

## [٧]

درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية  
وتأثيرها على تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية  
من وجهة نظر الطالبات

د. محمد إبراهيم الضامن      د. سعاد عبد الكريم نور  
كلية التربية الأساسية الكويت      كلية التربية الأساسية الكويت



## درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية وتأثيرها على تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات

د. محمد إبراهيم الضاعن\*، د. سعاد عبد الكريم نور\*\*

### الملخص:

استهدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية وتأثيرها على تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات، وأثر بعض المتغيرات في ذلك، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة طبقت على عينة تألفت من (٨٠٥) طلاب وطالبات. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية ككل جاءت بدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الأول السلوكيات الإدارية الأخلاقية بدرجة كبيرة، تليها الخصائص الشخصية الأخلاقية بدرجة كبيرة، وأخيراً العلاقات الإنسانية بدرجة متوسطة، وأن درجة تفاعل الطالبات ككل جاءت بدرجة كبيرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية والسلوكيات الإدارية الأخلاقية والقيادة الأخلاقية ككل تعزى لمتغير التخصص، بينما لا توجد فروق حول العلاقات الإنسانية وتفاعل الطالبات. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق حول القيادة الأخلاقية ككل وجميع أبعادها وتفاعل الطالبات تعزى لمتغير السنة الدراسية، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المعدل التراكمي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بدرجة قوية بين القيادة الأخلاقية ككل وجميع أبعادها وتفاعل الطالبات.

الكلمات الافتتاحية: القيادة الأخلاقية- أعضاء هيئة التدريس- كلية التربية الأساسية- تفاعل الطالبات.

\* كلية التربية الأساسية- الكويت.

\*\* كلية التربية الأساسية- الكويت.

**Abstract:**

The study aimed to identify the degree of the faculty members' practice of moral leadership and its effect on the interaction of students of the College of Basic Education from the students' point of view, and the effect of some variables in that. The study used the descriptive approach, and data was collected through a questionnaire applied to a sample consisting of (805) students. The results showed that the degree of the faculty members' practice of moral leadership as a whole came to a large degree, and the ethical management behaviors came first to a large degree, followed by the ethical personal characteristics to a large degree, and finally the human relations and to a moderate degree, and that the degree of interaction of the students as a whole came to a large degree. The results also showed that there are statistically significant differences between the averages of the study sample individuals on the ethical personal characteristics, the ethical managerial behaviors and the moral leadership as a whole due to specialization variable, while there are no differences about the human relations and the interaction of the students. The results also indicated that there are differences about the moral leadership as a whole and all its dimensions and the interaction of the students due to year variable, while there are no differences attributable due to GPA variable, and the results also showed a strong statistically significant correlation between the moral leadership as a whole and all its dimensions and the interaction of the students.

**Key Words:** Ethical Leadership- Faculty Members- College of Basic Education- Student Interaction.

## مقدمة:

حظيت القيادة باهتمام الباحثين والمهتمين والمسؤولين عن العمل الإداري، نظراً لأهميتها في إنجاز المؤسسات الإدارية لمهامها وتحقيقها لأهدافها. إذ يتوقف نجاح هذه المؤسسات أو فشلها على مدى النجاح الذي يحققه القادة الإداريون في أعمالهم، من خلال تأديتهم لأدوارهم ومهامهم المنوطة بهم، وإسهامهم في تطوير مؤسساتهم وفقاً لما لديهم من قدرات واستعدادات تمكنهم من التأثير في الآخرين لتحقيق الأهداف المنشودة.

وتعد القيادة الأداة الرئيسية التي تستطيع المؤسسات من خلالها تحقيق أهدافها، وهي القدرة على التنسيق بين العناصر المختلفة لتصل بالمؤسسة إلى التكامل المنشود بين مدخلات العملية الإدارية، المادية منها والبشرية، على الصعيدين الاقتصادي والتربوي من أجل تحقيق أهداف المجتمع (طوالبة، ٢٠٠٨).

وتلعب القيادة دوراً مهماً في صنع المعايير الأخلاقية التي توجه سلوك العاملين وتؤثر في اتخاذ القرارات، وعندما يتفاعل سلوك العاملين مع القواعد والإجراءات والعملية الوظيفية بشكل عام يصبح هذا السلوك جزءاً من الثقافة الوظيفية التي تؤثر بشكل كبير في العمل (Brown, Harvery, 2001).

وتمثل الأخلاق العنصر الأساسي في حياة المجتمعات الإنسانية، وتعد متطلباً مهماً في المؤسسات والمهن، إذ تستند كل مهنة إلى أخلاقيات تنظم السلوك العام لأعضاء المهنة مع بعضهم بعضاً ومع غيرهم من العاملين في المهن الأخرى، بحيث تتسجم مع قيم المجتمع، لذا تعد الأخلاق قاسماً مشتركاً بين المهن المختلفة في المجتمع، ولا تخلو مهنة من الضوابط الأخلاقية التي تحكم تصرفات أفرادها (سلوم وجمل، 2009).

والأخلاق أمر ضروري للأفراد والمجتمع الذي نعيش فيه، فمن خلالها يمكن الحصول على التناغم والانسجام والإيقاع الرتيب بين المتطلبات الفردية، ومتطلبات الاندماج في المجتمع الذي ننتمي إليه (حمادنة، ٢٠١٣).

وتعد المبادئ الأخلاقية أداة القائد في عمله لتكون سلوكاً وصفة أصيلة في ممارساته الإدارية، فأهمية أخلاقيات القيادة تعود إلى دورها في عملية الإدارة الذاتية

وتوجيه سلوك القائد في مؤسسته، وتحقيق المبادئ الأخلاقية كالعدل والمساواة والأمانة في معاملة الموظفين (Daft, 2003).

لذلك ظهرت الحاجة إلى قادة أخلاقيين بارعين في كل مستوى، وأن مستقبل المجتمع يتوقف على هؤلاء القادة الذين يستطيعون ممارسة قيادة قوية تتضمن خدمة الآخرين، لأن نجاح القادة يتوقف على مدى التزامهم الأخلاقي في تحقيق أهداف المؤسسة (Prince, 2006).

وتعد القيادة الأخلاقية نظاماً فكرياً قائماً على قواعد وضعية تتضمن ما ينبغي عمله، وتتمثل نقطة البداية لفهم القيادة الأخلاقية في القيم التي تتحدد بقيم الشرف والأمانة والعدالة والاستقامة، وتحميل الآخرين مسؤولية تصرفاتهم ( Groner, 2011).

والقيادة الأخلاقية بإمكانها أن تثبت في الهياكل الجامدة روح الحياة من خلال إشعار كل موظف فيها بأنه عضو مسئول عن جماعة تعمل معاً لتحقيق هدف معين في المؤسسة، حيث إن الحياة في أي مؤسسة لا تأتي من الهيكل الذي تستند عليه وإنما تعتمد بشكل أساسي على خصائص القيادة، حيث يفترض أن تصدر هذه القيادة قراراتها بكل سهولة ويسر دون تكليف، فالقيادة القوية هي التي تتناول الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيه ضعف وتتمكن من غرس الفضائل الحميدة في نفوس المرؤوسين وتخلق الروح الجماعية للتعاون فيما بينهم، وتحترم الآخرين وتخدم المصلحة العامة لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها ويتعلمها المرؤوسين (العرايضة، ٢٠١٢).

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والعديد من المتغيرات، ومن هذه المتغيرات: الإبداع الإداري (المخلفي وإبراهيم، ٢٠٢٠)، التماثل التنظيمي (جبريل، ٢٠١٩)، الجودة الشاملة (ذاكر، ٢٠١٩)، الالتزام التنظيمي (Charoensap, et al., 2018)، الرضا الوظيفي (عبد العزيز والعنزي، ٢٠١٨) صناعة القرار ( Chikeleze, Baehrend, ) (2017)، الصمت التنظيمي (القرني والزايدي، ٢٠١٦)، القيم التنظيمية (العتيبي، ٢٠١٣)، سلوك المواطنة التنظيمية (العرايضة، ٢٠١٢).

## مشكلة الدراسة:

في ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعمقها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز، وهذه المهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من تحريك الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق أفضل مستوى من الإنجاز (صالح وياني، ٢٠١٣).

والقيادة الأخلاقية يتم استنباطها من القيم الأخلاقية وتقوم على تقديم المساعدة والعون للآخرين، وتحقيق أهدافهم وتطلعاتهم والتعرف على الأفراد والمساعدة في تقديم الرفاهية لهم (Mcgee-Cooper, 2013). ويلاحظ ندرة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتفاعل الطالبات، وفي حدود علم الباحثين لم تجرى دراسة في البيئة الكويتية تناولت متغيرات الدراسة الحالية، مما دعم الحاجة لإجراء هذه الدراسة. وتحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر الطالبات؟
- ما مستوى تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظرهن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية ومستوى تفاعل الطالبات تعزى لمتغيرات (السنة الدراسية- التخصص- المعدل التراكمي)؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية وتفاعل الطالبات؟

## أهداف الدراسة:

- التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر الطالبات.
- تحديد مستوى تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظرهن.

- الكشف عن الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية وتفاعل الطالبات وفقاً لمتغيرات (السنة الدراسية- التخصص- المعدل التراكمي).
- تحديد العلاقة ارتباطية بين درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية وتفاعل الطالبات.

### أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة أهميتها من حداثة الموضوع الذي تتناوله, وهو القيادة الأخلاقية ودورها في تحقيق العديد من الأهداف في العملية التعليمية.
- قد تفيد نتائج الدراسة في تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي تساهم في تحسين درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية في الجامعات بصفة عامة وكلية التربية الأساسية على بصفة خاصة.
- إفادة الباحثين لإجراء بحوث جديدة في هذا المجال من خلال الاطلاع على الأدب النظري للدراسة وما ستتوصل إليه من نتائج وتوصيات.

### حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: تضمنت عينة من طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.
- الحدود المكانية: اشتملت على كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١م.

### مصطلحات الدراسة:

#### القيادة الأخلاقية:

تعرف أنها كل ما يتسم به المديرون والقيادة نتيجة الخبرات التي مروا بها داخل المؤسسة وخارجها, والقيم التي يحملونها وتقودهم إلى التصرف بأخلاقية في كل موقف, متطلعين إلى تمكين الآخرين من النمو والتطور وإذكاء روح التفاؤل والتحمدي (Davies& Ellison, 2005, 22). وتعرف أنها إظهار سلوك قيادي

ملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية، والعلاقات بين الأشخاص وترويج ذلك السلوك بين الأتباع والمرؤوسين (عابدين، ٢٠١٢، ٣٣٧).

ويعرفها الباحثان أنها مجموعة المبادئ والقواعد والضوابط التي يعتمد عليها أعضاء هيئة التدريس كإحدى أهم الأدوات الأساسية في تفاعلهم مع الطلبة، وتكون ملزمة مثل تحقيق العدل والمساواة والأمانة والإخلاص، من أجل تحقيق أهداف العملية التعليمية.

### تفاعل الطلبة:

يعرف أنه التأثير الناتج عن اتصال طلبة الجامعة بأقرانهم من جهة، والاتصال بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، وبين الطلبة والأنشطة اللامنهجية (نمر، ٢٠٢٠، ٤٦٥). ويعرفه الباحثان أنه التأثير الحاصل نتيجة العلاقات بين طلبة الجامعة وأقرانهم، وبين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، وبين الطلبة والأنشطة الطلابية الجامعية.

### الخلفية النظرية للدراسة:

تعد القيادة الأداة الفعالة التي يمكن للمؤسسات باستخدامها أن تصل إلى أهدافها المنشودة، وتعد المنسق العام والرباط الرئيسي بين مختلف عناصر المؤسسة لتحقيق التكامل بين المدخلات المادية والبشرية وصولاً إلى تحقيق غايات المجتمع وتطلعاته، ولا بد للقيادة أن تتصف بالأخلاق والفضيلة، فالمصلحة المشتركة هدف ذو قيمة مشتركة، ويهدف إلى منفعة المجتمع، والقيادة غير المبنية على القيم والأخلاقيات تصبح أنانية وخادمة للمصلحة الذاتية، وتعتمد أخلاقية القيادة على من هم القادة، ومن هم الأتباع، وكيف يحسنون فهم أنفسهم وفهم كل منهم للآخر، ويعتمد ذلك على مدى توافر قدر كبير من الصدق والثقة النزاهة لدى القادة والأتباع، وتتضمن ممارسة القيادة الأخلاقية عدة مبادئ تشمل توضيح المعلومات، تقديم الدعم اللازم للأتباع، تمثيل النموذج، ممارسة التفكير التأملية (عبد العزيز والعنزي، ٢٠١٨).

### أولاً: القيادة الأخلاقية:

تعد القيادة الأخلاقية في التعليم نظاماً فكرياً قائماً على وضع قواعد تتضمن ما ينبغي عمله، وتتمثل نقطة البداية لفهم القيادة الأخلاقية في التعليم في فهم القيم التي تتحدد بقيم الشرف والأمانة والعدالة والاستقامة، وتحمل الآخرين مسؤولية تصرفاتهم. لذلك تحتاج القيادة الأخلاقية لمنظومة قيمية ومعايير أخلاقية، وأنماط من السلوك القيادي المنسجمة مع هذه المنظومة، فضلاً عن القيم الشخصية للقائد التي تؤثر في إرادته أو قراره، فيما إذا كان أخلاقياً أم غير أخلاقي. وترتبط القيادة الأخلاقية بعدد من المخرجات الإيجابية التي تتعلق بجانب التبعية، مثل الرضا الوظيفي، ودرجة الرضا عن القائد، وإدراك فاعلية القائد، والاستعداد لبذل الجهود الإضافية طوعاً (Tumasjan, et al., 2011).

وقد تعددت التعريفات التي تناولت القيادة الأخلاقية، فتعرف أنها عملية تنظيم الأفراد وتوجيه الموارد المنظمة بأسلوب يتوافق وينسجم مع القواعد والمعايير المجتمعية، ويصنف الأنماط السلوكية الصحيحة والخاطئة للأفراد (Shaw, 2008, 69).

وعرفها تريفنو وبروان أنها مدى قدرة القيادات الإدارية على إبداء تصرفات أخلاقية ملائمة معيارياً من خلال الأفعال والعلاقات الشخصية وتشجيع المرؤوسين على هذه التصرفات عن طريق التواصل الثنائي واتخاذ القرارات (Trevino, 2004, 76).

وتعرف أنها التأثير في الأتباع لتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفعالية، وإيجاد المناخ التنظيمي المنتج الذي يسوده التعامل ضمن الإطار الأخلاقي، ووفقاً لما تسمح به القوانين والأنظمة (الطروانة، ٢٠١٠، ١٥٨).

كما تعرف أنها التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة، والإسهام في تنمية المجتمع وازدهاره عبر تميز القائد بسمات ومهارات وأنماط قيادية وقدرات موقفية، ونجاحه في إحداث التوازن في تحقيق مصالح مختلف الأطراف، ومراعاة دقيقة للأبعاد الأخلاقية والقانونية (الكبير، ٢٠١٦، ١٢٥).

يتضح مما سبق أن القيادة الأخلاقية هي قدرة القادة على التأثير في العاملين معهم ضمن إطار أخلاقي يتوافق وينسجم مع القواعد والمعايير المجتمعية، بما يحقق مصالح مختلف الأطراف، ومراعاة دقيقة للأبعاد الأخلاقية والقانونية.

### أهمية القيادة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية:

يمكن تصنيف أهمية القيادة الأخلاقية إلى أهميتها بصفة عامة، وأهميتها في المؤسسات التعليمية، ففي العموم تتمثل أهمية القيادة الأخلاقية في أنها توفر فرصاً متساوية للأفراد، وتزيد ثقة الأفراد في أنفسهم ومؤسساتهم ومجتمعهم، وتقلل من القلق والتوتر داخل المؤسسة، وتعمل على إضفاء الطابع الاجتماعي على المؤسسة، وتساعد على العمل بشكل مهني، ويمكن من خلالها متابعة الممارسات الأخلاقية وانعكاساتها على الأفراد (العتيبي، ٢٠١٣ & الحمد والعاني، ٢٠٢٠).

وفيما يتعلق بمجال التعليم، تعد القيادة الأخلاقية عاملاً مهماً للقادة في مجال التعليم بسبب طبيعة عملية التأثير على الآخرين بطرق معينة، والقيم التي يمتلكها القائد لها تأثير كبير على القيم التي تظهر في المؤسسة، ويمكن من خلالها توفير بيئة ملائمة لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، مما يعود بالنفع على المجتمع (العتيبي، ٢٠١٣ & الحمد والعاني، ٢٠٢٠).

وأشار الزهراني وشريف (٢٠٢٠) إلى أن القيادة الأخلاقية تحقق النفع للقائد والمؤسسة التعليمية، فتجذب أعضاء هيئة التدريس وأولياء الأمور والمستفيدين لما يجدونه من أمن ومصلحة وعدل في ظلها. وتقلل من حدوث الأخطار، حيث إن النزاعات والخلافات وعدم الالتزام بقوانين القيم الأخلاقية يؤدي إلى كثرة المشكلات، وعندما يمارس القائد القيادة الأخلاقية يؤدي ذلك إلى الحد من هذه النزاعات والخلافات، ومن ثم منع حدوث الأخطار. كما تعمل القيادة الأخلاقية على دعم الاستقرار والعدل والرضا لدى جميع العاملين.

وأشار ريسك وآخرون (Resick, et al., 2011) إلى أن الكثير من الدراسات وجدت أن للقيادة الأخلاقية تأثيراً ضمناً إيجابياً على كل من الأتباع والمؤسسة، فالقيادة الأخلاقية على مستوى الأتباع مرتبطة بعرضهم للمشكلات وتقديم التقارير وينتج عنها الحد من مستوى ممارسة السلوك غير الأخلاقي على مستوى وحدات

العمل المختلفة، فضلاً عن ذلك فإنه ينتج عنها مستوى أعلى من الشعور بالأمان النفسي، وممارسة السلوك المعلن، فضلاً عن الالتزام الحقيقي بميثاق المؤسسة، والثقة والتعاون المؤسسي.

وقد أكد سوثر لاند (Sutherland, 2011) أن هناك علاقات إيجابية بين ممارسة القيادة الأخلاقية ومظاهر الالتزام التنظيمي، فضلاً عن وجود تأثير إيجابي لها على النموذج والدافعية الإلهامية، أي أن القيادة الأخلاقية تلهم الأتباع ممارسة الصفات الأخلاقية التي تتبعها، وبالتالي تنتقل من القادة إلى الأتباع أو المرؤوسين.

### المعايير الأساسية للقيادة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية:

وضع عبد الحميد (2010) بعض المعايير الأساسية للقيادة الأخلاقية الناجحة وتتضمن ما يلي:

- القدوة وهي أن يكون القائد قدوة حسنة في مظهره وسلوكه وتصرفاته.
- المقدرة على تكوين علاقات إنسانية قائمة على روح الأخوة.
- العدالة في التصرف والأحكام بين زملائه وطلابه.
- الإخلاص والأمانة في العمل.
- المرونة في تفسير أعمال المؤسسة التعليمية.
- البحث عن آراء الآخرين وأفكارهم.
- مواجهة المواقف والأزمات بهدوء وثبات.
- التعرف على الأخطاء وتفادي تكرارها.
- العمل على تحقيق المصلحة العامة.
- التواصل مع أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي.

### مبادئ القيادة الأخلاقية ومكوناتها:

تعد المبادئ الأخلاقية هي الأسس التي يرتكز عليها السلوك الأخلاقي في قيادة المؤسسات والأفراد، فالقيادة الأخلاقية وما تتضمنه من التزام أخلاقي توفر شخصية القدوة للآخرين، والتي تعد من أكثر المبادئ أهمية في فعالية المؤسسات،

وتحدد مبادئ القيادة الأخلاقية الصواب والخطأ في السلوك الإنساني، وأشار نورث وبيتر إلى أن أبرز مبادئ القيادة الأخلاقية ومكوناتها تتمثل فيما يلي:

- احترام الآخرين: ويمكن تطبيق هذا المبدأ من خلال: صقل المهارات الشخصية، التعامل بموضوعية مع الفروق الفردية، بناء ودعم العلاقات والعمل على الاحترام المتبادل بين الجميع، الإنصات باهتمام إلى المرؤوسين، تعزيز المعتقدات والاتجاهات والقيم.
- خدمة الآخرين: ويمكن تطبيق هذا المبدأ من خلال: تدريب العاملين على رأس العمل، بناء فرق العمل، سلوكيات التمكين، سلوكيات المواطنة.
- العدالة التنظيمية: تستلزم العدالة من القائد ما يلي: توزيع المهام والواجبات الوظيفية بإنصاف، وضع قضايا العدالة في محور اتخاذ القرارات.
- التحلي بالصدق: إذا فقد الأفراد الثقة في القائد يتلاشى تأثيره، ويقف احترامه.
- خدمة المجتمع: تعد العلاقة بين الفرد والمجتمع علاقة تكاملية، وعلى القادة إيجاد علاقة منسجمة نسبياً بين الأفراد في المؤسسة والمجتمع، بما يسهم في تحقيق أهداف المجتمع وغاياته، والقائد الأخلاقي معني بالمصلحة المشتركة بأوسع معانيها (الحبسية، ٢٠٠٩).

وأشار آخرون إلى أن هناك ثلاثة مبادئ ومكونات تنطلق القيادة الأخلاقية من خلالها، وهي:

- العدالة: المساواة في المعاملة وطرح الخيارات.
- المشاركة في السلطة: من خلال الشورى واحترام الأفكار والاهتمامات.
- وضع الدور: وضوح المسؤوليات والتوقعات وأهداف الأداء (De Hoogh, Den,) (2008).

يتضح مما سبق أن القيادة الأخلاقية في التعليم نظاماً فكرياً قائماً على وضع قواعد تتضمن ما ينبغي عمله، وأنها تعد عاملاً مهماً للقيادة في مجال التعليم بسبب طبيعة عملية التأثير على الآخرين بطرق معينة، وأنها تحقق نفع للقائد والمؤسسة التعليمية، وهناك بعض المعايير الأساسية للقيادة الأخلاقية الناجحة منها العدالة في التصرف والأحكام بين الزملاء والطلبة، والإخلاص والأمانة في العمل.

## ثانياً: تفاعل طلبة الجامعة:

معظم الطلبة في الجامعة يمرون بمرحلة تطور تتيح لأطرافها درجة عالية من التوازن، والتكافؤ، والانفتاح، والحرية والاستقلال، وغياب الحواجز النفسية والثقافية والاجتماعية التي تعوق عملية التفاعل التربوي، وكلما استطاعت الجامعة توفير هذا المناخ زادت درجة الانتماء والطموح والرغبة، وارتفعت مستويات التعلم، وهكذا يمكن قياس جودة المناخ الجامعي من خلال نوعية ودرجة وطبيعة هذه التفاعلات (نمر، ٢٠٢٠).

ونظراً لذلك يتطلب من مؤسسات التعليم العالي في العالم العربي العمل على إعطاء دور أكبر للطلاب الجامعي ومساعدته على نمو شخصيته من خلال اندماجه ومشاركته الفاعلة في الجامعة، وفيما يلي عرض لأهم أوجه التفاعل لدى طلبة الجامعة:

### أ- تفاعل الطلبة مع أقرانهم:

في نطاق الدراسة الجامعية يدخل الطلبة في صور مختلفة من العلاقات والعمليات الاجتماعية، وتظهر جليلة مع الأقران، وتنشأ من خلال هذا التفاعلات أنماط مختلفة من العمليات الاجتماعية من تعاون وتوافق وتمثيل وتنافس وتنازع. ويمكن اعتبار الطالب الجامعي متكيفاً اجتماعياً من خلال قدرته على التعامل مع هذه العمليات الاجتماعية والانسجام معها (محمود، ٢٠١٢).

ويرى (Almasi, Gambrell, 1997) أن المشاركة في المناقشات الجماعية بين الأقران تساعدهم على بناء التعاطف والتفاهم واحترام الآخر، وتحمل مسؤولية تعلمهم، وتعزيز تفكيرهم النقدي. وأشار (Bromley, 2008) إلى أن المشاركة النشطة تساعد في خلق بيئة صافية إيجابية، وإنشاء مجتمع من الطلبة يدعمون بعضهم بعضاً.

### ب- تفاعل الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس:

أشار (Hurst, Wallace & Nixon, 2013) إلى أن أداء أعضاء هيئة التدريس في الصف الدراسي في الجامعات به بعض أوجه القصور، والمشكلة من وجهة نظره لا تكمن في أن الطلبة غير مستعدين للحديث والتفاعل، وإنما تكمن في أن

الكثير من أعضاء هيئة التدريس قد لا يتقنون كيفية دمج الطلبة وإحداث التفاعل الاجتماعي في الصف الدراسي وأنهم يقضون الجزء الأفضل من أيامهم في محاولة لجعل طلابهم يتوقفون عن التحدث، والاكتفاء بالاستماع لهم فقط. ويتناقض هذا المفهوم بشكل مباشر مع فلسفة جون ديوي أن التعلم هو في الأساس نشاط اجتماعي.

ويعد تفاعل الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس سواء في الصف الدراسي أو خارجه أحد أهم خبرات الجامعة المرتبطة بتطوير الطلبة، حيث تؤدي هذه التفاعلات إلى إثارة تجارب الطلبة التعليمية بالإضافة إلى تطويرهم الأكاديمي والشخصي (Lau, 2003). وله تأثير واسع على طرق تفكيرهم، وأساليب حل مشكلاتهم، وزيادة رضاهم عن البرامج الملتحقين بها، والتأثير على القرارات المهنية المستقبلية لهم، وتنمية شخصيتهم الاجتماعية وتطورهم الفكري والأكاديمي (Endo& Harpel, 1992).

وينادي البعض بتوجه آخر يمكن التعبير عنه ب (التفاعل الإنساني كمنهج في عملية التدريس) يتطلب فيه من أعضاء هيئة التدريس أن يتسموا بصفات تمكنهم من تنمية العلاقات الإيجابية مع طلبتهم، وإدراك مشاعرهم والإحساس بها رغبة في تنمية العلاقات المساعدة على النمو والتقدم. وهذا ما تبنته وجهة نظر (Rohit& Rosé, 2010) من أن استخدام الإستراتيجيات المناسبة في التقارب مع الطلبة تزيد من مشاعر الود لديهم وتساعدهم على تخطي العقبات.

### ج- تفاعل الطلبة مع الأنشطة الطلابية:

تعد المؤسسات التعليمية هي المسؤولة عن إنشاء بيئات تجعل التعلم ممكناً ومتاحاً للجميع، بيد أن المسؤولية النهائية تقع على عاتق الطلبة في درجة التعلم وكيفية استخدامهم للموارد البيئية المتاحة، ومشاركتهم في الجوانب الأكاديمية والأنشطة الاجتماعية. وقد أشارت دراسة (Lee& Coates, 2008) إلى أن نوعية الجهد الذي يبذله الطالب يلعب دوراً رئيسياً في تحديد مدى وطبيعة التطور والتعلم في الجامعة.

فالطالب في البيئة التعليمية الجامعية ليس بحاجة للعلم فقط، بل يحتاج إلى التوجيه والإرشاد وصقل المواهب الفطرية واتجاهاته وميوله، وهذه لا تُشبع داخل

قاعات الدراسة فقط، بل خارجها أيضاً، وتتجلى في مشاركاته في الأنشطة اللاصفية الاجتماعية والرياضية والأدبية، لجعله أكثر اجتماعية وأقل انطوائية، وبناء قدراته (العبيدي، ٢٠١٢).

ينضح مما سبق أن المشاركة في المناقشات الجماعية بين الأقران تساعدهم على بناء التعاطف والتفاهم واحترام الآخر، وتحمل مسؤولية تعلمهم، وأن تفاعل الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس سواء في الصف الدراسي أو خارجه يعد أحد أهم خبرات الجامعة المرتبطة بتطوير الطلبة، وأن الطالب في البيئة التعليمية الجامعية ليس بحاجة للعلم فقط، بل يحتاج إلى التوجيه والإرشاد وصقل المواهب الفطرية واتجاهاته وميوله.

### الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية:

أجرى المخلافي وإبراهيم (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية لأبعاد القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمين، وأثر متغيري المرحلة التعليمية وعدد سنوات الخدمة على ذلك. وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (٣٦٥) معلماً. وأظهرت النتائج أن متوسط درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية لأبعاد القيادة الأخلاقية تحققت بدرجة عالية، وأن الإبداع الإداري تحقق بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجة ممارسة قادة المدارس لأبعاد القيادة الأخلاقية ومتوسط تحقق الإبداع الإداري تعزى لمتغيري المرحلة التعليمية وسنوات الخدمة لصالح المرحلة التعليمية الأعلى وعدد سنوات الخدمة الأكثر، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية ومتوسط درجة تحقيق الإبداع الإداري.

وأقام نمر (٢٠٢٠) دراسة استهدفت التعرف على واقع التفاعل الاجتماعي لدى طلبة جامعة نجران من وجهة نظر طلبتها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحليلي، وتألفت العينة من (629) طالباً وطالبة من الكليات العلمية والإنسانية طبقت عليهم استبانة مكونة من (21) عبارة موزعة على ثلاثة محاور لقياس جوانب تفاعل الطلبة

(التفاعل مع الأقران - التفاعل مع أعضاء هيئة التدريس - التفاعل مع أنشطة الجامعة). وتوصلت النتائج إلى أن واقع التفاعل الاجتماعي لدى طلبة جامعة ران من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات لالة حصائية في واقع التفاعل مع الأقران تعزى لمتغيري الجنس والتخصص لصالح لإناث والكليات العلمية، بينما لا توجد فروق حول التفاعل مع أعضاء هيئة التدريس وأنشطة الجامعة والدرجة الكلية.

وأجرى جبريل (٢٠١٩) دراسة استهدفت التعرف على أثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة المصرية، وتم الحصول على البيانات والمعلومات الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء، حيث تم إجراء البحث على عينة تألفت من (٢٤١) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي وذلك من خلال اختبار المتغيرات الفرعية للقيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي، كما تبين أن درجة كل من القيادة الأخلاقية والتماثل التنظيمي كانت فوق المتوسط. وأوصت الدراسة بالعمل على نشر ودعم السلوك والمناخ الأخلاقي بين الأفراد داخل الجامعة، وذلك من خلال التوجيه والإرشاد الأخلاقي من قبل الرؤساء في العمل في الجامعات، وترسيخ قيم العدل والنزاهة، كما أوصت الدراسة بأهمية اتباع الرؤساء مفهوم القيادة الأخلاقية.

واستهدفت دراسة ذاكر (٢٠١٩) تعرف العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتحقق معايير الجودة الشاملة من خلال ممارستها في المؤسسات التعليمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) من شاغلي الوظائف التعليمية، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. وتوصلت النتائج إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية في الميدان التربوي وكذلك تطبيق معايير الجودة الشاملة عالية من وجهة نظر شاغلي الوظائف التعليمية، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين سمات القيادة الأخلاقية ومعايير الجودة الشاملة في العمل، حيث كلما زادت ممارسات مديري ومديرات المدارس لسمات القيادة الأخلاقية انعكس ذلك على معايير الجودة الشاملة في العمل والارتقاء به إلى المستوى الأفضل.

وهدفت دراسة العبادي والإبراهيم (٢٠١٩) إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣١٧) معلماً ومعلمة طبقت عليهم استبانة مكونة من (٢٦) فقرة موزعة على مجالات: (السمات الشخصية، والسمات الإدارية، والعلاقات الإنسانية، والاتصال مع الآخرين). وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومجالاتها لدى مديري المدارس جاءت متوسطة، وبينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة حول درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية تعزى للجنس والتخصص، بينما توجد فروق تعزى للخبرة لصالح ذوي الخبرات المتقدمة (من ١٠ سنوات فأكثر).

واستهدفت دراسة (Rahim, Ahmad, 2018) التعرف على أبعاد القيادة الأخلاقية في الجامعات الواقعة في شمال ماليزيا من وجهة نظر الطلبة، واعتمدت الدراسة أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات، وتألّفت عينة الدراسة من (٦٠٠) طالب من هذه الجامعات، واعتمدت أدوات الدراسة على مقياس (Kalshoven, et al., 2011) متعدد الأبعاد والمكون من (٣٨) فقرة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ أبعاد القيادة الأخلاقية اشتملت على ما يلي: الوعي بالأفراد، العدل، مشاركة السلطة، التوجه نحو الاستدامة، التوجه الأخلاقي، وضوح دور الأفراد، والنزاهة. كما توصلت الدراسة إلى إدراك أفراد العينة مختلف سمات الأخلاقية، وكشفت النتائج أنّ النزاهة قد حازت على أعلى درجة رضا، بينما نال الإنصاف أقل درجة، وأوصت الدراسة بتشجيع قادة الجامعات على القيادة الأخلاقية.

وسعت دراسة (Charoensap, et al., 2018) إلى دراسة أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في تايلاند، واعتمدت الدراسة أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٨٦٢) عضو هيئة تدريس من هذه الجامعات، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس (Brown, et al., 2005) للقيادة الأخلاقية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي مباشر للقيادة الأخلاقية على كل من الالتزام

التنظيمي والرضا الوظيفي، وتتوسط العدالة التنظيمية العلاقة بين القيادة الأخلاقية وكل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

واستهدفت دراسة عبد العزيز والعنزي (٢٠١٨) التعرف على واقع القيادة الأخلاقية في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، والكشف عن العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٤٥٧) معلماً ومعلمة. وتوصلت النتائج إلى أن القيادة الأخلاقية ككل والأبعاد كل على حدة جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى الرضا الوظيفي ككل لدى المعلمين والأبعاد كل على حدة جاء بدرجة كبيرة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية تعزى لمتغير الجنس، بينما لا توجد فروق حول السلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية؛ ووجود فروق حول الخصائص الشخصية الأخلاقية والسلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية تعزى لمتغير المنطقة التعليمية، بينما لا توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي.

واستهدفت دراسة (Chikeleze, Baehrend, 2017) دراسة أثر القيادة الأخلاقية على صناعة القرار في عدد من الجامعات في شمال الولايات المتحدة الأمريكية، واعتمدت الدراسة أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) عضو هيئة تدريس من هذه الجامعات، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس (Kalshoven, et al., 2011) للقيادة الأخلاقية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد القيادة الأخلاقية اشتملت على: الوعي بالأفراد، العدل مشاركة السلطة، التوجه نحو الاستدامة، التوجه الأخلاقي، وضوح دور الأفراد، والنزاهة. كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للقيادة الأخلاقية على صناعة القرار.

وسعت دراسة الرقيب (٢٠١٧) إلى التعرف على درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعة الأردنية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وأثر متغيرات (المؤهل العلمي، التخصص الأكاديمي، الرتبة الأكاديمية) على ذلك. وتكونت عينة الدراسة من (٣١٠) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأردنية طبقت

عليهم استبانة لجمع البيانات تألفت من (٢٤) فقرة. وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادات الأكاديمية بالجامعة الأردنية يمارسون القيادة الأخلاقية للأبعاد الأربعة (الخصائص الشخصية الأخلاقية، والسمات القيادية الأخلاقية، والسلوكيات الإدارية الأخلاقية، والعلاقات الإنسانية) بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وجاءت هذه الأبعاد بالترتيب التالي: جاء في المرتبة الأولى الخصائص الشخصية الأخلاقية، تليها السمات القيادية الأخلاقية، ثم العلاقات الإنسانية، وأخيراً السلوكيات الإدارية الأخلاقية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة ممارسة القيادة الأخلاقية تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والتخصص الأكاديمي باستثناء بعدي السلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية، فقد كانت هناك فروق لصالح التخصصات الإنسانية. كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق تُعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية باستثناء بعدي السلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية، والقيادة الأخلاقية ككل. وأوصت الدراسة بتصميم برامج لتنمية القادة في مؤسسات التعليم العالي والتركيز على القيادة الأخلاقية.

وسعت دراسة القرني والزبيدي (٢٠١٦) إلى الوقوف على طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك ومستوى سلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. وبلغ حجم عينة الدراسة (١١١) عضو هيئة تدريس من جامعة تبوك تم اختيارهم باستخدام العينة الطبقية العشوائية، واشتملت أدوات الدراسة على استبانتين: الأولى لقياس القيادة الأخلاقية، والثانية لقياس سلوك الصمت التنظيمي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثر للقيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك على سلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بنسبة ٨٣%. كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة الأخلاقية والصمت التنظيمي لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية في جامعة تبوك كانت مرتفعة، وأن هناك ارتباط بين القيادة الأخلاقية وسلوك الصمت التنظيمي. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول القيادة الأخلاقية وسلوك الصمت التنظيمي تعزى لمتغير الرتبة العلمية، بينما توجد فروق حول القيادة الأخلاقية وسلوك الصمت التنظيمي تعزى لمتغيري الجنس

والتخصص لصالح الذكور وذوي التخصص النظري. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بممارسة رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية في جامعة تبوك للقيادة الأخلاقية على مختلف مجالاتها.

واستهدفت دراسة الحربي (٢٠١٥) التعرف على درجة ممارسة عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى للقيادة الأخلاقية بأبعادها الخمسة من وجهة نظر طلبة الجامعة، ودرجة تأثير هذه الممارسة فيهم، وأثر متغيرات: الجنس، التخصص، والمستوى الدراسي على ذلك، والكشف عن العلاقة بين ممارسة القيادة الأخلاقية والتأثير، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم تطبيقها على عينة تألفت من (٩٠٠) طالب وطالبة من جامعة أم القرى. وأظهرت النتائج أن ممارسة عضو هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية جاءت بدرجة متوسطة في عمومها وفي كافة أبعادها، وجاء تأثير الممارسة متوسطاً على الطلبة، وثبت وجود دلالة إحصائية لبعض المتغيرات في بعد الممارسة والتأثير. كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ممارسة القيادة الأخلاقية والتأثير وإمكانية التنبؤ بهذا التأثير من خلال المعادلة المحددة بالدراسة. وأوصت الدراسة بأهمية تقويم ممارسات القيادة الأخلاقية لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري.

واستهدفت دراسة العرايضة (٢٠١٢) تعرف مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية، وعلاقته بمستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (٣٥١) معلماً ومعلمة، واشتملت الأدوات على استبانة القيادة الأخلاقية واستبانة سلوك المواطنة التنظيمية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية والمواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية موجبة بين مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الأخلاقية ومستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية.

وهدف دراسة الشريفي ومقابلة (٢٠١٠) إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، والكشف عن أثر متغيرات: الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي ونوع

الدراسة (عامة وخاصة) على ذلك. وتكونت العينة من (٣٠٠) معلم ومعلمة في المدارس الثانوية العامة والخاصة في محافظة عمان طبقت عليهم استبانة. وتوصلت النتائج إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كانت مرتفعة بشكل عام، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادة الأخلاقية تبعاً لمتغيرات الدراسة.

### تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يلاحظ ما يلي:

- اتبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي مع اختلاف أنواعه نظراً لمناسبة لطبيعتها وأهدافها.
- تنوعت الأهداف التي تناولتها الدراسات السابقة، فقد تناولت دراسة المخلافي وإبراهيم (٢٠٢٠) التعرف على درجة ممارسة قادة المدارس أبعاد القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري، واستهدفت دراسة نمر (٢٠٢٠) التعرف إلى واقع التفاعل الاجتماعي لدى طلبة الجامعة، وتناولت دراسة جبريل (٢٠١٩) أثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي، وتناولت دراسة ذاكر (٢٠١٩) العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتحقق معايير الجودة الشاملة، وتناولت دراسة (Rahim, Ahmad, 2018) تعرف أبعاد القيادة الأخلاقية في بعض الجامعات، واستهدفت دراسة (Charoensap, et al., 2018) الكشف عن أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وتناولت دراسة عبد العزيز والعنزي (٢٠١٨) العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي، وتناولت دراسة (Chikeleze, Baehrend, 2017) أثر القيادة الأخلاقية على صناعة القرار.
- توصلت الدراسات السابقة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والعديد من المتغيرات، ومن هذه المتغيرات: الإبداع الإداري (المخلافي وإبراهيم، ٢٠٢٠)، التماثل التنظيمي (جبريل، ٢٠١٩)، الجودة الشاملة (ذاكر، ٢٠١٩)، الالتزام التنظيمي (Charoensap, et al., 2018)، الرضا الوظيفي

(عبد العزيز والعنزي, ٢٠١٨) صناعة القرار ( Chikeleze, Baehrend, ) (2017), الصمت التنظيمي (القرني والزبيدي, ٢٠١٦).

- تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي والاستبانة لجمع البيانات, وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في البيئة والعينة التي تناولتها. وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في الاهتمام إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة, وصياغة مشكلة ومنهجية الدراسة, والإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري للدراسة, وتصميم أداة الدراسة, ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي, نظراً لمناسبته لطبيعته الدراسة, ويمكن من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقات بين مكوناتها, والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب كلية التربية الأساسية, وتكونت عينة الدراسة من (٨٠٥) طلاب وطالبات بكلية التربية الأساسية تتناول مستويات مختلفة من حيث التخصص, والسنة الدراسية, المعدل التراكمي, ويوضحها الجدول التالي:

جدول (١)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموجرافية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
السنة الدراسية	الأولى	٣١٠	٣٨.٥%
	الثانية	٢٦٩	٣٣.٤%
	الثالثة	١٣٥	١٦.٨%
	الرابعة	٩١	١١.٣%
التخصص	علمي	٤٨٠	٥٩.٦%
	أدبي	٣٢٥	٤٠.٤%
	أقل من ٢	٣٤	٤.٢%

المعدل التراكمي	٢- أقل من ٣	١٧٢	%٢١.٤
	٣ فأكثر	٥٩٩	%٧٤.٤

### أداة الدراسة:

اشتملت أدوات الدراسة على استبانة تكونت في صورتها المبدئية من (٣٤) عبارة موزعة على محورين كالتالي: المحور الأول: درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية ويضم (٢٤) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد كالتالي: البعد الأول: الخصائص الشخصية الأخلاقية ويضم (٨) عبارات، والبعد الثاني: السلوكيات الإدارية الأخلاقية ويضم (٨) عبارات، والبعد الثالث: العلاقات الإنسانية ويضم (٨) عبارات. والمحور الثاني: مستوى تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية، ويضم (١٠) عبارات، ولكل عبارة خمسة مستويات للإجابة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كالتالي: موافق بشدة (٥ درجات)، موافق (٤ درجات)، محايد (٣ درجات)، غير موافق (درجتان)، غير موافق بشدة (درجة واحدة).

### صدق الاستبانة:

تم التحقق من صدق الاستبانة باستخدام كلٍ من:

#### أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في أصول التربية والإدارة التربوية، وتم تعديلها وفقاً لمقترحاتهم، حيث تمت إعادة الصياغة اللغوية لبعض العبارات، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٣٤) عبارة، وبعد اتفاق المحكمين بياناً لصدق محتوى الاستبانة.

#### ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة التي تم الحصول عليها من الدراسة الاستطلاعية، حيث تم تطبيقها على (٦٥) طالباً وطالبة من طلبة كلية التربية الأساسية، وقد استخدم الباحثان الرزمة الإحصائية SPSS لحساب معاملات الارتباط، ورصدت النتائج في الجدول التالي.

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	المحور
٠.٩٦٧ **	المحور الأول: درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية
٠.٧٥٨ **	المحور الثاني: مستوى تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية

(\*\*) دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وتراوحت ما بين (٠.٧٥٨ - ٠.٩٦٧)، وهذا يدل على الاتساق الداخلي ومن ثم صدق البناء.

**ثبات الاستبانة:**

تم حساب معامل ثبات الاستبانة عن طريق إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة من خلال الرزمة الإحصائية SPSS بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية، ويوضحها الجدول التالي.

جدول (٣)

معاملات الثبات لمحاور الاستبانة

معامل الثبات	المحور
٠.٨٣	المحور الأول: درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية
٠.٨٥	المحور الثاني: مستوى تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية
٠.٨٦	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن محاور الاستبانة تتسم بدرجة ثبات دالة إحصائياً، وتراوحت معاملات الثبات ما بين (٠.٨٣ - ٠.٨٥)، وبلغ معامل ثبات الاستبانة ككل (٠.٨٦)، ومن ثم يمكن تعميم الاستبانة على عينة الدراسة الأساسية. ولأغراض الحكم على درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى تفاعل الطالبات وفقاً لفئات المقياس الخماسي المستخدم في الإجابة عن بنود الاستبانة، ويمكن تصنيف استجابات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاثة مستويات لسهولة تفسير النتائج من خلال استخدام المعادلة التالية:

- طول الفئة = المدى ÷ عدد المستويات (عالية، متوسطة، منخفضة).

- المدى = أكبر قيمة لفئات الإجابة (٥) - أصغر قيمة لفئات الإجابة (١) = ٥ - ١ = ٤ .
- وبالتالي طول الفئة =  $٤ \div ٣ = ١.٣٣$  , ومن ثم إضافة الجواب (١.٣٣) على نهاية كل فئة.
- وعليه يكون:

$$\bullet \text{ الحد الأدنى} = ١.٣٣ + ١ = ٢.٣٣$$

$$\bullet \text{ الحد المتوسط} = ١.٣٣ + ٢.٣٤ = ٣.٦٧$$

$$\bullet \text{ الحد الأعلى} = ٣.٦٧ \text{ فأكثر}$$

وهكذا تصبح الأوزان على النحو التالي:

- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (٥ - ٣.٦٧) يدل على أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى تفاعل الطالبات كبير .
- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (٢.٣٤ - أقل من ٣.٦٧) يدل على أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى تفاعل الطالبات متوسط .
- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (١.٠٠ - ٢.٣٣) يدل على أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى تفاعل الطالبات ضعيف .

### المعالجة الإحصائية:

تم إدخال البيانات بالحاسب الآلي من خلال الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وأجريت المعالجات الإحصائية التالية، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة:

- التكرارات Frequency.
- النسبة المئوية Percentage.
- المتوسط الحسابي Mean.
- الانحراف المعياري Standard Deviation.
- اختبارات t-Test.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA.
- اختبار شيفيه Scheffe Test.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد التحليل الإحصائي للبيانات.

وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حصر استجابات أفراد عينة الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الاستبانة ومعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الاستبانة وفقاً للمتغيرات التالية: السنة الدراسية، التخصص، المعدل التراكمي، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

### النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر الطالبات؟

للتعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر الطالبات تم حساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول، ورصدت النتائج في الجداول التالية:

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	درجة الممارسة
١	يحترم أعضاء هيئة التدريس جميع الطالبات.	٢٥.٣٤	٣٨.٧٦	٢٥.٩٦	٧.٧٠	٢.٢٤	٣.٧٧	٠.٩٩	٥	كبيرة
٢	يتحلى أعضاء هيئة التدريس بالصبر في إنجاز المهام.	٢١.٥٤	٤٥.٧٠	٢٢.٥٤	٨.٠٩	٢.١٢	٣.٧٦	٠.٩٥	٦	كبيرة

٣	ينجز أعضاء هيئة التدريس المهام الموكلة إليهم بإخلاص.	٢٤.١٦	٤٧.٣٢	٢٢.١٧	٥.٤٨	٠.٨٧	٣.٨٨	٠.٨٧	٢	كبيرة
٤	يفي أعضاء هيئة التدريس بالوعد التي يقطعونها على أنفسهم.	٢٤.٤٤	٤١.٥٢	٢٣.٦٩	٨.١٠	٢.٢٤	٣.٧٨	٠.٩٨	٤	كبيرة
٥	يتميز أعضاء هيئة التدريس بالوضوح في سلوكياتهم وممارساتهم.	٢٥.٠٣	٤٣.٧١	٢١.٠٥	٨.٤٧	١.٧٤	٣.٨٢	٠.٩٦	٣	كبيرة
٦	يتيح أعضاء هيئة التدريس الفرصة للطالبات للتعبير عن آرائهن.	٢٦.٨٣	٣٤.٦٦	٢٥.٨٤	٩.٤٤	٣.٢٣	٣.٧٢	١.٠٦	٧	كبيرة
٧	يتصف أعضاء هيئة التدريس بالمرونة في تعاملاتهم مع الطالبات.	١٩.٣٨	٣٨.٣٩	٢٨.٥٧	٩.٥٧	٤.١٠	٣.٥٩	١.٠٣	٨	متوسطة
٨	يحرص أعضاء هيئة التدريس على أن يكونوا قذوة حسنة للطالبات.	٢٧.٩٩	٤٣.٧٨	٢١.٣٩	٤.٤٨	٢.٣٦	٣.٩١	٠.٩٤	١	كبيرة
	البعد ككل						٣.٧٨	٠.٩٧	-	كبيرة

يتضح من الجدول السابق أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس الخصائص الشخصية الأخلاقية ككل جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد ككل (٣.٧٨) والانحراف المعياري (٠.٩٧)، ويتضمن هذا البعد (٨) عبارات، وقد جاءت (٧) منها بدرجة كبيرة وجاءت عبارة واحدة فقط بدرجة متوسطة.

وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (٨) "يحرص أعضاء هيئة التدريس على أن يكونوا قذوة حسنة للطالبات" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩١). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم

(٣) "ينجز أعضاء هيئة التدريس المهام الموكلة إليهم بإخلاص" بمتوسط حسابي (٣.٨٨). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (٥) "يتميز أعضاء هيئة التدريس بالوضوح في سلوكياتهم وممارساتهم" بمتوسط حسابي (٣.٨٢). وتعكس العبارات السابقة أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية يمارسون العديد من سمات القيادة الأخلاقية، حيث إن معظم أعضاء هيئة التدريس يحرصون على أن يكونوا قدوة حسنة للطلاب، وأن ينجزوا المهام الموكلة إليهم بإخلاص، ويتميزون بالوضوح في سلوكياتهم وممارساتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على سير العملية التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة، كما ينعكس ذلك إيجاباً على سلوكيات الطلاب وعلاقاتهم مع أعضاء هيئة التدريس.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (٦) "يتيح أعضاء هيئة التدريس الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم" بمتوسط حسابي (٣.٧٢). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (٧) "يتصف أعضاء هيئة التدريس بالمرونة في تعاملاتهم مع الطلاب" بمتوسط حسابي (٣.٥٩). وتؤكد العبارات السابقة أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى منح المزيد من الحرية للطلاب للتعبير عن آرائهم، ويجب عليهم الاتصاف بمزيد من المرونة مع الطلاب، حتى تتحقق أهداف العملية التعليمية. وتوصلت بعض الدراسات إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية جاءت بدرجة كبيرة، مثل دراسة كل من: المخلافي وإبراهيم (٢٠٢٠)، ذاكر (٢٠١٩)، عبد العزيز والعنزي (٢٠١٨)، القرني والزيدي (٢٠١٦)، الشريف ومقابلة (٢٠١٠).

#### جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول السلوكيات الإدارية الأخلاقية

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	درجة الممارسة
٩	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالموضوعية عند تقييم الطلاب.	٢٢.٩٨	٣٤.٩١	٢٠.٣٧	١٦.٦٥	٥.٠٩	٣.٨٠	٠.٨١	٤	كبيرة
١٠	ينمي أعضاء هيئة التدريس الإحساس	٣٠.٨١	٤٨.٧٠	١٧.١٤	٢.٣٦	٠.٩٩	٤.٠٦	٠.٨١	١	كبيرة

									بالمسؤولية لدى الطالبات.
كبيرة	٦	٠.٩٧	٣.٧٤	٣.٠٠	٦.١٢	٢٦.٤٨	٤٢.٣٢	٢١.٧٢	يراعي أعضاء هيئة التدريس البعد الأخلاقي عند اتخاذ القرارات.
كبيرة	٨	١.٠٨	٣.٦٩	٤.٦٠	١٠.٤٥	١٩.٦٥	٤٢.٤١	٢٢.٨٩	يطبق أعضاء هيئة التدريس الأنظمة واللوائح بعدالة على الجميع.
كبيرة	٣	٠.٨٨	٤.٠٠	٢.٢٤	٢.٧٤	١٧.٠٤	٤٩.٢٥	٢٨.٧٣	يؤكد أعضاء هيئة التدريس على أهمية القيم التربوية لدى الطالبات.
كبيرة	٢	٠.٨٦	٤.٠٢	٠.٨٧	٤.٣٦	١٧.٥٨	٤٦.٢٦	٣٠.٩٢	ينمي أعضاء هيئة التدريس العمل بروح الفريق لدى جميع الطالبات.
كبيرة	٥	١.٠١	٣.٧٩	٢.٩٩	٧.٩٧	٢١.٧٩	٤١.٨٤	٢٥.٤٠	يقدم أعضاء هيئة التدريس المساعدة للطالبات لإنجاز المهام الموكلة إليهن.
كبيرة	٧	٠.٩٦	٣.٦٩	٢.٣٦	٨.٤٦	٢٦.٩٩	٤٢.٢٩	١٩.٩٠	يتراجع أعضاء هيئة التدريس عن قراراتهم بكل ثقة إذا ثبت عدم صلاحيتها.
كبيرة	-	٠.٩٢	٣.٨٥						البعد ككل

يتضح من الجدول السابق أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس السلوكيات الإدارية الأخلاقية ككل جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد ككل (٣.٨٥) والانحراف المعياري (٠.٩٢)، ويتضمن هذا البعد (٨) عبارات جاءت جميعها بدرجة كبيرة.

وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (١٠) "ينمي أعضاء هيئة التدريس الإحساس بالمسؤولية لدى الطالبات" بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٦). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (١٤) "ينمي أعضاء هيئة التدريس العمل بروح الفريق لدى جميع الطالبات" بمتوسط

حسابي (٤٠٠٢). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (١٣) "يؤكد أعضاء هيئة التدريس على أهمية القيم التربوية لدى الطالبات" بمتوسط حسابي (٤٠٠٠). وتعكس العبارات السابقة أن معظم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية يساهمون في تنمية الإحساس بالمسؤولية لدى الطالبات، وتنمية العمل بروح الفريق لدى الطالبات، ويؤكدون للطالبات على أهمية القيم التربوية حرصاً منهم على التزام جميع الطالبات بهذه القيم، لما لها من دور في بناء الشخصية وفقاً لتعاليم الدين الإسلامي، ووفقاً لقيم وتقاليد المجتمع الكويتي.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (١٦) "يتراجع أعضاء هيئة التدريس عن قراراتهم بكل ثقة إذا ثبت عدم صلاحيتها" بمتوسط حسابي (٣٠٦٩). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٢) "يطبق أعضاء هيئة التدريس الأنظمة واللوائح بعدالة على الجميع" بمتوسط حسابي (٣٠٦٩). وتؤكد العبارات السابقة أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى تطبيق الأنظمة واللوائح بعدالة على الجميع، حتى تشعر الطالبات بالثقة في أعضاء هيئة التدريس، وتتكون لديهن اتجاهات إيجابية نحو التعليم العالي.

وقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية جاءت بدرجة كبيرة، مثل دراسة كل من: المخلافي وإبراهيم (٢٠٢٠)، ذاكر (٢٠١٩)، عبد العزيز والعنزي (٢٠١٨)، القرني والزيدي (٢٠١٦)، الشريفي ومقابلة (٢٠١٠).

#### جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقات الإنسانية

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	درجة ممارسة
١٧	ينصت أعضاء هيئة التدريس إلى الطالبات بكل اهتمام.	٢١.٠٥	٣٩.٨٥	٢٧.٧٧	٧.٩٧	٣.٣٦	٣.٦٧	١.٠٠	٤	كبيرة
١٨	يتواضع أعضاء هيئة التدريس في تعاملهم	١٩.٩٨	٤٥.٩٤	٢٣.٩٧	٦.١٢	٤.٠٠	٣.٧٢	٠.٩٨	٣	كبيرة

									مع الطالبات.
كبيرة	٢	٠.٩٠	٣.٨٨	٢.٣٧	٣.٩٩	٢١.٦٧	٤٧.٧٠	٢٤.٢٨	يعزز أعضاء هيئة التدريس العلاقة الإيجابية بين الطالبات.
متوسطة	٦	١.١١	٣.٥٣	٦.٨٣	٩.٦٩	٢٥.٥٩	٣٩.١٣	١٨.٧٦	يقدر أعضاء هيئة التدريس ظروف الطالبات بشكل موضوعي.
متوسطة	٨	١.١١	٣.٤٠	٦.٥٩	١٤.٤٣	٢٦.٧٤	٣٦.٨٢	١٥.٤٢	يشارك أعضاء هيئة التدريس الطالبات في المناسبات الاجتماعية.
كبيرة	١	٠.٩٢	٣.٩٠	٢.٨٧	٣.٤٩	٢٠.٤٥	٤٧.٠١	٢٦.١٨	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الحوار البناء والفعال داخل الكلية.
متوسطة	٧	١.١٢	٣.٤٥	٦.٧٢	١٣.٤٣	٢٥.٠٠	٣٨.٠٦	١٦.٧٩	يبادر أعضاء هيئة التدريس إلى حل الخلافات التي تقع بين الطالبات.
متوسطة	٥	١.٠٧	٣.٥٧	٤.١٢	١٢.٨٦	٢٤.٥٩	٣٩.٠٨	١٩.٣٥	يتجنب أعضاء هيئة التدريس الانحياز إلى فرد أو جماعة من الطالبات في الكلية.
متوسطة	-	١.٠٣	٣.٦٤						البعد ككل

يتضح من الجدول السابق أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس العلاقات الإنسانية ككل جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للبعد ككل (٣.٦٤) والانحراف المعياري (١.٠٣).

ويتضمن هذا البعد (٨) عبارات، وقد جاءت (٤) منها بدرجة كبيرة وجاءت (٤) عبارات بدرجة متوسطة. وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (٢٢) "يشجع أعضاء هيئة التدريس على الحوار البناء والفعال داخل الكلية" بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٠). وجاء في

الترتيب الثاني العبارة رقم (١٩) "يعزز أعضاء هيئة التدريس العلاقة الإيجابية بين الطالبات" بمتوسط حسابي (٣.٨٨). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (١٨) "يتواضع أعضاء هيئة التدريس في تعاملهم مع الطالبات" بمتوسط حسابي (٣.٧٢).

وتشير العبارات السابقة إلى أن معظم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية يشجعون الحوار البناء والفعال داخل الكلية، ويعززون العلاقات الإيجابية بين الطالبات، ويتواضعون في التعامل معهن، مما يؤكد أنهم يمارسون العديد من مهام القيادة الأخلاقية، والتي تركز على الجانب الأخلاقي وتؤكد على أهمية الأخلاق في مؤسسات التعليم.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (٢٣) "يبادر أعضاء هيئة التدريس إلى حل الخلافات التي تقع بين الطالبات" بمتوسط حسابي (٣.٤٥). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (٢١) "يشارك أعضاء هيئة التدريس الطالبات في المناسبات الاجتماعية" بمتوسط حسابي (٣.٤٠).

وتشير العبارات السابقة إلى أن أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى المبادرة في حل الخلافات التي تقع بين الطالبات، مما ينعكس إيجاباً على البيئة الصفية ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة.

ويوضح الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد القيادة الأخلاقية ككل.

#### جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة

حول أبعاد القيادة الأخلاقية ككل

الترتيب حسب المتوسط	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
٢	كبيرة	٠.٩٧	٣.٧٨	الخصائص الشخصية الأخلاقية

١	كبيرة	٠.٩٢	٣.٨٥	السلوكيات الإدارية الأخلاقية
٣	متوسطة	١.٠٣	٣.٦٤	العلاقات الإنسانية
-	كبيرة	٠.٩٧	٣.٧٦	القيادة الأخلاقية ككل

ينضح من الجدول السابق أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس القيادة الأخلاقية ككل جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للقيادة الأخلاقية ككل (٣.٧٦) والانحراف المعياري (٠.٩٧).

وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد القيادة الأخلاقية، فقد جاء في الترتيب الأول السلوكيات الإدارية الأخلاقية بمتوسط حسابي (٣.٨٥) وبدرجة كبيرة، تليها الخصائص الشخصية الأخلاقية بمتوسط حسابي (٣.٧٨) وبدرجة كبيرة، وأخيراً العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي (٣.٦٤) وبدرجة متوسطة.

وتؤكد هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية يحرصون على ممارسة العديد من مهام القيادة الأخلاقية، مما ينعكس إيجاباً على شخصية الطالبات وسير العملية التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية جاءت بدرجة كبيرة، مثل دراسة كل من: المخلافي وإبراهيم (٢٠٢٠)، ذاكر (٢٠١٩)، عبد العزيز والعنزي (٢٠١٨)، القرني والزيدي (٢٠١٦)، الشريف ومقابلة (٢٠١٠).

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية جاءت بدرجة متوسطة، مثل دراسة كل من: جبريل (٢٠١٩)، العبادي وإبراهيم (٢٠١٩)، الرقيب (٢٠١٧)، العريضة (٢٠١٢).

كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الرقيب (٢٠١٧) في ترتيب أبعاد القيادة الأخلاقية.

حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن الأبعاد جاءت بالترتيب التالي: الخصائص الشخصية الأخلاقية، تليها العلاقات الإنسانية، ثم السلوكيات الإدارية الأخلاقية.

### النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

ما مستوى تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظرهن؟

للتعرف على مستوى تفاعل طالبات كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظرهن تم حساب النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني.

ورصدت النتائج في الجداول التالية:

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تفاعل الطالبات

م	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	مستوى التفاعل
١	أبادر بتقديم مشاركات صافية تم التحضير لها مسبقاً.	٢٨.٨٩	٥٣.٥٥	١٢.٤٥	٤.٤٨	٠.٦٢	٤.٠٦	٠.٨٠	٣	كبير
٢	أتزود على عمادة شؤون الطلبة للتعرف على أنشطتها.	١٢.١٣	٣٣.٠٠	٢٦.١٣	٢٣.٠٠	٥.٧٥	٣.٢٣	١.١١	١٠	متوسط
٣	أبادر بتقديم أنشطة مجتمعية بالتعاون مع زملائي بالكلية.	٢٥.١٦	٤٣.٣٤	١٨.٣١	٩.٣٤	٣.٨٦	٣.٧٧	١.٠٥	٧	كبير
٤	أتعاون مع زملائي في حل المشكلات الجامعية التي تعترضهم.	٢٧.٨٦	٤٦.٠٢	١٦.٧٩	٥.٩٧	٣.٣٦	٣.٨٩	٠.٩٩	٥	كبير

متوسط	٨	١٠.٠٨	٣.٥٨	٤.٢٣	١٣.٥٧	٢٢.٢٩	٤٠.٢٢	١٩.٦٨	٥	أشارك في المناسبات الاجتماعية للطالبات داخل الكلية وخارجها.
كبير	١	٠.٧٧	٤.٢٤	٠.٦٢	١.٧٤	١١.٤٣	٤٥.٨٤	٤٠.٣٧	٦	أشعر بانتماء ومحبة لزملائي الطالبات في التخصص الذي أدرسه.
كبير	٦	٠.٩٩	٣.٨٣	١.٨٦	١٠.٦٨	١٦.٢٧	٤٥.٢٢	٢٥.٩٦	٧	أعرض مواهبتي التي تميزيني للطالبات ومسؤولي الأنشطة الطلابية.
كبير	٢	٠.٨٠	٤.١٨	١.٢٤	٢.٤٩	٩.٧٠	٥٠.٣٧	٣٦.١٩	٨	أتجاوب بروح إيجابية مع التكاليف التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس.
متوسط	٩	١.١٦	٣.٥٤	٥.٠٩	١٦.٦٥	٢٠.٣٧	٣٤.٩١	٢٢.٩٨	٩	تتسع دائرة علاقتي الاجتماعية مع طالبات الكلية خارج حدود تخصصي.
كبير	٤	٠.٨٩	٣.٩٩	١.٨٧	٤.٠٠	١٧.٢٣	٤٧.٠٧	٢٩.٨٤	١٠	أشارك في النقاش والحوار مع أعضاء هيئة التدريس أثناء المحاضرة بفعالية.
كبير	-	٠.٩٦	٣.٨٣	المحور ككل						

يتضح من الجدول السابق أن درجة تفاعل الطالبات ككل جاءت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور ككل (٣.٨٣) والانحراف المعياري (٠.٩٦)، ويتضمن هذا المحور (١٠) عبارات، وقد جاءت (٧) منها بدرجة كبيرة وجاءت (٣) عبارات بدرجة متوسطة. وقد تباينت استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (٦) "أشعر بانتماء ومحبة لزملائي الطالبات في التخصص الذي أدرسه" بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٤).

وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (٨) "أتجاوب بروح إيجابية مع التكاليف التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (٤.١٨). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (١) "أبادر بتقديم مشاركات صافية تم التحضير لها مسبقاً" بمتوسط حسابي (٤.٠٦). وجاء في الترتيب الرابع العبارة رقم (١٠) "أشارك في النقاش والحوار مع أعضاء هيئة التدريس أثناء المحاضرة بفعالية" بمتوسط حسابي (٣.٩٩).

وتشير العبارات السابقة إلى أن الطالبات في كلية التربية الأساسية يشعرن بالانتماء للتخصص الذي يدرسنه، ويتجاوبن بروح إيجابية مع التكاليفات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، ويبادرن في المشاركات الصفية والنقاش والحوار مع أعضاء هيئة التدريس، أي أن الطالبات لديهن اتجاهات إيجابية نحو مؤسسات التعليم العالي.

بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (٩) "تتسع دائرة علاقتي الاجتماعية مع طالبات الكلية خارج حدود تخصصي" بمتوسط حسابي (٣.٥٤). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (٢) "أتردد على عمادة شؤون الطلبة للتعرف على أنشطته" بمتوسط حسابي (٣.٢٣).

وتؤكد العبارات السابقة أن الطالبات بحاجة إلى التعرف على أنشطة عمادة شؤون الطلبة للمشاركة في هذه الأنشطة. وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة نمر (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن درجة تفاعل طلبة الجامعة جاءت بدرجة متوسطة.

### النتائج الخاصة بالسؤال الثالث:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية مستوى تفاعل الطالبات تعزى لمتغيرات (السنة الدراسية- التخصص- المعدل التراكمي)؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية وتفاعل الطالبات؟

للتعرف على الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية مستوى تفاعل الطالبات وفقاً لمتغيرات (التخصص- السنة الدراسية- المعدل التراكمي) تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA)، واختبار ت (t-Test)، واختبار شيفيه (Schffe)، وتوضيحها الجداول التالية:

## ١- الفروق حسب التخصص:

جدول (٩)

نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى تفاعل الطالبات وفقاً لمتغير التخصص

المحور	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية df	مستوى الدلالة
الخصائص الشخصية الأخلاقية	علمي	٤٨٠	٣٠.٦١	٦.٣	٢.٣٧٥	٨٠٣	٠.٠١٨
	أدبي	٣٢٥	٢٩.٥٦	٥.٩			
السلوكيات الإدارية الأخلاقية	علمي	٤٨٠	٣١.٠٦	٥.٦	٢.٣١٠	٨٠٣	٠.٠٢١
	أدبي	٣٢٥	٣٠.١٤	٥.٣			
العلاقات الإنسانية	علمي	٤٨٠	٢٩.٣٩	٦.٥	١.٩٥٥	٨٠٣	٠.٠٥١
	أدبي	٣٢٥	٢٨.٥٠	٥.٩			
القيادة الأخلاقية ككل	علمي	٤٨٠	٩١.٠٨	١٧.٥	٢.٣٦٠	٨٠٣	٠.٠١٨
	أدبي	٣٢٥	٨٨.٢٢	١٥.٨			
تفاعل الطالبات	علمي	٤٨٠	٣٨.٢٠	٧.١	-٠.٠٤٥	٨٠٣	٠.٩٦٤
	أدبي	٣٢٥	٣٨.٢٢	٥.٨			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية وفقاً لمتغير التخصص (علمي- أدبي) لصالح علمي، حيث بلغت قيمة "ت" (٢.٣٧٥) ومستوى دلالتها أصغر من (٠.٠٥). كما توجد فروق حول السلوكيات الإدارية الأخلاقية وفقاً لمتغير التخصص (علمي- أدبي) لصالح علمي حيث بلغت قيمة "ت" (٢.٣١٠) ومستوى دلالتها أصغر من (٠.٠٥)، وقد يرجع ذلك إلى أن الطالبات ذوي التخصص علمي أكثر وعياً من ذوي التخصص أدبي فيما يتعلق بدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس المهام المرتبطة بالخصائص الشخصية الأخلاقية والسلوكيات الإدارية الأخلاقية، مثل حرص أعضاء هيئة التدريس على أن يكونوا قدوة حسنة للطالبات، وإنجاز المهام الموكلة إليهم بإخلاص، وتنمية الإحساس بالمسؤولية لدى الطالبات، وتنمية العمل بروح الفريق لدى الطالبات، والتأكيد على أهمية القيم التربوية لدى الطالبات... إلخ، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة القرني والزايدي (٢٠١٦) التي أشارت إلى وجود فروق حول أبعاد القيادة الأخلاقية تعزى للتخصص.

بينما لا توجد فروق حول العلاقات الإنسانية وفقاً لمتغير التخصص، حيث بلغت قيمة "ت" (١.٩٥٥) ومستوى دلالتها أكبر من (٠.٠٥)، وقد يرجع ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف التخصص حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهام المرتبطة بالعلاقات الإنسانية، مثل التشجيع على الحوار البناء والفعال داخل الكلية وتعزيز العلاقة الإيجابية بين الطالبات، والتواضع في التعامل مع الطالبات... إلخ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرقيب (٢٠١٧) ودراسة الشريفي ومقابلة (٢٠١٢) التي أشارت إلى عدم وجود فروق حول أبعاد القيادة الأخلاقية تعزى للتخصص.

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق حول القيادة الأخلاقية ككل وفقاً لمتغير التخصص (علمي- أدبي) لصالح علمي، حيث بلغت قيمة "ت" (٢.٣٦٠) ومستوى دلالتها أصغر من (٠.٠٥)، وتؤكد هذه النتيجة أيضاً أن الطالبات ذوي التخصص علمي أكثر وعياً من ذوي التخصص أدبي فيما يتعلق بدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس المهام المرتبطة بالقيادة الأخلاقية.

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق حول تفاعل الطالبات وفقاً لمتغير التخصص، حيث بلغت قيمة "ت" (-٠.٠٤٥) ومستوى دلالتها أكبر من (٠.٠٥)، وقد يرجع ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف التخصص حول مستوى تفاعل الطالبات، مثل التجاوب بروح إيجابية مع التكاليف التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، والمبادرة بتقديم مشاركات صافية تم التحضير لها مسبقاً، والمشاركة في النقاش والحوار مع أعضاء هيئة التدريس أثناء المحاضرة بفعالية... إلخ.

## ٢- الفروق حسب السنة الدراسية:

جدول (١٠)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى تفاعل الطالبات وفقاً لمتغير السنة

الدراسية

المحور	السنة الدراسية	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الخصائص الشخصية الأخلاقية	الأولى	٣١٠	٣٢.٠٢	٥.٤	بين المجموعات داخل المجموع	١٨٩٤.٣٣٠	٣	٦٣١.٤٤٣	١٧.٥٥٥	٠.٠٠٠١
	الثانية	٢٦٩	٢٨.٧٩	٦.٥		٢٨٨٩٣.٤٣٩	٨٠.١	٣٦٠.٧٧٢		
	الثالثة	١٣٥	٢٨.٦٢	٦.١		٣٠٧٨٧.٧٦٩	٨٠.٤			
	الرابعة	٩١	٣٠.٤٠	٦.٢						

						٦.١	٣٠.١٩	٨٠.٥	مجموع	
٠.٠٠٠١	٧.٦٨٢	٢٣١.٠٤٠ ٣٠.٠٧٧	٣ ٨.٠١ ٨.٠٤	٦٩٣.١٢١ ٢٤٠٩١.٣١٤ ٢٤٧٨٤.٤٣٥	بين	٥.٢	٣١.٧٠	٣١٠	الأولى	السلوكيات الإدارية الأخلاقية
					المجموعات	٥.٦	٢٩.٥٨	٢٦٩	الثانية	
					داخل	٥.٤	٣٠.٢٦	١٣٥	الثالثة	
					المجموعات	٥.٨	٣١.١٥	٩١	الرابعة	
					المجموع	٥.٥	٣٠.٦٩	٨٠.٥	مجموع	
٠.٠٠٠١	٩.٧٣١	٣٧٨.١٥٦ ٣٨.٨٦٢	٣ ٨.٠١ ٨.٠٤	١١٣٤.٤٦٨ ٣١١٢٨.٤١٤ ٣٢٢٢٢.٨٨٢	بين	٥.٧	٣٠.٥١	٣١٠	الأولى	العلاقات الإنسانية
					المجموعات	٦.١	٢٧.٨٩	٢٦٩	الثانية	
					داخل	٦.٢	٢٨.٢٢	١٣٥	الثالثة	
					المجموعات	٧.٨	٢٨.٦٠	٩١	الرابعة	
					المجموع	٦.٣	٢٩.٠٣	٨٠.٥	مجموع	
٠.٠٠٠١	١٢.٦٨٤	٣٤٧٦.٨٦٣ ٢٧٤.١٢٠	٣ ٨.٠١ ٨.٠٤	١٠٤٣٠.٥٨٨ ٢١٩٥٧.٠٨٨ ٢٣٠٠٠٠.٦٧٦	بين	١٥.٢	٩٤.٢٤	٣١٠	الأولى	القيادة الأخلاقية ككل
					المجموعات	١٧.١	٨٦.٢٧	٢٦٩	الثانية	
					داخل	١٦.٦	٨٧.١١	١٣٥	الثالثة	
					المجموعات	١٨.٨	٩٠.١٦	٩١	الرابعة	
					المجموع	١٦.٩	٨٩.٩٢	٨٠.٥	مجموع	
٠.٠٠٠١	٥.٤٢٤	٢٣٤.٠٦٣ ٤٣.١٥٢	٣ ٨.٠١ ٨.٠٤	٧.٠٢.١٩٠ ٣٤٥٦٤.٧٤٩ ٣٥٢٦٦.٩٣٩	بين	٦.١	٣٩.٣٤	٣١٠	الأولى	تفاعل الطلاب
					المجموعات	٦.١	٣٧.٥٨	٢٦٩	الثانية	
					داخل	٧.٢	٣٧.٠٢	١٣٥	الثالثة	
					المجموعات	٧.٩	٣٧.٩١	٩١	الرابعة	
					المجموع	٦.٦	٣٨.٢٠	٨٠.٥	مجموع	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية والسلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية والقيادة الأخلاقية ككل وفقاً لمتغير السنة الدراسية، حيث بلغت قيم (F) المحسوبة (١٧.٥٠٥)، (٧.٦٨٢)، (٩.٧٣١)، (١٢.٦٨٤)، بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أصغر من (٠.٠٠٥).

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق حول تفاعل الطلاب وفقاً لمتغير السنة الدراسية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (٥.٤٢٤) ومستوى دلالتها أصغر من (٠.٠٠٥). وللتعرف على الدلالات الإحصائية تم استخدام اختبار Schffe، ورصدت النتائج في الجدول التالي.

#### جدول (١١)

نتائج اختبار شيفيه (Schffe) للكشف عن الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى تفاعل الطلاب وفقاً لمتغير السنة الدراسية

المحور	السنة الدراسية	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة
	الأولى		٣.٢٢**	٣.٣٩**	١.٦١

١.٦٠-	٠.١٦٩			الثانية	الخصائص الشخصية الأخلاقية
١.٧٧-				الثالثة	
				الرابعة	
٠.٥٥٦	١.٤٤	٢.١٢**		الأولى	
١.٥٦-	١.٠٦٧-			الثانية	السلوكيات الإدارية الأخلاقية
٠.٨٨٧-				الثالثة	
				الرابعة	
١.٩٠	٢.٢٩**	٢.٦٢**		الأولى	
٠.٧١٢	٠.٣٣٠-			الثانية	العلاقات الإنسانية
٠.٣٨٢				الثالثة	
				الرابعة	
٤.٠٨	٧.١٢**	٧.٩٦**		الأولى	
٣.٨٨-	٠.٨٣٩-			الثانية	القيادة الأخلاقية ككل
٣.٠٤-				الثالثة	
				الرابعة	
١.٤٣	٢.٣١**	١.٧٦**		الأولى	
٠.٣٢٤-	٠.٥٥٧			الثانية	تفاعل الطالبات
٠.٨٨٢-				الثالثة	
				الرابعة	
				الرابعة	

(\* دال عند مستوى دلالة (٠.٠٥))

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية بين السنة الأولى وكل من: السنة الثانية والسنة الثالثة لصالح السنة الأولى.

وتوجد فروق حول العلاقات الإنسانية والقيادة الأخلاقية ككل بين السنة الأولى وكل من: السنة الثانية والسنة الثالثة لصالح السنة الأولى.

وتوجد فروق حول السلوكيات الإدارية الأخلاقية بين السنة الأولى والسنة الثانية لصالح السنة الأولى.

وقد يرجع ذلك إلى أن طلبة السنة الأولى أكثر وعياً من الطلبة في السنوات الدراسية الأخرى فيما يتعلق بممارسات أعضاء هيئة التدريس مهام القيادة الأخلاقية.

وقد انعكس ذلك على استجاباتهم حول أبعاد الاستبانة.

كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق حول تفاعل الطالبات بين السنة الأولى وكل من:

السنة الثانية والسنة الثالثة لصالح السنة الأولى.

وقد يرجع ذلك إلى أن طالبات السنة الأولى أكثر تفاعلاً مع أقرانهم ومع أعضاء هيئة التدريس والأنشطة الطلابية بالمقارنة مع الطالبات في السنوات الأخرى، مثل المشاركة في النقاش والحوار مع أعضاء هيئة التدريس أثناء المحاضرة بفعالية، والتعاون مع الزملاء في حل المشكلات الجامعية التي تعترضهم، وعرض المواهب التي تميزهن عن الطالبات ومسؤولي الأنشطة الطلابية، بالإضافة إلى المبادرة بتقديم أنشطة مجتمعية بالتعاون مع زملائهن بالكلية... إلخ.

### ٣- الفروق حسب المعدل التراكمي:

جدول (١٢)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول القيادة الأخلاقية ومستوى تفاعل الطالبات وفقاً لمتغير المعدل

المحور	المعدل التراكمي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الخصائص الشخصية الأخلاقية	أقل من ٢	٣٤	٣١.٤٧	٦.٧	بين المجموعات	٢٠٥.٩٠٦	٢	١٠٢.٩٥٣	٢.٧٠٠	٠.٠٦٨
	٢- أقل من ٣	١٧٢	٢٩.٣١	٦.١	داخل المجموعات	٣٠٥٨١.٨٦٣	٨٠٢	٣٨.١٣٢		
	٣ فأكثر	٥٩٩	٣٠.٣٧	٦.٢	المجموع	٣٠٧٨٧.٧٦٩	٨٠٤			
	مجموع	٨٠٥	٣٠.١٩	٦.٢						
السلوكيات الإدارية الأخلاقية	أقل من ٢	٣٤	٣٢.٠٠	٦.١	بين المجموعات	١٠٥.٦٤٤	٢	٥٢.٨٢٢	١.٧١٧	٠.١٨٠
	٢- أقل من ٣	١٧٢	٣٠.١٨	٥.١	داخل المجموعات	٢٤٦٧٨.٧٩١	٨٠٢	٣٠.٧٧٢		
	٣ فأكثر	٥٩٩	٣٠.٧٦	٥.٦	المجموع	٢٤٧٨٤.٤٣٥	٨٠٤			
	مجموع	٨٠٥	٣٠.٦٩	٥.٥						

٠.٢١٠	١.٥٦٤	٦٢.٦٩٢ ٤٠.٠٧٢	٢ ٨٠.٢ ٨٠.٤	١٢٥.٣٨٣ ٣٢١٣٧.٤٩٩ ٣٢٢٦٢.٨٨٢	بين المجموعات	٧.٠	٣٠.٣٥	٣٤	أقل من ٢	العلاقات الإنسانية
					داخل المجموعات	٦.١	٢٨.٤٤	١٧٢	٢- أقل من ٣	
					المجموع	٦.٣	٢٩.١٣	٥٩٩	٣ فاكتر	
					٦.٣	٢٩.٠٣	٨٠٥	مجموع		
٠.١١٠	٢.٢١٣	٦٣١.٠٥٤ ٢٨٥.٢١٠	٢ ٨٠.٢ ٨٠.٤	١٢٦٢.١٠٧ ٢٢٨٧٣٨.٥٦٩ ٢٣٠٠٠٠.٦٧٦	بين المجموعات	١٨.٢	٩٣.٨٢	٣٤	أقل من ٢	القيادة الأخلاقية ككل
					داخل المجموعات	١٦.٣	٨٧.٩٤	١٧٢	٢- أقل من ٣	
					المجموع	١٦.٩	٩٠.٢٧	٥٩٩	٣ فاكتر	
					١٦.٩	٨٩.٩٢	٨٠٥	مجموع		
٠.٢٣٥	١.٤٥٢	٦٣.٦١٧ ٤٣.٨١٥	٢ ٨٠.٢ ٨٠.٤	١٢٧.٢٣٤ ٣٥١٣٩.٧٥٥ ٣٥٢٦٦.٩٣٩	بين المجموعات	٦.٦	٣٧.٧٠	٣٤	أقل من ٢	تفاعل الطالبات
					داخل المجموعات	٦.٦	٣٧.٥٠	١٧٢	٢- أقل من ٣	
					المجموع	٦.٦	٣٨.٤٤	٥٩٩	٣ فاكتر	
					٦.٦	٣٨.٢٠	٨٠٥	مجموع		

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية والسلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية والقيادة الأخلاقية ككل وفقاً لمتغير المعدل التراكمي، حيث بلغت قيم (F) المحسوبة (٢.٧٠٠)، (١.٧١٧)، (١.٥٦٤)، (٢.٢١٣)، بنفس الترتيب ومستوى دلالتها أكبر من (٠.٠٥). وقد يرجع ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف المعدل التراكمي لديهم معارف ومعلومات بدرجات متقاربة حول درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهام القيادة الأخلاقية، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية ككل والأبعاد كل على حدة قد جاءت بدرجة كبيرة.

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق حول تفاعل الطالبات وفقاً لمتغير المعدل التراكمي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (١.٤٥٢) ومستوى دلالتها أكبر من (٠.٠٥). وقد يرجع ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف المعدل

التراكمي حول مستوى تفاعل الطالبات, وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن مستوى تفاعل الطالبات جاء بدرجة كبيرة.

### النتائج الخاصة بالسؤال الرابع:

• هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية وتفاعل الطالبات؟ للكشف عن العلاقة بين درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية وتفاعل الطالبات تم استخدام معامل ارتباط بيرسون, ورصدت النتائج في الجدول التالي, وتم الحكم على قوة الارتباط بالاستعانة بالقاعدة التالية:

- يعد الارتباط ضعيفاً إذا تراوحت قيمة الارتباط ما بين (٠.١٠-٠.٢٩).
- يعد الارتباط متوسطاً إذا تراوحت قيمة الارتباط ما بين (٠.٣٠-٠.٤٩)..
- يعد الارتباط قوياً إذا تراوحت قيمة الارتباط ما بين (٠.٥٠-١.٠٠).

#### جدول (١٣)

معاملات الارتباط بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية وتفاعل الطالبات

البعد	الخصائص الشخصية الأخلاقية	السلوكيات الإدارية الأخلاقية	العلاقات الإنسانية	القيادة الأخلاقية ككل
تفاعل الطالبات	٠.٥٠٩**	٠.٥٣٦**	٠.٥٤٦**	٠.٥٦٧**

(\*\*) دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية إيجابية بدرجة قوية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين كلٍ من: الخصائص الشخصية الأخلاقية وتفاعل الطالبات (ر = ٠.٥٠٩), السلوكيات الإدارية الأخلاقية وتفاعل الطالبات (ر = ٠.٥٣٦), العلاقات الإنسانية وتفاعل الطالبات (ر = ٠.٥٤٦), القيادة الأخلاقية ككل وتفاعل الطالبات (ر = ٠.٥٦٧).

وقد يرجع ذلك إلى أن ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية للمهام المرتبطة بالقيادة الأخلاقية قد انعكس إيجاباً على درجة تفاعل الطالبات.

وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة الأخلاقية ككل والأبعاد كلٍ على حدة قد جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى تفاعل الطالبات جاء أيضاً بدرجة كبيرة. وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والعديد من المتغيرات، ومنها: الإبداع الإداري (المخلفي وإبراهيم، ٢٠٢٠)، التماثل التنظيمي (جبريل، ٢٠١٩)، الجودة الشاملة (ذاكر، ٢٠١٩)، الالتزام التنظيمي (Charoensap, et al., 2018)، الرضا الوظيفي (عبد العزيز والعنزي، ٢٠١٨) صناعة القرار (Chikeleze, Baehrend, 2017)، الصمت التنظيمي (القرني والزايدي، ٢٠١٦)، القيم التنظيمية (العتيبي، ٢٠١٣)، سلوك المواطنة التنظيمية (العرايضة، ٢٠١٢).

### التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يوصي الباحثان بما

يلي:

- توعية أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بالمزيد من الممارسات لمهام القيادة الأخلاقية، بما ينعكس إيجاباً على البيئة التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفاعلية.
- أن يؤخذ بعين الاعتبار عند تعيين أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي توافر خصائص القيادة الأخلاقية لديهم، وتضمن هذه الخصائص ضمن معايير الاختيار، بحيث يتم اختيار الأعضاء الأكفاء الذين يحملون شخصية إلهامية قادرة على استثارة العاملين وتحفيزهم، ولديهم القدرة على التحلي بالقيم والمبادئ والمثل العليا.
- توعية أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بأهمية تشجيع الطالبات على المشاركة في جميع الأنشطة والفعاليات التي تنظمها الكلية.
- تفعيل قنوات التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والطالبات، ومنح الطالبات سقف أعلى من الحرية لإبداء آرائهن وأفكارهن.

- توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية التحلي بالمرونة في تعاملاتهم مع الطالبات.
- أن يقدر أعضاء هيئة التدريس ظروف الطالبات بشكل موضوعي.
- أن يبادر أعضاء هيئة التدريس إلى حل الخلافات التي تقع بين الطالبات.
- أن يتجنب أعضاء هيئة التدريس الانحياز إلى فرد أو جماعة من الطالبات في الكلية.
- توعية الطالبات بأهمية المشاركة في المناسبات الاجتماعية داخل الكلية وخارجها.
- توعية الطالبات بالتردد على عمادة شؤون الطلبة للتعرف على أنشطتها، والمشاركة في الأنشطة التي تناسب قدراتهن.

### البحوث المقترحة:

- امتداداً لما توصلت إليه الدراسة الحالية يقترح الباحثان إمكانية إجراء الدراسات التالية:
- إجراء دراسات وبحوث حول درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى أعضاء هيئة التدريس مع عينات تختلف عن عينة الدراسة الحالية.
- إجراء دراسات وبحوث حول القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي.
- إجراء دراسات وبحوث حول القيادة الأخلاقية وعلاقتها ببعض المتغيرات.

## المراجع:

- جبريل، هيثم محمد. (٢٠١٩). أثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة المصرية، مجلة البحوث المالية والتجارية، ٢٠ (٢-١)، ١٨٨-٢١٠.
- الحبسية، رضية ناصر (٢٠٠٩). واقع ممارسات القيادة الأخلاقية في مدارس التعليم الأساسي الصفوف (٥-١٠) بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- الحربي، حياة (٢٠١٥). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى للقيادة الأخلاقية وانعكاساتها على الطلبة في ضوء توجهات الجامعة الإستراتيجية، مجلة الإدارة العامة، ٥٥ (٣).
- حمادنة، أديب ذياب (٢٠١٣). درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٩ (١)، ٢٩-٥٠.
- الحمد، فدم عبد والعاني، آلاء عبد الموجود (٢٠٢٠). تشخيص أبعاد القيادة الأخلاقية للقيادات الأكاديمية: دراسة تحليلية في عينة مختارة من الكليات الأهلية، مجلة تنمية الرافدين، ٣٩ (١٢٥)، ١٠٩-١٣١.
- ذاكر، آمنة بنت سليمان بن هادي (٢٠١٩). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر شاغلي الوظائف التعليمية بإدارة التعليم بمحابل عسير، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الرقيب، توفيق زايد محمد (٢٠١٧). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعة الأردنية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة دراسات نفسية وتربوية، ١٦ (١٦)، ٤٦٦-٥٠٢.
- الزهراني، سلوى بنت عطية وشريف، شريف، محمد (٢٠٢٠). درجة ممارسة قائدات مدارس محافظة قنوة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٨٥ (١٨٥)، ٦٧٣-٧٢٣.
- السالم، وفاء عبد الله محمد (٢٠١٧). واقع التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطلاب والطالبات، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٦

- (١)، ١٧٧-١٨٧.
- سلوم، ظاهر وجميل، محمد (٢٠٠٩). التربية الأخلاقية- القيم مناهجها وطرائق تدريسها. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- الشريف، عباس عبد مهدي ومقابلة، عاطف يوسف (٢٠١٠). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، المجلة العربية للتربية، تونس، ٣٠(٢)، ٨٦-١١٦.
- صالح، قيس عبد الهادي وباني، باسمه محمد (٢٠١٣). القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة في جامعة الكوفة من وجهة نظر القيادات الإدارية فيها، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٥ (٤)، ١١٣-١٣٨.
- الطروانة، تحسين (٢٠١٠). الأخلاق والقيادة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- طوالبه، توفيق (٢٠٠٨). أثر الأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين، رسالة دكتوراة غير منشورة، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، الأردن.
- العبادي، أحمد عبد الله والإبراهيم، عدنان بدري (٢٠١٩). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر معلمي المدارس، مجلة العلوم التربوية، مصر، ٢٧(١)، ٣٩١-٤٣٣.
- عبد العزيز، صفوت حسن والعنزي، تهاني صالح (٢٠١٨). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز جيل البحث العلمي، لبنان، (٤٤)، ٤٩-٧٠.
- العبيدي، حارث علي (٢٠١٢). أنماط التفاعل الاجتماعي في الحياة الجامعية: دراسة اجتماعية، أنثروبولوجي في جامعة الموصل، مجلة دراسات موصلية، جامعة الموصل، العراق، ١١(٣٦)، ٨٣-١٠٥.
- العتيبي، أحمد (٢٠١٣). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- العرايضة، رائدة (٢٠١٢). مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية

- في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- العرايضة، رائدة هاني محمود (٢٠١٢). مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت.
- القرني، عبد الله عالي والزاويدي، أحمد بن محمد (٢٠١٦). القيادة الأخلاقية لدى رؤساء ومشرفات الأقسام الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بسلوك الصمت التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، ٣٥ (١٧٠)، ٦٤٩-٦٩٤.
- الكبير، أحمد عبدالله (٢٠١٦). القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي: دراسة تطبيقية مقارنة. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- محمود، عبير مختار شاكر (٢٠١٢). التعليم عن بُعد والتفاعل الاجتماعي، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ٢ (٢٤)، ٥٥٩-٥٨٠.
- المخلافي، سلطان وإبراهيم، الطيب محمد (٢٠٢٠). درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام بمنطقة عسير التعليمية لأبعاد القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، اليمن، ٥ (١٠)، ٢٧٦-٣١١.
- نمر، أمين (٢٠٢٠). واقع التفاعل الاجتماعي لدى طلبة جامعة نجران وطرق تعزيزه في البيئة التعليمية الجامعية، دراسات، العلوم التربوية، ٤٧ (٣)، ٤٥٩-٤٧٦.
- Almasi, J.F& Gambrell, L.B. (1997). Conflict during classroom discussions can be a good thing. In J.R. Paratore, & R.L. McCormack (Eds.), Peer talk in the classroom: Learning from research. Newark, DE: International Reading Association.
- Bromley, K. (2008). Actively engaging middle school students with words. In K.A. Hinchman & H.K.

Sheridan-Thomas (Eds.), Best practices in adolescent literacy instruction New York: Guilford Press.

- Brown: D.R., Harvery, D.F. (2005). An experiential approach to organization development, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K.& Ayman R. (2018). Effect of ethical leadership and international justice on employee work attitudes, Journal of leadership studies, 10(2).
- Chikeleze, M.C.& Baehrend, W.R. (2017). Ethical leadership style and its impact on decision-making, Journal of leadership studies, 11(2), 45-47.
- Daft, R. (2003). Management. South-Western & College Publishing Co.
- De Hoogh, A., Den Hartog. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study, The Leadership Quarterly, 19, 297-311.
- Endo, J.J.& Harpel, R.L. (1992) The effect of student-faculty interaction on students' educational outcomes, Research in Higher Education, 16(2), 115-138.
- Groner, D.M (1996). Ethical leadership: The missing ingredient, National Underwriter, 100(51), 41-43.
- Groner, D.M (1996). Ethical leadership: The missing ingredient, National Underwriter, 100(51), 41-43.
- Hurst, B., Wallace, R.& Nixon, S. B. (2013). The Impact of Social Interaction on Student Learning, Reading Horizons: A Journal of Literacy and Language Arts, 52 (4).
- Lau, L.K. (2003). Institutional factors affecting student retention, Education, 124(1), 126-136.

- Lee, K.& Coates, H. (2008) Students' engagement in first year university, *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(5), 493-505.
- Mcgee-Cooper, A. (2013). *The essentials of servant leadership: principles in practice*, Ann Mcgee-Cooper & Associates, Inc.
- Prince, H. (2006). The haditha investigation, *Dallas Morning News*, Retrieved on June, 4, from <http://www.utexas.edu/lbj/research/leadership>.
- Rahim, N., Ahmad-Zaluki, N.A. (2018). The extent of ethical leadership among youth: the case of a developing country, *Geografia-Malaysian journal of society and spece*, 14(4).
- Rohit, K.& Rosé, C. (2010). Engaging learning groups using Social Interaction Strategies, *Human Language Technologies: the 2010 Annual Conference of the North American Chapter of the ACL*, Los Angeles, California, June 2010, 677-680.
- Shaw, S. M. (2008). Leadership development and the characteristics/traits of ethical and effective leaders. DAI-A 69/ 03. Proquest. UMI Dissertations.
- Trevino, L.K., Brown, M.E. (2004). Managing to be Ethical: Debunking Five Business Ethics Myths, *Academy of Management Exective*, 18 (2), 69-83.
- Tumasjan, A., Strobel, M.& Welpe, E. (2011). Ethical leadership evaluation after moral transgression: Social distance makes the difference, *Journal of Buisness Ethics*, 99(4), 609-622.

