

درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قصبة الزرقاء

نسرين حرب محمد ضمرة

أ.د. محمد عبود الحراحشة*

تاريخ قبول البحث 2019/6/22

تاريخ استلام البحث 2019/5/10

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قصبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين، ودراسة أثر الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وتم تطوير استبانة لقياس القيادة الإيمانية وتكونت من (35) فقرة موزعة على المجالات الآتية (الصفات الشخصية والصفات الإدارية والعلاقات الإنسانية والعمل بروح الفريق). وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في تربية قصبة الزرقاء الأولى والثانية والبالغ عددهم (6641) وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة وتكونت العينة من (374) معلماً ومعلمة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قصبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين متوسطة وقد جاءت جميع المجالات بدرجة متوسطة على التوالي (الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية والعمل بروح الفريق والصفات الإدارية)، ودلت نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح الخبرة المتوسطة من (5-10 سنوات) ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والتخصص.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإيمانية، تربية قصبة الزرقاء.

* كلية العلوم التربوية/ جامعة آل البيت/ الأردن.

The Degree of Practice Faith Leadership among the Principals of Kasbah Zarqa Schools

**Nisreen Harb Muhammad Damra
Prof. Mohammad Aboud Alhrahamseh ***

Abstract:

The study aimed at identifying the degree of participating faith leadership among the principals of Kasbah Zarqa schools, and studying the effect of gender, academic qualification, experience and specialization. The study used the descriptive-survey methodology because of its appropriateness to the nature of the study. A questionnaire was developed to measure the faith leadership. It consisted of (35) items distributed among four dimensions. The validity and reliability of the tool were assured. The sample consisted of (375) male and female teachers. They were drawn from the population of the study by using simple random method. The findings showed that the degree of practicing faith leadership among the principals of Kasbah Zarqa schools was medium from teachers' point of view. There were statistically significant differences in the responses of the sample subject due to years of experience in favor of (5-10) year's category. There were no statistically significant differences attributed to gender, academic qualification and specialization variables.

Keywords: Faith leadership, Kasbah Zarqa.

المقدمة:

يعد موضوع القيادة من الموضوعات المهمة على جميع المستويات، وإذا نظرنا إلى حال الأمة العربية قبل ظهور الإسلام فإنها كانت عبارة عن مجموعة من القبائل المتفرقة تعددت فيها الزعامات والقيادات وقلت فيها وحدة الكلمة والقيادة، ولكن عند ظهور الإسلام وبعثة النبي محمد رسول الله عليه أفضل الصلاة والتسليم تحولت هذه المجموعات من قبائل متفرقة ضعيفة إلى أمة قوية مترابطة متماسكة تحمل الخير للناس كافة.

وفي ظل التطورات التي لحقت بالقيادة من كونها عمل جانبي إلى عدها عملاً أساسياً ومحورياً في تطوير المؤسسات التربوية وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة، وشرعت الدول المتقدمة والنامية بالاهتمام بالقيادة التربوية والتعليمية بوصفها العنصر الفعال الذي يقود إلى تقدمها وإرتقائها (Qarqazah, 1993).

ويحرص الإسلام على وجود القيادة في الجماعة ذات الهدف المشترك أياً كان حجمها للحفاظ على مصالحها، كما حث دائماً على تحديد من يدير مصالح الجماعة من خلال إتفاق الجماعة على شخص معين من أفرادها يتميز بحسن قيادته، تختاره الجماعة من بين أفرادها وإن صغر حجم تلك الجماعة، ولأن القيادة هي الوسيلة الأساسية لتحقيق أهداف الأفراد، فكان وجود القائد في الفكر الإسلامي أمراً ضرورياً كضرورة الروح للجسد التي من غيرها يكون جامداً لا حياة فيه ولا حركة. فهو الذي ينتصف للناس من بعضهم بعضاً، ويردع من تسول له نفسه إيقاع الظلم والاعتداء على الآخرين وهو الذي ينظم حياة الجماعة ويوجه أعمالها إلى ما فيه خير للجميع (Ibrahim, 1997).

أما عن القائد التربوي وحاجته إلى الركائز الإيمانية في تطبيقه للقيادة، وذلك أن الإلتزام يرشد هذا القائد للنهج الإسلامي، فيسير عليه وفق مبادئه ويكون مرشداً وموجهاً له، وعليه فإن الإيمان بالله ينير للقائد التربوي دربه، فيمكنه من تحمل أعباء المسؤولية، ويستطيع التغلب على الصعوبات بصبر، والمقدرة على حل المشكلات التي يمر بها داخل المؤسسة التربوية بروية وحكمة، ومن هنا استدعت الحاجة للأمة العربية المسلمة إلى قائد تربوي مؤمن يقود المؤسسات التربوية بتجاه الإصلاح والتطور، ومن هنا فإن الإيمان في القيادة يشمل فهم القائد لقيم الجماعة والمؤسسة التي يتولى قيادتها وينتمي إليها ومدى ثقته بنفسه أولاً ومنحه هذه الثقة لمرؤوسيه ثانياً (Abu al-Fadl, 1996).

وتعد الأخلاق ركناً رئيساً من أركان الإيمان التي تقوم عليها المجتمعات الإنسانية، تؤدي دور الضابط في العلاقات الاجتماعية بين القوى العاملة في المؤسسات كافة والتربوية خاصة، لذلك فقد استوجب على القائد أن يكون مدركاً للمهارات الإدارية والفنية والشخصية التي تمكنه من إتمام واجباته وتلبية احتياجات المعلمين على أكمل وجه، تماشياً مع الرؤية المتمثلة في تنمية المؤسسة وتطورها وإيجاد مجتمع تنظيمي تسوده مكارم الأخلاق، وفي ظل التزايد المعرفي من حيث عدد المدارس كان لابد من وجود نمط قيادي يحكم هذا التطور والتزايد والتغير السريع في المجتمع، وعليه يتوجب على القادة إمتلاك المهارات اللازمة لتطبيق الممارسات الإيجابية وتعزيزها التي تحقق الوصول إلى الهدف والارتقاء بالمؤسسة سواء في مكونات الوسط التربوي أم في منهجية العمل الإداري (Yaghi, 2011).

وفي ظل الانفتاح على دول الغرب والتأثر بمبادئهم في مختلف جوانب الحياة حتى وصل التأثير إلى التقليد في نمط القيادة، فنمط القيادة الغربية مغاير ومخالف لتعاليم الشريعة الإسلامية وقيمها، فهذا التوجه والتأثر بمبادئ الغرب القيادية أدى إلى إيجاد أنظمة وقيادات وضعية أسهمت في ضياع هوية القائد المسلم وتلاشي بعض الحلول للمشكلات التي عجزت القيادة الوضعية الحالية عن حلها ومعالجتها، فالقيادة في الإسلام منهج وسلوك إنساني يتعين توظيفه في البيئة التربوية في هذا الزمان، وتأتي أهمية القيادة كنظام إسلامي في أنها تستند إلى قوة العقيدة وصلاحيات القيادة، فضلاً عن إستلهاها روح الشريعة الإسلامية الغراء ومقاصدها، بينما تقتض النظم الوضعية إنحراف العاملين وضعف أخلاقياتهم، فضلاً عن أن هذه النظم قد إستلهمت أحكامها من التجربة والخطأ (Al-Badri, 2002).

وعرفت القيادة الإيمانية بأنها مجموعة من الأنماط السلوكية، والأفعال التي يقوم بها القائد المدرسي تجاه المتعلم مستخدماً في ذلك الوسائل والسبل الملائمة والتي يمكن من خلالها إكساب المتعلم الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنساناً صالحاً نافعاً لمجتمعه ووطنه (Othman, 2008).

وعرفها (Yaghi, 2011) بأنها القاعدة أو القواعد من السلوك التي يلتزم بها القائد الذي يعيش في جماعة، وتنقسم إلى قسمين: منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج، ومنها ما يكون مستقداً بالعادة والتدريب، وربما كان ببداية الفكر ثم يستمر عليه أولاً فأول حتى يصور ملكة وفكراً لدى القائد.

ويرى الباحثان من خلال ما سبق ذكره بأن الإلتزام التنظيمي يعد من الموضوعات التي تم الإهتمام بها بشكل كبير وواضح في حقل الإدارة، لما له من علاقة وإرتباط وطيد بفاعلية المؤسسة ومستوى إنجاز العمل فيها، إذ يعبر الإلتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المؤسسة ويشمل الرغبة في البقاء عضواً فعالاً فيها، ويظهر الإلتزام لدى الأشخاص من خلال بذل الجهد الإضافي في العمل، ويعد الأشخاص الملتزمون اتجاه مؤسساتهم مصداً لقوة المؤسسة ويسهم في بقائها ومنافستها للمؤسسات الأخرى.

ونظراً لأن المدرسة مؤسسة تربوية تعليمية وعنصراً من عناصر المجتمع لذا يناط بها الإستجابة للمتغيرات التي تحدث من حولها، من خلال التغيير الضروري لبنيتها الأساسية من تكنولوجيا وهياكل تنظيمية ونظم وأساليب عمل وعلاقات إنسانية وغيره، وإن لم تواجه المؤسسة هذا التغيير المتسارع فإنها سوف تخرج من دائرة المنافسة وتتزوي بشكل مبكر.

مشكلة الدراسة

يُعدّ مدير المدرسة هو المسؤول الأول والمشرف على جميع شؤونها التربوية والاجتماعية والإدارية والتعليمية، فقد زادت وتشعبت واجباته المهنية، فقد أصبح من الضروري أن يرسخ القيم الأخلاقية في نفوس العاملين، وأن يحتكم إلى الشريعة الإسلامية، واجتنب ما هو مغل بشف المهنه، ويراعي قواعد الآداب والاحترام في مجالات العمل كافة ومع جميع العاملين، وينشئ الطلبة في بيئة صحية آمنة تضمن أن يكون هذا الجيل وهذه المخرجات تعود بالنفع والفائدة على أنفسهم وعلى مجتمعهم.

كما ان القيادة الأخلاقية تعد من الضروريات الأساسية في الإدارة المدرسية، وتنعكس آثارها الإيجابية على العملية التربوية وعلى مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين، والعلاقات الاجتماعية داخل المدرسة، فالمدرسة هي الجهة المسؤولة عن تحقيق الأهداف وتنمية الطلبة وإعدادهم، وتقع مهمة نجاحها في تنفيذ رسالتها على العنصر البشري (معلمين ومديرين)، ولأن المدير هو القائد عليه أن يتمتع بأخلاقيات المهنة كي يجعل (العاملين يساهمون معه في تحقيق الأهداف كونه مصدر ثقة لديهم) (Daradkeh & al-Mutairi, 2017)، لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة ممارسة القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في قسبة الزرقاء للقيادة الإيمانية.

أسئلة الدراسة:

أجابت الدراسة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قصبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عن درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قصبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص)؟
أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قصبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين.

2. الكشف فيما إذا توجد فروق بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس مديرية تربية قصبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص).
أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة بما يأتي:

1. افادة الباحثين في مجال القيادة التربوية من خلال النتائج التي تم التوصل إليها لدعم البحث العلمي.

2. في المجال العملي افادة المديرين بتطبيق القواعد الاخلاقية في الادارية التربوية بوصفها خطوة في طريق التأصيل الإسلامي للقيادة بشكل عام والقيادة في المجال التربوي بشكل خاص.

3. افادة العاملين في ميدان القيادة التربوية من ممارسة القيادة الاخلاقية في العمل الاداري لتنمية القيم الاخلاقية لدى العاملين في المجال التربوي.

حدود الدراسة ومحددها:

تحدد الدراسة بالحدود والمحددات الآتية:

حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة على موضوع دراسة القيادة الإيمانية.

حدود بشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين العاملين في مديرية تربية قصبة

الزرقاء .

حدود زمانية: إقتصرت تطبيق الدراسة على الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2019/2018.

حدود مكانية: إقتصرت تطبيق الدراسة على مديرية تربية قسبة الزرقاء في المملكة الأردنية الهاشمية.

المحددات:

يتحدد تعميم نتائج الدراسة في ضوء الخصائص السيكموتريّة (الصدق والثبات للأداة) وموضوعية إستجابة أفراد عينة الدراسة.

التعريف الاصطلاحي والإجرائي:

بإستخدام الباحثان في الدراسة مصطلح القيادة الايمانية لتي وجدا من الضروري تعريفها:

القيادة بالإيمان:

تعني " بث الحياة في النظم وتعميق شعور العاملين بالمودّة والرضا والتفاني الذي ينعكس على تجسيد البعد النوعي في العمل وعلى الإحساس في المتعة وأن العمل الذي يباشره له ضرورة في تحقيق ما يطمحون إليه" (AL-Taweel, 2006, p23).

القيادة بالإيمان إجرائيا: الدرجة الكلية لإستجابات أفراد عينة الدراسة على أداة قياس القيادة الإيمانية والمحددة في المجالات الآتية (الصفات الشخصية والعلاقات الإنسانية والعمل بروح الفريق والصفات الإدارية).

الإدارة التربوية والبعد الإيماني

القيادة التربوية الناجحة تعمل على تحقيق رغبات الأفراد وإشباع حاجاتهم ومحاولة الإنتفاع من ضرورة البواعث الذاتية والحوافز الداخلية للأنشطة الفردية لكل فرد من أفراد المجتمع وأحكام القادة بالاعتماد على سياسة المساواة وعدم التعالي التي ركزت عليها الجوانب الإيمانية والأخلاقية وعدم محاولة فرض السلطة على المرؤوسين وعدم إستغلال الوظيفة لتحقيق مآرب شخصية (Salama, 2003).

فالقيادة التربوية لا يمكن أن تكون بمعزل عن القيم والأخلاق وجميع الركائز الإيمانية وخاصة القيم والأنماط السلوكية الأخلاقية، فالمجتمع يحكم على النظام التربوي من خلال الحكم على الأنماط السلوكية التي يمارسها العاملون في المؤسسة وخاصة القادة، فالممارسات القيادية غير المبنية على أسس إيمانية تؤثر في ممارسات العاملين في المؤسسة وذلك بفعل عملية التأثير

التي تنتج عن القيادة، ويكون التأثير سلبياً في النظام التربوي وقد يصل في بعض الأحيان إلى فشل العملية التربوية (Ayes, 2009).

تتسم المدرسة ذات البعد الإيماني بوجود تعاون بين الأفراد العاملين فيها في ظل وجود أهداف وقيم مشتركة واتفاق وتستمد الإدارة المدرسية نجاحها من الأسس الإيمانية المتمثلة بالعلاقة الإيجابية بين المدير والمعلم وبين جميع العناصر البشرية في المدرسة من مدير ومعلم وطالب وتطبيق المبادئ الإيمانية (العدل، والتسامح، والإيثار، والعفو) والعمل ضمن إطار إيماني مراعيًا الاحترام المتبادل وتقوية العلاقات مع العاملين والمجتمع المحلي وتحسين الكفايات التعليمية وتطويرها ورفع الروح المعنوية لدى العاملين وتشجيع روح الابتكار والإبداع، ويتم كل ذلك من خلال وضع مدونة إيمانية توضح جميع الأنشطة داخل المدرسة وخارجها (Al-Hadban, 2009).

وقد أشارت الدراسات السابقة الى القيادة الايمانية ومن هذه الدراسات مرتبة حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

أجرى (kinjerski & Skrypnek, 2006) دراسة هدفت التعرف إلى تحديد العوامل التي تعزز خبرة الفرد للروحانية في العمل وقد أجريت الدراسة على (10) نساء و(3) من الرجال أعمارهم ما بين (26-81) يعملون في وظائف متعددة متنوعة مدفوعة الأجر وممن يعرف عنهم امتلاك إيمانية عالية في العمل وذلك باستخدام أسلوب المقابلات، أظهرت النتائج أن الالتزام الإيماني في العمل يرتبط بشكل كبير بعوامل تنظيمية مثل التأسيس التنظيمي القوي والتكامل التنظيمي والإحساس بروح الجماعة بين الأعضاء وفرص تحقيق الذات والتعليم المستمر والتطور واحترام الموظفين وإسهاماتهم.

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

أجرت (Al- Khudairat, 2007) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى القيادة الإيمانية التي ركزت على القيم الأخلاقية الجوهرية لدى القيادات المدرسية وعلاقته بدرجة الالتزام التنظيمي،

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة (150) مدير مدرسة و(350) معلماً ومعلمة من مدارس محافظة الزرقاء وتم اختيار العينتين بالطريقة العشوائية وتوصلت هذه الدراسة إلى أن العالم بحاجة إلى قيادة مستندة إلى قاعدة صلبة من المعارف والمفاهيم ومنظومة من القيم والتجاهات تشكل الأبعاد البنائية للإنسان المؤمن. وبينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين القيادة الإيمانية والإلتزام التنظيمي. وأثبتت أيضاً أثر القيادة الإيمانية في متغيرات مختارة مثل الرضا الوظيفي والتمكن الوظيفي والروح المعنوية.

وأجرت (Nasser, 2009) دراسة هدفت التعرف إلى الأسس الفكرية للقيادة الأخلاقية، كأحد التجاهات القيادية الحديثة، والكشف عن الواقع الحالي لممارسة القيادة المدرسية لدى مديري التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء تلك الأسس، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي، وشملت عينة الدراسة (447) مدير مدرسة من كافة محافظات سلطنة عمان، 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.

أجرى (Al- Sharafi & Al-Tanah, 2011) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، واعتمدت الدراسة المنهج المسحي الإرتباطي، وقد تكونت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة في المدارس الثانوية الخاصة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية واستخدمت أداتان لجمع البيانات الأولى: لقياس درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية والثانية: لقياس تمكين المعلمين واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون لمعالجة البيانات إحصائياً وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين وأن درجة تمكين المعلمين كانت متوسطة بشكل عام وللمجالات الستة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم وكانت هناك علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية بين درجة ممارسة المديرين للقيادة ودرجة تمكين المعلمين.

أجرى (Al-Otaibi, 2013) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس

الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي، وشملت عينة الدراسة (256) معلماً ومعلمة يدرسون المرحلة الثانوية في دولة الكويت، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى 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.

كما أجرى (Ilham&Yaakob,2014) دراسة هدفت إلى تحديد تأثير القيادة الأخلاقية نحو الإلتزام التنظيمي في المدارس. شمل المسح المقطعي (324) من مدرسي المدارس الثانوية في كيدا (ولاية شبه جزيرة ماليزيا) واستخدم الباحثان أداة تضم الأداة القيادة الأخلاقية في العمل ومسح الإلتزام للموظف النموذجي المكون من ثلاثة مكونات، وبينت النتائج أن القيادة الأخلاقية تؤثر في الإلتزام التنظيمي في المدارس، ووجود أثر للقيادة الأخلاقية في الإلتزام التنظيمي داخل المدارس، وبالتالي يجب تطبيق القيادة الأخلاقية وممارستها من قبل قادة المدارس لتحسين نجاح الإلتزام التنظيمي، وبالتالي تحسين الأداء المدرسي.

وقامت (Al- Dajani, 2018) بدراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي وتم استخدام استبانتين، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية المنتظمة وتكونت من (370) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية الخاصة، وأظهرت نتائج الدراسة الآتي: إن درجتي ممارسة القيادة الأخلاقية والإلتزام التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة بين القيادة الأخلاقية والإلتزام التنظيمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة الأخلاقية والإلتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الخبرة العملية لصالح الفئة 10 سنوات فأكثر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

بالرجوع إلى الدراسات السابقة فإنه يمكن ملاحظة بأن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت موضوع القيادة الإيمانية وأثرها في الإلتزام التنظيمي كما في دراسة (Al- Khudairat, 2007) ودراسة (Ilham & Yaakob, 2014) ، كما وجد الباحثان من خلال عرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية منها، أن بعض الدراسات اختلفت في الأهداف التي سعت إلى تحقيقها وتتناقش

مع موضوع الدراسة الحالية (القيادة الايمانية) من حيث اعتبار اسس القيادة الاخلاقية هي الاقرب الى اسس القيادة الايمانية والاذ بها في دعم الدراسات السابقة، كدراسة (Al- Sharafi & Tanah, 2011) ودراسة (Nasser, 2009) ودراسة (kinjerski & Skrypnep, 2006) دراسة، وكذلك دراسة (Karakose,2007) ودراسة (Al- Dajani, 2018)، ودراسة (Al- Otaibi, 2013).

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بانها تناولت موضوع القيادة الايمانية وأثرها في الالتزام التنظيمي وربط أثر بعض المتغيرات فيها مثل (الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والتخصص).

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي لملاءمته طبيعة الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في قصبة الزرقاء الأولى والثانية، والبالغ عددهم (6641) معلماً ومعلمة (وزارة التربية والتعليم، 2018) عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (374) معلماً ومعلمة، والجدول (1) يوضح ذلك.

الجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص

المتغير	الجنس	العدد	%
الجنس	ذكور	174	47%
	إناث	200	53%
المجموع		374	
المؤهل	بكالوريوس	204	55%
	دراسات عليا	170	45%
المجموع		374	
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	77	21%
	من 5- أقل من 10 سنوات	196	45%
	أكثر من 10سنوات	101	27%
المجموع		374	
التخصص	انساني	171	46%
	علمي	203	54%
المجموع		374	

أداة الدراسة

تم تطوير أداة لقياس متغيرات الدراسة اعتماداً على بعض الدراسات السابقة كدراسة (Ilham&Yaakob,2014) ودراسة (Karakose,2007)، فقد تكونت الأداة من محور يتضمن فقرات ذات صلة بالقيادة الإيمانية: تكون من (35) فقرة موزعة على (4) مجالات وهي (الصفات الشخصية والصفات الإدارية والعلاقات الإنسانية والعمل بروح الفريق).

صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق أداة الدراسة الظاهري قام الباحثان بعرضها على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم (13) محكماً، وكان الغرض من التحكيم هو التحقق من درجة مناسبة الصياغات اللغوية للفقرات ومدى انتماء الفقرات للمجال الذي وردت فيه، ومدى قياسها لذلك المجال الذي تنتمي إليه، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين، إذ تم تعديل صياغة بعض الفقرات، وحذف بعضها الآخر. وبعد ذلك تم إعادة صياغتها وفق ما وافق عليه (80%) من المحكمين وقد تكونت الأداة بصورتها الأولية من (40) فقرة وقد تم حذف (5) فقرات، فأصبحت الاستبانة بشكلها النهائي مكونة من (35) فقرة موزعة على أربعة مجالات.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام قيم معامل الإتساق الداخلي (معامل كرونباخ ألفا)، والجدول (2) يبين معامل الإتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا.

الجدول (2) قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لمجالات الدراسة

المحور	المجال	معامل الثبات
القيادة الإيمانية	الصفات الشخصية	0.84
	الصفات الإدارية	0.80
	العلاقات الإنسانية	0.81
	العمل بروح الفريق	0.80

يبين الجدول (2) أن جميع قيم معامل الثبات مقبولة لغايات البحث.

وإعتمد الباحثان على المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة ممارسة القيادة الإيمانية وذلك اعتماداً على المعادلة الآتية:

$$\frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

$$- \text{ المدى الاول} = 1.33+1=2.33$$

- المدى الثاني $3.67 = 1.33 + 2.34$

- المدى الثالث $5 = 1.33 + 3.68$

ومن ثم أصبحت التقديرات كالآتي:

1. أقل من أو يساوي (2.33) مؤشراً قليلاً

2. أكبر أو تساوي (2.34) وأقل من أو تساوي (3.67) مؤشراً متوسطاً

3. أكبر أو تساوي (3.68) مؤشراً مرتفعاً

نتائج أسئلة الدراسة ومناقشتها:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية وحسب تسلسل أسئلتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس

تربية قسبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة ممارسة القيادة الإيمانية من وجهة نظر المعلمين، والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمجالات القيادة الإيمانية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	الصفات الشخصية	3.57	0.58	متوسطة
2	3	العلاقات الإنسانية	3.50	0.59	متوسطة
3	4	العمل بروح الفريق	3.45	0.56	متوسطة
4	2	الصفات الإدارية	3.42	0.59	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.49	0.50	متوسطة

يبين الجدول (3) أن درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قسبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين جاءت متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.49)، وبانحراف معياري (0.50) وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لمجالات القيادة الإيمانية ما بين (3.42-3.57)، فقد جاءت جميع المجالات بدرجة (متوسطة)، وجاء مجال "الصفات الشخصية" في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.57) وبانحراف معياري بلغ (0.58)، بينما جاء مجال "العلاقات الإنسانية" في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.50) وبانحراف معياري بلغ (0.59)، في حين جاء مجال "العمل بروح الفريق" في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.45) وبانحراف معياري بلغ (0.56)، وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال "الصفات الإدارية" بمتوسط حسابي بلغ (3.42) وانحراف معياري قدره (0.59).

وتفسر هذه النتيجة أن مديري المدارس يمتلكون المعرفة بأهمية القيادة الإيمانية في العملية القيادية بوصفهم إداريين في المدرسة انطلاقاً من الفهم الصحيح لحقيقة الإيمان بالله وأنه الطريق الحقيقي الذي يوصل إلى النجاح والتميز والفلاح وإحداث التغيير المطلوب الذي يحتاجه القائد التربوي في تطبيقه للقيادة، الإيمان بالله ينير للقائد التربوي دربه، ويجعله قادراً على تحمل أعباء المسؤولية والتغلب على الصعوبات بصبر، فيجعله قادراً على حل المشكلات التي يمر بها داخل المؤسسة التربوية بروية وحكمة. فاتباعه للنهج الإسلامي، يساعده على السير وفق مبادئه ويكون مرشداً وموجهاً له.

وكذلك أن إلزام المدير بالقيادة الإيمانية بالمدرسة يحقق أهدافه الإدارية ويضفي على سلوكه طابع الاحترام والقبول من العاملين التابعين له في المدرسة ويؤدي إلى النجاح الإداري في قيادته التربوية، وربما تعزى هذه النتيجة إلى تمسك الأفراد بالقيم الاجتماعية النسبية وإعلاء شأنها أكثر من القيم الدينية الثابتة وهذا ربما يعود إلى سيادة القيم المادية في المجتمع.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Al- Sharafi & Al-Tanah, 2011) التي أشارت إلى أن المديرين يمارسون سلوك القيادة الأخلاقية بدرجة متوسطة.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Karakose, 2007)، ودراسة (Nasser, 2009) اللتان أكدتا على أن درجة ممارسة مديري المدارس لسلوك القيادة الأخلاقية بدرجة مرتفعة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال منفرداً، فكانت على النحو الآتي:

المجال الأول: الصفات الشخصية

لبيان درجة تقدير فقرات مجال الصفات الشخصية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات الصفات الشخصية

مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	يتصف مدير المدرسة بالأمانة في أداء أعماله داخل المدرسة	4.23	0.72	مرتفعة
2	2	يتمثل المدير بالنزاهة والأمانة في تصرفاته	3.75	0.75	مرتفعة
3	3	يهتم المدير بهندامه ومظهره الشخصي	3.69	0.80	مرتفعة
4	4	يلتزم مدير المدرسة بالقوانين والأنظمة	3.65	0.88	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	5	يحافظ المدير على المال العام باستثماره بفاعلية لمصلحة المدرسة	3.43	0.96	متوسطة
6	8	يتصف المدير بالصبر في انجاز أعماله	3.41	0.90	متوسطة
7	9	مقدرة المدير على ممارسة متطلبات دوره تعزز ثقته بنفسه	3.38	0.98	متوسطة
8	6	يلتزم المدير بوعوده التي يقطعها على نفسه	3.34	0.94	متوسطة
8	7	يمثل المدير قدوة حسنة في أداء العمل بطريقة أخلاقية	3.34	0.94	متوسطة
الدرجة الكلية					
			3.57	0.58	متوسطة

يبين الجدول (4) أن درجة تقدير مجال الصفات الشخصية جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.57)، وانحراف معياري بلغ (0.58) وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات مجال "الصفات الشخصية" ما بين (3.34-4.23)، فقد جاءت الفقرة (1) والتي تنص على "يتصف مدير المدرسة بالأمانة في أداء أعماله داخل المدرسة" في الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (4.23) وانحراف معياري بلغ (0.72) ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى فهم مديري المدارس بأهمية الامانة في العمل من الجانب الإيماني وعده ركيزة النجاح التي تصل بهم إلى النجاح في العمل، وكذلك ادراك المديرية بأهمية البعد المتعلق بالصفات الشخصية، إلى قلة امتلاك المديرين للمعرفة بالتغيير الأخلاقي واعت وعده باره ركيزه أساسية في أداء اعمالهم، بينما جاءت الفقرة (7) ونصها "يمثل المدير قدوة حسنة في أداء العمل بطريقة أخلاقية" بالرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.34) وانحراف معياري بلغ (0.94) وقد تعزى النتيجة إلى قلة امتلاك المديرين للمعرفة بالتغيير الأخلاقي وعده ركيزه أساسية في أداء اعمالهم.

المجال الثاني: الصفات الإدارية

لبيان درجة تقدير فقرات مجال الصفات الإدارية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات مجال الصفات الإدارية

مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	10	يشجع المدير على الإبداع والتجديد	3.68	1.07	مرتفعة
2	12	يحرص المدير على تحقيق رؤية المدرسة ورسالتها وأهدافها	3.54	0.93	متوسطة
3	11	يجتهد المدير في توفير الإمكانيات لتقديم التسهيلات للمعلمين	3.51	0.98	متوسطة
4	15	يقدم المدير الدعم المساند لمن يحتاجه من المعلمين	3.38	0.93	متوسطة
5	16	يعتمد المدير معايير واضحة لتقديم أداء المعلمين	3.37	1.01	متوسطة
6	13	يحرص المدير على التنمية المهنية للمعلمين	3.35	0.93	متوسطة
7	18	يوزع المدير الأعباء على المعلمين بعدالة وفقاً لمقدراتهم	3.34	1.00	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
8	14	يعزز المدير العمل الناجح بمكافأته للمجتهدين	3.32	0.93	متوسطة
8	17	يفيد المدير من ملاحظات الآخرين في تطوير أدائه	3.32	0.97	متوسطة
الدرجة الكلية					
			3.42	0.59	متوسطة

يبين الجدول (5) أن درجة تقدير مجال الصفات الإدارية جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.42)، وانحراف معياري بلغ (0.59) وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الصفات الإدارية ما بين (3.32-3.68)، فقد جاءت جميع الفقرات بدرجة متوسطة باستثناء الفقرة (10) جاءت بدرجة مرتفعة، والتي تنص على "يشجع المدير على الإبداع والتجديد" في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.68) وانحراف معياري بلغ (1.07) وتعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس يمتلكون المقدرة على توفير الامكانيات والتسهيلات للمعلمين لاعطائهم الفرصة لتقديم ما هو جديد مما يساعدهم على الابداع، بينما جاءت الفقرة (17) ونصها "يفيد المدير من ملاحظات الآخرين في تطوير أدائه" بالرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (3.32) وانحراف معياري بلغ (0.97) وتعزى هذه النتيجة إلى أن المديرين يحتاجون إلى تفعيل التغذية الراجعة عند تقييم المعلمين.

المجال الثالث: العلاقات الإنسانية

لبيان درجة تقدير فقرات مجال العلاقات الإنسانية تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات مجال العلاقات الإنسانية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	24	يتعامل المدير مع أولياء الأمور باحترام وتقدير	3.94	0.82	مرتفعة
2	19	يحافظ المدير على خصوصيات المعلمين المهنية	3.67	1.03	متوسطة
3	25	يتسامح المدير مع المخطئين في حقه الشخصي	3.50	0.76	متوسطة
4	21	ينصت المدير باهتمام لجميع العاملين	3.45	0.88	متوسطة
5	26	يحرص المدير على تأليف القلوب وحل المشكلات بين المعلمين	3.44	0.82	متوسطة
5	20	يقدر المدير ظروف المعلمين مراعيًا حاجاتهم ومشاعرهم	3.44	0.94	متوسطة
7	22	يشارك المدير المعلمين في مناسباتهم الإجتماعية	3.31	0.92	متوسطة
8	23	يحترم المدير مشاعر الطلبة بتقدير احتياجاتهم	3.25	1.00	متوسطة
الدرجة الكلية					
			3.50	0.58	متوسطة

يبين الجدول (6) أن درجة تقدير مجال "العلاقات الإنسانية" جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وانحراف معياري بلغ (0.58) وتراوح المتوسطات الحسابية لفقرات مجال العلاقات الإنسانية ما بين (3.25-3.94)، فقد جاءت جميع الفقرات بدرجة متوسطة بإستثناء الفقرة (24) والتي تنص على "يتعامل المدير مع أولياء الأمور باحترام وتقدير" في الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري بلغ (0.82) وتعزى هذه النتيجة إلى تعزيز البعد التشاركي بين المدرسة وأولياء الأمور لإحداث التغيير المطلوب، بينما جاءت الفقرة (23) ونصها "يحترم المدير مشاعر الطلبة بتقدير احتياجاتهم" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.25) وانحراف معياري بلغ (1.00) وقد تعزى هذه النتيجة إلى إغفال المديرين عن التعامل المباشر مع الطلبة وفهم احتياجاتهم لإحداث التأثير الإيجابي.

المجال الرابع: العمل بروح الفريق

لبيان درجة تقدير فقرات مجال العمل بروح الفريق تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة والجدول (7) يوضح ذلك:

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات مجال العمل بروح

الفريق مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	27	يعزز المدير البعد التشاركي بين المعلمين	3.75	0.90	مرتفعة
2	28	يقدر المدير آراء الآخرين وأفكارهم ويستثمرها لصالح العمل	3.48	0.83	متوسطة
3	29	يعزز المدير ثقة المعلمين بأنفسهم ومقدراتهم	3.43	0.84	متوسطة
3	32	ينمي المدير لدى العاملين روح المسؤولية والالتزام لدى العاملين	3.43	0.91	متوسطة
5	31	يوفر المدير المناخ المناسب للتواصل بهدف تنسيق العمل الجماعي	3.41	0.95	متوسطة
5	34	يتجنب المدير الانحياز إلى فرد أو جماعة من المعلمين في المدرسة	3.41	0.98	متوسطة
7	33	يوزع المدير الاعمال على جميع المعلمين ليرغبهم بالعمل الجماعي	3.38	0.94	متوسطة
8	30	يعزز المدير مهارات التقييم والمسائلة لدى المعلمين	3.37	0.89	متوسطة
9	35	يوضح المدير للمعلمين أهمية الاختلاف الإيجابي	3.36	0.96	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.45	0.56	متوسطة

يبين الجدول (7) أن درجة تقدير مجال العمل بروح الفريق جاء بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، وانحراف معياري بلغ (0.56) وتراوح المتوسطات الحسابية لفقرات مجال العمل بروح الفريق ما بين (3.36-3.75)، وقد جاءت جميع الفقرات بدرجة متوسطة بإستثناء الفقرة (27) والتي تنص على "يعزز المدير البعد التشاركي بين المعلمين" في الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.75) وانحراف معياري بلغ (0.90) وقد تعزى النتيجة إلى أن

الإدارة الناجحة يمكن أن تسهم بتشجيع المعلمين على إيجاد عديد من الحلول التي قد تعترض سير العمل من خلال تطبيق مبدأ الشورى، بينما جاءت الفقرة (35) ونصها "يوضح المدير للمعلمين أهمية الاختلاف الإيجابي" بالرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.36) وإنحراف معياري بلغ (0.96) وقد تعزى هذه النتيجة إلى غياب البعد التشاركي عند أغلب المديرين وعدم اعطاء الفرصة الكافية للمعلمين بإبداء آرائهم ومناقشتها مع بعضهم البعض لتعزيز تكامل الأدوار بين المعلمين للوصول إلى الهدف المرجو.

الإجابة المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ في درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قسبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والتخصص)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قسبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قسبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات

الخبرة والتخصص)

المتغير	الفئات		الصفات الشخصية	الصفات الإدارية	العلاقات الإنسانية	روح الفريق	الكلبي
الجنس	ذكور	س	3.62	3.46	3.54	3.47	3.52
		ع	0.62	0.66	0.59	0.60	0.51
	إناث	س	3.53	3.39	3.47	3.43	3.45
		ع	0.53	0.52	0.59	0.52	0.47
المؤهل العلمي	بكالوريوس	س	3.61	3.41	3.52	3.44	3.49
		ع	0.59	0.61	0.60	0.58	0.51
	دراسات عليا	س	3.53	3.44	3.48	3.45	3.48
		ع	0.55	0.56	0.57	0.53	0.47
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	س	3.64	3.49	3.50	3.44	3.52
		ع	0.650	0.710	0.670	0.62	0.59
		س	3.49	3.34	3.47	3.44	3.43
	من 5 سنوات إلى أقل من 10	ع	0.56	0.54	0.59	0.55	0.47
		س	3.68	3.53	3.56	3.47	3.56
		ع	0.52	0.54	0.52	0.52	0.43
التخصص	انساني	س	3.56	3.36	3.49	3.43	3.46
		ع	0.60	0.64	0.57	0.58	0.50

المتغير	الفئات		الصفات الشخصية	الصفات الإدارية	العلاقات الإنسانية	روح الفريق	الكلية
	علمي	س ع	3.59 0.56	3.48 0.54	3.51 0.60	3.47 0.54	3.51 0.48

س = المتوسط الحسابي ع = الإنحراف المعياري

يبين الجدول (8) فروقا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمجالات درجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري تربية قصبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين بسبب اختلاف سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من (5- أقل من 10 سنوات)، (أكثر من 10 سنوات)، التخصص (علمي، انساني) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين المتعدد والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) نتائج تحليل التباين المتعدد لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتخصص لدرجة ممارسة القيادة الإيمانية لدى مديري مدارس تربية قصبة الزرقاء من وجهة نظر المعلمين

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس هوتلنج=0.008 ح=0.597	الصفات الشخصية	0.850	1	0.850	2.596	0.11
	الصفات الإدارية	0.575	1	0.575	1.683	0.20
	العلاقات الإنسانية	0.490	1	0.490	1.401	0.24
	العمل بروح الفريق	0.234	1	0.234	0.730	0.39
	الكلية	0.514	1	0.514	2.102	0.15
المؤهل العلمي هوتلنج=0.024 ح=0.066	الصفات الشخصية	1.483	1	1.483	4.530	0.03
	الصفات الإدارية	0.028	1	0.028	0.0810	0.78
	العلاقات الإنسانية	0.545	1	0.545	1.559	0.21
	العمل بروح الفريق	5.39E-006	1	5.39E-006	0.000	1.00
	الكلية	0.275	1	0.275	1.125	0.29
سنوات الخبرة ويلكس=0.941 ح=0.004	الصفات الشخصية	3.676	2	1.838	5.616	*0.000
	الصفات الإدارية	3.234	2	1.617	4.730	*0.01
	العلاقات الإنسانية	0.981	2	0.459	1.312	0.27
	العمل بروح الفريق	0.046	2	0.023	0.072	0.93
	الكلية	1.419	2	0.709	2.904	0.06
التخصص هوتلنج=0.022 ح=0.099	الصفات الشخصية	0.305	1	0.305	0.933	0.34
	الصفات الإدارية	2.006	1	2.006	5.868	0.02
	العلاقات الإنسانية	0.108	1	0.108	0.407	0.58
	العمل بروح الفريق	0.163	1	0.163	0.508	0.48
	الكلية	0.469	1	0.469	1.921	0.17
الخطأ	الصفات الشخصية	120.437	368	0.327		
	الصفات الإدارية	125.819	368	0.348		
	العلاقات الإنسانية	128.762	368	0.350		
	العمل بروح الفريق	118.067	368	0.321		

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الكلية	الكلية	89.888	368	0.244		
	الصفات الشخصية	4909.938	374			
	الصفات الإدارية	4525.556	374			
	العلاقات الإنسانية	4726.734	374			
	العمل بروح الفريق	4575.630	374			
	الكلية	4647.882	374			

* ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول (9) الآتي:

دللت النتائج على وجود فروق في متغير التخصص لصالح طلبة البكالوريوس، كما دللت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة على مجالي الصفات الشخصية والإدارية ولبيان دلالة الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول (10) يوضح ذلك.

الجدول (10) نتائج اختبار شيفيه لأثر الخبرة على مجالي الصفات الشخصية والصفات الإدارية

المجال	المستويات	أقل من 5 سنوات س(3.53)	من 5- أقل من 10 سنوات س(3.64)	10 سنوات فأكثر س(3.44)
الصفات الشخصية	أقل من 5 سنوات س(3.53)	—	0.16	0.91
	من 5- أقل من 10 سنوات س(3.64)	0.16	—	*0.03
	10 سنوات فأكثر س(3.44)	0.91	*0.03	—
الصفات الإدارية	المستويات	5-1 س(3.49)	10-5 س(3.34)	10 فأكثر س(3.53)
	أقل من 5 سنوات س(3.49)	—	0.15	0.92
	من 5- أقل من 10 سنوات س(3.34)	0.15	—	*0.03
	10 سنوات فأكثر س(3.53)	0.92	*0.03	—

س = المتوسط الحسابي

يبين الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة احصائية على مجال الصفات الشخصية بين مستويات الخبرة المتوسطة (5- أقل من 10 سنوات) والخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) وجاءت الفروق لصالح الخبرة المتوسطة (5- أقل من 10 سنوات)، كما بين الجدول (10) وجود فروق

ذات دلالة احصائية لأثر سنوات الخبرة على مجال الصفات الإدارية بين مستويات الخبرة المتوسطة (5-10) والخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) ولصالح الخبرة المتوسطة. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الخبرة تؤدي دوراً في زيادة نسبة المعرفة والإدراك للرؤية العامة والأهداف المرجو تحقيقها.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحثان بالتوصيات الآتية:
 - زيادة درجة الوعي لدى مديري المدارس بأهمية القيادة الإيمانية وذلك من خلال اعطاء محاضرات توعوية تنعكس على مستوى أدائهم السلوكي داخل مدارسهم، وعقد دورات تدريبية لمديري المدارس متضمنة مهارات القيادة الإيمانية.
 - يقترح الباحثان إجراء دراسات مماثلة وربطها بمتغيرات سلوكية كالقيادة الإيمانية وعلاقتها بسلوكهم المواطن أو القيادة الإيمانية وعلاقتها بالجودة الشاملة.
 - وضع منظومة قيمية ومبادئ إيمانية للقيادة التربوية تلائم القيادة في المدارس وتتناسب مع معطيات الشريعة الإسلامية والمجتمع الأردني.

References

- Abu al-Fadl, Abdul Shafi Muhammad (1996) **Administrative leadership in Islam**. 1, Cairo: International Institute of Islamic Thought.
- Al- Dajani, Yasmine (2018) **The degree of ethical leadership practice of the directors of private secondary schools in the capital Amman governorate and their relation to the teachers' organizational commitment from their point of view**, unpublished master thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
- Al- Khudairat, Amina. (2007). **The level of leadership in the leadership of the school leadership and its relation to the degree of organizational commitment**, unpublished master thesis, Hashemite University, Zarqa, Jordan.
- Al- Sharafi, Abbas Abdul-Mahdi & Al-Tanah, Manal Mahmood, (2011) The Degree of principals of secondary schools in the emirate of Sharjah for ethical leadership and its relation to teacher empowerment, **Journal of Educational and Psychological Sciences**, Bahrain, 12 (2): 136-162.

- Al-Badri, Tariq Abdul Hamid (2002) **Fundamentals of Leadership Management**, Amman: Dar Al Fikr for Printing, Publishing and Distribution.
- Al-Hadban, Islam (2009) **The degree of commitment to practice ethical code in the administrative behavior of principals of the principal schools in Greater Amman Education Directorate**, unpublished master thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.
- Al-Otaibi, Ahmed (2013) **The degree of high school principals' conduct of moral leadership and its relation to their organizational values from the point of view of teachers in the State of Kuwait**. Unpublished Master Thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
- AL-Taweel, Hani (2006) **A replacement in the management and leadership of educational systems: Management by faith**. Amman: University of Jordan.
- Ayesh, Ahmed (2009) **School management of its theories and educational applications**, Amman: Dar Al Masirah for publication and distribution.
- Daradkeh, Amjad & al-Mutairi, Huda (2017) The role of ethical leadership in enhancing organizational confidence in the principals of elementary schools in Taif City from the teachers' point of view, **Jordanian Journal of Educational Sciences**, 13 (2): 237-223.
- Ibrahim, Mufidah Muhammad (1997) **Educational Leadership in Islam**. Amman: Dar Majdalawi
- Ilham binti Ismail & Yaakob bin Daud (2014) [Influence of Ethical Leadership towards Organizational Commitment in Schools](#) - published at: "**International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)**, 4(9):1-6
- Karakose, T. (2007).High School teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8(3): 464-477.
- Kinjerski, & Skrypnec.B.(2006).Creating organizational conditions that foster employee spirit at work *Leadership and Development. Journal*:27 (4):280-295.
- Nasser, Radia (2009) **The reality of ethical leadership practices in basic education schools (5-10) in the Sultanate of Oman**, Unpublished Master Thesis, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman.
- Official Website of the Ministry of Education (2018) **Statistics and reports**, Source: www.moe.gov.gov/: Retrieved on 18/9/2018.

- Othman, Osama (2008) Ethical requirements of school leadership in the light of some contemporary variables: **The Third Arab Scientific Conference, Education and Issues of Contemporary Society, held on 20 \ April \ 2008.**
- Qarqazah, Mahmoud (1993) **Towards a conscious educational management**, Beirut: Arab Thought House.
- Salama, Yasser (2003) **Modern school administration**, Amman: Dar Al Osrh Publishing and Distribution.
- Yaghi, Mohamed Abdel-Fattah (2011) **Ethics in management**. Amman: Library of alyaqaza for publishing and printing.