

[دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي]

(دراسة تطبيقية على منسوبي التعليم بمحافظة بيشة)

إعداد الباحثة:

[عهد سياف مترك المعاوي]

[ماجستير إدارة أعمال - كلية الأعمال - جامعة بيشة - المملكة العربية السعودية]

[ذو القعدة 1444هـ - يونيو 2023م]

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور القيادة الأخلاقية بأبعادها (الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الإنسانية، العمل بروح الفريق) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة. وقد استخدمت الباحثة في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمةً أداة الاستبانة لقياس آراء المبحوثين وعددهم (370) منسوباً من منسوبي التعليم في محافظة بيشة، ومستخدمهً برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات التي تم جمعها.

وقد كانت نتائج الدراسة تؤكد على وجود دور للقيادة الأخلاقية بأبعادها (الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الإنسانية، العمل بروح الفريق) في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم في محافظة بيشة.

وفي ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بضرورة إظهار المزيد من الاهتمام بأهمية ممارسات القيادة الأخلاقية بجميع أبعادها: الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الإنسانية، والعمل بروح الفريق وانعكاسها الإيجابي على التعليم على جميع المستويات، وعقد الدورات التدريبية عن القيادة الأخلاقية ومبادئها وكيفية توظيفها في مجال التعليم؛ لرفع مستوى الرضا لدى العاملين فيها، وتوظيف البرامج التدريبية لاكتساب الأخلاقيات تفعيلاً للممارسات الأخلاقية على كافة المستويات بالنسبة للقادة والمعلمين، وتشجيع منسوبي التعليم على تطبيق مفاهيم القيادة الأخلاقية، وقياس درجة تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية في المملكة بشكل دوري وفعال؛ مما يضمن سير عملية القيادة الأخلاقية بشكل سليم حيث ينتج عن ذلك القناعة الوظيفية في الحقوق والواجبات والرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، الرضا الوظيفي، منسوبي التعليم



<https://doi.org/10.62690/ijssp2324>

[The Role of Ethical Leadership in Achieving Job Satisfaction]

Prepared by:

[Ahad Sayaf Metrk Almaawi]

Abstract:

This study aimed to find out the role of ethical leadership with its dimensions (personal qualities, managerial qualities, human relations, teamwork) in achieving job satisfaction among employees of education in Bisha governorate. In the study, the researcher used the descriptive analytical method, using the questionnaire tool to measure the opinions of the 370 respondents affiliated with the faculty of business at Bisha university, and using the statistical analysis program (SPSS) to analyze the data collected.

The results of the study confirm the role of ethical leadership in its dimensions (personal qualities, managerial qualities, human relations, teamwork) in achieving job satisfaction among education staff in Bisha governorate.

In light of the results of the study, the researcher recommends the need to show more attention to the importance of ethical leadership practices in all its dimensions: personal qualities, administrative qualities, human relations, teamwork and its positive reflection on the ministry of education at all levels, holding training courses on ethical leadership and its principles and how to employ it in the field of the ministry of education; to raise the level of satisfaction among its employees, and employing training programs to acquire ethics in order to activate ethical practices at all levels for leaders and teachers, encouraging employees of the ministry of education to apply the concepts of ethical leadership, and measuring the degree of application of the principles of ethical leadership in educational institutions in the kingdom periodically and effectively; thereby ensuring the proper conduct of the ethical leadership process, as this results in conviction functionalism in rights, duties and job satisfaction.

Keywords: Ethical Leadership, Job Satisfaction, Education Staff.

المقدمة:

يعتقد الكثير من المفكرين والمهتمين في مجال الإدارة والأعمال أن القيادة الأخلاقية هي فقط مسألة قادة لديهم شخصية جيدة، ويملكون القيم الصحيحة (غنيم، 2020). إن القيادة الأخلاقية تمثل أشخاصاً يتمتعون بشخصية قوية، ويمكن أن يكونوا قدوة حسنة للآخرين، ولا يتأثرون بأية إغراءات تؤثر على العمل بشكل سلبي. بالإضافة أنه لا يكون إهمالاً لأهمية حسن القيم والأخلاق الصحيحة، فإن دور القيادة الأخلاقية يعد حجر الأساس لأي مؤسسة، إذ إن القيادة الأخلاقية هي ليست القائد وحسب، بل تضم كذلك جميع من يتعامل معهم من أصحاب المصلحة الأساسيين والمرؤوسين، والوضع أو السياق الذي يتعرض له القائد، والمكونات، ومهارات وعمليات القائد، وما ينتج عنها من نتائج.

وقيم القيادة قد تشمل الأمانة والإخلاص والمساواة والعدل بين التابعين، والقدوة الحسنة والصدق، والتسامح، والصبر وإتقان العمل وأداء الواجب وتقديم المصالح العامة على المصالح الخاصة (قهيري وضيف، 2020). وتعتبر القيادة الأخلاقية أحد العوامل الهامة للقيادة في حقل التعليم، إذ إن لديهم مسؤولية أخلاقية، ولديهم فرص أفضل في التأثير ونشر الأفكار والقيم الإيجابية عن طريق المواقف اليومية. ويشير العرايضة (2012) أنه كلما ارتفع القائد مكانة في السلم الإداري، كلما كانت صفاته الأخلاقية أكثر أهمية، بالإضافة إلى أن حكم المجتمع على المؤسسات التربوية يكون عن طريق الحكم على سلوك الأفراد. ويعزى ذلك إلى أن الممارسات الإدارية السيئة غير الأخلاقية لها آثار مدمرة على المؤسسة بصورة كبيرة، ومنها إلى المجتمع، وليس على الإدارة فقط.

وقد منحت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية الاهتمام الشديد بالجانب الأخلاقي عند نشأتها، إذ إن سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية تنص على أنها منبثقة من الإسلام خلقاً وعقيدة ونظاماً متكاملًا للحياة، وأتى الإيمان فيها بالكرامة الإنسانية التي ذكرها القرآن الكريم، والتكافل الاجتماعي واحترام الحقوق العامة والنصح المتبادل وترسيخ الضوابط الخلقية وتحقيق الأخلاق القرآنية (سياسة التعليم في المملكة، 2022). وقد توجهت المملكة العربية السعودية في رؤية 2030 في الناحية العملية إلى مواجهة جميع السلوكيات والأخلاقيات التي تؤثر سلباً على الأعمال والعاملين ومحاربته بجميع أشكاله، وهذا ما يؤكد بشكل ضمني أهمية الأخلاق التي تضمن العدالة والنزاهة. وأيضاً الدور الإيجابي الذي سيحققه هذا الاهتمام والفائدة التي ستعود على الأفراد والمنظمات وتحقق الأهداف والتطلعات.

ومن أكثر العوامل الإيجابية التي تسعى المنظمات المتميزة إلى توفرها هي الرضا الوظيفي، ويرى محمد (2014) أن الرضا الوظيفي للفرد يعرف على أنه نتاج جملة من الاتجاهات المتنوعة التي يحملها أي موظف تجاه مهنته. وهي أيضاً التي لها أثر في سلوكه وطبيعة أدائه ودرجة التزامه في منظمته.

ويعد رضا موظفي التعليم الوظيفي من أبرز العوامل التي تؤثر في بذل جهود إضافية في تطوير وتحسين أدائهم، وبالتالي تنمية العملية التعليمية. ومن أبرز النظريات التي عملت على تفسير الرضا الوظيفي: نظرية الإدارة العلمية التي أشارت إلى أن الحافز الوحيد من أجل الوصول إلى الرضا الوظيفي هو العامل المادي، ولكن برزت فيما بعد أهمية وضرورة المجالات الإنسانية وما يرتبط بها (العنقري، 2009).

وبالتالي فإن هذه الدراسة الحالية ستقوم بدراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

القيادة الأخلاقية

مفهوم القيادة الأخلاقية

يمكن تعريف القيادة الأخلاقية بأنها النهج الذي يتمتع به القادة، ويستخدمونه لتعزيز السلوك الأخلاقي في المنظمات والمجتمعات التي يعملون بها، ويشمل هذا النهج استخدام القيم والمبادئ الأخلاقية في اتخاذ القرارات والتفاعلات مع الآخرين (Whitener, 2018).

والقيادة الأخلاقية كما عرفها أيضاً Islamic Management (2020) هي القدرة على تمثيل القيم والمبادئ الأخلاقية في العمل، واتخاذ القرارات بطريقة موجهة نحو الخير، وإظهار التعاطف والحساسية تجاه الآخرين، والتعامل بالعدل والمساواة والصدق في التفاعلات مع الجميع. ويمكن تعريفها بأنها القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة من الناحية الأخلاقية، والتفاعل بشكل موجه نحو الخير، وتحقيق العدالة والتعاطف، والتعامل بشفافية وصدق مع الموظفين والجمهور والمساهمين والمجتمع الأوسع (Bert, 2021).

ويرى البحث الحالي أن القيادة الأخلاقية هي نهج للقيادة يركز على القيم والمعايير الأخلاقية في اتخاذ القرارات وإدارة الموارد والتفاعلات في الشركات والمؤسسات والمجتمعات. وتعد القيادة الأخلاقية جزءاً من مجال الأخلاقيات التطبيقية التي تستهدف إدارة السلوك الأخلاقي في المؤسسات والمجتمعات.

مبادئ القيادة الأخلاقية

تعتبر مبادئ القيادة الأخلاقية مجموعة من المفاهيم والأسس الأساسية التي يجب على القادة اعتمادها وتوظيفها في قيادتهم للمنظمات، وتتضمن هذه المبادئ الآتي (برهاني وحمود، 2018)، (Ferrell et al., 2021؛ (Cameron & Green, 2018):

1. **النزاهة والأمانة:** وهي تعتبر أساسًا للقيادة الأخلاقية، فالقادة الأخلاقيون هم الذين يتمتعون بالنزاهة والأمانة في تعاملاتهم وصفقاتهم، ويتميزون بالصدق والشفافية في جميع المواقف والأحداث. ويؤكد الباحثون على أهمية هذه المبادئ، ويشيرون إلى أنها مبدأ أساسي في القيادة الأخلاقية، والتي لا يمكن الاستغناء عنه في أي منظمة أو مؤسسة.
 2. **العدالة والمساواة:** وهي مبادئ تتعلق بضرورة معاملة الجميع بالعدل والمساواة، وتجنب التفضيل والتمييز، وتعتبر هذه المبادئ جوهرية في بناء الثقة بين القادة وأفراد المنظمة.
 3. **الاحترام والتقدير:** وتتعلق بضرورة احترام الآراء والمواقف المختلفة، والتعامل بكل احترام وتقدير مع الآخرين، بغض النظر عن الفروقات الثقافية أو الدينية أو الجنسية، وتعد هذه المبادئ أحد عوامل النجاح في تحقيق العلاقات الإيجابية في المنظمات.
 4. **الشفافية:** تعتبر الشفافية من أهم العناصر في القيادة الأخلاقية، حيث يجب على القائد الأخلاقي أن يكون صريحًا ومنفتحًا مع فريق العمل، ويتمتع بالقدرة على نقل المعلومات بطريقة مفهومة وواضحة، وعدم إخفاء المعلومات المهمة عن الفريق، وهذا يساعد على بناء الثقة بين القائد والفريق وبين أفراد الفريق أنفسهم.
 5. **المساءلة:** يجب على القائد الأخلاقي أن يتحمل المسؤولية عن أفعاله وقراراته، وأن يتعامل مع العواقب المحتملة لهذه الأفعال والقرارات، ويجب على القائد أن يكون مستعدًا لتقديم الحساب عن أفعاله، سواء كانت ناجحة أم فاشلة، وهذا يساعد على بناء الثقة بين القائد والفريق، ويساهم في تعزيز العلاقات الإيجابية داخل المنظمة.
 6. **العدالة:** تعتبر العدالة من أهم عناصر القيادة الأخلاقية، حيث يجب على القائد الأخلاقي أن يتعامل بالعدل مع جميع أفراد الفريق، وأن يتخذ القرارات بموضوعية وبحكمة، ويعامل الجميع بالمساواة دون أي تحيز، كما يجب أن يتعامل القائد بالعدل مع العملاء والموردين والجهات الخارجية، وهذا يساعد على بناء سمعة الشركة أو المؤسسة وتعزيز الثقة.
- أبعاد القيادة الأخلاقية**

تتكون الأبعاد الأربعة للقيادة الأخلاقية من الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، والعلاقات الإنسانية، والعمل بروح الفريق، وتعتبر هذه الأبعاد أساسية للقيادة الأخلاقية، وتعمل معًا لتشكيل شخصية القائد الأخلاقية وتأثيره على المنظمة والمجتمع، ويمكن تعريفها كما يلي (Northouse, 2018):

أولاً: الصفات الشخصية: تتمثل الصفات الشخصية في مجموعة من الخصائص الشخصية التي يتمتع بها القائد الأخلاقي. وتشمل هذه الصفات الشخصية الأمانة والصدق والثقة والتواضع والاهتمام بالآخرين والتفاني في العمل. وتساعد هذه الصفات الشخصية في بناء الثقة والاحترام بين القائد والمتعاونين، وتساعد على خلق بيئة عمل إيجابية.

ثانياً: الصفات الإدارية: تشمل الصفات الإدارية مجموعة من المهارات الإدارية التي يتمتع بها القائد الأخلاقي. وتشمل هذه المهارات القدرة على التخطيط والتنظيم والإشراف والتوجيه واتخاذ القرارات الصائبة. وتساعد هذه الصفات الإدارية في تحقيق الأهداف وإدارة الموارد بشكل فعال وسليم.

ثالثاً: العلاقات الإنسانية: تتمثل العلاقات الإنسانية في القدرة على التعامل مع الآخرين بشكل فعال وبناء علاقات إيجابية وصحية. وتشمل هذه العلاقات الإنسانية القدرة على الاستماع والتواصل بشكل فعال والتفاعل مع

الآخرين وتحفيزهم وتشجيعهم ودعمهم في تحقيق الأهداف. وتساعد هذه العلاقات الإنسانية في خلق بيئة عمل إيجابية وصحية وتحقيق النجاح.

رابعاً: العمل بروح الفريق: يحرص القائد الأخلاقي على تعزيز ثقة المرؤوسين بقدراتهم، وتعزيز روح الانسجام والتعاون، تعزيز المسؤولية الجماعية، تنسيق الأعمال الجماعية، وتعزيز مهارات القرارات الجماعية (Ciulla, 2019).

ويؤكد الحربي (2018) أن الصفات الشخصية تشمل الصدق، والاحترام، والعدالة، والثقة، والتسامح، والتواضع، والشجاعة، والتواصل الفعال، والتفاني في العمل، والتمتع بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغييرات، بينما تشمل الصفات الإدارية الرؤية، والتخطيط، والتنظيم، والإشراف، والتوجيه، والتحفيز، والتقييم، والمتابعة والتدقيق، والتحليل والتفسير، وتعد العلاقات الإنسانية بمثابة الأساس الثالث الذي يحتاجه القائد الأخلاقي، وهي تشمل القدرة على العمل الجماعي، والتعاون، والتفاهم، والتعامل مع الاختلافات الثقافية والجنسية، والتسامح، والتواصل الفعال، والقدرة على إدارة الصراعات وحل المشكلات.

الرضا الوظيفي

مفهوم الرضا الوظيفي

يعرف أبو الرغب (2020) الرضا الوظيفي على أنه الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف تجاه وظيفته وبيئته العملية، والذي ينعكس على مستوى أدائه وإنتاجيته. بينما تعرفه رمضان (2019) على أنه رضا الموظف عن بيئة عمله ووظيفته والمكافآت التي يتلقاها، ويعد هذا الرضا من أهم المؤشرات التي تساعد على تعزيز أداء الموظف وتحسين إنتاجيته. وتعرفه الغامدي (2021) بأنه الحالة النفسية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله وبيئته العملية، ويعتبر هذا الرضا مؤشراً هاماً لنجاح المنظمة واستمراريتها.

أهداف الرضا الوظيفي

للرضا الوظيفي أهداف أساسية في تحقيق الأهداف الإدارية للمؤسسة، وذلك لأن الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية وتقليل معدل الاستقالات والانتقالات للعمال، ويمكن تعداد بعض أهداف الرضا الوظيفي على النحو التالي (الشاعر، 2018):

1. **تحسين الأداء الوظيفي:** إذ يزيد الرضا الوظيفي من التزام العاملين بعملهم ومساهماتهم في تحسين الإنتاجية، كما يؤدي إلى تقليل عدد الأخطاء والتأخير في المهام المنوطة بهم.
2. **الإبداع والابتكار:** يؤثر الرضا الوظيفي بشكل إيجابي على قدرة العاملين على التفكير الإبداعي والابتكار في طرق العمل والإنتاج، ويؤدي إلى تحسين أدائهم في مجالات مختلفة.
3. **الولاء والانتماء للمؤسسة:** يشعر العاملون الذين يشعرون بالرضا الوظيفي بالولاء والانتماء للمؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين المناخ التنظيمي وزيادة الاستقرار في العمل.
4. **تحسين العلاقات بين الزملاء والمديرين:** يؤدي الرضا الوظيفي إلى تحسين العلاقات بين العاملين وبينهم وبين مديريهم، كما يؤدي إلى تعزيز روح العمل الجماعي. يذكر أن هذه الأهداف قد تختلف باختلاف طبيعة العمل والمؤسسة وظروف العاملين، وقد تتم إضافة بعض الأهداف الإضافية بناءً على هذه الاختلافات.

طرق تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين

هناك العديد من الطرق التي يمكن استخدامها لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والشركات، وفيما يلي بعض الطرق (البخاري، 2020):

1. تقديم فرص التطوير المهني: تشير العديد من الدراسات إلى أن توفير فرص التطوير المهني للعاملين يساعد على زيادة الرضا الوظيفي لديهم. فالعامل الذي يشعر بأن لديه فرصاً لتعلم مهارات جديدة والتقدم في وظيفته يشعر بالاهتمام والتقدير من قبل الشركة. ويمكن تحقيق هذه الطريقة من خلال تنظيم دورات تدريبية وورش عمل تهتم بتطوير مهارات العاملين.
2. تحسين بيئة العمل: يعتبر تحسين بيئة العمل وتوفير الظروف الملائمة للعمل من الأساليب الأكثر شيوعاً لتحقيق الرضا الوظيفي. فعلى سبيل المثال، تشير إحدى الدراسات إلى أن توفير بيئة عمل صحية وأمنة يساعد على زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين. ويمكن تحقيق هذه الطريقة من خلال توفير مكان عمل نظيف ومرتب، وتجهيز العمال بالأدوات اللازمة للعمل.
3. تقييم الأداء وتقديم المكافآت: يشعر العامل بالاهتمام والتقدير من قبل الشركة إذا قامت بتقييم أدائه وتقديم المكافآت المناسبة. فتقييم الأداء يمكن أن يساعد العامل على معرفة نقاط القوة والضعف في أدائه، وبالتالي يمكنه التركيز على تحسين الجوانب التي تحتاج إلى تطوير.

أساليب قياس الرضا الوظيفي للعاملين

تعد أساليب قياس الرضا الوظيفي للعاملين أمراً حيوياً لتحديد مدى رضا العاملين عن بيئة العمل والشركة التي يعملون بها. وتتضمن بعض الأساليب الشائعة لقياس الرضا الوظيفي ما يلي (Kaur, & Kaur, 2018; Al-Makhadmeh & Zaid, 2021; Kumar & Sharma, 2019):

1. الاستبيانات: تعد استبيانات الرضا الوظيفي أحد الأساليب الأكثر استخداماً في قياس رضا العاملين. ويمكن تصميم هذه الاستبيانات لتسمح بالحصول على آراء العاملين حول عدة مجالات، مثل بيئة العمل والإدارة والتدريب والترقية والمكافآت والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.
2. المقابلات الشخصية: تعتبر المقابلات الشخصية وسيلة أخرى لجمع معلومات حول رضا العاملين عن العمل. وتتيح هذه الطريقة للموظفين التعبير عن آرائهم ومشاكلهم بشكل مباشر، مما يساعد في تحديد المشاكل والاحتياجات المحتملة.
3. المراجعات الدورية: تتضمن هذه الطريقة مراجعة أداء العاملين بشكل دوري لتقييم مدى رضاهم الوظيفي وتحديد المناطق التي يمكن تحسينها.
4. الملاحظات المكتوبة: يمكن استخدام هذه الطريقة لجمع معلومات حول رضا العاملين، حيث يتم تدوين الملاحظات عن الأداء وسلوك الموظفين خلال فترات زمنية معينة.

ومما سبق يمكن الوصول إلى أن الرضا الوظيفي يعتبر عنصراً أساسياً في تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة، ويعد مؤشراً قوياً لجودة العلاقات الداخلية وخارجية في المؤسسة، ويساعد على تحسين سمعة المؤسسة في المجتمع وزيادة فرص النمو والازدهار. وأنه من المهم استخدام أكثر من طريقة لقياس رضا العاملين، حيث يمكن لكل طريقة أن تقدم نتائج مختلفة، وتساهم في الحصول على صورة شاملة لمدى رضا العاملين.

منسوبي التعليم

يشير مصطلح "منسوبي التعليم" إلى جميع الأفراد الذين يعملون في قطاع التعليم، سواء كان ذلك في المدارس الحكومية أو الخاصة أو المؤسسات التعليمية الأخرى. وتتضمن هذه الفئة المعلمين، والموظفون الإداريين، والمستشارين التربويين، وغيرهم من المهنيين الذين يعملون في هذا المجال (السعدي، 2019).

وفقاً لتقرير نشره البنك الدولي في عام 2020، يوجد حوالي 62 مليون معلم في العالم، ويعتبر التعليم أكبر قطاع اقتصادي في العالم، حيث يشغل حوالي 3.7% من إجمالي القوى العاملة العالمية. كما يُذكر في التقرير أنه يتعين على الدول توفير بيئة عمل مناسبة لدى المنسوبيين في قطاع التعليم، بما في ذلك توفير الرواتب الكافية والتأمين الصحي والمساعدات الأخرى (World Bank Group, 2020).

وفي دراسة السوايعر والقاضي (2020) أظهرت الدراسة أن المنسوبيين في قطاع التعليم يشعرون بمستويات عالية من الإحباط الوظيفي؛ بسبب التحديات التي يواجهونها في عملهم، وأن ذلك يؤثر على أدائهم ورضاهم الوظيفي. وتشير الدراسات إلى أن منسوبي التعليم يواجهون تحديات كثيرة تتعلق بالعملية التعليمية والإدارية والنفسية، ويحتاجون إلى دعم وتحفيز من الإدارات التعليمية لتحسين وضعهم وأدائهم في العمل. ويمكننا تعريف منسوبي التعليم العام بمحافظة ببشة بالأفراد الذين يعملون في الهيئة الإدارية والتدريسية والإشراف التربوي بمدارس التعليم العام ومكاتب التعليم وإدارة التعليم ببشة. وتشير الإحصائيات إلى أن مجموع منسوبي التعليم يبلغ (17737) موظفاً وموظفة.

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي:

أولاً: الدراسات العربية:

1. دراسة البلوي (2023)، بعنوان: "القيادة الأخلاقية لدى مديري الإدارات وعلاقتها بالسعادة الوظيفية للعاملين بجامعة تبوك".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين ممارسة مديري الإدارات للقيادة الأخلاقية، والسعادة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة تبوك، والوقوف على درجة ممارسة مديري الإدارات للقيادة الأخلاقية ومستوى السعادة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينتها من (286) موظفاً إدارياً في جامعة تبوك، وكان من أبرز نتائجها أن ممارسة مديري الإدارات للقيادة الأخلاقية بجامعة تبوك جاءت بدرجة عالية جداً، وأن الشعور بالسعادة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة تبوك جاء بمستوى عال بشكل عام، ووجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين ممارسة مديري الإدارات للقيادة الأخلاقية ومستوى الشعور بالسعادة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بجامعة تبوك.

2. دراسة الحاج وشريان (2022)، بعنوان: "مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الكليات التأسيسية لجامعة عدن وعلاقتها بالرضا الوظيفي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الكليات التأسيسية لجامعة عدن وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر الهيئة التدريسية، ولتحقيق أهداف

الدراسة تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي المسحي، وتمثلت عينتها من (222) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية من حملة الألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، وكان من أبرز نتائجها أن رؤساء الأقسام في الكليات التأسيسية لجامعة عدن ووفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة يمارسون القيادة الأخلاقية بدرجة ممارسة متوسطة من وجهة نظر الهيئة التدريسية على مستوى التقدير العام، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي العام (3.35) بانحراف معياري (0.301) ونسبة مئوية (67.15).

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة Ramlawati and other (2023)، بعنوان: "دور القيادة الأخلاقية في التزام الموظف بالمنظمة: الدور الوسيط للرضا الوظيفي والمشاركة الوظيفية".

The role of ethical leadership on employee commitment to the organization: The mediating role of job satisfaction and job engagement

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق فيما إذا كانت القيادة الأخلاقية تؤثر على متغيرات الوسيط (الرضا الوظيفي للموظفين والمشاركة الوظيفية) في سياق المؤسسة وكيفية تأثيرها. كما يبحث في كيفية تأثير الوسيط على الالتزام التنظيمي للموظفين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينتها من (690) موظفاً من موظفين إندونيسيين نشطين في القطاع المالي، وكان من أبرز نتائجها أن القيادة الأخلاقية لها تأثيرات مهمة وإيجابية على رضا الموظفين الوظيفي ومشاركتهم. علاوة على ذلك، فإن رضا الموظفين والمشاركة الوظيفية لديهم وسطاء جزئيين بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي للموظفين.

2. دراسة Kaimeng (2022)، بعنوان: "العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي للموظف".

The Relationship Between Ethical Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Media Richness and Perceived Organizational Transparency

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينتها من (276) موظفاً من موظفي قطاع الخدمات في ماكاو، وكان من أبرز نتائجها وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأخلاقية (الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الإنسانية، العمل بروح الفريق) وبين الرضا الوظيفي لهم

التعليق على الدراسات السابقة

عرض نقدي للدراسات السابقة:

تناول البحث الحالي العديد من الدراسات السابقة مقسمة إلى الدراسات العربية، وإلى الدراسات الأجنبية في مجالات مختلفة منها ما هو عن القيادة الأخلاقية، ويتضح أن أغلب الدراسات السابقة تناولت أبعاد القيادة الأخلاقية بمختلف أبعادها.

وبعد استعراض الدراسات السابقة يمكن القول إن هناك تبايناً في نتائج الدراسات التي تناولت القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي، يمكن القول أيضاً أن الدراسات التي أجريت حول هذا الموضوع كانت قليلة.

تحديد الفجوات في الدراسات السابقة:

قد تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المتبع في الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملائمته لموضوع الدراسة، كما تتفق في الأداة المستخدمة وهي الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية. وقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عينة الدراسة، إذ عملت الدراسات السابقة على تطبيق أداة الدراسة على عينات تختلف عن عينة الدراسة الحالية، فقد استهدفت الدراسة الحالية منسوبي التعليم بمحافظة بيشة، الطابع التعليمي الذي يوفر خدمات تعليمية.

وما يميز هذه الدراسة الحالية هو دراسة دور القيادة الأخلاقية وأبعادها (الصفات الشخصية، والصفات الإدارية، والعلاقات الإنسانية، والعمل بروح الفريق) في تحقيق الرضا الوظيفي بشكل أكثر دقة وتفصيل إضافة إلى محاولة الربط وبشكل علمي ودقيق ما بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي، والذي سيقودنا في نهاية المطاف إلى معلمي كفاء وقادرين على حمل المسؤولية التعليمية. **أوجه استفادة الباحثة من الدراسات السابقة:**

1. تصميم أداة الدراسة المناسبة.
2. اختيار المنهج المناسب للدراسة.
3. استخدام الأساليب الإحصائية الملائمة.
4. تدعيم نتائج الدراسة بالدراسات السابقة.
5. الاستفادة من مراجع الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة:

يعد العنصر البشري العامل الأساسي والمكون الرئيسي في بناء التنظيم في المنظمة (القرني والزايدي، 2016). ومع ظهور بعض الأحداث والتغيرات التنظيمية. والتي من الممكن أن ينتج عنها مقاومة التغيير من قبل العاملين. لذلك لا بد من إدراك الحاجة إلى التغيير لدى المنظمة والأفراد والتوضيح لهم آثار التغيير على كيفية عمل المنظمة. كما تعد القيادة الأخلاقية واتباعها قادرين على التطوير وإحداث التغيير في المنظمات في ظل التغيرات والتحديات مثل: ثورة التقنية والاتصالات والمعلومات التي يعتمد عليها بشكل كبير والمشاكل الاجتماعية، والثقافية، وكذلك زيادة المنافسة بين المنظمات.

وفي ضوء التغيرات التربوية في العصر الحاضر، والانفتاح في العلاقات، والانفجار المعرفي المذهل، والتداخل في الثقافات، أصبحت هناك حاجة لقيادة أخلاقيين في التعليم، وفي الميدان التربوي، لأن هؤلاء القادة هم المحفز والمؤثر الأول المعنوي للآخرين. وقد أوصت الكثير من الدراسات على تبني القيادة الأخلاقية في المؤسسات التربوية، لأنها أضحت ضرورة ملحة وأحد العوامل الأساسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند القادة والإداريين كدراسة درادكة والمطيري (2017)، المطيري (2015)، والشريفي (2011). وذكرت العديد من الدراسات أن أهم العوامل المؤثرة في أداء العاملين وزيادة دافعيتهم هو الرضا الوظيفي الذي يتحقق بالأجر (الراتب) والزلاء والمدير المباشر والمدير العام وبيئة العمل لهم عن المهنة التي يقومون بها، مما سيجعلهم يقومون بمهنتهم على أكمل وجه، مثل دراسة الكندري (2017) ودراسة الغامدي (2014).

حيث أكدت الدراسات السابقة أكدت على وجود تأثير للقيادة الأخلاقية بأبعادها (الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الإنسانية، العمل بروح الفريق) في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث تعتبر القيادة الأخلاقية

عاملاً يدفع الموظفين إلى أداء أعمالهم بكل أريحية وسرور. فعندما يقوم المدير العام بمعاملة الموظفين بأخلاق عالية وحسنة، فإنه سيجد منهم الاهتمام والقبول؛ مما ينتج عنه رضاهم الوظيفي. وبالتالي، فإن الدراسة الحالية ستقوم بتحليل مشكلة الدراسة في معرفة دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.

أسئلة الدراسة:

ومن هنا تحاول الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي:

"ما هو دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة؟"

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو دور الصفات الشخصية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة في المملكة العربية السعودية؟
2. ما هو دور الصفات الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة في المملكة العربية السعودية؟
3. ما هو دور العلاقات الإنسانية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة في المملكة العربية السعودية؟
4. ما هو دور العمل بروح الفريق في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة في المملكة العربية السعودية؟

فرضيات الدراسة:

تسعى الباحثة للتحقق من الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر منسوبي التعليم بمحافظة بيشة، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:
- أ. الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الشخصية في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.
 - ب. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصفات الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.
 - ج. الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الإنسانية في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.
 - د. الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل بروح الفريق في تحقيق الرضا الوظيفي من وجهة نظر منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة الحالية في كونها تبحث دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة وذلك من خلال:

الأهمية النظرية:

تتناول هذه الدراسة أحد الموضوعات الهامة في مجال القيادة وهي القيادة الأخلاقية، وما لها من أثر بالغ في الرضا الوظيفي للعاملين الذي يعتبر إحدى متطلبات المؤسسات باختلاف أنواعها وأحد عوامل نجاحها ورفعة

أدائها وزيادة كفاءتها، وتساهم هذه الدراسة في ربط القيادة الأخلاقية مع الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم، والتعرف على واقع القيادة الأخلاقية لدى منسوبي التعليم في محافظة بيشة.

الأهمية التطبيقية:

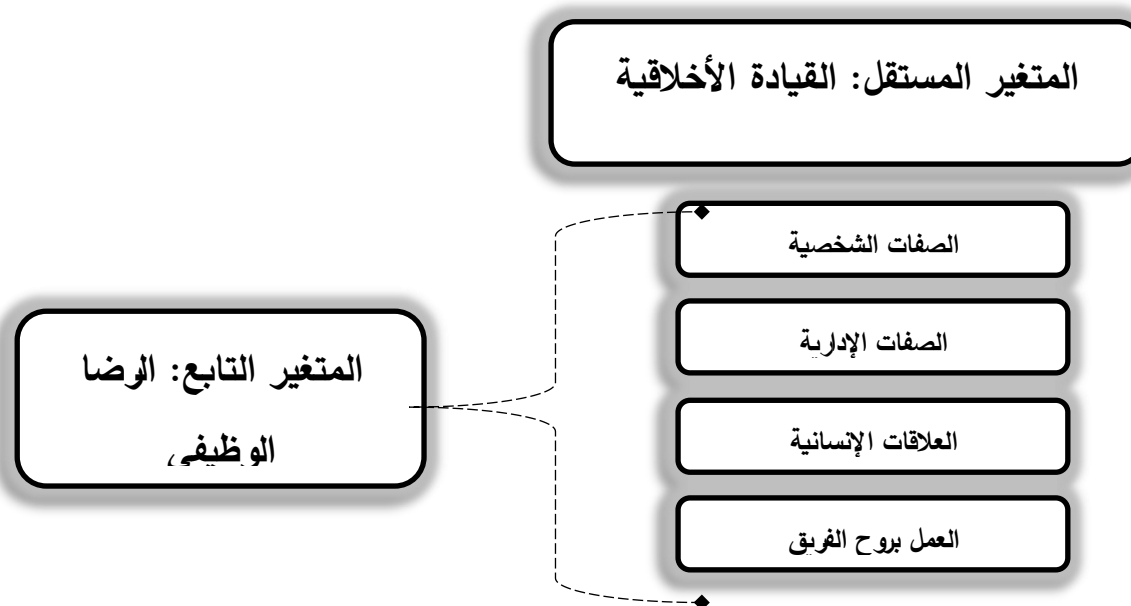
تساهم هذه الدراسة في الوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يستفيد منها المسؤولون عن المؤسسات التعليمية لتحقيق القيادة الأخلاقية فيها؛ مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم، وتضيف دراسة للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

محددات الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على دراسة دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي.
- الحدود الزمانية: تم التطبيق في الفصل الدراسي الثالث من العام الدراسي 1444هـ/2023م.
- الحدود البشرية: منسوبي التعليم في محافظة بيشة.
- الحدود المكانية: تم التطبيق بمحافظة بيشة في المملكة العربية السعودية.

متغيرات الدراسة:

- شكل (1): متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة



مصطلحات الدراسة:

- القيادة الأخلاقية: نمط من أنماط القيادة التي تعمل على تمكين القائد من السير في الاتجاه السليم تجاه الشراكة مع العاملين في القيم الأخلاقية (القرني والزايدي، 2016).
- الصفات الشخصية: تحري القائد الأخلاقي الصدق في التعاملات، والتميز بالأمانة والنزاهة في السلوك والتصرفات، تحمل المسؤولية عن الأخطاء والاعتراف بها، وتقبل النقد (محمود، 2014).

- **الصفات الإدارية:** حرص القائد الأخلاقي الواضح على تحقيق أهداف ورؤية المنظمة، وتشجيع المرؤوسين على التجديد والإبداع، وتوزيع المهام وفقاً لرغباتهم وقدراتهم، وتنمية مهاراتهم (الشملان، 2016).
- **العلاقات الإنسانية:** حرص القائد الأخلاقي على إقامة علاقات إنسانية مع مراعاة مشاعر وحاجات جميع الأفراد، وتقدير ظروفهم للتعامل معهم تبعاً لمعاني الإنسانية (الجعيثني، 2017).
- **العمل بروح الفريق:** حرص القائد الأخلاقي على تعزيز ثقة المرؤوسين بقدراتهم، وتعزيز روح الانسجام والتعاون، تعزيز المسؤولية الجماعية، تنسيق الأعمال الجماعية، وتعزيز مهارات القرارات الجماعية (محمود، 2014).
- **الرضا الوظيفي:** هو شعور الفرد الذي يقوم بالتعبير عن تقبله أو رفضه تجاه مجالات معينة في عمله، والتي تتضمن: الزملاء، القيادة، الأجور، السياسات الإدارية، ظروف العمل، أساليب الاتصال، فرص الترقية، والرعاية الاجتماعية والصحية (مزيان، 2022).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة

تحدد منهجية الدراسة وإجراءاتها للدراسة في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية، وتحديد المفاهيم المستخدمة فيها، وما تم الرجوع إليه من أدبيات ودراسات سابقة مشابهة للدراسة الحالية، وفي ضوء ما تم تحديده من تساؤلات وتشكيل الإجابة عليها تحقيقاً للأهداف الرئيسية للدراسة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة موضوع الدراسة ومحاولة تفسيرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، تصنيفها، تحليلها، إخضاعها للدراسات الدقيقة (الآغا، 2000، ص16).

مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة هو ذلك المجتمع الذي تسعى الباحثة إلى إجراء دراسته عليه، بمعنى أن كل فرد أو وحدة أو عنصر يقع ضمن حدود ذلك المجتمع ويعد ضمناً من مكونات المجتمع، ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية في مجموعة منسوبي التعليم بمحافظة بيشة والبالغ عددهم (17737) مفردة.

عينة الدراسة:

تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي وتم تطبيق الدراسة على (370) منسوباً باختلاف أعمارهم ومؤهلاتهم التعليمية ومراكزهم الوظيفية.

الأساليب والأدوات:

أعدت الباحثة استبانة لجمع بيانات عن دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة، حيث تعد "الاستبانة عبارة عن أداة جمع بيانات ميدانية تتضمن مثيرات حسية ولفظية واستجاباتها الموصولة بواقع العمل وبمواقفه نحو الذات أو نحو الغير (حي أو جماد) " (العساف، 2006، ص191).

• خطوات بناء الاستبانة:

تم جمع البيانات من خلال نوعين من المصادر:

أولاً: المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأت الباحثة إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض، تم توزيعها على عينة الدراسة وتم تفرغ

البيانات وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي "Statistical Package for the Social Sciences, SPSS"، الإصدار (26).

ثانياً: المصادر الثانوية: من خلال الرجوع للدراسات والكتب ذات الصلة بالموضوع ومواقع الانترنت التي تناولت إطار الدراسة ومتغيراتها.

وقد تكون استبيان الدراسة من جزأين رئيسيين هي:

الجزء الأول: وهو عبارة عن البيانات الأولية (النوع، العمر، المركز الوظيفي، عدد سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: ويمثل عبارات الاستبيان حيث تضمن عدد العبارات (30) عبارة على محورين وهي كالتالي:

المحور الأول: محور القيادة الأخلاقية من وجهة نظر منسوبي التعليم بمحافظة بيشة، ويتكون من (20) عبارة مقسمة على أربعة أبعاد وهي:

أ. البعد الأول: الصفات الشخصية ويتكون من (5) عبارات.

ب. البعد الأول: الصفات الإدارية ويتكون من (5) عبارات.

ج. البعد الأول: العلاقات الإنسانية ويتكون من (5) عبارات.

د. البعد الرابع: العمل بروح الفريق ويتكون من (5) عبارات.

المحور الثاني: محور الرضا الوظيفي من وجهة نظر منسوبي التعليم بمحافظة بيشة، ويتكون من (10) عبارات.

صدق أداة الدراسة:

يعد الصدق أهم خاصية يجب أن تتوفر في الاختبارات العلمية والعملية ويكتسي هذه الأهمية من كونه شاملاً لمفهوم الثبات ورغم هذا يبقى مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم في القياس إثارة للجدل، حيث يقصد بالصدق بشكل عام بأنه "مدى صلاحية الاختبار وصحته في قياس ما يعلن أنه يقيسه، فيدلنا صدق الاختبار إذن عن أمرين أساسيين هما: ما الذي يقيسه الاختبار؟ وكيف ينجح في قياسه؟ وليس لذلك علاقة باسم الاختبار بل بمضمونه". (عبد الخالق، 2000، ص54) وهو مقسم إلى:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

يقصد بالصدق الظاهري الشكل العام للأداة من حيث نوع العبارات المتضمنة فيها، وكيفية صياغتها، ومدى وضوحها، وما تتمتع به من موضوعية في تناولها، وأنها تقيس ما وضعت لقياسه" (الخولي، 1998، ص55).

وللتحقق من صدق أداة الدراسة؛ قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين في تخصصات مختلفة؛ وذلك للحكم على شكلها ومضمونها، وصلاحيتها للتطبيق وقد أجمع المحكمون على أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، ومن ثم صلاحيتها للتطبيق بعد إجراء التعديلات اللازمة، وقد تم إجراء هذه التعديلات في الصورة النهائية للأداة، وبذلك يكون الباحث قد تحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي للأداة:

يقصد بالصدق الداخلي "إن كل عبارة تهدف إلى قياس الوظيفة نفسها التي تقيسها العبارات الأخرى في المقياس، ويستخدم في استبعاد العبارات غير الصالحة"، ويعتمد هذا النوع من الصدق على قياس الارتباط الداخلي بين أبعاد الأداة، واستخراج مصفوفات معاملات الارتباط بين هذه المحاور؛ لبيان مدى اتساق بعضها مع البعض الآخر، وكلما كانت نسبة الاتساق عالية كلما كان معامل الصدق عالياً، وكان المقياس صادقاً (سلامة، 2002، ص187).

ولتحديد الاتساق الداخلي لعبارات الأداة تم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبُعد المنتمية إليه في كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك

حساب معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة وبعضها البعض، وبينها وبين الدرجة الكلية في كل محور من محاور الاستبانة، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة أن حوالي ثلثي أفراد العينة هم من الإناث، وقد بلغت نسبتهم (61.9%) بواقع (229) مفردة، وما يقارب (165) أعمارهم تراوحت من 41-50 سنة بنسبة (44.6%) من عينة الدراسة. فيما بينت نتائج الدراسة أن هناك (169) مفردة خبرتهم أكثر من 15 سنة بنسبة (45.7%) من عينة الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية للصفات الشخصية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة، أيضاً هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الإنسانية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة، إضافة إلى أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية للصفات الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة، بالإضافة إلى أن النتائج أظهرت أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية للعمل بروح الفريق في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة. وبصفة عامة أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.

الاستنتاجات:

1. يوجد أثر للقيادة الأخلاقية بشكل عام في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.
2. يوجد أثر للصفات الشخصية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.
3. يوجد أثر للصفات الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.
4. يوجد أثر للعلاقات الإنسانية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.
5. يوجد أثر للعمل بروح الفريق في تحقيق الرضا الوظيفي لدى منسوبي التعليم بمحافظة بيشة.

التوصيات:

وفي ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

-توصيات على المستوى العملي:

1. ضرورة إظهار المزيد من الاهتمام بأهمية ممارسات القيادة الأخلاقية بجميع أبعادها: الصفات الشخصية، الصفات الإدارية، العلاقات الإنسانية، والعمل بروح الفريق وانعكاسها الإيجابي على منسوبي التعليم على جميع المستويات.
2. عقد الدورات التدريبية عن القيادة الأخلاقية ومبادئها وكيفية توظيفها في مجال التعليم؛ لرفع مستوى الرضا لدى منسوبي التعليم.
3. توظيف البرامج التدريبية لاكتساب الأخلاقيات تفعيلًا للممارسات الأخلاقية على كافة المستويات بالنسبة للقيادة والمعلمين.
4. تشجيع منسوبي التعليم على تطبيق مفاهيم القيادة الأخلاقية.
5. قياس درجة تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية في المملكة بشكل دوري وفعال؛ مما يضمن سير عملية القيادة الأخلاقية بشكل سليم حيث ينتج عن ذلك القناعة الوظيفية في الحقوق والواجبات والرضا الوظيفي.

توصيات ببحوث مستقبلية:

لما كان ميدان الدراسة التربوي يفتقر إلى الدراسات والبحوث العلمية التي تتناول موضوعات مماثلة لموضوع هذا الدراسة، وسعيًا نحو إثراء الميدان بالبحوث ذات الصلة، فإن الباحثة تقترح إجراء الدراسات والبحوث الآتية:

1. إجراء دراسة حول دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الرضا الوظيفي العام بمدارس منطقة بيشة من وجهة نظر منسوبي التعليم وتكون مدة البحث أطول من البحث الحالي، حيث ان هذه الدراسة الحالية كانت في فترة قصيرة جدا لم تتجاوز الأربعة أشهر.
2. إجراء دراسة حول دور القيادة الأخلاقية في إدارة الصراعات التعليمية بمؤسسات التعليم العالي.
3. إجراء دراسة حول القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق الثقافة التنظيمية لدى أعضاء منسوبي التعليم في محافظة بيشة.

أولاً: المراجع:

- إبراهيم، سعد الدين. (2020). دليل إدارة الموارد البشرية الحديثة. الرياض: دار المعرفة للنشر والتوزيع.
- أبو الرغب، حسام. (2020). الرضا الوظيفي: دراسة نظرية وتطبيقية في إدارة الموارد البشرية. القاهرة، مصر: دار المعارف.
- أبو رغب، نضال. (2020). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والتطبيقات الحديثة. دار الفكر العربي.
- الأشقر، محمد. (2019). القيادة الأخلاقية والعدالة. عمان: دار الروافد للنشر والتوزيع.
- آل كردم، مفرح بن سعيد. (2020). دور القيادة الأخلاقية في تحقيق الفعالية المدرسية والرضا الوظيفي للمعلمين بمدارس التعليم العام. مجلة التربية، ع 188، ج 2، 33-58.
- البخاري، أماني. (2020). تأثير الظروف البيئية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة حالة الشركات الأردنية. مجلة إدارة الأعمال والتنمية المستدامة، 10(2): 26-38.
- برهاني، محمد، وحمود، عزيز. (2018). العدالة التنظيمية وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الفلسطينية. المجلة العلمية لجامعة الأزهر، 49(1).
- بشماني، شكيب. (2014). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم 1 الاقتصادية والقانونية، العدد 36، العدد 2014، 5، ص 90-91
- البلوشي، محمد علي، الكتبي، إسماعيل، والزعابي، نوال. (2021). تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي في المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة تجريبية. مجلة مراجعة الإدارة والتسويق، 6(2): 1-14.
- البلوي، خليفة بن حماد خليفة بن منقرة. (2023). القيادة الأخلاقية لدى مديري الإدارات وعلاقتها بالسعادة الوظيفية للعاملين بجامعة تبوك. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، ع 13، 347-390.
- البنك الدولي. (2020). تقرير عن التنمية في العالم 2018: التعلم لتحقيق وعد التعليم. مجموعة البنك الدولي.
- الجعفري، علي. (2018). القيادة الأخلاقية. الكويت: دار العلم الفني.
- الجعيثني، ختام قاسم مصطفى. (2017). درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلميه. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. (غزة)، غزة.
- الحاج، بشير أحمد محمد، وشريان، أمين مهيب أحمد. (2022). مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الكليات التأسيسية لجامعة عدن وعلاقتها بالرضا الوظيفي. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 59، 195-231.
- حافظ، نبيل وآخرون. (2000). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- الحري، عبد الرحمن (2018). "الصفات الشخصية والإدارية المؤثرة في القيادة الأخلاقية". مجلة الإدارة العامة، (15): 35-52.
- الحروب، خالد. (2018). القيادة الأخلاقية في الشركات والمؤسسات. الرياض: دار العلم للملايين.

الخولي، محمد (1998). الاختبارات التحصيلية (إعدادها وإجرائها وتحليلها). الأردن: دار الفلاح.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Al-Makhadmeh, A. M., & Zaid, M. K. (2021). Measuring Job Satisfaction among Employees in the Banking Sector in Jordan: A Structural Equation Modelling Approach. *Journal of Economic Sciences and Business Administration*, 28(1): 23-38.
- Ambrus, S. A. (2019). *Ethical leadership: Transforming ethics in organizations and governments*. New York, NY: Routledge.
- Bert, J. (2021). *The Ethics of Leadership*. London: Routledge.
- Cameron, K. S., & Green, M. (2018). Making sense of making sense: A microgenetic study of leader sensemaking and role identity in a reorganization. *The Leadership Quarterly*, 29(1): 1-19.
- Ciulla, J. B. (2019). Ethical leadership in organizations: An exploration of the concept and practice. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 799-808.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2021). *Business ethics: Ethical decision-making & cases*. Cengage Learning.
- Fisher, D., & Reed, R. A. (2018). The Seven Pillars of Ethical Leadership. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 499-511.
- Goldman, J. (2019). *Ethical leadership: Personal and organizational ethics for a changing world*. New York: Routledge.
- Islamic Management (2020). Ethical leadership: A literature review. *Journal of Islamic Management*, 1(1), 1-10.
- Johnson, C. E., Chen, L. M., & Petrie, N. (2020). The effects of ethical leadership on job satisfaction, turnover intention, and job stability. *Journal of Ethical Leadership*, 3(2): 119-131.
- Kaimeng, Guo. (2022). The Relationship Between Ethical Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Media Richness and Perceived Organizational Transparency, *Organizational Psychology*, Volume 13.
- Kaur, H., & Kaur, P. (2018). Measuring Employee Job Satisfaction: A Review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 8(6), 1-5.