

"بناء وتقنين مقياس للقيادة الأخلاقية للمشرف التربوي"

إعداد الباحثين:

- كفاية أحمد صبح / جامعة النجاح الوطنية / فلسطين
- مي "علي أحمد" / جامعة النجاح الوطنية / فلسطين
- آية عمرو / جامعة النجاح الوطنية / فلسطين
- ميساء أبو زنت / جامعة النجاح الوطنية / فلسطين
- أ.د. عبد الناصر القدومي / جامعة النجاح الوطنية / فلسطين

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى بناء وتقنين مقياس للكشف عن القيادة الأخلاقية لدى المشرفين التربويين واستخدام هذا المقياس في محاولة الكشف عن ممارسات هؤلاء المشرفين للقيادة الأخلاقية، اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (115) مشرف ومشرفة ممن يعملون في وزارة التربية والتعليم في فلسطين للعام الدراسي (2020/2021). تكون المقياس الذي تم بناؤه في صورته النهائية من (57) فقرة في أربعة مجالات هي: مجال القيادة الأخلاقية على مستوى القيادة الشخصية، ومجال القيادة الأخلاقية على مستوى العلاقات الإنسانية، ومجال القيادة الأخلاقية على مستوى الصفات الإدارية، ومجال القيادة الأخلاقية على مستوى التطوير المدرسي. وللتحقق من ثبات مقياس القيادة الأخلاقية تم حساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وكانت قيمة ثبات الاتساق الداخلي للمقياس الكلي (0.9280). تم فحص مدى ملائمة البيانات التحليل العاملي عن طريق اختبار كايزر - ماير أولكن- وبارتلت KMO & Bartlett's test وكانت قيمته (0.894)، كما تم استخدام محك كاتل Cattell بالاعتماد على الطريقة البيانية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية - الاشراف التربوي.

المقدمة:

تعتبر الأخلاق والقيم إحدى الركائز الأساسية لأي مجتمع بشري، ومثلما ترتقي الأمم بالأخلاق فإن المؤسسات ومنظمات الأعمال كذلك تزدهر وتتطور وترتقي إذا توافرت فيها القيم والمبادئ والأخلاق، إذ يتوقف نجاح أي منظمة على قيادتها، فهي الموجه لسلوك المرؤوسين، وتتطلب القيادة الناجحة مراعاة البعد الأخلاقي إلى جانب الأبعاد الفنية والإدارية، وتعد المنظومة التربوية إحدى الركائز المهمة في أي مجتمع، فهي تشكل المنطلق لتحقيق التنمية الشاملة للفرد والمجتمع في مختلف المجالات، لذا وجب علينا تناول موضوع القيادة الأخلاقية للمشرف التربوي الذي يشكل أحد ركائز النظام التربوي الفاعل في دعم وتطوير العملية التعليمية ومواكبة التغيرات والتطورات الإدارية بصورة تضمن تحقيق الأهداف التربوية بكفاءة وفعالية عالية.

وقبل تحديد مفهوم القيادة الأخلاقية لا بد أولاً من توضيح مفهوم القيادة ومفهوم الأخلاق كل على حدة. تعرف الأخلاق على أنها: المبادئ التي تحدد الخطأ أو الصحيح، الجيد أو السيئ وما هو مناسب وما هو غير مناسب في بيئات متعددة (Mejia et al., 2005, p.102؛ Kreitner & Kinichi, 2007, p.33) وأما القيادة فتعرف على أنها: عملية اتصال بين القائد أو المدير والأفراد العاملين، حيث يتبادلون المعرفة والاتجاهات ويتعاونون لإنجاز المهمات الموكلة إليهم (Al-Qataneh, 2017, p.19). وأما القيادة الأخلاقية فيعرفها الكبير (2016) على أنها: سمات وقدرات فائقة تمكن القائد من التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة، وفق رؤية ملهمة في إطار موقفي محدد، بمراعاة دقيقة للأبعاد الأخلاقية والقانونية والمصالح المختلفة. ويرى الطراونة (2010) أن القيادة الأخلاقية هي "التأثير في الأتباع لتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفعالية، وإيجاد المناخ التنظيمي المنتج الذي يسوده التعامل ضمن الإطار الأخلاقي، وبما تسمح به القوانين والأنظمة.

ويرى روبنسن (Rubenstein, 2006) أن القيادة الأخلاقية هي نظام فكري قائم على قواعد وضعية تتضمن ما ينبغي عمله، ووفقاً لرأي دافيس وإيلسون (Davis & Ellison, 2005) فهي تقود إلى التصرف في كل موقف، وتعمل على تمكين الآخرين من إضفاء

روح التفاؤل والحيوية والتحدى فيهم. وبين ليملي يور (Lim Li yur, 2012, 123) أن القيادة الأخلاقية تنال قدر من الاهتمام في الأنظمة والمؤسسات التربوية، وذلك لأنها تهتم بالكثير من العوامل التي تؤثر على نجاح المؤسسة، فهي قيادة قادرة على نقل الرؤية والقيم للموظفين وقادرة على تجسيدها في السلوكيات القيادية التي يمارسها القائد نحو الموظفين.

مشكلة الدراسة

تحدت مشكلة الدراسة في بناء وتقنين مقياس للكشف عن القيادة الأخلاقية لدى المشرفين التربويين، واستخدام هذا المقياس في محاولة الكشف عن ممارسات هؤلاء المشرفين للقيادة الأخلاقية.

أسئلة الدراسة

يمكن معالجة مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما إجراءات بناء وتقنين مقياس القيادة الأخلاقية لدى المشرف التربوي؟
- 2- ما درجة ممارسة مشرفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظرهم؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مشرفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظرهم باختلاف (الجنس، الخبرة، التخصص)؟

هدف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى تصميم أداة علمية تستخدم لقياس القيادة الأخلاقية، وتكشف عن أبعادها، وتحدد درجة ممارسة المشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم للقيادة الأخلاقية واختلاف تلك الممارسات باختلاف جنسهم وتخصصاتهم العلمية والأدبية وكذلك سنوات الخبرة.

أهمية المقياس

تكمن أهمية الدراسة في تناولها موضوع على درجة عالية من الأهمية، إذ تشكل القيادة الأخلاقية أمراً مهماً لدى المشرف التربوي، حيث أن غياب مقياس للقيادة الأخلاقية لدى المشرفين التربويين في الواقع الفلسطيني، يعطي هذه الدراسة أهمية كبيرة لبنائها لمثل هذا المقياس، كما وتتمثل أهمية بناء مقياس للقيادة الأخلاقية لدى المشرف التربوي في محاولة إلقاء الضوء على مفهوم القيادة الأخلاقية وربطها بسلوكيات المشرف التربوي والصفات والخصائص التي يجب أن يتحلى بها سواء كانت شخصية أو إدارية، وهذا ما يفرض على الجميع احترام المشرف التربوي، وتقديم أداة مقننة لقياس هذا المفهوم.

مصطلحات الدراسة

الإشراف التربوي: عملية فنية هادفة؛ لتطوير بيئات التعلم، وتقويمها وإدارتها، بما يكفل تجويد عمليات التعليم والتعلم، وتحسين مخرجاتها النوعية (الشهري، 2014).

القيادة الأخلاقية: نمط قيادي يركز على أخلاقيات القادة، وفيه نرى الأخلاق تفوق مفاهيم القوة والسلطة، وهو نوع من القيادة الذي يستطيع فيه القادة أن يحدثوا تغييراً اجتماعياً يلبي الحاجات الحقيقية للتابعين (تيشات، 2018).

وتعرّف اجرائياً: بأنها ممارسات القيادة الأخلاقية التي يقوم بها المشرف التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية من خلال استجابة أفراد العينة على فقرات استبانة القيادة الأخلاقية التي تم إعدادها في هذه الدراسة.

الإطار النظري

تعد القيادة الأخلاقية نهج شامل في المنظمات التعليمية، يدعو إلى تبني أنماط القيادة ونماذجها التي تشجع على العمل الجماعي التعاوني، والمشاركة في صنع القرار، ورعاية الأفراد العاملين، وتعزيز نموهم، في إطار أخلاقي إنساني يتم فيه تحسين أداء المنظمة، وجودة إنتاجها، ورعاية الأفراد العاملين والاهتمام بهم (Abu Tina et. al, 2007). وقد أورد كل من يحيى (2010) وميرك (Mirk, 2009) أن القائد الأخلاقي يستمع إلى المعلمين ويحترم آراءهم، ويتسم بالجدية والإخلاص في العمل، ويعدل في تقويم المعلمين والطلبة، ويؤمن بالقيم الأخلاقية ويعززها، ويراعي المشاعر الوجدانية للمعلمين، ويحرص على تعزيز العمل الجماعي بين المعلمين، كما أن لديه اتجاهات إنسانية نحو المتعلمين.

عند الحديث عن القيادة نجد أنها من المرتكزات الأساسية التي يعتمد عليها تقدم المؤسسات التربوية، إذ إن أساس القيادة هو العمل مع الجماعة ولصالحها، ومساعدتها لكي يتعاون أعضاؤها على تحقيق هدف مشترك يتفقون عليه، ويقتنعون بأهميته؛ فيتحرك الجميع في الاتجاه الذي يؤدي إلى تحقيق الهدف المنشود (حسان والعجمي، 2007)، لذا فالقادة مطالبون بتوسيع مداركهم، وزيادة ثقافتهم، وتنمية خبراتهم ومهاراتهم التي تمكنهم من مواجهة التحديات (الربيع، 2004). وعند النظر في القيادة الأخلاقية نجد أنها أصبحت ضرورة ملحة لإدارة المنظمات التعليمية لكونها مؤسسات أخلاقية تهدف إلى تحقيق أهداف تربوية تعليمية ثقافية من خلال ممارسة سلوكيات وإخلاص تتهض بمستوى العاملين والطلبة. والقيادة الأخلاقية تقوم على خدمة الآخرين، والقدرة على التأثير في سلوك الأفراد من خلال قادة يمثلون القدوة الحسنة والنمط الأخلاقي، لذلك فإن أحد متطلبات القيادة الأخلاقية هي: روح الخدمة، كما أنها تحفز على الإبداع الفردي، وتعمل على إطلاق القدرات الكامنة لدى الفرد (عيسوي، 2019). إذ تنبع أهمية القيادة الأخلاقية في المؤسسات التربوية من كونها تتعامل مع الإنسان وتحاول صياغة شخصيته صياغة سليمة وإيجابية، تنمي الخلق القويم، وترسخ القيم السامية، والشعور بالمسؤولية، كما أنها تقوم بصياغة القرارات التي تنعكس على حاضر المجتمع ومستقبله، والتي يمتد تأثيرها لأجيال عديدة (حمادات، 2003). وقد ذهب رايان (Rayan, 2000) إلى اعتبار القيادة الأخلاقية، وما تتضمنه من التزام أخلاقي وتوفر شخصية قوية للآخرين أكثر أهمية في المؤسسة من الفعالية الفنية، ذلك أن الاهتمام بالقيم الإنسانية والسلوكيات الأخلاقية هي متطلبات للقيادة الفعالة. والقيادة الناجحة تقاس بمدى كفاءة أداء الفريق، فيخلق القادة الفاعلون بيئة قوامها الاحترام المتبادل وأيضاً يقومون بتحديد الاتجاهات التي سيسلكها موظفونهم في تحقيق الأهداف، كما يكون لديهم أيضاً القدرة على ترغيب الأشخاص في الانضمام إليهم في تحقيق الأهداف (ميدنيوشاير، 2005). فالقيادة الفاعلة بإمكانها أن تبث في الهياكل الجامدة روح الحياة من خلال إشعار كل موظف

فيها بأنه عضو مسؤول، فالقيادة القدوة هي التي تتناول الأمور بقوة ليس فيها شدة، ولين ليس فيه ضعف، وتتمكن من غرس الفضائل الحميدة في نفوس المرؤوسين وتخلق الروح الجماعية للتعاون فيما بينهم، وتحترم الآخرين وتخدم المصلحة العامة لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها ويتشربها المرؤوسين (أبو طيخ، 2007). إذ تحتاج القيادة الأخلاقية لمجموعة من المهارات؛ التي يمكن أن "تندمج مع بعضها البعض لتكون معايير أخلاقية ونمط سلوكي ينسجم مع هذه المعايير، ولذلك فإن القيادة الأخلاقية داخل المؤسسات التربوية تحظى باهتمام ورعاية من قبل الجهات المسؤولة، بسبب ما تعكسه النظم التربوية على المجتمعات (Ruiz, Ruiz & Martines, 2011, 587). ويبين دفرسن وماكينزي (Dufresne & Mckenzie, 2009) أن القائد الأخلاقي يبني لنفسه نظاماً قيمياً شخصياً ورؤية واضحة، ويتمتع بالاستقامة والالتزام العلني بالصالح العام، وتتوافق اتجاهاته مع معتقداته وسلوكه.

وعند البحث في مصادر القيادة التربوية نجدها تتمثل في: المصدر الاجتماعي وتشمل عادات المجتمع وتقاليده، والمصدر الديني، والمصدر الاقتصادي الذي يؤثر في جعل القائد يتحلى بأخلاق رفيعة، والمصدر الإداري والتنظيمي والذي يشكل القوانين والأنظمة (تيشات، 2018). وأما عند تناول أبعاد القيادة الأخلاقية نجدها تتحدد في الصفات والخصائص التي يجب أن يتحلى بها القائد والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1- الصفات الشخصية للمدير: وهي الصفات التي ينبغي توافرها في القائد الأخلاقي؛ ليكون قادراً على التفاعل مع مرؤوسيه مثل: الصدق في المعاملة، النزاهة، الأمانة، تحمل مسؤوليات أخطائه، تقبل النقد وغيرها (العتيبي، 2013).
- 2- الصفات الإدارية للمدير: وتتمثل في الخصائص الإدارية التي تميز القائد الأخلاقي؛ كحرصه على تحقيق أهداف المنظمة، توزيع المهام على المرؤوسين كل حسب رغباته وقدراته، وتشجيع الابتكار..... وغيرها من الصفات (تيشات، 2018). وأما عابدين (2001) فقد أشار أيضاً إلى التوافق والذي يظهر من خلال تعامل القائد التربوي مع العاملين معه في المؤسسة التربوية كأنه أحدهم، أي جزء لا يتجزأ منهم، وإثارة التنافس حيث يشكل المحرك الذي يبعث على التفاعل والذي ينتهي بالتعاون والتوافق بين العاملين.
- 3- العمل بروح الفريق: من خلال تنمية روح المسؤولية الجماعية والالتزام لدى المرؤوسين، وتعزيز روح التعاون والعمل الجماعي، وتشجيع عملية اتخاذ القرار الجماعية وغيرها.
- 4- تطبيق العدل
- 5- التنظيمية: من خلال الحرص على عدم التحيز في تقييم الأداء الوظيفي، ومنح المكافآت ومعاقبة المقصرين في عملهم، والحرص على تطبيق العدالة في منح الأعباء الوظيفية (تيشات، 2018).

وعند تناول فوائد اهتمام القائد بالأبعاد الأخلاقية للقيادة نجدها متنوعة منها: زيادة احترام الأفراد العاملين للقائد وموقعه القيادي بشكل عام، وابتعاد القائد عن اختيار الأفراد الفاسدين لشغل الوظائف الشاغرة، وتعزيز الفهم الأفضل للعملية التعليمية، وتوجيه سلوك الأفراد العاملين الجدد المسجلين في الوظيفة وتنظيم العلاقة بينهم، وتحديد مستوى مسؤوليتهم وتحديد معايير الكفاءة والفعالية، وتطوير روح الالتزام والولاء الوظيفي للأفراد العاملين (العتيبي، 2013).

ومن العناصر المهمة في النظم التربوية هو الجانب الإشرافي الذي ينطلق بفعل عوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية سائدة في العملية التعليمية، لما له من أهمية كبيرة في تحسين العملية التعليمية بمساعدة المعلمين على التطور المهني من خلال طرائق

وأساليب تعليمية متنوعة ومتجددة، وبهذا فإنّ عملية الإشراف التربوي تزداد أهميتها في ظلّ النمو السريع الذي يحدث للعملية التعليمية، والتغيّر الكبير على مهام المعلم الذي يتعامل مع طلبةٍ بمختلف الميول والرغبات والقدرات، بالإضافة إلى التغير المستمر في المنهاج، لذا فإنّ المشرف التربوي تزيد مهمته في تنمية قدراته بالدراسة والاطلاع، ليظل على صلة مستمرة بكثير من العلوم وهذا يعطيه أهمية وثقل كبير لاستمرار العملية التعليمية، إذ تقع على كاهل المشرف التربوي الشخصية الأخلاقية القيادية التي تحتاج إلى بناء جيد (البديري، 2001).

الدراسات السابقة

سيتم تناول الدراسات السابقة من خلال تقسيمها إلى محورين هما:

- المحور الأول: دراسات تناولت بناء مقاييس بشكل عام.

- المحور الثاني: دراسات تناولت القيادة الأخلاقية.

وفيما يلي تفصيل ذلك:

المحور الأول: دراسات تناولت بناء مقاييس بشكل عام.

دراسة على (2018) هدفت إلى اقتراح نموذج لاختيار القيادات الادارية العليا، يشتمل على معايير وخصائص شخصية ومعارف إدارية ومهارات شخصية مستمدة من واقع البيئة العراقية، اعتمدت المنهج الوصفي لمناسبته للواقع الاجتماعي واسهامه في تحليل الظاهرة موضع الدراسة. ضمت عينة البحث 225 موظف (تدريسي، فني، وإداري) من 15 كلية ومعهد تدريبي وديوان جامعة، تم الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع البيانات ومن ثم تحليلها واختبار الفرضيات بالاستعانة ببرنامجي (SPSS، و Amos). أظهرت نتائج الدراسة مايلي: أهمية بعد الأخلاقيات الشخصية وأثره في المرؤوسين، وأهمية لأثر الوسائل التي يتعامل بها قيادات الجامعات على بعدي الشخصية والنتائج، كما أفادت نتائج تحليل البيانات أن القيادات الجامعية تحتاج إلى مزيد من الخبرة والمعلومات الإدارية والمهنية في التعامل مع المعوقات المهنية، وهي بحاجة إلى تقصي الحاجة الفعلية للتغيير، وأخيراً ضرورة النظر للأبعاد المكونة للأخلاقيات بشكل متكامل.

في حين هدفت دراسة سيد(2016) إلى إعداد مقياس للوعي الثقافي لطلبة الصف الخامس الأساسي، حيث مر بناء هذه المقياس بعدة مراحل أهمها: تحديد الهدف، ثم اختيار مصادر إعداد المقياس، وإعداد قائمة الوعي الثقافي، وتحديد محتوى المقياس، وضبط المقياس من خلال؛ التحقق من صدق المقياس بعرضه على مجموعة من المحكمين لتعرف آرائهم ومقترحاتهم، ثم بعد إجراء التعديلات جرب المقياس على عينة استطلاعية وأسفرت نتائج التجريب الاستطلاعي عن صلاحية تعليمات المقياس، ثم بعد ذلك تم حساب ثبات المقياس عن طريق إعادة تطبيقه وحساب معامل الاستقرار لكل محور، وللمقياس بشكل كلي وكانت القيم مرتفعة مما يشير إلى ثبات المقياس وصلاحيته بصورته النهائية للاستخدام.

كما هدفت دراسة الأشرم (2016) إلى تصميم أداة علمية لقياس مهارات إدارة الغضب للمراهقين ذوي الاعاقة الذهنية، وتم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية ثم بعد ذلك تم تطبيق المقياس على مجموعة التقنيين المكونة من (108) مراهق من طلاب المرحلتين الإعدادية والثانوية المهنية، وتراوحت اعمارهم بين (14-18) وجميعهم من ذوي المستوى الاجتماعي والاقتصادي الثقافي

دون المتوسط، وتراوحت نسب ذكائهم بين (50-70). وللتحقق من صدق المقياس تم عرضه على مجموعة من المحكمين، وفي ضوء توصياتهم تم إعادة صياغة كل العبارات باللغة العامية وفك العبارات المركبة، وحذف بعض العبارات التي لم تصل نسبة الاتفاق فيها 80%، وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من 57 فقرة. تم استخراج معاملات الارتباط المتبادلة بين بنود المقياس، وحللت تحليلًا عامليًا بطريقة "هوتلينج" ودورت العوامل عموديًا بطريقة "الفاريماكس لكايزر"، وبناءً على النتائج تم استبعاد 7 عبارات ليصبح المقياس في صورته النهائية 50 عبارة. ولحساب ثبات المقياس تم حساب الاتساق الداخلي لكل بند بالدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، وبالمقياس ككل، وقد اعتمد الباحث على معامل ارتباط "بيرسون" من خلال برنامج SPSS، كما تم حساب معامل كرونباخ ألفا وكانت الدرجة الكلية للمقياس 0.79، وهي مرتفعة إلى حد كبير. كما تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية وتم حساب معامل الثبات على معادلة سبيرمان- براون، وفي النهاية تكون المقياس من 36 عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي: التعبير السلوكي عن الغضب، والتوكيدية، والسعي للمساندة الاجتماعية، والتجنب والانفعال.

وأما دراسة إبراهيم وعثمان (2016) فقد هدفت بشكل رئيس إلى بناء وتقنين مقياس للمشكلات الاجتماعية لطلبة الجامعة والكشف عن النية العاملية للمقياس لدى طلاب جامعة السلطان قابوس، تكونت عينة الدراسة من أربعة عينات، عينيتين استطلاعيتين وعينتين أساسيتين، وتكون المقياس في صورته الأولية من 83 عبارة موزعة على 7 محاور رئيسية وهي: المشكلات الأكاديمية، ومشكلات الحياة الجامعية، والمشكلات المتعلقة بالزملاء، والمشكلات النفسية والسلوكية، ومشكلات مواقع التواصل الاجتماعي، والمشكلات المرتبطة بوقت الفراغ، والمشكلات المرتبطة بالاغتراب. وللتأكد من صدق المقياس تم عرضه على مجموعة من المحكمين، كما تم حساب الاتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس، وكانت جميعها دالة احصائية. وللتحقق من الصدق العملي تم فحص مدى ملائمة البيانات عن طريق اختبار كايرز- ماير أولكن وبارتل، وبناءً على النتائج أجري التحليل العملي بطريقة المكونة الأساسية، وتم تدوير العوامل بشكل متعامد بطريقة تعظيم التباين التي تنسب إلى كايرز، وذلك لافتراض استقلالية العوامل، وللتأكد من ثبات المقياس تم حساب معامل الاتساق الداخلي ليكون 0.925 وهي قيمة مرتفعة.

وأما دراسة اسماعيل (2015) فقد هدفت إلى بناء مقياس مهارات التواصل والتحقق من خصائصه السيكمترية لعينة من الطلبة المعاقين بصريًا، اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي للتحقق من الصدق العملي التوكيدي، وتكونت عينة الدراسة من 50 طالب معاق بصريًا مقسمين إلى فئتين، وتتراوح أعمارهم بين (12-14) سنة. وللتحقق من صدق المقياس تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين، وتم استخدام الصدق العملي التوكيدي والاستكشافي لإعادة ترتيب المفردات، وللتأكد من ثبات المقياس تم استخدام طريقة التجزئة النصفية وكانت قيم الثبات مقبولة علميًا، وتم حساب معامل كرونباخ ألفا لكل عامل من المقياس، وكانت عوامل الثبات مقبولة. وأوصت الدراسة بإعادة دراسة البنية العاملية لمقياس مهارات التواصل على عينات أكبر من الطلبة، واعتماد اساليب إحصائية لدراسة مصداقية المقاييس.

المحور الثاني: دراسات تناولت القيادة الأخلاقية.

هدفت دراسة رضوان والمصاروة وحسن (2019) إلى التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين والتعرف على مشاكلهم، ودراسة أثر كل من: (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة) في تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية، اقتضرت أداة الدراسة على استبانة مكونة من (53) عبارة

موزعة على أربعة مجالات هي: (القيادة الأخلاقية للمدير نحو نفسه، وقيادته نحو المهنة، وقيادته نحو المعلمين، وقيادته نحو الطلبة)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وخلصت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود بين تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للقيادة الأخلاقية تعزى لأي من المتغيرات السابقة.

وأما دراسة قطيشات والقضاة (2018) هدفت الدراسة لبناء أنموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لموظفي الجامعات الأردنية الحكومية استناداً إلى قواعد القيادة الأخلاقية، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج المسحي التحليلي التطويري لتطوير أداة لتقييم الأداء الوظيفي للموظفين. طبقت على عينة بلغت (407) موظفاً إدارياً وأكاديمياً إدارياً من الجامعة الأردنية. وأظهرت نتائج الدراسة أن التقدير الكلي لدرجة ملاءمة الأنموذج المقترح كان مرتفعاً، وأن تقديرات عينة الدراسة لدرجة ملاءمة الأنموذج المقترح لجميع مجالات أداة الدراسة كانت "مرتفعة"، وكان أكبر تقدير لمجال الصفات الأخلاقية الإدارية، وكان أقل تقدير لمجال التعامل مع الآخرين. كما وبينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0,05$) في درجة ملاءمة الأنموذج المقترح تعزى لأثر متغيرات (الجنس، الخبرة، والموقع الوظيفي). وتوصلت الدراسة إلى اقتراح أنموذج لتقييم الأداء الوظيفي لموظفي الجامعات الأردنية الحكومية استناداً إلى قواعد القيادة الأخلاقية، التي أوصت الدراسة باعتماده من قبل رؤساء الجامعات الأردنية.

وتناولت دراسة باداود والزهراني (2018) درجة ممارسة قادة مدارس المرحلة الابتدائية في محافظة جدة للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، حيث استخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من (33) فقرة، طبقت على عينة مكونة من (372) معلم من المرحلة الأساسية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة جدة للقيادة الأخلاقية كانت بنسبة كبيرة في جميع المحاور، وكان في مقدمتها محور الصفات الشخصية الأخلاقية، ثم محور العلاقات الإنسانية، ثم محور العلاقات الإدارية الأخلاقية، كذلك لم تظهر الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل، والتخصص، فيما ظهرت الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متغير سنوات الخدمة لمحور العلاقات الإنسانية مع المعلمين لمن كانت خبرتهم أكثر من عشرين سنة، وأوصت الدراسة بضرورة وضع ميثاق أخلاقي لقادة المدارس بشكل خاص.

وأما دراسة الثقفي (2017) فقد هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين القيادة الأخلاقية لدى قادة المدارس والأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر كل من المعلمين وقادة المدارس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الذي طبق على عينة عشوائية طبقية شملت (122) من قادة المدارس، و(356) من المعلمين بمحافظة الطائف، وخلصت الدراسة إلى وجود درجة ممارسة كبيرة للقيادة الأخلاقية لدى قادة المدارس، وكذلك وجود درجة كبيرة من الأداء الوظيفي لدى المعلمين، كما وجدت علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين القيادة الأخلاقية للقادة والأداء الوظيفي لمعلميهم، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطات عينة الدراسة في درجة ممارسة القادة للقيادة الأخلاقية لصالح قادة المدارس، وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة في درجة الأداء الوظيفي للمعلمين لصالح المعلمين.

وأخيراً سعت دراسة الشنوي والحبیب (2017) إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أبرزها؛ التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية ومن وجهة نظر معلميهم، ودراسة أثر كل من المتغيرات (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، نظام الدراسة). اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي في تحقيق أهدافها وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة طبقت على (367) معلم، وتوصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس الثانوية في منطقة الرياض يمارسون القيادة الأخلاقية بدرجة كبيرة، وتأتي الخصائص الشخصية، تليها العلاقات الإنسانية، ثم السلوكيات الإدارية الأخلاقية، كما توصلت

الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح درجة البكالوريوس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف متغير سنوات الخدمة، ومتغير نظام الدراسة.

مناقشة الدراسات السابقة.

- جميع الدراسات السابقة المذكورة آنفاً اتبعت المنهج الوصفي المسحي.
- تباينت أهداف هذه الدراسات بين بناء وتقنين مقياس إلى تطبيق مقياس القيادة الأخلاقية على عينات مختلفة.
- جميع هذه الدراسات استخدمت الاستبانة كأداة لتطبيق الدراسة لكنها تباينت في المحاور التي تناولتها وعدد الفقرات المكونة لكل محور.
- تم تجريب المقاييس التي تم بناؤها على عينات استطلاعية للتأكد من صلاحية تعليمات المقياس.
- التحقق من الصدق الظاهري لجميع أدوات الدراسات من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين وإجراء التعديلات المطلوبة على العبارات.
- تم التحقق من ثبات أدوات الدراسات من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وكانت القيم مقبولة.
- تم استخدام الصدق العاملي في مجموعة من الدراسات هي: دراسة الأشرم (2016) وإبراهيم وعثمان (2016)، اسماعيل (2015).

بحثت هذه الدراسات أثر العديد من العوامل المستقلة على درجة ممارسة عينات الدراسة للقيادة الأخلاقية، حيث اتفقت دراسة رضوان وآخرون (2019) ودراسة قطيشات وآخرون (2018) على عدم وجود أثر لمتغير الجنس في متوسط استجابات العينة. كما اتفقت دراسة رضوان وآخرون (2019) وقطيشات وآخرون (2018) والشتوي وآخرون (2017) على عدم وجود أثر لمتغير سنوات الخبرة في متوسط استجابات العينة، بينما وجدت دراسة باداود وآخرون (2018) فروق دالة إحصائية تعود لمتغير سنوات الخبرة ولصالح المعلمين الذين لديهم أكثر من 20 سنة خبرة. كما اتفقت دراسة رضوان وآخرون (2019) ودراسة باداود وآخرون (2018) على عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي في متوسط استجابات العينة، بينما توصلت دراسة الشتوي وآخرون (2017) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية يعود لمتغير المؤهل العلمي ولصالح درجة البكالوريوس.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي للكشف عن درجة ممارسة المشرفين التربويين في المدارس الحكومية في فلسطين للقيادة الأخلاقية من وجهة نظرهم، نظراً لكونه مناسباً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين في المدارس الحكومية في فلسطين، وقد بلغ عددهم حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للعام الدراسي 2020/2021، (555) مشرف ومشرفة.

حدود الدراسة:

طبقت هذه الدراسة على عينة من المشرفين التربويين في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظات الخليل وطولكرم ورام الله وسلفيت في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (2020/2021). وتتحدد نتائج الدراسة الحالية بالأداة التي

استخدمت فيها لجمع البيانات، من حيث صدقها ومؤشرات ثباتها، وكل ما وفرته من شروط تتعلق باختيار أفراد العينة، وبطبيعة المنهج المستخدم فيها، وبطبيعة التحليل الإحصائي.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (115) مشرف ومشرفة، يعملون لدى وزارة التربية والتعليم الفلسطينية. تم اختيار هذه العينة لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة ضمت محافظات الشمال، الوسط، والجنوب؛ كما يوضح الجدول رقم 1.

جدول 1: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس، وسنوات الخبرة، ومجال الإشراف

المتغير المستقل	الفئات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	41.7%
	أنثى	58.3%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	13.9%
	من 5-10 سنوات	5.2%
	أكثر من 10 سنوات	80.9%
مجال الإشراف	مجال علمي	47%
	مجال انساني	53%

أداة الدراسة

لغايات تحقيق أهداف الدراسة، تم بناء أداة الدراسة وهي مقياس القيادة الأخلاقية للمشرفين في فلسطين، وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة البحثية كدراسة (سلامي، 2020؛ باداود وآخرون، 2018؛ وقطيشات وآخرون، 2018؛ والثقي، 2017) حيث تم التوصل إلى مقياس مكون من (57) عبارة في صورته النهائية، وقد تم توزيعها على أربعة مجالات؛ هي: مجال القيادة الأخلاقية على مستوى القيادة الشخصية وله 15 عبارة، ومجال القيادة الأخلاقية على مستوى العلاقات الإنسانية وله 17 عبارة، ومجال القيادة الأخلاقية على مستوى الصفات الإدارية وله 16 عبارة، ومجال القيادة الأخلاقية على مستوى قيادة التطوير المدرسي وله 10 عبارات.

تقدير الدرجات

تم تصميم المقياس وفق تدرج ليكرت الخماسي، ويعبر عنها كما يلي: أعارض بشدة وتأخذ درجة (1)، أعارض وتأخذ درجة (2)، محايد وتأخذ درجة (3)، أوافق وتأخذ درجة (4)، أوافق بشدة وتأخذ درجة (5). ويبين جدول رقم (2): تصنيف استجابات متوسطات فقرات المقياس.

جدول 2: تصنيف استجابات متوسطات فقرات الاستبيان وفق ليكرت الخماسي

متوسط الفقرة	التصنيف
1-1.80	منخفض جدا
1.81-2.60	منخفض
2.61-3.40	متوسط
3.41-4.20	مرتفع
4.21-5.00	مرتفع جدا

المعالجات الإحصائية:

بعد جمع البيانات وترميزها تم معالجتها باستخدام الرزم الإحصائية (SPSS)، حيث استخدمت الباحثات التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وايضا اختبار (ت) للعينات المستقلة، واختبار التباين الأحادي المئوي، واختبار كرونباخ ألفا، واختبار المقارنات البعدية One Way Anova. الخصائص السيكومترية للمقياس:

سيتم عرض الخصائص السيكومترية المتمثلة في الصدق والثبات لمقياس القيادة الأخلاقية والتي تم حسابها من قبل الباحثات كما يلي:

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق المقياس من خلال أنواع الصدق الآتية:

1.1 الاتساق الداخلي للمقياس:

من خلال البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق المقياس على أفراد العينة، تم التأكد من وضوح تعليمات المقياس وعباراته، كما تم حساب الاتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس والجدول (3) يوضح هذه النتائج.

جدول 3: قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لمقياس القيادة الأخلاقية (ن=48)

رقم المجال	المجال	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
1	القيادة الأخلاقية على مستوى الصفات الإدارية	**0.864
2	القيادة الأخلاقية على مستوى عمليات التطور المهني	**0.891
3	القيادة الأخلاقية على مستوى العلاقات الإنسانية	**0.865
4	القيادة الأخلاقية تجاه المعلمين	**0.836
5	القيادة الأخلاقية على مستوى الشخصية	**0.860
6	القيادة الأخلاقية على مستوى التدريب والإشراف	**0.843

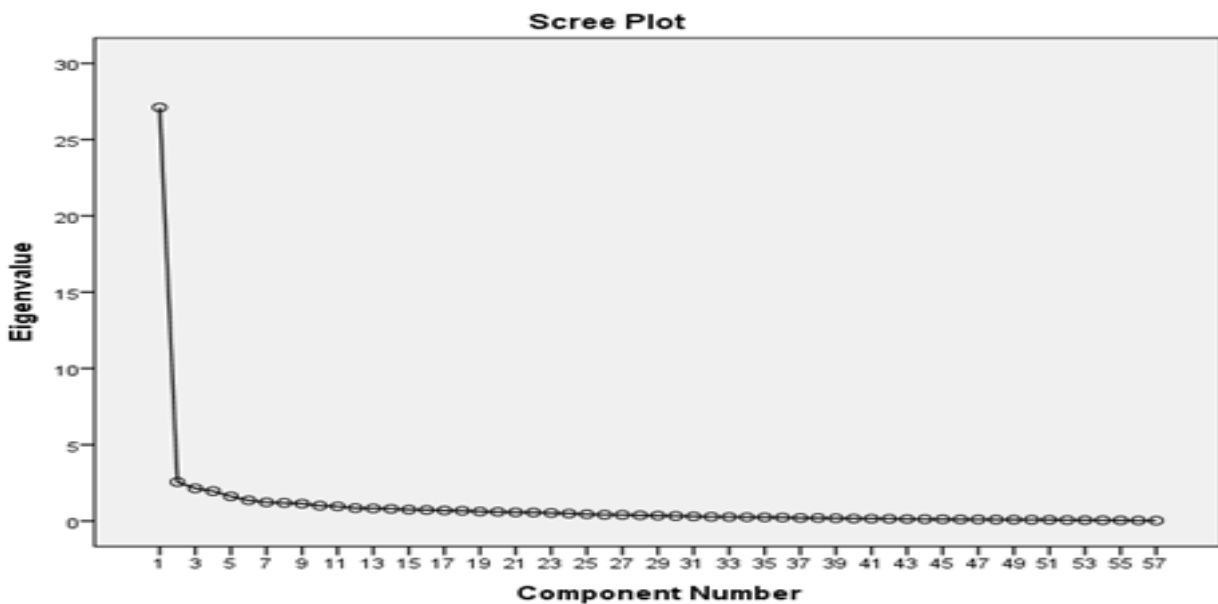
يتضح من البيانات في الجدول (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين المحاور المختلفة بالدرجة الكلية قد تراوحت ما بين (0.845 - 0.902)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.00، مما يشير إلى مدى الاتساق الداخلي للمحاور مع الدرجة الكلية للمقياس.

1.2. الصدق العاملي:

سارت الإجراءات الخاصة بحساب الصدق العاملي كما يلي:

تم فحص مدى ملائمة البيانات التحليل العاملي عن طريق اختبار كايزر - ماير أولكن- وبارتلت KMO & Bartlett's test وكانت قيمته (0.894) حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي (5897.792) وكانت هذه القيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (1596)، ودلالة قيمة مربع كاي تعني أن البيانات صالحة للتحليل العاملي. بناء على ذلك أجري التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية Principal Component Analysis، وتم تدوير العوامل يدوياً متعامداً Orthogonal Rotation بطريقة تعاضم التباين التي تنسب إلى كايزر Varimax with Kaiser normalization، وذلك لافتراض استقلالية العوامل، وقد اعتمدت المحكّات الآتية من أجل تحديد عدد العوامل:-

1. محك كايزر والذي يعد من أكثر المحكّات شيوعاً، ويعتمد على أن قيمة الجذر الكامن تكون مساوية للواحد الصحيح أو أكثر (الصمادي وأبو نواس، ٢٠٠٩).
2. وقد تم مراعاة أن يكون تشعب العبارة على العامل لا يقل عن (0.30) كما اقترح ذلك جيلفورد.
3. لا يتم اعتماد العامل إلا إذا كان قد تشعب عليه ثلاث عبارات أو أكثر.
4. محك كاتل (Cattell) والذي يعتمد على الطريقة البيانية (Scree plot)، وشكل (1) يوضح الرسم البياني الخاص بتوقع عدد العوامل.



رسم توضيحي 1: عدد العوامل المتوقعة من التحليل العاملي لمقياس القيادة الأخلاقية لدى المشرفين التربويين في فلسطين. وقد أسفر التحليل عن عشرة عوامل جذرها الكامن أكثر من الواحد الصحيح، وقد فسرت هذه العوامل (72.428%) من التباين الكلي، ومن الجدير بالذكر أنه من خلال التحليل العاملي تم حذف تسعة عبارات من عبارات المقياس ليصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (48) عبارة موزعة على (6) عوامل.

ثبات أداة الدراسة:

لغايات التحقق من ثبات مقياس القيادة الأخلاقية من خلال التحقق من ثبات الاتساق الداخلي للمقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا. حيث بلغت قيمة ثبات الاتساق الداخلي للمقياس الكلي (0.9280). ويبين الجدول (4) معامل الثبات للمجالات الستة. تعتبر هذه القيم مرتفعة ويمكن بذلك التأكد من صلاحية المقياس للاستخدام. ويتضح من خلال دلالات الصدق والثبات السابقة أنها مؤشر على جودة أداة الدراسة؛ مما جعل الباحثات تتبنى الأداة في التطبيق.

جدول 4: معامل الثبات الاتساق الداخلي لل فقرات على المجالات المختلفة

رقم المجال	المجال	معامل الثبات
1	القيادة الأخلاقية على مستوى الصفات الإدارية	0.901
2	القيادة الأخلاقية على مستوى عمليات التطور المهني	0.910
3	القيادة الأخلاقية على مستوى العلاقات الإنسانية	0.909
4	القيادة الأخلاقية تجاه المعلمين	0.807
5	القيادة الأخلاقية على مستوى الشخصية	0.848
6	القيادة الأخلاقية على مستوى التدريب والإشراف	0.787

النتائج

السؤال الأول: - ما هي إجراءات بناء وتقنين مقياس القيادة الأخلاقية لدى المشرف التربوي؟
للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثات بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس القيادة الأخلاقية للتأكد من العوامل التي يتضمنها المقياس واختزاله إلى أقل عدد، وقد أسفر التحليل عن وجود ستة عوامل جذرها الكامن أكبر من الواحد صحيح وقد فسرت العوامل (64.444%) من التباين الكلي، والجداول من (1-6) توضح خلاصة نتائج التحليل العامل الاستكشافي لمقياس القيادة الأخلاقية لدى المشرفين التربويين في فلسطين.

جدول 5: التشبعات الخاصة بالمجال الأول " القيادة الأخلاقية على مستوى الصفات الإدارية "

الرقم	رقم العبارة	العبارة	التشبعات
1	1	أحافظ على نظافة مكان العمل	.712
2	2	أتصرف بالعدل في تعاملاتي مع الآخرين	.709
3	3	أطبق الأنظمة واللوائح بكل شفافية ووضوح	.644
4	4	أتصف بالنزاهة في تعاملاتي المختلفة	.639
5	5	أحافظ على الممتلكات الموضوعة تحت تصرفي	.619
6	6	أتعامل مع المعلمين باحترام	.597
7	7	أراعي البعد الأخلاقي عند اتخاذ القرارات الإدارية	.574
8	8	أزود المسؤولين وذوي العلاقة بالتقارير اللازمة حول مستويات أداء المعلمين	.535
9	9	أقيم أداء المعلمين وفق المعايير المعتمدة	.516
10	10	أنجز المهام الموكلة إلي بإخلاص	.502
11	11	أحافظ على أسرار العمل	.470
12	49	أتعامل الموظف بجدية أثناء عمله اليومي	.364
13	21	أتعاون في العمل خارج أوقات الدوام الرسمي في الحالات الطارئة	.330
الجنر الكامن		27.11	
التباين المفسر		47.561	

وبين الجدول (5) أن المجال الأول تضمن (13) عبارة من مقياس القيادة الأخلاقية المكون من 57 عبارة، جنر كامن 27.11 وتباين مفسر 47.561 من التباين الارتباطي الكلي، وبفحص العبارات نجد أنها تدور غالبيتها حول العبارات "أحافظ على نظافة مكان العمل" و "أتصرف بالعدل في تعاملاتي مع الآخرين"، وأقل تشبع كان للعبارة "أتعاون في العمل خارج أوقات الدوام الرسمي في الحالات الطارئة" تراوحت التشبعات بين (330-712).

جدول 6: التشبعات الخاصة بالمجال الثاني " القيادة الأخلاقية على مستوى عمليات التطور المهني "

الرقم	رقم العبارة	العبارة	التشبعات
1	12	أتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السياسة الإشرافية	0.731
2	13	أتابع باستمرار التطور المهني للمعلمين	0.686
3	14	أهتم بمتابعة النمو المهني الخاص بي	0.645
4	15	أقدم اقتراحات وإجراءات عملية للتغلب على مستويات الأداء المتدنية للمعلمين	0.642
5	16	أقدم للمعلمين التغذية الراجعة حول مجالات تقدمهم	0.558
6	17	أشارك في حل مشكلات العمل بصورة فاعلة	0.536
7	19	أنظر بعين الاعتبار احتياجات ومتطلبات المعلمين الشخصية	0.451
8	20	أعمل باستمرار على النمو المهني للمعلمين	0.414
9	35	أبادر إلى تلمس حاجات المعلمين الجدد وذوي الأداء المتدني وطرح الخطط والبرامج التطويرية لهم	0.452
10	32	أبادر إلى إطلاع المعلمين على آخر المستجدات في مجال تخصصه	0.423
		الجزر الكامن	2.553
		التباين المفسر	4.48

ويبين الجدول (6) أن المجال الأول تضمن (10) عبارة من مقياس القيادة الأخلاقية المكون من 57 عبارة، جذر كامن (2.553) وتباين مفسر (4.48) من التباين الارتباطي الكلي، وبفحص العبارات نجد أنها تدور أعلى تشبع كان للعبارة "أتعاون مع الإدارة العامة في تطوير السياسة الإشرافية" وأقل تشبع للعبارة "أبادر إلى إطلاع المعلمين على آخر المستجدات في مجال تخصصه"، وتراوحت التشبعات بين (0.423 - 0.731).

ويبين الجدول (7) أن المجال الأول تضمن (12) عبارة من مقياس القيادة الأخلاقية المكون من (57) عبارة، جذر كامن (2.139) وتباين مفسر (3.753) من التباين الارتباطي الكلي، وبفحص العبارات نجد أنها تدور أعلى تشبع كان للعبارة "أقبل ارتكاب الأخطاء من الآخرين لأنها جزء من الطبيعة الإنسانية" وأقل تشبع للعبارة "أعمل مع الزملاء بروح الفريق"، وتراوحت التشبعات بين (0.301 - 0.789).

جدول 7: التشبعات الخاصة بالمجال الثالث " القيادة الأخلاقية على مستوى العلاقات الإنسانية "

الرقم	رقم العبارة	العبارة	التشبعات
1	22	أقبل ارتكاب الأخطاء من الآخرين لأنها جزء من الطبيعة الإنسانية	.789
2	23	أقبل النقد الموجه إلي برحابة صدر	.680
3	24	أقبل وجهات النظر المخالفة من قبل المعلمين	.599

578.	أبادر إلى التسامح مع زملائي إن أخطؤوا	25	4
574.	لدي القدرة على تقويم ذاتي والاعتراف بالخطأ أمام الآخرين	26	5
519.	أسعى لبناء بيئة حرة تدعم الحوار والمناقشة	27	6
468.	أنمي الإحساس بالمسؤولية لدى المعلمين	28	7
459.	أضع العلاقات الشخصية مع الآخرين جانباً عند إصدار القرارات التي تخصهم	29	8
369.	أقدم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة	43	9
367.	أتحلّى بالصبر في إنجاز المهمّات	44	10
318.	أبني علاقاتي مع الزملاء على أساس الثقة	51	11
301.	أعمل مع الزملاء بروح الفريق	53	12
2.139		الجذر الكامن	
3.753		التباين المفسر	

ويبين الجدول (8) أن المجال الأول تضمن (4) عبارة من مقياس القيادة الأخلاقية المكون من (57) عبارة، بجذر كامن (1.957) وتباين مفسر (3.434) من التباين الارتباطي الكلي، وبفحص العبارات نجد أنها تدور أعلى تشبع كان للعبارة "أستثمر خبرات المعلمين المتميزين بدعم نجاحهم من خلال تعميم نجاحاتهم" وأقل تشبع للعبارة "أبادر للاستفادة مع خبرة زملائه في العمل"، وتراوح تشبعات التباين بين (0.479-0.739).

جدول 8: التشبعات الخاصة بالمجال الرابع " القيادة الأخلاقية تجاه المعلمين "

الرقم	رقم العبارة	العبارة	التشبعات
1	30	أستثمر خبرات المعلمين المتميزين بدعم نجاحهم من خلال تعميم نجاحاتهم	739.
2	31	أرشح بموضوعية المعلمين للمشاركة في الفعاليات التربوية وفق قدراتهم وإمكاناتهم واحتياجاتهم والفروق الفردية بينهم	687.
3	33	أحترم جميع أطراف العملية التعليمية	500.
4	34	أبادر للاستفادة مع خبرة زملائه في العمل	479.
1.957		الجذر الكامن	
3.434		التباين المفسر	

ويبين الجدول (9) أن المجال الأول تضمن (5) عبارة من مقياس القيادة الأخلاقية المكون من (57) عبارة، بجذر كامن (1.615) وتباين مفسر (2.833) من التباين الارتباطي الكلي، وبفحص العبارات نجد أنها تدور أعلى تشبع كان للعبارة "أسعى لتطوير علاقاتي مع المجتمع المحلي" وأقل تشبع للعبارة "أحسن الإصغاء للآخرين"، وتراوح تشبعات بين (0.394-0.682).

جدول 9: التشبعات الخاصة بالمجال الخامس "القيادة الأخلاقية على مستوى الشخصية"

الرقم	رقم العبارة	العبارة	التشبعات
1.	36	أسعى لتطوير علاقاتي مع المجتمع المحلي	.682
2.	37	أشارك زملائي المناسبات الاجتماعية	.631
3.	38	أستخدم أسلوب الحوار مع الآخرين	.532
4.	39	أتعامل بلباقة عند تعاملي مع الآخرين	.496
5.	40	أحسن الإصغاء للآخرين	.394
		الجذر الكامن	1.615
		التباين المفسر	2.833

ويبين الجدول (10) أن المجال الأول تضمن (4) عبارة من مقياس القيادة الأخلاقية المكون من (57) عبارة، بجذر كامن (1.222) وتباين مفسر (2.144) من التباين الارتباطي الكلي، وبفحص العبارات نجد أنها تدور أعلى تشبع كان للعبارة "أشارك بالاجتماعات بصورة فاعلة" وأقل تشبع للعبارة "أقدر قيمة مهنة الإشراف"، وتراوح تشبعات بين (0.494-0.687).

جدول 10: التشبعات الخاصة بالمجال السادس "القيادة الأخلاقية على مستوى التدريب المهني"

الرقم	رقم العبارة	العبارة	التشبعات
1	45	أشارك بالاجتماعات بصورة فاعلة	.687
2	46	أبادر لحضور الدورات التدريبية لتنمية كفاياتي الوظيفية	.643
3	47	أقبل توجيهات رئيسي في العمل دون تذمر	.630
4	48	أقدر قيمة مهنة الإشراف	.494
		الجذر الكامن	1.222
		التباين المفسر	2.144

السؤال الثاني: ما هي درجة ممارسة مشرفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن السؤال الثاني المتعلق بدرجة ممارسة المشرفين للقيادة الأخلاقية في فلسطين، قامت الباحثات بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات الستة كما في الجدول رقم 11 وكذلك للفقرات (مرفق في الملحق).

من خلال الجدول (11) نلاحظ أن المجالين الخاصين بالقيادة الأخلاقية على مستوى الصفات الإدارية والقيادة الأخلاقية تجاه المعلمين حصلوا على درجة تصنيف مرتفع جداً، وأن مجالات القيادة الأخلاقية على مستوى التدريب والإشراف، والقيادة الأخلاقية

على مستوى الشخصية، والقيادة الأخلاقية على مستوى العلاقات الإنسانية، والقيادة الأخلاقية على مستوى عمليات التطور المهني حصلوا على درجة تصنيف مرتفع.

جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التصنيف
القيادة الأخلاقية على مستوى الصفات الإدارية	4.3064	0.63905	مرتفع جداً
القيادة الأخلاقية تجاه المعلمين	4.2630	0.77717	مرتفع جداً
القيادة الأخلاقية على مستوى التدريب والإشراف	4.1478	0.79671	مرتفع
القيادة الأخلاقية على مستوى الشخصية	4.0278	0.81731	مرتفع
القيادة الأخلاقية على مستوى العلاقات الإنسانية	3.9587	0.71723	مرتفع
القيادة الأخلاقية على مستوى عمليات التطور المهني	3.9191	0.77617	مرتفع
الكلية	4.1038	0.64805	مرتفع

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة مشرفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظرهم باختلاف (الجنس، الخبرة، التخصص)؟

للإجابة عن السؤال الثالث المتعلق بالفروق التي تعزى إلى متغير الجنس تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة Independent Samples T-Test لاختبار الفرق بين المتوسطات الحسابية لكل من استجابات الذكور والإناث.

جدول 12: نتيجة اختبار (ت) الأوساط الحسابية للذكور والإناث

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
ذكر	48	4.0974	1.0282	113	4.282	.041	توجد فروق ذات دلالة إحصائية
أنثى	67	4.1084	0.7371				

يلاحظ من الجدول (12) أعلاه أن قيمة (ت) الاحتمالية (.041) وهي أصغر من مستوى الدلالة (.05) عند درجة حرية 113. أي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة ممارستهم للقيادة الأخلاقية تعزى إلى الجنس، ولصالح الإناث.

للإجابة عن السؤال الثالث المتعلق بالفروق التي تعزى إلى متغير سنوات الخبرة عن هذا السؤال أجرينا اختبار تحليل التباين الأحادي One-way ANOVA لتحديد الفروق بين درجة ممارسة المشرفين التربويين القيادة الأخلاقية من وجهة نظرهم تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة المكون من ثلاثة فئات وفق الجدول (13).

جدول 13: نتائج اختبار التباين الأحادي لتحديد الفروق بين استجابات المشرفين التربويين نحو ممارسة القيادة الأخلاقية من وجهة نظرهم تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	النتيجة
	بين المجموعات	0.687	2	0.343	0.815	0.445	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
	داخل المجموعات	47.190	112	0.421			

يبين الجدول رقم (13) نتائج تحليل التباين لاستجابات أفراد العينة من المشرفين التربويين في فلسطين حول درجة ممارستهم للقيادة الأخلاقية، وفقاً لمتغير سنوات الخبرة؛ يلاحظ من الجدول أن قيمة (ت) الاحتمالية (0.445) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). عند درجة حرية 112. وعند فحص تأثير مجال الإشراف على المجالات الستة، كانت جميع النتائج قيمة (ت) الاحتمالية غير دالة احصائياً، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة ممارستهم للقيادة الأخلاقية تعزى إلى مجال سنوات الخبرة.

للإجابة عن السؤال الثالث المتعلق بالفروق التي تعزى إلى متغير مجال الإشراف تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة Independent Samples T-Test لاختبار الفرق بين المتوسطات الحسابية لكل من استجابات المجال العلمي والإنساني.

جدول 14: نتيجة اختبار (ت) الأوساط الحسابية للمجال العلمي والإنساني

مجال الإشراف	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة
علمي	54	4.0218	.66771	113	.348	0.556	لا توجد فروق ذات دلالة احصائية
إنساني	61	4.1764	.62667				

يلاحظ من الجدول (14) أعلاه أن قيمة (ت) الاحتمالية (0.041) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). عند درجة حرية 113. وعند فحص تأثير مجال الإشراف على المجالات الستة، كانت جميع النتائج قيمة (ت) الاحتمالية غير دالة احصائياً، أي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة ممارستهم للقيادة الأخلاقية تعزى إلى مجال الإشراف.

المناقشة والتوصيات

المناقشة

هدفت هذه الدراسة إلى بناء وتقنين مقياس للقيادة الأخلاقية للمشرف التربوي، حيث أدت نتائج هذه الدراسة إلى بناء مقياس مكون من 6 مجالات وهي: القيادة الأخلاقية على مستوى الصفات الإدارية، والقيادة الأخلاقية على مستوى عمليات التطور المهني، والقيادة الأخلاقية على مستوى العلاقات الإنسانية، والقيادة الأخلاقية تجاه المعلمين، والقيادة الأخلاقية على مستوى الشخصية، والقيادة الأخلاقية على مستوى التدريب المهني. حيث أن كل مجال من هذه المجالات لعب دور أساسي في بناء المقياس. إن وجود مقياس مقنن لقياس القيادة الأخلاقية لدى المشرفين أمر في غاية الأهمية، حيث أن المشرفين جزء من الهرم القيادي في العملية التعليمية، فالمشرف التربوي يلعب دوراً مهماً في القيادة التربوية والتطوير المهني وبالمحصلة تطوير العملية التعليمية (CDTP, 2018). وهذا لا يمكن أن يتحقق دون تحلي المشرف التربوي بعناصر القيادة الأخلاقية التي تؤدي إلى تطوير المؤسسة التعليمية بكافة عناصرها، حيث كشفت نتائج دراسة لشفيق (Shafique, 2019) أن وجود القادة الأخلاقيين في المؤسسة واهتمامهم بتطوير المؤسسة له علاقة وثيقة مع زيادة نسبة الابتكار والإبداع فيها.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن درجة ممارسة المشرفين لعناصر القيادة الأخلاقية كانت مرتفعة إلى مرتفعة جداً، وقد يعزى ذلك إلى أن القادة الأخلاقيين في التعليم يرون أنفسهم قدوة لباقي الموظفين في مؤسساتهم، وهذا ما تؤكدته دراسة وحيد وآخرون (Waheed, et al, 2018) حيث وجدت أن القادة الأخلاقيين في مجال التعليم يحرصون على التصرف بالطريقة التي يريدون من الآخرين التصرف بها. ومن وجهة نظر أخرى أظهرت العديد من نتائج الأبحاث المتعلقة باتخاذ القرارات الأخلاقية أن نسبة مرتفعة من القادة يبالغون في تقدير قدرتهم على اتخاذ قرارات أخلاقية (Winston, 2007).

ومن اللافت للنظر أنه عند فحص احتمالية وجود فروق من وجهة نظر المشرفين الإناث والذكور لدرجة الممارسة الأخلاقية، أظهرت النتائج وجود فروق لصالح الإناث. وتأتي هذه النتائج مشابهة لنتائج دراسات عدة مثل دراسة رضوان وآخرون (2019) ودراسة قطيشات وآخرون (2018) حيث اتفقت الدراستان على عدم وجود أثر لمتغير الجنس في متوسط استجابات العينات. وفي دراسة لعرار (Arar, Haj & Abramovitz, Oplatka, 2016) تمت باستخدام مقياس القيادة الأخلاقية على مجموعة من القادة في مجال التعليم في الداخل الفلسطيني المحتل، أعزى عرار (2016) الفروق بين الجنسين إلى الاختلافات الموجودة بين النساء والرجال في السياق الخاص بالمجتمع العربي والخلفية الثقافية للمجتمع، حيث إن النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية يعملن على المبالغة في تصوير أنفسهن أكثر حزمًا. وفي دراسة أخرى لعرار و أبو عصبية (Abu Asbah 2013 & Arar)، وجدت النتائج أن النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية يشعرن بضغط أكبر مقارنة مع الرجال ليتبعن القوانين الإدارية لمؤسساتهم وذلك لأنهم يشعرون بالحاجة الدائمة لإثبات أنفسهن في المنصب الذي يشغلنه.

هذا وقد تفسر عادات وتقاليد وثقافة المجتمع سبب عدم وجود أي فروق في وجهات نظر المشرفين بالنسبة لسنوات الخبرة التي لديهم حيث أنه لا يمكن عزل القيادة الأخلاقية عن عادات وتقاليد وثقافة المجتمع الذي تقاس به فالظروف الاجتماعية والثقافية مرتبطة بمفهوم القيادة الأخلاقية (Arar, 2016: Truong and Hallinger, 2015) لذلك عدد سنوات الخبرة التي يمتلكها المشرف لن يكون لها أثر على اتجاهاته نحو القيادة الأخلاقية، وذلك لارتباطها الشديد بالقيم الأخلاقية لدى الفرد التي لا تبني بمعزل عن المجتمع. وقد اتفقت دراسة رضوان وآخرون (2019) وقطيشات وآخرون (2018) والشوي وآخرون (2017) على عدم وجود أثر

لمتغير سنوات الخبرة في متوسط استجابات العينة، بينما وجدت دراسة باداود وآخرون (2018) فروق دالة إحصائية تعود لمتغير سنوات الخبرة ولصالح المعلمين الذين لديهم أكثر من 20 سنة خبرة.

التوصيات

قدم هذا البحث موضوع القيادة الأخلاقية للمشرفين التربويين إضافة نوعية لإغناء الأدب البحثي، حيث أن غالبية الدراسات المتوفرة عن القيادة الأخلاقية تتناول فئة مدراء المدارس، ويفتقر الأدب النظري إلى دراسة الموضوع بالنسبة للمشرفين التربويين، وبعد النتائج التي تم الحصول عليها، توصي الباحثة بما يلي:

- تفعيل دور المشرفين التربويين في المشاركة الفاعلة في رسم السياسات الإشرافية جنباً إلى جنب مع الإدارات العامة للإشراف والتدريب التربوي، واعطائهم قدر أكبر من الحرية في اتخاذ القرارات التي تخص المهام المسندة إليهم.
- استحداث برامج تدريبية مثل دبلوم تربوي خاص بالقيادة الأخلاقية في الوظائف التربوية المختلفة وخاصة المشرفين التربويين.
- تنظيم أنشطة وفعاليات تربوية وترفيهية مختلفة بين المشرفين التربويين والمعلمين لتعزيز العلاقات الانسانية والاتصال والتواصل وتقريب وجهات النظر، وتعزيز مبدأ التشاور بينهم والاستماع إلى أفكارهم ومقترحاتهم.
- تعزيز الثقافة الأخلاقية وصياغة وتوحيد ميثاق أخلاقي خاص بالمشرفين التربويين مكتوب ومعمم على مستوى وزارة التربية والتعليم.
- بناء أدوات مقننة أخرى يمكن أن تستخدم في قياس أحد مجالات القيادة الأخلاقية لدى فئة متخصصة من المشرفين التربويين.
- إجراء دراسات أخرى تتحدث عن القيادة الأخلاقية لدى المشرفين التربويين من وجهات نظر مختلفة.

المراجع:

المراجع العربية

- ابراهيم، محمود؛ عثمان، عبد الرحمن (2016). بناء وتقنين مقياس المشكلات الاجتماعية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس. العلوم التربوية جامعة القاهرة، 24(3)، 45-2.
- أبو طيخ، هشام (2009). مدى التزام مديري المدارس الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- اسماعيل، سارة (2015). بناء وتقنين مقياس مهارات التواصل للتلاميذ المعاقين بصرياً. مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، ع169، 217-235.
- الأشرم، رضا (2016). بناء وتقنين أداة لقياس مهارات إدارة الغضب للمراهقين ذوي الإعاقة الذهنية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث- العلوم الإنسانية، 30، 3، 607-640.
- بادود، عمر؛ الزهراني، عبد الله (2018). درجة ممارسة قادة مدارس المرحلة الابتدائية في محافظة جدة للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2(2)، 63-38.

- البديري، طارق (2001). تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- تيشات، سلوى (2018). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين: دراسة حالة مؤسسة حسين، عمان، الأردن، دار الفكر ناشرون وموزعون.
- الثقفي، طارق (2017). القيادة الأخلاقية لقيادة المدارس وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين بالطائف. مجلة البحث العلمي في التربية، (10)، 18، 1-26.
- حسان، حسن؛ العجمي، محمد (2007). الإدارة التربوية. (ط1). عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- حمادات، محمد (2003). قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.
- الربيع، محمد (2004). العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التدريب بأكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- رضوان، أحمد؛ مصاروة، أسامة؛ سالم، حسني (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في لواء المزار الشمالي للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين. دراسات-العلوم التربوية، 46، 665-682.
- سيد، عز (2016). بناء وتقنين مقياس الوعي الثقافي لتلاميذ الحلقة الابتدائية من التعليم الأساسي. دراسات تربوية واجتماعية جامعة حلوان، 22، 1، 929-956.
- الشتوي، سليمان؛ الحبيب، عبد الرحمن (2017). القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، (4)، 6، 120-134.
- الشهري، خالد. (2014). تجديد الاشراف التربوي. الدمام: مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية.
- الطراونة، تحسين (2010). الأخلاق والقيادة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- عابدين، محمد (2001). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان، الأردن، دار الشروق للنشر.
- العتيبي، أحمد (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- علي، سحراء (2018). بناء نموذج لأخلاقيات القيادات الإدارية العليا لأحداث التغيير التنظيمي بحث تحليلي على عينة من الجامعات التقنية في العراق. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 34، 1-28.

عيسوي، إيمان (2019). القيادة الأخلاقية كمدخل لتغيير ثقافة الدور للعاملين بالإدارة التعليمية. المجلة الدولية للبحث والنوعية المتخصصة. ع13، 11-38.

قطيشات، دلال؛ القضاة، محمد (2018). أنموذج مقترح لتقييم الأداء الوظيفي لموظفي الجامعات الأردنية الحكومية استناداً إلى قواعد القيادة الأخلاقية. دراسات- العلوم التربوية، 45(ملحق)، 521-541.

الكبير، أحمد (2016). القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي دراسة نظرية تطبيقية مقارنة. الإصدار الأول.

ميدان، يصفاء؛ شافير، بينير (2005). تحديات القيادة للإدارة الفعالة. (ط1). ترجمة سلامة عبد العظيم

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

المراجع الأجنبية

Abu Tina, A., and Khasawneh, S., and Tahina, Z., (2007). "Servant leadership in Jordanian schools as perceived by teachers and administrators": An Exploratory Study, Journal of Educational and Psychological Sciences, Vol.8, No.4.

Al-Qatarneh, Ziad Hamad, (2017), "Effective leadership and decision-making methods", Academics House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Arar, K. and Abu-Asbah, K. (2013). Not just location: attitudes and functioning of Arab local education administrators in Israel. International Journal of Educational Management, 27(1), 54-73.

Arar, Kh., Haj, I., Abramovitz, R. & Oplatka, I (2016). Ethical leadership in education and its relation to ethical decision-making: The case of Arab school leaders in Israel. Journal of Educational Administration, 54(6), 647-660. DOI: 10.1108/JEA-11-2015-0101

CDTP. (2018). Standards for the Educational Supervisor. MOE.

Davies, B. & Ellison, L. (2005). School leadership in the 21st century: Developing a strategic approach, (2nd edition). Oxford, UK:

Dufrense, P and Meckenzie, A (2009). Culture of Ethical Leadership. Principal Leadership, 10 (2): 36-39.

Kreithner, R. & Kiniki, A. (2007). Organizational Behaviors Mc Graw Hill, 7th ed, New York, USA.

Lim li, Y. (2012). The impact of perceived leadership and ethical leadership behaviour on job satisfaction and organizational commitment. Master of business administration

Mejia, L., Balkin David, B. & Cardy, R. (2005). Management. Mc Graw- Hill, Inc., 2nd, ed, New York, USA.

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

Ruiz, P; Ruiz, C. & Nortianes, R. (2011). Improving the Leader Follower relationship: Top manager or supervisor? The ethical leadership trickle_ Down Effect on follower top response. Journal of Buisness Ethics .99(4), 587- 608.

Rutledge-Taylor & Francis Group Rubenstein, H. (2006) Ethical leadership: The State of the Art. Retrieved 2/2/2017 from <http://www.refresher.com/hrrethical.html>

Ryan, L. (2000). Moral aspects of aspects of executive leadership: Searching for a new leadership paradigm. *International Journal of Value – Based Management*, 13: 109-122.

Shafique, I., Ahmad, B. & Kalyar, M.N. (2019). "How ethical leadership influences creativity and organizational innovation: Examining the underlying mechanisms", *European Journal of Innovation Management*, 23 (1), 114-133.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0269>

Truong, T., & Hallinger, P. (2017). Exploring cultural context and school leadership: conceptualizing an indigenous model of school leadership in Vietnam. *International Journal of Leadership in Education*, 20, 539 - 561.
DOI:10.1080/13603124.2015.1105388

Waheed, Z., Hussin, S., Khan, M. I., Ghavifekr, S., & Bahadur, W. (2019). Ethical leadership and change: A qualitative comparative case study in selected Malaysian transformed schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 624–639. <https://doi.org/10.1177/1741143217751076>

Winston, M. (2007). Ethical leadership and ethical decision making: A meta-analysis of research related to ethics education, *Library & Information Science Research*, 29 (2), 230-251. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2007.04.002>.

Abstract:

This study is aimed to construct and validate a scale to measure ethical leadership amongst educational supervisors, and to uncover the practices of these supervisors of ethical leadership. This study adopted the descriptive approach, and included a sample of 115 educational supervisors working at the Palestinian ministry of education for the academic year (2020/2021). The scale, in its final form, consisted of (57) items in four domains: the field of moral leadership at the level of personal leadership, the field of ethical leadership at the level of human relations, the field of ethical leadership at the level of administrative qualities, and the field of ethical leadership at the level of school development. To validate the moral leadership scale, the internal consistency factor of the scale was calculated using the Cronbach alpha equation, and the internal consistency value of the overall scale was (0.9280). The adequacy of the data was checked for factor analysis by using the Kaiser-Mayer-Olken Bartlett test. KMO & Bartlett's test and its value was (0.894). Also, Cattell's criterion was used depending on the graphical method.

Keywords: Ethical Leadership - Educational supervisors.