

واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية - خضوري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية

The Reality of Ethical Leadership Among the Heads of Academic Departments at Palestine Technical University - Kadoorie from the Point of View of Faculty Members

Hossam Hosni Al-Qasim

Associate Professor\ Palestine Technical University –
khadoorie/ Palestine
dr.husamalqasm@gmail.com

حسام حسني القاسم

أستاذ مشارك/ جامعة فلسطين التقنية - خضوري/ فلسطين

Nancy Remon Fareed Rantisi

Researcher\ AL-Quds Open University\ Palestine
nancyrantisi1@outlook.com

نانسي ريمون رنتيسي

باحثة/ جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

Received: 10/ 1/ 2022, Accepted: 10/ 4/ 2023.

DOI: 10.33977/1182-014-042-009

https://journals.qou.edu/index.php/nafsia

تاريخ الاستلام: 2022 /1 /10م، تاريخ القبول: 2023 /4 /10م.

E-ISSN: 2307-4655

P-ISSN: 2307-4647

of academic departments at Palestine Technical University - Kadoorie for ethical leadership, from the point of view of faculty members, obtained a relative weight 75.80%, with a high degree. The order of the questionnaire fields was done according to their relative weights, which came as follows: The field of justice among faculty members came in first place with a relative weight of 77.40% with a high degree, followed by the field of paying attention to faculty members by heads of academic departments came in second place with a relative weight of 76.20% with a high degree. However, the field of integrity among heads of academic departments came in third place with a relative weight 75.60% with a high degree. The field of guidance among heads of academic departments came in the fourth place with a relative weight 74.40% with a high score. Finally, the field of shared responsibility among heads of academic departments came in fifth place with a relative weight of 74.20% with a high score. The results showed that there were no statistically significant differences at the level of significance $\alpha \leq .05$ between the averages of the sample's estimates of the degree of ethical leadership possessed by the heads of academic departments at Palestine Technical University due to the variables of sex, faculty, and years of experience. While the results showed that there were statistically significant differences between the mean estimates of the sample members due to the scientific rank variable, and it was in favor of the assistant professor. The study recommended the need for officials in senior positions to continue practicing ethical leadership because of its positive effects on work.

Keywords: Ethical leadership, faculty members.

المقدمة:

يُعد السلوك الأخلاقي سمةً ونعمةً اعطاها الله لمن يحبه ويرضى عنه من عباده الصالحين، ومن أهم منهجيات ديننا العظيم دعوتنا إلى اكتمال مكارم الاخلاق لقوله تعالى ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خَلْقٍ عَظِيمٍ﴾ (القلم: 4)، وأكد رسولنا الكريم على أهمية السلوك الاخلاقي في حياتنا العملية، فقال في الحديث الشريف (إنما بعثت لإتمم مكارم الأخلاق)، وهنا، يمكن القول إن ممارسات السلوك القيادي الأخلاقي تختلف من قائد لآخر، وذلك لعوامل عدّة ومعايير تحكم الأمور، فقد تحكمها عوامل شخصية، وقد تحكمها عوامل نفسية، وأخرى بيئية، وفي بعض الأحيان تحكمها المزاجية التي يتسم بها القائد، مما يجعل له تأثيراً مباشراً في علاقته مع العاملين، وقد يسير هذا التأثير في بعض الأحيان بإتجاه السلوك الإيجابي وفي أحيان أخرى الشكل السلبي.

فالقيادة هي المؤثر الرئيس في العملية الإدارية وعناصرها لها دور في استثمار موارد المؤسسة، فالمؤسسات التربوية بحاجة إلى قيادة قادرة على استثمار هذه الموارد بفاعلية وكفاءة

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث اختيرت عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس جامعة فلسطين التقنية-خضوري بلغت (100) تمثل نسبة (25%) من حجم مجتمع الدراسة البالغ (400) عضو هيئة تدريس، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حصلت على وزن نسبي (75.80%) بدرجة مرتفعة، أما ترتيب مجالات الاستبانة حسب أوزانها النسبية؛ فكان على النحو الآتي: جاء مجال "العدالة بين أعضاء هيئة التدريس" في المرتبة الأولى بوزن نسبي (77.40%) بدرجة مرتفعة، يليه مجال "الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية" في المرتبة الثانية بوزن نسبي (76.20%) بدرجة مرتفعة، ثم جاء مجال "النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية"، في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (75.60%) بدرجة مرتفعة، ثم جاء مجال "التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية" في المرتبة الرابعة بوزن نسبي (74.40%) بدرجة مرتفعة، وأخيراً مجال "المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية" في المرتبة الخامسة بوزن نسبي (74.20%) بدرجة مرتفعة. وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية للقيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات كل من (الجنس، الكلية، سنوات الخبرة). بينما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الرتبة العلمية وكانت لصالح الأساتذ المساعد. وأوصت الدراسة بضرورة استمرار المسؤولين في المستويات الادارية الأكاديمية في ممارسة القيادة الأخلاقية لما لها من آثار إيجابية على العمل.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، أعضاء هيئة التدريس.

Abstract:

This study aims to identify the degree of ethical leadership practice among the heads of academic departments at Palestine Technical University - Kadoorie from the points of view of the faculty members. The study followed the descriptive analytical approach, where a random sample of faculty members was selected comprising 100 members representing 25% of the size of the study population of 400 faculty members. The study tool was a questionnaire to collect data. The study found that the total score of the study sample for the practice of the heads

في سلوكه الأخلاقي، كما يجب على القائد التربوي أن يكون قدوة حسنة للمعلمين والطلاب والمجتمع.

وترى الخفاف (2013) أن القيادة تتطلب عناصر عدة، منها القائد وهو من لديه القدرة على التأثير في الآخرين، المرؤوسين ولديهم استعداد لتنفيذ أوامر القائد، والهدف وهو المقصد أو الغاية التي يسعى الأشخاص جميعاً بما فيهم القائد إلى تحقيقها عن طريق التأثير في سلوكهم، والموقف وهو البيئة التي يمارس فيها القائد القيادة. ويعد موضوع القيادة من أهم الموضوعات وأبرزها في عالم الإدارة الحديثة، فقد باتت القيادة المقياس الذي يعتمد عليه نجاح المنظمة، فإن نجاح أو فشل المنظمة تعزى إلى كفاءة القيادة أو فشلها، ومن أجل أن تصل إلى مستوى التكامل والشمول بين مدخلات العملية الإدارية لا بد من العمل على تطوير الأنماط القيادية التي تصل بالإنسان إلى أن تكون سابقة للواقع ومتطلعة بالمستقبل، فإن القيادة تعتبر محوراً رئيساً للعلاقة القائمة بين الرؤساء والمرؤوسين، ولها تأثير مباشر وقوي في الإنتاجية لاعتبارها هدفاً أسمى تعمل المنظمات كافة على تحقيقه بأعلى كفاية وجودة ممكنة (بوراس، 2014).

وقد أوضح روز ومارتنز (Ruiz et al., 2011) أن الأخلاق والقيم هما من أهم قواعد المجتمعات البشرية ومركزاتها، نظراً لارتباطها المباشر بتوجيه سلوكه، ولأن ارتقاء الأمم مرهون بتمسكها بالأخلاق، فمن باب الأولي أن ترتقي المؤسسات كذلك، وتزدهر عند توافر منظومة أخلاقية فيها، والمؤسسات التربوية يجب أن تكون في صدارة تلك المؤسسات؛ لتحقيق التنمية الشاملة للأفراد والمجتمع، وكل هذا يعمل على زيادة الثقة ما بين القائد والمرؤوسين.

فالقيادة الأخلاقية يتم استنباطها من القيم الأخلاقية، التي تقوم على تقديم المساعدة والعاون للآخرين من أجل تحقيق أهدافهم وتطلعاتهم، والتعرف إلى الأفراد ومساعدتهم في تقديم الرفاهية لهم (McGee-Cooper, 2013).

وقد تعددت الآراء واختلفت حول تحديد ماهية القيادة، وذلك تبعاً للتطور في ميدان التربية بشكل عام وفيما يتعلق بطبيعة العملية القيادية والغرض منها بشكل خاص، فقد ظهرت تعريفات عدة للقيادة، فقد عرّفها تشاروينساب (Charoensap et al., 2019) بأنها القيادة التي تظهر وتعزز السلوك الأخلاقي الملائم في مواقف العملية التربوية كافة.

وقد عرّفها حسين (2019) القيادة بأنها مجموعة من السلوكات والأفعال الممارسة من قبل القائد والتي تؤثر في الآخرين وتدفعهم إلى الإنجاز وتحقيق الأهداف المنشودة.

أما الكلالدة (2018) فقد عرّفها بأنها العملية التي يؤثر فيها القائد في الآخرين، وتحمل في جوهرها مخزون الفرد المعرفي من معتقدات وقيم وسلوك ومعرفة ومهارات.

ويرى الباحثان أن القيادة التربوية تعد جوهر العملية الإدارية ومفتاح لنجاح المؤسسات التربوية، فهي عملية ضرورية لأي منظمة تؤدي دوراً مهماً في التأثير في سلوك الأفراد والجماعات وفي عناصر العملية التربوية، فيعد الدور القيادي جوهرياً في عملية التوجيه، وحظي موضوع القيادة باهتمام العديد من الباحثين

لتحسين جودة التعليم ورفع مستوى الاداء، كما يتمثل دور القيادة في حث العاملين في المؤسسة التعليمية على تحقيق اهدافها وغاياتها عن طريق توجيه طاقاتهم، ويتقلد المدير او رئيس القسم الذي يعتبر العنصر الاله في العملية التربوية هذا الدور، حيث يعتمد عليه في السعي لبلوغ اهداف المؤسسة، وتحقيق رسالتها، فهو من يقف على راس التنظيم المؤسسي وهو المسؤول الاول امام الجهات التربوية كافة والمجتمع، لذا لا بد له من ان يكون قدوة، ليمتلك قدرة التأثير على العاملين، والقيام بمجموعة من الادوار والمهام الرئيسية المتداخلة، وهذا يدل على دوره المهم والحساس في قيادة المؤسسة (ابوحامد، 2013).

لذا فقد تزايدت الأصوات في الفترة الأخيرة بالانتقال من اعتبار أخلاقيات الإدارة مسألة فردية إلى اعتبارها مسألة جماعية داخل المؤسسة، لذا فإنه يجب مراعاة الأساس الأخلاقي إلى جانب أساس الكفاءة كغيرها من الأسس الأخرى عند اختيار القيادات (نوفل، 2016، 237)، وعليه فإنه يجب مراعاته عند اختيار القيادات الجامعية بدءاً من رؤساء الأقسام - وصولاً إلى رؤساء الجامعات، لما له من انعكاسات وآثار السلوك الجامعي بمسارته كافة.

ويتوقف نجاح أية منظمة على قيادتها، فالقيادة هي العنصر الموجه لسلوك المرؤوسين، حيث تتطلب القيادة الناجحة مراعاة البعد الأخلاقي إلى جانب الأبعاد الفنية والإدارية، فإن نجاح القادة يتوقف على مدى التزامهم الأخلاقي في تحقيق أهداف المنظمة (الشتوي والحبیب، 2017).

ويحتاج القائد التربوي إلى قواعد أخلاقية تحكم ممارساته للسلطة وتنظيمها، بحيث تنعكس إيجابياً على مشاركة العاملين وإشراكهم في صناعة القرارات الحكيمة والرشيدة، ومنحهم الصلاحيات، وتفويضهم السلطات التي تمكنهم من أداء أعمالهم بجدارة واقتدار، فالقيادة هي المؤثر الرئيس على العملية الإدارية وعناصرها، وذلك نظراً لتركيزها على عملية استثمار الموارد بكفاءة وفعالية، فتنحصر المؤسسات التعليمية لمثل هذه القيادة من أجل تحسين جودة التعليم فيها، ومن ثم رفع جودة الأداء، ولهذا يجب أن تترجم هذه العملية بشكل إجرائي في الجامعات، ليبرز دور القيادة في حث العاملين على تحقيق الأهداف والغايات (أبو حامد، 2013).

ولا بد أن تكون علاقة القائد مع المرؤوسين علاقة تتمثل بالحيوية والتفاعل لضمان نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها، فالقيادي الذي ينجح في توطيد علاقات إنسانية سليمة ويمتلك القدرة على مساعدة المجتمع في إظهار الشعور والإحساس بالغاية والهدف الإداري (شهاب، 2010).

كما أن القائد ليس بالضرورة أن يكون نبياً أة فيلسوفاً، بل الذي يميزه هو إتباعه للأخلاقيات التي تحبب العاملين للعمل معه ويجعلهم يشعرون بالأمان لما يتمتع به من صفات أخلاقية والتزامه بالموضوعية والنزاهة (نجم، 2011).

وقد أكد المهيريات (2016) على ضرورة تحلي القائد التربوي بالمبادئ الأخلاقية، والقيم والاستقامة في قواعد العمل وأخلاقياته، وأنه لا بد أن يكون رقيباً على نفسه وحريصاً على تحقيق التكامل

والفكرين قديماً، وازداد الاهتمام بها في الفكر والأدب المعاصرين؛ بسبب حاجة المؤسسات إلى قيادة فاعلة قادرة على التعامل مع التطورات والتحديات والمشكلات التي تواجهها بشكل دائم ومستمر. ومما سبق يتضح أهمية التزام رؤساء الأقسام في الكليات الأكاديمية بأخلاقيات مهنة القيادة لما لها من أهمية في تطوير العمل والقيام بالواجبات، وفق محددات معينة وذلك ينعكس على الجوانب المختلفة جميعها.

وتحاول هذه الدراسة من خلال الأخذ بوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأكاديمية لاجل استنباط جميع العوامل التي تعمل على تطور العملية القيادية الأخلاقية في الجامعة وكيفية تطويرها وتحسينها، حيث جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

وقد تناولت العديد من الدراسات القيادة الأخلاقية التي طبقت في بيئات عربية وأجنبية، وفق متغيرات عدة، وكان من بين هذه الدراسات، دراسة الكوري وزملاؤه (2021) التي هدفت للتعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية للقيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وقد تكونت عينة الدراسة من (330) معلماً ومعلمة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية للقيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة على المجالات جميعها، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة في استجابات أفراد العينة تبعاً للجنس لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير المؤهل العلمي، باستثناء مجال العلاقات الإنسانية، وتعزى هذه الفروقات في المجالات جميعها لصالح حملة البكالوريوس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير سنوات الخبرة، وتعزى هذه الفروقات في المجالات لصالح سنوات الخبرة (10) سنوات فأقل، وأوصت الدراسة بتنظيم لقاءات تدريبية فعالة لمديري المدارس من قبل مدربين قادرين على تنمية دورهم في تطبيق القيادة الأخلاقية.

وأما دراسة الكوري (Ah-Kion, 2017) فقد هدفت للكشف عن العلاقة بين القيادة واتخاذ القرارات الأخلاقية بين مديري (موريشيوس)، وتم استخدام المنهج الوصفي باستخدام المقابلات، تم أخذ عينة قوامها (247) مديراً، وبينت النتائج أنه كان للقيادة أثر سلبي من المرؤوسين فيما يتعلق في القضايا الأخلاقية بما فيه الكفاية بسبب المحسوبية، والمحابات السياسية، مما يشير إلى الإمكانية الزائفة وتأثير العوامل الثقافية.

وهدف دراسة السنك (Sagnak, 2017) التعرف إلى القيادة الأخلاقية والسلوكيات صوت المعلمين: أدوار الوساطة الأخلاقية الثقافية والنزاهة الأخلاقية، والتي هدفت إلى دراسة التأثيرات الوسيطة للثقافة الأخلاقية والسلامة النفسية على العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المعلمين، تم استخدام المنهج الوصفي، تم أخذ عينة قوامها (342) معلماً من 25 مدرسة، اختبروا بطريقة عشوائية، وبينت النتائج أن للقيادة الأخلاقية علاقة إيجابية بسلوك المعلمين، وتمثلت هذه العلاقة بوساطة الثقافة الأخلاقية والسلامة النفسية وتناقش الآثار النظرية والعملية وإمكانيات البحث في المستقبل.

كذلك هدفت إيرنيل ووزبيلين (Eraniil & Ozbilen, 2017) في دراستها التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى المناخ التنظيمي لدى معلمي المدارس التابعة للهيئة وزارة التربية الوطنية في كندا، كما هدفت إلى الكشف عما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة الأخلاقية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (383) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية كانت منخفضة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)، وجاءت الفروق لصالح الإناث، ولأصحاب سنوات الخبرة الأكثر (10 سنوات فأكثر) على الترتيب، في حين أظهرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول

وأما دراسة العنزي (2021)، فقد هدفت للكشف عن درجة ممارسة مدراء المدارس الثانوية بالمدارس الحكومية في الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، مستخدماً المنهج الوصفي، ولتحقيق الهدف استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد طبقت على عينة عشوائية من (702) ما بين معلماً ومعلمة بالمرحلة الثانوية بالمناطق التعليمية العاصمة العام الدراسي 2020 / 2021، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لوجهة نظر عينة الدراسة حول ممارسة مدراء المدارس الثانوية بالمدارس الحكومية في دولة الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات: الجنس، والخبرة، في حين أشارت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المنطقة التعليمية، وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول القيادة الأخلاقية بصفة عامة.

وهدف دراسة رضوان وزملائه (2019) التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة

وهدف دراسة العنزي (2021)، فقد هدفت للكشف عن درجة ممارسة مدراء المدارس الثانوية بالمدارس الحكومية في الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، مستخدماً المنهج الوصفي، ولتحقيق الهدف استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد طبقت على عينة عشوائية من (702) ما بين معلماً ومعلمة بالمرحلة الثانوية بالمناطق التعليمية العاصمة العام الدراسي 2020 / 2021، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لوجهة نظر عينة الدراسة حول ممارسة مدراء المدارس الثانوية بالمدارس الحكومية في دولة الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات: الجنس، والخبرة، في حين أشارت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المنطقة التعليمية، وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول القيادة الأخلاقية بصفة عامة.

وهدف دراسة السنك (Sagnak, 2017) التعرف إلى القيادة الأخلاقية والسلوكيات صوت المعلمين: أدوار الوساطة الأخلاقية الثقافية والنزاهة الأخلاقية، والتي هدفت إلى دراسة التأثيرات الوسيطة للثقافة الأخلاقية والسلامة النفسية على العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المعلمين، تم استخدام المنهج الوصفي، تم أخذ عينة قوامها (342) معلماً من 25 مدرسة، اختبروا بطريقة عشوائية، وبينت النتائج أن للقيادة الأخلاقية علاقة إيجابية بسلوك المعلمين، وتمثلت هذه العلاقة بوساطة الثقافة الأخلاقية والسلامة النفسية وتناقش الآثار النظرية والعملية وإمكانيات البحث في المستقبل.

كذلك هدفت إيرنيل ووزبيلين (Eraniil & Ozbilen, 2017) في دراستها التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى المناخ التنظيمي لدى معلمي المدارس التابعة للهيئة وزارة التربية الوطنية في كندا، كما هدفت إلى الكشف عما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة الأخلاقية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (383) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية كانت منخفضة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة)، وجاءت الفروق لصالح الإناث، ولأصحاب سنوات الخبرة الأكثر (10 سنوات فأكثر) على الترتيب، في حين أظهرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول

وهدف دراسة رضوان وزملائه (2019) التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة

الممارسات الأخلاقية للقيادة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ومنها ما بحثت في الكشف عن العلاقة بين القيادة واتخاذ القرارات للأخلاقية بين مديري موريشيوس كما في دراسة الكوني (Ah-Ki-on, 2017)، ومنها من بحثت في التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى المناخ التنظيمي لدى معلمي المدارس التابعة للهيئة وزارة التربية الوطنية في كندا كما في دراسة إيرنيل ووزبيلين (Eranil & Ozbilen, 2017)، ومنها من بحثت في التعرف إلى دور ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة كما في دراسة (الشاعر 2017)، ومنها ما بحثت في الوقوف على طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك ومستوى سلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس كما في دراسة (القرني والزائدي 2016).

ومما سبق نلاحظ أن الدراسة الحالية اتفقت مع الدراسات السابقة في تناول موضوع مهم وهو القيادة الأخلاقية كدراسة كل من (الكوري وزملائه، 2021)، (العنزي، 2021)، (رضوان وزملائه، 2019)، (Eranil & Ozbilen, 2017)، (Sagnak, 2017)، واختلفت مع الكثير من الدراسات السابقة بأنها تناولت هذا الموضوع، ولكن مع فئات أخرى وهم مديرو المدارس بمختلف مراحلهم ومستوياتهم كدراسة كل من (الكوري وزملائه، 2021)، (العنزي، 2021) دراسة (رضوان وزملائه، 2019) دراسة (Sa-gnak, 2017)، ودراسة (Eranil & Ozbilen, 2017)، حيث أن الدراسة الحالية تناولته لدى رؤساء الأقسام في جامعة فلسطين التقنية خضوري، وهذا ما اتفق مع دراسة الشاعر (2017)، وأهم ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تسعى للتعرف إلى واقع ممارسات القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات، ليكون نقطة للانطلاق نحو أبحاث جديدة يكون تركيزها على نتائج هذه الدراسة للبحث في مواضيع أخرى تخص القيادة الأخلاقية وأخلاقيات المهنة.

وقد حظى اهتمام الباحثين بالرغم من وجود بعض الاختلافات في نتائج دراساتهم إلا أن مجمل هذه الدراسات أجمعت على أهمية القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وأفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة والإطار النظري، في بناء منهجية الدراسة، وتحديد مشكلتها، وأهدافها، ومقاييسها، وفي بناء أسئلة الدراسة، وضبط المتغيرات، ووضع التفسيرات المناسبة للنتائج التي خرجت بها الدراسة الحالية.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة، وفي تحديد منهجية الدراسة، وإعداد أداة الدراسة الميدانية والإسهام في تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية تفسيراً علمياً، وموضوعياً.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعتبر القيادة الأخلاقية من أهم أسباب نجاح أي مؤسسة، مهما كان مجال تخصصاتها في التعليم، أو التجارة، أو الصناعة، أو الخدمات. ومن أهم عناصر القيادة أنها تعمل على تحقيق أهداف المؤسسة المخطط لها وتحديد أهدافها قبل كل شيء، وذلك بعد القناعة والايمان بالأهداف المرسومة، واستيعابها، وتقديم

في حين هدفت دراسة الشاعر (2017) التعرف إلى دور ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغ مجتمع الدراسة (2145) موظفاً، وبلغت عينة الدراسة (327) موظفاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية، ووجود علاقة ارتباطية قوية بين (الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات الإدارية، الأخلاقية العلائقية) للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية، وأسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة وعلاقتها بالإبداع الإداري تعزى لمتغير الجامعة باستثناء متغير الأخلاقيات الشخصية، حيث كان هناك فروق لصالح العاملين بالجامعة الإسلامية، ووجود تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية لممارسات القيادة الأخلاقية على الإبداع الإداري، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتعزيز الممارسات الأخلاقية لدى القادة والمسؤولين من خلال التأكيد على اعتبارها جزءاً أساسياً من عملية تقييم المسؤولين وترقيتهم.

وهدف دراسة القرني والزائدي (2016) إلى الوقوف على طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية ومشرفاتها بجامعة تبوك ومستوى سلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً للقيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك على سلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بنسبة (83%)، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغير القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية ومشرفاتها وسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة العلمية. بينما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند إجابات أفراد الدراسة على متغير القيادة الأخلاقية وسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الجنس؛ حيث جاءت لصالح فئة (ذكر) ومتغير التخصص؛ حيث جاءت لصالح فئة (نظري).

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة، فإنه يمكن استخلاص الآتي: إن الدراسات السابقة ركزت على عدد من القضايا، مثل البحث عن درجة ممارسة المدارس الحكومية للقيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين كما في دراسة (الكوري وزملائه 2021)، ومنها ما بحثت في الكشف عن درجة ممارسة مدراء المدارس الثانوية بالمدارس الحكومية في دولة الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين كما في دراسة (العنزي 2021)، ومنها ما بحثت في التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين كما في دراسة (رضوان وزملائه، 2019)،

جامعة فلسطين التقنية-خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهي تأتي في ظل واقع قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، وتنبع أهمية هذه الدراسة من الناحيتين: النظرية والتطبيقية، على النحو الآتي:

الأهمية النظرية

تكمن أهمية هذه الدراسة من الناحية النظرية، بأنها تسهم بإلقاء الضوء على واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، فقد اكتسبت أهمية خاصة، إذ تعد من الدراسات القليلة في المجتمع الفلسطيني على حد علم الباحثين، التي تدرس «واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس»، فقد تسهم الدراسة في الخروج بمعلومات، وبيانات جديدة تضاف إلى المعرفة العلمية التي تفيد المجتمع، حيث تعد الدراسة الحالية على درجة من الأهمية؛ كونها تفتح الباب أمام إجراء دراسات أخرى مماثلة، ونظراً لقلّة الدراسات والأبحاث والمراجع يتوقع من هذه الدراسة أن تسهم إسهاماً جيداً في توفير مادة نظرية وتزويد المكتبات التربوية فيما يتعلق بموضوع واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتبرز أهمية الدراسة في إعداد إطار نظري عن طريق الاطلاع على الأدبيات المعاصرة والدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية، والتعرف إلى محتوياتها الفكرية، واستخلاص أبرز المؤشرات من أجل بناء إطار علمي للدراسة.

الأهمية التطبيقية

أما من الناحية التطبيقية، فإن أهمية هذه الدراسة تتمثل في أن نتائجها قد تسهم بشكل كبير وفعال في تقديم معطيات وبيانات وصفية حول القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، ويتوقع أيضاً أن تسهم هذه الدراسة في مساعدة الباحثين في هذا المجال في المراحل اللاحقة على إجراء المزيد من الدراسات حول واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، بالاستفادة من النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحثان، وإضافة أدوات جديدة لقياس القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات، مما يدفع بعض الباحثين إلى تناولها في دراسات ميدانية لاحقة.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تتمثل حدود الدراسة الحالية في الآتي:

- الحدود البشرية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري.
- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في جامعة فلسطين التقنية-خضوري.
- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام 2021/2022.

كل الجهود في سبيل تحقيقها. وعليه فإن قدرة الجامعات على تحقيق الإنجاز لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال دعم ومساندة قيادات تلك الجامعات بجميع مستوياتها على مستوى الأقسام والعمادات وجميع المستويات الإدارية داخل إطار الجامعة، وليس أي قيادة هي التي تستطيع تحقيق الأهداف والإبداع في إدارتها، ولكن القيادة التي تتسلح بالممارسات السلوكية والأخلاقية، حيث أظهرت كثير من الدراسات والأبحاث العلمية أن السلوك الأخلاقي له الكثير من التأثير في المتغيرات في المستويات الإدارية التنظيمية المختلفة، كدراسة (الكوري وزملائه، 2021)، ودراسة الكوني (AL-Kion, 2017)، ودراسة إيرنيل ووزبيلين (Erani & Ozbilen, 2017)، إضافة لدراسة (إبراهيم، 2015). ومن هذه المنطلق ولكون احد الباحثين يعمل كعضو هيئة تدريس في جامعة حكومية منذ أكثر من عشرين سنة ويرى ان يتم الوقوف على اخلاقيات من يتحمل المهمات القيادية للمستويات الادارية الاكاديمية كافة في الجامعة، حيث اصبحت هذه المهمات في الجامعات من وجهة نظر الباحثين يتدخل فيها طابع المزاج الحزبي السياسي اكثر من الطابع المهني المبني على الكفايات والقدرات، تأتي هذه الدراسة للبحث في واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. وفي ضوء ما عرض، تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس:

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. الكشف عن طبيعة المتغيرات (الجنس، الكلية، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة) في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو واقع القيادة الأخلاقية التربوي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أسئلة الدراسة:

تتبلور أسئلة الدراسة في الآتي:

1. ما واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الكلية، والرتبة العلمية، سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة الحالية في أحد جوانبها إلى أهمية الموضوع الذي تنصدي لدراسته؛ وهو واقع القيادة الأخلاقية في

الفتينة - خضوري بمختلف التخصصات والموزعين على أقسام الكليات كافة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للحصول على المعلومات الخاصة بموضوع الدراسة، وذلك لأنه أكثر المناهج ملائمة لطبيعة هذه الدراسة؛ حيث إن المنهج الوصفي هو الأمثل لطبيعة هذا الدراسة، فهو يهتم بجمع المعلومات وتلخيصها وتصنيفها، والحقائق المدروسة المرتبطة بسلوك عينة من الناس أو وضعيتهم، أو عدد من الأشياء، أو سلسلة من الأحداث، أو منظومة فكرية، أو أي نوع آخر من الظواهر، أو القضايا، أو المشكلات التي يرغب الباحث في دراستها، لغرض تحليلها، وتفسيرها، وتقييم طبيعتها للتنبؤ بها وضبطها، أو التحكم فيها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية - خضوري، البالغ عددهم (400) عضو هيئة تدريس في الفصل الثاني من العام الدراسي 2021/2022م.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من تكونت العينة من (100) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية خضوري من مجتمع الدراسة المكون من (400) عضواً، وهي ما تعادل (25%)، وقد اعتمد في حساب العينة على العينة العشوائية البسيطة باستخدام معادلة (روبرت مارسون)، ووفقاً لإتباع الباحثين لطرائق الإحصاء في اختيار العينة الاحتمالية، وقد استخدم برنامج إكسيل في حساب عدد أفراد عينة الدراسة، وفيما يلي توضيح لتوزيع العينة لأعضاء هيئة التدريس في الجدول (1)

- الحدود المفاهيمية: اقتصرت هذه الدراسة على الحدود المفاهيمية والمصطلحات الواردة في الدراسة.

- الحدود الإجرائية: استخدم في هذه الدراسة مقياس القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، وهي بالتالي اقتصرت على الأدوات المستخدمة لجمع البيانات ودرجة صدقها وثباتها على عينة الدراسة وخصائصها، والمعالجات الإحصائية المناسبة. كما أن تعميم نتائج الدراسة الحالية، مقيدٌ بدلالات صدق وثبات الأدوات المستخدمة وثباتها، ومدى الاستجابة الموضوعية لأفراد عينة الدراسة على هذه الأدوات من جهة، وعلى مجتمعات مشابهة لمجتمع الدراسة من جهة أخرى.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

القيادة الأخلاقية: هي «نمط قيادي يرتكز على أخلاقيات القادة، وفيه نرى أن الأخلاق تفوق مفاهيم القوة والسلطة لتعزيز استناد القادة والعاملين إلى طموحات وحاجات متبادلة، وبالتالي فإن القيادة الأخلاقية هي نوع من أنواع القيادة التي يستطيع فيها القائد أن يحدث تغييراً اجتماعياً يلبي الحاجات الحقيقية للتابعين» (السعود، 2012: 22).

ويعرفه الباحثان إجرائياً: أنه مدى قدرة القائد في التأثير على العاملين في المنظمة من أجل إيجاد درجة عالية من الفعالية والكفاءة في جو مريح ومنتج للعاملين، بالقدوة الحسنة، وبوجه بشوش، بشكل يحقق أهداف المنظمة ضمن إطار الأنظمة والقوانين، ويعبر عنها إجرائياً في هذه الدراسة بمجموع الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة على مقياس القيادة الأخلاقية المعد لهذه الغاية.

أعضاء هيئة التدريس: يقصد بهم في هذه الدراسة الأشخاص الذين يزاولون مهنة التدريس الجامعي، الذين يحملون الدرجات العلمية المختلفة: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد والذين يدرسون في كليات التربية والشريعة والآداب في جامعة فلسطين

الجدول (1)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	53	53%	المتغير	أستاذ مساعد فأقل	51	51%
	أنثى	47	47%		أستاذ مشارك	38	38%
المجموع		100	100%		أستاذ	11	11%
				المجموع		100	100%
انسانية		61	61%		1 - 5 سنوات	20	20%
الكلية	تطبيقية	39	39%		6 - 10 سنوات	50	50%
	المجموع	100	100%		11 - 15 سنة	24	24%
					أكثر من 15 سنة	6	6%
				المجموع		100	100%

أدوات الدراسة وخصائصها

يتضح من الجدول (2) أن معامل كرونباخ ألفا لمجالات الاستبانة تراوح بين (0.87 - 0.93)، وبلغت نسبة الثبات الكلي (0.97) واعتبرت هذه القيم عالية. حيث أنه كلما اقتربت القيمة من 100 (%) دل هذا على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة

المعالجة الإحصائية:

جرى استخدام المعالجات الإحصائية التي تناسب أهداف الدراسة وأدواتها، وهي:

استخدم الباحثان طرائق إحصائية وصفية وتحليلية، وتمثلت الطرائق الإحصائية الوصفية بالمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري والنسب المئوية، وتمثلت الطرق الإحصائية التحليلية باختبار (ت) (t-test) وتحليل التباين الأحادي (Anova) ومعامل ثبات أداة الدراسة (Cronbach Alpha) لاختبار ثبات أداة الدراسة واختبار (LSD) للمقارنات البعدية.

وتم تحديد درجة الموافقة من خلال الصيغة الآتية:

الحد الاعلى - الحد الادنى	5 - 1	طول الفترة =
عدد المستويات	3	1.33

ليكون عدد المستويات كالتالي:

المستوى	الفترة
المنخفض	1 - 2.33
المتوسط	2.34 - 3.67
المرتفع	3.68 - 5

نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي عرضاً للنتائج ومناقشتها، وقد نظمت وفقاً لمنهجية محددة في العرض كما يأتي:

الإجابة عن سؤال الدراسة الأول: ما واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري، تم ايجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية، والجدول (3) يوضح ذلك:

قام الباحثان بتطوير استبانة مكونة (32) فقرة توزعت على خمسة محاور، حيث طورت من خلال الاطلاع على دراسات القيادة الأخلاقية كدراسة (الكوري وزملائه، 2021) ودراسة (العنزي، 2021)، ودراسة (رضوان وزملائه، 2019) واستفاد الباحثان أيضاً من المقاييس التي استخدمت في هذه الدراسات، واختيرت بعض الفقرات وأعيد صياغتها، وصاغت بعض الفقرات في ضوء الأدب النظري المتشكك لديها، وقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (32) فقرة يقابلها تدرج خماسي (كبيرة جداً = 5، كبيرة = 4، متوسطة = 3، قليلة = 2، قليلة جداً = 1)، وتوزعت أبعاد أداة الدراسة كالتالي: المحور الأول العدالة بين أعضاء هيئة التدريس، ويتكون من (7) فقرات. المحور الثاني المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، ويتكون من (6) فقرات. المحور الثالث الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من رؤساء الأقسام، ويتكون من (8) فقرات. المحور الرابع النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، ويتكون من (5) فقرات. المحور الخامس التوجيه لدى رؤساء الأقسام، ويتكون من (6) فقرات.

صدق أداة الدراسة وثباتها: تجرى التحقق من صدق الاستبانة باستخدام صدق المحكمين، وطريقة الاتساق الداخلي للاستبانة، حيث عرضت على مجموعة من المحكمين، وعددهم سبعة من ذوي الاختصاص والخبرة، وهم من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية، ويحملون رتبة أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، والأستاذية، حيث أكد المحكمون أن الأداة صادقة بعد أن تم حذف بعض الفقرات، وتعديل بعضها الآخر، وتكونت الاستبانة في صورتها المبدئية من (35) فقرة، وفي صورتها النهائية من (32) فقرة وتم حذف (3) فقرات بناء على اتفاق أكثر من (70%) من المحكمين على فقرات الاستبانة. أما فيما يتعلق بالثبات فقد تأكد الباحث من ثبات الأداة من خلال حساب معامل كرونباخ ألفا والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري.

الرقم	مجالات الدراسة	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	العدالة بين أعضاء هيئة التدريس.	7	0.89
2	المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية.	6	0.90
3	الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية.	8	0.93
4	النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية.	5	0.87
5	التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	6	0.87
	الثبات الكلي للاستبانة	32	0.97

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري.

الرقم المتسلسل	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	3.87	.51	77.40	مرتفعة
2	الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.81	.57	76.20	مرتفعة
3	النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.78	.55	75.60	مرتفعة
4	التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.76	.54	74.40	مرتفعة
5	المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.72	.59	74.20	مرتفعة
	الأداة الكلية	3.79	.50	75.80	مرتفعة

يبين الجدول (3) أن المجالات التي تعبر عن واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري قد حصلت على متوسطات حسابية تتراوح ما بين (3.72 - 3.87)، وقد حصل مجال «العدالة بين أعضاء هيئة التدريس» على أعلى الدرجات بدرجة مرتفعة ومجال «المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية» على أدنى الدرجات بدرجة مرتفعة، وبلغ المعدل الكلي (3.79)، وهو معدل مرتفع الدرجة. ويدل هذا أن درجة واقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري كانت ضمن المستوى المرتفع، ويعزو الباحثان سبب ذلك إلى إدراك رؤساء الأقسام الأكاديمية لأهمية القيادة الأخلاقية والدور الهام الذي تلعبه في تحفيز أعضاء هيئة التدريس تجاه العملية التعليمية الجامعية، كونها تعد مؤشراً إيجابياً كبيراً، لأن القيادة الأخلاقية من عناصر النجاح في أي مؤسسه، وتسهم في تقوية نواحي التميز لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وأن أعضاء هيئة التدريس حريصون على توفير الممارسات الأخلاقية بشكل واضح، نظراً لأن هذا الجانب يلامس طبيعتهم الانسانية، وإمكانتهم على التفاعل مع معطيات العمل بشكل إيجابي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة

(العنزي، 2021) حيث توصلت إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين جاءت بتقدير مرتفعة، ومع دراسة (رضوان وزملائه، 2019) التي أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية جاءت بدرجة عالية، بينما توصلت دراسة (Eraniil & Ozbilien, 2017) إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية كانت منخفضة لدى معلمي المدارس التابعة لهيئة وزارة التربية الوطنية في كندا، وكذلك دراسة (الكوري وزملائه، 2021) والتي أظهرت نتائج الدراسة فيها أن درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية للقيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين جاءت متوسطة على المجالات جميعها.

ولمزيد من النتائج، قام الباحثان بدراسة فقرات كل بعد على حدة وفق الآتي:

- أولاً فيما يتعلق بمجال العدالة بين أعضاء هيئة التدريس: قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لهذا المجال كما يوضحها الجدول (4):

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والدرجة الكلية لفقرات مجال العدالة بين أعضاء هيئة التدريس

الرقم المتسلسل	الرقم بالفقرات	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	% النسبة المئوية	الدرجة
1	يهتم رئيس القسم بحقوق أعضاء هيئة التدريس في القسم.	4.08	58.	81.60	مرتفعة
2	يراعي رئيس القسم الفروق بين أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ مهامه.	3.99	59.	79.80	مرتفعة
3	يصنف رئيس القسم حاجات أعضاء هيئة التدريس وفق أولويات العمل.	3.97	57.	79.40	مرتفعة
4	يبني رئيس القسم أحكامه حسب مقتضيات الموقف دون أفكار مسبقة.	3.93	68.	78.60	مرتفعة
5	يقيم رئيس القسم أداء أعضاء هيئة التدريس بناء على معايير معلنة.	3.91	66.	78.20	مرتفعة
6	ينسب رئيس القسم الإنجازات لأعضاء هيئة التدريس تتويجاً لنجاحاتهم.	3.65	75.	73.00	متوسطة
7	يعدل رئيس القسم قناعاته الشخصية بهدف تحقيق الشفافية.	3.62	73.	72.40	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.87	51.	77.40	مرتفعة

يحاولون تقليد القائد في كل ما هو حسن من أفعاله مما يساعد على خلق مؤسسة جامعية تعليمية تتحلى بقيم اخلاقيه عاليه، إضافة إلى ادراك رؤساء الأقسام لأهمية وجودهم على رأس مستوى إداري مهم من مستويات هيكلية الجامعة التنظيمية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الكوني (Ah-Kion, 2017) التي بينت نتائجها أن للقيادة أثر سلبي من المرؤسين فيما يتعلق في القضايا الأخلاقية بما فيه الكفاية بسبب المحسوبية، والمحابات السياسية، ما يشير إلى الإمكانية الزائفة وتأثير العوامل الثقافية.

● ثانياً: فيما يتعلق بالمجال الثاني المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية:

حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية والرتبة لفقرات هذا المجال كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والنسب المنوية والرتبة لفقرات مجال المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية

الدرجة	النسبة المنوية	الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	الفقرات	الرقم المتسلسل	الرقم بالاستبانة
مرتفعة	78.00	.67	3.90	يدعم رئيس القسم العمل بروح الفريق في القسم.	10	1
مرتفعة	77.20	.63	3.86	يراعي رئيس القسم مبدأ استقلالية أعضاء التدريس عند اسناد المهام إليه.	9	2
مرتفعة	76.00	.68	3.80	يوفر رئيس القسم فرص النمو المهني لجميع أعضاء هيئة التدريس.	11	3
مرتفعة	74.80	.82	3.74	يترك رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار.	8	4
متوسطة	73.20	.78	3.66	يراعي رئيس القسم الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس عند اشراكهم باتخاذ القرارات.	13	5
متوسطة	68.20	.76	3.41	يؤمن رئيس القسم بتفويض الصلاحيات لأعضاء هيئة التدريس لإعداد قيادات تربوية.	12	6
مرتفعة	74.40	.51	3.72	الدرجة الكلية		

يلاحظ من الجدول (5) أن المستوى العام للفقرات التي تعبر عن المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية كان مرتفعاً

مصادقية على أداء القسم، فيحظى بالاحترام.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشاعر (2017) التي اظهرت عن وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات الإدارية، الأخلاقية العلائقية للقيادة الاخلاقية والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية،

● ثالثاً: فيما يتعلق بالمجال الثالث الاهتمام باعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الاقسام الأكاديمية:

حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية والرتبة لفقرات المجال، كما في الجدول (5):

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والنسب المنوية والرتبة لمجال الاهتمام باعضاء هيئة التدريس من قبل

رؤساء الاقسام الأكاديمية.

الدرجة	النسبة المنوية	الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	الفقرات	الرقم المتسلسل	الرقم بالاستبانة
مرتفعة	78.40	.64	3.92	يوفر رئيس القسم بيئة محفزة لأعضاء هيئة التدريس.	15	1
مرتفعة	77.80	.61	3.89	يشجع رئيس القسم العمل الجماعي المشترك في القسم.	17	2

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	الفقرات	الرقم بالاستبانة	الرقم المتسلسل
مرتفعة	77.80	.63	3.89	يرسخ رئيس القسم مبدأ التكامل بين أدوار أعضاء هيئة التدريس.	14	3
مرتفعة	77.00	.65	3.85	يطبق رئيس القسم الجانب الإنساني بما يتلائم مع ظروف أعضاء هيئة التدريس.	16	4
مرتفعة	76.40	.77	3.82	يشارك رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في مناسباتهم المختلفة داخل وخارج الجامعة	19	5
مرتفعة	76.00	.75210	3.80	يشارك رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في إدارة الأزمات التي تواجه القسم.	20	6
مرتفعة	75.60	.73	3.78	يذل رئيس القسم الصعوبات التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس.	18	7
مرتفعة	71.80	.75	3.59	يطبق رئيس القسم العدل في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	21	8
مرتفعة	76.20	.57	3.81	الدرجة الكلية		

جماعية، وكل ذلك سيسهم في تجويد أداء القسم وموظفيه. وإلى وصول العاملين في القسم إلى حالة من التواصل والتنسيق؛ التي لا تتحقق إلا بتهيئة بيئة عمل يسودها التعاون والاعتقاد بأهمية التعاون والعمل الجماعي في تحقيق أفضل مستويات الأداء في القسم. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة السنك (Sagnak, 2017)، التي اشارت إلى أن للقيادة الأخلاقية علاقة إيجابية بسلوك المعلمين، وتمثلت هذه العلاقة بوساطة الثقافة الأخلاقية والسلامة النفسية.

● رابعاً: فيما يتعلق بالمجال الرابع النزاهة لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية:

حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية والرتبة لفقرات هذا المجال، كما يوضحها الجدول (7):

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتبة لفقرات مجال النزاهة لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية

الدرجة	% النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسطات الحسابية	الفقرات	الرقم بالاستبانة	الرقم المتسلسل
مرتفعة	78.20	.62	3.91	يبني رئيس القسم أحكاماً تتسق مع المعايير والقيم الأخلاقية.	24	1
مرتفعة	76.60	.69	3.83	يضبط رئيس القسم السلوكيات التي تتنافى مع القيم.	23	2
مرتفعة	74.80	.74	3.74	يتيح رئيس القسم لأعضاء هيئة التدريس فرص التعبير عن آرائهم المختلفة.	22	3
مرتفعة	74.80	.69	3.74	يطلع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على جميع البيانات التي تخص أعمالهم.	26	4
مرتفعة	74.20	.68	3.71	يولي رئيس القسم سيادة تطبيق النظام على أعضاء هيئة التدريس دون تمييز.	25	5
مرتفعة	75.60	.55	3.78	الدرجة الكلية		

يلاحظ من الجدول (7) أن المستوى العام للفقرات التي تعبر عن النزاهة لدى رؤساء الاقسام الأكاديمية كان مرتفعاً، وتراوحت ما بين (3.71 - 3.91)، حيث حصلت الفقرة «يبني رئيس القسم أحكاماً تتسق مع المعايير والقيم الأخلاقية» على أعلاها، والفقرة

بالتالي كل عضو في القسم سيبحث عن مصلحته الخاصة، الأمر الذي سيقود القسم والكلية والجامعة بالتأكد للترجع والتدهور. وهنا لم يتم مقارنة هذه النتيجة بأوجه الاتفاق أو الاختلاف مع الدراسات السابقة وذلك لعدم الإشارة لهذا المجال في أي من هذه الدراسات السابقة.

● خامساً: فيما يتعلق بالمجال الخامس التوجيه لدى رؤساء الأقسام الاقسام الأكاديمية:

حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاوزان النسبية والرتبة لفقرات هذا المجال، كما يوضحها الجدول الآتي:

(الجدول 8)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والرتبة لفقرات مجال التوجيه لدى رؤساء الأقسام

الرقم المتسلسل	الرقم بالاستبانة	الفقرات	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	% النسبة المئوية	الدرجة
1	32	يرسخ رئيس القسم قواعد الاحترام المتبادل بين اعضاء هيئة التدريس.	3.87	.64	77.40	مرتفعة
2	27	يوضح رئيس القسم المعايير الاخلاقية للسلوك الايجابي لأعضاء هيئة التدريس.	3.86	.66	77.20	مرتفعة
3	28	يشجع رئيس القسم اعضاء هيئة التدريس على مناقشة القضايا الاخلاقية بينهم.	3.77	.72	75.40	مرتفعة
4	31	يعزل رئيس القسم أثر العلاقات الشخصية عند تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	3.74	.77	74.80	مرتفعة
5	30	يتصف رئيس القسم بالموضوعية عند محاسبة سلوكيات أعضاء التدريس.	3.74	.66	74.80	مرتفعة
6	29	يسهم رئيس القسم في حل المشكلات داخل القسم بطرق ابداعية.	3.63	.76	72.60	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.76	.54	74.20	مرتفعة

لدى أعضاء هيئة التدريس بنسبة (83%)،

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيرها

ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير (الجنس، الكلية، الرتبة العلمية، سنوات الخدمة)، وتنبثق عن هذا السؤال الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية حضوراً للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

للتحقق من صحة هذه الفرضية؛ قام الباحثان بالمقارنة بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة من الذكور (ن=53)، ومتوسط تقديرات أفراد العينة من الإناث (ن=47) لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية حضوراً للقيادة الأخلاقية موضوع الدراسة باستخدام اختبار «t-test» للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين، والجدول الآتي يوضح ذلك:

هذه النتيجة إلى وعي رؤساء الأقسام الأكاديمية بسلبيات عدم التعامل بالنزاهة، والتصلب والإصرار على عدم تطبيق النظام والتمييز بين العاملين في القسم، وبالتالي حدوث الاصطدام مع اعضاء هيئة التدريس، وهم في أغلبهم زملاء كونهم عاملين، والذين سيصبحون في ذات المركز الذي يشغله رؤساء الأقسام يوماً ما، وبالتالي حدوث الحساسيات والاختلاف، والذي يقود إلى تعطل المهام في القسم. وان عضو هيئة التدريس والعاملين في القسم يرون أنه عندما يقدم رئيس القسم المصلحة العامة للقسم وللجامعة على مصلحته الخاصة، فان ذلك يدفعه للاقتداء به، ومن هنا يتقدم القسم وبالتالي تتطور الجامعة، أما إذا ما فضل رئيس القسم مصلحته الخاصة على مصلحة زملائه وقسمه وجامعته،

يلاحظ من الجدول (8) أن المستوى العام للفقرات التي تعبر عن التوجيه لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية كان مرتفعاً، وتراوحت ما بين (3.63 - 3.87)؛ حيث حصلت الفقرة «يرسخ رئيس القسم قواعد الاحترام المتبادل بين اعضاء هيئة التدريس» على أعلاها، والفقرة «يسهم رئيس القسم في حل المشكلات داخل القسم بطرائق ابداعية» على أدناها، وبلغ المتوسط العام (3.76)، وهو متوسط مرتفع الدرجة، ما يدل على أن درجة ممارسة النزاهة لدى رؤساء الاقسام الاكاديمية كانت ضمن المستوى المرتفع، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى إدراك رؤساء الأقسام الأكاديمية بدورهم التوجيهي المسؤول القائم على الأمانة العلمية والمهنية واستخدام المعايير الأخلاقية ومناقشة القضايا في القسم، والكلية والجامعة بعلمية وجدية وحل الإشكالات بين العاملين في القسم، وترسيخ قواعد الاحترام المتبادل بين الجميع مما يعزز السلوك الإيجابي بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم وبينهم وبين رئيس القسم، الأمر الذي يقود الجامعة إلى أفضل حالاتها في وظائفها الثلاث، الوظيفة التعليمية، والوظيفة البحثية القائمة على تطبيقات لمهارات البحث العلمي، والوظيفة المتعلقة بخدمة المجتمع ومشاركة المجتمع نشاطاته. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (القرني والزائدي، 2016) التي توصلت إلى ان هناك أثر للقيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك على السلوك التنظيمي

الجدول (9)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري تعزى لمتغير الجنس.

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	ذكر	53	3.95	.47	98	1.62	.90
	أنثى	47	3.79	.54			
المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	ذكر	53	3.78	.48	98	1.03	.24
	أنثى	47	3.66	.69			
الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية	ذكر	53	3.88	.52	98	1.28	.54
	أنثى	47	3.73	.62			
النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	ذكر	53	3.83	.52	98	.98	.53
	أنثى	47	3.72	.56			
التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	ذكر	53	3.85	.48	98	1.76	.47
	أنثى	47	3.66	.60			
الدرجة الكلية	ذكر	53	3.86	.45	98	1.46	.51
	أنثى	47	3.71	.55			

يتضح من الجدول (9) أن مستوى الدلالة لجميع المجالات والدرجة الكلية كانت أعلى من (0.05)، وهذا يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام في جامعة فلسطين التقنية تعزى لمتغير الجنس؛ أي أننا نقبل الفرضية الصفرية. ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المهام المنوطة بالموظف لا تعتمد على الجنس، فهي مهام مطلوبة من أي موظف يشغل الموقع، وأن العاملين لا يختلفون سواء كانوا ذكوراً أو إناثاً من وجهة نظرهم بالممارسة الأخلاقية، وإن المفاضلة بين الجنسين ترجع إلى من هو اجدر، وإن القوانين تطبق على الجنسين دونما تمييز، وإن استخدام رؤساء الأقسام للممارسات الأخلاقية يعمل على زياده الولاء والانتماء لدى أعضاء هيئة التدريس وتعزيز وتحسين العملية التعليمية الجامعية لدى العاملين من الجنسين، كما يعزى ذلك لخضوع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لنفس العوامل الإدراكية التي تؤثر فيهم باتجاه واحد، وبالتالي فإن الجنس كمتغير لا يؤثر في إدراكات أعضاء هيئة التدريس لدرجة القيادة الأخلاقية لرؤساء الأقسام.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير نوع الكلية (إنسانية، تطبيقية).

للتحقق من صحة هذه الفرضية؛ قام الباحثان بالمقارنة بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة من ذوي التخصص الأكاديمي علوم إنسانية (ن = 61) ومتوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة من ذوي التخصص الأكاديمي علوم تطبيقية (ن = 39) لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري للقيادة الأخلاقية موضوع الدراسة باستخدام اختبار ت "t-test" للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (10)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية-خضوري تعزى لمتغير نوع الكلية.

المجالات	نوع الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	إنسانية	61	3.87	0.55	98	-0.00	.29
	تطبيقية	39	3.87	0.45			

المجالات	نوع الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	إنسانية	61	3.74	0.63	98	.25	.89
الاهتمام بإعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية	تطبيقية	39	3.70	0.53	98	.49	.13
النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	إنسانية	61	3.84	0.63	98	.16	.23
التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	تطبيقية	39	3.77	0.42	98	-.26	.14
الدرجة الكلية	إنسانية	61	3.75	0.60	98	.14	.15
	تطبيقية	39	3.78	0.44	98	.14	.15
	إنسانية	61	3.80	0.56	98	.14	.15
	تطبيقية	39	3.78	0.40	98	.14	.15

الكلية يتميز بالولاء والانتماء تجاه الجامعة والكلية التي يعملون بها. ولم يتم مقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة لعدم وجود هذا المتغير في دراسة أي من الدراسات السابقة المشار إليها في الدراسة الحالية.

● الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ).

للتحقق من صحة هذه الفرضية: قام الباحثان باستخدام اختبار تحليل التباين الاحادي One Way ANOVA للكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الرتبة العلمية، والجدول (10) يوضح ذلك:

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري تعزى لمتغير الرتبة العلمية

المجال	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
	ن=61	ن=38	ن=11
العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	3.93	3.87	3.59
المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.82	3.71	3.36
الاهتمام بإعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.94	3.75	3.43
النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.90	3.67	3.61
التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.85	3.74	3.45
الدرجة الكلية	3.89	3.75	3.79

الجدول (12)

نتائج تحليل التباين لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	1.05	2	0.52		
	داخل المجموعات	25.33	97	0.28	2.01	13.
	المجموع	26.38	99			
المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	بين المجموعات	1.90	2	0.95		
	داخل المجموعات	32.85	97	0.33	2.81	06.
	المجموع	34.75	99			
الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمي	بين المجموعات	2.62	2	1.31		
	داخل المجموعات	30.23	97	0.31	4.20	01.
	المجموع	32.85	99			
النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	بين المجموعات	1.43	2	0.71		
	داخل المجموعات	29.46	97	0.30	2.35	10.
	المجموع	30.90	99			
التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	بين المجموعات	1.48	2	0.73		
	داخل المجموعات	28.13	97	0.29	0.77	08.
	المجموع	29.60	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.54	2	0.77		
	داخل المجموعات	23.77	97	0.24	3.15	04.
	المجموع	25.31	99			

ونقبل البديلة، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام في جامعة فلسطين التقنية تعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح الأستاذ المساعد. مع العلم أن مستوى الدلالة على المجالات (العدالة بين أعضاء هيئة التدريس، المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، والنزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، كانت أعلى من (0.05).

يتضح من خلال الجدول (12) أن الدرجة الكلية لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) كانت أقل من (0.05)، وهذا يعني بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام في جامعة فلسطين التقنية تعزى لمتغير الرتبة العلمية أي أننا نرفض الفرضية الصفرية

الجدول (13)

اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للكشف بين أي المستويات كانت الفروق

المجال / الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمي	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
أستاذ مساعد		0.18	-0.51*
أستاذ مشارك			-0.32
أستاذ			
الدرجة الكلية	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
أستاذ مساعد		-0.13	0.39*
أستاذ مشارك			-0.26
أستاذ			

استجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغير القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

● الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة) 1 - 5 سنوات، 6 - 10 سنوات، 11 - 15 سنة، أكثر من 15 سنة).

للتحقق من صحة هذه الفرضية: قام الباحثان باستخدام اختبار تحليل التباين الاحادي One Way ANOVA للكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة امتلاك رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والجدول (11) يوضح ذلك:

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجال	5-1 سنوات ن=20	6-10 سنوات ن=50	11-15 سنة ن=24	أكثر من 15 سنة ن=6
العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	3.95	3.84	3.89	3.85
المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.84	3.66	3.72	3.61
الاهتمام بإعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.83	3.81	3.82	3.79
النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.90	3.75	3.76	3.76
التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	3.84	3.74	3.79	3.61
الدرجة الكلية	3.87	3.76	3.80	3.77

الجدول (15)

نتائج تحليل التباين لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية خضوري تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	0.21	3	0.07	0.25	.85
	داخل المجموعات	26.17	96	0.27		
المشاركة في المسؤولية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	المجموع	26.38	99		0.36	.78
	بين المجموعات	0.38	3	0.13		
الاهتمام بإعضاء هيئة التدريس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية	داخل المجموعات	34.36	96	0.35	0.01	.99
	المجموع	34.75	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.01	3	0.00	0.01	.99
	داخل المجموعات	32.84	96	0.34		
	المجموع	32.85	99			

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	مستوى الدلالة
النزاهة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	بين المجموعات	0.32	3	0.11	0.34	.79
	داخل المجموعات	30.57	96	0.31		
	المجموع	30.90	99			
التوجيه لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية	بين المجموعات	0.30	3	0.10	0.33	.79
	داخل المجموعات	29.29	96	0.30		
	المجموع	29.60	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.19	3	0.06	0.24	.86
	داخل المجموعات	25.12	96	0.26		
	المجموع	25.31	99			

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها، انبثقت عنها توصيات عدة، من أهمها:

1. استمرار المسؤولين في المستويات الإدارية الأكاديمية في ممارسة القيادة الأخلاقية لما لها من آثار إيجابية على العمل.
2. أهمية قيام المستويات الإدارية العليا في الجامعات بدعم روح المنافسة الإيجابية وتعزيزها لاستخراج الطاقات المخزونة.
3. تعميم نتائج هذه الدراسة على المؤسسات التعليمية لمعرفة واقع ممارسات القيادة الأخلاقية والعمل على تصويبها.
4. أهمية تعزيز مفهوم العدالة والثواب والعقاب بهدف تحقيق الشفافية.
5. ضرورة مراعاة الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس عند إشراكهم باتخاذ القرارات.
6. التأكيد على تفويض الصلاحيات لأعضاء هيئة التدريس من أجل إعداد قيادات تربوية.
7. تعزيز مفهوم الموضوعية بين أعضاء هيئة التدريس في المنظومة الجامعية.
8. ضرورة توجيه العاملين على حل المشكلات بطرق ابداعية خلاقة.

أولاً: المصادر والمراجع العربية:

- القرآن الكريم
- إبراهيم، دعاء. (2015). نموذج مقترح لحوكمة الشركات كمدخل لتحسين السلوك الاخلاقي في المنظمات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة قناة السويس ، مصر.
- أبو حامد، عارف. (2013). تقييم أداء المدير كقائد تعليمي من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية في مدينة القدس، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين.
- البطي، احمد. (2014). الاخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي

يتضح من الجدول (15) أن مستوى الدلالة لجميع المجالات والدرجة الكلية كانت أعلى من (0.05)، وهذا يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لواقع القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة فلسطين التقنية- خضوري تعزى لمتغير الخبرة أي أننا نقبل الفرضية الصفرية. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بعيداً عن سنوات خدمتهم يرون أنهم مجبرون على مساندة التطورات الطارئة على القيادة الأخلاقية في الجامعة، وهم بمرور فترة بسيطة على ممارستهم للعمل، تتضح لهم الرؤية وطبيعة البيئة الجامعية، كما أن زملاؤه ممن سبقوه في العمل يوجهونه نحو أفضل الممارسات ولا يبخلون بنصيحة في ذلك، كما أن طبيعة العمل الجامعي يعتمد على تبادل الخبرات بين الموظفين، وخاصة في العمل الأكاديمي من خلال المؤتمرات وورش العمل والأيام الدراسية والاجتماعات الدورية، والتواصل الاجتماعي. كما يعزى ذلك إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية على اختلاف خبراتهم يدركون أهمية استخدام القيادة للممارسات الاخلاقية، وما لها من ايجابيات على مستوى الأداء المهني، لأن تطبيق القائد للممارسات الأخلاقية يعمل على زيادة شعور أعضاء هيئة التدريس بالأمن في وظائفهم وأن جميع الاعضاء على اختلاف خبراتهم يميلون الى القادة الذين يمارسون القيادة الاخلاقية؛ لأنها تعمل على رفع الروح المعنوية لديهم، فجميع أعضاء الهيئة في الجامعة بغض النظر عن خبرتهم من السهل أن يحكموا بأن القائد يمارس القيادة الاخلاقية أم لا، ويرجع ذلك لأنهم يتعرضون غالباً للمواقف نفسها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (رضوان وزملائه، 2019) ودراسة (الشاعر، 2017) بعدم وجود فروق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a=0.05) لدرجة ممارسة القيادة الأخلاقية تعزى لمتغير سنوات الخبرة وتختلف مع دراسة كل من (الكوري وزملائه، 2021) والتي كانت الفروق فيها لصالح 10 سنوات فأقل، ودراسة إيرنيل ووزبيلين (Eraniil & Ozbilin, 2019) التي كانت الفروق فيها لصالح 10 سنوات فأكثر لدرجة ممارسة القيادة الأخلاقية.

في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، كلية التربية، المجلد السادس والعشرين، العدد الثاني، ص ص 292 – 257.

ثانياً: المصادر والمراجع العربية مترجمة:

- *The Holy Qur'an*
- Ibrahim, Doaa (2015). *A Proposed Model for Corporate Governance as an Introduction to Improving Ethical Behavior in Industrial Organizations in the Tenth of Ramadan city, (Unpublished Doctoral Thesis), Suez Canal University, Egypt.*
- Abu Hamed, Aref (2013). *Evaluation of the Principals' Performance as an Educational Leader From the Point of View of Basic School Teachers in Jerusalem, (Unpublished Master's Thesis), Birzeit University, Ramallah, Palestine.*
- Al-Bati, Ahmed (2014). *Organizational Ethics and its Impact on the Organizational Loyalty of Employees in the Organization - A Field Study on Libyan Universities, (Unpublished Doctoral Dissertation), Qena University, Suez, Egypt.*
- Al-Khafash, Iman (2013). *Emotional Intelligence: Learning How to Think Emotionally, Amman: Al-Manhaj House for publication and distribution.*
- Al Saud, Ratib. (2012). *Educational Leadership- Concepts and Prospects, Amman: Safaa House for Printing, Publishing and Distribution.*
- Alshaaeir, Imad (2017). *Ethical Leadership Practices and their Relationship to Achieving Administrative Creativity: A Field Study on Palestinian Universities in the Gaza Strip, (Unpublished Master's Thesis), the Islamic University, Gaza, Palestine.*
- Al-Shtawi, Suleiman and Al-Habib, Abd al-Rahman. (2017). *The Ethical Leadership of Secondary School Principals, International Specialized Educational Journal, 6(4), 120-134.*
- Al-Enezi, Khairiah (2021). *Teachers' Perceptions Towards the Practice of Ethical Leadership for Principals of Secondary Public Schools in the State of Kuwait, Journal of Research in Education and Psychology, 36 (4), 517 - 556.*
- Al-Qarni, Abdullah, and Al-Zaidi, Ahmed (2016). *The Ethical Leadership of the Heads And Supervisors of Academic Departments at the University of Tabuk and its Relationship to the Behavior of Organizational Silence Among Faculty Members, Journal of the College of Education, Al-Azhar University, Issue 35 (Part Four), 649-694.*
- Al-Kalaldehy, Taher (2018). *Human Resources Development and Management, Cairo: Al-Usra House for Media and Publishing.*
- Al-Kuri, Atheer, Zureikat, Mirna, and Suleiman, Ahmed (2021). *The Degree of Public-School Principals' Practice of Ethical Leadership in the Bani Kinana District from the Point of View of Teachers, Journal of al-Quds Open University for Educational And Psychological Research And Studies, 13 (38), 32-45.*
- Almhairat, Raafat (2016). *The Degree of Ethical Leadership Practice Among School Principals in the Capital Governorate of Amman From the Point of View of Educational Supervisors, (Unpublished Master's Thesis), Middle East University, Amman, Jordan.*
- Bouras, Noureddine (2014). *The Role of Administrative Leadership in Developing the Organizational Culture of Workers: A Field Study at the Phosphate Mining Complex, Jabal Al-Anq, Bir El-Ater, Tebessa, (Unpublished Master's Thesis), Mohamed Kheidar University - Biskra, aljazayir.*
- Hussein, Fatima (2019). *The Role of Emotional Intelligence in the Effectiveness of Leadership in Government Organizations,*

للعاملين بالمنظمة- دراسة ميدانية على الجامعات الليبية، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة قنا، السويس، مصر.

- الخفاف، إيمان. (2013). *الذكاء الانفعالي: تعلم كيف تفكر انفعالياً، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.*
- السعود، راتب. (2012). *القيادة التربوية مفاهيم وآفاق، عمان: دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.*
- الشاعر، عماد. (2017). *ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.*
- الشقوي، سليمان والحبیب، عبد الرحمن. (2017). *القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 6(4)، 120 – 134.*
- العنزي، خيرية. (2021). *تصورات المعلمين نحو ممارسة القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الحكومية الثانوية بدولة الكويت، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 36(4)، 517 – 556.*
- القرني، عبد الله، و الزائدي، أحمد. (2016). *القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 35 (الجزء الرابع)، 649 – 694.*
- الكلالدة، طاهر. (2018). *تنمية وإدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار الأسرة للإعلام والنشر.*
- الكوري، أثير وزريقات، ميرنا وسليمان، أحمد. (2021). *درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية للقيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 13(38)، 32 – 45.*
- المهيرات، رأفت. (2016). *درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.*
- بوراس، نور الدين. (2014). *دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين: دراسة ميدانية بالمركب المنجمي للفوسفات جبل العنق بئر العاتر تبسة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر – بسكرة، الجزائر.*
- حسين، فاطمة. (2019). *دور الذكاء الوجداني في فاعلية القيادة في المنظمات الحكومية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الإدارية، جامعة افريقيا العالمية، الخرطوم، السودان.*
- رضوان، أحمد ومصاروة، أسامة وسالم حسني. (2019). *درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية، 46(2)، 665 – 682.*
- شهاب، شهرزاد. (2010). *القيادة الإدارية ودورها في تأصيل روابط العلاقات العامة، مجلة دراسات تربوية، معهد إعداد المعلمين، نينوى، 3(11)، 99 – 131.*
- نجم، نجم. (2011). *القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين، ط(1)، عمان: دار صفاء للنشر.*
- نوفل، نهلة (2016). *”مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية برياض الأطفال*

- (Unpublished Master's Thesis), College of Administrative Sciences, Africa International University, Khartoum, Sudan.
- Radwan, Ahmed and Masarwa, Osama and Salem Hosni (2019). The Degree of Practicing Ethical Leadership by Principals of Public Schools in the Northern Mazar District from the point of view of teachers, *Journal of Educational Sciences*, 46(2), 665-682.
 - Shehab, Sheherazade (2010). Administrative Leadership and its Role in Establishing Public Relations Ties, *Journal of Educational Studies, Teachers Training Institute, ninawaa*, 3 (11), 99-131.
 - Najm, Najm (2011). Administrative Leadership in the Twenty-First Century. I (1), Amman: Safaa House for Publishing.
 - Nufal, Nahlat (2016). The Level of Moral Leadership Practice Among Children in Egypt, *College of Education Journal, Alexandria University, Faculty of Education, Volume twenty-six, issue two*, pp. 292-257.

ثالثاً: المصادر والمراجع الاجنبية:

- Ah-Kion, J. (2017). Leadership and Ethical Decision Making among Mauritian Managers, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 22(1), 28-39.
- Charoensap, A., Busaya, V., Kalayanee, S., Roya, A. (2019). Effect of Ethical Leadership and Interactional Justice on Employee Work Attitudes, *Journal of Leadership Studies*, 12(14), 7-26.
- Eranil, A. & Ozbilen, F. (2017). Relationship Between School Principals' Ethical Leadership Behaviors and Positive Climate Practices, *Journal of Education and Learning*, 6(4), 99-112.
- Mcgee-Cooper, A. (2013). *The Essentials of Servant Leadership: Principales in Practice*, Ann Mcgee-Cooper & Associates, Inc.
- Ruiz, P., Ruiz, C. & Martinez, R. (2011). Improving the Leader- Follower Relationship: TOP Manager or Supervisor? The Ethical Leadership Trickle- Down Effect on Follower Job Response, *Journal of Business Ethics*, (99), 587-608.
- Sagnak, M. (2017). *Ethical Leadership and Teachers' Voice Behavior: The Mediating Roles of Ethical Culture and psychological Safety*, (Un Published Thesis), Omer Halisdemir University, Turkey.