

درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية فيها

لينا سليمان الخليوي*

نورة عبدالرحمن السليمان**

المخلص هدفت الدراسة إلى تعرف العلاقة الارتباطية بين ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية فيها. وانطلقت الأهداف الفرعية التالية: تعرف درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات، تعرف مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات، وتعرف دلالة الفروق الإحصائية عند مستوى الدلالة ($P \geq 0.05$) في درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة) من وجهة نظر المعلمات، وتعرف دلالة الفروق الإحصائية عند مستوى الدلالة ($P \geq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة) من وجهة نظر المعلمات، تكون مجتمع الدراسة من معلمات التعليم العام في مدينة الرياض للمراحل التعليمية الثلاث وأخذت عينة عشوائية بلغت 141 معلمة، واتبعت المنهج الوصفي الارتباطي والمسحي واستخدمت الاستبانة كأداة، وكانت النتائج كالتالي: درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام كانت بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمات، مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام عالي من وجهة نظر المعلمات، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين درجة ممارسة أخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية فيها. الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الإدارة، الصحة التنظيمية، قائدات المدارس، التعليم العام.

*استاذ مساعد بقسم الإدارة التربوية _ كلية التربية _ جامعة الملك سعود

**معلمة وباحثة دكتوراه ادارة تعليم عام _ جامعه الملك سعود

درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية فيها

1. المقدمة

خطورة المهنة التي تهدف إلى إيجاد شخصية قوية وأهمية الدور الذي يقوم به مدير المدرسة من توجيه وتحريك لهذه المؤسسة [3].
فبالرغم من أهمية البيئة الاجتماعية في التأثير على الموظف لأنها تزوده بالقيم منذ نعومة أظفاره وتحدد أخلاقه وسلوكياته قبل الالتحاق بالعمل إلا أن للبيئة الداخلية للمؤسسة الأثر الكبير على سلوك العاملين فيها سلبيًا أو إيجابيًا ومن أهم العوامل الداخلية المؤثرة هي القيادة الإدارية وما تضربه من مثل أعلى للعاملين في سلوكها الخلقى ونزاهتها وأمانتها وتعاملها بوضوح وصدق مما يؤثر إيجابيًا على سلوك العاملين [4]. ويذكر المزجاني [5] أن المدير يشغل مركزًا قياديًا واضحًا في مستوى من مستويات الجهاز الإداري وهو بذلك يؤثر على السلوك التنظيمي مباشرة ودرجة نجاح التنظيم في أي مؤسسة يتوقف على درجة كفاءة هذا المدير واسلوب الاشراف الذي يقوم به ومدى تأثير القيم الإسلامية على جميع تصرفاته.

وأخلاقيات الإدارة في الإسلام أحاطت بمختلف مجالات النشاط للإنسان، وشملت مضمون العمل واستبعدت كافة الممارسات الغير أخلاقية كما شملت الاداء فأوجب الاتقان والاحسان والأمانة والوفاء بالوعد والعقود [6]، فتجسيد الإداري المسلم للبعد الأخلاقي في العمل مهم لتفادي الوقوع في الاخطاء الجسيمة والالتزام بالسلوك القويم وتجسيد القدوة والالتزام برسالة المنظمة وأهدافها وخططها، ويذكر الجريسي [7] أن توفر السلوكيات الأخلاقية في شخصية الإداري تكسبه قدرة على مواجهة التغيرات في الظروف البيئية المحيطة.

وفي الوقت الحاضر يلاحظ أن من أبرز مشاكل العمل هي مشكلة الأخلاق وقد قامت النظريات الإدارية الحديثة بمحاولات عديدة لتحديد المؤثرات على سلوكيات العاملين وما يحفزهم للعمل الجيد والاداء الحسن والانتاج الوفير [4].

وتعتبر الصحة التنظيمية من المفاهيم التي تبحث في مجال السلوك التنظيمي حيث تعد إحدى الاتجاهات الإدارية التي تركز على الفرد، إذ شتهت هذه الاتجاهات المنظمة بكيان بيولوجي يحتاج إلى الصحة والنمو وجاء إطلاق مصطلح الصحة التنظيمية من تشبيه المنظمة بالجسم البشري بإطلاق صفة الصحة التي تطلق على الإنسان الخالي من الأمراض [8].

ويعد مفهوم الصحة التنظيمية أحد أهم المداخل الحديثة لدراسة بيئة العمل، إذ يعكس المناخ الايجابي الصحة التنظيمية للمؤسسة، فالمؤسسة التي تتمتع بالصحة التنظيمية تمتلك المقدرة على البقاء، والتعامل مع متغيرات البيئة بكفاية واستمرارية، وبناء على ذلك فإن المؤسسة التي لا تتمتع بصحة تنظيمية تعيش حالة من عدم الكفاية والفعالية [9].

وتسهم العلاقة بين القيادة والعاملين في تعزيز الصحة التنظيمية في المؤسسة التربوية، من خلال ما يتوفر بينهما من مشاركة وانسجام متطابق وثقة متبادلة للاعتناء بمسائل تنظيمية تعكس مقدرة المؤسسة

يحظى مفهوم القيادة في المؤسسات التربوية باهتمام كبير، نظرًا للدور الذي يقوم به قائدها في التأثير على العاملين واستغلال طاقاتهم وبث روح التعاون بينهم وتوحيد جهودهم وإيجاد الانسجام والتناغم بينهم في بيئة صحية، ليقبلوا على أعمالهم برغبة وحماس بهدف تحقيق الأهداف المرجوة لتجويد العملية التعليمية.

ولقد واكبت القيادة المجتمعات منذ بدء الخليقة فهي سبب لتطورها على اختلافها وتعدد التحديات التي تواجهها، وقد أشار كل من باك وأرجيرس إلى أن المشكلة الرئيسة في حياة أي تنظيم تكمن في كيفية قيادة العديد من الافراد لكل واحد منهم فرديته واحتياجاته وأهدافه ومعتقداته ومن ثم فهناك صعوبة بالغة في جعلهم يتعاونون معًا في نشاط يحقق النجاح للمجموع ورضاهم الفردي في الوقت ذاته [1].

وتعتبر المؤسسات التعليمية من أهم التنظيمات التي يتعامل من خلالها مع الثروة الحقيقية لأي أمة والتي يعول عليها بنائها وتطويرها، فقيادة هذه المؤسسة التعليمية تعتبر تحدي في ظل التغيرات المستمرة، حيث تتميز بأنها عملية مستمرة الفعالية وتأثيرها كبير في سير العملية التعليمية، فيرتبط نجاحها أو فشلها بنوع العلاقة التي تربط القائد بالمعلمين، وبالتالي لهذه العلاقة دور أكبر في إنجاح العملية التعليمية. وكما ساد هذه العلاقات الاحترام المتبادل والتقدير كان مستوى الأداء أفضل. وتستمد القيادة الإدارية والتربوية في المؤسسات التعليمية أهميتها من قدرتها على استخدام كافة الوسائل المتاحة بحيث تتلاءم مع أهداف العملية التعليمية من أجل تحسين أداء العنصر البشري [2].

وفي الفكر الإداري الإسلامي نلاحظ الاهتمام بالقيادة وتمثل في العديد من النصوص فقد روي عن الرسول عليه الصلاة والسلام: (ولا يحل لثلاثة يكونون بفلاة من الارض إلا أمروا عليهم أحدهم)، وكما قال: (إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا عليهم أحدهم)، وتتميز القيادة في الاسلام بانها قائمة على أسس مستمدة من القرآن والسنة فهي قيادة تزخر بالأخلاق والقيم التي تجعلها قيادة صالحة لكل زمان ومكان، فالأخلاق هي جوهر ما دعا إليه الإسلام وروحة الساري في جميع جوانبه ومصداق ذلك قول الرسول: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق).

وتمثل الأخلاق ركنًا أساسيًا في حياة الإنسان فردًا وجماعة، وضرورة لازمة لحياة المجتمعات، وبدونها يصبح الإنسان ذئبًا يعض على أخيه، عندئذ لا يمكن إقامة حياة اجتماعية سليمة. وكما عني الإسلام بالأخلاق عمومًا، فقد عني بأخلاق العمل خصوصًا ففي قوله: (وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ) سورة المؤمنون: 8 [2].

وبما أن المدرسة تعد رمزًا يمثل أخلاقيات المجتمع الإسلامي، كان الاهتمام بأخلاقيات العاملين فيها، إذ ينعكس ما يجري بداخلها من تفاعلات وممارسات على جميع العاملين فيها وهذا نابع من أمرين وهما

في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية فيها من وجهة نظر المعلمات؟
ب. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تعرف العلاقة الارتباطية بين ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية فيها. ومن الهدف الرئيسي تنطلق الأهداف الفرعية التالية:

- تعرف درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات.

- تعرف مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات.

- تعرف دلالة الفروق الإحصائية عند مستوى الدلالة ($P \geq 0.05$) في درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة)؟

- تعرف دلالة الفروق الإحصائية عند مستوى الدلالة ($P \geq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة)؟

ج. أهمية الدراسة

يؤدي الأسلوب الذي يتبعه القائد في المدرسة إلى التأثير على سير العملية التعليمية من خلال قيام العاملين بمهامهم موجّهين بقوتين إما الخوف من التعرض للعقاب أو الحب والثقة والإيمان بالعدل، مما يؤثر على المناخ العام للمدرسة وبالتالي على الصحة التنظيمية لها ومن ثم على إنتاجيتها، والفكر الإداري الإسلامي فكر غني بالأخلاق والقيم القادرة على تحقيق مناخ إيجابي للعمل والتفاعل وأوضح [11] أن الفكر الإداري الإسلامي طُبق عملياً وجنيت ثماره منذ عهد القدوة الرسول وأن هذا التطبيق شمل كافة المؤسسات التي ظهرت في عهده ومن جاء بعده من الخلفاء وإمكانية تكراره سانحة لأن مصادرة باقية. وتتمثل أهمية الدراسة في:

- العلاقة الوثيقة بين أخلاقيات الإدارة في الإسلام والالتزام بتحقيق الأهداف الدينية والدنيوية.

- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في مجال القيادة التربوية بما يسهم في توفير معلومات يمكن أن تكون ذات قيمة عالية لمتخذي القرارات لتوفير بيئة ملائمة قادرة على التطوير والتحسين.

- تأكيد أهمية دور قائد المدرسة والصورة الصحيحة للتعامل والمبنية على الأخلاق الإسلامية والذي يرتقي بمستوى الأداء.

- يمكن أن يستفيد واضعوا السياسات وصناع القرار من الممارسات الإسلامية في الإدارة للعمل على تطوير أخلاقيات القادة من خلال تحديد منهجيات العمل والإدارة.

- مساعدة المسؤولين لتوفير مناخ تنظيمي صحي من خلال تطبيق أخلاقيات الإدارة في الإسلام والتي بدورها تسهم في تحقيق الأهداف بكفاءة.

- التعرف على تأثير أخلاقيات القائد المسلم على سلوكيات المرؤوسين مما يدعوهم إلى تقييم هذه الأخلاقيات وتطويرها بوضع لوائح تساعد على تفعيلها.

د. حدود الدراسة

الزمني: تم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني للعام 1437-1438هـ.

على تعزيز موقعها التنافسي ومحافظة على أن تبقى أفضل المؤسسات [10].

وللقيادة دور كبير في تعزيز الصحة التنظيمية للمؤسسة التعليمية لأنها الأساس في خلق ثقافة تنظيمية سائدة بين العاملين في المؤسسة وخصوصاً عندما تكون هذه الثقافة مبنية على أسس ثابتة ومتينة مستمدة من القرآن والسنة وتمثلة في أخلاقيات الإدارة في الإسلام، من هنا كانت أهمية التعرف على القيادة وممارستها لأخلاقيات الإدارة في الإسلام وتأثيرها على الصحة التنظيمية للمؤسسات التربوية لتصبح مؤسسات مواكبة لتطورات العصر ومواجهة لتحدياته المستمرة قادرة على التعامل مع كافة الظروف.

2. مشكلة الدراسة

يمثل قائد المدرسة قدوة لمرؤوسيه لذا يجب عليه أن يتصف بالأخلاق، حتى يستطيع كسب احترام ومودة من يتعامل معهم، وقيادتهم لتحقيق الأهداف في بيئة يسودها المحبة والاحترام، ويذكر [6] أن قدرة المدير على تقبل آراء العاملين معه وأشعارهم بالتقدير والمحبة يؤدي إلى الميل إلى العمل معه بكل صدق وإخلاص، ومن خلال نتائج الأبحاث والاحتكاك بالعديد من القائدات، لوحظ العديد من الممارسات الغير أخلاقية والتي تؤدي إلى توتر العلاقة بين العاملين مما يؤثر سلبيًا على عمل المعلمات، بالإضافة إلى الفهم الخاطئ للمنصب بأنه لتحقيق مكاسب شخصية وليس تكليف وتحمل للأمانة، مما جعل الكثير من الإدارات يتفشى بها الاستهتار والمحسوبية وتقديم المصلحة الشخصية على العامة، فتخلي بعض المسؤولين عن الأخلاق أدى إلى تراجع في أداء المؤسسة وتبسيط من عزيمة الموظف ودافعيته نحو العمل، إذ أصبح يشعر وكأنه آلة يجب أن ينهي ما عليه من واجبات دون تقدير لجهوده ولو بكلمة شكرًا ولذلك فأن لكل مهنة أخلاقيات تعبر عن مجموعة المبادئ التي تعد مرجعًا أساسيًا لسلوك أفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابًا أو سلبيًا [3].

والمؤسسات التعليمية في الوقت الحالي من أهم المؤسسات في الدولة والتي يجب أن يتوفر فيها مناخ مناسب للعمل لخصوصية هذه المؤسسة وحساسية عملها، من هنا تتحدد مشكلة البحث في تعرف العلاقة بين درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية فيها.

أ. أسئلة الدراسة

- ما درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات؟

- ما مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \geq 0.05$) في درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة)؟

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \geq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة)؟

- ما العلاقة الارتباطية بين ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة

درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام

المكاني: تم تطبيقها على معلمات التعليم العام في مدينة الرياض (الابتدائي، والمتوسط، والثانوي) واللاتي على رأس العمل وبلغ 34326 معلمة [13].

الموضوعي: تم التطرق إلى المفاهيم النظرية لكل من أخلاقيات الإدارة في الإسلام والصحة التنظيمية، كما تم التطرق إلى قياس درجة تطبيق قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من خلال المبادئ التي تقوم عليها ومستوى الصحة التنظيمية للمدارس من وجهة نظر المعلمات من خلال قياس درجة توفر أبعادها، وإيجاد العلاقة الارتباطية بين كل منهما باستخدام الاستبانة كأداة.

هـ. مصطلحات الدراسة

اخلاقيات الإدارة في الإسلام: المبادئ، والقيم، والمعايير التي تتوافق مع الشريعة الإسلامية، وتُعدُّ أساساً لسلوك العاملين في الإدارة، والتي يجب عليهم الالتزام بها، وتكون بمثابة اتجاهات تساعد في الحكم على الأشياء وتقييم المواقف، والتحكُّم بالسلوك بوجه عام [7].

وتُعرف إجرائياً بأنها: مجموعة المبادئ والقيم المستمدة من القرآن والسنة والتي توجه سلوك القائد خلال عمله.

الصحة التنظيمية: هي حالة المدرسة التي يتوافر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع من خلالها المعلمون أن يعملوا بنجاح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات والأهداف [12].

وتُعرف إجرائياً بأنها: قدرة المدرسة على إيجاد مناخ تنظيمي إيجابي يحفز المعلمين لتحقيق أهداف العملية التعليمية ويدفعهم للمشاركة في اتخاذ القرار، ويرفع مستوى الرضا لديهم، ويتبادل الأفراد فيه الثقة والتعاون.

أدبيات الدراسة:

أخلاقيات الإدارة في الإسلام:

تعتبر الاخلاق ركيزة اساسية للسعادة، وقد عني الإسلام بهذا الجانب المهم والله سبحانه عندما ذكر نبيه في كتابة لم يمتدح فيه هيئته أو جماله إنما أثنى على خصاله قائلًا: (وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ) القلم: 4.

وأرسي القرآن المفاهيم والقيم اللازمة لإقامة حياة سعيدة، فقد أبرز للناس نظرة جديدة إلى الكون والحياة والمجتمع، حيث نظم المعاملات داخل المجتمع وحث على حسن الخلق وأوجد لهم القدوة الحسنة حيث قال تعالى: (لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ) الاحزاب: 21، وقد أعتبر القرآن أخلاق الرسول من أهم عوامل نجاحه، قال تعالى: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ) آل عمران: 159. وجاءت الآداب والأخلاق التي في القرآن ذات صبغة اجتماعية، الهدف منها تنظيم الحياة في المجتمع الإسلامي على أساس مبادئ العدل والمساواة والحق. فما من مصلح أو قائد إلا كانت الأخلاق من صفاته الرئيسية، فلا يستطيع أحد أن يؤثر على الآخرين إلا إذا كان ذو أخلاق رفيعة.

وعرف عبدالكريم [14] الأخلاق بأنها مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها وميزانها يحسن الفعل او يقبح، ومن ثم يقدم عليه أو يحجم عنه، وذكر [15] أن الاخلاق تعني ضمناً قوة راسخة في الإرادة تنزع لاختيارها هو خير، أو اختيارها هو شر.

لقد تناول كُتّاب الإدارة علاقة الأخلاق بالإدارة من زوايا متعددة

لينا الخليوي نورة السليمان

فمن علماء الغرب من اعتمد على نظرية العدالة في القانون ومنهم من رأى أنها جزء من مفهوم المسؤولية كما تناولها آخرون من ناحية مفاهيم القيم ومدى تأثيرها في سلوك الموظفين، يقول تايلور الأخلاق مجموعة من القواعد والمعايير التي عندما تصبح ثابتة وتحكم سلوك أفراد المجتمع تشكل جزءاً من ثقافته وتتجسد في عاداته وتقاليده وقوانينه، فهي تنعكس على الاتجاهات الاجتماعية وتدعم الوانغ الأخلاقي فيه، فالمعايير الأخلاقية لها وظيفة خاصة في الحياة العملية فهي تستخدم كدليل للأفعال ويستخدمها الفرد ليحكم على أخلاقه وسلوكه، وهي المبادئ التي تقرر ما يدركه الفرد أو المجموعة من أسباب أخلاقية للقيام بعمل معين دون آخر [16].

أما نظرة الإسلام إلى الإدارة فتتسم بالشمولية والتي تنطلق من كون الأخلاقيات الإسلامية تأخذ مفهوماً واسعاً يوحد بين الإيمان والعبادات والمعاملات المجتمعية ومنها الإدارية أي أنه لا يفرق مطلقاً بين الروحانيات والماديات، فبقدر ما يتدخل في الشؤون العامة يتدخل في الخاصة لذلك كانت الرقابة الإلهية التي ينبغي للموظف أن يراعيها قبل الرقابة الإدارية لا تتناول عملاً وتدع آخر بل تتناول الأعمال كلها، فالصلاة إن أدت بضوابطها وخشوعها كانت ناهية عن الفحشاء والمنكر وراعاة للموظف عن السقوط في الممارسات للأخلاقية، وللتدليل على أهمية هذا الأمر في تخليق المسؤول لا نجد اروع من الإشارة إلى ما افتتح به عمر بن الخطاب خطابه عندما كتب إلى عماله في الامصار قائلاً "إن أهم امركم عندي الصلاة فمن حفظها وحافظ عليها حفظ دينه ومن ضيعها فهو لما سواها أضيع" (رواه البيهقي) أي من ضيع حق الله الذي هو الصلاة ولم يحافظ على أوقاتها فهو لغيرها من الأعمال والواجبات والمسؤوليات أضيع [17].

ومفهوم الأخلاقيات في الإسلام جاء تجسيدا لجوهر الإسلام وروحه: فالأخلاق مرجعها إلى الدين، وعن طريق المبادئ والطرق الدينية تُغرس الأخلاق والفضيلة؛ فالقرآن والسنة يؤكدان العلاقة الوثيقة بين الدين ومكارم الأخلاق؛ وذلك من خلال الآيات التي تضمنت بياناً لها. وقد جعل الإسلام الأخلاق نظاماً من السلوك العام من أجل حياة خيرة، وليس النظام الأخلاقي جزءاً من نظام الإسلام العام فحسب، بل هو جوهر الإسلام ولبه وروحه السارية في جميع جوانبه؛ ومصدق ذلك قول الرسول: (إنما بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ) [7].

بالإجمال فإنه يمكن القول بأن أخلاقيات الإدارة هي: المبادئ، والقيم، والمعايير؛ التي تتوافق مع الإسلام، وتُعدُّ أساساً لسلوك العاملين في الإدارة، والتي يجب عليهم الالتزام بها، وتكون بمثابة اتجاهات تساعد في الحكم على الأشياء، والتحكُّم بالسلوك بوجه عام [7]. كما ذكر [5] أن المقصود بالأخلاقيات في الإسلام "مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسلم المسئول والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص والمحققة للخير والمناعة للشر، والمناصرة للحق، والمناهضة للباطل، والداعمة للعدل، والرفعة للظلم في المجتمع ضمن قواعد ومعايير محددة تحكم هذا السلوك".

مرتكزات السلوك الأخلاقي في الإدارة:

*إن توافر بعض السلوكيات الأخلاقية في الإداري تكسبه قدرة في مواجهة التغيرات في الظروف المحيطة، فهناك العديد من السمات

الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ) فصلت:34-35، فللحلم والعفو فوائد أهمها: تحقيق الطمأنينة والأمان في بيئة العمل وإشاعة المحبة بين أفراد المنظمة.

2- الصفات القولية:

- الصدق: من كرامة الوظيفة وشرفها، ويعد الإسلام من أكثر الشرائع ذمًا للكذب والكذابين وثناءً على الصدق والصادقين يقول الله: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ) التوبة: 119، فمن أراد أن يكون ناجحًا في أدارته وأن يكون موثوقًا محترمًا فليكن صادقًا في حديثه وعباراته وقراراته وتوجيهاته فإن لذلك نتيجة مهمة للغاية تكمن في تحقيق ثقة الرؤساء وثقة المرؤوسين والعملاء وتقوية العلاقات مع جميع الأطراف التي يتعامل معها.

-الترفع عن الجُهال وكثرة الجدال: هما مطلبان إداريان مكملان لسمات الإداري الأخلاقية حيث يفترض أن يكون الرد فقط بالعمل الجاد والقودة والإعراض قال سبحانه: (وَإِذَا مَرُّوا بِاللَّغْوِ مَرُّوا كِرَامًا) الفرقان: 72، فإذا استطاع الإداري أن يكون سميحًا لحق العاملين معه بعيدًا عن مماراتهم نطوقًا بحقهم، صمومًا عن باطلهم استطاع بذلك أن يحوز على تقديرهم وولاءهم مما ينعكس إيجابًا على حسن سير عمل المنظمة وتطورها.

- تقبل النقد والاعتراف بالخطأ: المدير المسلم يتقبل النقد الهادف ولا يتردد في التراجع عن أية فكرة أو قرار إذا تبين له أنه غير صائب فهذه سمة أخلاقية من سمات الأشخاص الأقوياء الأمناء على مصالح عملهم، وهي صفة تدل على ثقة عالية بالنفس وهي سبب للنجاح وبقاء المودة وإشاعة المحبة والالتزام بين القائد ومرؤوسيه قال تعالى: (وَلَمْ يُصِرُّوا عَلَىٰ مَا فَعَلُوا وَهُمْ يَعْلَمُونَ) آل عمران:135، وقال عليه الصلاة والسلام: (الكبر: بطل الحق، وغمط الناس).

- أدب الحوار والخلاف: يعتبر وسيلة لتحقيق المصالح العليا للمنظمة وتحقيق استقرارها ونجاحها حيث إن هذه الأخلاق السامية تحقق التواصل الفعال كما أنها تؤسس لتحقيق الحوار البناء والنقاش المثمر، فيجب أن يكون الحوار بأسلوب مؤدب وباحترام من خلال تحكيم العقل والتجرد التام عن الأهواء الشخصية ولن يصل الإداري إلى هذا المقام إلا إذا كان لديه حسن الظن وعدم الاستعجال بالرد.

3- الصفات العملية:

- الأمانة والاستقامة: يرى البعض أن الأمانة تنحصر في قيام الإنسان بحفظ ما يودع لديه، إلا أنها لا تنحصر في ذلك بل هي تتسع لتشمل التزام الواجبات الدينية والاجتماعية وأداءها خير أداء كما في قوله تعالى: (وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ) المؤمنون: 8، ومن الأمانة: إتقان العمل والوظيفة فالموظف في المفهوم الإسلامي مؤتمن على وظيفته وعملة وما ينتج عن ذلك من واجبات ومسئوليات وأي غش في مهام عملة فأن ذلك قد يحرمه من دخول الجنة كما قال الرسول: (ما من عبد يسترعيه الله رعية يموت يوم يموت وهو غاش لرعيته إلا حرم الله عليه الجنة) ويذكر رضوان [19] أن الأمانة شعور الفرد بتبعه في كل أمر يوكل إليه وإدراكه الجازم أنه مسؤول عنه امام ربه، والالتزام الفرد بمهام وظيفته التزامًا تامًا ودقيقًا وإنجاز العمل الموكل إليه بإتقان وبأقصى الإمكانيات المتوفرة لديه يعتبر استقامة وفي هذا يُروى عن

الأخلاقية الواجب توافرها في الإداري من خلال الاهتمام بهدي القرآن والاسترشاد بسنة الرسول، وهذه السمات قسمها الجريسي [7] إلى ثلاثة اقسام هي:

1- الصفات الوجدانية:

- الإيمان: بالرغم من كون سمة الإيمان من الأمور الباطنة، إلا أن له حقيقة يتضح مظهرها الخارجي في سلوك الإنسان حيث إن التكامل بين حقيقة الإيمان والسلوك، من الأمور الظاهرة الجليلة وفي هذا يقول الرسول عليه الصلاة والسلام: (إِذَا رَأَيْتُمُ الرَّجُلَ يَعْتَادُ الْمَسَاجِدَ، فَاشْهَدُوا لَهُ بِالْإِيمَانِ) ويتوافق هذا المعنى مع قوله تعالى: (إِنَّمَا يَغْمُرُ مَسَاجِدَ اللَّهِ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ) التوبة:18، فالمظاهر السلوكية في الإسلام تعبر عن حقيقة الإيمان.

فالإيمان الذي هو يقين لدى الإنسان إلى أمر من الأمور، ماديا كان أو معنويًا واستقرار هذا اليقين في عقله ووجدانه بحيث يؤثر في تصرفاته وسلوكه لمن المهمات الأساسية التي يجب توافرها في الإداري ليكون أهلاً لتولي إي منصب إداري، وهو يعد من أهم المقومات الأخلاقية الذاتية في الإدارة الإسلامية، الذي يمتد ليشمل:

أ- الالتزام بالقيم والأهداف الخاصة بالمجتمع والمنظمة والجماعة التي يتولى الإداري قيادتها.

ب- ثقة الإداري بنفسه، وبكل من رؤسائه ومرؤوسيه.

ت- الاستفادة من الطاقة الإيمانية في غرس الحماس في نفوس العاملين لتصبح طاقاتهم شعلة من العمل الجاد الذي لا يفتر [18].

- الصبر: وهو حبس النفس عن الجزع وإمساكها والسيطرة عليها في الضيق والفرح، والصبر من الخلال التي أمر الله نبيه بالتخلق والتحلي بها في قوله: (فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُو الْعَرْشِ مِنَ الرُّسُلِ) الاحقاف:35، فتوافر الصبر في المدير يعد ضرورة إذ يطلب من الإداري تحقيق غايات محددة والعمل في ظروف متغيرة وما أكثر العقبات التي تعترضه والتحديات التي تواجهه في مسيرته نحو تحقيق هذه الغايات وإنه في مواجهة ذلك كله غالبًا ما يكون الصبر هو العلاج الناجح والوسيلة الفعالة.

- الرحمة والرفق: إن خلق الرحمة من اسباب زرع المودة وإشاعة جو من الطمأنينة ومن أسباب السمو بالإضافة إلى ما يكسبه الإداري المتخلق بالرحمة من السمع والطاعة له من مرؤوسيه وقد كان النبي القدوة في الرحمة بأتباعه وقد مدحه الله في قوله: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ) آل عمران:159، ولقد تنهت النظريات الإدارية الحديثة لأهمية الرفق وجعلته احدى الاستراتيجيات الناجحة، ولا يعني الرفق تشجيع التسبب الإداري أو التغاضي عن من يستهين بالنظم بل هو توجيه المرؤوسين بأحسن أسلوب والرفق بحالهم كل حسب قدرته.

- الحلم والعفو: من اعظم الأخلاق، ويكون بعدم الجواب وبالسكوت عن المسيء وغض الطرف عن إساءته أو بنصحه مع تذكيره وربما تحذيره أن لزم الأمر والعفو أعلى درجة منه ويكون بالعفو عن المسيء، ولا يعني الحلم بأنه الضعف والعفو بأنه السكوت عن الخطأ بل يكون وفق ضوابط كان لا تكون الإساءة دائمة أو الخطأ متكرر، وقد أرشد الله عبادة إلى الاسلوب الأمثل في مقابلة المخطئ فقال: (وَلَا تَسْتَوِي

درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام

الرسول عليه الصلاة والسلام: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

- الحزم والمثابرة: الحزم في سلوك المدير يعتبر سمة قيادية أساسية وعامل من عوامل النجاح في العملية الإدارية، فالحزم لفظ يدل على القوة والاجتماع فالمدير الحازم هو من يحلل الأشياء ويدرسها باهتمام ويرى أوجه المساوئ والمحاسن فيها ومن ثم يوازن بينها ليقرر بعدها ما ترجح لديه فهو حازماً في الحق مدافعاً عن العاملين بالعدل ويقدر ما يكون عنده من تفهم للحزم على هذا النحو يكون حب رؤوسيه له وتقيلهم لأوامره وتوجهاته. والحزم يتمثل في عدد من الأمور يذكرها المطيري [20].

أ- اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.

ب- الحذر من الخديعة والاستدراج بأن يراعي انسجام قراره مع الشريعة الإسلامية وأن يكون ممكن التنفيذ ومرئياً وأن يعمم على من يعينهم الأمر ليقبوا به.

ت- الاستفادة من الفرص.

ث- التكتم والسرية في التحضير للقرارات.

ج- التعاون في تنفيذ القرارات عن طريق المتابعة من قبل المدير والمساءلة للمكلفين عما كلفوا به من مهام.

- احترام العهود والوفاء بها: من السمات الأخلاقية أن يكون وفياً بما يقول وما يتعهد وما يعد به وألا يكون خوائفاً لتعهداته ومواعيده والتزاماته وأقواله، لذلك على الإداري أن يكون دقيقاً عند قطع الوعود وألا يتحمل أعباء فوق طاقته ولا يقبل مسئوليات لا يستطيع القيام بها، فلا يلتزم إلا بما يعلم أنه قادر على أدائه والوفاء به.

- العدل والإنصاف: سبب في اشاعة المحبة بين جميع أفراد المنظمة كما أنه يبرئ مناخاً للتعاون بين أفرادها لتحقيق النجاح، فبالعدل يصبح المدير محبوب ومطاع وتلقى قراراته القبول بل الحرص على تطبيقها والالتزام بها بدقة واخلاص قال تعالى: (وَأَقْسُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ) الحجرات: 9، ومن لوازم العدل في الإدارة: إعطاء كل ذي حق حقه وذلك في التعامل وفي الترقية والتقدير والمكافأة والمحاسبة وتكافؤ الفرص وغيرها، فمن أراد أن يكون قيادياً يحقق النماء والاستقرار للمنظمة والعاملين فيها فليجعل قراراته وعلاقاته وتعاملاته موسومة بالعدل، لأنه بذلك سيكسب طاعة الجميع واحترامهم وسيجعل لمنظمتهم هيبه وقوه.

- القدوة: ينضوي تحت مفهوم القدوة الالتزام بالسلوك القويم ليكون مثلاً للآخرين في الصدق والصبر والأمانة والمطابقة بين القول والفعل وغيرها من مكارم الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها المدير القدوة، فهو الموجه والمدرّب والمرجع ومثال مستمر لرؤوسيه.

- الابتعاد عن التصرفات غير الأخلاقية: إضافة إلى القيم الإيجابية التي يجب أن يمثلها الإداري في عمله كان لا بد له من أن يتعد عن السلوك غير الأخلاقي والذي يتعارض مع المسلمات الدينية ومنها: الغياب المتعمد عن العمل والرشوة واستغلال وقت العمل في أمور أخرى وغير ذلك.

الصحة التنظيمية:

يعتبر مفهوم الصحة التنظيمية إطار مفاهيمي حديث ينظر إلى أن الفعالية التنظيمية ورفاهية العامل عنصرين غير منفصلين وكلاهما

لينا الخليوي نورة السليمان

متأثر بالخصائص التنظيمية مثل المناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية، ويشير KARAMAZ في الوديناني [21] أن مفهوم الصحة التنظيمية قد تم طرحها من قبل مايلز في عام 1969م لفحص المناخ المدرسي، والمنظمة الصحية لم تكن فقط لتعيش في بيئتها ولكنها أيضاً منظمة ذات هيكل وبنية تستخدم قدراتها لتتماشى مع عوامل البقاء والصعوبات على المدى الطويل وذلك من خلال قدرتها على التكيف بنجاح مع بيئتها والسعي لإيجاد التماسك بين أفرادها والوصول لتحقيق أهدافها.

عُرفت الصحة التنظيمية بأنها قدرة المؤسسات في العمل بكل كفاءة مع التكيف والتطور والنمو بقدر مناسب ضمن نظام وظيفي متكامل فعال لتحقيق الأهداف المطلوبة وتقوم بالتغلب على ما يواجهها من صعوبات تساهم في البقاء والاستمرار [9]، كما يعرفها الوديناني [21] بأنها قدرة المدرسة على العمل بفعالية من خلال إيجاد نوعاً من التجانس بين أفرادها بتوفير بيئة عمل أفضل للمعلمين والإداريين والطلاب لتكون قادرة على التكيف مع التحديات الداخلية والخارجية. أهمية الصحة التنظيمية:

تعد للمؤسسة أمراً مهماً إذ أنها تنعكس بشكل جيد على مناخ المنظمة، فالمنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية تكون قادرة على تحقيق أهدافها والمحافظة على بقائها وتكيف بشكل أفضل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وأشار هيل في مرمش [22] بأن الصحة التنظيمية ترجع أهميتها في أنها أداة تقويم رئيسية للعلاقات والظروف داخل المنظمة والتي تعد مهمة لما لها من دور في نجاح المنظمة وتزويد المسئولين فيها بالمعلومات الضرورية التي تساهم في دعم وتحسين المنظمة.

أبعاد الصحة التنظيمية:

حدد مايلز في السوالملة [10] عشرة ابعاد للصحة التنظيمية صنفها في ثلاث محاور كالآتي:

1- احتياجات المهمة وتتضمن ثلاث أبعاد:

- التركيز على الهدف: الأهداف يجب أن تكون واضحة ومنطقية ومقبولة من قبل العاملين.

- المقدرّة على التواصل: انسياب المعلومات بحرية، حيث يحصل العاملون على المعلومات التي يحتاجونها في أداء مهامهم ليوظفوها بشكل فعال.

- كفاية السلطة بالشكل الأمثل: أن يكون توزيع السلطة منصفاً.

2- احتياجات الإصلاح وتتضمن ثلاث ابعاد:

- استغلال الموارد: استغلال قدرات العاملين بشكل فعال.

- التماسك: معرفة المدرسة للعاملين الذين يجذبون ويتمنون البقاء فيها.

- الروح المعنوية: إظهار الاحساس بالسعادة والرضا الجماعي.

4- احتياجات النمو وتتضمن أربعة أبعاد وهي:

- الابتكار: ابتكار طرق جديدة مثل السعي نحو أهداف جديدة.

- الاستقلالية: أن تكون المدرسة فعالة في بيئتها المحيطة وأن تظهر أيضاً بعض الاستقلالية تجاه القوى الخارجية.

- التكيف: أن تمتلك المقدرّة على تحقيق التغيرات المرغوبة من أجل

- المقدرة على حل المشكلات: امتلاك منهجية تسهم في الكشف عن المشكلات الموجودة.

وللصحة التنظيمية العديد من المستويات ولكل مستوى مؤشرات الدالة عليه، فالصحة التنظيمية المحدودة لا تحترم الأفراد وفيها انتهاك لاستعمال السلطة، التهديد بالعقاب وعدم الثقة بالآخرين، وسيادة قيم الشك بين العاملين، والاتصالات المغلقة، أما الضعيفة فأن نموذج الإدارة فيها استبدادي والاهتمام بالعمل على حساب البعد الانساني ولا وضوح في الأهداف وتتميز بضعف الروابط والثقة بين العاملين، ومستوى الصحة التنظيمية المحمومة فأن نمط القيادة أبوي سلبي والعلاقات تقوم على الفردية وإجبار العاملين على الإذعان وفيما يتعلق بالمستوى المتوسط فعالياً ما تكون القيادة أبوية ايجابية وطبيعة الحوار محدودة والتوجهات مشوشة والثقة يسودها عدم التأكد ولكنها قابلة للتحرر نحو مستقبل أفضل وتتميز الصحة التنظيمية الممتازة باحترام العاملين ومشاركتهم في صنع القرار وغالباً ما تسودها أجواء الثقة والاتصالات مفتوحة، أما المستوى المثالي لها يشعر العاملون بالاهتمام ويشاركون في اتخاذ القرارات والقيادة فاعلة وتعمل بروح الفريق والمنظمة جاذبة وحافزة [12].

مجالات الصحة التنظيمية:

هناك ستة مجالات اوردها الكمالي [31] وهي:

1- احترام قيم الأفراد: ايمان المنظمة وقادتها بأن الأفراد يؤكدون على قبول قيمهم واحترامها وتوفير احتياجاتهم والاستماع اليهم والاهتمام بمطالبهم.

2- تطوير الأفراد: سعي المنظمة لإيجاد بيئة ديناميكية تبعث على النمو والتطور.

3- بناء العمل الجماعي: أن تأخذ المنظمة في عين الاعتبار العلاقات بين الأفراد لإنجاز مهمتها وتحقيق رؤيتها واحترام التباينات وعدم السماح لها بالسيطرة على المنافسة الطبيعية بين العاملين.

4- دعم الثقة وبقائها: توفير قنوات اتصال مفتوحة بين أفرادها وقادتها.

5- الدعم القيادي: النظر إلى الأمام لتتظنر ما يمكن أن يكون وما يجب ألا يكون، ودعم القيادة لجميع الأفراد لتكون قيادة مبدعة ومؤثرة تهتم بتوفير الاحتياجات الفردية للآخرين، وتنمي مسئولية تحقيق الأهداف سواء لدى القادة أم العاملين.

6- المشاركة في القيادة: لكل قيادة سلطة لا بد من المشاركة فيها بين القادة والعاملين إذ يمكن للعاملين المشاركة في وضع رؤية المنظمة وصنع قراراتها واستثمار مواردها.

رؤية مقترحة لتأثير اخلاقيات الإدارة في الإسلام على الصحة التنظيمية للمؤسسات التعليمية:

في أي منظمة لا بد من فهم السلوك بين القائد ومروؤسيه حتى يتم التفاعل فيما بينهم بشكل صحي من اجل تحقيق الأهداف، فنجاحها مرهون بمدى القدرة على فهم العنصر الأهم بها وتحسين أدائه، ومن العوامل المؤثرة في أي تنظيم هو الأسلوب القيادي والذي يؤثر بشكل ايجابي أو سلبي على المنظمة وقدرتها في تحقيق أهدافها، لذلك لا بد من الاهتمام بالقائد وما يتميز به من صفات تعكس ما يلتزم

به من قيم وأخلاق والتي تنعكس بشكل مباشر على تعامله مع العاملين معه كما ذكر الجريسي [7] أن القيادة هي القدرة على التأثير. فهي مسألة تتعلق بالشخصية والقدوة، حيث إن شخصية المدير من حيث نضوجها وقوتها وتكاملها واعتبار سلوكه مثلاً للمرؤوسين يجعل ذلك محط أنظار أتباعه، الذين سرعان ما يقلدونه متأثرين به، فإذا أدركنا أن أنجاز الأهداف إنما يتم عن طريق الأفراد الذين تتولى إدارة المنظمة توجيههم لتحقيق أهدافها، فأن دور القيادة الإدارية في الجانب الإنساني يحتل مكاناً بارزاً، حيث يبرز الاهتمام بالجوانب الأخلاقية والالتزام المتبادل لتعزيز التوجه العام نحو القيادة الشورية التي يمكن أن تعزز الولاء، فينجز العمل بأفضل الطرق.

والشريعة الإسلامية مليئة بالقيم والاخلاق، والتي لها دور اساسي في حياة الأفراد والجماعات فبدونها لا يمكن ضبط سلوكيات الأفراد وفق الجماعة التي ينتمي إليها، فالإسلام جاء مكمل للأخلاق كما في قوله عليه الصلاة والسلام: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق)، فالإسلام يربط بين الأخلاق والعقيدة وبين المعاملات والأخلاق فهي تتدخل في الشؤون الخاصة بقدر ما تتدخل في العامة، فالرقابة الإلهية التي ينبغي أن يراعها المسلم قبل الرقابة الإدارية لا تتدخل في عمل دون الاخر بل تتناول جميع الاعمال سواء كانت خاصة بالفرد أو عامة للآخرين، فالصلاة عندما تؤدي بكافة ضوابطها وخشوعها فأنها تنهى عن الفحشاء والمنكر وتردع المسلم من السقوط في الممارسات اللاأخلاقية، من هنا كان الإسلام منهج حياة متكامل يمس الامور الخاصة والعامة على حد سواء.

فالأخلاق هي أساس صلاح الفرد وصلاح المجتمع، والمعرفة أساس الخلق القويم، فالمعرفة امر مهم من أجل سلامة الاختيار وصواب القرار، والأخلاق في حاجة أكثر من غيرها إلى العلم الواسع والنظرة الشاملة نظراً لارتباطها بحياة الناس وواقعهم، وذلك لأن سلطان الأخلاق يسري على جميع أنواع النشاط الإنساني، لذا أولت المجتمعات اهتماماً متناسلاً بالتربية الأخلاقية انطلاقاً من أن السلوك الخلقي القويم يقف خلف كل تقدم إنساني واستقرار اجتماعي، لذلك يتعين على أي إدارة أن تأخذ في الحسبان العامل الأخلاقي إذا ارادت الاستمرار والنجاح، والمدرسة كمؤسسة اجتماعية لها خصوصيتها وحساسيتها في التعامل مع الثروة الحقيقية لأي دولة مما يؤكد أنها أكثر احتياجاً لتفعيل ممارسة الأخلاق الإسلامية وترسيخ هذا النمط السلوكي الأخلاقي في المرؤوسين.

ونظرة الإسلام إلى مسألة أخلاقيات الإدارة تؤكد على أهمية الاحساس بالمسئولية الذي يعتبر الاساس الذي يبني عليه مفهوم أخلاقيات الإدارة والذي يؤدي إلى ايقاظ الرقابة الذاتية النابعة من الخوف من الله مما يؤثر في سلوكه أكثر من تأثير الرقابة الإدارية أو القوانين، فعندما يتخلق قائد المدرسة بالأخلاق الإسلامية في إدارته فأن ذلك ينعكس بلا شك على ثقافة المدرسة مما يؤثر بشكل كبير على تشكيل سلوك الأفراد داخل المدرسة، والقيم والاخلاق جانب مهم من جوانب أي ثقافة تنظيمية والتي تساعد على فهم كيفية العمل داخل هذه المنظمة مما يساعد على ثباتها وقدرتها على النجاح والتطور.

فعندما يلتزم قائد المدرسة بالإيمان مثلاً فأن ذلك يؤثر في عملة

درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام

من خلال شعورة بأن هذا العمل تكليف وليس تشریف فيستشعر ما وكل إليه من أعمال أنها أمانة محاسب عليها لا بد أن يقوم بها على أكمل وجه فيبحث العاملين معه ونفسه بإتقان العمل، والصبر قيمة دعا إليها الإسلام تساعد القائد والعاملين على مواجهة الظروف والاضلاع المتغيرة، حُلق الرحمة واللين أدي لأن تكون عملية الاتصال بين العاملين أكثر فعالية مما سيمكنهم من أداء اعمالهم بكفاءة وينشر المحبة بين الأفراد مما يعود على المدرسة بنتائج إيجابية كتحقق الاستقرار، الصدق من أهم الاخلاق التي دعا إليها الإسلام وبتطبيقها تحقق الثقة بين الرؤساء والعاملين والمدرسة نفسها وتقوي العلاقات بين افرادها فتتكون بيئة صالحة للعمل مستقرة وناجحة، العدل كقيمة عظي في الإسلام تؤدي إلى أشاعه المحبة بين افراد المدرسة وتهيئة مناخ مناسب للتعاون بينهم مما يحقق النمو والاستقرار. فالدين الإسلامي دين غني بالقيم والأخلاق التي تساعد على تكون ثقافة تنظيمية خاصة به تسهم في نجاح المنظمات واستقرارها.

فعندما تسود هذه الثقافة التنظيمية للمنظمة فأنها تؤدي إلى مناخ تنظيمي إيجابي يساعد على تطور هذه المنظمة ونموها وذلك بسبب توحيد الهدف وهو رضا الله عز وجل وضبط السلوكيات في اطار هذه المبادئ، كما أنها تعمل على التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل مما يُجنب العاملين فيها سوء التصرف وترفع قدراتها على مواجهة المأزق، وباستقرار المنظمة وتوفر مناخ تنظيمي إيجابي يستطيع الفرد من خلالها المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، يُعامل باحترام، يُحافظ على حقوقه، يُمكن للقيام بمهامه، يتعاون مع زملائه في جو تسوده المحبة، مما يسهم بشكل فعال في قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها والتعامل مع أي متغيرات وهذا يطلق على المنظمة انها ذات صحة مثالية.

3. الدراسات السابقة

الدراسات المتعلقة بأخلاقيات الإدارة في الإسلام:

دراسة أبو منصور [3] هدفت إلى تعرف درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في عمان وعلاقتها بدرجة دافعية المعلمين نحو العمل، وقد تكونت العينة من 297 معلماً ومعلمة، واستخدمت أداتان لجمع البيانات (الاستبانة)، ومن أهم النتائج: أن درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري ودرجة الدافعية كانت مرتفعة من وجه نظر المعلمين، توجد علاقة ارتباطية بين توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة ودرجة دافعية المعلمين نحو العمل، لا توجد فروق ذات دلالة في درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغيرات والمؤهل العلمي والخبرة.

وهدف دراسة عابدين، وآخرون [23] إلى تعرف تقديرات المعلمين درجة ممارسة مديريهم القيادة الأخلاقية، وأجريت الدراسة على عينة من معلمي المدارس في القدس بلغت 339 معلماً وباستخدام الاستبانة كأداة، توصل إلى نتائج أهمها أن ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدرها المعلمون جاءت بدرجة مرتفعة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الخبرة والمؤهل العلمي.

كما هدفت دراسة المطيري [24] إلى تعرف درجة ممارسة مديري

لينا الخليوي نورة السليمان

المدارس الثانوية في الكويت للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمهم، وتكونت العينة من 280 معلماً، واستخدمت الاستبانة كأداة، وتوصل للنتائج التالية: أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر معلمهم كانت مرتفعة، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمهم، وقدم الباحث مجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة وضع عدد من المعايير عند اختيار مديري المدارس ممن تتوافر لديهم منظومة قيم تتوافق مع قيم العمل السائدة في وزارة التربية والتعليم. واعتماد برامج التدريب القائمة على القيادة الأخلاقية لإعداد مديري المدارس الجدد.

والمهيرات [22] هدف إلى استقصاء درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في عمان من وجهة نظر المشرفين، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة عشوائية من المشرفين وعددهم 160، كما تم استخدام الاستبانة كأداة، وتم التوصل للنتائج التالية: مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس كان متوسطاً من وجهة نظر المشرفين، عدم وجود فروق ذات دلالة في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة.

ودراسة الشريفي، والتنج [26] هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بالشارقة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين، وقد تكونت العينة من 200 معلم ومعلمة، واستخدمت أداتان لجمع البيانات (الاستبانة)، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية ودرجة تمكين المعلمين كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين، وكانت هناك علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية ودرجة تمكين المعلمين، ومن بين التوصيات: عقد دورات تدريبية في القيادة التربوية مع التركيز على القيادة الأخلاقية.

كما هدفت دراسة أحمد [27] إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن لأخلاقيات الإدارة المدرسية من منظور إسلامي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، تم أخذ عينة تكونت من 396 معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة، وتوصلت للآتي: درجة ممارسة المدير لأخلاقيات الإدارة المدرسية من منظور إسلامي كانت مرتفعة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وجود فروق ذات دلالة في درجة ممارسة المديرين لمجال أخلاقيات المدير الشخصية والتزامه الإسلامي حسب جنس المعلم لصالح الإناث.

الدراسات المتعلقة بالصحة التنظيمية: دراسة السبيعي [28] سعت إلى تعرف مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بجدة ومستوى الالتزام لدى معلمها والكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي بين المعلمين، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والارتباطي وتكونت عينة الدراسة من 500 معلم، وتوصلت إلى أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس الثانوية بجدة ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين جاء بدرجة عالية، وأن هناك علاقة طردية إيجابية دالة بين مستوى الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي للمعلمين،

هيئة التدريس، وقد تكون العينة من 136 عضو هيئة تدريس، واستخدمت استبانتان كأداة، وتوصلت إلى: أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة التحولية ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر افراد العينة كان متوسطاً، وجود علاقة إيجابية دالة بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة التحولية ومستوى الصحة التنظيمية، عدم وجود فروق ذات دلالة في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة التحولية تعزى لمتغير السلطة المشرفة، وجود فروق ذات دلالة في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة التحولية تعزى لمتغير الرتبة ولصالح رتبة أستاذ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة أستاذ.

وسعت دراسة الكمالي [31] إلى تعرف مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية لإدارة السراج المنير في الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة الدراسة من 280 معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة، وتوصلت إلى: إن مستوى الصحة التنظيمية في المراكز إدارة السراج المنير من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، درجة ممارسة رؤساء المراكز التعليمية للمهارات الإدارية كانت بدرجة منخفضة، توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة بين مستوى الصحة التنظيمية ودرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية، عدم وجود فروق ذات دلالة في مستوى الصحة التنظيمية ودرجة ممارسة رؤساء المراكز التعليمية للمهارات الإدارية تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

و دراسة القصير [32] هدفت لتعرف مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في الإمارات وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من 590 معلمة ومعلم، واستخدمت أداتين (استبانة)، وتوصلت إلى: أن مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية متوسط، مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين مرتفع، وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين.

4. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

المنهج الوصفي المسحي للتعرف على درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام لأخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية فيها، والمنهج الوصفي الارتباطي للتعرف على العلاقة بين درجة ممارسة قائدات مدارس التعليم العام لأخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية فيها.

ب. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات التعليم العام بمنطقة الرياض والبالغ عددهن 34326 معلمة [13].

ج. عينة الدراسة

أخذت عينة عشوائية طبقية بلغت 141 معلمة، حيث تم توزيع المجتمع إلى طبقات الابتدائي والمتوسط والثانوي واخذت عينة ممثلة من كل طبقة. وجدول (1) يصف العينة:

واوصت الدراسة بأثناء وحدات مستقلة في أدارات التعليم تهتم بالصحة التنظيمية في المدارس، والحرص على تحسين العلاقات التنظيمية بين العاملين داخل المدرسة.

كما اهتمت دراسة مرمش [22] باكتشاف العلاقة بين درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية الخاصة في عمان وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية. وقد تكونت العينة من 341 معلماً ومعلمة، واستخدمت لجمع البيانات أداتان (الاستبانة)، وتوصلت الدراسة للتالي: درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة ومستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الخاصة كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة ومستوى الصحة التنظيمية في هذه المدارس، توجد فروق ذات دلالة في درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة، لا توجد فروق ذات دلالة في مستوى الصحة التنظيمية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وهدف دراسة العموش [29] إلى تقصي درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة الزرقاء لمهارات القيادة المستقبلية، وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن ما إذا كان يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مهارات القيادة المستقبلية، وفي مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص والخبرة، والدورات التدريبية، تكونت عينة الدراسة من 300 معلماً ومعلمة وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطوير أداتين (الاستبيان)، وتوصلت إلى: أن درجة ممارسة مهارات القيادة المستقبلية لدى مديري المدارس الحكومية ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، عدم وجود فروق ذات دلالة في درجة ممارسة مهارات القيادة المستقبلية لدى مديري المدارس الحكومية وفي مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات: الجنس والمؤهل العلمي والتخصص والخبرة والدورات التدريبية، وجود دلالة احصائية إيجابية ارتباطية بين درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة الزرقاء لمهارات القيادة المستقبلية، وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين.

و دراسة الحجايا والكريمين [12] تناولت مستوى تطبيق مديري المدارس ومديراتها في محافظتي الطفيلة ومعان في الأردن لمعايير الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين العاملين لديهم، ولتحقيق ذلك تم استخدام أداتين لغرض جمع البيانات من أفراد العينة والتي بلغ عددها 982 معلماً ومعلمة، وتوصلت إلى: أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية ومستوى الأداء الوظيفي كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين فيها، وجود ارتباط دال بين مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي.

كما هدفت دراسة وشاح [30] إلى تعرف درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحولية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء

جدول 1

يوضح توزيع افراد العينة وفق متغيرات الدراسة ن = 141

المتغير	التكرار	النسبة %
المؤهل العلمي:		
دبلوم	7	5
بكالوريوس	118	83.7
ماجستير	12	8.5
دكتوراه	4	2.8
سنوات الخبرة:		
أقل من 5 سنوات	23	16.3
من 5 إلى أقل من 10	37	26.2
من 10 إلى أقل من 15	17	12.1
أكثر من 15 سنة	64	45.5

د. أداة الدراسة (40) عبارة موزعة على سبعة أبعاد هي التماسك المؤسسي، المبادرة بالعمل، الاعتبارية، تأثير المدير، دعم الموارد، المعنويات، التوجه الأكاديمي، تم إعداد بالشكل المغلق وفق مقياس ليكرت الخماسي، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية للتحكيم للتأكد من الصدق الخارجي لها والخذ بملاحظات المحكمين، كما تم قياس الصدق الداخلي من خلال معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية للبعد، وتم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول (2).

استخدمت الاستبانة كأداة لتحقيق الاهداف، وباعتبارها الأداة المناسبة بعد الاطلاع على الابحاث السابقة والاستفادة منها، تكونت من جزأين الأول ويشتمل على البيانات الأولية (المؤهل العلمي، الخبرة)، والثاني يتضمن أسئلة مغلقة تمثل محاور الدراسة، واشتمل على محورين رئيسيين هما: الأول: درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات (39) عبارة، والثاني مستوى الصحة التنظيمي في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات

جدول 2

يوضح قيم معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

معايير ثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	محاور الاستبانة	محاور الدراسة
0.987	39	درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات.	المحور الأول
0.963	40	مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات.	المحور الثاني
0.985	79	الثبات العام لأداة الدراسة	

الرياض يرين أن قائدات المدارس يمارسن اخلاقيات الإدارة في الاسلام بدرجة عالية، حيث جاءت العبارة رقم (29) وهي "تحافظ على ممتلكات المدرسة" بالمرتبة الأولى، وجاءت العبارة رقم (30) وهي "لا تستخدم اغراض المدرسة لمصالحها الشخصية" بالمرتبة الثانية، في حين أن العبارة رقم (3) وهي "لا تغتاب ولا تنم ولا تسمح بذلك امامها" بالمرتبة الأخيرة وتسبقها العبارة رقم (12) وهي "توزيع المسئوليات حسب قدرات العاملين معها".

5. النتائج بعد تطبيق المعالجات الإحصائية تم تحليلها للإجابة عن اسئلة الدراسة: إجابة السؤال الأول: ما درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الاسلام من وجهة نظر المعلمات؟ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد المحور الأول كما هو موضح في الجدول (3) حيث تبين أن المتوسط الحسابي العام للاستجابات يساوي (3.91 من 5) أي أن معلمات التعليم العام بمدينة

جدول 3

استجابات أفراد العينة على درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الاسلام من وجهة نظر المعلمات

رقم العبارة	العبارة	التكرار والنسب المئوية	درجة الممارسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب درجة الممارسة
			بدرجة عالية جداً	بدرجة متوسطة	بدرجة منخفضة جداً	
1	تلتزم بأهداف المدرسة والمجتمع.	ك 36 %	64 45.4	39 27.7	2 1.4	عالية
2	تثق في نفسها والعاملين معها.	ك 43 %	39 27.7	49 34.8	10 7.1	عالية
3	لا تغتاب ولا تنم ولا تسمح بذلك	ك 32 %	47 33.3	44 31.2	5 3.5	عالية

عالية	15	1.055	3.96	5	5	36	40	55	ك	امامها.	4
				3.5	3.5	25.5	28.4	39	%	تحفظ لسانها من الكلام الغير لائق.	
عالية	5	0.980	4.12	1	4	30	48	58	ك	تثابر لتحقيق الاهداف.	5
				0.7	2.8	21.3	34	41.1	%		
عالية	37	0.981	3.72	5	6	45	53	32	ك	تثريث قبل اصدار القرارات والأحكام.	6
				3.5	4.3	31.9	37.6	22.7	%		
عالية	26	1.016	3.82	3	8	45	40	45	ك	تصبر في التعامل مع الآخرين.	7
				2.1	5.7	31.9	28.4	31.9	%		
عالية	29	1.158	3.79	8	10	34	41	48	ك	تتصف بالهدوء والانتزان.	8
				5.7	7.1	24.1	29.1	34	%		
عالية	24	1.028	3.83	5	5	43	44	44	ك	تتصف بالرفق واللين في التعامل مع المرؤوسين.	9
				3.5	3.5	30.5	31.2	31.2	%		
عالية	31	1.080	3.77	4	12	42	38	45	ك	تراعي حاجات وظروف العاملين.	10
				2.8	8.5	29.8	27	31.9	%		
عالية	36	1.050	3.72	3	14	42	42	40	ك	تبذل الجهد لمساعدة العاملين معها في حل مشاكلهم.	11
				2.1	9.9	29.8	29.8	28.4	%		
عالية	38	0.981	3.68	4	10	43	54	30	ك	توزيع المسئوليات حسب قدرات العاملين معها.	12
				2.8	7.1	30.5	38.3	21.3	%		
عالية	34	0.961	3.74	4	9	37	61	30	ك	تعفو عن أساء إليها.	13
				2.8	6.4	26.2	43.3	21.3	%		
عالية	21	1.009	3.87	5	6	34	54	42	ك	الحزم في العمل دون قسوة.	14
				3.5	4.3	24.1	38.3	29.8	%		
عالية	20	0.993	3.89	2	9	39	44	47	ك	تحرص على نشر المحبة والألفة بين العاملين.	15
				1.4	6.4	27.7	31.2	33.3	%		
عالية	30	1.085	3.77	3	14	38	43	43	ك	تثبت روح الطمأنينة والأمان في بيئة العمل.	16
				2.1	9.9	27	30.5	30.5	%		
عالية	17	0.993	3.92	2	8	39	42	50	ك	تصدق في الحديث والتعامل.	17
				1.4	5.7	27.7	29.8	35.5	%		
عالية	32	1.001	3.75	4	9	41	51	36	ك	تلتزم بالمواعيد بشكل دقيق.	18
				2.8	6.4	29.1	36.2	25.5	%		
عالية	6	0.863	4.11	0	6	27	53	55	ك	تلتزم بالقوانين والانظمة.	19
				0	4.3	19.1	37.6	39	%		
عالية	23	1.044	3.84	2	12	41	37	49	ك	تطابق أقوالها لأفعالها.	20
				1.4	8.5	29.1	26.2	34.8	%		
عالية	22	1.097	3.84	4	12	37	37	51	ك	تعتبر قدوة حسنة للعاملين معها.	21
				2.8	8.5	26.2	26.2	36.2	%		
عالية	28	1.084	3.80	14	13	36	42	46	ك	تترفع عن الجدل.	22
				2.8	9.2	25.5	29.8	32.6	%		

درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام

لينا الخليوي نورة السليمان

23	ك	58	40	36	5	2	4.04	0.970	8	عالية	تلتزم بجدية في العمل.
	%	41.1	28.4	25.5	3.5	1.4					
24	ك	55	47	30	6	3	4.03	0.985	9	عالية	تتحمل المسؤولية.
	%	39	33.3	21.3	4.3	2.1					
25	ك	43	42	36	14	6	3.72	1.128	35	عالية	تقبل النصيحة والنقد بدون انزعاج.
	%	30.5	29.8	25.5	9.9	4.3					
26	ك	39	44	45	9	4	3.74	1.024	33	عالية	تراجع عن قرار إذا تبين أنه غير صائب.
	%	27.7	31.2	31.9	6.4	2.8					
27	ك	55	45	34	4	3	4.03	0.971	10	عالية	تظهر الاحترام للعاملين معها.
	%	39	31.9	24.1	2.8	2.1					
28	ك	57	42	34	4	4	4.02	1.010	11	عالية	تحسن الانصات والاستماع.
	%	40.4	29.8	24.1	2.8	2.8					
29	ك	71	45	23	2	0	4.31	0.794	1	عالية	تحافظ على ممتلكات المدرسة.
	%	50.4	31.9	16.3	1.4	0				جداً	
30	ك	72	40	19	5	5	4.20	1.037	2	عالية	لا تستخدم اغراض المدرسة لمصالحها الشخصية.
	%	51.1	28.4	13.5	3.5	3.5					
31	ك	54	55	29	2	1	4.13	0.835	3	عالية	تحرص على انجاز العمل بدقة وإتقان.
	%	38.3	39	20.6	1.4	0.7					
32	ك	49	53	32	3	4	3.99	0.960	13	عالية	تتابع دائماً سير العمل.
	%	34.8	37.6	22.7	2.1	2.8					
33	ك	38	53	40	7	3	3.82	0.958	25	عالية	تُساءل وتعاقب المسيء وتثني وتجزئ المحسن.
	%	27	37.6	28.4	5	2.1					
34	ك	61	46	26	6	2	4.12	0.952	4	عالية	تذكر العاملين بالإخلاص والأجر ومراقبة الله.
	%	43.3	32.6	18.4	4.3	1.4					
35	ك	53	47	33	4	4	4.00	0.993	12	عالية	تتواضع مع كافة العاملين معها.
	%	37.6	33.3	23.4	2.8	2.8					
36	ك	48	48	33	9	3	3.91	1.011	18	عالية	تحفظ حقوق العاملين معها.
	%	34	34	23.4	6.4	2.1					
37	ك	51	42	37	7	4	3.91	1.038	19	عالية	تبث روح التعاون بين العاملين.
	%	36.2	29.8	26.2	5	2.8					
38	ك	56	52	26	6	1	4.11	0.900	7	عالية	تحرص على تطوير ذاتها والعاملين معها.
	%	39.7	36.9	18.4	4.3	0.7					
39	ك	58	40	28	9	6	3.96	1.120	14	عالية	تطبق النظام على نفسها وجميع العاملين معها.
	%	41.1	28.4	19.9	6.4	4.3					
							3.91	0.817		عالية	المتوسط الحسابي العام

للقيادة الأخلاقية جاءت بدرجة مرتفعة. وتتفق أيضًا مع دراسة المطيري [24] والتي أشارت إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمهم كانت

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو منصور [3]، والتي أشارت إلى أن درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري كانت مرتفعة. كما تتفق مع دراسة عابدين، واخرون [23] والتي توصلت إلى أن ممارسة المديرين

المثوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد السبعة للمحور الثاني والمتمثلة في الجدول (4) حيث تبين أن بعد المبادرة بالعمل جاء في المرتبة الأولى بين الأبعاد المتعلقة بمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بدرجة موافقة عالية يليه بعد المعنويات بدرجة موافقة عالية بينما جاء بعد التماسك المؤسسي في المرتبة قبل الأخيرة بدرجة موافقة عالية بينما احتل المرتبة الأخيرة بعد دعم الموارد بدرجة موافقة متوسطة، أما المتوسط الحسابي العام لمستوى الصحة التنظيمية فقد بلغ (3.54) من (5)، وهذا يشير إلى الموافقة بدرجة عالية، أي أن معلمات التعليم العام بمدينة الرياض يجمعن على أن تحقق الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بدرجة عالية.

مرتفعة، كما تتفق مع دراسة أحمد [27] والتي أشارت إلى أن درجة ممارسة المدير لأخلاقيات الإدارة المدرسية من منظور إسلامي كانت مرتفعة، بينما تختلف مع المهيئات [25] والتي أشارت إلى أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية كان متوسطاً من وجهة نظر المشرفين، ودراسة الشريف، والتنع [26] والتي أظهرت أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين، وتعزى هذه النتيجة إلى ثقة قائدة المدرسة في معلمها واحترامهم وتقدير ظروفهم وتقبل وجهات نظرهم والتعامل معهم بصدق وانفتاح، واهتمامهم بالجو العام بين المعلمات وتكوين العلاقة الجيدة بينهم، ومد يد العون للمحتاج منهم.

وللإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات؟ تم حساب التكرارات والنسب

جدول 4

مستوى الصحة التنظيمي في مدارس التعليم العام جاءت كالتالي من وجهة نظر معلمات التعليم العام

درجة الممارسة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مستوى الصحة التنظيمي في مدارس التعليم العام
بدرجة عالية	6	0.799	3.41	التماسك المؤسسي
بدرجة عالية	1	0.818	4.03	المبادرة بالعمل
بدرجة عالية	3	0.913	3.68	الاعتبارية
بدرجة عالية	5	0.923	3.48	تأثير المدير
بدرجة متوسطة	7	1.055	2.83	دعم الموارد
بدرجة عالية	2	0.904	3.77	المعنويات
بدرجة عالية	4	0.850	3.58	التوجه الأكاديمي
بدرجة عالية		.667	3.54	مستوى الصحة التنظيمي في مدارس التعليم العام

والجدول رقم (5) و(6) يوضح النتائج كالتالي: يتبين من الجدول (5) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة باختلاف المؤهل العلمي، ويمكن أن يُعزى سبب ذلك إلى أن الغالبية العظمى منها مؤهلين بكالوريوس مما جعل استجاباتهم متشابهة حول ابعاد المحور الأول. ومن خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول (6) يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات تعزى لسنوات الخبرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السبيعي [28] بينما تختلف مع مرمش [22] والحجابا، والكريمين [23] ودراسة وشاح [30] والكمالي [31]، والقصير [32]، وقد يعود ذلك لما تتميز به قائدات المدارس من أخلاقيات تساعد على اشراك العاملين في اتخاذ القرارات والعلاقات الجيدة بينهم من خلال الثقة والتعامل بالعدل بينهم ومراعاة ظروفهم. وللإجابة عن السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة عند مستوى $(P \geq 0.05)$ في درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة) من وجهة نظر المعلمات؟ تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي)

جدول 5

تحليل التباين الأحادي (ف) لتوضيح الفروق بين استجابات العينة باختلاف المؤهل العلمي للمحور الأول: درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات

المحور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات.	بين المجموعات	2.735	3	0.912	1.375	0.253
	داخل المجموعات	90.813	137	0.663		
	المجموع	93.547	140			

جدول 6

تحليل التباين الأحادي (ف) لتوضيح الفروق بين استجابات العينة باختلاف سنوات الخبرة للمحور الأول: درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات

المحور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام من وجهة نظر المعلمات.	بين المجموعات	2.012	3	0.671	1.004	0.393
	داخل المجموعات	91.536	137	0.668		غير دالة
	المجموع	93.547	140			

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو منصور [3] وعابدين وآخرون [23]، والمهيرات [25].
وللإجابة عن السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \geq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، الخبرة) من وجهة نظر المعلمات؟ تم استخدام اختبار (تحليل التباين الأحادي) والجدول رقم (7) و(8) يوضح النتائج: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف المؤهل العلمي والخبرة في مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام في الرياض من وجهة نظر المعلمات.

جدول 7

تحليل التباين الأحادي (ف) لتوضيح الفروق بين استجابات العينة باختلاف المؤهل العلمي للمحور الثاني: مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات

المحور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام	بين المجموعات	2.675	3	0.892	2.051	0.110
	داخل المجموعات	59.563	137	0.435		غير دالة
	المجموع	62.238	140			

جدول 8

تحليل التباين الأحادي (ف) لتوضيح الفروق بين استجابات العينة باختلاف سنوات الخبرة للمحور الثاني: مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر المعلمات، ن = 141

المحور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام	بين المجموعات	1.792	3	0.597	1.354	0.260
	داخل المجموعات	60.446	173	0.441		دالة
	المجموع	62.238	140			

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العموش [29] والكمالي [31] وتختلف عن دراسة مرمش [22] والتي ظهرت فيها فروق تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.
وللإجابة عن السؤال الخامس: ما العلاقة الارتباطية بين ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية فيها من وجهة نظر المعلمات؟ تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة وجاءت النتائج كما في الجدول (9)، حيث يتضح وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

جدول 9

العلاقة بين ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمات

أبعاد مستوى الصحة التنظيمية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التماسك المؤسسي	**0.252	0.003
المبادرة بالعمل	**0.850	0.000
الاعتبارية	**0.848	0.000
تأثير المدير	**0.436	0.000
دعم الموارد	**0.450	0.000
المعنويات	**0.668	0.000

0.000	**0.511	التوجه الأكاديمي
0.000	**0.768	مستوى الصحة التنظيمي في مدارس التعليم العام
<p>عمان وعلاقتها بدرجة دافعية المعلمين نحو العمل (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.</p> <p>[4] أبو سن، أحمد. (2007). القيم والأخلاقيات والتوجهات المعاصرة في إدارة المنظمات المعاصرة. ملتقى استجابة الإدارة العربية للتغيير مع بداية القرن الحادي والعشرين، سوريا، حلب: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 51-67.</p>	<p>وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع دراسة المطيري [24] والتي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة موجبة لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الكويت للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، كما تتفق مع السبيعي [28] والتي توصلت إلى أن هناك علاقة طردية إيجابية دالة بين مستوى الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي للمعلمين. ومرمش [22] والتي كشفت عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية الخاصة بعمان ومستوى الصحة التنظيمية فيها. ودراسة وشاح [30] والتي كشفت عن وجود علاقة إيجابية دالة بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة التحولية ومستوى الصحة التنظيمية كما تتفق مع القصير [32] والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين وتعزى هذه العلاقة الإيجابية إلى أن ممارسة اخلاقيات الإدارة في الإسلام يرفع من رضا العاملين عن انفسهم وعن اعمالهم وذلك لانهم يسعون إلى تحقيق هدف موحد بينهم موجبهن بالرقابة الذاتية النابعة من الخوف من الله واستشعار الأمانة والمسئولية، مما يوفر مناخ صحي داخل المدرسة بين العاملين فيها ويزيد من التزامهم بتحقيق الاهداف والتغلب على المشكلات والظروف المتغيرة بصبر واحتساب الاجر من الله وبالتالي يرفع من الصحة التنظيمية داخل المدرسة لتصبح منظمة صحية يتوفر فيها العديد من المقومات كالثقة بين الاعضاء، المشاركة، الرضا الوظيفي، الالتزام والروح المعنوية العالية.</p>	
<p>[5] المزجاعي، أحمد. (1994). أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة. مجلة الشريعة الدراسات الاسلامية (الكويت)، مج 9، ع 24، 247-295.</p>	<p>التوصيات</p>	
<p>[6] الزهراني، سعيد. (2007). أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير. قسم الادارة التربوية، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.</p>	<p>- البحث المتعمق في الآثار المترتبة من تطبيق أخلاقيات الإدارة في الإسلام.</p> <p>- ضرورة وضع معايير عند اختيار قائدات المدارس ممن تتوافر لديهم منظومة قيم تتوافق مع قيم العمل السائدة في وزارة التعليم.</p> <p>- عقد دورات وورش عمل للتنوعية بأهمية أخلاقيات العمل الإسلامية، وما تعود عليه من آثار إيجابية ومما يحقق الأهداف التربوية المنشودة.</p> <p>- زيادة الوعي بأهمية الصحة التنظيمية بين قائدات المدارس من خلال عقد ورش ودورات.</p> <p>- تعزيز وزارة التعليم لأخلاقيات الإدارة في الإسلام للقادة الحاليين من خلال اعتبار الممارسة الأخلاقية أساساً لتقييمهم وترقيتهم.</p>	
<p>[7] الجريسي، خالد. (2012). أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي و الإداري، شبكة الألوكة، الرياض.</p>	<p>المراجع</p>	
<p>[8] الشمالية، يناس. (2014). أثر الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك: دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، الكرك.</p>	<p>أ. المراجع العربية</p>	
<p>[9] الصرايرة، أكنم، والطيط، أحمد. (2010). توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، 6(1)، 97-109.</p>	<p>[1] الكبير، احمد. (1437). القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي دراسة نظرية تطبيقية مقارنة. مكتبة الملك فهد: الرياض.</p>	
<p>[10] السوالمه، غازي. (2011). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة والخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية، عمان.</p>	<p>[2] القوسي، مفرح. (2009). أخلاق العمل في الإسلام. السعودية، مج 11، ع 11، 12، 44، 45، 613-654.</p>	
<p>[11] الضحيان، عبدالرحيم. (1986). الإدارة في الإسلام: الفكر والتطبيق. جدة: دار الشروق.</p>	<p>[3] أبو منصور، بدور. (2016). درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة</p>	
<p>[12] الحجايا، سليمان، والكريمين، هاني. (2012). مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن. المجلة التربوية - الكويت، مج 26، ع 104، 339-379.</p>		
<p>[13] الادارة العامة للتعليم بمدينة الرياض. (1437). الخلاصة العامة شامل.</p>		
<p>[14] زيدان، عبدالكريم. (1987). أصول الدعوة. ط3. مصر: دار الوفاء.</p>		
<p>[15] ياغي، محمد. (2001). الاخلاقيات في الإدارة. عمان: دار اليقظة.</p>		
<p>[16] دوناي، كمال. (2000). أخلاقيات القيادة في المنظمات وأثرها على التابعين. الإدارة التربوية في البلدان العربية، الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية، بيروت.</p>		
<p>[17] عزوزي، حسن. (2009). دور الإسلام في دعم أخلاقيات الإدارة. مجلة الوعي الإسلامي: الكويت، س46، ع 521، 72-73.</p>		
<p>[18] البقري، أحمد. (1987). القيادة وفعاليتها في ضوء الاسلام. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.</p>		

درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام

- [19] رضوان، عبدالكريم. (2013). مفهوم الأخلاق في الإسلام. تم استرجاعه بتاريخ 2017/4/6 م على الرابط <http://goo.gl/8UeN3r73>.
- [20] المطيري، حزام. (1417). الإدارة الإسلامية المنهج والممارسة. الرياض: مكتبة الملك فهد.
- [21] الوديناني، محمد. (2016). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرين والمعلمين. دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ع77، 487-518.
- [22] مرمش، بدور. (2015). درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة عمان وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- [23] عابدين، محمد. وشعيبات، محمد. وحليبة، بنان. (2012). درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدروها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - فلسطين، ع 28، 327-363.
- [24] المطيري، ماجد. (2014). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- [25] المهبرات، رأفت. (2016). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- [26] الشريقي، عباس. والتنج، منال. (2011). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة بإمارة الشارقة للقيادة الأخلاقية

لينا الخليوي نورة السليمان

- وعلاقتها بدرجة تمكين المعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية - البحرين، مج 12، ع135، 3-162.
- [27] أحمد، 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، عمان.
- [28] السبيعي، فهد. (2016). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة جدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى المعلمين. التربية (جامعة الأزهر) - مصر، ع168، ج2، 323-383.
- [29] العموش، ليلى. (2014). درجة ممارسة مديري المدارس في محافظة لزرعاء لمهارات القيادة المستقبلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
- [30] وشاح، مؤيد. (2015). درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحولية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- [31] الكمالي، عبدالله. (2011). مستوى الصحة التنظيمية في المراكز التعليمية التابعة لإدارة السراج المنير في دولة الكويت وعلاقته بدرجة ممارسة رؤساء المراكز للمهارات الإدارية من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- [32] القصير، أحمد. (2006). مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.

THE DEGREE OF PRACTICING THE MANAGEMENT ETHICS IN ISLAM AMONG SCHOOL PRINCIPALS AND ITS ASSOCIATION WITH THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL HEALTH IN RIYADH

LEENA AL-ALKHLEWI

Assistant Professor

Department of Educational Administration

NORAH AL-SULIMAN

Teacher and PhD student

General Educational Administration

***ABSTRACT_** The study aimed to identify the association between the school leaders' practice of the ethics of management in Islam and the level of organizational health. Sub-aims were identified from teachers' perception to explore the degree of the practice of school leaders to the ethics of management in Islam considering educational level and experience variables, and the level of organizational health in general education schools. Method: A cross sectional study was conducted and a survey was administered to 141 female teachers who were randomly selected from various general education schools in Riyadh. The validated survey was based on a five point Likert scale of agreement, and socio-demographic variables were measured in the survey. The significance threshold was set at .05. Results: the practice of the management ethics in Islam and the level of organizational health was high from teachers' perception. There is no statistical difference in school principals' practice of the ethics of management in Islam and the level of organizational health attributed to the educational level and experience. There was a significant positive association between the school principals' practice of the ethics of management in Islam and the level of organizational health, $p \leq 0.05$.*

***KEYWORDS:** ethics in management, organizational health, school principals, general education.*