

القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.

د. نبيلة علي عبدالله. استاذ الإدارة التعليمية المساعد. كلية التربية قمينس. جامعة بنغازي

د. إيمان السيد جاد المولى علي الفايد. محاضر بقسم الإدارة التعليمية. كلية التربية. قمينس. جامعة بنغازي

د. دارين صالح سليمان المسماري. محاضر بقسم الإدارة التعليمية. كلية التربية. قمينس. جامعة بنغازي

الملخص: هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين. كذلك التعرف إلى درجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. فضلاً عن معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إحساس المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). أيضاً معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي للقيادة الأخلاقية ودرجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي خلال العام الدراسي 2018 – 2019، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة الاستبانة بعد أن تم تجميع فقراتها من الدراسات السابقة، وتحليل بيانات الدراسة استخدمت بعض الوسائل الإحصائية المناسبة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية عالية جداً لدى عينة الدراسة، وأظهرت الدراسة وجود فروق في درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى المعلمين تعزى لمتغيري (النوع، والمؤهل العلمي). وأثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية.

Abstract

The study aimed to identify the degree of the principals of basic education schools in Benghazi for ethical leadership from the point of view of teachers. Also, the degree of sensitivity of the teachers of basic education schools in Benghazi to organizational justice from the point of view of teachers. As well as whether there are statistically significant differences in the degree of teachers' feeling in the basic education schools in the city of Benghazi with organizational justice from their point of view due to the variables (gender, qualifications and years of experience). In addition, it is necessary to know whether there is a correlation between the degree of principals' education in Benghazi City for the moral leadership and the degree of the teachers' feeling of the basic education schools in Benghazi city with organizational justice. 2018- 2019. In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the questionnaire after collecting its paragraphs from the previous studies. To analyze the study data, And the study found that the level of practice of moral leadership is very high in the sample of the study, and the study showed differences in the level of sense of organizational justice teachers attributed to the gender variable and qualification. The study showed no significant differences in the level of sense of organizational justice due to the variable of experience. The results revealed a positive correlation between the degree of ethical leadership and teachers' sense of organizational justice.

المقدمة: أصبحت أخلاقيات الإدارة والعمل موضوعاً مهماً يحظى باهتمام المؤسسات التربوية المختلفة؛ انطلاقاً من ضرورة الالتزام بالمبادئ والقيم السلوكية الأخلاقية على الصعيد الفردي والجماعي في المهنة (بوعباس، 2010).

كما تعد المبادئ الأخلاقية أداة القائد في عمله لتكون سلوكاً وصفة أصيلة في ممارساته الإدارية ، فأهمية أخلاقيات الإدارة تعود إلى دورها في عملية الإدارة الذاتية وتوجيه السلوك للقائد في مؤسسته، وتحقيق المبادئ الأخلاقية كالعدل والمساواة والأمانة في معاملة الموظفين (Daft, 2003).

مشكلة الدراسة: إن الدور الذي يقوم به مدير المدرسة كقائد تربوي له الأثر الكبير في تسيير العمل التربوي والتعليمي، ومن خلال امتلاكه القدرات، والكفايات التي تؤهله لذلك، لكي يقوم بأدوار إدارية، وفنية تؤثر في سلوك العاملين في المدرسة إيجابياً. وتعد القيادة الأخلاقية من أكثر السلوكيات القيادية التي لها تأثير كبير جداً على سلوك العاملين وسلوك القائد نفسه نحو تحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة ويزيد من درجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية، والذي بدوره ينهض بالمدرسة كمؤسسة تربوية ويحسن من العملية التعليمية- التعليمية كماً ونوعاً.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. وعليه فإن مشكلة الدراسة تتحدد في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- ما درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين.
- 2- ما درجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.
- 3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إحساس المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).
- 4- هل هناك علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي للقيادة الأخلاقية ودرجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية.

أهمية الدراسة

- 1- تتضح أهمية الدراسة الحالية من تناولها موضوع مهم من المواضيع الحديثة في القيادة وهي القيادة الأخلاقية.
- 2- يؤمل أن تساعد هذه الدراسة مدراء المدارس في التعرف على سمات القائد الأخلاقي التي يجب أن يتحلى بها المديرون.
- 3- قد تفيد نتائج هذه الدراسة في التعرف إلى واقع القيادة الأخلاقية والعمل على تطوير مهاراتها.
- 4- يؤمل أن توجه انتباه القادة إلى أبعاد العدالة التنظيمية.

أهداف الدراسة

- 1- التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي للقيادة الأخلاقية.
- 2- التعرف على درجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظرهم.
- 3- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إحساس المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).
- 4- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي للقيادة الأخلاقية ودرجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية.

التعريفات الإجرائية والاصطلاحية

القيادة الأخلاقية: هي التأثير في الأتباع لتحقيق الكفاءة والفاعلية، وإيجاد مناخ تنظيمي منتج يسوده التعامل ضمن إطار أخلاقي وبما تسمح به القوانين والأنظمة (الطراونة، 2012، 49).

وتعرف القيادة الأخلاقية إجرائياً على أنها: هي إظهار سلوك قيادي ملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية، والعلاقات بين الأشخاص، وترويج ذلك السلوك لدى الأتباع والمرؤوسين، وذلك كما تقيسها الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

العدالة التنظيمية: هي الطريقة التي يحكم الفرد من خلالها على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي، والإنساني وهي مفهوم نسبي يتحدد في ضوء ما يدركه الفرد من نزاهة وموضوعية (Easley, 2008).

وتعرف العدالة التنظيمية إجرائياً على أنها: الدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة المستخدمة في الدراسة والمحددة بالمجالات عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات، لقياس درجة إحساس معلمين مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية.

حدود الدراسة

اشتملت الدراسة على جميع معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي خلال العام الدراسي 2018 – 2019.

الدراسات السابقة

قامت البشرية (2006) بدراسة لتعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، وطُبِّقت على عَيِّنة طبقية مكونة من (950) معلماً. وأشارت النتائج إلى أنَّ التزام المديرين بأخلاقيات الإدارة المدرسية في كل مجالاتها، من وجهة نظر المعلمين، مرتفع؛ كما بينت النتائج أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين بحسب مؤهلاتهم، وخبراتهم، في حين كانت الفروق ذات دلالة إحصائية بحسب النوع، لصالح الذكور.

أما دراسة الحبسي (2009) فهدفت إلى الكشف عن واقع ممارسات القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الأساسية بسلطنة عُمان، ووزَّعت الباحثة استبانة على (447) مديراً ومعلماً. وأشارت النتائج إلى أنَّ ممارسة القيادة الأخلاقية لدى المبحوثين تتم بدرجة عالية، وأنَّ هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين بحسب المنطقة التعليمية، والجنس، وسنوات الخبرة، بينما لم توجد فروق دالة إحصائية بحسب المؤهل العلمي.

في حين أجرت يحيى (2010) دراسة هدفت إلى معرفة درجة التزام مديري المدارس الحكومية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، ووزَّعت استبانة على (1349) معلماً من شمال الضفة الغربية تم اختيارهم عشوائياً. وأشارت النتائج إلى أنَّ درجة التزام المديرين بأخلاقيات الإدارة المدرسية كما يُقدِّرها المعلمون كبيرة جداً، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين بحسب مؤهلاتهم، بينما كانت الفروق ذات دلالة إحصائية بحسب نوع المعلم، لصالح الإناث، وبحسب الخبرة، لصالح الخبرة الأقل من ست سنوات.

أما دراسة تورهان وسيليك (Turhan & Celike, 2011) فهدفت إلى تحديد اثر سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية والمهنية على تصورات المعلمين حول العدالة التنظيمية. تكونت عينة الدراسة من (82) مديراً ومديرة و(1195) معلماً ومعلمة يعملون في المدارس الثانوية العادية، والمهنية في عدد من المناطق التركية واعتمد على الاستبانة وتوصلت الدراسة إلى أنَّ مستوى ممارسة مديري المدارس العادية والمهنية لسلوكيات القيادة الأخلاقية كان متدني من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وخاصة فيما يتعلق باتخاذ القرارات الأخلاقية الخاصة بالعدالة بين المعلمين والمعلمات، وإلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسة القيادة الأخلاقية لمديري المدارس وبين العدالة التنظيمية.

وقام كل من الشريفى والتنح (2011) بدراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (200) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. وكانت الاستبانة

هي الأداة المعتمدة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين كما أن درجة تمكين المعلمين كانت متوسطة أيضاً، وأثبتت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية ودرجة تمكين المعلمين.

وهدفت دراسة العرايضة (2012) التعرف على مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية، وعلاقته بمستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، وتكون مجتمع الدراسة من (3764) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (351) معلماً ومعلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً.

أيضاً في هذا السياق قام العتيبي (2013) بدراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت، وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطباقية وبلغ عددهم (256) معلماً ومعلمة واعتمد على الاستبانة وكشفت النتائج أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى المديرين كانت مرتفعة، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الجنس والخبرة، كما أثبتت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الخبرة لصالح (أقل من خمس سنوات - وأكثر من عشر سنوات)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وقيمهم التنظيمية.

في حين قام الفليحات (2013)، بدراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (606) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وقد استخدمت أداتان الأولى لقياس درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق من وجهة نظر المعلمين. والثانية لقياس إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري مدارس لواء قصبة المفرق للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً على جميع المجالات كما دلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق ودرجة الإحساس بالعدالة التنظيمية في هذه المدارس. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي. وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغيرات الخبرة، والجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

بينما هدفت دراسة دراركة والمطيري (2017) التعرف إلى مستوى ممارسة مديرات المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات، أيضاً معرفة درجة اختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات (التخصص، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمكتب الإشرافي)، تكونت عينة الدراسة من (432) معلمة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية وبينت الدراسة أن جميع أبعاد محور القيادة الأخلاقية جاءت عالية جداً كما جاءت جميع أبعاد الثقة التنظيمية عالية جداً ووجود علاقة دالة بين متغيري القيادة الأخلاقية، والثقة التنظيمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات عينة الدراسة تعزى لجميع متغيرات الدراسة.

التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة موضوع القيادة الأخلاقية، وقد تم تناول الموضوع من زوايا مختلفة مثل دراسة (البشرى، 2007)، ودراسة (الفليحات، 2013)، ودراسة (العتيبي، 2013) واهتمت دراسات أخرى بمعرفة درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين كدراسة (الشريفي والتنج، 2011)، بينما اهتمت دراسة تورهان وسيليك

(Turhan& Celike, 2011) هدفت إلى تحديد اثر سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية والمهنية على تصورات المعلمين حول العدالة التنظيمية، واستخدمت معظم الدراسات الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم الاعتماد على وسائل إحصائية متعددة بتعدد الأهداف ومنها المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين. واتفقت بعض الدراسات على أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى كانت عالية كدراسة (دراكية والمطيري، 2017) ودراسة (الفليحات، 2013)، وأوصت دراسات كدراسة (الشريفي والتنج، 2011) بإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع لما له من أثر كبير على العملية التعليمية بالكامل.

الإطار النظري

القيادة الأخلاقية

يعرفها هاوس (339، 2006) بأنها "استخدام السلطة لمساعدة التابعين في التعامل مع القيم المتصارعة التي تظهر في بيئة العمل، بالشكل الذي يسهم في رفع مستوى الأخلاق لديهم"

ورأى كل من بونا وتيناكون (Ponnu& Tennakoon, 2009, 21) بأن القيادة الأخلاقية عبارة عن التوضيح العملي للسلوك المناسب طبيعياً من خلال التصرفات الشخصية، والعلاقات التفاعلية، وتعزيز هذا السلوك لدى العاملين من خلال الاتصال باتجاهين، واتخاذ القرار. وأوضح مرعي وبلقيس (1993) أن الالتزام بأخلاقيات العمل يعني انخفاض الممارسات غير العادلة، وتوافر الفرص المتكافئة، وإسناد الأعمال للأكثر علماً وكفاءةً، وتوجيه الموارد لما هو أنفع، واضطرار الانتهازيين والحمقى لأضيق السبل، وزيادة ثقة الأفراد بأنفسهم ومؤسساتهم ومجتمعهم، وانخفاض القلق والتوتر داخل المؤسسة. وتشير القيادة الأخلاقية إلى ما يتسم به المديرون والقادة نتيجة الخبرات التي مروا بها داخل المدرسة، وخارجها، والقيم التي يحملونها وتقودهم إلى التصرف بأخلاقية في كل موقف، متطلعين إلى تمكين الآخرين من النمو والتطور، وإلى إذكاء روح التفاؤل والتحدى.

وترى سيولا (Ciulla, 2004) أن الأخلاق هي قلب القيادة، وأن القيادة الأخلاقية ترتبط بالحس الأخلاقي لدى الفرد، مما يتطلب أن ينمي المديرون حسهم الأخلاقي من خلال ممارسة الفضائل، ودمج المبادئ الأخلاقية في سلوكهم في كل الظروف.

ومن ناحيته، أشار براون (Brown, 2007) إلى هذا المعنى موضحاً أنه لا بد في القيادة الأخلاقية أن يتصف القادة بالاستقامة والإخلاص والعدل، وأن يكونوا جديرين بالثقة، علاوة على إظهار الاهتمام بالرعية، وإظهار الالتزام بالأخلاق في حياتهم المهنية والشخصية.

وفي ميدان الإدارة المدرسية، فإن القيادة الأخلاقية تعني أن يكون المدير قدوةً، وأنموذجاً لجميع العاملين والطلبة، وأن يتعامل معهم بخُلُقٍ حسنٍ، وأن تكون المصلحة العامة في المدرسة فوق كل اعتبار، وأن تُراعى العدالة التنظيمية، وبناء ثقافة تنظيمية أخلاقية (طاهر، 2007، المزروعى، 2003). وأشار كراكوز (Karakose, 2007) إلى أن المديرين الأخلاقيين على درجة من النضج والبصيرة تجعلهم يتنبأون بالنتائج، ويسعون لإرضاء المعلمين والطلبة وأولياء الأمور وإشباع رغباتهم. ومن ملامح قيادة المدير الأخلاقية أنه يدير مؤسسته ويؤثر في المعلمين، والطلبة من خلال القدوة، فهو مستمسكٌ بقيم ثابتة، وحريصٌ على أداء واجباته، والتعاون مع رؤوسه على البر والخير، ومقدّمٌ، ومُديمٌ للتواصل مع الآخرين (Mirk, 2009).

ويُفضي عدم الالتزام بأخلاقيات القيادة الأخلاقية إلى إفساد النظام التعليمي، إدارةً، وتعليمًا، وتعلّمًا، إذ يتدنّى احترام العاملين، والطلبة للمدير، وتنخفض جودة التعليم والتعلّم، ويزداد معدل الدوران في المدرسة، وتزداد منازعات العمل، وينتفش الباطل، ويتولد الإحباط لدى العاملين، ويزدهر الاتصال القائم على ردود الفعل السريعة بدلاً من الرؤية، والتخطيط السليم، وتشيع ثقافة المداينة والتقرب من المسؤولين بدلاً من الموضوعية والصدق، ويتم تقدير الأداء الخادع بدلاً من الأداء المتميز للمبدعين، وتغيب الحلول الإبداعية، ويكون التركيز على الجانب الكمي بدلاً من النتائج النوعية (عابدين، 2011، الغالي والعامري، 2005).

مبادئ القيادة الأخلاقية

وهي الأسس التي يركز عليها السلوك الأخلاقي في قيادة المؤسسات والأفراد، والتي حددها معهد جوزيفسون في عام 1999 كما تلخصها مولان (Mullane, 2009) في الركائز التالية:

- الجدارة بالثقة، والصدق، والنزاهة، والموثوقية، والولاء.
 - الاحترام باستخدام القاعدة الذهبية: عامل الآخرين كما كنت ترغب في أن تعامل، وبالاستماع إليهم وقبول الاختلافات.
 - المسؤولية والمساءلة، وضبط النفس، والسعي للتميز، والنظر من أعمالنا.
 - الإنصاف دون محاباة أو تحيز.
 - الرعاية، واللطف والرحمة، والإيثار، والعمل على تقليل المشقة، ومساعدة الآخرين ما أمكن ذلك.
 - المواطنة: العمل على جعل المجتمع أفضل، وحماية البيئة لسيادة الديمقراطية.
- أما (العقيل، 2004) فقد حدد مبادئ القيادة الأخلاقية في عدة نقاط هي: الأمانة، والعدل، والتواضع، والرحمة، والصبر، والحلم، والعفو، وتقبل النقد، والاعتراف بالخطأ والتراجع عنه، واحترام العهد، والثبات على القيم، وحفظ السر، والإنصات، والتزام أدب الحوار والخلاف، الصدق والوضوح. في حين حدد (طاهر، 2007) نموذجاً للقيادي التربوي الاسمي يقوم على مبادئ هي: (التقوى، والثقة بالله، والاستقامة، والإخلاص، والأمانة، والتعاون، والاعتدال، والعدل، والصبر، والتواضع، والحلم، والوفاء، والقودة، والحكمة، والتبصر، والنصيحة، والإتقان، والتغيير والتطوير، والذي يجب أن ينعكس في ممارسات القائد بالمؤسسات التربوية).

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة وعينها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التعليم الأساسي في مدينة بنغازي، خلال العام الدراسي 2018-2019، والبالغ عددهم (11480) معلماً ومُعلمة، وفقاً لما صدر عن مكتب التوثيق والمعلومات بقطاع التعليم في مدينة بنغازي، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ حجمها (230) معلم ومعلمة، وقد بلغ عدد الأعضاء الذكور في عينة الدراسة (78) معلم بنسبة (34%)، في حين بلغ عدد الإناث (152) بنسبة (66%)، وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة.

أداة الدراسة

بنيت أداة الدراسة بناء على الأدب السابق، والدراسات السابقة والذي تم الاطلاع عليه والتي لها علاقة بموضوع الدراسة منها دراسة (العتيبي، 2013) بعنوان درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت، وتكونت الأداة المطورة في صياغتها النهائية من (56) فقرة، متكونة من جزأين الأول يقيس مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية خصص له (36) فقرة، و (20) فقرة للجزء الثاني والذي يقيس درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية، ووضعت أمام كل فقرة بدائل الإجابة وهي موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

صدق أداة الدراسة وثباتها

اعتمد على الصدق الظاهري، حيث عُرضت الأداة على مجموعة من المحكمين وطلب منهم الحكم على فقراتها سواء بالحذف أو التعديل أو الإضافة على فقراتها، وأجريت التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات بعض المحكمين لتكون الأداة في صورتها النهائية متكونة من (56) فقرة، كما تم استخراج ثبات الأداة بحساب معادلة الفاكرونباخ والذي بلغت قيمته (87%) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

متغيرات الدراسة

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

أولاً: المتغير المستقل: درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى أعضاء مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي.

ثانياً: المتغيرات المستقلة الوسيطة:

النوع: وله فئتان ذكر () / أنثى ().

المؤهل العلمي: متوسط () عالي ().

سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات () من 5 إلى 10 سنوات () أكثر من 10 سنوات ().

ثالثاً: المتغير التابع: درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى معلمين مدارس التعليم الأساسي.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة عن هذا التساؤل يمكن استخدام تصميماً إحصائياً لمعرفة مستويات المتوسطات الحسابية للمقياس الخماسي، وهذا المقياس يعتمد على تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) وذلك عن طريق حساب المدى بطرح أكبر قيمة للمقياس من أقل قيمة (4=1-5) ومن ثم تقسيم المدى على أكبر قيمة في المقياس (4 ÷ 5 = 0.80) ثم نضيف هذه القيمة إلى أقل قيمة للمقياس للحصول على مدى مستوى المؤشر والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (1) درجة ممارسة القيادة الأخلاقية

مدى مستوى المؤشر	مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية
من 1-1.80	منخفض جداً
أكبر من 1.80-2.60	منخفض
أكبر من 2.60-3.40	متوسط
كبر من 3.40-4.20	عالي
أكبر من 4.20-5	عالي جداً

يتبين لنا من الجدول (1) وبناء على المتوسط العام لمستوى ممارسة القيادة الأخلاقية البالغ (6.8261) بانحراف معياري (1.95924) وهو يقع في المستوى الأخير (أكبر من 4.20-5) أي في المستوى العالي جداً، ما يعنى أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية عالي جداً لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي حسب وجهة نظر عينة الدراسة. ويمكن تفسير ذلك أن المديرين يتمتعون بالفضائل الأخلاقية التي أشارت إليها فقرات الاستبانة فهم يمارسون المبادئ الأخلاقية في مؤسساتهم التعليمية وفي تعاملهم مع عناصر العملية التعليمية في المدرسة، كما يمكن أن تعود هذه النتيجة إلى أن التزام المدير بالأخلاقيات يُضفي على سلوكياته طابع الاحترام، والقبول من المعلمين وجميع المحيطين به في المدرسة وهذا بورده يؤدي إلى النجاح كقيادي وكإداري. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة يونس (2006) ودراسة الحبسي (2009) واختلفت مع دراسة العرايضة (2012).

السؤال الثاني: ما درجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالات لمقياس الإحساس بالعدالة التنظيمية، ولمقياس الإحساس بالعدالة التنظيمية ككل، وذلك كما هي موضح بالجدول (2)(3).

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على فقرات مجالات الإحساس بالعدالة التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يتناسب توزيع جدول حصصك مع ظروفك الخاصة	2.9957	1.51700	16	متوسطة
2	تعتقد أن راتبك الشخصي مناسب	2.4739	1.39140	20	متوسطة
3	نصائبك التدريسي مناسب	3.0087	1.33803	15	مرتفعة
4	يحفزك مدير المدرسة بما يتناسب مع انجازاتك	2.9652	1.21080	18	متوسطة
5	تشعر بأن أعبأك وواجباتك الوظيفية مناسبة	2.8565	1.25775	19	متوسطة
6	يتخذ مدير المدرسة القرارات بموضوعية	3.2261	1.23317	8	مرتفعة
7	يحرص مدير المدرسة على أن يبدي كل معلم رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	3.3435	1.19655	2	مرتفعة
8	يجمع مدير المدرسة المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل	3.3043	1.13825	3	مرتفعة
9	يشرح مدير المدرسة القرارات ويزود المعلمين بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عن تلك القرارات	3.5913	1.15517	1	مرتفعة
10	يتم تطبيق كل القرارات الإدارية على كل المعلمين بلا استثناء	3.2696	1.13938	5	مرتفعة
11	يسمح مدير المدرسة للمعلمين بتقديم النقد للقرارات التي يصدرها	3.2000	1.11520	11	مرتفعة
12	يناقش مدير المدرسة مع المعلمين النتائج المترتبة على تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على مستقبلهم الوظيفي	3.2018	1.08802	10	مرتفعة
13	عندما يتخذ مدير المدرسة قرارا متعلقا بالمعلمين، فإنه يناقشه معهم باحترام وكرامة	3.1435	1.32208	13	مرتفعة

14	عندما يتخذ مدير المدرسة قرارا متعلقا بالمعلمين، فانه يتعامل بكل الاهتمام والود	3.2348	1.19556	7	مرتفعة
15	يناقش المدير مع المعلمين القرارات المتعلقة بهم بصراحة	3.2739	1.21444	4	مرتفعة
16	عندما يتخذ مدير المدرسة قرارا متعلقا بالمعلمين، فانه يأخذ بالاعتبار مطالبهم الشخصية	2.9652	1.24634	17	مرتفعة
17	عندما يتخذ مدير المدرسة قرارا متعلقا بالمعلمين، فانه ييدي اهتماما بمصلحتهم كمعلمين	3.2435	1.21196	6	مرتفعة
18	يشرح المدير للمعلمين مبررات القرارات التي اتخذت بحقهم	3.1783	1.29104	12	مرتفعة
19	عندما يتخذ مدير المدرسة قرارا متعلقا بالمعلمين، فانه يشرح لهم الأسباب التي دعت له لاتخاذ تلك القرارات	3.2130	1.22307	9	مرتفعة
20	يشرح مدير المدرسة للمعلمين بشكل واضح أي قرار يتخذ بالنسبة لوظيفة المعلمين	3.0391	1.22679	14	مرتفعة
المتوسط الكلي للمجال		6.0348	2.27164		مرتفع

يتضح من الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجالات درجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين تراوحت بين (2.4739-3.5913) وانحرافات معيارية (1.15517-1.39140) حيث جاءت الفقرة رقم (9) التي نصت على " يشرح مدير المدرسة القرارات ويزود المعلمين بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عن تلك القرارات" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.5913) وانحراف معياري (1.15517) وبمستوى (فوق المتوسط)، في حين جاءت الفقرة رقم (2) التي تنص على " يشرح مدير المدرسة القرارات ويزود المعلمين بتفاصيل إضافية عند استفسارهم عن تلك القرارات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (2.4739) وانحراف معياري (1.39140) ، وبوجه عام يتبين من الجدول السابق أن (4) فقرات جاءت في المتوسط، و(16) فقرة جاءت في مستوى مرتفع، والمتوسط الكلي للمقياس في مستوى مرتفع. بعد استعراض رتب المتوسط الحسابية لفقرات كل مجال من مجالات درجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية ، ويمكن الوقوف على رتب المتوسط العام لكل مجال من مجالات درجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية بناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك على النحو التالي:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة للإحساس بالعدالة التنظيمية حسب المجال والرتبة

رقم المجال	الرتبة	مجال الإحساس بالعدالة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	1	مجال الإجراءات	6.40	1.90	مرتفعة
3	2	مجال التعاملات	6.18	2.17	مرتفعة
1	3	مجال عدالة التوزيع	5.85	2.35	مرتفعة
		مقياس الإحساس بالعدالة التنظيمية ككل	6.03	2.27	مرتفعة

يتبين من جدول (3) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (5.85-6.40) وجاءت بتقدير مرتفع، حيث كانت الدرجة الكلية لدرجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، أما بالنسبة لدرجة المجال الأول والثاني والثالث فجاءت مرتفعة. وقد جاء مجال الإجراءات في المرتبة الأولى، تلاه مجال التعاملات بالمرتبة الثانية، وأخيراً جاء مجال عدالة التوزيع بالمرتبة الأخيرة. في حين بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (6.0348)، وقد حصلت مجالات الدراسة ككل على مستوى مرتفع. ربما تعود هذه النتيجة كون مدير المدرسة يتخذ القرارات بموضوعية، وحرصه على أن يبدي كل معلم رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الفليحات (2013)، والتي بينت نتائجها أن درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية كان مرتفع.

السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة إحساس المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات (النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

- متغير النوع: لتحديد دلالة الفروق الإحصائية في مستوى العدالة التنظيمية لدى معلمي التعليم الأساسي في مدينة بنغازي لدى أفراد عينة الدراسة، والتي يمكن أن تعزى لمتغير النوع (ذكر، أنثى)، استُخدم الاختبار التائي (t-test)، وذلك كما هو موضح بالجدول (4).

جدول (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة وقيمة (t) لاختبار دلالة الفروق

بين المتوسطين والتي يمكن أن تعزى لمتغير النوع

المجال	متغير النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	القيمة الاحتمالية
مجال عدالة التوزيع	ذكر	78	5.8205	2.09974	-1.146	.884
	أنثى	152	5.8684	2.47821		
مجال الإجراءات	ذكر	78	6.0000	1.75070	-2.314	.022
	أنثى	152	6.6053	1.94002		
مجال التعاملات	ذكر	78	5.6154	1.90168	-2.888	.004
	أنثى	152	6.4737	2.24330		
المقياس الكلي	ذكر	78	5.3590	2.14400	-3.301	.001
	أنثى	152	6.3816	2.26384		

(*) قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

القيمة الاحتمالية	قيمة (t)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	متغير النوع	المجال
.001	-3.301	2.14	5.36	78	ذكر	الإحساس بالعدالة
		2.26	6.38	152	أنثى	التنظيمية

(*) قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

وتظهر هذه النتيجة أن اختلاف النوع أسهم في وجود اختلاف في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى معلمي التعليم الأساسي في مدينة بنغازي، حيث وصف ذلك المستوى بأنه لدى الإناث أعلى من الذكور، وربما يعزى ذلك إلى اختلاف النظرة إلى الأمور والاختلاف أيضاً في مستوى التفكير والثقافة لدى المعلمين والمعلمات ولربما يعود السبب إلى كون المدير يراعى ظروف المعلمات ويعاملهن بتقدير وديمقراطية وبالتالي الإحساس بالعدالة من المعلمات اتجاه إدارة المدرسة سواء في يتم تطبيق كل القرارات الإدارية على كل المعلمين دون استثناء، أو في السماح للمعلمين بتقديم النقد للقرارات التي يصدرها دون أي تحيز لنوعهم. ولم تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة يونس (2006) حيث أثبت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع. وتتفق مع دراسة يحيى (2010) حيث أثبت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث.

المؤهل العلمي: لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى معلمي التعليم الأساسي في مدينة بنغازي، والتي يمكن أن تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) استخدم الاختبار التائي (t-test)، ويمكن توضيح ذلك كالتالي:

جدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة وقيمة (t)

القيمة الاحتمالية	قيمة (t)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	متغير المؤهل العلمي	المجال	الإحساس بالعدالة التنظيمية
.001	-4.615	2.13698	5.0417	96	متوسط	مجال عدالة	
		2.33460	6.4328	134	عالي	التوزيع	
.000	-3.194	2.18518	5.9375	96	متوسط	مجال	
		1.58548	6.7313	134	عالي	الإجراءات	
.002	-.464	2.31007	6.1042	96	متوسط	مجال	
		2.06721	6.2388	134	عالي	التعاملات	
.001	-3.328	2.14681	5.4583	96	متوسط	المقياس	
		2.27628	6.4478	134	عالي	الكلية	

(*) قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

القيمة الاحتمالية	قيمة (t)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	متغير المؤهل العلمي	المجال
.001	-3.328	2.15	5.46	96	متوسط	الإحساس بالعدالة
		2.28	6.45	134	عالي	التنظيمية

(*) قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

وتظهر هذه النتيجة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وفي جميع المجالات حيث كانت جميعها لصالح المؤهل العالي مما يعني أن متغير المؤهل العلمي قد أسهم في وجود اختلاف في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى أفراد عينة الدراسة، حيث كان هذا المستوى لدى أصحاب التخصص العالي أعلى من أصحاب التخصص المتوسط، وهذا قد يعزى إلى أن أصحاب المؤهل العالي أكثر قدرة على الإحساس بالعدالة التنظيمية بكل مجالاتها فهم يرون أن مدير المدرسة يتخذ القرارات بموضوعية، كما يرون أن توزيع جدول الحصص يتناسب مع ظروفهم الخاصة، وقد يكون السبب في ذلك مستوى الوعي والإدراك بالعدالة التنظيمية وحدودها ومفهومها عند المعلمين والمعلمات ذوي المؤهل العالي، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة البشرى (2006) ودراسة الحبسي (2006). والتي أثبتت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- متغير سنوات الخبرة: لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى معلمي التعليم الأساسي في بنغازي، والتي يمكن أن تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) استخدم تحليل اختبار التباين (One- Way ANOVA)، ويمكن توضيح ذلك كالتالي:

جدول (7) نتائج تحليل اختبار التباين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	القيمة الاحتمالية
مجال التعاملات	بين مجموعات	32.575	2	16.287		
	داخل مجموعات	1234.399	227	5.438	2.995	.052
	الكلي	1266.974	229	6.976		
المقياس الكلي مجال الإجراءات	بين مجموعات	13.952	2			
	داخل مجموعات	809.248	227	3.565	1.957	.144
	الكلي	823.200	229	7.812		
مجال عدالة التوزيع	بين مجموعات	15.625	2			
	داخل مجموعات	1060.706	227	4.673	1.672	.190
	الكلي	1076.330	229			
الإحساس بالعدالة التنظيمية	بين مجموعات	5.46	2	2.73		
	داخل مجموعات	1176.27	227	5.182	.526	.591
	الكلي	1181.72	229			

(*) قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

يتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى معلمي التعليم الأساسي في مدينة بنغازي، والتي يمكن أن تعزى لمتغير الدراسة (سنوات الخبرة). ممكن أن يعود سبب هذه النتيجة إلى اتفاق عينة الدراسة فيما يخص إدراكهم وإحساسهم بالعدالة التنظيمية، وأن هذا المستوى لا يختلف باختلاف خبرتهم.

وهذا يعني أن هناك اتفاقاً حول مستوى الإحساس بالعدالة التنظيمية. كما يمكن إرجاع السبب إلى أن السلوك الأخلاقي لمدير المدرسة واحد وللجميع بالتالي لم يؤثر متغير الخبرة. وتختلف مع دراسة العتيبي (2013)، والتي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الخبرة لصالح أقل من خمس سنوات وأكثر من عشر سنوات، وتتفق مع دراسة الفليحات (2013) والتي أثبتت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الخبرة.

السؤال الرابع: هل هناك علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي للقيادة الأخلاقية ودرجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي للقيادة الأخلاقية و درجة إحساس معلمي مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي بالعدالة التنظيمية لمجتمع الدراسة، وذلك كما هو موضح بالجدول (8).

جدول (8) معامل ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية

المتغيرين	العدد	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
ممارسة القيادة الأخلاقية والإحساس بالعدالة التنظيمية	230	.619**	.000

(*) قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

بمعنى وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية. وفيما يلي عرض لمعامل الارتباط بين كل مجال من مجالات درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية.

جدول (9) معامل ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية لكل مجال من مجالات القيادة الأخلاقية

المتغيرين	المجالات	العدد	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
ممارسة القيادة الأخلاقية والإحساس بالعدالة التنظيمية	المعلمين	230	.425	.000
	المجتمع		.539	.000
	الطلبة		.596	.000
	الكلية		.619**	.000

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية لكل مجال من مجالات ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة الإحساس بالعدالة التنظيمية وجاء مجال الطلبة في المرتبة الأولى بارتباط بلغت قيمته (596). وجاء مجال المجتمع في المرتبة الثانية بارتباط قيمته (539)، أما مجال المعلمين فقد احتل المرتبة الثالثة بارتباط كانت قيمته (425). جدول (10) معامل ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية لكل مجال من مجالات الإحساس بالعدالة التنظيمية الأخلاقية

المتغيرين	المجالات	العدد	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
ممارسة القيادة الأخلاقية والإحساس بالعدالة التنظيمية	التوزيع	230	.499	.000
	الإجراءات		.567	.000
	التعاملات		.448	.000
	الكلية		.619**	.000

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة لكل مجال من مجالات ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة الإحساس بالعدالة التنظيمية وجاء مجال الإجراءات في المرتبة الأولى بارتباط بلغت قيمته (567). وجاء مجال التوزيع في المرتبة الثانية بارتباط قيمته (499)، أما مجال التعاملات فقد احتل المرتبة الثالثة بارتباط كانت قيمته (448). وتتفق مع دراسة الفليحات (2013) والتي أكدت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة الإحساس بالعدالة التنظيمية.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- 1- درجة ممارسة القيادة الأخلاقية عالية جداً لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينة بنغازي حسب وجهة المعلمين.
- 2- وجود اختلاف في درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى معلمي التعليم الأساسي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث.
- 3- وجود اختلاف في درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى معلمي التعليم الأساسي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح أصحاب التخصص العالي.
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإحساس بالعدالة التنظيمية لدى معلمي التعليم الأساسي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).
- 5- وجود علاقة ارتباطية موجبة متوسطة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ودرجة إحساس المعلمين بالعدالة التنظيمية.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية فإن الباحثة توصي بالآتي:

- زيادة تحفيز مدير المدرسة للمعلمين بما يتناسب مع انجازاتهم.
- إعادة النظر في رواتب المعلمين.
- تعزيز مبادئ وممارسات القيادة الأخلاقية في إدارة مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي.
- إجراء مزيد من الدراسات وتناول متغيرات جديدة لم تتطرق لها الدراسة الحالية.

المراجع

- البشرى، قدرية. (2006). درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- بوعباس، فوزيه عباس يوسف. (2010). درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الحبسي، رضية. (2009). واقع ممارسات القيادة الأخلاقية في مدارس التعليم الأساسي للصفوف (5-10) بسلطنة عُمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عُمان.
- دراركة، أمجد، المطيري، هدى. (2017). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، المجلة الأردنية للعلوم التربوية، 13(2)، 223-237.

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

طاهر، علوي.(2007). الأنموذج القيادي التربوي الإسلامي، ط 1. عمان: دار المسيرة للنشر.

الطراونة، تحسين أحمد .(2012). الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقاتها في قيادة فرق العمل الأمنية، ط 1، مركز الدراسات والبحوث بجامعة الأمير نايف الأمنية.

عابدين، عثمان أسامة.(2011). المتطلبات الأخلاقية للقيادة المدرسية في ضوء بعض المتغيرات الاجتماعية المعاصرة: دراسة تحليلية، المؤتمر العلمي العربي الثالث، التعليم وقضايا المجتمع العربي المعاصر، 20-21 أبريل.

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

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

العقيل، عبدالله بن عبد اللطيف.(2004). الإدارة القيادية الشاملة، ط 1، العبيكان، الرياض.

الغالي، طاهر والعامري، صالح.(2005). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، ط 1. عمان: دار وائل للنشر.

الفليحات، ياسين أحمد موسى.(2013). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبة المفرق وعلاقتها بالعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد.(1993). أخلاقيات مهنة التعليم. مسقط: شركة مطبعة عُمان ومكتبتها المحدودة.

المزروعى، خميس.(2003). مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتعليمية بسلطنة عُمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عُمان.

هاوس، بيتر ج. نورث.(2006). القيادة الإدارية: النظرية والتطبيق، ترجمة، المعيوف، محمد بن معاذ، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

يحيى، سجي.(2010). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

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

Brown, M .(2007). Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls. *Organizational Dynamics*, 36 (2), 140- 155.

Ciulla, J. (2004) . Ethics: The heart of leadership (2nd edition) . Westport,CT: Praeger.*Principal Leadership*, 10, (2)36-39.

Daft, R. (2003). *Management. South-Western & College Publishing Co.*

Easley, J. (2008) . Moral school building leadership. *Journal of Educational Administration*, 46 (1) , 25-38.

Karakose, T. (2007). **High School Teachers'** Perceptions regarding

Mirk, P.(2009). Ethics by example. **Principal leadership**,10(2) ,18-23.

Mullane, Susan, P(2009)Ethics and leadership. White Paper Series ,**The Johnson, A Edosomwan Leadership Institute university of Miami**. Principals' Ethical Leadership in Turkey. Asia Pacific Education Review, 8 (3): 464-477.

Turhan, M & Celike,V.(2011). The effectof elthical leadership behaviors of school principals on social justice in school . E- **Journal of new world science academy**, Educational science, 6, (1), 438- 452.

Ponnu, Cyril H &Tennakoon, Girinda.(2009).The Association Between Ethical Leadership and Employee outcomes: The Malaysian cas, **Electronic Journal of Business Ethics and organization studies**, 14 (1), 212-32.

Turhan, M & Celike,V.(2011). The effectof elthical leadership behaviors of school principals on social justice in school . E- **Journal of new world science academy**, Educational science, 6, (1), 438- 452.