التغييرات الجديدة في التعليم في ظل العولمة وبخاصة في مجال الإدارة المدرسية.

الكلمات المفتاحية: مديري المدارس الثانوية، القيادة بالإيمان، صنع القرار الأخلاقي، الإداريين، المعلمين والإداريين، محافظة مأدبا.

The Degree of Leadership Practice by Faith in The Principals of The State High Schools in The Governorate of Madaba and its Relationship to Moral Decision making from The Point of View of Teachers and Administrators

By:

Asmaa Mohammed Rja Al –Sawaadeh

Supervisor:

Khaled Mohammad Al-Hamadeen

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relation between the degree of leadership practice in faith and its relation to moral decision making among secondary school principals in the governorate of Madaba from the point of view of teachers and administrators. The descriptive descriptive method was used. The study sample consisted of 306 teachers and administrators randomly selected from the study community. The first to measure the degree of leadership practice by faith and the second to measure the level of ethical decision-making, and the validity and consistency of the instruments were verified.

The results showed that there was a strong and statistically significant positive correlation between the degree of leadership practice in faith among secondary school principals in Madaba governorate and the moral fabrication, and the lack of There are no statistically significant differences in the level of leadership practice in faith due to the gender variable, scientific qualification, years of service, and the absence of statistically significant differences in the level of ethical decision making due to gender variables, scientific qualification and years of service. It aims to increase the interest in the rehabilitation of managers through educational development programs, and to encourage the practice of leadership and training programs to develop the administrative skills related to ethical ethics to keep pace with the new changes in education in light of globalization, especially in the field of school administration.

Keywords: High school principals, Leadership by faith, Moral decision-making, Administrators, Teachers and administrators, Madaba Governorate.

الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تواجه المؤسسات التعليمية تحديات وضغوطات كبيرة نتيجة التكنولوجيا الحديثة والإنفجار المعرفي الهائل؛ وتحتاج هذه المؤسسات بكافة مراحلها ومستوياتها إلى إدارات واعية تستطيع تحمل المسؤولية من أجل تحقيق أهداف المؤسسات على أكمل وجه إذ يتوقف نجاح العملية التعليمية في تحقيق مقاصدها على إدارتها التي تمثل القيادة جوهر عملياتها ومالها من تأثير في أهمية الدور الذي تؤديه.

إن المجتمعات العربية والإسلامية وبخاصة مع بدايات القرن الحادي والعشرين يفترض أن تتطلع إلى مخرجات تربوية قادرة على أن ترقى بنفسها عبر سبل ديمومة تعلمها، مخرجات تربوية ذات شخصيات ثرية تتمثل فيها المثل والقيم الإنسانية السامية وبخاصة تلك النابعة من المنظومة القيمية الإيمانية لهذه المجتمعات وإنّ المثل والقيم الإيمانية أمور يشترك فيها جميع المؤمنين من بني البشر مهما كانت خلفياتهم، حيث أن الديانات السماوية كلها من أصل واحد وهو الله العلي القدير والإدارة في الإسلام مسؤولية على درجة كبيرة من الحاسية، لأنها تتضمن أمانة المسؤول في البحث عن السبل الكفيلة بتنقيف العاملين وتعليمهم والوصول إلى مسلماتهم وقناعاتهم مما يكن في ذلك من معاناة، هدفها تنقيف الناس وتعليمهم وإرشادهم لكي ينمو ويتطوروا باستمرار، فالإدارة الإسلامية كما عرفها أبو العلاء (2013) هي تلك العملية التي يتم من خلالها توحيد وتنسيق العناصر المادية في النظام والمدخلات البشرية فيه بكل ما تشمله هذه المدخلات من عواطف وقيم وأحاسيس ومكونات مادية بهدف تحقيق نمايات النظام بما يحقق المصلحة العامة والخير العام في

الوقت نفسه الذي تعني فيه هذه الإدارة لمصلحة الأفراد وتوجههم للأعمال الخيرة وتنمي فيهم بعد الضمير والحس الأخلاقي في ممارسة أدوارهم وتعميق روح التعاون والتشارك بينهم وترفع من سوية كفاياتهم المهنية.

ومن هذا المنطلق جاء مفهوم القيادة بالإيمان وهي في حقيقتها وجوهرها عملية نمو شاملة ومستمرة لجميع جوانب الإنسان العقلية والروحية والجسدية والاجتماعية والنفسية على أن تتم هذه الأمور بطرق أخلاقية تتسجم وإرادة الله تعالى، بالتالي فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعملية اتخاذ القرارات الأخلاقية النابعة من صميم الإيمان والمثل والقيم الأخلاقية التي يمتثلها القائد وينقل أثرها إلى المعلمين والإداريين في المؤسسة للوصول إلى الأهداف بأقل وقت وجهد. وهذا الأسلوب وفر للقيادة والمسؤولين مقدرة على التمييز والإدراك الذاتي، عرفهم بما يتوجب على كل واحد منهم أن يعمل وكيف يرتب الأمور ويضعها في سياقتها المناسبة ضمن حس عالٍ من المسؤولية والمسائلة الذاتية (الطويل، 2006).

والقائد الذي لديه إيمان وارتباط روحي مع الخالق سيقدم مثال عن التسامح والعدل والتواضع بعيداً عن الغرور والغطرسة والقيادة في الإيمانية هي مسؤولية وثقة يشعر بها القادة عندما يتعاملون مع أتباعهم فهو يُعد عمله جزء من عبادة الله كأدائه لصلاته وصيامه لا تقل أهمية عن العبادات المفروضة وأن وجوده هو لخدمة أعضاء المنظمة والمجتمع (أبو الفضل، 1996).

ويتميز من كان قلبه عامراً بالإيمان القوي بأن جعل الله تعالى له قبولاً في الأرض ويتمثل هذا الإيمان بالرغبة التلقائية في بذل جهد كبير لأداء عمله، وحب الخير ورغبة قوية في الحفاظ على ترابط أعضاء مؤسسته والمحافظة على العلاقات المتينة المبنية على المودة والاحترام ومستوى

القائد في التقوى والإيمان يجعله يكسب الثقة من أتباعه ويعمل على إيجاد موظف ذو مستوى عال من الروحانية والشعور القوي بالمسؤولية تجاه العمل والفريق العامل معه. (محسن، 2007).

ذكر الهلالي (2000) أن انعكاس تعامل القائد صاحب الأخلاق الإيمانية على المرؤوسين بأن يكون القدوة الحسنة في الالتزام والدافعية والإرادة، والتعامل بأخلاق الإيمان يحقق بذلك العدالة والنزاهة بين العاملين ، مما يؤدي إلى العمل بروح الفريق. وهناك مكونان مميزان من الإيمان، المعروفة باسم الروحانية والمسؤولية الاجتماعية الإسلامية إذ أن الروحانية تدل على شخص يرتبط بعلاقة وثيقة مع الله مما يجعله مثابراً في مسؤولياته فيؤديها بكل طاقته يرافقه أدائه الصبر والتحمل لذا فهو يحيا شعور السعادة والسلام والبركة بالقرب من الله والتقرب منه.

كما تعد عملية صنع القرار الأخلاقي جزءاً مهماً في عمل المؤسسات وفي العديد من المجالات ويتأثر القرار الأخلاقي بعدة عوامل أهمها سلوك القائد والأنماط الشخصية للأفراد وينظر لعملية صنع القرار الأخلاقي على أنها عملية تهتم بالقضايا الأخلاقية وهذه العملية تدفع صانع القرار إلى إجراء حكم أخلاقي عادل يدل على ثقته بمؤسسته وولائه لعمله (Leonar & Haines, 2007).

ويترجم الإيمان بصنع القرار الأخلاقي للمهمات التي يؤديونها ومن هذا المنطلق المهم ومن اهتمام الباحثة و خبرتها العملية واطلاعها على الأدب والواقع التربوي رأت بأن موضوع الدراسة جدير بالبحث وفي الوقت نفسه من حاجة الميدان التربوي إلى مديرين يمتلكون الإيمان الحقيقي في قلوبهم ويترجمون ذلك إلى أفعال صادقة نزيهة والعمل بروح الفريق مع الزملاء وجميع العاملين داخل المنظمة ومشاركتهم القرارات الأخلاقية الناتجة من جو عمل يسوده العدالة والوضوح وحس

ذاتي بالمسؤولية العظيمة الملقاة على عاتقهم جميعاً قامت الباحثة بإجراء هذه الدراسة لمعرفة درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين.

مشكلة الدراسة

يُعد مدير المدرسة هو المسؤول الأول والمشرف على جميع شؤونها التربوية والاجتماعية والادارية ، حيث ازدادت وتشعبت مهماته، فقد أصبح من الضروري أن يرسخ القيم الإيمانية في نفوس العاملين معه، وأن يحتكم إلى الشرع في ظل التقدم والتطور في الكم المعرفي وسهولة الحصول على العلوم المختلفة ، وهذا الأمر قلل من الاتصال والتواصل عن قرب مما أدى إلى الابتعاد عن القيم والأخلاق فبدأت تتولد مشكلات داخل المؤسسات التعليمية تتمثل بقلة الوازع الديني وعدم الإخلاص في الأداء وكثرة النزاعات والخلافات بين المرؤوسين مما أدى إلى انتاج مؤسسة ضعيفة ذات مخرجات ركيكة بعيدة كل البعد عن الالتزام الحقيقي بالشرع.

وقد اشارت أبو منصور (2016) إلى أن عدم وجود النزاهة في التعاملات بين القائد والموظفين وعدم وجود شفافية داخل المؤسسات والذي سببه الابتعاد والضعف في الجانب الإيماني والأخلاقي يولد شعور بعدم العدالة وبالتالي انعدام الثقة بينهم ولايستطيع العاملین صناعة قرارات أخلاقية فيبقى الجو والمناخ العام للمؤسسة مليء بالمشاحنات غير الخلاقة والتنافس غير الشريف الذي يطبع الجو بصفات الحقد والكراهية وتصيد الأخطاء فيما بينهم.

كما بين روبنز (Robbins,2003) إلى أن التدين ووجود الوازع الإيماني يؤثر على السلوك الشخصي للقائد. ودراسة بارون (2003) ودراسة العوفي (2003) ودراسة الخشالي (2005)

وأشار درادكة والمطيري (2017) إلى أن على القائد التمتع بالصفات الأخلاقية النابعة من الإيمان الصادق لديه كي يجعل العاملون يسهمون معه في تحقيق الأهداف كونه مصدر ثقة لديهم، أكدت الدراسات المختلفة السابقة من خلال نتائجها كدراسة العرايضة (2012) أن ممارسة القيادة الأخلاقية جاءت بدرجة متوسطة، ولها انعكاس ايجابي على سلوك العاملين، ودراسة الخشالي (2005) أن هناك ارتباط وثيق بالالتزام بالأداء الوظيفي للمعلمين مرتبط بالممارسات الأخلاقية وماهذه الأخلاق الا من وجود الجانب الإيماني الأخلاقي لدى القائد.

الإيمان بالله كما يشير علي (2005) يدفع صاحبه إلى التصرف بالمسؤولية الذاتية لأنه يدل على إدراك عميق لوحدة الاتجاه والمقصد والغاية من كل الحياة وهو رضا الله عز وجل بالتالي فهو يزود المؤمنين بالمقدرة على تحقيق دورهم في الحياة ويستمر هذا الدور طيلة حياة الانسان وهو يؤدي أعماله بكل مصداقية ومراقبة ذاتية وهو يثق بالنتيجة من ذلك وهي الراحة والسعادة في الدنيا والأجر والثواب في الآخرة.

ومن خلال عمل الباحثة كمعلمة وخبرتها في مدارس حكومية في مدينة مأدبا فقد لفت انتباهها مؤشرات تدل على ضعف ممارسة القيادة الإيمانية رغم أهميتها وانعكاسها الايجابي على السلوك كما واجهن الباحثة فجوة عميقة بين المعلمين وتوجهاتهم في بعدهم عن الجانب الأخلاقي في حل المشكلات التي تواجههم في العمل.

وكذلك قد يكون بأن المديرين يفصلون بين ايمانهم بالله تعالى وبين ممارسته عملياً على

اعتبار أن الإيمان هو في الفرائض والشعائر وليس هو تعامل ومعاملات (الخضيرات، 2012).

ومن اطلاع الباحثة على ما يعانيه الواقع المؤسسي التربوي ووقوع بعض مظاهر الظلم في المدارس ومن كل هذه المعاناة والابتعاد عن البعد الإيماني لتكون قراراتنا كلها منبع أخلاقي ومما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيسي:- ما درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين؟

هدف الدراسة وأسئلتها

تهدف هذه الدراسة الى استقصاء العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين والإداريين وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين؟

2. ما مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين؟

3. هل يوجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان ومستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابة المعلمين والإداريين لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي؟

5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات استجابة المعلمين والإداريين لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغيرات الجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في جانبيها النظري والتطبيقي وفي تناولها لمتغيرين هما: القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين وتتمثل أهمية الدراسة بالنقاط الآتية:

الجانب النظري

1. قلة الدراسات المحلية والعربية، بحدود علم الباحثة، التي درست علاقة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي.
2. تستمد الدراسة أهميتها من كونها تقدم إطارا نظريا حول متغيرات الدراسة.
3. يؤمل أن ترفد هذه الدراسة المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة الأردنية بشكل خاص عن موضوع القيادة بالإيمان.
4. يمكن أن تكون هذه الدراسة منطلقا لأبحاث ودراسات أخرى بما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة ذات صلة.
5. يمكن للباحثين أن يستفيدوا من طريقة أو بناء أو تطوير أو استخدام أدوات البحث.
6. تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة أو حتى النادرة في هذا الموضوع.
7. إثراء الباحثين الآخرين في دراسات لاحقة.

8. لهذه الدراسة أهمية علمية بما يتوقع أن تضيفه نتائج هذه الدراسة إلى المعرفة حول القيادة بالإيمان وعلاقتها وربطها بالأخلاق.

الجانب العملي

1. يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة مديري المدارس الثانوية في محافظة مأدبا من خلال تعرف مدى تأثير القيادة بالإيمان واقترانها بصنع القرار الأخلاقي للارتقاء بالعمل التربوي في مدارسهم.

2. يؤمل من هذه الدراسة لفت نظر القائمين على السياسات التعليمية والتربوية إلى أهمية العودة إلى الأخلاقيات والعقيدة الإيمانية لأنها هي الأنجح على الإطلاق من زمن الرسول صلى الله عليه وسلم وحتى هذا الزمن وأكبر دليل هي مدارس الغرب المتقدمة وتركيزها على جانب الأخلاق والقيم وجعلها عنصر أساسي في المناهج منذ الصغر.

3. استنباط العلاقة بين القيادة بالإيمان وبين صنع القرار الأخلاقي.

مصطلحات الدراسة

ظهرت تعريفات للقيادة بالايان نذكر منها:

القيادة بالإيمان (Leadership by faith)

بأنها هي تأثير القائد الذي يخاطب أعرق مافي النفس وهو الإحساس والشعور الداخلي بمراقبة الله تعالى للإنسان مما يدفعه إلى تقديم أفضل ما لديه في أي وقت واي مكان وذلك من خلال السلوكات الأخلاقية الروحانية للقائد مما يدفع المرؤوسين إلى الشعور بالثقة المتبادلة للتوصل إلى تحقيق الأهداف. (الطويل، 2006).

كما عرفت بأنها القيادة التي تؤثر في سلوك القائد والجماعة بحيث يراعي هذا القائد والجماعة الله عز وجل في أي نشاط يقوموا به، والعمل الجاد على تحقيق الأهداف بكل إخلاص إرضاءً لله تعالى. (ابو العلا، 2013).

التعريف الإجرائي لمفهوم القيادة بالإيمان

بأنها قيادة أخلاقية تنطلق من العقل والقلب والفؤاد ويصدق ذلك كله العمل، فهي تصل إلى قلوب العاملين وعقولهم وتترسخ في وجدانهم وتكون ملهمة لهم بحيث تأتي ممارساتهم للعمل متميزة ومتقنة ونابعة من قناعة داخلية صادقة.

صنع القرار الأخلاقي (Moral decision-making)

يعرف بأنه العملية التي يستخدم الأفراد فيها مبادئهم وقيمهم لتحديد ما إذا كانت مسألة معينة أو موقفاً معيناً خطأً ام صواباً (الصيرفي، 2008).

ويعرف إجرائيا بأنه: العملية التي يتم من خلالها استخدام القائد والعاملين معه في المؤسسات التربوية للقواعد الأخلاقية لتحديد إن كانت قضية ما صحيحة، أم خاطئة، وتقاس باستبانة صنع القرار الأخلاقي التي تم تطويرها واعتمادها في هذه الدراسة.

المدرسة الثانوية الحكومية: هي المرحلة التي تشمل على الصفين الأول والثاني الثانوي والتي تلي المرحلة الأساسية ويتعلم بها أكثر من 10 طلاب تعليما نظاميا (وزارة التربية والتعليم، 2018:3).

مدير المدرسة: هو الشخص الذي عينته وزارة التربية والتعليم لإدارة شؤون المدرسة والإشراف عليها ويشترط فيه أن يكون مؤهلا للتعليم في المرحلة التي يعمل بها بالإضافة إلى حصوله على مؤهل في إدارة المدرسة وذو خبرة في التعليم لا تقل عن خمس سنوات لمن يعين مديرا في المرحلة الثانوية (وزارة التربية والتعليم 2018:3).

المعلم: كل من يتولى التعليم أو أي خدمة تربوية متخصصة في أي مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة (وزارة التربية والتعليم المادة، 2018:3).

الإداري: هو كل شخص يقوم بتنظيم الأمور الإدارية ويساند الإدارة حسب تخصصه وحسب الوصف الوظيفي له في المدرسة وهم مساعد المدير، قيم مختبر العلوم، قيم مختبر الحاسوب أمين المكتبة، المرشد التربوي، أمين اللوازم، والكاتب (وزارة التربية والتعليم، 2018:3).

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة بما يأتي:

الحدود البشرية:- المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية.

الحدود المكانية: محافظة مادبا / الأردن .

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني للعام 2018 / 2019.

الحد الموضوعي: دراسة درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين.

محددات الدراسة

تتمثل محددات الدراسة بما يأتي:

1. مدى دقة الصدق والثبات لأدوات البحث.
2. ضعف استجابة المستجيبين بسبب انشغالهم.
3. مدى دقة إجابة أفراد العينة وموضوعية المستجيبين عن فقرات الأدوات.
4. صعوبة المواصلات وتباعد المناطق وضيق وقت العمل لتطبيق الأدوات كون الباحثة موظفة وأم.
5. إن نتائج هذه الدراسة لا يمكن تعميمها إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة وما يماثلها من مجتمعات.
6. قلة المراجع والدراسات التي تتحدث وتثري الموضوع.

الفصل الثاني
الأدب النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة مع عرضاً لموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة. وفيما يلي عرض لذلك

أولاً: الأدب النظري:

اشتمل الأدب النظري على موضوعات ذات صلة بالقيادة بالإيمان وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي.

مفهوم القيادة:

تؤثر القيادة في العملية الإدارية فالقيادة الفعالة هي التي تقود المنظمة إلى التغيير الإيجابي المنشود وكما يشير عياصرة (2006) فإن القيادة تسعى إلى تحقيق التوازن بين الجوانب التنظيمية والتعليمية والاجتماعية والإنسانية للعملية الإدارية وإيجاد الفاعلية لإدارة المنظمة لمساعدتها للوصول إلى الأهداف المنشودة لذا تعتبر القيادة أكثر العمليات تأثيراً على الأداء.

وتعرف أيضاً بأنها عملية التأثير في سلوك الآخرين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف وغايات المنظمة. (العميان، 2010).

الإيمان:

يعرف الإيمان في اللغة بأنه مصدر آمن يؤمنُ إيماناً، فهو مؤمنٌ، وهو من الأمن أي ضدّ الخوف، وتعني الإقرار والطمأنينة والتصديق.

وتعريف الإيمان اصطلاحاً جاء بأكثر من تعريف، منها الإيمان هو: قولٌ باللسان، واعتقادٌ بالقلب، وعملٌ بالجوارح يزيد وينقص. (محسن، 1996)

الإيمان بالله: هو الاعتقاد الجازم بأن الله رب كل شيء، ومليكه، وخالقه، وأنه الذي يستحق وحده أن يفرد بالعبادة: من صلاة، وصوم، ودعاء، ورجاء، وخوف، وذلل، وخضوع، وأنه المتصف بصفات الكمال كلها، المنزه عن كل نقص. (النجدي، 1998).

القيادة بالإيمان: عرفت بأنها القيادة التي تؤثر في سلوك القائد والجماعة بحيث يراعي هذا القائد والجماعة الله عز وجل في أي نشاط يقوموا به، والعمل الجاد على تحقيق الأهداف بكل إخلاص ارضاءً لله تعالى (ابوالعلا، 2013).

وتعرف ايضاً بأنها عملية التأثير في الأفراد وتحفيز الاحساس الداخلي ليحدث انسجام وصلة وسلام يخلق بيئة عمل مطمئنة تعمل بكل اخلاص لله عزوجل (ابوالعينين، 2002).

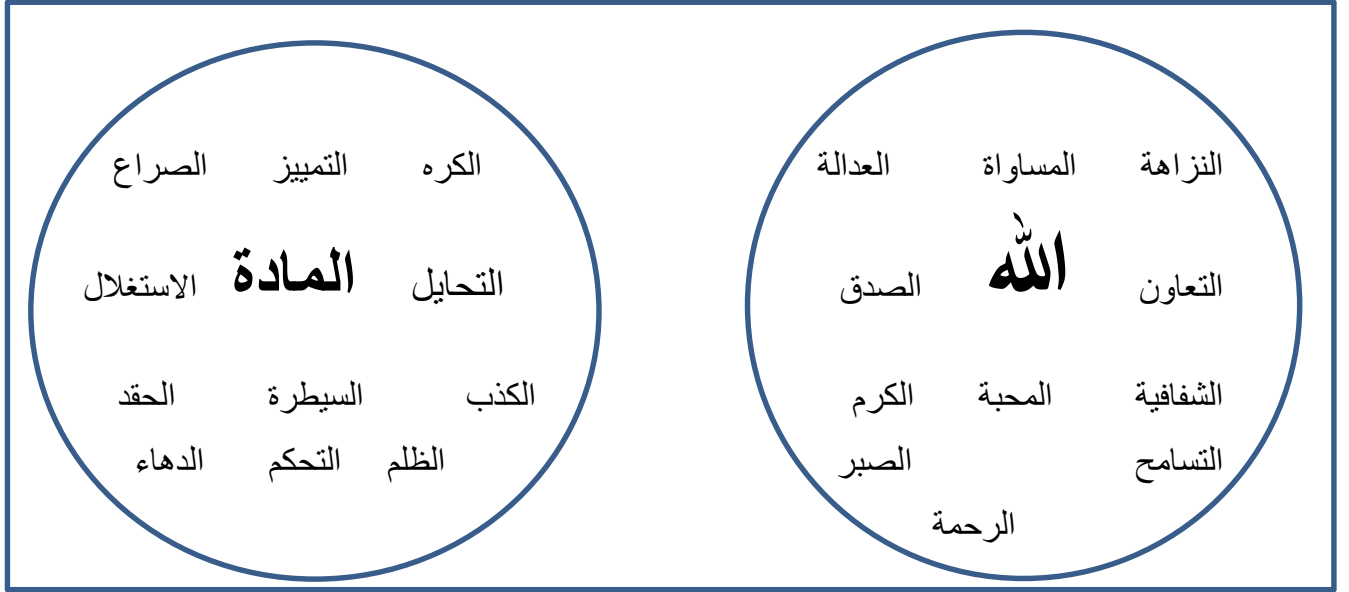
منظومة القيم الإيمانية والمادية:

الاداري المؤمن يتسم بحس أخلاقي رفيع، وقد أكدت جميع الشرائع السماوية على أهمية البعد الأخلاقي في تنميته في نفوس العاملين قادة كانوا أم تابعين، أفراداً أم جماعات، وقد كانت إدارة الرسول عليه الصلاة والسلام وقيادته قمة في حسن الخلق، وبعث الله سبحانه وتعالى رسوله الكريم لإتمام مكارم الأخلاق، إذ قال صلى الله عليه وسلم: "(إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق)" ولذلك فإن من علامات الإداري المؤمن، الخلق الحسن وأن يكون كثير الحياء قليل الأذى كثير الصلاح صدوق اللسان قليل الكلام كثير العمل قليل الزلل وقورا صبورا شكورا (الجزائري، 1996).

يلاحظ من إن البعد الأخلاقي يتطلب من الإداري المؤمن المصداقية والإخلاص والعمل، وما من المفاهيم التي سادت عبر تاريخ الإنسانية وأكدت عليها كل الأديان السماوية وحتى الفلسفات الوضعية. لكن اليوم وفي عصر طغت فيه المادة على سائر الفعل الإنساني فقد أصبح ينظر إلى الإنسان المخلص الصدوق على أنه إنسان لا يعيش واقعه، وإن اهتمام الناس يتراجع فيما يتعلق ببعد الضمير الإنساني حتى إن المقدرة على خداع الذات والتحايل على الآخرين أصبحت وكأنها أمر مقبول أو حتى مطلوباً في بعض الأحيان.

إن المطلوب من برامج تربية القادة والعاملين في النظم الاجتماعية والتربوية في هذا العصر الرقمي المعولم، إعادة تربية ليس فقط منظومات الناس المعرفية والمهارية، ولكن أيضاً مشاعرهم ووجدانهم وقيمهم واتجاهاتهم وبعده الإيمان فيهم، كما يتطلب شعور العاملين الصادق والأصيل بتوجه إيجابي نحو عملهم، ونحو الأفراد الذين يعملون معهم، ونحو المؤسسة ككل، وإذا ما تحقق ذلك أصبحت الأمور تسير بأمانة وإخلاص وصدق، عندها يصبح تواصل العاملين قائماً على الاهتمام والمصداقية والثقة المتبادلة وتبتعد بها عن كل مظاهر التحايل والتظاهر والزيف. إن على القادة أن يعيشوا علاقات أخلاقية مع العاملين معهم، وأن تكون لديهم الشجاعة في أن يكونوا صادقين ومخلصين فيما يقولون وما يفعلون، وهذا يتطلب صدق الإنسان مع ذاته وتمتعته ببعد أخلاقي متميز يستند إلى منظومة إيمانية راسخة ولذلك فإن الكثير من قادة عالم اليوم المادي يفتقدون الأصالة والمصداقية فيما يقولون وما يفعلون، فهم يتحدثون عن المشاركة ويمارسون نقيضها (Blackaby, 2001).

وهي كما يوضحها الشكل التالي لبعض الفرق بين المنظومة القيمية الإيمانية والمادية:



شكل (2) المنظومة المادية

شكل رقم (1) المنظومة القيمية الإيمانية

القيادة بالإيمان:

يدرك القيادي المؤمن أن كل ما في الكون يسير وفق نظام محدد وكل شيء في العالم له موقعه ومكانه ولا توجد أي عشوائية أو عبثية في هذا الكون هناك أمر آخر على القيادي المؤمن ان الأمر على صلة بالإنسان الذي كرمه الله على بقية مخلوقاته وميزه بالتفكير وعلى محاكمة الأمور، فالإنسان هو المخلوق الوحيد الذي يصنع قراراته فيختار بعضها ويرفض بعضها الآخر، وهو حر في بناء اختياراته وتشكيل ما يقتنع به، ولكنه في الوقت نفسه مسؤول ومسائل ومحاسب. والإنسان سواء أكان رئيساً أم مرؤوساً وحتى تسير حياتهم الشخصية والاجتماعية والعملية بشكل سليم، عليه أن يدركوا ما أوجب عليه إيمانهم وذلك بتمثلهم بالمنظومة الإيمانية الأخلاقية التي تتمثل بعدد من القيم الفاضلة لتكون الشخصية القيادية التي تقود المؤسسة التربوية قيادة إيمانية فاعلة بكل نشاط لتحقيق أهداف المؤسسة المخطط لها وتحقيق رؤيتها ورسالتها (محمود، 2013).

وحدد بصفر (2007) أهم هذه القيم بمايلي:

1- الإيمان: وهو أهم صفة وتعني الإيمان بالله وحده والإقرار بوحداية سلطانه وعدم إشراك أي أحد بها وهذه تتضح في " لا إله إلا الله وحده لا شريك له." وبالالتزام بها والسعي إلى إرضائه سبحانه وتعالى في كل ما يقول الإنسان ويعمل والإداري المؤمن يستحضر الله في كل ما يقول ويعمل، وبذلك تقل فرص الزيغ وتزيد فرص التبصر.

2 - العدالة والمساواة: وبالتالي تكون قراراته أكثر حكمة ورشدا تكمن فيها إمكانات تحقيق الأهداف. ومن تطبيق العدالة والمساواة. فالعاملين في المؤسسة من صغيرهم إلى كبيرهم يعرفون أن عليهم واجبات يؤدونها مثل مالهم من حقوق يأخذونها والمساواة قيمة حضارية تبعث الراحة والطمأنينة في نفوس العاملين والقائد ولا تضيع حقوق أحد منهم.

3 - الاستقامة والنزاهة: باعتبار أن القائد والمسؤول وكل إنسان يخشى الله ويؤمن بالله وبضرورة الالتزام بهذه القيم مما يعمق فيه الوضوح والشفافية ومحاسبته لنفسه في كل قول أو عمل وعند اتخاذ لأي قرار أو ممارسة وبذلك يكون قدوة لغيره وللعاملين معه حريصا على تجسيد أهداف مؤسسته وحفظ الحقوق من الضياع وتحقيق الخير والمصلحة العامة من خلالها ولخدمة المعلمين والطلبة والبيئة المدرسية التي يعمل بها هذا النوع ستكون إدارته أكثر فاعلية.

4 - الأمانة والصدق والإخلاص: فهذه القيم من القيم الحميدة التي تحت كل من المدير والمرؤوسين يعملون الليل مع النهار ومتابعة العمل بشكل مستمر وأداء كل ما هو مطلوب بكل صدق وإخلاص وتبني الشخصية القوية التي تتصرف بكل ثقة وقوة.

إن المدير المؤمن يحرص على المحافظة على مستوى متقدم من معرفة ما عليه من حقوق العاملين معه أيضاً معتبراً أن ذلك يشكل مطلباً رئيسياً والإداري المؤمن يوفر للعاملين معه وكذلك لنفسه مناخات عمل إيجابية ثرية تتبع من ممارسات الثقة والطمأنينة والتسامح. مناخات توفر فرصاً متبصرة لتأمين السلامة الجسدية والنفسية للعاملين معه سواء تحقق ذلك عبر قوانين العمل وأنظمتها وتعليماته أم بالتسهيلات التي يمكن أن تشعر المرؤوسين بأنهم في موضع احترام واهتمام وتقدير مسؤوليهم وعنايته، إن الإداري المؤمن حريص على إسعاد نفسه وإسعاد العاملين معه وعلى مصالحهم المؤسسية والخاصة، يهيمه أن يعيش كل واحد منهم حياة متوازنة بعيدة عن المشاحنة وتتجه نحو الوسطية، يحميهم من كل ما من شأنه أن يسبب لهم التوتر والأذى الجسدي أو الذهني.

خصائص القيادة بالإيمان:

إن القيادة الإيمانية تمتاز بخصائص عدة تميزها عن غيره من الأنماط القيادية الأخرى وهي كما حددها طشطوش (2008):

1. تقوم في أساسها على فكرة الإيمان: والإيمان فيها ممتد ليجعل الحياة كلها رحلة عبادة خالصة لله تبارك وتعالى والإيمان الموصوف في الحديث الصحيح بأنه (الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله وبالقدر خيره وشره من الله) هذا الإيمان يقوم على نظرة شاملة إلى الكون والحياة والإنسان وهذا الشعور يقود الإنسان إلى شعور السلام النفسي والسكينة القلبية والاطمئنان لرعاية الله.

2. تكاملية المنفعة: أي أنها تعامل الإنسان في نواحيه الروحية والعقلية والجسمية في تكامل ودون تمييز وتهتم بصفاء الروح ونقاؤها دون أن تبيح العزلة والانزواء بل تجعل من خير الناس أنفعهم للناس منطلق لها وتوصي بالجار والصاحب وابن السبيل خيراً.

3. البحث الجاد: حيث ترفض هذا النوع من القيادة الظن والتخمين وتعلم البحث عن الدليل وتطالب به حيث أن القرآن الكريم يقدم الأدلة على وجود الخالق عز وجل فهي تسيّر على هذا النهج.

4. الجودة والإتقان: وهي تقوم على أساس الجودة والإتقان، ولاكتفي بالأداء كيفما كان " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " وهذا الحب ليس أمراً معنوياً يرغب فيه ولا يحاسب عليه، بل هو المراقبة الربانية والجزاء المترتب عليها.

وتستنتج الباحثة مما سبق بأن القيادة بالإيمان أساسها في العمل التربوي هو الاهتمام بالأفراد العاملين من جميع النواحي وانشاء فريق عمل متكامل يعملون بكل جد ووعي واخلص يمتلك هذا الفريق راحة نفسية واطمئنان تقوده إلى حب مؤسسته والانتماء لها.

صفات القائد الإيماني:

يجب على القائد الإيماني أن يتحلّى بالعديد من الصفات التي تجعل منه قائداً مؤثراً ناجحاً، وفيما يأتي بيان أهمها كما وضحتها (السويدان، 2014)

- الأمانة وهي تجمع الصفات الآتية: مصداقية الشخص، واستحقاقه للنقطة، ومبادرته في عمل المهام، وإنجازها بالشكل المناسب، والرقابة الذاتية.

- الإخاء والمساواة: يجب أن يحرص القائد المسلم على المؤاخاة والمساواة بين الجميع، فانه سبحانه وتعالى يقول: (إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ) سورة الحجرات، آية: 10

- الاهتمام بالأخلاق: يجب أن يحرص القائد على العناية بالأخلاق، فعندما يرى خللاً أخلاقياً يقوم بتهديبه، وإصلاحه، وتقديم النصيحة.

- **تحمل المسؤولية:** تُعتبر هذه الصفة أرفع وأسمى صفات القائد، إذ ينبغي أن يتحمل القائد المسؤولية الكاملة عن قراراته التي يتخذها، حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: ((كلُّكم راعٍ وكلُّ مسؤولٌ عن رعيته)). (متفق عليه).

- ما صفات القائد الناجح؟ من الضروري أن يتوافر في القائد مجموعة من السمات من بينها ما يلي:-

- أن يكون مؤمناً بالله إيماناً صحيحاً كاملاً ملتزماً بأداء جميع الفرائض، والعبادات، وحريصاً على الابتعاد عن كل ما نهى الله ﷻ عنه، وأن يخلص في أداء عمله.

- **الابتعاد عن الشدة في التعامل مع فريقه** عليه أن يستمع إليهم، ويأخذ بآرائهم خاصة الآراء الصحيحة التي تعود على الجميع بالنفع.

- **المقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، والحرص على التنفيذ** دون تردد

- أن يتسم بالعدل، والا يتحيز لشخص ما في فريقه، وأن يكون حريص على تطبيق المساواة.

وخلاصة ذلك أن القائد الإيماني الذي يعطي ويقدم للجميع بكل عدالة ومقتدر على تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات وحازم من غير شدة هذا القائد يستطيع بناء فريق عمل ناجح داخل مؤسسته وينتج مخرجات تربوية متزنة.

السلوكات لدى القائد الإيماني:

يتميز القائد الذي يمتلك صفات إيمانية بسلوكات خاصة يضبطها إيمانه النابع من المكنون

الداخلي لنفسه وهي كما وضحها الطويل (2018):

- طاعة الله والقيام بأوامره، والحرص على الإخلاص في العمل وعلو الهمة والقوة، والسمو في الغايات والأهداف.
- تقدير الأشخاص والاهتمام بهم، فذلك من أهم ما يجب على القائد، إذ أن الرغبة في الثناء والشكر من الأمور التي يحبها الناس وترغبها نفوسهم.
- الايجابية وعدم الإكثار من النقد والسلبية، والحرص كذلك على عدم الإكثار من العتاب، فالنفس البشرية تستنقل وتكره كل ما يחדش ذاتها ويقلل من قيمتها، فالواجب على القائد اختيار الطريقة المثلى في التوجيه والنصح والإرشاد.
- حب الخير والمعروف لجميع الأشخاص، والسعي والعمل على قضاء حاجاتهم، والحرص على قضاء حاجات الآخرين وتقديمها على المصالح الشخصية.
- الصدق والإخلاص في التعامل وذلك يدل على شدة حرص القائد على الأفراد، وحبهم لهم.
- النزاهة والشفافية وهي ايجاد بيئة تكون فيها المعلومات المتعلقة بالظروف والقرارات والأعمال التي يقوم بها متاحة ومنظورة ومفهومة وبشكل أكثر تحديد ومنهج توفير المعلومات وجعل القرارات المتصلة والمتعلقة بالعمل معلومة وواضحة، والقائد ذو الشفافية يجب أن ينأى بنفسه عن قربة الشبهات عموماً وبيتعد تماماً عن كل ما يمس أمانته ويؤثر على تحقيق أهداف مؤسسته.
- الصبر والتحمل، والابتعاد عن الخصومة والنزاعات والخلافات والمقدرة على مناقشة ومحاورة الآخرين وإقناعهم، والحرص على الاستماع الجيد لهم.

صنع القرار الأخلاقي:

خلق الله سبحانه وتعالى الإنسان وميزه عن باقي الكائنات بنعم كثيرة أهمها العقل والنطق والاختلاف والمقدرة (القوة) والإدارة مما جعله قادر على التمييز بين الأشياء بين الخير والشر وبين الفضيلة والرذيلة وهذه المزايا تشير أظن الله أعطى الإنسان المقدرة على صنع القرار واتخاذها بما يراه مناسباً. (الخفاف، 2013)

يتعلق البعد الأخلاقي لعملية صنع القرار بالدرجة الأولى بنطاق النتائج والعواقب الأخلاقية المرتبطة بالنتائج المحتملة المترتبة على تلك القرارات المتخذة كما أشار وليمز (Williams, 2002) إن المعايير الخاصة باختيار مسار العمل المناسب من المنظور الأخلاقي يتم اشتقاقها من الاعتبارات الواسعة المتعلقة بما يجسد السلوك الأخلاقي.

الأخلاق:

تعني الأخلاق التوافق مع معايير، أو قيم أو أدب وهي في الغالب تختص بالمهنة وتستخدم هذه اللفظة كصفة، وهي كما جاءت في قاموس أكسفورد أن لفظه (Ethics) تعني "المبادئ وقواعد السلوك" فهي تحمل معنيين أولهما علم الأخلاق أو الأدب وثانيهما مضمون الأخلاق وعمقها أو الأدب، وإن الخلق كما يراه علماء النفس هو صفة نفسية مكنونة راسخة تصدر عنها الأفعال دون قصد أو تكلف (ياغي، 2001).

والأخلاق لغة مأخوذة من خلق، وعلم الأخلاق: علم موضوعه أحكام قيمية تتعلق بالأعمال التي توصف بالحسن أو القبح (مجمع اللغة العربية، 1998). وذكر نجم (2000) أن الأخلاق هي مجموعة من القيم والمعايير التي يستخدمها أفراد المجتمع للتمييز بين الصواب والخطأ، وبين

ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعياً. وأشار عبدالرحمن (2000) إلى أن الأخلاق تعني مجموعة الأوامر والنواهي التي يعتمدها مجتمع ما في فترة زمنية.

وعرف نجم (2006:16) الأخلاق بأنها: "مجموعة القيم والمعايير أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، وبين ما هو صواب وبين ما هو خطأ" كما عرف أبو بكر (2007:414) الأخلاق بأنها "القيم والمبادئ المعنوية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة لتحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ" ونظر المغربي (2007) إلى الأخلاق على أنها دستور للفرد يتحكم بسلوكه وقيمه اتجاه كل ما هو صحيح أو غير صحيح.

وأضافت ابو منصور (2016) أن الأخلاق هي المرجع الأساس لسلوك الأفراد وقد يؤدي تراجع المسؤولين عن الأخلاق في عملهم إلى تراجع الأداء في مؤسساتهم. كما أكد روبنز (Robbins, 2001) أن التزام القادة بالأخلاق يؤدي إلى نجاحهم في عملهم ومن ثم تحقق أهداف المنظمة.

أهمية الأخلاق بصنع القرار

إن وجود منهج أخلاقي لتحليل الموقف قبل صنع القرار سيساعد في تخفيف آثار القرار قبل اختياره سيؤدي إلى نتائج أكثر فائدة فالاهتمام بالأخلاق في عملية صنع القرار يؤكد على ضرورة سير العمليات على أساس أخلاقي في أي عمل وفي أي منظمة (الدرويش، 2012).

وكلما تمت مراعاة الجوانب الأخلاقية في القرار جاء القرار سليماً وانخفضت الآثار السلبية المترتبة عليه من حيث قبول المعلمين والإداريين له (حسان والعجمي، 2007).

وبين جلدة (2011) أنه يجب على صانع القرار مراعاة الجوانب الاخلاقية قبل اتخاذ القرار ليتحقق التوازن بين الاعتبارات المادية والاجتماعية والانسانية، وبالتالي يكون القرار أخلاقياً، بمعنى أن يراعي مصالح الجميع داخل المنظمة وخارجها فالأخلاق تعد معياراً أساسياً بصنع القرارات. وذكرت خلف (2010) أن السبب لاختيار الفرد لقراراته الأخلاقية هو نتيجة وعيه لحاجاته الأخلاقية فعندما يقرر الفرد الفعل الأخلاقي فإنه يمارس حريته وإرادته في هذا القرار من جهة ويشعر بالمسؤولية نتيجة اختياره من جهة أخرى سببى عليه التزام أخلاقي عند اتخاذ القرار.

عملية صنع القرار الأخلاقي

إن القرار الأخلاقي هو الذي تتأثر من خلاله مصلحة الفرد سلباً من كل قرار أو ايجاباً وأن كل قرار يتخذه الفرد خلال حياته لابد أن يتضمن أبعاداً أخلاقية (المغربي، 2007). فقد عرف الصيرفي (2008) عملية صنع القرار الأخلاقي بأنها: عملية يتم من خلالها معرفة الأبعاد الأخلاقية للقرار قبل اتخاذه. أما آل مذهب (2001) المشار إليه في أبو هندي (2012:15) فقد عرف صنع القرار الأخلاقي بأنه عملية تنطوي على دراسة ماهو مهم أي (القيم، والقواعد العامة) لتوجيه الإجراءات (المبادئ) كمكونات عاطفية من عمليات صنع القرار.

معايير صنع القرار الأخلاقي

وذكر ساتي (Saaty) المشار إليه في جلدة (2008) عدة معايير للقرار الأخلاقي منها:

1. الدقة وإيجاد الحقيقة دون تبسيط لصعوبة الوضع القائم: تعتمد بعض الأنظمة الأخلاقية لمعالجة موضوعات حساسة في ظل حدود ضيقة وفي ظل أنصاف حقائق أو حقائق غير كافية دون تحديد الأولويات والتبسيط غير المبرر لهذه الموضوعات الحساسة، فقد يفيد هذا

على المدى القريب إلا إنها لن تجد نفعاً على المدى البعيد وسيكون حل المشكلات المعقدة أكثر صعوبة وأعلى تكلفة.

2. المرونة في قبول التغيير: لتتم هذه المرحلة فهي تحتاج إلى تخطيط دقيق وتنفيذ واع والتغيير والتكيف مع المستجدات. والمتغيرات.

3. ضرورة أن يؤدي كل قرار إلى نتيجة تسهم في تحقيق الهدف: تسعى القرارات إلى تحقيق أهداف المؤسسة وإن لم تعمل هذه القرارات على تحقيق هذه الأهداف فلا بد أن يضع القائد أهدافاً قابلة للتحقق.

4. عدم التهرب من اتخاذ القرار: يعد عدم اتخاذ القرار قراراً بحد ذاته إلا إنه أسوأ قرار فالهروب من الواقع لا يحل المشكلة بل سيزيدها تعقيداً وسيؤدي ذلك إلى جهود كبيرة وتكلفة عالية فيما بعد.

5. استخدام التفكير الخلاق (المبدع) في عملية صنع القرار: أي حل المشكلة بطريقة مخالفة للأنماط المعتادة عليها في حل المشكلات مستخدماً مقدرته على التخيل والابتكار وتوليد أبدال ممكنة للحل.

مراحل عملية صنع القرار الأخلاقي

إن عملية صنع القرار الأخلاقي تمر بأربع مراحل وهي كما أوضحها العبيدي (2013):

وهي من أهم مراحل عملية صنع القرار الأخلاقي، وتعني أن الفرد يجب أن يكون قادراً على تمييز ما إذا كانت هناك مشكلة أخلاقية أم لا وإن هذه المشكلة ستؤثر في مصالح العديد من الأفراد، وعدم مقدرة الفرد على إدراك المشكلة الأخلاقية يعني أنه سيكون غير قادر على الحكم والتصرف تجاه المشكلة.

(1) مرحلة الحكم الأخلاقي: وهي عملية عقلية تقييمية يحدد الفرد من خلالها الأبدال التي تعد صحيحة أخلاقيا.

(2) مرحلة النية الأخلاقية: وهي تعني أي الأبدال سيقدر الفرد اختيارها؟ وهي تعد المحرك الرئيس للسلوك الأخلاقي للفرد.

(3) مرحلة السلوك الأخلاقي: وهي المرحلة الأخيرة في عملية صنع القرار.

فنجاح الفرد في مرحلة ما لا يعني بالضرورة نجاحه في جميع المراحل، فهذه المراحل تختلف عن بعضها البعض مثال على ذلك قد يدرك الفرد أن هناك مشكلة أخلاقية ولكنه يقيمها في المراحل اللاحقة لها وقد ينوي أيضا اتخاذ قرار أخلاقي بخصوص مشكلة ما ولكن في النهاية يقوم بتنفيذ، غير أخلاقي سلوك آخر.

تأثير الأخلاق على مراحل صنع القرار

وللأخلاق تأثير كبير على المراحل الرئيسة لعملية صنع القرار وهي كما ذكرها

جابر(2012):

1- تعرف المشكلة: وهي المرحلة الأولى، وهنا يظهر أثر الأخلاق فيها، فهي تعد أصعب مرحلة

لأن الإطار الذي سينشأ من هذه المرحلة سيحدد نطاق العمل .

2- تحديد الهدف تظهر المعضلة هنا في تحديد الهدف الأكثر أخلاقية فهل سيتم اختيار الهدف،

بناء على أساس أخلاقي؟

3- الإجراءات المتخذة: يتم تحديد الإجراءات تبعا لنوع الهدف المرغوب تحقيقه لذلك ينبغي أن

تؤثر الأخلاق في الإجراءات.

4- توقع النتيجة: في هذه المرحلة لا تحتاج الأخلاق إلى تغيير فالنتائج ستحسب بناءً على المدخلات.

5- اختيار البديل الأفضل والذي تعززه الأخلاق.

6- تنفيذ القرار: ويظهر هنا دور الأخلاق لذلك من المهم أن ينظر صانع القرار في الآثار المترتبة على التنفيذ.

الدراسات السابقة

يتضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وترتيبها من الأقدم

إلى الأحدث:

1- القيادة بالإيمان:

الدراسات العربية

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي وعلى الرغم من أهمية الموضوع وحاجة القيادات التربوية لأن تسلك مسلك إيماني وتأثيراتها الإيجابية المتوقعة في القيادة وعلى الرغم من كثرة الأبحاث التربوية إلا إنه لم يلاحظ توفر دراسات عربية تخضع موضوع القيادة بالإيمان سوى دراسة واحدة في الجامعة الهاشمية في محافظة الزرقاء ولكن ربطتها الباحثة مع متغير مختلف ،وعليه فإن الدراسات السابقة ستستعرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية للمتغير الآخر وهو صنع القرار الأخلاقي أما الدراسات العربية فيمالي الدراسة الوحيدة لمتغير القيادة الإيمانية هي دراسة الخضيرات (2007) حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى القيادة بالإيمان لدى القيادات المدرسية في محافظة الزرقاء وقد تكونت عينة الدراسة من (150) مدير ومديرة مدرسة في محافظة الزرقاء وقد كانت النتيجة أنهم يرون انفسهم في المعدل قادة إيمانيين بدرجة متوسطة وأن القيادة الإيمانية لها علاقات ايجابية في الالتزام التنظيمي والعمل بنقطة ورضا وظيفي وكان هناك فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح فئة من 5- 10 وعدم وجود فروق تعزى لمتغيرات الجنس او المؤهل العلمي.

دراسة أحمد (2006) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى وجود درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن لأخلاقيات الإدارة المدرسية منظور إسلامي حيث تكونت العينة من 396 معلماً ومعلمة واستخدمت الاستبانة كأداة وتوصلت إلى نتيجة أن درجة ممارسة المدير لأخلاقيات الإدارة المدرسية منظور إسلامي كانت مرتفعة من وجهة نظر المعلمين والإداريين والمعلمات وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة المديرين لمجال أخلاقيات المدير الشخصية والتزامه الإيماني الديني حسب الجنس وكانت لصالح الإناث.

كما قام الهدبان (2009) بدراسة كانت قد هدفت إلى التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان بالمدونة الأخلاقية للمهنة من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلمهم ، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وشملت عينة الدراسة (302) مديراً ومديرة من العاملين في إدارة المدارس الأساسية التابعة لمديريات عمان الأربعة ، وأظهرت الدراسة أن متوسط درجة التزام المدارس الأساسية لمديريات تربية عمان بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين والمعلمين كانت مرتفعة في جميع مجالات الدراسة ، وقد أشارت إلى أن البعد الأخلاقي للإداري تشكل محورياً أساسياً يجب مراعاته عند اختيار إداري المستقبل وتربيتهم ، وأن أخلاقية الفرد لا تتحقق بمجرد قراءته لمجموعة قواعد أخلاقية ، إنما تتم بلورة بُعد الفرد الأخلاقي عبر سبل تربية سليمة تُزرع فيه، وتنمي عدة مفاهيم وقيم واتجاهات إيجابية نحو الإلتزام بالسلوك الأخلاقي.

وأجرى عابدين وشعيبات وحلبية (2012) دراسة كانت قد هدفت إلى تعرف تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية وجاءت بدرجة مرتفعة حيث أظهرت النتائج فروقا

ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين تعزى لمتغير الجنس وجاءت لصالح الذكور فيما لا يوجد فروق تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

كما أجرى الشريفي والتتح (2011) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين ، واعتمدت المنهج المسحي الإرتباطي ، وقد تكونت العينة من (200) معلم ومعلمة في المدارس الثانوية الخاصة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية وتم استخدام أداتان لجمع البيانات الأولى : لقياس درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية والثانية : لقياس تمكين المعلمين ، وأظهرت النتائج أن ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين كذلك تمكين المعلمين كانت متوسطة بشكل عام وللمجالات الستة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم وكانت هناك علاقة إيجابية ارتباطية دالة إحصائيا .

أما دراسة الحمادين (2014) التي طبقت على (270) من معلمين المدارس الثانوية في محافظة الكرك وهدفت إلى التعرف أثر التدين (التقوى أو الإيمان) على أخلاقيات العمل وقد كانت نتيجة هذه الدراسة أنه عندما يتوفر الإيمان أو التقوى في نفس الشخص أو الفرد يجعله يعطي ويقدم للعمل بمزيد من الرضى النفسي والاطمئنان ويوفر الفرح والسلام والعمل بكل ايجابية ويحسن من انتاجية الفرد في عمله وأن الانسان الذي يخاف من الله ويعمل ب ايمانه وتقواه يعيش في حالة من الاستعداد للحساب فيبقى قريب من النزاهة والشفافية في عمله وأن الإيمان يرسم طريق الحياة بشكل كامل ويوقظ في الإنسان الوعي الأخلاقي .

كما أجرت ضمرة (2018) دراسة هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الإيمانية وعلاقتها بالالتزام الذاتي لدى مديري المدارس في إدارة مديرية تربية قسبة الزرقاء من وجهة نظر

المعلمين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، تم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (374) معلماً تم اختيارهم بناءً على الطريقة العشوائية البسيطة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قسبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام الذاتي لدى مديري مدارس الزرقاء من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة وكانت لصالح فئة (5-10) سنوات ، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والتخصص والمؤهلات العلمية.

2 - الدراسات الأجنبية عن القيادة بالإيمان:

أجرى فيرهولم (Fairholm, 1996) دراسة بينت الحاجة المتزايدة للقيادة الإيمانية في مكان العمل إذا وافق المستجيبون في هذه الدراسة على أن الإيمان جزء من حياتهم العملية وأشارت هذه الدراسة إلى وجود ارتباط بين الإيمان والقدرة على التأثير في المؤسسة والثقة بالقيادة الإيمانية في مكان العمل كما أظهرت الدراسة أن أبرز القيم للقيادة الإيمانية هي الاستقامة والأمانة، وتقديس حياة الإنسان، والعدالة والمساواة، والإيمان بالله، وأمن العائلة، وخدمة الآخرين، والحب والعناية والإحسان.

أما دراسة كافاناغ (Cavingh, 1999) فأشارت إلى أن الروحانية تمكن رجال الأعمال من الحصول على نظرة أفضل عند شركتهم وعائلاتهم وجيرانهم ومجتمعهم وأنفسهم، وأشارت إلى أن الاعتراف بالاعتماد على الله يعطي القائد رؤية ثابتة ومتوازنة، كما بينت الدراسة أهمية الاعتراف بوجود الله، والاعتراف بأهمية الصلاة وتشجيع الشركات على دمج الإيمان في مكان العمل.

أما بيزلي (Beazley,2002) فقد قام بدراسة أشارت إلى أن القائد الخادم هو إيماني ضمناً وأن هذا الإيمان يرتبط بأداء المديرين في تنفيذ أنشطة القيادة لوظائفهم، واستندت هذه الدراسة إلى نظرية Argyris التي تقول بأن المعتقدات والقيم والمواقف للفرد تتمثل في التوجه الإيماني للقائد وقد ركزت الدراسة على قياس البعد الفعال المرتبط بالصلاة والتأمل، والبعد المرتبط بالسلوك المتجه نحو القيم (الأمانة - التواضع - وخدمة الآخرين).

وأجرى ماركوس (Marquse,2004) دراسة هدفت إلى وصف الطرق التي يمكن أن يساهم بها الموظفون غير الإداريين في تأسيس الإيمانية في العمل، وقد بينت نتائجها أن إيجاد الإيمان في العمل هو منهج داخلي (الباطن) بحيث يشعرون أنهم قادرين على إحداث شيء ذو معنى وهدف أسمى.

أما الدراسة التي قام بها كنجرسكي وسكرينيك (Kingeriski & Skrypnec, 2004) دراسة هدفت إلى تقديم فهم أفضل لمعنى الإيمان في العمل وأجريت على (14) شخصاً من العاملين والعاملات ممن خبروا الإيمان ودرسوه وحرصوا على الارتقاء به من خلال المقابلات الشخصية والاستبيانات فقد أظهرت الدراسات ان الإيمان في مكان العمل حالة غيرية لها أبعاد مادية وعاطفية وإدراكية ومعرفية وبين شخصية وروحانية وأن هذه الحالة تضمنت تأثيرات إيمانية واعتقاداً بأن عمل الفرد يؤدي إلى زيادة الإحساس بالاتصال مع الآخرين واحساس بالكمال والتفوق.

الدراسات العربية صنع القرار الأخلاقي:

وقامت أبو هندي (2012) بإجراء دراسة هدفت إلى تعرف مستوى سمات الشخصية لدى مديري المدارس الأساسية التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن وعلاقتها بدرجة ممارستهم لصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين، وقد تكونت العينة من (354) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية وقد استخدم اختبار ايزنك (Eysenck) لقياس سمات الشخصية، واستبانة صنع القرار الأخلاقي لكاوچر (Kaucher)، وأظهرت النتائج: أن درجة ممارسة المديرين لصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين كان متوسطاً، ووجود علاقة ارتباطية بين مجال الانبساط /الانطواء لدى المديرين ودرجة ممارستهم لصنع القرار الأخلاقي، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين مجال العصبية بين المديرين ودرجة ممارستهم لصنع القرار الأخلاقي.

وأجرت الدرويش (2012) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس المتوسطة في دولة الكويت وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (337) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية، وتم استخدام أداتين الأولى استبانة صنع القرار الأخلاقي والثانية استبانة الولاء التنظيمي، وأظهرت النتائج أن مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس المتوسطة كان متوسطاً من وجهة نظرهم، وأن مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس المتوسطة كان متوسطاً أيضاً من وجهة نظرهم.

- الدراسات الأجنبية صنع القرار الأخلاقي

وكان الهدف من دراسة زيكوريز (Zeguris, 2007) وصف عملية صنع القرار الأخلاقي لمديرات المدارس الثانوية في مدينة ديترويت الأمريكية، وقد استخدمت الملاحظة، والمقابلات، والوثائق، وملاحظات من الميدان لجمع المعلومات وقد بينت النتائج أن هناك ثلاثة عوامل لصنع القرار الأخلاقي وهي: التركيبة الاجتماعية والقيم والمفاهيم وسلوك المديرين (القادة) وقد وجد أن هناك أربعة عوامل تؤثر بصنع القرار الأخلاقي عند المديرين وهي: الإخلاص، والعدالة، والاهتمام وسنوات الخدمة، كما وجد دعم كبير لعملية صنع القرار الأخلاقي من حيث دعم القرار الأخلاقي ولم تجد هذه الدراسة أن للجنس تأثيراً في عملية صنع القرار الأخلاقي لمدير المدرسة.

كما أجرى كوجر (Kaucher,2010) دراسة هدفت إلى تحديد صفات القائد الفعال والمسؤول عن عملية صنع القرارات الأخلاقية، فضلاً عن الكشف عن الدراسة التي يكون فيها القرار الأخلاقي مؤشراً فعالاً للقائد الفعال، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة التي وزعت على ثلاث جامعات وكليات في جنوبي كاليفورنيا، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين القيادة الفعالة وعملية صنع القرار الأخلاقي. كما خلصت إلى أن القائد الفعال هذا الذي يتميز بالمصداقية والأمانة والإصغاء، والكفاءة والدفاعية.

أما دراسة محمود وعلي (Mahmood & Ali، 2011) فقد هدفت إلى الكشف عن فاعلية عملية صنع القرار الأخلاقي على المؤسسات التربوية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات من عينة بلغت (113) مديراً، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المديرين في العادة يفتقدون القدرة على تصور درجة صنع القرارات والنتائج والحلول الممكنة، وتبعاً لذلك فهم يتخذون قرارات أخلاقية

خاطئة والتي تعمل بدورها على إعطاء نتائج غير مرغوب فيها من قبل كل المجتمع والأعمال، كما أشارت أن المنفعة المتبادلة تتصل بشكل مباشر بالأخلاق، فضلا عن ذلك فإن المصالح المتبادلة ترتبط بفهم القضايا الأخلاقية والأبدال المطورة وإدارتها.

وهدفت دراسة فركيتش (Frketich, 2014) إلى تعرف عملية صنع القرار الأخلاقي للقادة في مجال التعليم والقرارات التي يتخذونها عند مواجهة معضلة أخلاقية، وتكونت عملية الدراسة من (10) قادة وتم استخدام المقابلة كأداتين للدراسة، وقد تناولت الدراسة كيفية معالجة القادة لأفكارهم خلال عملية صنع القرار، وفحصت الدراسة أيضا العوامل الفردية والظرافية التي حددها القادة والتي تؤثر بصنع القرارات الأخلاقية في أثناء عملية صنع القرار وبوجود المعضلات الأخلاقية. وأظهرت نتيجة الدراسة وجود قيمة عالية للقيم الشخصية والمعتقدات لدى جميع القادة، وإن قراراتهم تتوافق مع جميع القيم الشخصية.

وأما رُسِلُ (Russell, 2015) فقد أجرى دراسة هدفت إلى الكشف عن تأثير الخبرات المهنية التدريبية التعليمية لمديري المدارس الحكومية في عملية صنع القرار الأخلاقي، وقد تكونت العينة من (10) مديري مدارس حكومية في تسع مناطق في ولاية ميزوري، واستخدمت المقابلة الشخصية كأداة لهذه الدراسة. وأظهرت نتيجة الدراسة أن الخبرات المهنية التدريبية للمديرين كانت من أكثر العناصر المؤثرة في عملية صنع القرار الأخلاقي.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

لم تجد الباحثة دراسات تربط بين متغير القيادة بالإيمان ومتغير صنع القرار الأخلاقي مما أدى بالباحثة إلى دراسة العلاقة بين هذين المتغيرين.

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة العربية والأجنبية يتبين أن هناك تباين بين الدراسات حيث تختلف كل دراسة عن الأخرى اما بالهدف او مجتمع الدراسة، فالبعض تناول أثر القيادة الإيمانية على الالتزام التنظيمي مثل دراسة الخضيرات (2007) وهي من الدراسات القليلة العربية التي تناولت هذا النوع من القيادة، أما دراسة ضمرة (2018) فقد اختلفت مع هذه الدراسة بدرجة ممارسة القيادة بالإيمان حيث كانت النتيجة متوسطة وهناك فروق ذات دلالة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وهناك مجموعة من الدراسات الأجنبية التي تناولت موضوع الإيمان مثل دراسة فيرهولم (Fairholm, 1996) التي بينت الحاجة المتزايدة للقيادة الإيمانية في مكان العمل إذا وافق المستجيبون في هذه الدراسة على أن الإيمان جزء من حياتهم العملية وأشارت هذه الدراسة إلى وجود ارتباط بين الإيمان والقدرة على التأثير في المؤسسة والثقة بالقيادة الإيمانية في مكان العمل ، وكذلك دراسة كافاناغ (Cavingh, 1999) فأشارت إلى أن الروحانية تمكن رجال الأعمال من الحصول على نظرة أفضل عند شركتهم وعائلاتهم وجيرانهم ومجتمعهم وأنفسهم، وأشارت إلى ان الاعتراف بالاعتماد على الله يعطي القائد رؤية ثابتة ومتوازنة. أما دراسة بيزلي (Beazley, 2002) التي أشارت إلى أن القائد الخادم هو إيماني ضمناً وأن هذا الإيمان يرتبط بأداء المديرين في تنفيذ أنشطة القيادة لوظائفهم ، وكذلك دراسة ماركوس (Marquse, 2004) وهي دراسة هدفت إلى وصف الطرق التي يمكن أن يساهم بها الموظفون غير الإداريين في تأسيس الإيمانية في العمل، وقد بينت نتائجها أن إيجاد الإيمان في العمل هو منهج داخلي (الباطن) بحيث يشعرون أنهم قادرين على إحداث شيء ذو معنى وهدف اسمى، أما الدراسة التي قام بها كنجرسكي وسكرينيك (Kingeriski & Skrypnek, 2004) التي هدفت إلى تقديم فهم أفضل لمعنى الإيمان

في العمل وأجريت على (14) شخصاً من المعلمين والإداريين والعاملات ممن خبروا الإيمان ودرسوه وحرصوا على الارتقاء به من خلال المقابلات الشخصية والاستبيانات فقد أظهرت الدراسات ان الإيمان في مكان العمل حالة غيرية لها أبعاد مادية وعاطفية وإدراكية ومعرفية وبين شخصية وروحانية وأن هذه الحالة تضمنت تأثيرات ايمانية واعتقاداً بأن عمل الفرد يؤدي إلى زيادة الإحساس بالاتصال مع الآخرين واحساس بالكمال والتفوق، أما دراسة الحمادين (Hamadin,2014) التي طبقت على (270) من معلمين المدارس الثانوية في محافظة الكرك وهدفت إلى التعرف على أثر التدين (التقوى أو الإيمان) على أخلاقيات العمل وقد كانت نتيجة هذه الدراسة أنه عندما يتوفر الإيمان أو التقوى في نفس الشخص أو الفرد يجعله يعطي ويقدم للعمل بمزيد من الرضى النفسي والاطمئنان ويوفر الفرح والسلام والعمل بكل ايجابية ويحسن من انتاجية الفرد.

أما الدراسات السابقة المتعلقة بصنع القرار الأخلاقي مثل دراسة زيكوريز (Zeguris,2007) حيث وصف عملية صنع القرار الأخلاقي لمديرات المدارس الثانوية في مدينة ديترويت الأمريكية، وقد بينت النتائج أن هناك ثلاثة عوامل لصنع القرار الأخلاقي وهي: التركيبية الاجتماعية والقيم والمفاهيم وسلوك المديرين (القادة) وقد وجد أن هناك أربعة عوامل تؤثر بصنع القرار الأخلاقي عند المديرين وهي: الإخلاص، والعدالة، والاهتمام وسنوات الخدمة.

كما أجرى كوجر (Kaucher,2010) دراسة هدفت إلى تحديد صفات القائد الفعال والمسؤول عن عملية صنع القرارات الأخلاقية، فضلا عن الكشف عن الدراسة التي يكون فيها القرار الأخلاقي مؤشرا فعال للقائد الفعال، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين القيادة

الفعالة وعملية صنع القرار الأخلاقي. كما خلصت إلى أن القائد الفعال هذا الذي يتميز بالمصداقية والأمانة والإصغاء، والكفاءة والدافعية.

أما دراسة محمود وعلي (Mahmood & Ali، 2011) فقد هدفت إلى الكشف عن فاعلية عملية صنع القرار الأخلاقي على الأعمال والإدارة في أي منظمة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المديرين في العادة يفتقدون القدرة على تصور درجة صنع القرارات والنتائج والحلول الممكنة، وتبعاً لذلك فهم يتخذون قرارات أخلاقية خاطئة والتي تعمل بدورها على إعطاء نتائج غير مرغوب فيها من قبل كل المجتمع والأعمال، كما أشارت أن المنفعة المتبادلة تتصل بشكل مباشر بالأخلاق، فضلا عن ذلك فإن المصالح المتبادلة ترتبط بفهم القضايا الأخلاقية والأبدال المطورة وإدارتها.

وقامت أبو هندي (2012) بإجراء دراسة هدفت إلى تعرف مستوى سمات الشخصية لدى مديري المدارس الأساسية التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن وعلاقتها بدرجة ممارستهم لصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين، وأظهرت النتائج: أن درجة ممارسة المديرين لصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين كان متوسطا، ووجود علاقة ارتباطية بين مجال الانبساط - الانطواء لدى المديرين ودرجة ممارستهم لصنع القرار الأخلاقي، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين مجال العصبية بين المديرين ودرجة ممارستهم لصنع القرار الأخلاقي.

وأجرت الدرويش (2012) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس المتوسطة في دولة الكويت وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وأظهرت النتائج أن مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس المتوسطة كان

متوسطاً من وجهة نظرهم، وأن مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس المتوسطة كان متوسطاً أيضاً من وجهة نظرهم.

وهدفت دراسة فركيتش (Frketich, 2014) إلى تعرف عملية صنع القرار الأخلاقي للقادة في مجال التعليم العالي والقرارات التي يتخذونها عند مواجهة معضلة أخلاقية، وأظهرت نتيجة الدراسة وجود قيمة عالية للقيم الشخصية والمعتقدات لدى جميع القادة، وإن قراراتهم تتوافق مع جميع القيم الشخصية.

وأما رُسل (Russell, 2015) فقد أجرى دراسة هدفت إلى الكشف عن تأثير الخبرات المهنية التدريبية التعليمية لمديري المدارس الحكومية في عملية صنع القرار الأخلاقي، وأظهرت نتيجة الدراسة أن الخبرات المهنية التدريبية للمديرين كانت من أكثر العناصر المؤثرة في عملية صنع القرار الأخلاقي.

وعلى الرغم من الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث موضوع الدراسة وأهدافها والأسلوب، إلا أن الدراسة الحالية تستفيد منها في مجالات قياس القيادة بالإيمان وكيف يمكن تطبيقها لدى مديري المدارس، وكذلك معيقات تطبيقها، كما استفادت مما توصلت إليه الدراسات السابقة في تصور المفاهيم والمنهج والأدوات وبناء أداة البحث وصياغة التوصيات والمقترحات.

ولقد تميزت هذه الدراسة عن غيرها بأنها دراسة نادرة بمتغيراتها فلم يسبق ربط المتغيرين بدراسة سبقت كما تميزت ب أنها تلفت النظر إلى التركيز على الجانب الأخلاقي الإيماني خاصة

في زمن التكنولوجيا الحديثة فلا بد من ضبط الأمور بالاخلاق ومخاطبة والاهتمام بالجانب الوجداني والانفعالي للعاملين .

ولقد كان من أبرز المشكلات التي واجهت الباحثة خلال هذه الدراسة هو قلة الدراسات السابقة ذات العلاقة بالقيادة بالإيمان مما اضطر الباحثة للإستعانة بدراسات أجنبية أكثر من العربية.

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمعها، وعينتها، ووصفاً لأداتي الدراسة التي طورتها الباحثة، وكيفية إيجاد صدقهما وثباتهما، ومتغيرات الدراسة، والمعالجة الإحصائية التي تستخدم في تحليل البيانات وإجراءات الدراسة.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج العلمي الذي يفي بأغراض الدراسة حيث أن الدراسة جاءت لوصف وبيان درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والإداريين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا، والذي بلغ عددهم (1172) معلماً وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم لمحافظة مادبا للعام (2018 - 2019م) والمتوفرة لدى مركز الملكة رانيا العبدالله لتكنولوجيا المعلومات، وهي موزعة كما في الجدول (1).

الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة في المدارس الثانوية في محافظة مادبا بحسب المديرية والجنس للعام (2018 - 2019م)

اللون	عدد المدارس الثانوية	عدد المعلمين والإداريين		
		ذكور	إناث	العدد الكلي
قصة مادبا	27	332	416	748
ذبيان	13	209	215	424
المجموع	40	541	631	1172

عينة الدراسة:

تم استخدام الإجراءات التالية في اختيار عينة الدراسة:

1. اختيار عينة عشوائية بسيطة، شملت لوائي قصبه مادبا وذيبيان.
2. اختيار عينة عشوائية بسيطة من المعلمين والإداريين بحسب متغيرات الدراسة، وحدد عدد أفرادها في ضوء عدد أفراد المجتمع وذلك بالرجوع إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كريسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970). يوضح الجدول (2) توزيع عينة الدراسة بحسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.

الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	المجموع
الجنس	ذكر	150	306
	أنثى	156	
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	100	306
	دراسات عليا	206	
سنوات الخدمة	اقل من 5 سنوات	65	306
	من 5 إلى 10 سنوات	74	
	أكثر من 10 سنوات	167	

أداتا الدراسة:

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة أداتي الدراسة بصورتها الأولية

(الملحق 1) اعتمادا على بعض الدراسات السابقة، منها: دراسة الخضيرات (2007)، ودراسة أبو هندي (2012)، ودراسة الحمادين (2014)، لقياس درجة ممارسة القيادة بالإيمان ومستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا. وبعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بهذين المتغيرين، فضلا عن آراء

المحكمين والمختصين التربويين، أصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (26) فقرة لأداة درجة ممارسة القيادة بالإيمان، موزعة على خمسة أبعاد هي: الإيمان، والعدالة والمساواة، والنزاهة، والأمانة والصدق، والتصرف بمسؤولية. و(22) فقرة لأداة مستوى صنع القرار الأخلاقي، إضافة إلى المعلومات الديموغرافية الأساسية للبحث، والملحق (2) يوضح ذلك.

هذا وقد اعتمد سلم ليكرت الخماسي للاستبانة؛ إذ حددت خمسة مستويات، هي: (5) كبيرة جداً، (4) كبيرة، (3) متوسطة، (2) قليلة، (1) قليلة جداً؛ إذ تمثل الدرجة (5) درجة الكبيرة جداً، كما تمثل الدرجة (1) درجة القليلة جداً.

صدق أدوات الدراسة:

الصدق الظاهري لأداتي الدراسة:

للتأكد من صدق الأدوات استخدم الصدق الظاهري، حيث تم عرضهما على (14) محكماً من ذوي الاختصاص وسنوات الخدمة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والعربية البالغ عددهم (14) محكماً، والملحق (2) يبين ذلك. وأخذت بالملاحظات والتوصيات التي اقترحتها المحكمون وتم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة (80%) فأكثر، ومعالجة بقية الفقرات بالتعديل أو إعادة الصياغة أو الحذف، ووصل عدد الفقرات النهائية للأداة الأولى عن القيادة بالإيمان إلى (26) فقرة محكمة، وأما الأداة الثانية وصل عدد الفقرات النهائية فيها إلى (22) فقرة محكمة.

الصدق البنائي:

1. صدق البناء: بعد التحقق من الصدق الظاهري للأداتين تم تطبيقها على عينة ، واستخراج صدق الاتساق الداخلي (البناء) لهما، ومدى إسهام الفقرات المكونة للبعد، وذلك بحساب مامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient). وتوضح الجداول (3، 4، 5) ذلك.

جدول (3) معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للبعد المنتمي إليه فيما يتعلق بدرجة ممارسة القيادة بالإيمان

7	6	5	4	3	2	1	الفقرة	البعد
		0.78	0.78	0.85	0.85	0.82	م. ارتباط بيرسون	الإيمان
		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة	
			0.84	0.86	0.84	0.81	م. ارتباط بيرسون	العدالة والمساواة
			0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة	
		0.59	0.41	0.63	0.72	0.32	م. ارتباط بيرسون	النزاهة
		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة	
		0.78	0.85	0.81	0.87	0.76	م. ارتباط بيرسون	الأمانة والصدق
		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة	
0.84	0.83	0.85	0.83	0.86	0.82	0.77	م. ارتباط بيرسون	التصرف بمسؤولية
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة	

يلاحظ من الجدول (3) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات في بعد الإيمان تراوحت بين

(0.85-0.78) وقد كانت جميع القيم دالة إحصائياً عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل على

وجود قدر مرتفع من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات هذا البعد.

كما يلاحظ من أن قيم معاملات ارتباط الفقرات في بعد العدالة والمساواة تراوحت بين

(0.84-0.81) وقد كانت جميع القيم دالة إحصائياً عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل على

وجود قدر مرتفع من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات هذا البعد.

ويلاحظ من أن قيم معاملات ارتباط الفقرات في بعد النزاهة تراوحت بين (0.32-0.72) وقد كانت جميع القيم دالة إحصائياً عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل على وجود قدر مقبول من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات بعد النزاهة.

كما يلاحظ من قيم معاملات ارتباط الفقرات في بعد العدالة والمساواة تراوحت بين (0.76-0.87) وقد كانت جميع القيم دالة إحصائياً عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل على وجود قدر جيد من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات هذا البعد.

كما يلاحظ من قيم معاملات ارتباط الفقرات في بعد التصرف بمسؤولية تراوحت بين (0.77-0.86) وقد كانت جميع القيم دالة إحصائياً عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل على وجود قدر مرتفع من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات هذا البعد.

جدول (4) معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة بالدرجة الكلية للبعد المنتمي إليه فيما يتعلق بمستوى صنع القرار الأخلاقي

8	7	6	5	4	3	2	1	الفقرة	ممارسة صنع القرار الأخلاقي
0.75	0.76	0.78	0.60	0.70	0.66	0.49	0.76	م. ارتباط بيرسون	
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	درجة الدلالة	
16	15	14	13	12	11	10	9	الفقرة	
0.47	0.48	0.68	0.76	0.76	0.76	0.79	0.77	م. ارتباط بيرسون	
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	درجة الدلالة	
		22	21	20	19	18	17	الفقرة	
		0.62	0.66	0.67	0.74	0.74	0.60	م. ارتباط بيرسون	
		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	درجة الدلالة	

يلاحظ من الجدول (4) أن قيم معاملات ارتباط الفقرات في بعد ممارسة صنع القرار الأخلاقي تراوحت بين (0.47-0.79) وقد كانت جميع القيم دالة إحصائياً عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل على وجود قدر جيد من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات الأداة.

جدول (5) مصفوفة معاملات الارتباط لأبعاد أداتي الدراسة

البعد	الإيمان	العدالة والمساواة	النزاهة	الأمانة والصدق	التصرف بمسؤولية	القيادة بالإيمان الكلية	مستوى صنع القرار الأخلاقي
الإيمان	1.00	0.79	0.39	0.73	0.71	0.87	0.72
العدالة والمساواة		1.00	0.42	0.75	0.74	0.88	0.74
النزاهة			1.00	0.46	0.36	0.62	0.57
الأمانة والصدق				1.00	0.81	0.89	0.82
التصرف بمسؤولية					1.00	0.85	0.88
القيادة بالإيمان الكلية						1.00	0.85
ممارسة صنع القرار الأخلاقي							1.00

يشير الجدول (5) إلى وجود معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند درجة الدلالة

($\alpha=0.05$) بين أبعاد الأدوات.

ثبات أداتي الدراسة:

للتأكد من ثبات أداتي الدراسة قامت الباحثة باستخدام نوعين من الثبات، كما هو موضح

بالجدول (3) أدناه، وهي كالآتي:

1. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest) حيث وزعت الاستبانان على عينة مكونة

من (20) فرداً من خارج عينة الدراسة مرتين، بفارق زمني مدته أسبوعان، واستخراج معامل

ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين استجاباتهم في المرتين.

2. طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alfa) على الأبعاد

جميعها والأداة ككل؛ إذ يقيس مدى التماسق في إجابات المستجيبين عن كل الفقرات الموجودة

في الاستبانة، والجدول (6) يبين ثبات الأداة للاستبانيتين.

الجدول (6) معامل ثبات استبانة القيادة بالإيمان و استبانة صنع القرار الأخلاقي بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (t- test) والاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)

معامل الثبات	معامل الثبات	البعد	الرقم	الاستبانة
الاتساق الداخلي	الاختبار - إعادة الاختبار			
0.92	0.88	الإيمان	1	ممارسة القيادة بالإيمان
0.92	0.90	العدالة والمساواة	2	
0.71	0.78	النزاهة	3	
0.91	0.89	الأمانة والصدق	4	
0.94	0.91	التصرف بمسؤولية	5	
0.94	0.78	القيادة بالإيمان (الدرجة الكلية)		
0.94	0.88	صنع القرار الأخلاقي (الدرجة الكلية)		صنع القرار الأخلاقي

يلاحظ من معامل ثبات الاستبانة لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمين والإداريين في محافظة مادبا باستخدام معامل ارتباط بيرسون بلغ (0.78)، وتراوح معامل ثبات أبعاد الاستبانة الخمس بين (0.78-0.91) وهي معاملات مرتفعة، وكان مجال التصرف بمسؤولية هو الأعلى (0.91). بينما بلغ معامل الثبات لاستبانة صنع القرار الأخلاقي (0.88) وهي قيمة مرتفعة ايضاً، وهذه القيم مقبولة حسب (Sekaran،2003) والدراسات السابقة.

متغيرات الدراسة:

1. اشتملت الدراسة على المتغيرات التابعة الآتية:

- درجة ممارسة القيادة بالإيمان.

- مستوى صنع القرار الأخلاقي

2. اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة الوسيطة الآتية:

- الجنس وله فئتان (ذكر، أنثى).

- المؤهل العلمي وله مستويان (بكالوريوس فما دون، دراسات عليا)
- عدد سنوات الخدمة وله ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

المعالجة الإحصائية:

استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية لمعالجة البيانات إحصائية:

1. للإجابة عن السؤالين الأول والثاني استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.
2. للإجابة عن السؤال الثالث، استخدم معامل ارتباط بيرسون لحساب قيمة معامل الارتباط بين متغيري القيادة بالإيمان وصنع القرار الأخلاقي.
3. للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس، استخدم الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس و متغير المؤهل العلمي ، وتحليل التباين الأحادي (One - way ANOVA) بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة.
4. تم تحديد مستوى القيادة بالإيمان مستوى صنع القرار الأخلاقي بتطبيق المعادلة الآتية:

$$\frac{\text{القيمة العليا البديلة-القيمة الدنيا البديلة}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{1-5}{3} = \frac{4}{3} = \underline{1.33} \text{ (المدى)}$$

وبذلك يكون المستوى المنخفض من (1- 2.33)

ويكون المستوى المتوسط من (2.34 - 3.67)

والمستوى المرتفع من (3.68 - 5).

إجراءات الدراسة

تلخصت الاجراءات التي قامت الباحثة بالآتية:

1. الحصول على براءة بحثية من مكتبة الجامعة الأردنية. ملحق رقم (4) يبين ذلك
2. الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة.
3. تحديد مجتمع الدراسة وعينته.
4. تطوير أدوات الدراسة (الاستبانتيين). ملحق رقم (3) يبين ذلك
5. التحقق من صدق وثبات الأدوات.
6. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزارة التربية والتعليم والملحق (6) يبين ذلك.
7. تطبيق الاستبانتيين على عينة الدراسة وجمع البيانات. حيث تم توزيع (380) ، تم استرجاع (338) منها، والباقي فقد، هذا وقد تم استثناء (32) لوجود بيانات مفقودة غير معبأة، فكان العدد النهائي الذي خضع للتحليل (306).

الجدول (7) مدارس العينة ونسبة الاعادة من الاستبانات

المديرية	المدرسة	عدد المعلمين والإداريين	عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات العائدة	نسبة الاعادة
مادبا	مادبا ث بنين	56	25	23	92%
	ابوعبيدة الثانوية للبنين	50	20	18	90%
	ماعين ث بنين	28	20	17	85%
	القاسية الثانوية للبنين	52	25	23	92%
	الفيحاء الثانوية للبنين	18	20	17	85%
	طارق بن زياد الثانوية للبنين	45	10	8	80%
	مادبا ث بنات	61	30	27	90%
	الخنساء ث بنات	61	30	27	90%
	الاميرة بسمة الثانوية للبنات	52	30	27	90%
	ام ايمن الثانوية للبنات	37	30	27	90%
	ذبيان	ذبيان ث بنين	25	20	15
العالية ث بنين		25	20	16	80%
برزا ث بنين		30	15	12	80%
المشرفة ث بنين		25	14	11	79%
ذبيان ث بنات		50	18	10	56%
الشقيق ث بنات		25	12	8	67%
العالية ث بنات		30	15	10	67%
مليح ث بنات		40	18	16	89%
لب ث بنات		51	14	10	71%
السواعد ث بنات		40	14	12	86%
		801	400	334	84%

8. تحليل البيانات الإحصائية، باستخدام برمجية الرزمة الإحصائية (SPSS).

9. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها.

10. تقديم التوصيات والمقترحات بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج.

الفصل الرابع نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة بهدف التعرف على درجة ممارسة القيادة بالإيمان وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية

في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان من وجهة نظر المعلمين والإداريين بشكل عام، ولكل بعد من أبعاد أداة الدراسة، ويظهر ذلك في الجدول (8) ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين مرتبة تنازلياً.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
1	الإيمان	4.10	0.76	1	مرتفعة
5	التصرف بمسؤولية	4.00	0.77	2	مرتفعة
4	الأمانة والصدق	3.96	0.75	3	مرتفعة
2	العدالة والمساواة	3.91	0.83	4	مرتفعة
3	النزاهة	2.89	0.66	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.77	0.50		مرتفعة

يظهر الجدول (8) أن درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية

الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين كانت مرتفعة، إذ بلغ

المتوسط الحسابي (3.77) والانحراف المعياري (0.50)، وجاءت أبعاد الأداة جميعها

بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.89 - 4.10)، وجاء في الرتبة الأولى بُعد الإيمان، بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاء بُعد التصرف بمسؤولية بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثالثة جاء بُعد الأمانة والصدق بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة مرتفعة، وجاء في الرتبة الرابعة بُعد العدالة والمساواة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.83) وبدرجة مرتفعة، وجاء في الرتبة الخامسة والأخيرة بُعد النزاهة، بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (0.66) وبدرجة متوسطة.

أما بالنسبة لفقرات كل بعد، فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. **بُعد الإيمان:** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين - لفقرات هذا البعد، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد الإيمان مرتبة تنازلياً.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
2	يبتعد المدير عن الحرام خوفاً من غضب الله	4.28	0.88	1	مرتفعة
5	يتمنى المدير الخير لجميع المعلمين والإداريين معه.	4.18	0.92	2	مرتفعة
3	يشعر المدير بمراقبة الله تعالى في أعماله التي يؤديها.	4.16	0.90	3	مرتفعة
1	يمثل المدير قدوة حسنة للعاملين بالتزامه بالعبادات.	4.10	0.98	4	مرتفعة
4	يتميز المدير بالهدوء المؤدي لطمأنينة النفس.	3.81	0.99	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.10	0.76		مرتفعة

يلاحظ في الجدول (9) أن درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا - لبعده الإيمان كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.10) و انحراف معياري (0.76)، وجاءت فقرات هذا البعد جميعها بدرجة مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.81 - 4.28)، وجاء في الرتبة الأولى فقرة (2) والتي تنص: "يبتعد المدير عن الحرام خوفاً من غضب الله"، بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.88) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية، جاءت الفقرة (5) والتي تنص: "يتمنى المدير الخير لجميع المعلمين والإداريين معه." بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثالثة، جاءت الفقرة (3) والتي تنص: "يشعر المدير بمراقبة الله تعالى في أعماله التي يؤديها." بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.90) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.98) وبدرجة مرتفعة للفقرة (1) والتي تنص: "يمثل المدير قدوة حسنة للعاملين بالتزامه بالعبادات."، وجاءت في الرتبة الخامسة الفقرة (4) والتي تنص: "يتميز المدير بالهدوء المؤدي لطمأنينة النفس" بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة مرتفعة.

2. بُعد التصرف بمسؤولية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين - لفقرات هذا البعد، والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعده التصرف بمسؤولية مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
21	يلتزم المدير (بقوانين وأنظمة) العمل.	4.21	0.91	1	مرتفعة
26	المدير حريص على تحقيق الأهداف.	4.13	0.87	2	مرتفعة
25	يتمتع المدير بشخصية جادة ذات علاقات إنسانية مع المعلمين والإداريين.	4.08	0.94	3	مرتفعة
24	لا يتردد المدير في ممارسة السلوك المناسب.	3.96	0.93	4	مرتفعة
22	يعالج المدير الأمور التي تواجهه بفعالية.	3.93	0.96	5	مرتفعة
23	يدرك المدير بأن هناك أكثر من بديل لمواجهة الموقف الواحد.	3.87	0.92	6	مرتفعة
20	يتحمل المدير مسؤولية أخطائه.	3.85	1.00	7	مرتفعة
	الدرجة الكلية	4.00	0.77		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (10) أن درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعده التصرف بمسؤولية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.00) وانحراف معياري (0.77)، وجاءت فقرات هذا البعد جميعها مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.85- 4.21)، وجاء في الرتبة الأولى فقرة (21) والتي تنص "يلتزم المدير (بقوانين وأنظمة) العمل"، بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.91) ودرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية، جاءت الفقرات رقم (26)، بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.87) والتي تنص: "المدير حريص على تحقيق الأهداف" ودرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثالثة، جاءت الفقرة (25) والتي تنص "يتمتع المدير بشخصية جادة ذات علاقات إنسانية

مع المعلمين والإداريين "بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.94)، والرتبة الرابعة للفقرة (24) والتي تنص "لا يتردد المدير في ممارسة السلوك المناسب"، بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.93) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الخامسة للفقرة (22) والتي تنص: "يعالج المدير الأمور التي تواجهه بفعالية" بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة مرتفعة، والرتبة السادسة للفقرة (23) والتي تنص "يدرك المدير بأن هناك أكثر من بديل لمواجهة الموقف الواح" بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة، والرتبة السابعة للفقرة (20) والتي تنص "يتحمل المدير مسؤولية أخطائه" بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (1.00) وبدرجة مرتفعة.

3. بعد الأمانة والصدق:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين - الفقرات لهذا البعد، والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد الأمانة والصدق مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
17	ينجز المدير مهماته في الوقت المناسب.	4.06	0.84	1	مرتفعة
16	يحفظ المدير حقوق المعلمين والإداريين من الضياع.	4.04	0.92	2	مرتفعة
18	يقوم المدير بالتوجيه المستمر للعاملين لتحقيق الأهداف.	3.98	0.91	3	مرتفعة
19	يقوم المدير بمتابعة المعلمين والإداريين لغاية تحقيق الأهداف بعيداً عن التسلط.	3.89	0.95	4	مرتفعة

مرتفعة	5	0.97	3.86	المدير يفى بالوعد عندما يعد المعلمين والإداريين.	15
مرتفعة		0.75	3.96	الدرجة الكلية	

يلاحظ في الجدول (11) أن درجة ممارسة القيادة بالإيمان وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي لدى المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعده الأمانة والصدق كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.96) وانحراف معياري (0.75)، وجاءت فقرات هذا البعد جميعها بدرجة مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.86 - 4.06). وجاء في الرتبة الأولى، الفقرة (17) والتي تنص "ينجز المدير مهماته في الوقت المناسب" بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.84) بدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية، جاءت الفقرة (16) وبمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.92)، والتي تنص "يحفظ المدير حقوق المعلمين والإداريين من الضياع"، وفي الرتبة الثالثة، جاءت الفقرة (18) والتي تنص "يقوم المدير بالتوجيه المستمر للعاملين لتحقيق الأهداف" بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة مرتفعة، والرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.95) وبدرجة مرتفعة للفقرة (19) والتي تنص "يقوم المدير بمتابعة المعلمين والإداريين لغاية تحقيق الأهداف بعيداً عن التسلط"، وجاءت في الرتبة الخامسة والأخيرة الفقرة (15) والتي تنص "المدير يفى بالوعد عندما يعد المعلمين والإداريين" متوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة مرتفعة.

4. بعد العدالة والمساواة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين - لفقرات هذا البعد، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد العدالة والمساواة مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
7	يبدل المدير جهده ليكون حسن التعامل مع المعلمين والإداريين	4.09	0.92	1	مرتفعة
9	يحل المدير بنفسه سوء الفهم الذي يحدث بينه وبين المعلمين والإداريين	3.91	1.02	2	مرتفعة
8	يتحلى المدير بالصبر في المناقشات مع المعلمين والإداريين	3.88	0.99	3	مرتفعة
6	يوزع المدير مهمّات العمل بين المعلمين والإداريين بعدالة	3.76	1.02	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.91	0.83		مرتفعة

يلاحظ في الجدول (12) أن درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد العدالة والمساواة كانت مرتفعة، حيث تراوح المتوسط الحسابي (3.76-4.09) والانحراف المعياري (0.92 - 1.02)، وجاءت فقرات هذا البعد جميعها في الدرجة المرتفعة، فكانت الرتبة الأولى للفقرة (7) والتي تنص "يبدل المدير جهده ليكون حسن التعامل مع المعلمين والإداريين" بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.92)، وجاء في

الرتبة الثانية الفقرة (9) والتي تنص "يحل المدير بنفسه سوء الفهم الذي يحدث بينه وبين المعلمين والإداريين"، بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (1.02) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثالثة، جاءت الفقرة (8) والتي تنص على "يتحلى المدير بالصبر في المناقشات مع المعلمين والإداريين" بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة متوسطة، وفي الرتبة الرابعة والاحيرة جاءت الفقرة (6) والتي تنص على "يوزع المدير مهمّات العمل بين المعلمين والإداريين بعدالة" بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.99) وبدرجة مرتفعة.

5. بُعد النزاهة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين - لفقرات هذا البعد، والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعد النزاهة مرتبة تنازليا.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
10	يعطي المدير كل ذي حق حقه من غير محاباة.	3.81	1.04	1	مرتفعة
13	يطبق المدير مبدأ الشورى مع المعلمين والإداريين في أعمال المدرسة	3.42	1.13	2	متوسطة
14	يحمل المدير المعلمين والإداريين أعمالاً فوق طاقتهم	2.78	1.25	3	متوسطة
12	يستغل المدير أغراض ومرافق المدرسة لعمله الخاص	2.58	1.28	4	متوسطة
11	يثور المدير غضبا لأصغر الأسباب	1.91	1.35	5	منخفضة
	الدرجة الكلية	2.90	0.66		متوسطة

يظهر الجدول (13) درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين لبعدهم النزاهة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (2.90) والانحراف المعياري (0.66)، توزعت فقرات هذا البعد على المستويات الثلاثة؛ المنخفض والمتوسط والمرتفع، إذ تراوحت المتوسطات بين (1.91 - 3.81)، والانحراف المعياري (1.04 - 1.35). وجاء في الرتبة الأولى الفقرة (10) والتي تنص " يعطي المدير كل ذي حق حقه من غير محاباة. " بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (1.04) ودرجة مرتفعة ، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (13) والتي تنص " يطبق المدير مبدأ الشورى مع المعلمين والإداريين في أعمال المدرسة " بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.13) وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الثالثة جاءت الفقرة (14) والتي تنص " يحمّل المدير المعلمين والإداريين أعمالاً فوق طاقتهم " بمتوسط حسابي (2.78) وانحراف معياري (1.25) وبمستوى متوسط، و الفقرة (12) جاءت بالرتبة الرابعة والتي تنص " يستغل المدير أغراض ومرافق المدرسة لعمله الخاص " بمتوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (1.28) وبمستوى متوسط وفي الرتبة الخامسة والأخيرة جاءت الفقرة (11) والتي تنص " يثور المدير غضبا لأصغر الأسباب " بمتوسط حسابي (1.91) وانحراف معياري (1.35) ودرجة منخفضة.

السؤال الثاني: ما مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من

وجهة نظر المعلمين والإداريين بشكل عام، ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة بالتفصيل،
والجدول (14) يظهر ذلك.

**الجدول (14): متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى صنع القرار الأخلاقي لدى
مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين مرتبة تنازليا
لفقرات الاستبانة**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
4	يضع المدير مصلحة المدرسة أولاً عند اتخاذ القرار	4.18	0.89	1	مرتفعة
1	تتطابق قرارات المدير وأخلاقيات المهنة	4.13	0.85	2	مرتفعة
22	يرفض المدير التصرفات السلبية للعاملين	4.12	0.93	3	مرتفعة
3	يميز المدير بين القرار الأخلاقي واللا أخلاقي	4.09	0.95	4	مرتفعة
5	يلتزم العاملون بقرارات المدير	4.01	0.86	5	مرتفعة
12	يوضح المدير القيم الجوهرية للمدرسة	4.00	0.89	6	مرتفعة
19	المدير يُعتبر أنموذجاً أخلاقياً في ممارسة أدواره المدرسية	3.95	0.94	7	مرتفعة
9	يمارس المدير العدالة الاجتماعية التي تمنحه قوة أخلاقية	3.94	0.91	8	مرتفعة
8	يعالج المدير المشكلات التي تواجهه في وقتها	3.90	0.91	9	مرتفعة
14	يطور المدير مهاراته الإدارية ليكون قادراً على صنع القرار الأخلاقي	3.89	0.97	10	مرتفعة
7	يقوم المدير الأداء المدرسي بناءً على مخرجات العملية التعليمية	3.88	0.91	11	مرتفعة
15	يرفض المدير المساومة على قراراته	3.88	1.00	12	مرتفعة
6	يوفر المدير بيئة تربوية تساعد في عملية صناعة القرارات	3.87	0.91	13	مرتفعة
10	يوظف المدير التغذية الراجعة المتعلقة بقراراته	3.85	0.93	14	مرتفعة
11	يساعد المدير المعلمين والإداريين في تطوير مهاراتهم بصنع القرار الأخلاقي	3.84	0.93	15	مرتفعة
18	يوفر المدير بيئة تعليمية أخلاقية تجود من نتائج التعلّم	3.83	0.99	16	مرتفعة
13	يشرك المدير المعلمين والإداريين في عملية صنع القرارات الأخلاقية	3.81	0.94	17	مرتفعة
21	ينظر المدير إلى الطلبة بوصفهم محور القرارات الإدارية	3.74	0.96	18	مرتفعة
20	يلجأ المدير لحدهه القائم على المعرفة لصنع القرار عندما تُخفق جميع المحاولات	3.70	0.97	19	مرتفعة

مرتفعة	20	1.05	3.69	يرفض المدير مبدأ "الغاية تبرر الوسيلة" عند اتخاذ القرار	2
متوسطة	21	1.06	3.58	يراعي المدير الفروق بين المعلمين والإداريين عند اتخاذ القرار	17
متوسطة	22	1.22	3.20	تتأثر قرارات المدير بمشاعره	16
مرتفعة		0.63	3.89	الدرجة الكلية	

يلاحظ في الجدول (14) أن مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين كانت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للأداة (3.89) وانحراف معياري (0.63)، وقد جاءت الفقرات بين المتوسطة والمرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.2-4.18) وانحرافات معيارية تراوحت بين (0.89-1.22). وجاء في الرتبة الأولى فقرة (4) والتي تنص: " يضع المدير مصلحة المدرسة أولاً عند اتخاذ القرار " بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.89) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرات رقم (1) والتي تنص " تتطابق قرارات المدير و أخلاقيات المهنة " بوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.85) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثالثة جاءت الفقرة (22) والتي تنص: "يرفض المدير التصرفات السلبية للعاملين " بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.93) وبمستوى مرتفع، والرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.95) وبمستوى مرتفع للفقرة (3) والتي تنص " يميز المدير بين القرار الأخلاقي واللا أخلاقي"، والرتبة الخامسة للفقرة (5) بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.86) وبمستوى مرتفع والتي تنص: " يلتزم العاملون بقرارات المدير"، والرتبة السادسة للفقرة (12) التي تنص على " يوضح المدير القيم الجوهرية للمدرسة " بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.89) وبمستوى مرتفع، والرتبة السابعة

للفقرة (19) التي تنص على "المدير يُعْتَبَرُ أنموذجاً أخلاقياً في ممارسة أدواره المدرسية" بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.94) وبمستوى مرتفع، والرتبة الثامنة للفقرة (9) التي تنص على "يمارس المدير العدالة الاجتماعية التي تمنحه قوة أخلاقية." بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.91) وبمستوى مرتفع. والرتبة التاسعة للفقرة (8) التي تنص على " يمارس المدير العدالة الاجتماعية التي تمنحه قوة أخلاقية " بمتوسط حسابي (3.9) وانحراف معياري (0.91) ومستوى مرتفع، والرتبة العاشرة للفقرة (14) التي تنص على " يساعد المدير المعلمين والإداريين في تطوير مهاراتهم بصنع القرار الأخلاقي " بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.97) وبمستوى مرتفع، والرتبة الحادية عشرة للفقرة (7) التي تنص على " يقوم المدير الأداء المدرسي بناءً على مخرجات العملية التعليمية " بمتوسط حسابي (2.88) وانحراف معياري (0.99) وبمستوى مرتفع، والرتبة الثانية عشرة للفقرة (5) التي تنص على " يرفض المدير المساومة على قراراته " بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (1.00) وبمستوى مرتفع، والرتبة الثالثة عشرة للفقرة (6) التي تنص على "يوفر المدير بيئة تربوية تساعد في عملية صناعة القرارات" بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.91) وبمستوى مرتفع، والرتبة الرابعة عشرة للفقرة (10) التي تنص على " يوظف المدير التغذية الراجعة المتعلقة بقراراته " بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.93) وبمستوى مرتفع والرتبة الخامسة عشرة للفقرة (11) التي تنص على "يساعد المدير المعلمين والإداريين في تطوير مهاراتهم بصنع القرار الأخلاقي" بمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.93) وبمستوى مرتفع، والرتبة السادسة عشرة للفقرة (18)

التي تنص على " يوفر المدير بيئة تعليمية أخلاقية تجود من نتائج التعلّم " بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.99) وبمستوى مرتفع، والرتبة السابعة عشرة للفقرة (13) التي تنص على " يشرك المدير المعلمين والإداريين في عملية صنع القرارات الأخلاقية " بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.94) وبمستوى مرتفع، والرتبة الثامنة عشرة للفقرة (21) التي تنص على " يوفر المدير بيئة تعليمية أخلاقية تجود من نتائج التعلّم " بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.96) وبمستوى مرتفع، والرتبة التاسعة عشرة للفقرة (20) التي تنص على " يلجأ المدير لحدسه القائم على المعرفة لصنع القرار عندما تُخفق جميع المحاولات " بمتوسط حسابي (3.7) وانحراف معياري (0.97) وبمستوى مرتفع، والرتبة العشرون للفقرة (2) التي تنص على " يرفض المدير مبدأ "الغاية تبرر الوسيلة" عند اتخاذ القرار " بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.05) وبمستوى مرتفع، والرتبة الحادية والعشرون للفقرة (17) التي تنص على " يراعي المدير الفروق بين المعلمين والإداريين عند اتخاذ القرار " بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.06) وبمستوى متوسط، والرتبة الثانية والعشرون للفقرة (16) التي تنص على " تتأثر قرارات المدير بمشاعره " بمتوسط حسابي (3.2) وانحراف معياري (1.22) وبمستوى متوسط.

السؤال الثالث: هل يوجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان ومستوى صنع القرار الأخلاقي لدى

مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معاملات الارتباط بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان بأبعادها الخمسة ومستوى صنع القرار الأخلاقي عند مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا - باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، ويظهر ذلك في الجدول (15).

الجدول (15): معاملات الارتباط بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان ومستوى صنع القرار الأخلاقي عند مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا باستخدام معامل إرتباط بيرسون

القيادة بالإيمان						البعد	
القيادة بالإيمان الكلية	التصرف بمسؤولية	الأمانة والصدق	النزاهة	العدالة والمساواة	الإيمان		
0.85	0.88	0.82	0.65	0.74	0.72	معامل الارتباط	صنع القرار
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	مستوى الدلالة	الأخلاقي

يتبين في الجدول (15) وجود علاقة إيجابية قوية بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان ومستوى صنع القرار الأخلاقي عند مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، إذ بلغ معامل الارتباط (0.85) وبدرجة دلالة (0.00)، وكذلك وجود علاقة إيجابية قوية بين معظم أبعاد درجة ممارسة القيادة بالإيمان ومستوى صنع القرار الأخلاقي، إذ تراوح معامل الارتباط بين (0.65) - (0.88) لأربعة أبعاد من أبعاد القيادة بالإيمان وهي الإيمان و العدالة والمساواة والأمانة والصدق والتصرف بمسؤولية،

بينما كان الارتباط ايجابيا متوسطا بين بعد النزاهة وتوافر صنع القرار الأخلاقي، إذ بلغ (0.65).

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابات المعلمين والإداريين لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1. الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا - وتم تطبيق اختبار (t-test) تبعا لمتغير الجنس، وكما يظهر ذلك بالجدول (16).

الجدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، واختبار (t-test) تبعا لمتغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
العدالة والمساواة	ذكر	150	3.94	0.83	0.64	0.53
	انثى	156	3.88	0.82		
الإيمان	ذكر	150	4.16	0.72	1.32	0.19
	انثى	156	4.05	0.80		
النزاهة	ذكر	150	2.96	0.64	1.68	0.09
	انثى	156	2.84	0.68		
الأمانة والصدق	ذكر	150	3.98	0.80	0.41	0.68
	انثى	156	3.95	0.69		
التصرف بمسؤولية	ذكر	150	4.00	0.82	0.02	0.98
	انثى	156	4.00	0.72		
القيادة بالإيمان الدرجة الكلية	ذكر	150	3.79	0.61	1.13	0.26
	انثى	156	3.71	0.61		

تشير النتائج التي تظهر في الجدول (16) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى لمتغير الجنس، استنادا إلى قيمة (t) المحسوبة لمتغير درجة ممارسة القيادة بالإيمان، إذ بلغت (1.13) وبدرجة دلالة (0.26)، وكذلك عدم وجود دلالة إحصائية في جميع الأبعاد التي تكون منها المقياس.

2. المؤهل العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا - تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر ذلك بالجدول (17).

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، واختبار (t-test) تبعا لمتغير المؤهل العلمي

البعد	المؤهل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
العدالة والمساواة	بكالوريوس فما دون	100	3.95	0.83	0.61	0.54
	دراسات عليا	206	3.89	0.83		
الإيمان	بكالوريوس فما دون	100	4.06	0.79	-	0.47
	دراسات عليا	206	4.13	0.75	0.72	
النزاهة	بكالوريوس فما دون	100	2.93	0.77	0.51	0.60
	دراسات عليا	206	2.88	0.60		
الأمانة والصدق	بكالوريوس فما دون	100	3.93	0.81	-	0.57
	دراسات عليا	206	3.98	0.71	0.56	
التصرف بمسؤولية	بكالوريوس فما دون	100	3.96	0.79	-	0.52
	دراسات عليا	206	4.02	0.76	0.63	
القيادة بالإيمان الدرجة الكلية	بكالوريوس فما دون	100	3.74	0.65	-	0.89
	دراسات عليا	206	3.75	0.59	0.13	

يلاحظ من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استنادا إلى قيمة (t) المحسوبة لمتغير درجة ممارسة القيادة بالإيمان، إذ بلغت (- 0.13) وبدرجة دلالة (0.89)، وكذلك عدم وجود دلالة إحصائية في جميع الأبعاد التي تكون منها المقياس.

3. سنوات الخدمة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة، كما يظهر ذلك بالجدول (18).

الجدول (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تبعا لمتغير سنوات الخدمة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة	البعد
0.88	4.04	65	أقل من 5 سنوات	الإيمان
0.73	4.16	75	5 إلى 10 سنوات	
0.73	4.11	166	أكثر من 10 سنوات	
0.89	3.92	65	أقل من 5 سنوات	العدالة والمساواة
0.71	4.04	75	5 إلى 10 سنوات	
0.85	3.85	166	أكثر من 10 سنوات	
0.69	2.93	65	أقل من 5 سنوات	النزاهة
0.70	2.92	75	5 إلى 10 سنوات	
0.64	2.88	166	أكثر من 10 سنوات	

0.82	3.82	65	اقل من 5 سنوات	الأمانة والصدق
0.73	4.12	75	5 إلى 10 سنوات	
0.72	3.95	166	اكثر من 10 سنوات	
0.83	3.87	65	اقل من 5 سنوات	التصرف بمسؤولية
0.75	4.14	75	5 إلى 10 سنوات	
0.75	3.99	166	اكثر من 10 سنوات	
0.68	3.70	65	اقل من 5 سنوات	القيادة بالإيمان الكلية
0.58	3.85	75	5 إلى 10 سنوات	
0.59	3.73	166	اكثر من 10 سنوات	

يلاحظ من الجدول (18) عدم وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، إذ حصل المعلمون ذوو سنوات الخدمة من 5 سنوات وأقل من 10 سنوات على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.85)، وبالترتبة الثانية المعلمون ذوو سنوات الخدمة أكثر من 10 سنوات وبلغ المتوسط الحسابي (3.73)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي للمعلمون ذوو سنوات الخدمة 5 سنوات وأقل بالترتبة الأخيرة إذ بلغ (3.70).

ولتحديد فيما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$)، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (19).

الجدول (19) تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان، تبعا لمتغير سنوات الخدمة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الإيمان	بين المجموعات	.50	2	.25	.43	.65
	داخل المجموعات	176.79	303	.58		
	المجموع	177.29	305			
العدالة والمساواة	بين المجموعات	2.02	2	1.01	1.48	.23
	داخل المجموعات	206.74	303	.68		
	المجموع	208.76	305			
النزاهة	بين المجموعات	.18	2	.09	.20	.82
	داخل المجموعات	133.12	303	.44		
	المجموع	133.30	305			
الأمانة والصدق	بين المجموعات	3.19	2	1.60	2.90	.06
	داخل المجموعات	166.99	303	.55		
	المجموع	170.18	305			
التصرف بمسؤولية	بين المجموعات	2.44	2	1.22	2.06	.13
	داخل المجموعات	179.03	303	.59		
	المجموع	181.47	305			
القيادة بالإيمان الكلية	بين المجموعات	.99	2	.49	1.33	.27
	داخل المجموعات	112.34	303	.37		
	المجموع	113.33	305			

تشير النتائج التي تظهر في الجدول (19) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابة لدرجة ممارسة القيادة

بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا- تعزى لمتغير سنوات

الخدمة، استنادا إلى قيمة (ف) المحسوبة لمتغير القيادة بالإيمان، إذ بلغت (1.33) وبدرجة دلالة (0.27)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد المقياس.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابة المعلمين والإداريين لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1. الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا وتم إجراء اختبار (t-test) تبعا لمتغير الجنس، كما يظهر ذلك بالجدول (20).

الجدول (20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا، واختبار (t-test) تبعا لمتغير الجنس.

البيد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الدلالة
توافر صنع القرار الأخلاقي	ذكر	150	3.90	0.64	0.30	0.77
	أنثى	156	3.88	0.63		

تشير النتائج التي تظهر في الجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابة لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغير الجنس، استنادا إلى قيمة (t) المحسوبة لمتغير صنع القرار الأخلاقي إذ بلغت (0.30) وبدرجة دلالة (0.77).

2. المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا - تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر ذلك بالجدول (21).

الجدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا، واختبار (t-test) تبعا لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل	البعد
0.61	0.51 -	0.69	3.86	100	بكالوريوس فما دون	مستوى صنع القرار الاخلاقي
		0.60	3.90	206	دراسات عليا	

تشير النتائج التي تظهر في الجدول (21) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابة لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مأدبا تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استنادا إلى قيمة (t) المحسوبة لمتغير صنع القرار الأخلاقي إذ بلغت (-0.51) وبدرجة دلالة (0.61).

3. سنوات الخدمة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، كما يظهر ذلك بالجدول (22).

جدول (22) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخدمة	البعد
0.69.	3.77	65	أقل من 5 سنوات	توافر صنع القرار الأخلاقي
0.64.	4.01	75	5 إلى 10 سنوات	
0.60.	3.88	166	أكثر من 10 سنوات	
0.69.	3.89	306	المجموع	

تشير النتائج التي تظهر في الجدول (22) إلى عدم وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الاستجابة لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند درجة دلالة ($\alpha=0.05$) تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (one-way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (23).

الجدول (23) تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
توافر صنع القرار الأخلاقي	بين المجموعات	2.03	2	1.01	2.57	0.08
	داخل المجموعات	119.67	303	0.39		
	المجموع	121.70	305			

تبين النتائج في الجدول (23) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى
الدلالة ($\alpha=0.05$) لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا
تعزى لمتغير سنوات الخدمة، استنادا إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (2.57) وبدرجة
دلالة (0.08).

الفصل الخامس
مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة نتائج الدراسة في ضوء الأسئلة الموضوعية،

كما تضمن التوصيات التي تم التوصل إليها في ضوء هذه النتائج وموضحة كالآتي:

مناقشة نتائج السؤال الأول والذي ينص: " ما درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس

الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين؟

أوضحت النتائج في الجدول (8) أن درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري

المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين كانت

مرتفعة ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.77) والانحراف المعياري (0.50)، وجاءت أبعاد

الأداة جميعها بين الدرجة المتوسطة والمرتفعة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن

المدير هو قمة هرم العملية التعليمية التعليمية وهو محط اهتمام المعلمين والإداريين معه

وأن هذه المبادئ الإيمانية الأخلاقية التي لا تنفصل عن العمل الإداري والتربوي بل

تحسنه وتزيد من فاعليته كذلك أنه من الممكن أن المعلمين والإداريين يرون من التزام

المدير بالقيم والأخلاق الحميدة النابعة في معظمها من الديانات السماوية المختلفة.

وعند الرجوع إلى أبعاد الاستبانة التفصيلية، يلاحظ من بُعد الإيمان جاء في الرتبة

الأولى، بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة مرتفعة وهذا يدل

على أنه ربما ان سلوك مدير المدرسة نابع من صفات إيمانية متوفرة في شخصيته أو

ربما تكون العلاقات ودية بين المدير والمعلمين والإداريين معه وبالتالي يروونه صاحب

خلق إيماني كما أن بُعد التصرف بمسؤولية جاء بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف

معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة والذي حصل على الرتبة الثانية مما يدل على أنه من الممكن أن يكون هناك انعكاس أو علاقة بين أن من يتوفر لديه قيم الإيمان حتى ولو كانت جزئية فإن ذلك ينعكس بشكل ايجابي على العمل وسلوك القائد، وربما نجد أنه يحاسب نفسه على كل ما يصدر عنه من تصرفات فهي تصرفات مسؤولة ويتحمل بكل رحابة صدر وبكل طمأنينة ويسود العمل نوع من الألفة والراحة النفسية.

وجاء بُعد الأمانة والصدق في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة مرتفعة، حيث تعزو الباحثة ذلك إلى أن قد يكون المعلمين والإداريين أو الإداريين وهم الأقرب لملاحظة تفاصيل شخصية المدير بحكم قربهم من المدير وفق الهرم الوظيفي فهم أقرب لأن يلاحظوا سلوكياته وقد يكون شاهد مواقف تثبت أن المدير يمتلك سلوكيات تدل على الصدق والأمانة في أعماله التي يؤديها وينقل أثرها للعاملين معه مما جعل مجال الصدق والأمانة بدرجة مرتفعة، أما في المرتبة الرابعة قد جاء بُعد العدالة والمساواة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.83) وبدرجة مرتفعة، وترى الباحثة هذه النتيجة قد تعود إلى أن الوازع الديني لدى المدير ظاهر في تعاملاته وقراراته وكذلك قد يكون صدق المستجيبين في تعبئة فقرات الاستبانة وجاء في الرتبة الخامسة والأخيرة بُعد النزاهة، بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (0.66) وبدرجة متوسطة وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه قد يكون لدى المدير الوازع الإيماني نظريا ولكن لا يظهر في سلوكه في مدرسته أو عدم اطلاع المعلمين والإداريين والمعلمين والإداريين معه على توضيح لأعماله التي يقوم بها بشكل مباشر فيكون التفسير لها على حسب ما يفهم المعلمين والإداريين معه و بدون التأكد من

الدافع لأعماله فترى الباحثة أنه قد يكون عدم وضوح الأهداف من أعمال المدير قد يفسر بعضهم مواقفه بأنها تفتقر إلى الشفافية والنزاهة وجاءت بهذه الدرجة.

وتشير نتائج فقرات بُعد الإيمان الحاصل على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.76)، وأن الفقرة (2) حصلت على أعلى رتبة بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.88) والتي تنص: "يبتعد المدير عن الحرام خوفاً من غضب الله"، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه من المحتمل أن المدير يظهر لديه سلوكيات إيمانية قد يكون المجتمع الذي يعيش فيه مجتمع ملتزم وقد تكون البيئة التي يعمل بها بيئة ذات منبع أخلاقي وقد يكون المدير من ذوي الخبرات التربوية وشخصية ذات طابع أخلاقي حيث حصلت على الدرجة المرتفعة، في حين حصلت الفقرة (4) على الرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (0.99) والتي تنص: "يتميز المدير بالهدوء المؤدي لطمأنينة النفس" كما أنها جاءت بدرجة مرتفعة إلا أنها أدنى الفقرات في هذا البعد، ويعزى ذلك إلى أنه من المحتمل أن المدير لديه أخلاق والوازع الإيماني متوفر لكن ضغوطات العمل وكثرة الأعمال المطلوبة منه كمدير أدت إلى هذه النتيجة، وقد يكون السبب هو المعلمين والإداريين معه وعدم قيامهم بواجباتهم المكلفين بها مما يزعج المدير ويؤثر على هدوئه عندما لا تتحقق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها وقد يعزى أيضاً إلى أن التعليمات التي يتلقاها مدير المدرسة وأن أداء الأعمال المطلوبة منه محكومة بوقت معين من قبل السلطة المشرفة عليه في مديرية التربية وكثرة الضغوطات تؤدي به إلى التوتر وذلك لإنجاز الأعمال بأسرع وقت وقد يكون المدير يعمل مع بعض من شخصيات المعلمين والإداريين الغير مبالية بالعمل.

وعند النظر إلى نتيجة بُعد التصرف بمسؤولية بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.77) والتي جاءت في الرتبة الثانية ، نجد أن الفقرة (21) والتي تنص: " يلتزم المدير (بقوانين وأنظمة) العمل" حصلت على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي(4.21) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة مرتفعة مما يدل على أن قد يكون المدير مطلع وبشكل تفصيلي على قوانين العمل وكذلك قديكون خضع لدورات تدريبية وورشات عمل تأهيلية قبل أن يصبح مديراً وتشير هذه النتيجة إلى أن المدير قد تعرض إلى خبرات سابقة جعلته يتفهم القوانين ويلتزم بها وكذلك قد تكون القوانين والأنظمة تحكم المدير بالتقيد والالتزام بها، في حين أن الفقرة (20) حصلت على الرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (1.00) والتي تنص: "يتحمل المدير مسؤولية أخطائه"، وتعزوالباحثة ذلك إلى أنه من المحتمل أن هذه الفقرة حصلت على الرتبة الأخيرة بحسب ما فهمها المستجيبين أن تطبيق القوانين وتقييد المدير بأنظمة العمل أنه عدم تحمل لمسؤولية أخطائه، أو قد يكون السبب هو الخلافات بين المدير والمعلمين والإداريين معه في وجهات النظر وتعزو الباحثة ايضاً إلى أنه قد يكون التنافس بين المعلمين والإداريين في الأداء فيرى المعلم أو الإداري أن المدير غير قادر على تحمل مسؤولية أخطائه وقد يكون فعلياً المدير لا يتحمل مسؤولية أخطائه إما ضعف في شخصيته كمدير أو قد يكون عشوائي في العمل وغير منظم ولايعمل ضمن خطة منظمة مبرمجة للعمل . جعل من هذه الفقرة تحصل على الرتبة الأخيرة.

وتشير النتائج حصول بُعد الأمانة والصدق على الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة مرتفعة، حيث ترى الباحثة أنه من الطبيعي

أن الانسان الذي لديه قيم ومبادئ تستند إلى المنظومة الإيمانية تلقائيا سيتوفر عنده أمانة وصدق. وجاءت الفقرة (17) والتي تنص: "ينجز المدير مهماته في الوقت المناسب بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.84)، وترى الباحثة أن هذه النتيجة تدل على أنه من المؤمل أن العمل الإداري يتطلب الانجاز بدقة لينجح وقد يكون متابعة مديريات التربية من أقسام إدارية وإشرافية للأعمال وزيارات المدارس المتكررة والمخاطبات الدورية المستمرة جعلت المدير يهتم بإنجازه لأعماله بالوقت المناسب ، وكذلك تستطيع أن تعزو الباحثة حصول الفقرة (15) على الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.97) وبدرجة مرتفعة والتي تنص: " المدير يفي بالوعد عندما يعد المعلمين والإداريين" على أنها نتيجة قد يكون أحد أسبابها هو التخطيط السريع غير المبرمج وعدم الالتزام بالخطط وقد يكون القوانين والأنظمة التي تقيد المدير مما يجعله غير قادرا على أن يفي بوعدده وقد يكون أراء المستجيبين الشخصية من وجهة نظرهم لأعمال المدير أنه لا يفي بالوعد وخلاف في وجهات النظر فقط. وجاء بُعد العدالة والمساواة في الرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (0.83)، كما وحصلت الفقرة (7) على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.92)، بدرجة مرتفعة والتي تنص على " يبذل المدير جهده ليكون حسن التعامل مع المعلمين والإداريين " مما يدل إما أن يكون المدير بموقعه كمسؤول له قبول عند المعلمين والإداريين معه أو قد يكون حجم العمل الذي يؤديه المعلمين والإداريين جعل من المدير يحسن التعامل للتعاون فيما بينهم لتحقيق الأهداف المرجوة وتوفر جو ومناخ تنظيمي يسوده الاحترام المتبادل وتقدير الجهود المبذولة، وجاءت

بالرتبة الأخيرة الفقرة (6) والتي تنص " يوزع المدير مهمّات العمل بين المعلمين والإداريين بعدالة" وبمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (1.02) ودرجة مرتفعة ومما يجعل الباحثة تعزو ذلك إلى أنه من المتوقع أن يكون المدير عنده معايير واسس في توزيع المهمات كل حسب اداءه وانجازاته من المعلمين والإداريين وكذلك المعلمين والإداريين ينظرون لهذا التوزيع بأنه غير عادل وأن المدير غير منصف في ذلك وتعتقد الباحثة أنه اختلاف في وجهات النظر كل حسب موقعه أما بعد النزاهة فقد جاء بالرتبة الخامسة والأخيرة بدرجة متوسطة ومتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (0.66) وجاءت الفقرة (10) بالرتبة الأولى والتي تنص: " يعطي المدير كل ذي حق حقه من غير محاباة. " بمتوسط حسابي (3.81) وانحراف معياري (1.04) وبدرجة مرتفعة وتعتقد الباحثة أن المدير يتفهم أن من أهم الأمور التي تساعد على تحقيق أهداف المدرسة وإنجاز العمل هو العدل وعدم التمييز بين المعلمين والإداريين في المدرسة وجاءت بالرتبة الخامسة والأخيرة وبدرجة منخفضة الفقرة (11) والتي تنص على "يستغل المدير أغراض ومرافق المدرسة لعمله الخاص" بمتوسط حسابي (1.91) وانحراف معياري (1.35) مما يدل على باعتماد الباحثة على أنه يوجد ثقافة أخلاقية لدى المدير وقد يكون التنشئة الاجتماعية والبيئة المحيطة طابعها العام أخلاقي وهذا مؤشر بأن المنصب كمدير لا يؤثر على السلوك لمن لديه وازع ومرجعية دينية وقد يكون زيادة الوعي سواء عند المدير أو المعلمين والإداريين معه وقد يكون المتابعة والتدقيق من قبل الجهات المسؤولة سببا في ابتعاد المدير عن استغلال مهنته .

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخضيرات (2007) حيث كانت نتائجها أن المديرين يرون أنفسهم قادة ايمانيين، وكذلك أن هناك علاقة ايجابية بين القائد الإيماني وبين رضا المعلمين والإداريين والثقة فيما بينهم مما يؤدي إلى انجاز العمل والالتزام التنظيمي عند المعلمين والإداريين ، وقد اتفقت هذه الدراسة على النتيجة ولكنها اختلفت معها في آلية التطبيق حيث أن الدراسة السابقة كانت من وجهة نظر المديرين أنفسهم وهذه الدراسة من وجهة نظر المعلمين والإداريين، كما اتفقت مع دراسة الحمادين (hamadin,2014) في النتيجة ومجتمع الدراسة الذي طبق الدراسات على المدارس الثانوية، كما اختلفت مع دراسة ماركوس (Marquese,2004) في الهدف والفرق أن دراسة ماركوس كانت من أجل وصف الطرق التي يمكن أن يساهم فيها غيرالإداريين في تأسيس الإيمانية في العمل واتفقت في النتائج حيث انها كانت ان توفر الإيمان في العمل هو منهج باطن يدفع العامل إلى احداث شيء ذومعنى.

مناقشة نتائج السؤال الثاني والذي ينص: ما مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين؟

تشير النتائج الموضحة في الجدول (13) أن مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين كانت مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.89) وانحراف معياري (0.63) وبمستوى مرتفع، وجاءت لجميع الفقرات بين المستوى المتوسط والمرتفع، فجاءت الفقرة (4) والتي تنص " يضع المدير مصلحة المدرسة أولاً عند اتخاذ القرار بالترتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.89) وبمستوى مرتفع، وباعتقاد الباحثة أنه يعود ذلك إلى أنه قد يكون المدير فعالاً في عمله وقد يكون يمتلك وازع

ديني أخلاقي وقد يكون يتوفر لديه التنافس مع مدارس أخرى فيقدم مصلحة مدرسته ليرتقي ويتقدم بذلك مصلحة المدرسة نصب عينيه عند اتخاذ قراراته وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (16) والتي تنص على " تتأثر قرارات المدير بمشاعره " بمتوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.22) وبدرجة متوسطة وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدم قبول المدير لأي تصرف أو سلوك لا أخلاقي يصدر من أي عضو من أعضاء المجتمع المدرسي، مما يؤدي للحفاظ على مستوى أخلاقي مناسب من العلاقات داخل المدرسة تدفع المعلمين والإداريين كافة إلى احترام بعضهم بعضاً. أو قد تنسب هذه النتيجة إلى حرص المدير على أن تكون القرارات التي يصدرها متسقة مع أخلاقيات المهنة، وهذا يؤدي بدوره إلى احترام المعلمين والإداريين للقرارات التي يصدرها المدير، وتقديهم بمضامينها، ونتيجة لذلك فقد تسود بين المدير والمعلمين والإداريين علاقة ايجابية يغلب عليها الاحترام المتبادل مما يؤدي إلى اندفاع الأطراف المختلفة لتحقيق أهداف العملية التربوية. وربما عكست هذه النتيجة المرتفعة احترام المدير للقرارات التربوية سواء التي تصدرها وزارة التربية والتعليم أم مديرية التربية والتعليم التابعة لها. أو أن مدير المدرسة يضع في الاعتبار مصلحة المدرسة أولاً عند اتخاذ القرار التربوي، بحيث يضمن الفائدة المتوخاة من وراء هذا القرار. وقد تنسب هذه النتيجة المرتفعة إلى التزام مدير المدرسة والتقيد بأخلاقيات المهنة لضرورتها في العمل الإداري التربوي، وانعكاسها على العملية التربوية بأكملها، لذلك فهو يتجنب إيقاع الأذى على المعلمين والإداريين، إلا إذا كان ذلك الأذى نتيجة لسوء تصرف، ووفقاً للقانون، أو ربما عكست هذه النتيجة رغبة المدير في تطوير مهاراته الإدارية من أجل التمكن من صنع قرار أخلاقي له تأثير في المعلمين والإداريين داخل المدرسة. وربما تعود هذه النتيجة إلى توافر بعض الصفات والخصائص الإيجابية في شخصية المدير مثل الأمانة والموضوعية ونبذ التعصب والالتزام فضلاً عن حرص المدير على

توفير بيئة أخلاقية داخل المدرسة، والعمل على توضيح القيم الأساسية للمدرسة وأهميتها في العمل التربوية بشكل عام نتيجة لإدراك المدير أن الأخلاق تعد المرجع لسلوك المعلمين والإداريين، وأن التخلي عنها يولد ضعف في مستوى الإنتاجية وكذلك تراجع في الأداء المدرسي، لذلك يفصل المدير بين السلوك الأخلاقي والسلوك اللاأخلاقي ويرفض المساومة كما يرفض التصرفات السلبية من بعض المعلمين والإداريين فضلا عن رفضه مبدأ "الغاية تبرر الوسيلة" للوصول من وراء ذلك إلى سلوك أخلاقي إيجابي يمكن ان ينتج عنه قرار أخلاقي يخدم العملية التربوية ويحقق أهدافها.

وربما تعود هذه النتيجة المرتفعة إلى ممارسة المدير للعدالة الاجتماعية والتنظيمية في تعامله مع المعلمين والإداريين في المدرسة، بما يضمن رضاهم عن المدير وممارسته الإدارية، فضلا عن تميز قراراته التي تتميز بالموضوعية والشفافية واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب مما يشير إلى مقدرته على تقدير المواقف وكيفية التعامل معها باتخاذ القرار الذي يراه مناسباً آخذاً في الاعتبار جملة من الظروف التربوية والأخلاقية والإنسانية التي توظف لصالح المؤسسة التربوية المعلمين والإداريين فيها.

واتفقت هذه النتيجة بشكل عام مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة كوجر (kucher,2010) واختلفت مع النتيجة التي توصلت إليها أبوهندى (2012) حيث كانت النتيجة متوسطة، والدرويش (2012) كانت النتيجة متوسطة.

مناقشة نتائج السؤال الثالث والذي ينص على: ما العلاقة الارتباطية في استجابة المعلمين والإداريين لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا ومستوى صنع القرار الأخلاقي؟"

يتبين في الجدول (14) وجود علاقة إيجابية قوية بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان ومستوى صنع القرار الأخلاقي عند مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا، إذ بلغ معامل الارتباط (0.85) وبدرجة دلالة (0.00)، وكذلك وجود علاقة إيجابية قوية بين معظم أبعاد درجة ممارسة القيادة بالإيمان ومستوى صنع القرار الأخلاقي، إذ تراوح معامل الارتباط بين (0.65) - (0.88) لأربعة أبعاد من أبعاد القيادة بالإيمان وهي الإيمان والعدالة والمساواة والأمانة والصدق والتصرف بمسؤولية، بينما كان الارتباط ايجابيا متوسطا بين بعد النزاهة وتوافر صنع القرار الأخلاقي، إذ بلغ (0.65).

وتعزو الباحثة إلى أنه يعد ذلك شيء طبيعي لقياس القيادة بالإيمان وتوافر صنع القرار الأخلاقي، مما أدى إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية مما أثر على الاستجابات للمعلمين كما أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان وصنع القرار الأخلاقي وتوفر قيادة فاعلة ذات مرجعية ايمانية أخلاقية تهتم ب مراعاة الفروق بين المعلمين والإداريين دون تحيز او محاباة وتهتم ب ايجاد بيئة تربوية صحية آمنة مريحة للعمل، وبالتالي فإن السلوكيات الدالة على ممارسة القيادة بالإيمان من قبل مديري المدارس، أدت إلى توفر صنع قرار أخلاقي، حيث ترى الباحثة أنه من الممكن أن من تتوفر لديه صفات ايمانية ينتج عنه قرارات ذات مرجعية أخلاقية وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الحمادين،2014) .

مناقشة نتائج السؤال الرابع والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات استجابات المعلمين والإداريين لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي؟"

1- متغير الجنس

تشير النتائج التي تظهر في الجدول (16) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا تعزى لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (t) المحسوبة لمتغير درجة ممارسة القيادة بالإيمان، إذ بلغت (1.13) وبدرجة دلالة (0.26) ، وكذلك عدم وجود دلالة إحصائية في جميع الأبعاد التي تكون منها المقياس وقد تعزو الباحثة من وجهة نظرها ذلك بأن الإيمان لا يقتصر على جنس فهو للذكور والإناث على حد سواء لذلك لم نجد في فروق في استجابات المعلمين والإداريين تعزى لمتغير الجنس.

2- متغير المؤهل العلمي

أما متغير المؤهل العلمي كما تشير النتائج التي تظهر في الجداول (16) و (17) إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات الاستجابة لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا- تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة (f) المحسوبة لمتغير القيادة بالإيمان، إذ بلغت (1.14) وبدرجة دلالة (0.34) ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد المقياس. وتعزو الباحثة باعتقادها أن الغالبية العظمى في عينة الاستجابة منهم مؤهلهم هو البكالوريوس مما جعل هناك تشابه في استجاباتهم حول الأبعاد والفقرات للأداة.

3-متغير سنوات الخدمة

أما بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة تشير النتائج في الجدول (19) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابة لدرجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مأدبا- تعزى لمتغير سنوات الخدمة، استنادا إلى قيمة (ف) المحسوبة لمتغير القيادة بالإيمان، إذ بلغت (1.33) وبدرجة دلالة (0.27)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لجميع أبعاد المقياس وتعزو الباحثة ذلك باعتقادها إلى أنه هذه الدراسة طبقت على المدارس الثانوية وهي مدارس مستقرة من ناحية التشكيلات المدرسية وبالتالي فمعلمين واداريي هذه المدارس من ذوي الخبرات وسنوات الخدمة الطويلة بسبب وجود الصف الثاني الثانوي (الثانوية العامة) فهو محتم عليهم الاستمرار والاستقرار فباعتماد الباحثة أن هذا سبب رئيسي لعدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة فهم متقاربين في سنوات الخدمة وطريقة التفكير وكذلك الانطباع العام عن القائد أو المدير.

اختلفت هذه الدراسة مع دراسة أحمد (2006) حيث اظهرت دراسته وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخدمة، واتفقت الدراسة مع دراسة الخضيرات (2007) لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل العملي واختلفت معها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لنوات سنوات الخدمة لصالح ذوي سنوات الخدمة من 5- 10 سنوات. كما اختلفت مع دراسة ضمرة (2018) في ان دراستها اظهرت ان هناك فروق تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

مناقشة نتائج السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات استجابة المعلمين والإداريين لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغيرات الجنس وسنوات الخدمة والمؤهل العلمي؟

1- الجنس

تشير النتائج التي تظهر في الجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابة لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغير الجنس وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمون والمعلمات يتبعون جهة إشرافية واحدة ويخضع كلاهما لتعليمات واحدة وهذا لم يجعل لمتغير الجنس تأثير في استجابات المعلمين والإداريين على مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وكذلك قديكون التركيبة الاجتماعية في بيئة الدراسة ذات مرجعية أخلاقية مما توفرت ممارستها لدى المديرين.

2- المؤهل العلمي

كما تشير النتائج التي تظهر في الجدول (21) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الدلالة ($\alpha=0.05$) بين متوسطات الاستجابة لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة لمتغير القيادة بالإيمان، إذ بلغت (1.05) وبدرجة دلالة (0.38) وقد يعزى ذلك من وجهة نظر الباحثة بأن أغلب عينة الدراسة تتقارب بمستوى المؤهل العلمي لذلك لم نجد فروق وكذلك قد يكون أحد الأسباب هو أن المدارس الثانوية يؤهل لقيادتها قادة من ذوي الخبرة الطويلة ممن يمتلكون صفات أخلاقية وبالتالي يكون مجتمع وبيئة المدارس التي يديرونها ذات سمات أخلاقية بجميع أمورها وقراراتها.

3- سنوات الخدمة

كما وتبين النتائج في الجدول (22) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمستوى صنع القرار الأخلاقي في المدارس الثانوية في محافظة مادبا تعزى لمتغير سنوات الخدمة، استنادا إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (2.57) وبدرجة دلالة (0.08) وتعزى الباحثة إلى أنه قد يكون ذلك بسبب الثقافة التي تعيش بها المعلمون والمعلمات والتي قد تكون شكلت سلوكهم الأخلاقي عامل مؤثر في تكوين شخصياتهم وتصوراتهم عن الأخلاق والسلوك الأخلاقي ولم يكن عدد سنوات خدمتهم أي العمل في المدارس حيث يكون التركيز في هذه السنوات على الجانب المهني وما يتضمنه من مفاهيم ومعارف وخبرات وسلوكات تربوية، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في الجنس أو المؤهل العلمي أو سنوات الخدمة لأسباب رئيسية أولها أن تشكيلات المدارس الثانوية مستقرة على شخصيات قيادية فذة ومؤهلة قياديا وأخلاقيا، وثانيها أن المرحلة العمرية التي تتعامل معها المدارس الثانوية هي مرحلة حساسة لذلك يحاول المدير قدر الإمكان صناعة قرارات أخلاقية وثالثها أن المعلمين والإداريين والمعلمات من يدرسون في المدارس الثانوية هم من ذوي الخبرات وذلك لوجود الثانوية العامة في هذه المدارس وحاجة هذه المرحلة لمن هم على قدر هذه المسؤولية وتنافس المدارس في أخلاق الكادر والطلاب والإداريين وبالتالي التنافس في الدراسة أو العمل بها فهو حافز لأن يكون من أعضائها إداري أو طالب أو معلم. وقد اتفقت مع دراسة زيكوريز (Zeguris، 2007).

التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

- في ضوء النتيجة التالية التي توصلت إليها الباحثة: أن درجة ممارسة القيادة بالإيمان وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر

المعلمين والإداريين - جاءت بدرجة مرتفعة وعليه أوصت الباحثة بالآتي:

- العمل على تعميق وزيادة الوعي بأهمية القيادة والادارة بالنمط الإيماني لدى مديري المدارس عن طريق التوعية واطلاعهم على نتائج الدراسات.

- العمل على تعميق وزيادة الاهتمام بالجانب الإيماني والقيمي لدى مديري المدارس عن طريق ورشات عمل تدريبهم واطلاعهم على التجارب المختلفة.

- زيادة الاهتمام بتأهيل المديرين من خلال برامج التطوير التربوي، وتدريبهم على القيادة الإيمانية الأخلاقية وبرامج تدريبية يلتحقون بها لتنمية المهارات الإدارية ذات الصلة بالأخلاق، لمواكبة التغييرات الجديدة في التعليم في ظل العولمة وبخاصة في مجال الإدارة المدرسية.

- تشجيع مديري ومديرات المدارس على تبني مبادرات قيمية وأخلاقية، وإبراز الأفكار الخلاقة، واستغلالها في العمل، واتخاذ القرارات المهمة، وتحمل المخاطر المحسوبة المترتبة على مثل هذه الأساليب.

- إخضاع المديرين قبل تعيينهم إلى مجموعة من امتحانات القبول لقياس مدى امتلاكهم لأبرز الصفات القيادية الإيمانية الأخلاقية التي تضمن أهليتهم لهذا المنصب كما يجب متابعتهم من المسؤولين بشكل دوري.

- في ضوء النتيجة التي توصلت إليها الباحثة وهي: وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان في المدارس الثانوية الحكومية - من وجهة نظر المعلمين والإداريين - أوصت الباحثة بما يلي:
- العمل على زيادة توعية مديري ومديرات المدارس على الحث والتشجيع على إبراز وربط الجانب الإيماني مع العمل خاصة في المدارس وبأساليب متنوعة.
- القيام بدراسات مماثلة مع متغيرات أخرى مثل الدافعية، الالتزام التنظيمي، الانضباط المدرسي.
- عقد دورات تدريب وورش عمل لتأهيل مديري ومديرات المدارس على كيفية القيادة الإيمانية داخل المؤسسة التعليمية.
- القيام بدراسات مماثلة تقيس القيادة الإيمانية في المدارس الأساسية وكذلك المدارس الخاصة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

أبو العلا، سهير عبد اللطيف (2003). عملية صنع القرار واتخاذ القرار التربوي في الإدارة المدرسية (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التربية، 19(1):5-19.

أبو العينين، جميل (2002). أحوال الإدارة من القرآن والسنة. لبنان - بيروت: دار ومكتبة الهلال.

أبو الفضل، عبد الشافي (1996) القيادة الإدارية في الإسلام. ط1، المعهد العالمي للفكر الإسلامي.

أبو منصور، بدور سليمان (2016). مستوى أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان وعلاقتها بدرجة دافعية المعلمين والإداريين نحو العمل. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

أبو هندي، نسرین (2012). مستوى سمات الشخصية لدى مديري المدارس الأساسية التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن وعلاقتها بدرجة ممارستهم لصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

أحمد، أسامة (2006). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن لأخلاقيات الإدارة منظور إسلامي من وجهة نظر المعلمين والإداريين والمعلمات. (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان.

أحمد، "مسند الإمام أحمد". القاهرة: طبعة دار المعارف، 1980.

آل مذهب، معدي بن محمد (2001). الإداري المسؤول "مدخل أخلاقي للدور الإداري". الرياض: إدارة النشر العلمي والمطابع.

بارون، روبرت، وجيرنبرج، جيرالد (2004). إدارة السلوك في المنظمات. ترجمة مهدي العلي، دار المريخ للنشر.

بطاح، أحمد (2006). السياسات التربوية وصنع القرار الأخلاقي. الأردن، عمان.

- بكر، عبد الجواد (2000). السياسات التعليمية وصنع القرار. الإسكندرية: دار الوفاء.
- البلوي، عبير كنيعان (2017). الثقافة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظة البلقاء وعلاقتها بدرجة ممارسة المديرين لعملية صنع القرار الأخلاقي من وجه نظر المعلمين والإداريين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- جابر، نبيهة (2012). الأخلاق وصنع القرار، القرار الأخلاقي متاح على الموقع الإلكتروني <http://dambihagaber.blogspot.com>، استرجع بتاريخ 2018/12/3.
- الجزائري. أبو بكر (1979)، منهاج المسلم. القاهرة، مكتبة الكليات الأزهرية.
- جلدة، سليم (2010). أخلاقيات الإدارة في عالم الأعمال. عمان: دار الإعلام للنشر والتوزيع.
- جلدة، سليم بطرش (2008). أساليب اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة. ط1، عمان: دار الرياء للنشر والتوزيع.
- حامد، سليمان (2009). الإدارة التربوية المعاصرة. ط1، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الحريري، رافدة عمر (2008). مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. عمان، دار المنهج للنشر والتوزيع ناشرون وموزعون.
- حسان، حسن محمد، والعجمي، محمد حسنين (2007). الإدارة التربوية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الخشالي، شاذر جاد الله (2003). أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، 6 (1)، 23-42.
- الخضيرات، أمينة غديفان داوود (2007). مستوى القيادة الإيمانية لدى القيادات المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الهاشمية، عمان، الأردن.
- الخفاجي، نعمة عباس (2009). ثقافة المنظمة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الخفاف، ايمان عباس (2013). الذكاء الانفعالي: تعلم كيف تفكر انفعالياً. ط1، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.

خلف، محاسن هادي (2010). دور القيم الأخلاقية في تنمية الموارد البشرية: أثر الفعل الأخلاقي في اتخاذ القرار. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة الافتراضية الدولية بريطانيا، متاح على الموقع www.abhe.co.uk، تم الاسترجاع بتاريخ 2018/11/30.

الدرويش، دلال عبد المحسن (2012). مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس المتوسطة في دولة الكويت وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، عمان.

الرواشدة، خلف سليمان (2007). صناعة القرار المدرسي والشعور بالأمن والولاء التنظيمي. عمان: دار الحق للنشر والتوزيع.

روبنز بام، وسكوت، جين (2000). الذكاء الوجداني. ترجمة صفاء الأعسر وعلاء الدين كفاي، القاهرة: دار قباء للنشر والتوزيع.

سويدان، طارق (2012). صناعة القائد. دار الأندلس. الخضراء

الشريفي ، عباس عبد المهدي والتتح ، منال محمود (2011).درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين .مجلة العلوم التربوية والنفسية ، البحرين ، 12(2) : 136-162 .

الشيخ، معتصم عبد الفتاح (2010). الإدارة التربوية الحديثة وأثرها في التعليم. عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.

الصيرفي، محمد (2008). القرار الإداري ونظم دعمه. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

ضمرة ، نسرين حرب محمد(2018). درجة ممارسة القيادة الإيمانية وعلاقتها بالالتزام الذاتي لدى مديري مدارس تربية قسبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين(رسالة ماجستير غير منشورة) . جامعة آل البيت ، المفرق.

طشطوش، هایل عبد المولى (2008). ط1. الأردن - إربد: دار الكندي للنشر والتوزيع.

الطويل، هاني (1999). الإدارة التعليمية مفاهيم ... وآفاق. عمان: مكتبة وائل للنشر والتوزيع.

الطويل، هاني عبد الرحمن (2006). أبدال في إدارة النظم التربوية "القيادة بالإيمان". عمان المكتبة الوطنية.

الطويل، هاني عبد الرحمن (2018). الإدارة بالإيمان. عمان، مكتبة وائل للنشر والتوزيع.

عابدين، محمد وشعيبات، محمد وحلبية، بيان (2012). درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كما يراها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات 28(2)، 327-363.

عبد الرحمن، طه (2000). سؤال في الأخلاق: مساهمة بالنقد الأخلاقي للحدثا الغربية. ط1، الدار البيضاء: المركز الثقافي العربي.

العبيدي، أحمد يوسف (2013). أثر شدة الموقف الأخلاقي في عملية صنع القرار الأخلاقي، دراسة ميدانية مجلة العلوم الاقتصادية السياسية، (1) 032-303.

العبيدي، محمد جاسم (2011). علم النفس الشخصية. ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

العتيبي، أحمد (2013). درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمتهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والإداريين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، الأردن، عمان.

العرايضة، رائدة هاني (2012). مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والإداريين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

علي، جعفر (2005). مستوى الوجود والدافع في الإسلام. مجلة تاريخ الإدارة، ط1، 5، (11)، 50-65.

العميان، محمد سلمان (2010). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عواد، فتحي أحمد (2013). إدارة الأعمال الحديثة. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

عياصرة، علي (2006). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، عمان.

- الغزالي، أبو حامد محمد (1997) "إحياء علوم الدين"، بيروت: دار الفكر.
- الفهداوي فهمي خليفة (2001). الإدارة في الإسلام؛ المنهجية والتطبيق والقواعد. ط1، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القرآن الكريم.
- مجمع اللغة العربية (1998). المعجم الوسيط. ط3، القاهرة: دار الدعوة.
- محسن، حامد (1996). فتح الله الحميد المجيد في شرح كتاب التوحيد. الأردن، عمان: دار المؤيد.
- محمود، زياد (2010). القيادة وفق توجيهات الإسلامية. الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- المطيري، حزام (1997). الإدارة الإسلامية المنهج والممارسة، الرياض، مكتبة الملك فهد.
- المطيري، هدى (2017). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات. (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق، الأردن.
- المغربي، كامل محمد (2007). الإدارة أصالة المبادئ ووظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن الحادي والعشرين. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.
- ملحم، هبة محمد (2017). الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية في العاصمة عمان وعلاقته بمستوى ممارستهم لعملية صنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- النجدي، محمد عبد الوهاب (1998). أصول الإيمان. الرياض: مطبعة سفير.
- نجم، نجم عبود (2006). أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال. ط1، الأردن، عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
- نجم، نجم عبود (2011). القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين. عمان: دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

النعيمة، صلاح عبد القادر (2008). المدير القائد والمفكر الاستراتيجي. من مهارات التفاعل مع الآخرين. عمان: إثراء للنشر والتوزيع.

النووي، الامام ابي زكريا يحيى (1997). رياض الصالحين. ط3، حقق نصوصه، وخرج أحاديثه، وعلق عليه الشيخ: شعيب الأرنؤوط.

نيوشل، روبرت (2007). القائد (The servant leader). ط1، مصر، الجيزة: دار الفاروق للاستثمارات الثقافية.

الهدبان ، إسلام (2009). درجة الإلتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان ، " رسالة ماجستير غير منشورةالجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .

الحواري، سيد (2002). الإدارة: الأصول والأسس العملية للقرن. القاهرة: مكتبة عين شمس وزارة التربية والتعليم، قانون التربية والتعليم رقم (3) لعام 1994.

ياغي، محمد عبد الفتاح (2001). الأخلاقيات في الإدارة. عمان: مكتبة اليقظة للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

- Frketich, D.D. (2014). **A collective case study that examines the decision-making experience and influential variables as identified by.** [E]leader in higher education. Dal-A 76 10 4
- Beazley, D. (2002). **Spirituality in management education. Journal of workplace Learning .6(7), 345-347.**
- Blackaby, H. (2001). **“Spiritual Leadership”** Tennessee: Broadman and Holman.
- Cavanagh, G (1999). **Spirituality for managers: context and critique .Journal of Organizations Change Management, 12(3)186-199.**
- Fairholm, G. (1996). **Spiritual Leadership: Whole self needs at work. Leadership & Organization Development Journal, 11(5), 11-7.**
- Haines, R & Leonar, L. (2007).**Situational influences on ethical decision –making in an it context, in for mation &Management, 44:313-320.**
- Hamadin, Khaled. (2014).**Perceived Taqwa Practices by schools principals and its influence on organizational commitment and trust as mediating**
- Kaucher, E. (2010).**Ethical decision making and effective leadership, DAI_A71/03, ProQuest Dissertations & Theses.**
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B. (2004). Detining spirit at work: Finding comm ground. Journal of Organizations Change Management, 17(1), 20-42.**
- Mahmood, S. & Ali, B. (2011).**Moral imagination and management decision-making: An Business Mangement, 5(4):1466-1480.**
- Marquse, J. (2004). **The Spiritual worker an examination of ripple effect that enharcec quality of life in – and out side the work in envoironment. Journal of Manigment, 12(4), 292-301.**
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational behavior, 9th ed., New Jersey: Prentice-Hall**

Robert, W. (2000). **The relationship between charismatic Leadership behaviors and Organization commitment. Leadership & Organization Development Journal**, 12(1), 30-33.

-Russell, T.C (2015) **Puplic school superintendents and the perceived impact of Ethics training, professional experience and professional codes of ethics on ethical decision making**. A multiple case study: Dal-A 78 10.] E [3

-Williams, S, W. (2002). **Making better business decistion** .New Delhi: Sage publications.

-Zguris, G.A. (2007). **A case study on the perspectives of a female parochial secondary school principal of ethical decision making**. DAL-A, 69, 04.

الملحقات

الملحق رقم (1)

المملكة الاردنية الهاشمية

وزارة التعليم العالي

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والمناهج

استبانة تحكيم



حضرة الاستاذة/الدكتورة السيدة..... المحترم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

تعد الباحثة رسالة ماجستير بعنوان: درجة ممارسة القيادة بالإيمان وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين تهدف الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين. ولتحقيق هدف الدراسة طورت الباحثة استبانة لهذا الغرض، ولما عرف عنكم من خبرات وقدرات عالية في مجال البحث العلمي، نأمل من سعادتكم التكرم بإبداء آرائكم عنوضوح كل عبارة وملاحظاتكم حول محاور الاستبانة ومدى وضوح كل منها وانتماها لبعضها كما أمل التفضل بإضافة ما ترونه مناسباً من عبارات ومقترحات علماً بأن الاستبانة مكونة من ثلاثة أقسام. كما أرجو العلم بأن الإجابة عن فقرات أداة الدراسة سوف تكون وفق سلم ليكرت الخماسي، على النحو الآتي: (أوافق بشدة ، أوافق ، محايد ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) وجزاكم الله خيراً .

البيانات الشخصية للمحكم

		الاسم
		التخصص
		الجامعة
		الرتبة الأكاديمية وتاريخ الحصول عليها

الباحثة أسماء محمد السواعدة

Asmaamoha78@gmail.com

رقم الهاتف 0772076491

القسم الأول: الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

الرجاء وضع إشارة √ أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

الجنس: () ذكر () أنثى

المؤهل العلمي: () بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه

عدد سنوات الخدمة: () أقل من 5 سنوات . () أقل من 10 سنوات () 10 سنوات فأكثر.

القسم الثاني: استبانة درجة ممارسة القيادة بالإيمان:

الملاحظات والتعديلات	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		وضوح الفقرة		الفقرة	رقم
	منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	واضحة	غير واضحة		
مجال الإيمان:								
							ينصح المدير المعلمين والإداريين بالتوجه بالدعاء إلى الله تعالى في المواقف التي تواجهه.	1-
							يؤدي المدير أعماله على أكمل وجه ويترك النتائج لله.	2-
							يؤدي المدير صلواته الخمس مهما كان منشغلاً.	3-
							يبتعد المدير عن الحرام خوفاً من غضب الله.	4-
							يشعر المدير بمراقبة الله تعالى في أعماله التي يؤديها.	5-
							يشجع المدير المعلمين والإداريين على أداء الصلوات.	6-
							يمتلك المدير نفساً هادئة مطمئنة فهو يتمنى الخير لجميع المعلمين والإداريين معه.	7-
مجال العدالة والمساواة:								
							يوزع المدير الأعمال والمهام بين المعلمين والإداريين بالتساوي.	8-
							يبحث المدير عن أي فرصة لخدمة المعلمين والإداريين.	9-
							يقيم المدير المعلمين والإداريين ويصفهم بعدالة.	10-
							يبدل المدير جهده ليكون محسناً مع المعلمين والإداريين.	11-
							المدير لديه الصبر في المناقشات مع جميع المعلمين والإداريين.	12-
							في قضايا النزاع بين المدير والمعلمين والإداريين، المدير يسوي الخلافات بنفسه.	13-
							يحرص المدير على مبدأ الشورى مع المعلمين والإداريين معه في أعمال المدرسة.	15-
(3) مجال النزاهة:								
							المدير يقول الحق بغض النظر عن النتائج.	16-
							يأخذ المدير بأفكار المعلمين والإداريين التي يقترحونها.	17-

							يستغل المدير أغراض ومرافق المدرسة لعمله الخاص.	18
							يغضب المدير لأصغر الأسباب.	19
							يتحمل المدير مسؤولية أخطاءه.	20
							يعطي المدير كل ذي حق حقه من غير محاباة	21
							يحمل المدير المعلمين والإداريين أعمالاً فوق طاقتهم.	22
(4) مجال الأمانة والصدق:								
							المدير يفي بالوعد عندما يعد المعلمين والإداريين.	23
							يحفظ المدير حقوق المعلمين والإداريين من الضياع.	24
							ينجز المدير مهماته في الوقت المناسب.	25
							المدير يقوم بالتوجيه المستمر للعاملين لتحقيق أهداف المؤسسة.	26
							يقوم المدير بالمتابعة الحثيثة لخطوات التنفيذ بعيداً عن التسلط والإزعاج للعاملين.	27
(5) مجال التصرف بمسؤولية:								
							يمتلك المدير الاستعداد لمواجهة أصعب الظروف التي يمر بها العمل.	28
							يلتزم المدير بكل ما يتطلبه العمل.	29
							يعالج المدير الأمور التي تواجهه بصفة القائد الحقيقي.	30
							يدرك المدير أن هناك أكثر من أسلوب لمواجهة الموقف الواحد.	31
							يظهر المدير الشجاعة في تصرفاته.	32
							يتمتع المدير بشخصية جادة ذات علاقات إنسانية منبعها التوافق والوئام.	33
							المدير عالي الهمة باستمرار فهو يمتلك قوة السمو بالغايات والأهداف.	34

القسم الثالث: مستوى صنع القرار الأخلاقي:

* (أرجو وضع إشارة (×) في مربع الإجابة المناسبة):

الملاحظات والتعديلات	الصياغة اللغوية		وضوح الفقرة		الفقرة	رقم
	غير مناسبة	مناسبة	غير واضحة	واضحة		
					يحرص المدير على تطابق قراراته وفق أخلاقيات المهنة.	1-
					يرفض المدير مبدأ "الغاية تبرر الوسيلة" عند صنع القرار.	2-
					يؤثر بعض الأشخاص من خارج مجتمع المدرسة في قرارات المدير.	3-
					يفصل المدير بين القرار الأخلاقي واللاأخلاقي.	4-
					يضع المدير مصلحة المدرسة أولاً عند اتخاذ القرار.	5-
					يحترم المعلمون قرارات المدير.	6-
					يحفز المدير المعلمين والإداريين على العمل بالشكل المطلوب.	7-
					يوفر المدير بيئة تربوية تساعد في عملية صناعة القرارات.	8-
					تتسم قرارات المدير بالشفافية.	9-
					يشجع المدير المعلمين والإداريين على إبداء آرائهم بصدد الموضوعات التي تحتاج إلى قرارات.	10-
					يلتزم المعلمون بتنفيذ القرار بالشكل المطلوب.	11-

					يتخذ المدير القرار المناسب بالشكل المناسب.	-12
					يلتزم المدير بأخلاقيات المهنة.	-13
					يزود المدير المعلمين والإداريين بالمعلومات المتعلقة بصنع القرار.	-14
					يعتمد المدير في تقييم الأداء المدرسي على مخرجات العملية التعليمية.	-15
					ينقل المدير التعليمات للعاملين بأمانة.	-16
					يسود علاقة المدير بالمعلمين والإداريين الاحترام المتبادل.	-17
					يتجنب المدير إيذاء المعلمين والإداريين في المدرسة.	-18
					يرفض المدير التصرفات غير الأخلاقية التي تصدر عن المعلمين والإداريين.	-19
					يكافئ المدير الممارسات المتميزة للمعلمين.	-20
					يشعر المدير المعلمين والإداريين بأنهم متساوون من حيث الأهمية.	-21
					يحرص المدير على معالجة المشكلات في وقتها.	-22
					يمارس المدير العدالة الاجتماعية التي تمنحه قوة أخلاقية.	-23
					يطلب المدير تزويده بتغذية راجعة عن قراراته.	-24
					يحترم المدير التعليمات التربوية.	-25
					يساعد المدير المعلمين والإداريين في تطوير مهاراتهم.	-26
					يحرص المدير على إيجاد بيئة مدرسية أخلاقية.	-27
					يطور المدير مهاراته الإدارية ليكون قادرا على صنع القرار الأخلاقي.	-28

					يوضح المدير القيم الجوهرية للمدرسة.	-29
					يشرك المدير المعلمين والإداريين في جمع البيانات ذات الصلة بالموضوع الذي سيتخذ القرار بشأنه.	-30
					ينبذ المدير التعصب عند ملاحظة ظهوره.	-31
					يوفر المدير فرصا تساعد المعلمين والإداريين على النجاح.	-32
					يلتزم المدير بموضوعية العلامات التي حصل عليها الطلبة.	-33

اقتراحات:

.....

.....

.....

.....

ملحق رقم (2) قائمة المحكمين

الجامعة الأردنية	إدارة تربوية/تفكير نظمي	أستاذ	هاني عبد الرحمن الطويل	-1
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وأساليب تدريس العلوم	أستاذ	عايش محمود أبو زيتون	-2
جامعة الشرق الأوسط	إدارة تربوية	أستاذ	رياض بدري سترك	-3
جامعة الشرق الأوسط	إدارة تربوية	أستاذ	أحمد فتحي أبو كريم	-4
الجامعة الأردنية	إدارة والسياسة والتخطيط التربوي	أستاذ	أحمد محمد بطاح	-5
الجامعة الأردنية	أصول التربية	أستاذ	محمد سليم الزبون	-6
جامعة الشرق الأوسط	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	أمجد محمود درادكة	-7
جامعة الطائف	مناهج وأساليب تدريس التربية الإسلامية	أستاذ مشارك	رابعة اسماعيل العناتي	-8
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	أستاذ مشارك	فواز شحادة	-9
الجامعة الأردنية	إدارة تربوية	أستاذ مشارك	صالح أحمد عبابنة	-10
الجامعة الأردنية	إدارة / التعليم العالي	أستاذ مشارك	بسام مصطفى العمري	-11
جامعة مؤتة	مناهج وأساليب تدريس لغة عربية	أستاذ مشارك	عمر عبد الرزاق الهويمل	-12
جامعة مؤتة	تكنولوجيا التعليم	أستاذ مشارك	عمر صالح العمري	-13
جامعة الطائف	مناهج وطرق تدريس	أستاذ مساعد	رقية حسن فلاتة	-14

الملحق رقم (3)

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

الإستبانة بعد التحكيم


 جامعة الشرق الأوسط
 MIDDLE EAST UNIVERSITY

حضرة المعلمة/.....المحترمة/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

تعد الباحثة رسالة ماجستير بعنوان: (درجة ممارسة القيادة بالإيمان وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين) تهدف الدراسة إلى استقصاء العلاقة بين درجة ممارسة القيادة بالإيمان لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا وعلاقتها بصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين والإداريين، كما تهدف إلى معرفة درجة اختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات الجنس و المؤهل العلمي والتخصص وسنوات الخدمة. ولتحقيق هذا الغرض تم تطوير استبانتين: الأولى : القيادة بالإيمان و الثانية : صنع القرار الأخلاقي
 كما أرجو العلم بأن الإجابة عن فقرات أداة الدراسة سوف تكون وفق سلم ليكرت الخماسي، على النحو الآتي: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً).

شاكراً لكم حسن تعاونكم، أمل أن تمنحوني من وقتكم الثمين جزءاً في ملئ فقرات الاستبانة، وكلي ثقة بأن تتم الإجابة بدقة وصدق وأمانة وموضوعية حول جميع العبارات الواردة فيها، لأهمية الدراسة ونتائجها التي تعتمد في المقام الأول على المعلومات المقدمة من قبلكم، علماً أنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط وجزاكم الله خيراً
 الباحثة: أسماء محمد رجا السواعدة

الرجاء وضع إشارة √ أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

الجنس: () ذكر () أنثى

المؤهل العلمي: () دبلوم () دبلوم عالي () بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه

عدد سنوات الخدمة: () أقل من 5 سنوات . () من 5 إلى 10 سنوات . () أكثر من 10 سنوات .

* أرجو وضع إشارة (x) في مربع الإجابة المناسبة:

استبانة درجة ممارسة القيادة بالإيمان:

رقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المجال الأول : الإيمان						
1.	يمثل المدير قدوة حسنة للعاملين بالتزامه بالعبادات.					
2.	يبتعد المدير عن الحرام خوفاً من غضب الله.					
3.	يشعر المدير بمراقبة الله تعالى في أعماله التي يؤديها.					
4.	يتميز المدير بالهدوء المؤدي لطمأنينة النفس.					
5.	يتمنى المدير الخير لجميع المعلمين والإداريين معه.					
المجال الثاني : العدالة والمساواة						
6.	يوزع المدير مهمات العمل بين المعلمين والإداريين بالإنصاف					
7.	يقيم المدير أعمال المعلمين والإداريين ويصفهم بعدالة					
8.	يتحلى المدير بالصبر في المناقشات مع المعلمين والإداريين.					
9.	يحل المدير بنفسه الخلافات التي تحدث بينه وبين المعلمين والإداريين					
المجال الثالث : النزاهة						
10.	يعطي المدير كل ذي حق حقه من غير محاباة.					
11.	يستغل المدير أغراض ومرافق المدرسة لعمله الخاص.					
12.	يثور المدير غضباً لأصغر الأسباب.					
13.	يطبق المدير مبدأ الشورى مع المعلمين والإداريين في أعمال المدرسة					
14.	يحمل المدير المعلمين والإداريين أعمالاً فوق طاقتهم.					
المجال الرابع : الأمانة والصدق						

					15. المدير يفي بالوعد عندما يعد المعلمين والإداريين.
					16. يحفظ المدير حقوق المعلمين والإداريين من الضياع.
					17. ينجز المدير مهماته في الوقت المناسب.
					18. يقوم المدير بالتوجيه المستمر للعاملين لتحقيق الأهداف.
					19. يقوم المدير بمتابعة المعلمين والإداريين لغاية تحقيق الأهداف بعيداً عن التسلط
المجال الخامس : التصرف بمسؤولية					
					20. يتحمل المدير مسؤولية أخطائه.
					21. يلتزم المدير (بقوانين وأنظمة) العمل.
					22. يعالج المدير الأمور التي تواجهه بفعالية.
					23. يدرك المدير بأن هناك أكثر من بديل لمواجهة الموقف الواحد
					24. لا يتردد المدير في ممارسة السلوك المناسب.
					25. يتمتع المدير بشخصية جادة ذات علاقات إنسانية مع المعلمين والإداريين
					26. المدير حريص على تحقيق الأهداف.

* (أرجو وضع إشارة (x) في مربع الإجابة المناسبة):
مستوى صنع القرار الأخلاقي:

رقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
1-	تتطابق قرارات المدير وأخلاقيات المهنة.					
2-	يرفض المدير مبدأ "الغاية تبرر الوسيلة" عند اتخاذ القرار.					
3-	يميز المدير بين القرار الأخلاقي واللاأخلاقي.					
4-	يضع المدير مصلحة المدرسة أولاً عند اتخاذ القرار.					
5-	يلتزم العاملون بقرارات المدير.					
6-	يوفر المدير بيئة تربوية تساعد في عملية صناعة القرارات.					
7-	يقوم المدير الأداء المدرسي بناءً على مخرجات العملية التعليمية.					
8-	يعالج المدير المشكلات التي تواجهه في وقتها.					
9-	يمارس المدير العدالة الاجتماعية التي تمنحه قوة أخلاقية.					

					يوظف المدير التغذية الراجعة المتعلقة بقراراته.	10 .-
					يساعد المدير المعلمين والإداريين في تطوير مهاراتهم بصنع القرار الأخلاقي.	11 -
					يوضح المدير القيم الجوهرية للمدرسة.	1 2 -
					يشرك المدير المعلمين والإداريين في عملية صنع القرارات الأخلاقية.	1 3 -
					يطور المدير مهاراته الإدارية ليكون قادراً على صنع القرار الأخلاقي.	1 4 -
					يرفض المدير المساومة على قراراته.	1 5 -
					تتأثر قرارات المدير بمشاعره.	1 6 -
					يراعي المدير الفروق بين المعلمين والإداريين عند اتخاذ القرار.	1 7 -
					يوفر المدير بيئة تعليمية أخلاقية تجود من نتائج التعلم.	1 8 -
					المدير يُعتبر أنموذجاً أخلاقياً في ممارسة أدواره المدرسية.	1 9 -
					يلجأ المدير لحدسه القائم على المعرفة لصنع القرار عندما تُخفق جميع المحاولات.	2 0 -
					ينظر المدير إلى الطلبة بوصفهم محور القرارات الإدارية.	2 1 -
					يرفض المدير التصرفات السلبية للعاملين.	2 2 -

الملحق رقم (4)



المكتبة
JU Library

الرقم: 2018/98 / 340
التاريخ: 2018/ 11 / 25



إلى من يهمه الأمر

تحية طيبة، وبعد،،

فإشارة الى طلب الباحثة اسماء محمد رجا السوادة / جامعة الشرق الاوسط.
لمنحها البراءة البحثية للعنوان التالي :

(درجة ممارسة القيادة بالإيمان وعلاقتها في صنع القرار الأخلاقي لدى مديري مدارس
محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين)

يرجى العلم أن العنوان الوارد غير متوافر في قاعدة بيانات الرسائل الجامعية في مكتبة الجامعة
الأردنية لغاية تاريخ 2018/11/25.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،

مديرة المكتبة


د.نشروان طه

الملحق رقم (5)



وزارة التربية والتعليم



الرقم ١١٣٩٥/١١/٣

التاريخ ٢٢ جمادى الثاني ١٤٤٠

الموافق ١٠/٢/٢٧

الأئمة مديرة إدارة مركز الملكة رانيا العبدالله لتكنولوجيا التعليم والمعلومات
السيد مدير التربية والتعليم لسواء قصبة مادبا
السيد مدير التربية والتعليم لسواء ذيبان

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة أسماء محمد رجا السوادة تقوم بإجراء دراسة عنونها "درجة ممارسة القيادة بالإيمان وعلاقتها في صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى بيانات ومعلومات من إدارتكم، وتطبيق أدوات الدراسة على عينة من المعلمين والإداريين في المدارس التابعة لمديرتكم. راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الأدوات المرفقة مع الأدوات المطبقة، بشرط ألا تستخدم البيانات والمعلومات المحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

د. يوسف سليمان أبو الشهر
مدير البحث والتطوير التربوي

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي

نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي

نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي

نسخة/ الملف ١٠/٣

المرفقات: (٣) صفحات

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٠٦٦٦ ٦٥٦٦٦٦ فاكس: ٠٦٦٦ ٦٥٦٦٦٦ ص.ب ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

الملحق رقم (6)

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم، درخ / 23 / 1188
التاريخ، 26 / 02 / 2019

معالي الأستاذ الدكتور وليد المعالي الأكرم
وزير التربية والتعليم ووزير التعليم العالي والبحث العلمي
عمان - المملكة الأردنية الهاشمية

تحية طيبة وبعد،

يسعدني أن أبعث لمعاليتكم بأطيب التحيات وأصدق الأمنيات، راجياً إعلامكم بأن الطالبة أسماء محمد رجا السواعد تقوم بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "درجة ممارسة القيادة بالإيمان وعلاقتها في صنع القرار الاخلاقي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين والإداريين" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الادارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالإيعاز للمدارس الحكومية بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا معاليتكم بقبول فائق الاحترام ...

رئيس الجامعة
أ.د. محمد محمود الحيلة

