

دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات

أمجد درادكة* هدى المطيري**

تاريخ قبوله 2016/9/29

تاريخ تسلم البحث 2015/12/30

The Role of Ethical Leadership in Enhancing Organizational Trust Among Principals of Primary Schools in Taif City.

Amjad Dradkeh, Faculty of Educational Sciences Middle East University, Jordan .

Huda Al - Mutairi, Faculty of Educational Sciences, Al-taef.

Abstract: This study aimed to identify the level of primary school principals practicing moral leadership and its role in the promotion of organizational confidence from the standpoint of teachers. It also investigated the degree of difference in these views depending on the specialization variables, educational qualification, years of experience, the supervisory office. Study sample consisted of (432) females who were selected randomly, and the results of the study indicated that all the moral leadership exercised by the directors of primary schools in Taif from the standpoint of the teachers was (very high). All organizational confidence exercised by the directors of primary schools in Taif from the standpoint of the teachers dimensions was (very high). There is a statistically significant positive relationship between the variables of moral leadership and all the fields, and between organizational trust and all fields. There are no significant differences between mean degrees of study sample in moral leadership and organizational confidence exercised by the directors of the primary stage from the standpoint of the teachers due to the variables level (specialization, academic qualification, years of experience, and the bureau supervisory).

(Keywords: Principals, The Role, Ethical Leadership, Organizational Trust, Taif city).

ومع نهاية القرن العشرين وبدايات الألفية الجديدة بزغ توجه جديد في المنظمات الاقتصادية العالمية، تبعه توجه مشابه في المنظمات التربوية، يدعو إلى التخلي عن المفهوم التقليدي للقيادة المستندة إلى الهرمية والوصاية وسلطة المركز، وتبني أنماط ونماذج قيادية جديدة، تشجع العمل التعاوني، والمشاركة في صنع القرار، والاهتمام بالمرؤوسين وتعزيز نموهم. كل ذلك في إطار أخلاقي إنساني يتزامن فيه الارتقاء بأداء المنظمة ونوعية إنتاجها والاعتناء بالعامل والاهتمام به (أبو تينة وخصاونة والطحاينة، 2007).

ملخص: هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى ممارسة مديرات المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات، كما هدفت إلى معرفة درجة اختلاف وجهات النظر هذه باختلاف متغيرات (التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي). تكونت عينة الدراسة من (432) معلمة، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: جاءت جميع أبعاد محور القيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات (عالية جداً) وفقاً لمقياس الدراسة، وجاءت جميع أبعاد محور الثقة التنظيمية التي تمارسها مديرات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات (عالية جداً) وفقاً لمقياس الدراسة، وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متغيري القيادة الأخلاقية وجميع مجالاتها وبين الثقة التنظيمية وجميع مجالاتها. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في مستوى القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية التي تمارسها مديرات المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات تعزى إلى متغيرات (التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي).

(الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، الثقة التنظيمية، المديرات، المرحلة الابتدائية، مدينة الطائف).

مقدمة: تزداد التحديات التي يواجهها الإنسان يوماً بعد يوم وخاصة في ظل التقدم التكنولوجي وثورة المعلوماتية وصراع القيم وفي ظل العولمة الجديدة مما يوجب على المنظمات أن تواجه هذه التحديات بكفاءة وفاعلية لازمة لتصل لأهدافها، ويكون مواكبة هذه التغيرات والتحديات بإعداد القيادات الناجحة القادرة على التغيير والابتكار، ولديها القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات في المواقف المناسبة.

إن الأخلاق ركيزة أساسية لسعادة الإنسان، فلا خلاق لمجتمع بلا أخلاق. وقد عني الإسلام كدين ومنهج حياة بهذا الجانب المهم، ولهذا فإن الأخلاق الإسلامية التي تتحكم في العمل الإداري، الحكومي والتجاري على السواء، تقوم على أساس قوى وقاعدة صلبة وهما القرآن الكريم الذي تكفل الله سبحانه وتعالى بحفظه، والسنة المطهرة فهي مطلقة ثابتة، والتغيير قد يصيب الإنسان، ولن يصيب الأخلاق في ذاتها، بعكس العقائد والأديان الباطلة، والأنظمة الوضعية، فالقيم من العدل، والحق، والخير، والمساواة، وحسن الخلق، والإحسان، والصبر، والتقوى، والصدق تعد من المعايير الأخلاقية الثابتة للعمل في الفكر الإداري الإسلامي (الأشعري، 2013).

* قسم الإدارة والمناهج، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

** كلية التربية بالخرمة، جامعة الطائف.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن.

أصبح بحث ظاهرة الثقة في السنوات الأخيرة أكثر الموضوعات اهتماماً في الإدارة (Gilbert & Tang, 1998).

وأجرت الخضيرات (2007) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى القيادة الإيمانية التي ركزت على القيم الأخلاقية الجوهرية لدى القيادات المدرسية وعلاقته بدرجة الالتزام التنظيمي. وأشارت النتائج إلى أن عالم اليوم بحاجة إلى قيادة مستندة إلى قاعدة صلبة من المعارف والمفاهيم، ومنظومة من القيم والاتجاهات تشكل الأبعاد البنائية للإنسان المؤمن. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الإيمانية (وكل مجال من مجالاتها) والالتزام التنظيمي، وأثبتت أثر القيادة الإيمانية في متغيرات مختارة مثل الرضا الوظيفي والتمكن الوظيفي والروح المعنوية.

وأجرى كاركوس (Karakose, 2007) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة مديري المدارس في تركيا للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية. وأشارت النتائج إلى أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية والمسؤوليات الأخلاقية (مثل العدالة في التعامل مع المعلمين وتشجيعهم وفهم المعلمين، والتحلي بالصبر، والتواضع) كانت من السلوكيات التي يمارسها مدير المدرسة الثانوية بدرجة تتراوح بين متوسطة وعالية من وجهة نظر المعلمين.

وهدف دراسة ديفرسنيو وماكينزي (Dufresne & McKenzie, 2009) إلى التعرف على صفات مديري المدارس الأخلاقية في عدد من المدارس في مدينة بوسطن الأمريكية. وأشارت النتائج إلى أن مدير المدرسة الأخلاقية يعمل على إيجاد فرص الاتصال والتواصل مع العاملين في المدرسة، وأنه يقدر مساهمات المعلمين والعاملين في الإدارة المدرسية، وأن المدير الأخلاقي يسهل من وجود فرص التعاون بين العاملين والمدرسين من أجل تحقيق المصلحة العامة للمدرسة، وأن مفهوم القيادة المدرسية الأخلاقية يتضمن إيجاد مجتمع مدرسي متماسك لديه المقدرة على الاستفادة من جميع الموارد التنظيمية في المدرسة.

وأجرت ناصر (2009) دراسة هدفت إلى التعرف على الأسس الفكرية للقيادة الأخلاقية، كأحد الاتجاهات القيادية الحديثة، والكشف عن الواقع الحالي لممارسة القيادة المدرسية لدى مديري التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء تلك الأسس. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن واقع ممارسات القيادة الأخلاقية لدى مديري التعليم الأساسي بسلطنة عمان كان عالياً، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لممارسة القيادة الأخلاقية، تعزى لمتغيرات المنطقة التعليمية، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما قام الهدبان (2009) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان

وذكر باس وأفوليو أن القيادة التحويلية تعزز إعجاب الأفراد بقادتهم من خلال التخلق بالأخلاق المثالية التي تجعل منه قائداً جذاباً يفرض احترام وتقدير الأتباع، ويعزز ثقة الأفراد بأنفسهم، ويشبع في مؤسسته ثقافة الاحترام والتقدير (عايش، 2009).

ومدير المدرسة هو المسؤول الأول في المدرسة والمشرف على جميع شؤونها التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية. ويجب عليه الالتزام لأحكام الإسلام والتقيد بالأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والآداب واجتناب ما هو مخل بشرف المهنة، وتهئية البيئة التربوية الصحيحة الصالحة لبناء شخصية الطالب من جميع جوانب النمو وإكسابه الخصال الحميدة (الحربي، 2008).

ويذكر ستاريت (Starratt, 1991) أن كل تنظيم اجتماعي ينفذ بعض الناس على حساب الآخرين يتحول إلى تنظيم ذي بيئة غير صحية أخلاقياً، ولهذا السبب يجب على المربي ألا يتصرف بمسؤولية كقدر فحسب. بل يجب عليه أن يبني مؤسسة أخلاقية. وأشار شفيق (2007) إلى خصائص السلوك القيادي المتمثلة في الإيمان بالله، وتنفيذ تعاليم الدين، والإخلاص، ومراعاة الضمير والعدل في التعامل، والتمسك بالقيم والأخلاق الحميدة والصفات النبيلة.

وتعد الثقة في الوقت الراهن من العوامل الرئيسية في كفاءة مجموعات العمل وفعاليتها، فتحتمل المنظمات إلى درجة عالية من التفاعلات البشرية وتبادل المعلومات وشمولية الفكر والجهد لحل المشكلات، الأمر الذي أضى معه وجود حد معين من الثقة أساساً لنجاح العلاقات الفردية والجماعية داخل التنظيم (الطجم والسواط، 2012).

ويحظى تعزيز الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية باهتمام كبير نظراً لتأثيرها الإيجابي المباشر على سلوك الأفراد والعاملين، حيث تدفعهم نحو تطوير أدائهم وصولاً لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة (الحوامدة والكساسبة، 2000). ويرى تقلي وريبير (Tuggle & Ribiere, 2005) أن الثقة التنظيمية تحقق فوائد عدة: منها أنها تعمل على تحفيز الابتكار، وتحقيق قدر أكبر من الاستقرار العاطفي للعاملين في المنظمة، إلا أن انخفاض الثقة في المنظمة يؤدي إلى اختفاء القيم والدوافع لدى الآخرين، ويزيد السلوك الدفاعي والعدائي.

وكي يكون القائد فاعلاً، لابد أن يقوم بتحديد المهام والسلطات، فالقيادة لا تعني القيام بكل شيء، لأن مسؤوليتها ليست عمل كل شيء ولكنها رؤية لإنجاز العمل، ويحدث ذلك بتفويض الموظفين الأكفاء بالسلطات اللازمة، وبالتالي يبعث روح الثقة بين الموظفين بعضهم بعضاً وبين الموظفين والمديرين (حسين، 2004).

إن بناء الثقة في جو ديمقراطي داخل المنظمة يعمل على بناء الثقة بين العاملين، وهي مسألة غاية في الأهمية للمديرين. وعليه

وأشارت النتائج إلى أن ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كما يقدرها المعلمون جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج فروقا ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات المعلمين بحسب جنس المعلم، لصالح الذكور، فيما لا توجد فروق في متوسطات استجابات المعلمين بحسب المؤهل العلمي، والخبرة، والمرحلة الدراسية، والمديرية التي يتبع لها المعلم.

وهدف دراسة العرايضة (2012) إلى الكشف عن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية وعلاقته بمستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، وكان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة مديري المدارس الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية والسلوك التنظيمي كان متوسطا، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية.

وأجرى العتيبي (2013) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت، وكشفت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية، والقيم التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بالكويت من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وقيمهم التنظيمية.

وهدف دراسة مادينجلو ويوسال وسارير (Madenoglu, Uysal & Sarier, 2014) إلى تعرف سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية لها تأثير كبير على الرضا والالتزام التنظيمي، كما أن سلوكيات القيادة الأخلاقية تعد مؤشرا كبيرا على شعور المعلمين بالرضا والالتزام.

وأجرى يانغ (Yang, 2014) دراسة هدفت إلى الكشف عن تأثير القيادة الأخلاقية على الموظفين وعلاقتها بالرضا الوظيفي، والرفاهية الذاتية، والرضا عن الحياة، وتناول متغيرات العمر والجنس والمؤهل الدراسي. وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة موجبة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي. وكما أن هناك علاقة موجبة بين القيادة الأخلاقية والرفاهية الذاتية والرضا عن الحياة.

وهدف دراسة موي وهنكن وإجلي (Moye, Henkin & Egley, 2005) إلى التعرف على العلاقات بين المديرين والمعلمين من خلال اكتشاف الروابط بين التمكين والثقة بين الأشخاص، وأظهرت نتائج الدراسة أن المستوى العالي من الثقة بالمدير له ارتباط قوي بالمستوى العالي من إدراك المعلمين بوجود مناخ مدرسي داعم للعمل، وبأن العمل المنجز ذو معنى، وكذلك شعور المعلمين بالاستقلالية والمقدرة على التأثير في مناخ العمل.

الكبرى بالمدونة الأخلاقية للمهنة من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلميه. وأسفرت الدراسة عن أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الأساسية لمديريات تربية عمان الكبرى بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المديرين والمعلمين قد وقعت ضمن درجة الالتزام المرتفعة في جميع مجالات الدراسة، وأشارت إلى أن أهمية البعد الأخلاقي للإداري تشكل محورا أساسيا يجب العناية به عند استقطاب إداري المستقبل وتربيتهم، وأن أخلاقية الفرد لا تتحقق بمجرد قراءته لمجموعة قواعد أخلاقية، إنما تتم بلورة بعد الفرد الأخلاقي عبر سبل تربوية سليمة تزرع فيه، وتنمي عدة مفاهيم وقيم واتجاهات إيجابية نحو الالتزام بالسلوك الأخلاقي.

وأجرت ليجولت (Legault, 2010) دراسة هدفت إلى التعرف على أفضل فهم للعملية التطويرية من أجل قائد أخلاقي، واقترحت نتائج الدراسة سبعة موضوعات تصف القائد الأخلاقي وتتضمن: الإدراك الذاتي والنظرة الشمولية الواسعة، والقيام بالعمل بالفطرة والتعهد بمواصلة التطوير، والجوهر الديني والبحث عن البيئة التي تتلاءم والقيم الأخلاقية الصادرة من القلب.

وأجرى تورهان وسيلكي (Turhan & Celike, 2011) دراسة هدفت إلى تحديد أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية والمهنية على تصورات المعلمين حول العدالة التنظيمية. وأشارت النتائج إلى أن مستوى ممارسة مديري المدارس العادية والمهنية لسلوكيات القيادة الأخلاقية متدني من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وخاصة فيما يتعلق باتخاذ القرارات الأخلاقية الخاصة بالعدالة بين المعلمين والمعلمات، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة القيادة الأخلاقية لمديري المدارس وبين العدالة التنظيمية.

كما أجرى الشريف والنتح (2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، وكان من نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية متوسطة، أن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية والتمكين الإداري.

وأجرت ستيب وماننجر (Staub & Maninger, 2012) دراسة هدفت إلى التعرف على ممارسة القيادة الأخلاقية في الإدارة المدرسية وأثرها على الصحة النفسية للطلبة في ولاية تكساس. وأشارت النتائج إلى أن المديرين الثلاث أشاروا إلى عدم حصولهم على التدريب في مجال القيادة الأخلاقية، وأن هناك فروقا في ممارسة القيادة الأخلاقية تعزى إلى متغير حجم المنطقة التعليمية، لصالح المناطق الصغيرة، وأن السلوكيات الأخلاقية من قبل الطلاب كان أهم الاعتبارات التي يجب التركيز عليها في ممارسة القيادة الأخلاقية لدى المديرين.

وأجرى عابدين وشعيبات وحليبة (2012) دراسة هدفت إلى تعرف تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية،

في محافظة عمان للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطا بشكل عام، وأن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان للثقة التنظيمية كان متوسطا، ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

وأجرى النويقة (2013) دراسة هدفت إلى معرفة أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي في جامعة الطائف، وشملت عينة عشوائية من الموظفين الإداريين على اختلاف تخصصاتهم ومراتبهم الوظيفية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية وأبعاد الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعة. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لمستوى الثقة التنظيمية تعزى لخصائصهم الوظيفية والديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).

وهدف دراسة كلاوي (2013) إلى تعرف واقع الثقة التنظيمية وعلاقته بالأداء المدرسي في مدارس الثانوية العامة من وجهة نظر المعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والأداء المدرسي من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية في مدينة دمشق، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات المعلمين للثقة التنظيمية تبعا لمتغيري (المؤهل العلمي، والخبرة) لصالح (المؤهل العلمي الأعلى، والخبرة الأعلى).

وأجرى تيفور وبياتكن وبيالسنكايا (Teyfur, Beytekin & Yalcinkaya, 2013) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر مستويات القيادة الأخلاقية لمدراء المدارس الابتدائية وعلاقتها بالثقة التنظيمية في مدينة أزمير التركية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مهارات القيادة الأخلاقية للمدراء تؤثر بشكل مباشر على مستوى الثقة التنظيمية للمعلمين.

وقام عصمان وكوكسال (Asuman&Koksall, 2014) بدراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين الثقافة التنظيمية بسلوك المواطنة التنظيمية، وأشارت النتائج إلى درجة تأثير ثقة المشرف المباشر في أبعاد سلوك المواطنة، تؤكد الدراسة على أهمية ثقة المشرف في العاملين ودورها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية ومدى شعورهم بالانتماء.

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية منها، أن بعض الدراسات اختلفت في الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، واختلاف القطاعات التي تناولتها، والبيئات التي تمت فيها. ومن هذه الدراسات ما سعى إلى التعرف إلى القيادة الأخلاقية وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل: القيم التنظيمية، سلوك المواطنة، تمكين المعلمين، الصحة النفسية للطلاب، العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، مثل: دراسة (العتيبي، 2013)، (العرايضة، 2012)، (الشريف والتتح، 2011)، (Yang, 2014)، (Staub & malinger, 2014).

وأجرت قموة (2008) دراسة هدفت التعرف إلى درجة الثقة التنظيمية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى معلمهم، وأظهرت النتائج أن مستوى الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية ودرجة الروح المعنوية ودرجة الأداء الوظيفي لدى المعلمين جاءت بدرجة متوسطة، كما كشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية ومستوى الروح المعنوية في مجال المعلمين. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين مستوى الثقة التنظيمية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن ومستوى الأداء الوظيفي وفي كل المجالات .

وفي دراسة كارلاس (Karalis, 2009) هدفت إلى كشف العلاقة بين المعلمين والمدير في مجال الثقة ومستوى الرضا الوظيفي، والسلوك الإرشادي والتحفيزي للمدير، وكذلك سلوك المعلمين التربوي والثقة وتأثير ذلك في تحصيل الطلاب، وأظهرت النتائج بأن ثقة المعلم بالمدير، وسياسة التحفيز، والدعم لها علاقة وثيقة الصلة مع سلوك المعلم وسلوك المدير، والرضا الوظيفي والتحصيل الدراسي، كما أظهرت النتائج أن المعلمين في المدارس ذات التحصيل المتدني يظهرون ثقة أقل بمدير المدرسة مقارنة بمعلمي المدارس ذات التحصيل العالي والمتوسط .

وهدف دراسة الرفاعي (2009) إلى بحث مدى الاختلاف في كل من الثقة التنظيمية، والسلوك الإداري الابتكاري، لدى المديرين حسب المستويات الإدارية، وتحديد العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الإداري. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم وجود اختلافات جوهرية في الثقة التنظيمية والسلوك الابتكاري تبعا للمكونات الإدارية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين الثقة التنظيمية والسلوك الابتكاري، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين أبعاد الثقة التنظيمية وأبعاد السلوك الابتكاري.

وهدف دراسة شاهين (2010) إلى تحليل العلاقة بين فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي والثقة التنظيمية في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر. وكان من بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي كان بدرجة معقولة في كلا الجامعتين، وكان مستوى الثقة التنظيمية مرتفعا في الجامعة الإسلامية أكثر منه في جامعة الأزهر، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول الثقة التنظيمية لكلا الجامعتين تعزى إلى نوع الوظيفة لصالح الأكاديمي الإداري.

وأجرت البكار (2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى العدالة التنظيمية وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة

وتتمثل مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيسي: ما دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية في مدينة الطائف؟ ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديرات المدارس الابتدائية في مدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات؟
- 2- ما درجة ممارسة الثقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية في مدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات؟
- 3- ما دلالة الارتباط بين تقدير معلمات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف لدرجات ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجات ثقتهن التنظيمية؟
- 4- ما درجة إسهام القيادة الأخلاقية في التنبؤ بالثقة التنظيمية لدى معلمات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a=0.05) في مستوى القيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغيرات (التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي)؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a=0.05) في مستوى الثقة التنظيمية بالمدارس الابتدائية في مدينة الطائف تبعاً لمتغيرات (التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي)؟

أهمية الدراسة

- يمكن إجمال أهمية الدراسة فيما يأتي:
- 1- تسهم هذه الدراسة في زيادة وعي مديرات المدارس الابتدائية بالمبادئ التي تنطلق منها القيادة الأخلاقية.
 - 2- توفر هذه الدراسة معلومات لمديرات المدارس الابتدائية عن مستوى ممارستهن للقيادة الأخلاقية.
 - 3- تفيد هذه الدراسة مديرات المدارس في التعرف على ثقة المعلمات بمديراتهن وبعضهن البعض.
 - 4- تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في وزارة التعليم في تطوير استراتيجيات جديدة لإدارات المدارس.
 - 5- تسهم مبادئ القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية في تقديم أطر منهجية وإجرائية تساعد الإداريين في المناطق التعليمية المختلفة في وضع برامج تدريبية للمديرات.
 - 6- تحفز هذه الدراسة الباحثين لإجراء دراسات مشابهة في هذا المجال في قطاعات مختلفة.

حدود الدراسة

الحد الموضوعي: دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية في مدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات.

الحد البشري: معلمات مدارس المرحلة الابتدائية في مدينة الطائف.

(2012). كما سعت دراسات أخرى إلى التعرف إلى الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل: السلوك الابتكاري، العدالة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الأداء المدرسي، سلوك المواطنة، كدراسة البكار (2012)، كلاوي (2013)، ودراسة عصمان وكوكسال (Asuman & Koksai, 2014). أما الدراسة الحالية فقد سعت إلى الكشف عن دور القيادة الأخلاقية التي تمارسها المديرات في المدارس الابتدائية في تعزيز الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات في محافظة الطائف.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعد القيادة الأخلاقية من الضروريات الأساسية في الإدارة المدرسية، وتنعكس آثارها الإيجابية على العملية التربوية، وعلى مستوى الثقة التنظيمية السائدة، والعلاقات الاجتماعية التي تحدث داخل المدرسة.

والمدرسة هي الجهة المسؤولة عن تحقيق الأهداف، وتنمية وإعداد الطلاب. وتقع مهمة نجاحها في أداء رسالتها على العنصر البشري (معلمين وإداريين)، وعلى المدير أن يتمتع بصفات وخصائص تجعل العاملين يساهمون معه في تحقيق الأهداف، ومن هذه الصفات أن يكون صادقاً وأميناً، ومن خلال ممارسته للأخلاقيات المهنية لابد وأن يكون موضع ثقة العاملين، وأن يرفع مستوى الثقة لديهم.

لقد أصبح من المسلم به أن مسؤوليات مدير المدرسة لم تعد تقتصر على مجرد حفظ النظام والإشراف على عمليات التلقين ومخاطبة الجهات الرسمية، بل أصبح يواجه متغيرات جديدة في المدرسة التي يقودها، ولا يكفي الاختيار الموفق والتدريب المنظم لمديرة المدرسة، إذا لم تلتزم بأخلاقيات الإدارة، حيث إن القوانين والرقابة لا يمكن أن تكون رادعاً للسلوك غير الأخلاقي، إذا لم يكن هناك قواعد وأصول مهنية تؤمن بها وتعمل على ضوئها (السعود وبطاح، 1996).

ورغم أهمية القيادة الأخلاقية، وانعكاسها الإيجابي على سلوكيات المعلمين، ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية، إلا أن المدراء لا يولونها أهمية كبيرة. فقد أظهرت العديد من الدراسات التي تناولت القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية للمديرين والمديرات وعلاقتها بمتغيرات مختلفة مثل الولاء التنظيمي، والالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة، والرضا الوظيفي، أن دراسة أخلاقيات القيادة وعلاقتها بالثقة التنظيمية لم يكن له نصيب من البحث خاصة الدراسات العربية. وقد أشارت نتائج دراسة الشريفي والتتح (2011)، ودراسة العرايضة (2012) أن مستويات القيادة الأخلاقية كانت متوسطة، كما أشارت دراسة قموة (2008) ودراسة البكار (2012) إلى أن مستوى الثقة التنظيمية جاء متوسطاً في المدارس الثانوية.

جدول (1): توزيع أفراد الدراسة وفق متغيرات الدراسة			
المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
التخصص	علمي	207	47.9
	إنساني	225	52.1
المؤهل العلمي	بكالوريوس	418	96.8
	أعلى من البكالوريوس	14	3.2
سنوات الخبرة	من سنة إلى أقل من 10 سنوات	127	29.4
	من 10 سنوات فأكثر	305	70.6
المكتب الإشرافي	شرق الطائف	144	33.3
	غرب الطائف	144	33.3
	الحوية	144	33.3
	المجموع	432	100%

أداتا الدراسة

تم بناء استبانة القيادة الأخلاقية من خلال مراجعة أدبيات الموضوع بالاستفادة من الأدوات التي وردت بالدراسات السابقة، وكذلك الاستفادة من الأدب النظري لهذه الدراسات، ومن خلال الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بموضوعي القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية. تتكون الاستبانة من: جزأين؛ الأول: يشمل المتغيرات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة ممثلة في (التخصص/ المؤهل العلمي/ سنوات الخبرة/ المكتب الإشرافي). والثاني: يتكون من (49) عبارة، مقسمة على ثلاثة مجالات كما يلي: المجال الأول: الصفات الشخصية والأخلاقية، ويشتمل على (14) عبارة. والمجال الثاني: الصفات الإدارية والأخلاقية، ويشتمل على (21) عبارة. والمجال الثالث: العلاقات الإنسانية، ويشتمل على (14) عبارة، كما تم بناء استبانة: الثقة التنظيمية، وتشتمل على (15) عبارة، مقسمة على اثنتين من المجالات على النحو التالي: الأول: فرص الإبداع وتحقيق الذات، ويشتمل على (5) عبارات. والثاني: القيم التنظيمية السائدة، ويشتمل على (10) عبارات. وصيغت العبارات في كل محور وفقاً لمقياس لبيكرت الخماسي (دائماً/ غالباً/ أحياناً/ نادراً/ أبداً).

صدق أدوات الدراسة

أولاً: الصدق الظاهري بعد إعداد كل استبانة بصورتها الأولية، تم عرضها على نخبة من المحكمين في العديد من التخصصات داخل جامعات المملكة العربية السعودية وخارجها، لإبداء آرائهم حول مدى وضوح العبارات، وانتماؤها للمجال، وصحة صياغتها، وقد بلغ عدد المحكمين (15) من أساتذة الجامعات. وقد تم تعديل كل استبانة بناء على ملاحظاتهم وأصبحت صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات كل أداة بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له، والجدول (2) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له.

الحد المكاني: مدينة الطائف.

الحد الزمني: الفصل الدراسي الثاني للعام 1435 / 1436 هـ.

التعريفات الإجرائية

تتبنى الدراسة المصطلحات الآتية:

القيادة الأخلاقية

تعرف القيادة الأخلاقية بأنها: مجموعة السلوكيات والأفعال التي يقوم بها القائد المدرسي تجاه المتعلم، مستخدماً في ذلك الوسائل وسبل ملاءمة والتي يمكن من خلالها إكساب المتعلم الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنساناً صالحاً نافعاً لمجتمعه ووطنه (العتيبي، 2013، 12). وتعرف إجرائياً بأنها: مجموع القيم والمعايير والسلوكيات الأخلاقية التي تمارسها مديرة المدرسة داخل المدرسة عند تعاملها مع المعلمات، وتقاس من خلال استجابات أفراد العينة من المعلمات على فقرات استبانة القيادة الأخلاقية التي تتمثل في (الصفات الشخصية، والصفات الإدارية، والعلاقات الإنسانية).

الثقة التنظيمية

تعرف بأنها: توقعات الأفراد أو الجماعات بأن نظام اتخاذ القرارات التنظيمية يمكن الاعتماد عليه في تحقيق نتائج مرغوبة للفرد أو الجماعة حتى دون ممارستها يتأثير على هذا النظام (السعودي، 2005، 104). وتعرف إجرائياً بأنها: إيمان الفرد بقدرات الفرد الآخر وإمكانياته واستعداداته والتعاون معه بأمانة وصدق بدون وجود إشراف أو رقابة خارجية، وتقاس من خلال استجابات أفراد العينة من المعلمات على فقرات استبانة الثقة التنظيمية التي تتمثل في (فرص الإبداع وتحقيق الذات، والسياسات الإدارية، والقيم التنظيمية).

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي للتعرف على مستوى القيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات المدارس الابتدائية في مدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة الطائف، والبالغ عددهن (3315) معلمة، وفق الإحصائية الصادرة عن وزارة التعليم للعام (1435-1436). وبلغ عدد أفراد العينة (465) معلمة، يمثلون نسبة مقدارها (14%) من مجتمع الدراسة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من جميع مدارس المرحلة الابتدائية الحكومية في مدينة الطائف.

جدول(2): معاملات ارتباط فقرات المجال والدرجة الكلية لها لكل أداة من أداتي الدراسة

استبانة الثقة التنظيمية					استبانة القيادة الأخلاقية				
القيم التنظيمية الساندة		فرص الإبداع وتحقيق الذات		العلاقات الإنسانية		الصفات الإدارية والأخلاقية		الصفات الشخصية والأخلاقية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.826**	6	0.784**	1	0.803**	36	0.681**	15	0.689**	1
0.868**	7	0.848**	2	0.856**	37	0.595**	16	0.780**	2
0.906**	8	0.853**	3	0.833**	38	0.798**	17	0.760**	3
0.875**	9	0.893**	4	0.723**	39	0.655**	18	0.761**	4
0.849**	10	0.824**	5	0.856**	40	0.784**	19	0.653**	5
0.865**	11			0.855**	41	0.704**	20	0.789**	6
0.856**	12			0.870**	42	0.749**	21	0.810**	7
0.746**	13			0.836**	43	0.721**	22	0.755**	8
0.812**	14			0.563**	44	0.752**	23	0.806**	9
0.862**	15			0.695**	45	0.797**	24	0.849**	10
				0.836**	46	0.510**	25	0.794**	11
				0.827**	47	0.785**	26	0.864**	12
				0.882**	48	0.832**	27	0.836**	13
				0.870**	49	0.799**	28	0.809**	14
						0.763**	29		
						0.816**	30		
						0.841**	31		
						0.810**	32		
						0.802**	33		
						0.706**	34		
						0.788**	35		

** عبارات دالة عند مستوى 0.01 فأقل. الدراسة تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعل كلاً منها صالحة للتطبيق الميداني.

يتضح من الجدول (2) أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكونة لاستبانتي ثبات أداتي الدراسة: تم حساب معامل كرونباخ ألفا لكل استبانة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول(3):

جدول(3): معاملات ثبات كرو نباخ ألفا لاستبانتي الدراسة ومجالاتها

معامل ثبات كرو نباخ ألفا	عدد الفقرات	المجال الأول: الصفات الشخصية والأخلاقية	المجال الثاني: الصفات الإدارية والأخلاقية	المجال الثالث: العلاقات الإنسانية
0.960	14			
0.968	21			
0.960	14			
0.986	49			
0.917	5			
0.966	10			
0.971	15			

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديرات المدارس الابتدائية في مدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات استبانة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديرات المدارس الابتدائية في مدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، وجاءت النتائج كما في الجدول(4):

جدول(4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة ودرجة ممارسة القيادة الأخلاقية لمديرات المدارس الابتدائية في مدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات مرتبة تنازلياً

الترتيب	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجال
1	دائماً	0.700	4.46	الصفات الشخصية الأخلاقية
2	دائماً	0.760	4.44	العلاقات الإنسانية
3	دائماً	0.693	4.41	الصفات الإدارية والأخلاقية
	دائماً	0.690	4.44	الدرجة الكلية لجميع مجالات القيادة الأخلاقية

الانتماء لدى المعلمات، وكذلك فإن الأعمال التطوعية تؤدي إلى تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمات، وهي جميعها عوامل تساعد في زيادة قدرة المعلمات على الأداء التعليمي، وتزيد من كفاءته. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة ديفرسني وماكينزي (Dufresne&McKenzie, 2009)، ومع دراسة ناصر(2009)، ومع دراسة الهدبان(2009)، ومع دراسة عابدين وشعيبات وحلبية (2012)، ومع دراسة العتيبي (2013). فيما اختلفت مع نتائج دراسة كاركوس (Karakose, 2007)، ومع دراسة العرايضة (2012)، ومع دراسة الشريفى والتتح (2011)، ومع دراسة تورهان وسيليك (Turhan & Celike, 2011).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: ما درجة ممارسة الثقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية في مدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات؟ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات استبانة ممارسة الثقة التنظيمية لدى مديرات المدارس الابتدائية في مدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول(5):

جدول(5): ترتيب مجالات استبانة الثقة التنظيمية حسب متوسطات الموافقة على درجة توافرها

الترتيب	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجال
1	دائماً	0.824	4.41	القيم التنظيمية الساندة
2	دائماً	0.829	4.40	فرص الإبداع وتحقيق الذات
	دائماً	0.797	4.41	الدرجة الكلية للثقة التنظيمية

يتضح من الجدول(5) أن أفراد عينة الدراسة يرون أن درجة ممارسة جميع مجالات الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف تتم (دائماً)، بمتوسط حسابي (4.41) ،

من خلال النتائج في جدول(3)، يتضح أن ثبات استبانتي الدراسة ومجالاتها مرتفع، حيث تراوحت بين (0.960، 0.986)، لاستبانة القيادة الاخلاقية، كما تراوحت بين (0.966-0.917) لمجالي استبانة الثقة التنظيمية. كما بلغ معامل الثبات الكلي لها (0.971)، وهي معاملات ثبات مرتفعة توضح صلاحية أدواتي الدراسة للتطبيق الميداني.

يتضح من الجدول (4) أن أفراد عينة الدراسة يرون أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف تتم (دائماً)، بمتوسط حسابي (4.44) ، فجاء مجال (الصفات الشخصية الأخلاقية) في المرتبة الأولى من حيث درجة الممارسة، بمتوسط عام (4.46) أي بدرجة عالية جداً. وجاء مجال (العلاقات الإنسانية) في المرتبة الثانية من حيث درجة الممارسة، بمتوسط عام (4.44) أي بدرجة عالية جداً. كما جاء مجال (الصفات الإدارية الأخلاقية) في المرتبة الثالثة من حيث درجة الممارسة، بمتوسط عام (4.41) أي بدرجة عالية جداً. ويعزى السبب بأن المجتمع السعودي يتعامل (بفضل الله) وفق ضوابط الشريعة الإسلامية التي تأمرنا بالخلق القويم والسلوك الإيجابي. ومن أهمها الصدق والأمانة والتواضع مع الناس، كما أن هذه الصفات من السلوكيات الواجب على مديرات المدارس ممارستها تصوب في غرس تلك القيم في نفوس المعلمات والطالبات وكافة العاملات بالمدرسة. ويعزى السبب إلى أن تطبيق القوانين والأنظمة التعليمية الواردة من الجهات الإدارية العليا يساعد في تحقيق أهداف العملية التعليمية بشكل كامل ويؤدي إلى العدالة بين المعلمات وكافة العاملات في المجال التعليمي، كما أن توضيح المهام الموكلة إلى المعلمات يؤدي إلى سهولة أداء تلك المهام، مما يساعد المعلمات ويشجعهن على الإبداع في العمل ويسمح لهن بالمزيد من فرص الترقى والنمو المهني. ويعزى السبب بأن العلاقات الاجتماعية والإنسانية في بيئة العمل لها دور كبير في تنمية مفاهيم العمل بروح الفريق، والمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، كما أن الاهتمام بجوانب العلاقات الإنسانية من شأنه أن يجعل المعلمات أكثر حرصاً على الالتزام القيمي والإداري، إذ إن مشاركة المجتمع المحلي في المناسبات الوطنية والدينية يساعد في تنمية مفاهيم

بين المعلمات وتشجيعهن على حل المشكلات المدرسية التي قد تواجههن، مما يساهم في زيادة مستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة شاهين (2010)، ولكنها تختلف مع ما توصلت إليه دراسة كل من: قموة (2008) و البكار(2012).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: ما دلالة الارتباط بين تقدير معلمات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف لدرجات ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجات ثقتهم التنظيمية؟
للتعرف على دلالة الارتباط بين تقدير معلمات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف لدرجات ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجات ثقتهم التنظيمية، تم حساب معامل الارتباط بين متغيري الدراسة، ويبيّن الجدول (6) معاملات الارتباط:

جدول(6): معاملات الارتباط (بيرسون) بين متغير القيادة الأخلاقية ومجالاتها ومتغير الثقة التنظيمية ومجالاتها

الثقة التنظيمية				
الدرجة الكلية للثقة التنظيمية	القيم التنظيمية السائدة	فرص الإبداع وتحقيق الذات	معامل الارتباط (بيرسون)	القيادة الأخلاقية
0.830	0.861	0.741	معامل الارتباط (بيرسون)	الصفات
**0.00	**0.00	**0.00	مستوى الدلالة	الشخصية الأخلاقية
0.887	0.875	0.837	معامل الارتباط (بيرسون)	الصفات
**0.00	**0.00	**0.00	مستوى الدلالة	الإدارية الأخلاقية
0.866	0.892	0.779	معامل الارتباط (بيرسون)	العلاقات الإنسانية
**0.00	**0.00	**0.00	مستوى الدلالة	
0.895	0.911	0.816	معامل الارتباط (بيرسون)	الدرجة الكلية لجميع مجالات
**0.00	**0.00	**0.00	مستوى الدلالة	القيادة الأخلاقية

** معاملات ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01).

تورهان وسيليك (Turhan&Celite,2011). ومع دراسة الشريف والتنتح (2011).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع: ما دلالة إسهام القيادة الأخلاقية في التنبؤ بالثقة التنظيمية لدى معلمات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام تحليل الانحدار وكان التركيز منصبا على مقارنة نسبة التباين المفسرة (R-Square) لتأثير مجالات القيادة الأخلاقية (الصفات الشخصية الأخلاقية، والصفات الإدارية الأخلاقية، والعلاقات الإنسانية) وذلك لمعرفة مدى تأثير كل من هذه المتغيرات في تفسير التباين في مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة من المعلمات، وهو ما توضحها الجداول (7) و(8) و(9):

حيث جاء مجال القيم التنظيمية السائدة في المرتبة الأولى بمتوسط عام (4.41). وجاء مجال (فرص الإبداع وتحقيق الذات) في المرتبة الثانية، بمتوسط عام (4.40). ويعزى السبب بأن حرص المديرية على النمو المهني للمعلمات ناتج عن رغبة مديرات المدارس في زيادة مستويات الرضا الوظيفي من قبل المعلمات، كما أن تشجيع المديرية للإنجاز والعمل يتم من خلال توفير كافة متطلباته المادية والمعنوية، وهي جميعها عوامل تساعد في زيادة قدرة المعلمات على الإبداع والإنجاز وتحقيق المهام التربوية المنوطة بهن بطريقة تساعد في تحقيق أهداف العملية التربوية بشكل عام، والأهداف الخاصة بالمعلمات على وجه الخصوص. ويعزى السبب بأن الثقة التنظيمية كمفهوم متعدد الجوانب وهناك الكثير من المتغيرات التي تؤثر في تمتيته داخل نفوس المعلمات، ومن أهم هذه الجوانب هو الحرص على القيم التنظيمية من الاحترام والتعاون

يتبين من الجدول (6) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين متغيري القيادة الأخلاقية وجميع مجالاتها وبين الثقة التنظيمية وجميع مجالاتها، حيث تبين أن قيم معاملات الارتباط تتراوح بين (0.741-0.911) وأن جميع معاملات الارتباط (بيرسون) دالة عند مستوى دلالة (0.01)، مما يدل على قوة الارتباط الإيجابي بين تقدير معلمات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف لدرجات ممارسات القيادة الأخلاقية ودرجات ثقتهم التنظيمية، ويعزى السبب إلى أن القيادة الأخلاقية من الممارسات القيادية التي تسهم في زيادة مستوى الثقة التنظيمية لدى المعلمات، وكذلك تؤدي إلى رغبتهم في مشاركة المديرات في عملية تحقيق الأهداف المدرسية، وتشعر المعلمات بالأمان الوظيفي والثقة في البيئة المدرسية بأنظمتها وممارساتها، وهي جميعها ممارسات تدل على قوة العلاقة الإيجابية بين تقدير معلمات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف لدرجات ممارسات القيادة الأخلاقية ودرجات ثقتهم التنظيمية. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: تيفور وبياتكن وياالسنايا (Teyfur, Beytekin & Yalcinkaya, 2013) ومع دراسة العتيبي (2013) ومع دراسة

ثالثاً: إسهام القيادة الأخلاقية في التنبؤ بالدرجة الكلية للثقة التنظيمية

جدول(9): الانحدار المتعدد لتأثير مجالات القيادة الأخلاقية على الدرجة الكلية للثقة التنظيمية

المتغيرات المستقلة	قيمة بيتا (Beta)	قيمة ت	مستوى الدلالة
الصفات الشخصية الأخلاقية	0.012	0.235	0.815*
الصفات الإدارية الأخلاقية	.552	11.400	0.00*
العلاقات الإنسانية	.368	7.041	0.00*
نسبة التباين المفسرة (R-Square) = 0.819			

يتبين من الجدول(9) أن نسبة التباين المفسرة (R-Square) لتأثير مجالات القيادة الأخلاقية مجتمعة بلغت (0.82)، بمعنى أن جميع مجالات القيادة الأخلاقية تفسر ما يقرب من (82%) من تباين الدرجة الكلية لتقدير مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد العينة. كما يلاحظ عدم وجود تأثير لمجال الصفات الشخصية الأخلاقية منفردة، على الدرجة الكلية لتقدير مستوى الثقة التنظيمية، حيث بلغت قيمة (ت) 0.235، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يبين عدم تأثير مجال الصفات الشخصية منفردة على الدرجة الكلية لتقدير مستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات في المدارس الابتدائية بمدينة الطائف. وتفسر هذه النتيجة بأن الصفات الشخصية للمديرة غالباً، ترتبط بطريقة تعامل المديرة مع المعلمات في الجانب الإنساني، ويؤثر على الجوانب العاطفية والوجدانية لدى المعلمات مثل احترام المديرة وتوقيرها وغيرها من الصفات الخلقية الشخصية، ويكون تأثيره ضعيفاً إلى حد ما على جانب الثقة التنظيمية لدى المعلمات، على خلاف الصفات الإدارية والجوانب التنظيمية التي ترتبط بشكل مباشر مع درجة الثقة التنظيمية لدى المعلمات. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الخضيرات(2007)، ومع نتيجة دراسة مادينوجلو ويوسال وساري (Madenoglu, Uysal & Sarie, 2014) ومع دراسة تيفور وبياتكن ويالسناكيا (Teyfur, Beytekin & Yalcinkaya, 2013).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a = 0.05) في مستوى القيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات المرحلة الابتدائية تبعاً لمتغيرات (التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي) ؟

أولاً: إسهام القيادة الأخلاقية في التنبؤ بفرص الإبداع وتحقيق الذات

جدول(7): الانحدار المتعدد لتأثير مجالات القيادة الأخلاقية على فرص الإبداع وتحقيق الذات

المتغيرات المستقلة	قيمة (Beta)	قيمة اختبار ت	مستوى الدلالة
الصفات الشخصية الأخلاقية	-.126	-1.913	0.056
الصفات الإدارية الأخلاقية	0.727	11.874	0.00*
العلاقات الإنسانية	0.251	3.800	0.00*
نسبة التباين المفسرة (R-Square) = 0.710			

يتبين من الجدول(7) أن نسبة التباين المفسرة (R-Square) لتأثير مجالات القيادة الأخلاقية مجتمعة بلغت (0.71)، بمعنى أن جميع مجالات القيادة الأخلاقية تفسر ما يقرب من (71%) من تباين فرص الإبداع وتحقيق الذات لدى أفراد العينة. كما يلاحظ عدم وجود تأثير لمجال الصفات الشخصية منفردة، على فرص الإبداع وتحقيق الذات، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.056)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يبين عدم تأثير مجال الصفات الشخصية منفردة على فرص الإبداع وتحقيق الذات كأحد مجالات الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات في المدارس الابتدائية بمدينة الطائف.

ثانياً: إسهام القيادة الأخلاقية في التنبؤ بالقيم التنظيمية السائدة:

جدول(8): الانحدار المتعدد لتأثير مجالات القيادة الأخلاقية على القيم التنظيمية السائدة

المتغيرات المستقلة	قيمة بيتا (Beta)	قيمة ت	مستوى الدلالة
الصفات الشخصية الأخلاقية	0.150	3.023	0.003*
الصفات الإدارية الأخلاقية	0.338	7.299	0.00*
العلاقات الإنسانية	0.459	9.213	0.00*
نسبة التباين المفسرة (R-Square) = 0.835			

يتبين من الجدول(8) أن نسبة التباين المفسرة (R-Square) لتأثير مجالات القيادة الأخلاقية مجتمعة على القيم التنظيمية (0.835)، بمعنى أن جميع مجالات القيادة الأخلاقية تفسر (83.5%) من تباين فرص الإبداع وتحقيق الذات لدى أفراد العينة.

أولاً: الفروق باختلاف متغير التخصص

جدول (10): اختبار T للعينات المستقلة (Independent Samples Test) للفروق بين متوسطات استجابة عينة الدراسة تبعاً لاختلاف متغير التخصص

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	التخصص	مجالات القيادة الأخلاقية
0.627	430	-0.486	0.62384	4.4405	207	علمي	الصفات الشخصية الأخلاقية
غير دالة			0.76892	4.4732	225	إنساني	
0.625	430	-0.489	0.64553	4.3929	207	علمي	الصفات الإدارية الأخلاقية
غير دالة			0.73908	4.4255	225	إنساني	
0.836	430	0.208	0.67547	4.4511	207	علمي	العلاقات الإنسانية
غير دالة			0.83802	4.4358	225	إنساني	
0.802	430	-0.251	0.61775	4.4281	207	علمي	الدرجة الكلية
غير دالة			0.75750	4.4448	225	إنساني	

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات تعزى إلى متغير التخصص.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

جدول (11): اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المؤهل العلمي	مجالات القيادة الأخلاقية
0.117	-1.569	89790.50	214.81	418	بكالوريوس	الصفات الشخصية الأخلاقية
غير دالة		3737.50	266.96	14	أعلى من البكالوريوس	
0.298	-1.040	90026.50	215.37	418	بكالوريوس	الصفات الإدارية الأخلاقية
غير دالة		3501.50	250.11	14	أعلى من البكالوريوس	
*0.033	-2.135	89543.50	214.22	418	بكالوريوس	العلاقات الإنسانية
دالة		3984.50	284.61	14	أعلى من البكالوريوس	
0.134	-1.498	89815.00	214.87	418	بكالوريوس	الدرجة الكلية
غير دالة		3713.00	265.21	14	أعلى من البكالوريوس	

* فروق دالة عند مستوى دلالة (a = 0.05)

إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل البكالوريوس، وحملة مؤهل أعلى من البكالوريوس نحو (مجال العلاقات الإنسانية) التي تمارسها مديرات المرحلة الابتدائية لصالح أفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل أعلى من البكالوريوس.

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الصفات الشخصية الأخلاقية، ومجال الصفات الإدارية الأخلاقية وكذلك الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات تعزى إلى متغير المؤهل العلمي. فيما يتبين وجود فروق ذات دلالة

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

جدول (12): اختبار T للعينات المستقلة (Independent Samples Test) للفروق بين متوسطات استجابة عينة الدراسة تبعاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	سنوات الخبرة	مجالات القيادة الأخلاقية
0.482	430	-0.703	0.66543	4.4201	127	من سنة إلى أقل من 10 سنوات	الصفات الشخصية الأخلاقية
غير دالة			0.71375	4.4721	305	من 10 سنوات فأكثر	
0.420	430	-0.807	0.69831	4.3675	127	من سنة إلى أقل من 10 سنوات	الصفات الإدارية الأخلاقية
غير دالة			0.69157	4.4265	305	من 10 سنوات فأكثر	
0.055	430	-1.926	0.79288	4.3346	127	من سنة إلى أقل من 10 سنوات	العلاقات الإنسانية
غير دالة			0.74288	4.4888	305	من 10 سنوات فأكثر	
0.226	430	-1.213	0.68995	4.3741	127	من سنة إلى أقل من 10 سنوات	الدرجة الكلية لجميع مجالات القيادة الأخلاقية
غير دالة			0.69007	4.4625	305	من 10 سنوات فأكثر	

* فروق دالة عند مستوى دلالة (a = 0.05)

يتضح من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات رابعا: الفروق باختلاف متغير المكتب الإشرافي

الجدول (13): نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المكتب الإشرافي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	مجالات القيادة الأخلاقية
0.075	2.602	1.264	2	2.527	بين المجموعات	الصفات الشخصية الأخلاقية
غير دالة		0.486	429	208.377	داخل المجموعات	
			431	210.905	المجموع	
0.683	0.382	0.184	2	0.368	بين المجموعات	الصفات الإدارية الأخلاقية
غير دالة		0.482	429	206.780	داخل المجموعات	
			431	207.148	المجموع	
0.059	2.851	1.634	2	3.268	بين المجموعات	العلاقات الإنسانية
غير دالة		0.573	429	245.840	داخل المجموعات	
			431	249.108	المجموع	
0.165	1.807	0.858	2	1.716	بين المجموعات	الدرجة الكلية
غير دالة		0.475	429	203.729	داخل المجموعات	
			431	205.445	المجموع	

وقد يفسر وجود فروق في جانب العلاقات الإنسانية لصالح حملة مؤهل أعلى من البكالوريوس، بأن حملة مؤهل أعلى من البكالوريوس عادة ما يكونون أكثر خبرة ومعرفة بجوانب العلاقات الإنسانية، نظراً لما قد يكونون قد تعرضوا له في برامج الدراسات العليا. وعليه، فهن أكثر موافقة على درجة ممارسة المديرات لهذه الجوانب، ومعرفة مستوياتها. واتفقت نتيجة هذه الدراسة ما توصلت إليه دراسة ناصر(2009)، ومع دراسة عابدين وشعيبات وحليبة (2012). فيما اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة ناصر(2009)، ودراسة النويقة (2013). ودراسة كلاوي(2013).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a = 0.05) في مستوى الثقة التنظيمية بالمدارس الابتدائية في مدينة الطائف تبعا لمتغيرات التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي؟

يتضح من الجدول(13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات تعزى إلى متغير المكتب الإشرافي.

يتضح مما سبق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القيادة الأخلاقية التي تمارسها مديرات المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المعلمات تعزى إلى جميع المتغيرات الوظيفية الممثلة في (التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي)، ما عدا متغير المؤهل العلمي، فقد تبين وجود فروق في جانب العلاقات الإنسانية بين أفراد عينة الدراسة من حملة البكالوريوس، وأفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل أعلى من البكالوريوس، لصالح أفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل أعلى من البكالوريوس، ويعزى السبب بأن ممارسات جميع مجالات القيادة الأخلاقية جاءت بدرجة عالية جداً، وأن هناك توافقاً في آراء جميع عينة الدراسة على اختلاف متغيراتهم الوظيفية نحو درجة ممارسة هذه المجالات. وهو ما يبين عدم تأثير هذه المتغيرات على ممارسة القيادة الأخلاقية من مديرات المدارس الابتدائية بمدينة الطائف.

أولاً: الفروق باختلاف متغير التخصص

جدول (14): اختبار T للعينات المستقلة (Independent Samples Test) للفروق بين متوسطات استجابة عينة الدراسة تبعا لاختلاف متغير التخصص

مجالات الثقة التنظيمية	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
فرص الإبداع وتحقيق الذات	علمي	207	4.4028	0.79451	0.104	430	0.917
	إنساني	225	4.3944	0.86308			غير دالة
القيم التنظيمية الساندة	علمي	207	4.4190	0.72731	0.140	430	0.889
	إنساني	225	4.4079	0.91157			غير دالة
الدرجة الكلية للثقة التنظيمية	علمي	207	4.4109	0.72797	0.127	430	0.899
	إنساني	225	4.4012	0.86212			غير دالة

المعلمات تعزى إلى متغير التخصص.

يتضح من الجدول(14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية بالمدارس الابتدائية من وجهة نظر

ثانياً: الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي

جدول (15): اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المؤهل العلمي	مجالات الثقة التنظيمية
0.546	-0.604	90231.50	215.86	418	بكالوريوس	فرص الإبداع وتحقيق الذات
غير دالة		3296.50	235.46	14	أعلى من البكالوريوس	
0.135	-1.495	89836.50	214.92	418	بكالوريوس	القيم التنظيمية السائدة
غير دالة		3691.50	263.68	14	أعلى من البكالوريوس	
0.308	-1.020	90040.00	215.41	418	بكالوريوس	الدرجة الكلية للثقة التنظيمية
غير دالة		3488.00	249.14	14	أعلى من البكالوريوس	

* فروق دالة عند مستوى دلالة (0.05).

يتضح من الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية بالمدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمات تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

جدول (16): اختبار T للعينات المستقلة (Independent Samples Test) للفروق بين متوسطات استجابة عينة الدراسة تبعاً لاختلاف متغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	سنوات الخبرة	مجالات الثقة التنظيمية
0.490	430	-0.691	0.85297	4.3559	127	من سنة - أقل 10 سنوات	فرص الإبداع وتحقيق الذات
غير دالة			0.81893	4.4164	305	من 10 سنوات فأكثر	
0.121	430	-1.555	0.86917	4.3181	127	من سنة - أقل 10 سنوات	القيم التنظيمية السائدة
غير دالة			0.80209	4.4531	305	من 10 سنوات فأكثر	
0.246	430	-1.162	0.83193	4.3370	127	من سنة - أقل 10 سنوات	الدرجة الكلية
غير دالة			0.78153	4.4348	305	من 10 سنوات فأكثر	

يتضح من الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية بالمدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمات تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

رابعاً: الفروق باختلاف متغير المكتب الإشرافي

الجدول(17): نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المكتب الإشرافي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	مجالات الثقة التنظيمية
0.590	0.528	0.364	2	0.727	بين المجموعات	فرص الإبداع وتحقيق الذات
غير دالة		0.688	429	295.152	داخل المجموعات	
			431	295.879	المجموع	
0.201	1.612	1.090	2	2.181	بين المجموعات	القيم التنظيمية السائدة
غير دالة		0.677	429	290.221	داخل المجموعات	
			431	292.402	المجموع	
0.826	0.191	0.122	2	0.244	بين المجموعات	الدرجة الكلية للثقة التنظيمية
غير دالة		0.638	429	273.500	داخل المجموعات	
			431	273.744	المجموع	

الحربي، قاسم. (2008). *الإدارة المدرسية الفاعلة لمدرسة المستقبل*. عمان: دار الجنادرية للنشر والتوزيع.

حسين، سلامة. (2004). *اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفاعلة*. عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

الحوامدة، نضال والكساسبة، محمد. (2000). أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة (دراسة ميدانية). *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*، 15(6)، 141-196.

الخصيرات، أمينة. (2007). *مستوى القيادة الإيمانية لدى القيادات المدرسية وعلاقته بدرجة الالتزام التنظيمي*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.

الرفاعي، رجب. (2009). تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الإداري الابتكاري (دراسة ميدانية). *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، 16(2)، 55-78.

السعود، راتب ويطاح، أحمد. (1996). مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم. *مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية*، 3(2)، 23-40.

السعودي، موسى. (2005). العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية. *العلوم الإدارية*، 32(1)، 100-115.

شاهين، ماجد. (2010). *مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الشريفي، عباس والتنج، منال. (2011). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 12(3)، 136-162.

شفيق، محمد. (2007). *القيادة تطبيقات العلوم السلوكية في مجال القيادة*. القاهرة: نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع.

الطجم، عبد الله والسواط، طلق. (2012). *السلوك التنظيمي*. ط4، جدة: دار حافظ للنشر والتوزيع.

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

يتضح من الجدول (17) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية بالمدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغير المكتب الإشرافي.

ويتضح من نتائج السؤال السادس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية بالمدارس الابتدائية في مدينة الطائف تبعاً لمتغيرات التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي، ويعزى السبب بأن ممارسات جميع مجالات الثقة التنظيمية جاءت بدرجة عالية جداً، وأن هناك توافقاً في آراء جميع عينة الدراسة على اختلاف متغيراتهم الوظيفية نحو درجة ممارسة هذه المجالات، وهو ما يبين عدم تأثير هذه المتغيرات على مستوى الثقة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة من المعلمين. واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة شاهين (2010)، ومع دراسة النويقة (2013)، ودراسة كلاوي (2013).

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بالآتي:

- ضرورة الاهتمام بممارسة مديرات المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية على كافة مجالاتها؛ نظراً لما ثبت من أهميتها في دعم مستويات الثقة التنظيمية لدى معلمات المدارس الابتدائية.
- تبني برامج تدريبية لمديرات المدارس الابتدائية، تساهم في تنمية مستويات المعرفة بمتطلبات ممارسة القيادة الأخلاقية، ودورها في تنمية الثقة التنظيمية للمعلمات .
- عقد دورات تدريبية، وندوات وورش عمل لتوعية مديرات المدارس الابتدائية بأهمية القيادة الأخلاقية ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية لمعلمات المدارس الابتدائية .
- إجراء المزيد من الدراسات عن القيادة الأخلاقية ومستوى ممارستها في مراحل تعليمية أخرى، وعن القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل الالتزام والولاء التنظيمي.

المراجع

أبو تينة، عبد الله، وخصاونة، سامر، والطحاينة، زياد. (2007). القيادة الخادمة في المدارس الأردنية كما يدركها المعلمون والمديرون: دراسة استطلاعية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 8(4)، 137-160.

الأشعري، أحمد داود. (2013). *أخلاقيات العمل*. ط3، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

البكار، أماني. (2012). *مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الهامة في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

- Karakose, T. (2007). High School teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3), 464-477.
- Karalis, D. (2009). *The Supportive and Directive Behaviors of Principals, the Intimate Collegial and Disengaged Behaviors of Teacher's Trust in the Principal Job Satisfaction and Student Academic Progress*. New York: Dowling College.
- Legault, M. (2010). Becoming an Ethical leader. *DAI-A (UMI Dissertations)*. 61(4), 21-34.
- Madeoglu, C, Uysal, S. & Sarier, Y. (2014). Relationships of School principals ethical leadership and teachers job satisfaction on teachers organizational commitment. *Educational Administration Theory & Practice*, 20 (1), 47-69.
- Moye, M., Henkin, A. and Egley, R. (2005). Teacher-principal relationships: exploring linkage between empowerment and interpersonal trust. *Journal of Educational Administration*, 43(3), 260- 277.
- Starratt, R. (1991). Building an ethical school: A theory for practice in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 27(2), 185-202.
- Stiab, J & Maninger, R. (2012). Ethical leadership in the principal ship: qualitative analysis. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 29(2), 23-29.
- Teyfur, M; Beytekin, O & Yalcinkaya, M. (2013). A research on the ethical leadership of primary school administrations and the organizational trust levels in primary school: The sample of Izmir. *Dice University Journal of Zeya Goal Education Faculty*, 21, 84-106.
- Tuggle, F & Ribiere, V. (2005). the Role of organizational trust in knowledge management. *International Journal*, 1(1), 67-85.
- Turhan, M & Celike, V. (2011). The effect of ethical leadership behavior of school principals on social justice in school. *E-journal of New World Science Academy Educational Science*, 6(1), 23-29.
- Yang, C. (2014). Does ethical leadership lead to happy worker? A study on impact of ethical leadership subjective well-being and life happiness in the chinese culture. *Journal of Business Ethics*, 123(3), 513-525.
- عايش، أحمد. (2009). *إدارة المدرسة نظرياتها وتطبيقاتها التربوية*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العتيبي، أحمد. (2013). *درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمتهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- العرايضة، راندة. (2012). *مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان علاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- قموة، سحر. (2008). *الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالروح المعنوية والاداء الوظيفي لدى معلميه*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- كلاوي، عبد الغني. (2013). *الثقة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المدرسي في المدارس الثانوية العامة*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- ناصر، رضية. (2009). *واقع ممارسات القيادة الأخلاقية في مدارس التعليم الأساسي الصفوف (5-10) بسلطنة عمان*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- النويقة، عطا الله. (2013). *أثر الثقة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في جامعة الطائف*. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*, 37 (2), 155-190.
- الهدبان، إسلام. (2009). *درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- Asuman, A & Kokasal, O. (2014). The Mediation role of trust in supervisor on the relationship between insider perception organizational citizenship behavior. *Journal of Graduate School of Social*, 18(1), 25-43.
- Dufresne, Pand McKenzie, A. (2009). A culture of ethical leadership. *Principal Leadership*, 25(3), 4-27.
- Gilbert, J & Tang T. (1998). An examination of organization trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.