

تقييم ممارسة القيادات التربوية في التعليم العام للقيم الإدارية التربوية بمحافظة الخرج

د. مبارك فهد القحطاني

أستاذ مشارك للإدارة والتخطيط التربوي

كلية التربية- جامعة سلمان ابن عبد العزيز

ملخص البحث. يهدف هذا البحث إلى التعرف على: درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها وفي القيادات الأخرى التي تتعامل معها، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي و بنى أداته من (٦١) عبارة اشتملت على القيم الإدارية والتربوية، وقد طبقت على عينة عشوائية من القيادات التربوية في التعليم العام وعددهم (٧٥) قائداً تربوياً، وباستخدام بعض المعالجات الإحصائية توصل إلى نتائج منها: أن درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها متوسطة، وهي مرتبة بدءاً بقيمة (الرحمة: أرحم كل من أتعامل معه مبتعداً عن الفظاظة والغلظة قولاً وفعلًا)، وانتهاءً بآخر قيمة (أعمل على محاسبة المسيء)، وأن درجة ممارسة القيم الإدارية والتربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظرها في القيادات الأخرى التي تعمل معها متوسطة. وهي مرتبة في ممارستها بدءاً بقيمة (البعد عن الفحش)، وانتهاءً بآخر قيمة تمارس (اعترف بأخطائي مقدماً اعتذاري وطالباُ الصفح)، كما أن أشخاص القيادات الإدارية التربوية يرون أنهم يمارسون القيم في ذواتهم بدرجة أكبر من ممارسة هذه القيم لدى القيادات الأخرى، وأن الإناث يرين أنهن يمارسن القيم في ذواتهن بدرجة أكبر من الذكور.

كلمات مفتاحية: تقييم ممارسة القيادات التربوية - القيادات التربوية في التعليم العام - القيم الإدارية التربوية

مقدمة

يعد القائد التربوي من أهم عناصر العملية التعليمية والتربوية، والمؤثر القوي عليها، لما يمتلكه من قوة تأثيرية على العاملين معه في الميدان التربوي، وترتبط قوة التأثير لديه بمقدار ما يمتلكه ويمارسه من قيم إدارية تربوية، وتعد القيم ذات مكانة رفيعة في المجتمعات كالعدل والصدق والأمانة وغيرها، لا تتزعزع بسبب التطورات على مر العصور والأزمنة، فهي في أغلبها محل اتفاق بين الأمم، وفي المجالات المختلفة كالسياسة والإدارة والاقتصاد وغيرها، ولا تزال تحتفظ بمكانتها في النفوس البشرية مهما تغيرت الظروف والأحوال، وإن معظم الفلسفات والثقافات الاجتماعية تعد القيم من حيث بعدها المطلق (أي ما ينبغي أن يكون) أساساً في التفاعلات المجتمعية، ومن خلال منظماتها الإدارية وغير الإدارية.

فعلى صانعي السياسات الاقتصادية والقادة السياسيين أن يعملوا على تأكيد التوازن الواعي بين الغايات المادية والقيم العليا. (S.lampe.2003)

ولقد ذكر عقيل (٢٠٠٧م) أن من أهم دواعي الاهتمام بالقيم ما يتعرض له مجتمعنا من غزو ثقافي وتذويب قيمي، أدى إلى اضطراب سلوك الأفراد والمجتمعات واختلال في معايير القيم، كما أن التغيرات المتسارعة في شتى مجالات الحياة: الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية ووسائل الاتصال؛ أوجدت واقعاً له معايير وقيم مختلفة، ولكن يجب أن يكون موقف ثقافتنا موقف الحوار والتفهم، وعلاقة الأخذ والعطاء، لا النفي والإنكار، مع الحذر من الانصهار والذوبان أمام الثقافات الأخرى، فنأخذ منها ما يفيد ونذر ما يضر ولا يفيد.

وفكرة البحث في القيم لم تظهر إلا حديثاً (علوان، ١٩٨٩م)، حيث ظهرت في وقتنا الحاضر نزعة إلى قياس القيم بطريقة إجرائية، ولقد تميزت بذلك أربعة اتجاهات هي:

الاتجاه الأول: يركز على مؤشر الاتجاه، وينطلق من تحديد مواقف تتعلق بمعايير المستهدفين ومثلهم العليا، ويطلب من المستجيب اختيار بديل من بين عدة بدائل تمثل الاتجاه نحو الموقف.

والاتجاه الثاني: يركز على مؤشر السلوك، فيطرح عدداً من البدائل السلوكية أمام الشخص تمكنه من معرفة القيم التي يتبناها. ويؤخذ على الاتجاهين السابقين أن اتخاذ الشخص لموقف معين أو إظهاره التوافق مع اتجاه معين لا يدل على أنه هو المرغوب لديه، ولكن ربما لمسايرة مجتمعه.

والاتجاه الثالث: يجمع بين مؤشري السلوك والاتجاه. وأما الاتجاه الرابع: فهو الذي يقيس القيم من خلال التصريح المباشر بها (مسعود، ١٩٩٩م)، وهذا الاتجاه الرابع هو الذي أخذ به الباحث في قياسه لدرجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام بمحافظة الخرج.

مشكلة وتساؤلات البحث

تعدّ القيم الإدارية التربوية في المنظمات التربوية ركيزة أساسية يتعامل بها المعنيون في العمل التربوي باعتبارهم قدوات حسنة في تنشئة جيل الأمة المستهدف بالعمل التربوي، وتزداد أهمية دراسة القيم خلال العقود الأخيرة من قبل المتخصصين في فروع العلوم الإنسانية كافة؛ لتأثيرها في البناء التربوي والمجتمعي (أبو العينين، ١٩٨٨م)، (علاونة وآخرون، ١٩٩١م)، (الجلاد، ١٩٩٩م).

وقد لاحظ الباحث - أثناء عمله في القيادة التربوية مدة تربوعلسبعة عشر عاماً - خللاً لدى بعض القيادات التربوية في ممارسة بعض القيم التربوية، لذا أراد أن يقيم هذه الممارسات بطريقة علمية من خلال تحديد مشكلة بحثه بالسؤال الرئيس التالي: ما درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام بمحافظة الخرج؟ وقد تفرع منه التساؤلات التالية:

- ١- ما درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها؟
- ٢- ما درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظرها في القيادات الأخرى التي تتعامل معها؟

٣- ما أوجه الاختلاف أو الاتفاق في وجهتي النظر (للذوات وللآخرين) حول درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (أقل من أو يساوي ٥%) في درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها تعزى لأي من المتغيرات: (العمل الحالي، المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الجنس)؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (أقل من أو يساوي ٥%) في درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظرها في القيادات الأخرى التي تتعامل معها تعزى لأي من متغيرات: (العمل الحالي، المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الجنس)؟

أهداف البحث

استهدف البحث الحالي محاولة التعرف على درجة ممارسة القيم الإدارية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها وفي القيادات الأخرى التي تتعامل معها من خلال الإجابة على تساؤلات البحث.

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث مما يلي:

- ١- من أهمية الموضوع الذي يتناوله البحث والحاجة إليه، وهو موضوع القيم الإدارية التربوية ومدى ممارستها لدى القيادات التربوية.
- ٢- إبراز القيم الإدارية التربوية التي يمكن أن تُعدّ معايير يمكن من خلالها تقييم الممارسات الميدانية للقيادات التربوية من ناحية، وكذلك يمكن أن تكون معايير لاختيار تلك القيادات مستقبلاً من ناحية أخرى.
- ٣- من أهمية دور القيادات التربوية كقنوات عملية لجيل الأمة في ممارسة تلك القيم، وسيحاول البحث تقديم نتيجة موضوعية عن درجة ممارسة تلك القيم الإدارية التربوية الواردة في البحث.
- ٤- التغذية الراجعة من نتائج البحث وقد تفيد القيادات العليا في إدارات التربية والتعليم ووزارة التربية والتعليم عن الوضع الحالي لدرجة ممارسة تلك القيم، والعمل على تفعيل الإجراءات التي تزيد من تحسين ممارسات القيادات التربوية لتلك القيم.
- ٥- يمكن أن يكون في نتائج البحث ما يفيد جهات الاختصاص في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية وإدارات التربية والتعليم عن دور المتغيرات: الجنس أو المؤهل أو سنوات الخبرة أو العمر، في زيادة الممارسة للقيم الإدارية والتربوية وبالتالي تبني عليها البرامج التدريبية والتطويرية ومعايير الاختيار لتلك القيادات.
- ٦- تغذية راجعة للقيادات التربوية في الميدان التربوي من مديريين ومشرفين وغيرهم في التعرف على واقع الممارسات للقيم الإدارية التربوية.

حدود البحث

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٣٤ هـ.
الحدود المكانية: يطبق البحث على القيادات التربوية في التعليم العام بمحافظة الخرج بنين وبنات.

الحدود الموضوعية: يركز البحث على القيم الإدارية التربوية الواردة والمستنبطة من مصدري التشريع (القرآن الكريم والسنة المطهرة)، ومما أوردته بعض البحوث والمؤلفات في الإدارة التربوية وقد اشتمل على (٦١) قيمة بعد تحكيمها.
مصطلحات البحث:

مفهوم الممارسة: في اللغة: هي من مادة مارسَ الشيء مِرَاساً وممارسة: أي عالجه وزاوله (أنيس وآخرون، ١٩٧٩م، ص ٨٦٣)
ويعرفها الباحث إجرائياً: هي مجموعة السلوكات المطبقة فعلياً والنابعة من الأفكار والمعتقدات التي يتبناها ويزاولها القائد التربوي في منظمته التربوية التي يعمل بها.

مفهوم القيم: في اللغة: القيم جمع قيمة ولفظ قيمة اسم هيئة من قام الشيء بكذا، يعني كان ثمنه المقابل له كذا ثم بمعنى القدر والمنزلة ومن هنا نشأ المعنى الفلسفي لهذه الكلمة، "فهو انتقال من دلالة مادية معروفة في علم الحساب وعلم الاقتصاد السياسي، إلى دلالة معنوية عما في الأشياء من خير أو جمال، أو صواب" (الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٥م، ص ٤٧٣)

وفي الاصطلاح: القيم بوجه عام مجموعة من الخصائص الثابتة للشيء الذي يقدر بها، ويرغب فيه من أجلها. (علوان، ١٩٨٩م)، ويرى

الشعوان (١٩٩٧م) أن القيم عبارة عن المعايير التي تُوجّه سلوك الفرد لما هو مرغوب في مجتمعه.

ويشير توفيق (٢٠٠٧م) إلى أن القيم: هي محددات أولية للسلوك، وهي مسؤولة عن (الأهداف - العادات - العمليات الإدراكية - التواءم - التكيف مع المتغيرات) ويتم ضبطها وجعلها مشروطة من خلال سلطات أعلى، قد تجبرنا على الالتزام بقيمهم وقد نتبعها دون وعي.

والقيم بمفهوم مدارس علم النفس تعني اتجاهات مركزية نحو ما هو مرغوب، أو غير مرغوب، أو نحو ما يصلح وما لا يصلح، وهذه الاتجاهات قد تكون حباً أو كراهية، أو ميلاً أو نفوراً من مواقف وموضوعات وأشخاص، أو أية جوانب أخرى مثل الأفكار المجردة والسياسات الاجتماعية. (سويف، ١٩٧٥م، ص ١٦).

وتستخدم القيم في علم النفس الاجتماعي للدلالة على ما يخدم كهدف عام في مجموعة شاملة لعدد من الاتجاهات. وهو يعني اقتصار القيم على الأهداف التي تكون موضوعات لاتجاهات شاملة، فراهية الطفل هدف، وقيمة أساسية من قيم الأمومة، تنتظم حولها القيم الأخرى: كالتعليم والتربية وتوفير الأمان... الخ (عبد العظيم محمد، ١٩٩٤م، ص ١٣)

ويعرفها البعض بأنها: أحكام على الأشياء والمواقف، وعلى السلوك بوجه عام، وعلى الفكر أو الفعل أو الانفعال، وهي أحكام تقييمية بالخير أو الشر، بالخطأ أو الصواب، بالقبيح أو الجميل، بالضرر أو النفع، كما أنها أحكام تفضيلية... أي اختيار وتفضيل لسلوك ما أو نشاط ما، يشعر معه صاحبه أن له مبرراته بناء على المعايير التي تعلمها من الجماعة في حياته المعاشة، وفي علاقاته المختلفة من خلال الثواب والعقاب، ودرجة الإشباع لحاجاته المادية والمعنوية المختلفة. (المغربي، ١٩٩١م)

ويعرفها صدام (٢٠٠٤م، ص ١٩) بأنها أفعال أو أنشطة سلوكية، أو اتجاهات معيارية تتكون لدى الفرد في المواقف الاجتماعية، فتحدد له أهدافه في الحياة، فهي بذلك تمثل القوة المغنطيسية التي تتحكم بحياتنا، وتقودنا باستمرار إلى اتخاذ قرارات يتم في ضوءها تقرير مصائرنا.

ويخلص الباحث إلى أن القيم إجرائياً هي: معايير يحكم من خلالها على سلوك الأفراد (إيجاباً (مرغوباً فيه)، أو سلباً (غير مرغوب فيه) حسب القرب أو البعد، في ممارسة هذه المعايير في بيئته الاجتماعية، أو منظمته الإدارية كما وردت في فقرات الأداة الحالية.

مفهوم القيم الإدارية التربوية: هي معايير يحكم من خلالها على سلوك الإداري أو القائد التربوي (إيجاباً (مرغوباً فيه) أو سلباً (غير مرغوب فيه) حسب القرب أو البعد في ممارسة هذه المعايير في المنظمات التربوية.

القيادة الإدارية التربوية: هي ذلك العمل أو السلوك بين الأفراد أو الجماعات الذي يدعو إلى تحرك الفرد أو الجماعة نحو الأهداف التربوية التي يشتركون في قبولها. (العجمي، ٢٠٠٨م، ص ٦٠)

والقيادة الإدارية التربوية إجرائياً: هي نشاط يمارس من أعلى سلطة في المنظمة التربوية، ويمتلك القدرة التأثيرية على منسوبي هذه المنظمة في توجيههم إيجابياً نحو تحقيق الأهداف التربوية للمنظمة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول الباحث الأدبيات التي تناولت موضوعي: أولاً: القيم الإدارية التربوية والقيادات التربوية، ثم يتناول في ثانياً: الدراسات السابقة التي تناولت تقويم ممارسة (القيادات التربوية) للقيم الإدارية التربوية:

أولاً: أدبيات البحث

١- أهمية القيم الإدارية التربوية: يرى ابن حميد (١٩٩٨م) أن القيم بوجه عام تساعد المجتمع على مواجهة التغيرات، وتحديد الاختيارات السليمة التي تسهل على الناس حياتهم، وتحفظ على المجتمع استقراره وكيانه في إطار موحد، وتعمل القيم على إعطاء النظم الاجتماعية مكانة واستقراراً، وتمنع المجتمع من الأنانية المفرطة والنزاعات، لأنها تحمل الفرد على التفكير في الأهداف والوصول إليها بعيداً عن إشباع الرغبات والشهوات، وتعمل القيم على تزويد المجتمع بالصيغة التي يتعامل بها مع العالم

الطبيعي والبشري، وتحيط المجتمع بسياج يحميه من التفكك والانحلال، ومن خلال الأنظمة التي جاء بها الإسلام.

ويقدم (D. Beckham, 2004) محاولة لرسم " خريطة للقيم الأخلاقية في بريطانيا Mapping Britain's moral values، مستندا في ذلك على قيمة الأمانة Honesty كقيمة محورية في مجال التنمية الخلقية، وأن الأخلاق تدعمها القاعدة الذهبية " تعامل مع الآخرين بما ترغب أن يتعاملوا به معك " do to others what you wish they would to do you، هذا بالإضافة إلى تنمية قيم: " التسامح tolerance والعدالة Justice.

وفي عام ١٩٩٣م تبنى مؤتمر "الأديان العالمية World Religion إعلان تحت عنوان "نحو أخلاق عالمية towards A Global Ethic " مؤكداً أن هناك مجموعة من القيم الأساسية الموجودة في التعليم الديني يجب أن تشكل أساساً للأخلاق العالمية (C.Runde.2002)

وبالتأكيد فإن القيم الإدارية التربوية من أهم القيم التي تحافظ على استقرار المجتمعات أمام التحديات والتغيرات؛ لأن انعكاسها سيكون على أجيال الأمة، كما يرى عبد العظيم محمد (١٩٩٤م)، وإن أهمية القيم تنبع من كونها:

- تمثل معنى السلوك ودلالته، وبالتالي لا يمكن فهم نشاط معين لفرد أو جماعة إلا في الإطار الأشمل للقيم.
- تساعد على احتفاظ المجتمعات بذاتيتها من خلال توجيه أفعال الفرد نحو غايات ومصالح المجتمع.

- تحدد التزامات الأشخاص ودوافعهم بعيدة المدى.
- تساعد في فهم الشخصية، وتحدد أطر التعامل معها في كثير من الأحيان، فحينما تتاح أمام الإنسان عدة بدائل للسلوك نستطيع الحكم على شخصيته من خلال ما يختاره لنفسه من هذه البدائل.

- تفهم قيم مجتمع ما يساعد في منع الأخطاء قبل وقوعها، فالمجتمع الذي لديه قيمة الحفاظ على الحياة الإنسانية وتكريم الإنسان يكون من الصعب أن يرتكب أحد أبنائه جريمة قتل أو تعذيب للنفس البشرية.
- القيم الإيجابية (كالأمانة والإتقان) تقلل نسبة الخطأ إلى أدنى حد ممكن، وكذلك تقلل من نسب التكاليف المختلفة.

- تساعد في التحرر من الأنا والذاتية.
- توجد نوعاً من أنواع الضبط الاجتماعي داخل المنظمات التربوية وخارجها بوجود حدود فاصلة بين معايير الخير والشر.
- تُعدُّ من صميم وجود الإنسان؛ لأنها تتعلق بتطلعاته ومثله العليا في الحياة، كما أنها تسهم في تحديد دور كل عنصر في المنظمات التربوية، وفي المجتمع بشكل عام، من حيث بيان التزاماته وواجباته.
- ويرى صدام (٢٠٠٤م) أن أهمية القيم الإدارية يكمن في كونها:
 - أحكاماً معيارية يتم بمقتضاها تقويم سلوك الأفراد والمنظمات.
 - أهداف يسعى الأفراد والمنظمات إلى تحقيقها.
 - موجّهات لسلوكات الأفراد والمنظمات.
 - أداة مهمة في حل الصراعات واحتواء الأزمات التنظيمية، وقوة هائلة لتحفيز السلوك وصنع القرارات.
 - أداة مساعدة في تماسك المنظمة وإبراز هويتها.
 - عاملاً في تحقيق التكامل بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين.
- ومما سبق يتبين أن للقيم الإدارية التربوية أهمية كبرى في كونها موجّهاً رئيساً للسلوك في المنظمات التربوية، وهذه الأهمية تنعكس بدورها على المجتمع؛ لأن المجتمع هو مخرج نهائي للمنظمات التربوية.

٢-٣: القيم الإدارية التربوية في بعض مدارس الفكر الإداري:

الفلسفة المثالية: وهذه تعود فكرتها إلى أفلاطون حيث يجمع عالم القيم المثالي في مثله المعروف: الحق، الخير، الجمال، تتعلق قيمة الحق بالمعرفة، وقيمة الخير تتعلق بالسلوك، وقيمة الجمال تتعلق بالوجدان، وهي تشكل أهداف التربية عند المثاليين، ويطلق عليها التربية الأخلاقية، حيث تهدف لتمكين القيم من المتعلم، بحيث تكون بمنزلة الضابط والموجه لسلوكه، وكلما اقترب الفرد في سلوكه من المثال القيمي كان إنساناً مثالياً (فليه وعبد المجيد، ٢٠٠٩م، ص ١٨٩).

والفلسفة الواقعية: وهي عكس الفلسفة المثالية من حيث وضع القيم، يرى فلاسفتها أن القيم تنبع من الواقع المحسوس، ويستدل عليها بالتجربة والحس، وهي متغيرة ونسبية يمكن قياسها بأدوات علمية تشتمل على

والفلسفة البرجماتية: وهذه تُعَدُّ السلوك الإنساني تجاه الأشياء هو الذي يحدد قيمتها، بمعنى أنه لا توجد للقيم طبيعة مطلقة، ومن ثم فإن القيم وسائل لتوضيح الأفكار، أو أدوات للوصول إلى الحقيقة، ويتزعم هذه المدرسة جون ديوي.

وفي المنظور الإسلامي: القيم ليست من نتاج البشر وإنما هي نابعة من مصادر التشريع: القرآن والسنة، كما أنها تتصف بالشمولية؛ لأن الإسلام لكافة الناس، فهو نظام شامل للحياة، له قيمة التي من خلالها تقوم أعمال الناس، والمسلم مأمور بالتمسك والالتزام بتلك القيم (الحميدان، ٢٠٠٧م)

كما ينظر الإسلام إلى أن تحقيق الأهداف لابد أن يمر من خلال نسق من القيم يتوخى فيها الشمول والتفاعل، نسقٌ من القيم تتكامل فيه النواحي العقدية مع النواحي المنهجية والنواحي الأخلاقية. وإن نظاماً بهذه الخصائص هو الكفيل بإعداد الإنسان الذي يحمل الأمانة -أمانة الاستخلاف- على وعي وبصيرة، ويمضي بها حتى نهاية المطاف دون تذبذب أو تردد. إن النسق القيمي الرباني هو وحده القادر على استخراج طاقات الإنسان المكنونة، وتحويلها إلى خير عميم، يعم البشرية وينشر فيها إشعاعه (وزارة الأوقاف القطرية، ١٩٩٩م).

وترتكز القيم الإدارية التربوية في الفكر الإداري الإسلامي إلى ركيزة أساسية مصدرية تؤول إليها بقية القيم ألا وهي قيمة الإيمان لقوله تعالى: جَابِبْ بِبِيبْ بِيْبْ ث نَجْد [العصر: ١-٣].

وقد ربط الإيمان بالعمل الصالح في القرآن في كثير من آياته، ويدخل ضمن العمل الصالح ممارسة القيم التربوية الإدارية عملاً واقعياً في المنظمات التربوية، كما تتميز القيم الإدارية التربوية في الإسلام بشموليتها وتكاملها وتناسقها ووضوحها، وبعدها عن الغموض والتناقض بين التنظير والسلوك الواقعي: جڱ گ ر ن ن ن ن ن ن ن ن ن ن [الصف: ٢] الأمر

الذي يجعلها قابلة للتطبيق والممارسة، وقد شهد التاريخ الإسلامي على مر العصور قدوات إدارية تربوية تطبق هذه القيم واقعاً عملياً، وعلى رأسهم خير البشرية وخير المربين قدوتنا أجمعين محمد صلى الله عليه وسلم الذي قال عنه الله تعالى: ﴿يُؤْتُوا نَفْسًا نَفْسًا يَفْقَهُ الْإِنسَانُ لِقَاءَ رَبِّهِ﴾ [الأحزاب: ٢١] ويقول الله عز وجل: ﴿قَدْ فَتَّحْنَا لِلْإِسْلَامِ فِي هَذِهِ السَّنَةِ وَالْهَيْكَلُ الَّذِي بَنَيْنَا لَكُمْ لِنُذْكَرَ فِيهِ أَنْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ وَأَنْتُمْ عَلَىٰ أَعْيُنِنَا﴾ [آل عمران: ٣١]، وقد يبين لنا النبي صلى الله عليه وسلم أن من مقاصد بعثته العظيمة بناء القيم والأخلاق في المجتمع، فقد قال: «إنما بعثت لأتمم صالح الأخلاق». (السلسلة الصحيحة للألباني، ص ٤٥)

يقول بركة (١٩٨٨م): "إن وجود قيم أصيلة ثابتة كتلك التي يقرها الدين هي التي يمكن أن نقيس إليها مستوانا ونحكم بها على أفعالنا وسلوكنا وتصرفاتنا بما يطابق أو يقارب... أما في غياب هذه القيم الأصيلة الثابتة، وحلول قيم وقتية متغيرة متبعة لواقع الإنسان ومتخذة منه مقياساً، فإن الواقع سيظل في انحدار لا يعصمه من ذلك ولا يرفعه عنه قيمة ثابتة لأنها مفقودة وغير معترف بها".

لذا فقد أهتم الإسلام بالقيادات ومعايير اختيارهم فقد قال صلى الله عليه وسلم: "من استعمل رجلاً على عصابة وفيهم من هو أرضى لله منه فقد خان الله ورسوله والمؤمنين" (الجامع الصغير، ص ٨٤١)

وقد جاء في مقدمة ابن خلدون في حديثه عن شروط الخلافة، أن الصفات التي يجب أن يتحلى بها من يُختار قائداً: العلم، والعدل، والكفاية، وسلامة الأعضاء والحواس (عبوي، ٢٠٠٧م، ص ٢٠) ويخلص الحاج محمد (١٩٩٠م) - بعد أن أورد آراء علماء الإسلام في معايير اختيار القادة إلى المعايير التالية:

- ١- العلم. ٢- العدالة. ٣- الكفاية. ٤- سلامة الحواس. ٥- القوة.
- ٦- الأمانة. ٧- الشجاعة. ٨- التقوى. ٩- الحزم. ١٠- الصدق. ١١-
- النزاهة. ١٢- الترفع عن الصغائر. ١٣- الفهم الجيد. ١٤- الذكاء. ١٥-
- اللباقة. ١٦- معرفة العلوم الماضية.
- ١٧- حسن الخلق. ١٨- التواضع. ١٩- طمأنينة النفس. ٢٠- راحة

العقـ
٢١- الوفاء ٢٢- الحـم. ٢٣- أن يكون لديه الخبرة بالأمور التي يقدم عليها. ٢٤- أن يكون من أفضلهم في العلم.

ومن معايير القائد التربوي أن يكون: "شخصية محببة تتمتع بالذكاء، والمرونة، والنشاط، والمثابرة، والمقدرة على الإثارة، والإقناع، والصبر، والفهم، والتفهم، وتتميز كذلك بالإخلاص في المعاملة، والجدية، والتفكير المتكامل، والنزاهة، والأمانة، والتجرد، والموضوعية، وعدم التحيز". (مرعي وبلقيس، ١٩٨٤م)
وقد استخلص الباحث (٦١) قيمة إدارية تربوية بعد تحكيمها، ثم وضعها في استفتاء قدمه للمستهدفين من القيادات التربوية يمكن الرجوع إليه.

٣-٣: أهمية القيادات التربوية:

تعد القيادة في حد ذاتها ذات أهمية كبرى في كافة ميادين الحياة، وفي السفر والحضر، قل العدد أو كثر، ولكي ندرك هذه الأهمية حينما نتصور أنفسنا بلا قيادة وما سيؤول إليه الناس في تعاملاتهم من فوضى وتناحر، ومن هنا أتت الوصايا النبوية قال صلى الله عليه وسلم: "إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم" (سنن أبي داود، ص ٢٦٠٨) وتزداد أهمية هذه القيادة كلما ازداد مجال اختصاصها ففي المجال الصحي لها أهميتها وكذلك بقية المجالات، وإذا أدركنا أهمية العنصر البشري وأهمية الاستثمار فيه وأن جميع المجالات الأخرى تستقي منه فسندرك أهمية مجال التربية والتعليم؛ لذا فإن القيادة التربوية تستقي أهميتها من أهمية مجالها ودورها التأثيري في هذا المجال.

وتتجلى أهمية القيادة التربوية في كونها المرتكز الأساس لتقدم المنظمات التربوية، ومن دونها لا يمكن تحقيق أي تغيير فعال أو إصلاح حقيقي فيها، وتعد القيادة أكثر الوظائف الإدارية أهمية على مستوياتها المختلفة وذلك نظراً لأهمية الدور الذي تؤديه في المنظمة التربوية (المخلافي ومحسن، ١٩٩٩م)

- ويشير أبو زعبيتر (٢٠١٠م) والعجمي (٢٠٠٨م) إلى أن أهمية القيادة التربوية تكمن في أنها:
- حلقة الوصل بين العاملين في الميدان التربوي، وبين الخطط التربوية للمنظمات التربوية وتصوراتها المستقبلية.
 - البوتقة التي تنصهر داخلها كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات التربوية.
 - تدعيم القوى الإيجابية في المنظمة التربوية وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان.
 - تسهيل تحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة التربوية.
 - مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المنظمة التربوية.
 - السيطرة على المشكلات التربوية والإدارية والتعليمية وحلها.
 - تنمية وتدريب الموارد البشرية في المنظمة التربوية باعتبارهم أهم الموارد للمنظمة.

ثانياً: الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي بحثت في موضوع القيادة التربوية، إلا أن موضوع البحث الحالي لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث والاستقصاء، وقد وقف الباحث على عدد من الدراسات التي لها علاقة مباشرة أو قريبة من موضوع البحث، وهي:

دراسة العلياني (٢٠٠٨م): عن ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بالقرن من وجهة نظر المعلمين، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بالقرن من وجهة نظر المعلمين، والكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول درجة ممارسة القيم لإدارية الإسلامية تعزى: للمؤهل العلمي، ونوع المؤهل، وسنوات الخبرة، والدورات التدريبية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، على عينة (٣٨٣ معلماً) بنسبة ٤٠% من مجتمع الدراسة وتوصل إلى عدد من النتائج أهمها:

جاء ترتيب القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس من وجهة نظر المعلمين على النحو التالي: الأمانة، اللين، التسامح، القدوة الحسنة، القوة، العدل، الحكمة، العلم، الإبداع، الشورى.

كما حصلت درجة ممارسة هذه القيم الإدارية الإسلامية على درجة عالية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الممارسة لا تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولكن تعزى إلى متغيرات نوع المؤهل، وسنوات الخبرة والدورات التدريبية.

دراسة القرالة (٢٠٠٨م) القيم الشخصية و علاقتها بالنمط الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك، من وجهة نظرهم، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على القيم الشخصية و علاقتها بالنمط الإداري السائد لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك، و لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانتيين لغرض جمع البيانات وزعت على أفراد عينة الدراسة من مديري المدارس الثانوية و البالغ عددهم (٩٦) للعام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٦، و قد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

كان ترتيب القيم الشخصية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك على النحو التالي -تتنازليا-: القيم الدينية، القيم النظرية، القيم الاجتماعية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية، القيم الجمالية.

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للقيم الدينية و السياسية و النظرية، تعزى لمتغير الجنس، حيث ظهر أثر التفاعل بين الجنس و المؤهل العلمي للقيم النظرية، و كان لصالح الإناث. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (أقل من أو يساوي ٥%) للقيم الاقتصادية، وأيضا للقيم الشخصية مجتمعة تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي.

وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيم الشخصية تعزى لمتغير الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي.

دراسة عيسى علي (٢٠٠٨م): عن مقارنة درجة ممارسة القيادة التربوية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينتي دمشق وحمص وعلاقتها ببعض المتغيرات، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة التربوية لدى مديري ومديرات مدارس التعليم الأساسي في مدينتي دمشق وحمص، خلال العام الدراسي ٢٠٠٣-٢٠٠٤م. واستخدم الباحث المنهج المقارن، على عينة (٥٩٤ مديراً ومديرة)، ووضع اختباراً من ٥٠ سؤالاً، تضمن المجالات التالية: الموضوعية، واستخدام السلطة، والمرونة، وفهم الآخرين، ومعرفة مبادئ الاتصال، وقد توصل إلى عدد من النتائج منها: بلغ مستوى ممارسة القيادات التربوية وفق مجالات الاختبار مستوى مقبولاً.

دراسة سلمان (٢٠٠٦م) عن الإطار القيمي المرجعي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته بالأداء الوظيفي، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الإطار القيمي المرجعي لدى المدارس الحكومية في محافظة العاصمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظرهم، وتأثرت تلك القيم بمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الإدارية بالنسبة للمديرين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة لغرض جمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: وجود علاقة مهمة ذات دلالة إحصائية للإطار القيمي المرجعي لمديري المدارس في مستوى الأداء، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية للإطار القيمي المرجعي تعزى إلى (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية).

وتوصي الدراسة بضرورة العمل على تطوير المديرين وتدريبهم بشكل مستمر، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، وزيادة اطلاعهم على التطورات في البيئة الخارجية وأساليب العمل الرائدة في تحسين الأداء الوظيفي، ونشر ورعاية القيم الإيجابية في المنظمة، بما يمتلكونه من أدوار توجيهية من خلال قراراتهم التي يمكن أن تغلف بإطار أخلاقي.

دراسة رجب (٢٠٠٦م): عن فاعلية القيادة الإدارية بالمدرسة الابتدائية بمملكة البحرين في تنمية القيم والعلاقات الإنسانية من خلال

عملية الإشراف، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية القيادة الإدارية بالمدرسة الابتدائية في تنمية القيم والعلاقات الإنسانية من خلال عملية الإشراف، وتحديد مدى التباين في رؤى المعلمين والمديرين والمساعدین حول الأساليب القيادية المتبعة أثناء عملية الإشراف. وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، متوصلة إلى عدد من النتائج أهمها:

أن ٨٥% من المهام القيادية والتواصل وتنمية القيم تمارس بدرجة أقل من وجهة نظر المعلمين بحسب متغيري الجنس والخبرة. كما أن ٨٠% من المهام القيادية والتواصل وتنمية القيم تمارس بدرجة أقل من وجهة نظر المديرين والمساعدین بحسب متغيري الجنس والخبرة.

ومما أوصت به الدراسة: التشجيع على العمل بروح الفريق، وخلق روح التسامح والتعاون والانسجام.

دراسة الرشيدة (٢٠٠٤م) عن الإطار القيمي المرجعي للمشرفين التربويين في محافظات جنوب الأردن من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة الإطار القيمي المرجعي لدى المشرفين التربويين في محافظات جنوب الأردن من وجهة نظرهم، ومن وجهة نظر مديري المدارس الثانوية، وتأثرت تلك القيم بمتغيرات المسمى الوظيفي، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة التعليمية بالنسبة للمشرفين التربويين. ولتحقيق ذلك تم استخدام مقياس جوردون (Gordon) للقيم، وذلك بعد تعديله واستخراج دلالات صدقه وثباته بما يتناسب مع البيئة الأردنية والبيئة التربوية على وجه الخصوص. وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

أن ترتيب الأنماط القيمية السائدة لدى المشرفين التربويين من وجهة نظرهم، وبحسب تفضيلهم لها تنازلياً كانت على النحو التالي: (قيم الانتماء-قيم الدعم-قيم الخيرية-قيم الامتثال-قيم الاستقلالية-قيم القيادة). كما أن ترتيب الأنماط القيمية السائدة لدى المشرفين التربويين من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية، وبحسب درجة أهميتها على النحو

التالي: (قيم الدعم-قيم الامتثال-قيم الانتماء-قيم القيادة-قيم الاستقلالية-قيم الخيرية).

وأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) يعزى لمتغير المؤهل العلمي على مجموعة قيم الانتماء و قيم الخيرية لدى المشرفين التربويين، كما يوجد أثر دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) يعزى لمتغير الخبرة التعليمية.

دراسة (المقرن، ٢٠٠٠م) عن تطوير الإدارة التربوية في ضوء تجربة ماتسوشيتا اليابانية، ويعرض هذا البحث لتجربة إدارية رائدة لشركة ماتسوشيتا اليابانية التي تصدرت الشركات العالمية في مجالها بسبب فن الإدارة بها، ثم يتم توضيح كيفية الاستفادة من خطواتها في تطوير الإدارة التربوية حيث أشارت إلى: الدور الذي لعبته القيم والمبادئ في تفوق الإدارة اليابانية، وكيف يمكن للإدارة التربوية أن تفعل دور العقيدة والقيم والمبادئ الإسلامية لتطويرها، ومن أهم توصيات البحث: تفعيل القيم والمبادئ الإسلامية لتطوير الإدارة التربوية.. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٠م)

دراسة (العرفج، ٢٠٠٠م) عن موقع الإدارة التربوية من ثقافة المنشآت الناجحة حيث تناول مدى إسهام الإدارة التربوية في المرحلة الثانوية في بناء ثلاث قيم رئيسة في الطلبة، تمثل تلك القيم في مجموعها ثقافة المنشآت الناجحة وهي: الابتكار والخدمة الجيدة والمواطنة. وقد استقصى البحث رأي مجموعة من معلمي وطلبة تلك المرحلة في مدرستين حكوميتين من مدارس الأحساء. وقد أوضحت النتائج أن المعلمين في كلتا المدرستين يرون عدم تبني الإدارة التربوية لثقافة المنشآت الناجحة المتمثلة في مجموع القيم الثلاث الرئيسة التي قاسها هذا البحث. كما أنهم يرون أن الإدارة التربوية تدعم المواطنة بمعدل أكبر من معدل دعمها للخدمة الجيدة والابتكار. أما بالنسبة لرأي الطلبة فهو يختلف عن رأي المعلمين، حيث أظهرت النتائج أنهم يعارضون افتراض عدم توفر ثقافة المنشآت الناجحة في المدرستين. كما بينت النتائج أنهم يعارضون افتراض عدم وجود كل من القيم الثلاث (عند قياس كل مجموعة على

حدة)، ومع هذا فقد قدروا وجود تلك القيم عند مستويات منخفضة. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٠م)

وتختلف الدراسة الحالية في كونها تعاملت مع القيادات التربوية في تقويمها لذواتها وللقيادات الأخرى، وأقرب هذه الدراسات هي دراسة العلياني (٢٠٠٨م)، إلا أن دراسة العلياني أخذت رأي المعلمين مع اختلاف في تحديد القيم وأداة البحث وفي موقع التطبيق، وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد بعض القيم عند بناء أداة بحثه.

إجراءات البحث: يتناول الباحث عرضاً مفصلاً لإجراءات البحث

وهي
كما يلي:

منهج البحث: يستخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٣م، ص ٢١٩).

مجتمع البحث: جميع القيادات التربوية في التعليم العام بمحافظة الخرج (بنين وبنات) والبالغ عددهم (٢١٠) قائداً تربوياً شملت (مدير مدرسة، مشرف تربوي، رئيس قسم، مدير إدارة، مساعد مدير تعليم، مدير تعليم).

عينة البحث: تتكون عينة البحث من (٤٢) امرأة قيادية تربوية، و(٣٣) رجلاً قيادياً تربوياً يمثلون نسبة ٣٦% من مجتمع البحث، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

الجدول رقم (١). يوضح وصفاً لأفراد عينة البحث وفقاً للبيانات الأساسية.

البيانات الأساسية	الإجابات	التكرارات	النسبة
الجنس	ذكر	٣٣	٤٤%
	أنثى	٤٢	٥٦%

النسبة	التكرارات	الإجابات	البيانات الأساسية
%٧٧,٣	٥٨	مشرف تربوي	العمل الحالي
%١٧,٣	١٣	مدير مدرسة	
%٥,٣	٤	أخرى	
%٨٠	٦٠	بكالوريوس	المؤهل
%٢٠	١٥	ماجستير	
%٣٤,٦	٢٦	من ٤٠-٣٠ سنة	
%٥٤,٧	٤١	من ٥٠-٤٠ سنة	
%١٠,٧	٨	أكثر من ٥٠ سنة	
%١٠,٧	٨	أقل من ٣ سنوات	الخبرة الإدارية
%١٦,٠	١٢	من ٦-٣ سنة	
%٧٣,٣	٥٥	أكثر من ٦ سنوات	

أداة البحث: الاستبانة حيث مرت في بنائها بالمراحل التالية:

- ١- قام الباحث بجمع عدد من القيم الإدارية التربوية الواردة في مصدري التشريع (القران والسنة) ووضعها في قائمة.
 - ٢- قام الباحث باستعراض الدراسات السابقة وعرض ما ورد فيها على القائمة فإذا وجد جديداً أضافه على أن لا يتعارض مع نص من المصادر الواردة في
- رقم (١)

- ٣- تمت صياغة عبارات القيم في (٧٣ عبارة).
- ٤- تم عرض القيم الواردة في أداة البحث بمحوريها: (رأي القيادات في ذواتها وفي غيرها من القيادات الأخرى) على محكمين من أساتذة الجامعة، وذوي الخبرة في القيادة التربوية.
- ٥- بعد أخذ رأي المحكمين وذوي الخبرة (بالاتفاق أكثر من ٨٠%)، تم وضع الأداة في صورتها النهائية حيث شملت (٦١ عبارة).
- ٦- طبق الباحث الاستبانة على عينة استطلاعية من القيادات التربوية عددها (٣٠) قائداً تربوياً لمعرفة صدق الأداة وثباتها ومعاملات التمييز لفقراتها.
- ٧- وجد الباحث أن جميع فقرات الاستبانة بمحوريها (رأي القيادات في ذواتها وفي غيرها من القيادات الأخرى) أعلى من ٤٢% أي ذات تمييز مناسب، وبالتالي صلاحية العبارات جميعها (٦١ عبارة)، أي أنها قادرة على التمييز بين إجابات المحورين وبالتالي لا يمكن حذف أي منها.

صدق وثبات الأداة: استخدم الباحث الصدق الظاهري صدق المحكمين، بالإضافة إلى معاملات الصدق الذاتي، وقد استخدم معادلة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لشقي الاستبيان كما في الجدول رقم (٢) التالي:

الجدول رقم (٢). يوضح معامل الثبات والصدق الإحصائي لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية المكونة من (٣١ قائداً تربوياً) وفق طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية.

المحاور	درجة تحققها لديك	درجة تحققها لدى القيادات الأخرى
---------	------------------	---------------------------------

طريقة ألفا كرونباخ		طريقة التجزئة النصفية		طريقة ألفا كرونباخ		طريقة التجزئة النصفية	
معاملات الصدق الذاتي	معاملات الثبات	معاملات الصدق الذاتي	معاملات الثبات	معاملات الصدق الذاتي	معاملات الثبات	معاملات الصدق الذاتي	معاملات الثبات
٠,٩٨٨٨٧	٠,٩٧٧٥	٠,٩٩٣٤	٠,٩٨٦٩	٠,٩٨٩٤	٠,٩٧٩٠	٠,٩٩٣٣	٠,٩٨٦٧

يتضح من نتائج الجدول (٢) أن جميع معاملات الثبات والصدق لإجابات أفراد العينة الاستطلاعية للاستبيان كاملاً كانت أكبر من (٥٠%)، الأمر الذي يدل على أن استبانة البحث تتصف بالثبات والصدق الكبيرين بما يحقق أغراض البحث، ويجعل التحليل الإحصائي سليماً ومقبولاً.

المعالجات الإحصائية: لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في البحث، تم حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخليّة الصّحيح أي (٤/٥=٠,٨٠) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخليّة، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من ١ إلى ١,٧٩ يمثل درجة استجابة (ضعيفة جداً)، من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩ يمثل درجة استجابة (ضعيف)، من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩ يمثل درجة استجابة (متوسط)، من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩ يمثل درجة استجابة (عالية)، من ٤,٢٠ إلى ٥,٠ يمثل درجة استجابة (عالية جداً)، وقد استخدم الباحث عدداً من الأساليب الإحصائية التالية:

١- التوزيع التكراري للإجابات.

٢- النسب المئوية.

٣- معامل ارتباط بيرسون.

- ٤- معادلة سبيرمان لحساب معامل الثبات.
- ٥- معامل الفا كرونباخ للثبات.
- ٦- الوسط الحسابي.
- ٧- اختبار(ف) (جدول تحليل التباين الأحادي One way ANOVA) لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة حسب العمل الحالي، المؤهل العلمي، العمر، الخبرة الإدارية.
- ٨- اختبار(ت) للعينتين المستقلتين IndependentSamples test لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة البحث حسب الجنس.
- ٩- اختبار مان وتني (Mann-Whitney U) للعينتين المستقلتين لدلالة الفروق بين وجهتي النظر (للذات وللآخر) لكل عبارة من عبارات الاستبيان.

تحليل نتائج البحث ومناقشتها

السؤال الأول: ما درجة ممارسة القيم الإدارية والتربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها؟ وللإجابة عن السؤال الأول استخدم الباحث التكرارات، النسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من العبارات، ولجميع العبارات بشكل عام كما يلي:

الجدول رقم (٣). يوضح التكرارات، النسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من العبارات وللاستبيان لإجابات أفراد عينة الدراسة من وجهة نظرها لذواتها مرتبة حسب درجة الممارسة.

ت	العبارة	العدد النسبة %					الانحراف المتوسط الحسابي	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً		
١٧	الرحمة: أرحم كل من أتعامل معه مبتعداً عن الفظاظة والغلظة قولاً وفعلاً.	٤٨ %٦٤	٢٣ %٣٠,٧	٤ %٥,٣	-	-	٣,٥٩	١

تابع الجدول رقم (٣).

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد النسبة %					العبارة	ت
			ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً		
٢	٠,٦٣٩	٣,٥٩	-	١ %١,٣	٣ %٤	٢٢ %٢٩,٣	٤٩ %٦٥,٣	الخوف من الله: أخاف الله فيمن وليت أمره.	٢٠
٣	٠,٥٩٧	٣,٥٧	-	-	٤ %٥,٣	٢٤ %٣٢	٤٧ %٦٢,٧	البعد عن الفحش: ابتعد عن الفحش ناهياً عنه في القول والفعل.	١٣
٤	٠,٥٥١	٣,٥٦	-	-	٢ %٢,٧	٢٩ %٣٨,٧	٤٤ %٥٨,٧	الاستشارة: استشير أصحاب الحل والعقد في بيئة العمل.	٣٦
٥	٠,٦٢٠	٣,٥٦	-	-	٥ %٦,٧	٢٣ %٣٠,٧	٤٧ %٦٢,٧	الطاعة: أطيع من وألهم الله امرى في غير معصية لله.	٣١
٦	٠,٦٨٤	٣,٥٥	-	١ %١,٣	٥ %٦,٧	٢١ %٢٨	٤٨ %٦٤	البعد عن النفاق: أبتعد عن الخداع والنفاق في التعامل.	٢٨
٧	٠,٦٢٣	٣,٥٢	-	-	٥ %٦,٧	٢٦ %٣٤,٧	٤٤ %٥٨,٧	الصدق: اصدق في أقوالى وأفعالى مبتعداً عن الكذب على الآخرين.	٢٤
٨	٠,٦٦٥	٣,٥٢	-	١ %١,٣	٤ %٥,٣	٢٥ %٣٣,٣	٤٥ %٦٠	حب الخير: أحب الخير لمن أتعامل معهم كما أحبه لنفسى.	١٤
٩	٠,٧٤٢	٣,٥٢	-	٢ %٢,٧	٥ %٦,٧	٢٠ %٢٦,٧	٤٨ %٦٤	الابتعاد عن السخريّة: أبتعد عن السخريّة والاستهزاء بالآخرين.	٥٣
١٠	٠,٧٦٠	٣,٥٢	-	٢ %٢,٧	٦ %٨	١٨ %٢٤	٤٩ %٦٥,٣	السماحة والتيسير: أسعى إلى تيسير العمل، فلا أكلف العاملين معى بما لا يطيقون.	٥٨
١١	٠,٦٦٥	٣,٥١	-	١ %١,٣	٤ %٥,٣	٢٦ %٣٤,٧	٤٤ %٥٨,٧	الولاية: إذا اردت أن اكلف زميلاً بعمل فيأني أختار الأصلح ممثلاً قول الله تعالى: جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ [القصص: ٢٦]	٣٢
١٢	٠,٦٠١	٣,٤٨	-	-	٤ %٥,٣	٣١ %٤١,٣	٤٠ %٥٣,٣	القلوة: أسعى لأن أكون قلوة حسنة في أقوالى وأفعالى.	١
١٣	٠,٦٨٤	٣,٤٥	-	-	٨ %١٠,٧	٢٥ %٣٣,٣	٤٢ %٥٦	النية الصادقة: حينما أبدأ أعمالى فيأني أجعل النية الصادقة نصب عيني.	١٩

تابع الجدول رقم (٣).

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد					العبارة	ت
			النسبة %						
			ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً		
١٤	٠,٦٦٣	٣,٤٤	-	-	٧ %٩,٣	٢٨ %٣٧,٣	٤٠ %٥٣,٣	الأمانة: أعمل على أداء الأمانة التي أوكلت بها ومن أعظمها أمانة الجيل مع تربيتهم وتعليمهم.	٢٦
١٥	٠,٧٠٢	٣,٤٤	-	٢ %٢,٧	٣ %٤	٣٠ %٤٠	٤٠ %٥٣,٣	كتمان السر: إذا أسر لي أحد العاملين سراً فإنني أكتمه.	٤٥
١٦	٠,٧٢١	٣,٤٤	-	١ %١,٣	٧ %٩,٣	٢٥ %٣٣,٣	٤٢ %٥٦	حسن التعامل: ألاحظ العاملين معي مبتهماً في وجوههم.	٤٨
١٧	٠,٦٤٠	٣,٤٣	-	-	٦ %٨	٣١ %٤١,٣	٣٨ %٥٠,٧	التعاون: أجعل العمل الذي أشرف عليه يسوده التعاون بين كل العاملين.	٢٩
١٨	٠,٦٦١	٣,٤٣	-	١ %١,٣	٤ %٥,٣	٣٢ %٤٢,٧	٣٨ %٥٠,٧	العفو: أتمس بالعفو مع الصفح	٥٤
١٩	٠,٦٨٠	٣,٤١	-	-	٨ %١٠,٧	٢٨ %٣٧,٣	٣٩ %٥٢,٠	جمع الكلمة: أعمل على جمع الكلمة ووحدة الصف أمراً بها مبتعداً عن الافتراق والاختلاف.	٤
١٩	٠,٦٨٠	٣,٤١	-	١ %١,٣	٥ %٦,٧	٣١ %٤١,٣	٣٨ %٥٠,٧	الستر: حينما أكتشف خطأً أو زلة لأحد العاملين معي فإنني أعالجه وأستره.	٢٥
٢١	٠,٧٣٥	٣,٤٠	-	١ %١,٣	٨ %١٠,٧	٢٦ %٣٤,٧	٤٠ %٥٣,٣	العدالة: أعدل قولاً وفعلاً مع الآخرين ولو كان على نفسي دون تحيز لصداقة أو لقرابه بعيداً عن الظلم والجور مهما قل أو كبر	٣
٢٢	٠,٦٧٨	٣,٤٠	-	-	٨ %١٠,٧	٢٩ %٣٨,٧	٣٨ %٥٠,٧	الفرح: افرح حينما أسمع بنجاحات الآخرين العاملين معي.	١٦
٢٢	٠,٦٧٨	٣,٤٠	-	١ %١,٣	٥ %٦,٧	٣٢ %٤٢,٧	٣٧ %٤٨,٣	إحسان الظن: الأصل عندي إحسان الظن في الآخرين مالم يتبين خلاف ذلك.	١٨
٢٤	٠,٧١٥	٣,٣٩	-	١ %١,٣	٧ %٩,٧	٢٩ %٣٨,٧	٣٨ %٥٠,٧	الشفافية أو الصراحة: أنجز أعمالي بشفافية ووضوح.	٦١

تابع الجدول رقم (٣).

الترتيب	الانحراف الوسط الحسابي	العدد النسبة %	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	العبارة	ت
٢٥	٠,٧٦٩	٣,٣٩	-	١٠	٢٣	١	١,٣ %	المسؤولية: أتحمّل العمل الإداري كمسؤولية اجتماعية استرعاني الله عليها.	٦٠
٢٦	٠,٦٣٢	٣,٣٧	-	٦	٣٥	-	٨ %	الوقوف مع الحق: أناصر الحق وأدعو إليه وأقبله وإن كان ضدي.	١٥
٢٧	٠,٧٣١	٣,٣٧	-	٨	٢٨	١	١,٣ %	الصبر: أتحمّل المواقف والمتاعب التي تواجهني في عملي صابراً محتسباً.	١٠
٢٧	٠,٧٣١	٣,٣٧	-	١١	٢٥	-	١٤,٧ %	التواضع: أتمنّع بالسكينة والوقار مبتعداً عن الكبر والإعجاب	٤٣
٢٩	٠,٧٦٧	٣,٣٧	-	١٠	٢٤	١	١,٣ %	القوة: لدى إرادة متينة مع قوة حسم بإقدام حينما يظهر لي الحق جلياً.	٥٧
٣٠	٠,٧٦٥	٣,٣٦	-	٧	٢٨	٢	٢,٧ %	الرفق: أرفق بكل من أتعامل معه قولاً وعملاً.	٢٧
٣١	٠,٦٧١	٣,٣٦	-	٨	٣٢	-	١٠,٧ %	الوفاء: كلما أعد بتحقيق أمر فإنني أفي به.	٥
٣١	٠,٦٧١	٣,٣٦	-	٨	٣٢	-	١٠,٧ %	الإخلاص: أسعى أن يكون عملي مقبولاً عند الله غير متأثر بما يقوله الناس ثناء أو ذماً	٤١
٣٣	٠,٧٩٩	٣,٣٦	-	٩	٢٤	٢	٢,٧ %	الاحتساب: كل عمل وقول (صغيراً أو كبيراً) احتسب أجره على الله.	٢
٣٣	٠,٧٩٩	٣,٣٦	١	٩	٢٦	-	١,٣ %	الزهادة: أحافظ على ممتلكات العمل مع استخدامهما الاستخدام الأمثل بعيداً عن استخداماتي الشخصية.	٥٠
٣٥	٠,٧٨٢	٣,٣٦	-	٨	٢٦	٢	٢,٧ %	العزيمة: لا أتردد حينما تكتمل مسوغات القرار.	٥٦
٣٦	٠,٧٨٠	٣,٣٥	-	٨	٢٧	٢	٢,٧ %	نشر العلم: أسعى إلى نشر العلم بين المستهدفين في العملية التربوية والتعليمية.	٥٩

تابع الجدول رقم (٣).

الترتيب	الانحراف الوسطي الحسابي	الانحراف الوسطي	العدد النسبة %					العبارة	ت
			ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً		
٣٧	٠,٦٤٣	٣,٣٤	-	-	٧ %٩,٣	٣٦ %٤٨	٣٢ %٤٢,٧	الثبت: أثبتت عن المعلومة قبل أن أتخذ قراراً.	٣٥
٣٨	٠,٦٤٤	٣,٣٣	-	-	٧ %٩,٣	٣٦ %٤٨,٠	٣٢ %٤٢,٧	الاعتراف: أعترف بأخطائي مقدماً اعتذاري وطالباً للصفح.	٧
٣٩	٠,٧٢٣	٣,٣٣	-	-	١١ %١٤,٧	٢٨ %٣٧,٣	٣٦ %٤٨	الإحسان: أعمل على مكافأة المحسن.	٣٣
٤٠	٠,٦٤٠	٣,٣٢	-	-	٧ %٩,٣	٣٧ %٤٩,٣	٣١ %٤١,٣	الحلم: أبتعد عن ردود الأفعال متسماً بالحلم والأناة.	٤٩
٤١	٠,٧٠١	٣,٣٢	-	١ %١,٣	٧ %٩,٣	٣٤ %٤٥,٣	٣٣ %٤٤	التفاؤل: أحب التفاؤل في كل أعمالي داعياً إليه.	٤٧
٤٢	٠,٧٥٦	٣,٣٢	-	١ %١,٣	١٠ %١٣,٣	٢٨ %٣٧,٣	٣٦ %٤٨	احترام الوقت: أحترم الوقت والتزم بالمواعيد.	٢١
٤٢	٠,٧٥٦	٣,٣٢	-	٢ %٢,٧	٧ %٩,٣	٣١ %٤١,٣	٣٥ %٤٦,٧	النصح: أنصح للعاملين معي عندما يخطئون مباشرة محافظاً على خصوصيتهم وكرامتهم.	٤٦
٤٤	٠,٦٩٧	٣,٣١	-	١ %١,٣	٧ %٩,٣	٣٥ %٤٦,٧	٣٢ %٤٢,٧	المجادلة بالحسنى: أدفع بالتي هي أحسن عند التعامل مع الآخرين.	٦
٤٥	٠,٧٥٣	٣,٣١	-	١ %١,٣	١٠ %١٣,٣	٢٩ %٣٨,٧	٣٥ %٤٦,٧	الابتعاد عن اللغو: أبتعد عن اللغو	٥٢
٤٦	٠,٦٩٣	٣,٢٩	-	١ %١,٣	٧ %٩,٣	٣٦ %٤٨	٣١ %٤١,٣	الرجوع إلى الحق: إذا ظهر لي الحق خلاف القرار الذي أصدرته فإنني أرجع إليه.	٣٩
٤٧	٠,٨١٨	٣,٢٩	-	٢ %٢,٧	١١ %١٤,٧	٢٥ %٣٣,٣	٣٧ %٤٩,٣	الاتقان: أتقن كل عمل أكلف به أوفن واجباتي الوظيفية.	٢٣
٤٨	٠,٨١٥	٣,٢٨	-	٣ %٤	٨ %١٠,٧	٢٩ %٣٨,٧	٣٥ %٤٦	مراقبة الله: أراقب الله في جميع الأعمال سرراً وعلناً	٤٠
٤٩	٠,٧٥٩	٣,٢٧	-	-	١٤ %١٨,٧	٢٧ %٣٦	٣٤ %٤٥,٣	الإيثارة: أعمل على أن يكون الإيثارة سمة بارزة في بيئة العمل	٤٢

تابع الجدول رقم (٣).

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد النسبة %					العبارة	ت
			ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً		
٥٠	٠,٧٦٨	٣,٢٤	-	١ %١,٣	١٢ %١٦	٣٠ %٤٠	٣٢ %٤٢,٧	الاحسان: إذا أساء لي أحد فلاني أبادر بإصلاح العلاقة معه مبتدأه بالسلام.	٨
٥٠	٠,٧٦٨	٣,٢٤	-	١ %١,٣	١٢ %١٦	٣٠ %٤٠	٣٢ %٤٢,٧	لزوم الصمت: فيما عدا قول الخير والحق.	٤٤
٥٢	٠,٧٨٦	٣,٢٤	-	١ %١,٣	١٣ %١٧,٣	٢٨ %٣٧,٣	٣٣ %٤٤	كظم الغيظ: أكظم الغيظ وأنا قادر على إنفاذه	٥١
٥٣	٠,٨٣١	٣,٢٣	-	٢ %٢,٧	١٣ %١٧,٣	٢٦ %٣٤,٧	٣٤ %٤٥,٣	تحقيق المصلحة العامة: استثمر وقت العمل في المصلحة العامة.	٢٢
٥٤	٠,٨٢٢	٣,٢٠	-	٢ %٢,٧	١٣ %١٧,٣	٢٨ %٣٧,٣	٣٢ %٤٢,٧	الطموح: زيادة معارف وعلمي وخبراتي مستمرة بلا انقطاع.	٣٠
٥٥	٠,٨٧٦	٣,١٧	-	٣ %٤	١٤ %١٨,٧	٢٥ %٣٣,٣	٣٣ %٤٤	محاسبة النفس: أقف مع نفسي بين الحين والآخر وقفة محاسبة.	٣٨
٥٦	٠,٨٢٣	٣,١٦	-	٣ %٤	١١ %١٤,٧	٣٢ %٤٢,٧	٢٩ %٣٨,٧	المساعدة أو الإعانة: أقدم العون والخدمات والترجيح لكل العاملين معي، طلبوه أم لم يطلبوه.	١٢
٥٧	٠,٧٤١	٣,١٣	-	-	١٦ %٢١,٣	٣٣ %٤٤	٢٦ %٣٤,٧	البعد عن الجدل: أدع الجدل وإن كنت محقاً مالم يكن بالتي هي أحسن.	١١
٥٨	٠,٨١٥	٣,١١	-	٢ %٢,٧	١٥ %٢٠	٣١ %٤١,٣	٢٧ %٣٦	ضبط النفس: أمتلك نفسي عند الغضب.	٥٥
٥٩	٠,٨٨٢	٣,٠٨	-	٣ %٤	١٧ %٢٢,٧	٢٦ %٣٤,٧	٢٩ %٣٨,٧	قول الحق: أصدع بالحق في الوقت والمكان المناسب مع توصيتي بالالتزام به.	٣٧
٦٠	٠,٨٣٠	٢,٩٩	-	٢ %٢,٧	٢٠ %٢٦,٧	٣٠ %٤٠	٢٣ %٣٠,٧	الإصلاح: إذا بلغني خلاف بين زملاء العمل أعمل على إصلاح ذات البين.	٩
٦١	٠,٨٧٤	٢,٧٩	١ %١,٣	٣ %٤	٢٣ %٣٠,٧	٣٢ %٤٢,٧	١٦ %٢١,٣	المحاسبة: أعمل على محاسبة المسيء.	٣٤

تابع الجدول رقم (٣).

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد					العبارة	ت
			النسبة %						
			عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً		
-	٠,٥٠٥	٣,٣٥	٢٠%	٦٢%١,٤	٥٠.١%١١	١٧٢٦%٣٧,٧	٢٢٨٤%٤٩,٩	جميع عبارات الاستبيان (الوسط الحسابي العام)	

يمكن تفسير نتائج الجدول (٣) أعلاه كالآتي:

• تتراوح المتوسطات الحسابية لكافة العبارات ما بين (٢,٧٩ - ٣,٥٩)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٢,٦٠ إلى ٣,٣٩)، والفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٣,٤٠ إلى ٤,١٩)، وهذا يعني أن درجة ممارسة كل قيمة من القيم اما متوسطة أو عالية.

• بلغ الوسط الحسابي العام لجميع العبارات (٣,٣٥) بانحراف معياري (٠,٥٠٥)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٢,٦٠ إلى ٣,٣٩) وتعني هذه الفئة أن درجة الممارسة (متوسطة)، مما تقدم يستنتج الباحث أن درجة ممارسة القيم الإدارية والتربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة" وهذا يتفق مع دراسة عيسى علي (٢٠٠٨م). وهي

مرتبة في ممارستها حسب الوسط الحسابي وأهم عشر عبارات منها هي كما يلي:

• جاءت العبارة رقم (١٧) وهي (الرحمة: أرحم كل من أتعامل معه مبتعداً عن الفظاظة والغلظة قولاً وفعلًا). بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٥٩) وانحراف معياري (٠,٥٩٥)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (٢٠) وهي (الخوف من الله: أخاف الله
فمن
وليت أمره.) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٥٩) وانحراف
معياري (٠,٦٣٩)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من
وجهة نظر تلك القيادات فـي
ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (١٣) وهي (البعد عن الفحش: ابتعد عن
الفحش ناهياً عنه في القول والفعل) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي
(٣,٥٧) وانحراف معياري (٠,٥٩٧)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه
العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (٣٦) وهي (الاستشارة: أستمير أصحاب
الحل والعقد في بيئة العمل) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٥٦)
وانحراف معياري (٠,٥٥١)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة
من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (٣١) وهي (الطاعة: أطيع من ولاهم الله
أمر في غير معصية الله) بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٥٦)
وانحراف معياري (٠,٦٢٠)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة
من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (٢٨) وهي (البعد عن النفاق: أبتعد عن
الخداع والنفاق في التعامل) بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣,٥٥)
وانحراف معياري (٠,٦٨٤)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة
من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (٢٤) وهي (الصدق: أصدق في أقوالي
وأفعالي مبتعداً عن الكذب على الآخرين) بالمرتبة السابعة بمتوسط
حسابي (٣,٥٢) وانحراف معياري (٠,٦٢٣)، وهذا يعني أن درجة
ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (١٤) وهي (حب الخير: أحب الخير لمن
أتعامل معهم كما أحبه لنفسي) بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٣,٥٢)

وانحراف معياري (٠,٦٦٥)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (٥٣) وهي (الابتعاد عن السخرية: أبتعد عن السخرية والاستهزاء بالآخرين) بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٣,٥٢) وانحراف معياري (٠,٧٤٢)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (٥٨) وهي (السماحة والتيسير: أسعى إلى تيسير العمل فلا أكلف العاملين معي بما لا يطيقون) بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٣,٥٢) وانحراف معياري (٠,٧٦٠)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "عالية".

• جاءت العبارة رقم (٣٤) وهي (المحاسبة: أعمل على محاسبة المسيء) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٧٩) وانحراف معياري (٠,٨٧٤)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

السؤال الثاني: ما درجة ممارسة القيم الإدارية والتربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظرها في القيادات الأخرى التي تعمل معها.

وللإجابة عن السؤال الثاني استخدم الباحث التكرارات، النسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من العبارات، ولجميع العبارات بشكل عام كما يلي:

جدول رقم (٤). يوضح التكرارات، النسب المئوية، الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من العبارات وللاستبيان لإجابات أفراد عينة الدراسة من وجهة نظرها في القيادات الأخرى التي تعمل معها ومرتبة حسب درجة ممارستها.

ت	العبارة	العدد					الانحراف الترتيب	
		النسبة %						
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً		
الترتيب	العبارة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي					

تابع جدول رقم (٤).

ت	العبارة	العدد النسبة %					الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً		
١٣	البعد عن الفحش: ابتعد عن الفحش ناهياً عنه في القول والفعل.	٢٧ %٣٦	٢٩ %٣٨,٧	١٤ %١٨,٧	٥ %٦,٧	-	٣,٠٤	١٠٠٠
٣١	الطاعة: أطع من ولاهم الله امري في غير معصية لله.	٢٢ %٢٩,٣	٣٥ %٤٦,٧	١٤ %١٨,٧	٢ %٢,٧	٢ %٢,٧	٢,٩٧	١٠٠٠
٥٣	الابتعاد عن السخريّة: أبتعد عن السخريّة والاستهزاء بالآخرين	١٦ %٢٥,٣	٣٤ %٥٣	٢٠ %٢٦,٦	٢ %٢,٧	-	٢,٩٣	١٠٠٠
١٦	الفرح: أفرح حينما أسمع بنجاحات الآخرين العاملين معي.	١٥ %٢٠	٣٨ %٥٠,٧	٢٠ %٢٦,٧	٢ %٢,٧	-	٢,٨٨	١٠٠٠
٢٦	الأمانة: أعمل على أداء الأمانة التي أوكلت بها ومن أعظمها أمانة الجبل مع تربيته وتعليمهم.	١٩ %٢٥,٣	٣٣ %٤٤	١٧ %٢٢,٧	٦ %٨	-	٢,٨٧	١٠٠٠
٢٠	الخوف من الله: أخاف الله فيمن وليت أمره.	٢١ %٢٨	٣١ %٤١,٣	١٥ %٢٠	٨ %١٠,٧	-	٢,٨٧	١٠٠٠
٢٥	الستر: حينما أكتشف خطأ، أو زلة لأحد العاملين معي فإنني أعالجه وأستره.	١٣ %١٧,٣	٣٩ %٥٢	٢٢ %٢٩,٣	١ %١,٣	-	٢,٨٥	١٠٠٠
١٩	النية الصادقة: حينما أبدأ أعمالي فإنني أجعل النية الصادقة نصب عيني.	١٦ %٢١,٣	٣٤ %٥٣	٢٣ %٣٠,٧	٢ %٢,٧	-	٢,٨٥	١٠٠٠
٥٦	العزيمة: لا أتردد حينما تكمل مسوغات القرار.	١٦ %٢١,٣	٣٤ %٥٣	٢٣ %٣٠,٧	٢ %٢,٧	-	٢,٨٥	١٠٠٠
٣٦	الاستشارة: أستشير أصحاب الحل والعقد في بيئة العمل.	١٦ %٢١,٣	٣٤ %٥٣	٢١ %٢٨	٤ %٥,٣	-	٢,٨٣	١٠٠٠
٢٣	الافتقان: أتقن كل عمل أكلف به وأومن واجباتي الوظيفية.	١٣ %١٧,٣	٣٨ %٥٠,٧	٢١ %٢٨	٣ %٤	-	٢,٨١	١٠٠٠
٤	جمع الكلمة: أعمل على جمع الكلمة ووحدة الصف أمراً بها مبتعداً عن الافتراق والاختلاف.	١٥ %٢٠	٣٣ %٤٤	٢٥ %٣٣,٣	٢ %٢,٧	-	٢,٨١	١٠٠٠
٦٠	المسؤولية: أتحمل العمل الإداري كمسؤولية اجتماعية استرعاني الله عليها.	١٧ %٢٢,٧	٣٢ %٤٢,٧	٢٢ %٢٩,٣	٣ %٤	١ %١,٣	٢,٨١	١٠٠٠

تابع جدول رقم (٤).

ت	العبارة	العدد النسبة %					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً			
١٧	الرحمة: أرحم كل من أتعامل معه مبتعداً عن الفظاظة والغلظة قولاً وفعلًا.	١٩ %٢٥,٣	٢٩ %٣٨,٧	٢١ %٢٨	٦ %٨	-	٢,٨١	٠,٩١١	١٤
٤١	الإخلاص: أسعى أن يكون عملي مقبولاً عند الله غير متأثر بما يقوله الناس ثناء أو ذمًا	١٤ %١٨,٧	٣٤ %٤٥,٣	٢٥ %٣٣,٣	٢ %٢,٧	-	٢,٨٠	٠,٧٧١	١٥
٥٤	العفو: أتسم بالعفو مع الصفح	١٣ %١٧,٣	٣٧ %٤٩,٣	٢٢ %٢٩,٣	٣ %٤	-	٢,٨٠	٠,٧٧١	١٥
٢٢	تحقيق المصلحة العامة: أستمّر وقت العمل في المصلحة العامة.	١٤ %١٨,٧	٣٦ %٤٨	٢١ %٢٨	٤ %٥,٣	-	٢,٨٠	٠,٨٠٥	١٧
٢٤	الصدق: أصدق في أقوالي وأفعالي مبتعداً عن الكذب على الآخرين.	١٤ %١٨,٧	٣٨ %٥٠,٧	١٨ %٢٤	٤ %٥,٣	١ %١,٣	٢,٨٠	٠,٨٥٤	١٨
٥٧	القوة: لدي إرادة متينة مع قوة حسم بإقدام حينما يظهر لي الحق جلياً.	١٥ %٢٠	٣٧ %٤٩,٣	١٦ %٢١,٣	٧ %٩,٣	-	٢,٨٠	٠,٨٧٠	١٩
٤٧	التفاؤل: أحب التفاؤل في كل أعمالي داعياً إليه.	١٢ %١٦	٣٧ %٤٩,٣	٢٤ %٣٢	٢ %٢,٧	-	٢,٧٩	٠,٧٤١	٢٠
١٤	حب الخير: أحب الخير لمن أتعامل معهم كما أحبه لنفسي.	١٦ %٢١,٣	٢٩ %٣٨,٧	٢٧ %٣٦	٣ %٤	-	٢,٧٧	٠,٨٣١	٢١
٤٥	كتمان السر: إذا أسر لي أحد العاملين سرّاً فإنني أكتمه.	١٣ %١٧,٣	٣٨ %٥٠,٧	١٨ %٢٤	٦ %٨	-	٢,٧٧	٠,٨٣١	٢١
٤٣	التواضع: أتمتع بالسكينة والوقار مبتعداً عن الكبر والإعجاب	١٤ %١٨,٧	٣٦ %٤٨	١٩ %٢٥,٣	٦ %٨	-	٢,٧٧	٠,٨٤٧	٢٣
٣٠	الطموح: زيادة معارفي وعلمي وخبراتي مستمرة بلا انقطاع.	١٦ %٢١,٣	٣١ %٤١,٣	٢٣ %٣٠,٧	٥ %٦,٧	-	٢,٧٧	٠,٨٦٣	٢٤
٤٠	مراقبة الله: أراقب الله في جميع الأعمال سرّاً وعلناً	١٧ %٢٢,٧	٢٨ %٣٧,٣	٢٦ %٣٤,٧	٤ %٥,٣	-	٢,٧٧	٠,٨٦٣	٢٤
٢٩	التعاون: أجعل العمل الذي أشرف عليه يسوده التعاون بين كل العاملين.	١٧ %٢٢,٧	٣١ %٤١,٣	٢١ %٢٨	٥ %٦,٧	١ %١,٣	٢,٧٧	٠,٩٢٤	٢٦

تابع جدول رقم (٤).

ت	العبارة	العدد النسبة %					الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً		
٥٥	ضبط النفس: امتلك نفسي عند الغضب.	١٠ %١٣,٣	٤٠ %٥٣,٣	٢٢ %٢٩,٣	٣ %٤	-	٢,٧٦	٢٧
٣٢	الولاية: إذا اردت أن أكلف زميل بعمل فإني أختار الأصلح مثلاً قول الله تعالى جے سے بے لگ لگ چہ [القصص: ٢٦]	١٥ %٢٠	٣٤ %٤٥,٣	٢٠ %٢٦,٧	٥ %٦,٧	١ %١,٣	٢,٧٦	٢٨
٤٩	الحلم: أبعد عن ردود الأفعال متسماً بالحلم والأناة.	١٤ %١٨,٧	٣٣ %٤٤	٢٣ %٣٠,٧	٥ %٦,٧	-	٢,٧٥	٢٩
٣٥	التثبت: أثبتت عن المعلومة قبل أن أتخذ قراراً.	١٣ %١٤,٣	٣٦ %٤٨	٢١ %٢٨	٤ %٥,٣	١ %١,٣	٢,٧٥	٣٠
٢٧	الرفق: أرفق بكل من أتعامل معه قولاً وعملاً.	١٥ %٢٠	٣٠ %٤٠	٢٧ %٣٦	٢ %٢,٧	١ %١,٣	٢,٧٥	٣١
٥٨	السماحة والتيسير: أسعى إلى تيسير العمل فلا أكلف العاملين معي بما لا يطيقون.	١٧ %٢٢,٧	٢٩ %٣٧,٣	٢٥ %٣٣,٣	٤ %٥,٣	١ %١,٣	٢,٧٥	٣٢
١٠	الصبر: أتحمّل المواقف والمشاعب التي تواجهني في عملي صابراً محتسباً.	١٢ %١٦	٣٨ %٥٠,٧	١٨ %٢٤	٧ %٩,٣	-	٢,٧٣	٣٣
٤٨	حسن التعامل: ألاطف العاملين معي مبسماً في وجوههم.	١٧ %٢٢,٧	٢٧ %٣٦	٢٥ %٣٣,٣	٦ %٨	-	٢,٧٣	٣٤
٢٨	البعد عن النفاق: أبعد عن الخداع والنفاق في التعامل.	١١ %١٤,٧	٤٠ %٥٣,٣	١٨ %٢٤	٤ %٥,٣	٢ %٢,٧	٢,٧٢	٣٥
٥٢	الابتعاد عن اللغو: أبعد عن اللغو	١٤ %١٨,٧	٣١ %٤١,٣	٢٥ %٣٣,٣	٥ %٦,٧	-	٢,٧٢	٣٥
٥٠	النزاهة: أحافظ على ممتلكات العمل مع استخدامهما الاستخدام الأمثل بعيداً عن استخداماتي الشخصية.	١٦ %٢١,٣	٢٩ %٣٨,٧	٢٤ %٣٢	٥ %٦,٧	١ %١,٣	٢,٧٢	٣٧
٥١	كظم الغيظ: أكظم الغيظ وأنا قادر على إنفاذه	١٠ %١٣,٣	٣٥ %٤٦,٧	٢٨ %٣٦,٣	٢ %٢,٣	-	٢,٧١	٣٨

تابع جدول رقم (٤).

ت	العبارة	العدد النسبة %					الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً		
٤٦	النصح: أنصح للعاملين معي عندما يخطئون مباشرة محافظاً على خصوصيتهم وكرامتهم.	١٢ %١٦	٣٤ %٤٥,٣	٢٤ %٣٢	٤ %٥,٣	١ %١,٣	٢,٦٩	٣٩
٥٩	نشر العلم: أسعى إلى نشر العلم بين المستهدفين في العملية التربوية والتعليمية.	١٣ %١٧,٣	٣٣ %٤٤	٢٣ %٣٠,٧	٥ %٦,٧	١ %١,٣	٢,٦٩	٤٠
١	القدوة: أسعى لأن أكون قدوة حسنة في أقوالي وأفعالي.	٩ %١٢	٣٤ %٤٥,٣	٣١ %٤١,٣	١ %١,٣	-	٢,٦٨	٤١
١٨	إحسان الظن: الأصل عندي إحسان الظن في الآخرين مالم يتبين خلاف ذلك.	١٣ %١٧,٣	٣٠ %٤٠	٢٦ %٣٤,٧	٦ %٨	-	٢,٦٧	٤٢
١٥	الوقوف مع الحق: أناصر الحق وأدعو إليه وأقبله وإن كان ضدي.	١٣ %١٧,٣	٢٦ %٣٤,٧	٣٣ %٤٤	٣ %٤	-	٢,٦٥	٤٣
٤٤	لزوم الصمت: فيما عدا قول الخير والحق.	٧ %٩,٣	٣٩ %٥٢	٢٤ %٣٢	٥ %٦,٧	-	٢,٦٤	٤٤
٢	الاحتساب: كل عمل وقول (صغيراً أو كبيراً) احتسب أجره على الله.	٩ %١٢	٣٥ %٤٦,٧	٢٦ %٣٤,٧	٥ %٦,٧	-	٢,٦٤	٤٥
٨	الاحسان: إذا أساء لي أحد فإني أبادر بإصلاح العلاقة معه مبتدأه بالسلام.	١٠ %١٣,٣	٣٥ %٤٦,٧	٢٣ %٣٠,٧	٧ %٩,٣	-	٢,٦٤	٤٦
٣٧	قول الحق: اصدع بالحق في الوقت والمكان المناسب مع توصيتي بالالتزام به.	١٣ %١٧,٣	٢٨ %٣٧,٣	٢٨ %٣٧,٣	٦ %٨	-	٢,٦٤	٤٧
٣٣	الإحسان: أعمل على مكافأة المحسن.	١٣ %١٧,٣	٢٥ %٣٣,٣	٣٢ %٤٢,٧	٥ %٦,٧	-	٢,٦١	٤٨
٢١	احترام الوقت: احترم الوقت والتزم بالمواعيد.	١٢ %١٦	٢٩ %٣٨,٧	٢٨ %٣٧,٣	٥ %٦,٧	١ %١,٣	٢,٦١	٤٩
١١	البعد عن الجدل: أدع الجدل وإن كنت محقاً مالم يكن بالتي هي أحسن.	٧ %٩,٣	٣٤ %٤٥,٣	٣١ %٤١,٣	٣ %٤	-	٢,٦٠	٥٠
٣٨	محاسبة النفس: أقف مع نفسي بين الحين والآخر وقفة محاسبة.	٩ %١٢	٣٢ %٤٢,٧	٢٨ %٣٧,٣	٦ %٨	-	٢,٥٩	٥١

تابع جدول رقم (٤).

ت	العبارة	العدد النسبة %					الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً		
٦١	الشفافية أو الصراحة: أنجز أعمالنا بشفافية ووضوح.	١٢	٢٩	٢٧	٥	٢	٢,٥٩	٥٢
١٢	المساعدة أو الإغاثة: أقدم العون والخدمات والتفريع لكل العاملين معي، طلبوه أم لم يطلبوه.	١٠	٢٧	٣٥	٢	١	٢,٥٧	٥٣
٦	المجادلة بالحسنى: أدفع بالتي هي أحسن عند التعامل مع الآخرين.	٦	٣٧	٢٦	٥	١	٢,٥٦	٥٤
٣٩	الرجوع إلى الحق: إذا ظهر لي الحق خلاف القرار الذي أصدرته فإنني أرجع إليه.	٩	٢٩	٣٢	٥	-	٢,٥٦	٥٤
٣٤	المحاسبة: أعمل على محاسبة المسيء.	٩	٢٤	٣٣	٨	١	٢,٤٣	٥٦
٣	العدالة: أعدل قولاً وفعلاً مع الآخرين ولو كان على نفسي دون تمييز لصداقة أو لقرابه بعيداً عن الظلم والجور مهما قل أو كبر	٨	٢٣	٣٧	٦	١	٢,٤١	٥٧
٥	الوفاء: كلما أعد بتحقيق أمر فاني أفي به.	٥	٢٧	٣٤	٩	-	٢,٣٧	٥٨
٩	الإصلاح: إذا بلغني خلاف بين زملاء العمل أعمل على إصلاح ذات البين.	٦	٢٤	٣٧	٦	٢	٢,٣٥	٥٩
٤٢	الإيثار: أعمل على أن يكون الإيثار سمة بارزة في بيئة العمل	٧	١٨	٤٣	٧	-	٢,٣٣	٦٠
٧	الاعتراف: أعترف بأخطائي مقدماً اعتذاري وطالباً الصفح	٧	١٨	٣٨	١١	١	٢,٢٥	٦١
	جميع عبارات الاستبيان (الوسط الحسابي العام)	٨٠٣	١٩٥٧	١٥١٣	٢٧٦	٢٦	٢,٧١	-
		١٧,٦%	٤٢,٨%	٣٣,١%	٦%	٠,٦%		

يمكن تفسير نتائج الجدول (٤) أعلاه كالآتي:

• تتراوح المتوسطات الحسابية لكافة العبارات ما بين (٢,٢٥) إلى (٣,٠٤)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثانية من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (١,٨٠ الى ٢,٥٩)، والفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٢,٦٠) إلى (٣,٣٩)، وهذا يعني أن درجة ممارسة كل قيمة من القيم إما ضعيفة أو متوسطة.

• بلغ الوسط الحسابي العام لجميع العبارات (٢,٧١) بانحراف معياري (٠,٦١٣)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الثانية من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٢,٦٠ الى ٣,٣٩) وتعني هذه الفئة ان درجة الممارسة (متوسطة)، مما تقدم نستنتج أن درجة ممارسة القيم الإدارية والتربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظرها في القيادات الأخرى التي تعمل معها "متوسطة"، وهذا يتفق مع دراستي رجب (٢٠٠٦م) والعرفج (٢٠٠٠م). وهي مرتبة في ممارستها حسب الوسط الحسابي وأهم عشر عبارات هي كما يلي:

• جاءت العبارة رقم (١٣) وهي (البعد عن الفحش: ابتعد عن الفحش ناهياً عنه في القول والفعل) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٠٤) وانحراف معياري (٠,٩٠٧)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (٣١) وهي (الطاعة: أطيع من ولاهم الله أمري في غير معصية لله). بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٩٧) وانحراف معياري (٠,٩١٥)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (٥٣) وهي (الابتعاد عن السخرية: أبتعد عن السخرية والاستهزاء بالآخرين) بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢,٩٣) وانحراف معياري (٠,٧٩٤)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (١٦) وهي (الفرح: أفرح حينما أسمع بنجاحات الآخرين العاملين معي) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٨٨) وانحراف معياري (٠,٧٥٣)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (٢٦) وهي (الأمانة: أعمل على أداء الأمانة التي أوكلت بها ومن أعظمها أمانة الجيل مع تربيتهم وتعليمهم) بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٨٧) وانحراف معياري (٠,٨٩٠)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (٢٠) وهي (الخوف من الله: أخاف الله فيمن وليت أمره) بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢,٨٧) وانحراف معياري (٠,٩٤٩)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (٢٥) وهي (الستر: حينما أكتشف خطأ أو زلة لأحد العاملين معي فإنني أعالجه وأستره) بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢,٨٥) وانحراف معياري (٠,٧١١)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (١٩) وهي (النية الصادقة: حينما أبدأ أعمالي فإنني أجعل النية الصادقة نصب عيني) بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢,٨٥) وانحراف معياري (٠,٧٨٣)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (٥٦) وهي (العزيمة: لا أتردد حينما تكتمل مسوغات القرار) بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢,٨٥) وانحراف معياري (٠,٧٨٤)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (٣٦) وهي (الاستشارة: أستشير أصحاب الحل والعقد في بيئة العمل) بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٢,٨٣) وانحراف معياري (٠,٨٢٨)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "متوسطة".

• جاءت العبارة رقم (٧) وهي (الاعتراف: أعترف بأخطائي مقدماً اعتذارى وطالباً الصفح) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٢٥) وانحراف معياري (٠,٨٧١)، وهذا يعني أن درجة ممارسة هذه العبارة من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها "ضعيفة".

السؤال الثالث: ما أوجه الاختلاف أو الاتفاق في وجهتي النظر (للذوات وللآخرين) حول درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام؟
للتحقق من سؤال البحث الثالث بصورة فردية لكل عبارة، تم استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney U) لكل عبارة من عبارات الاستبيان والجدول (٧) يوضح النتائج:

جدول رقم (٧).

رقم العبارة	قيمة اختبار مان وتني	P-Value	رقم العبارة	قيمة اختبار مان وتني	P-Value	رقم العبارة	قيمة اختبار مان وتني	P-Value
١	٧٢٥٥	٠,٠٠٠	٢٢	٦٤٧٢,٥	٠,٠٠٢٣	٤٢	٧٢٧٣	٠,٠٠٠
٢	٧٠٠١	٠,٠٠٠	٢٣	٦٦١١	٠,٠٠٠٤	٤٣	٦٧٤٧	٠,٠٠٠
٣	٧٣٤١	٠,٠٠٠	٢٤	٧٠٠٤	٠,٠٠٠	٤٤	٦٧٩٩,٥	٠,٠٠٠
٤	٦٨١٦,٥	٠,٠٠٠	٢٥	٦٨٣١	٠,٠٠٠	٤٥	٦٩٣١	٠,٠٠٠
٥	٧٤٠٣,٥	٠,٠٠٠	٢٦	٦٦٧٧,٥	٠,٠٠٠١	٤٦	٦٨١٦	٠,٠٠٠
٦	٧٠٥٨	٠,٠٠٠	٢٧	٦٧٩٤,٥	٠,٠٠٠	٤٧	٦٧٣٩	٠,٠٠٠١
٧	٧٤٧٩	٠,٠٠٠	٢٨	٧١٨٩	٠,٠٠٠	٤٨	٦٨٨٨	٠,٠٠٠
٨	٦٧٤٠,٥	٠,٠٠٠١	٢٩	٦٧٩٣,٥	٠,٠٠٠	٤٩	٦٧٢٠	٠,٠٠٠١
٩	٦٧٥٦	٠,٠٠٠	٣٠	٦٤٣١,٥	٠,٠٠٣٩	٥٠	٦٧٨٢	٠,٠٠٠
١٠	٦٨٣٥,٥	٠,٠٠٠	٣١	٦٧٢٩,٥	٠,٠٠٠١	٥١	٦٦٩٩	٠,٠٠٠١
١١	٦٦٨٨	٠,٠٠٠١	٣٢	٧٠٠٥,٥	٠,٠٠٠	٥٢	٦٧٢٧	٠,٠٠٠١
١٢	٦٧٥٩,٥	٠,٠٠٠	٣٣	٦٩٣٣	٠,٠٠٠	٥٣	٦٨٣٦	٠,٠٠٠
١٣	٦٥٩٢,٥	٠,٠٠٠٥	٣٤	٦٣٠٨	٠,٠١٥٣	٥٤	٦٩٠٢,٥	٠,٠٠٠
١٤	٧٠٤٥	٠,٠٠٠	٣٥	٦٧٣٤,٥	٠,٠٠٠١	٥٥	٦٣٤٨	٠,٠١٠
١٥	٧٠١١	٠,٠٠٠	٣٦	٧٠٤٥	٠,٠٠٠	٥٦	٦٦٦٥	٠,٠٠٠٢

تابع جدول رقم (٧).

رقم العبارة	قيمة اختبار مان وتني	P-Value	رقم العبارة	قيمة اختبار مان وتني	P-Value	رقم العبارة	قيمة اختبار مان وتني	P-Value
١٦	**٦٧٠٠	٠,٠٠٠١	٣٧	**٤٦٣٣,٥	٠,٠٠٣٨	٥٧	**٦٦٩٩,٥	٠,٠٠٠١
١٧	**٧٠١٤	٠,٠٠٠	٣٨	**٦٧١٥,٥	٠,٠٠٠١	٥٨	**٧٠١١,٥	٠,٠٠٠
١٨	**٦٩٨٦	٠,٠٠٠	٣٩	**٧٠٣٩	٠,٠٠٠	٥٩	**٦٨٢٨,٥	٠,٠٠٠
١٩	**٦٨٢٢	٠,٠٠٠	٤٠	**٦٥٩٥,٥	٠,٠٠٠٥	٦٠	**٦٦٩٥	٠,٠٠٠١
٢٠	**٦٩٠٨	٠,٠٠٠	٤١	**٦٧٥٤	٠,٠٠٠	٦١	**٧٠٢٦,٥	٠,٠٠٠
٢١	**٦٨٩٥,٥	٠,٠٠٠	-	-	-	-	-	-

(**) تعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ فأقل

(*) تعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ فأقل

• بما أن القيم الاحتمالية لكل عبارة من عبارات الاستبيان أقل من مستوى الدلالة (٥%)، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٥%) بين وجهتي النظر (للذات وللآخر) حول درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام لكل عبارة من عبارات الاستبيان.

• يتم ترتيب العبارات حسب قيمة اختبار مان وتني بحيث العبارة ذات القيم الأكبر هي الأكثر اختلافاً، ويلاحظ الباحث أن العبارة رقم (٧) ذات اختلافات أكبر وتليها العبارة رقم (٥) وتأتي العبارة رقم (٣٤) في المرتبة الأخيرة من حيث الاختلافات.

• للتحقق من سؤال البحث الثالث بصورة اجمالية، تم استخدام اختبار(ت) لدلالة الفروق ذات الدلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حسب وجهتي النظر والجدول (٨) يوضح النتائج:

جدول رقم (٨).

الفئة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
-------	---------	-------------------	--------	-------------	-------------------

,٥٠٥	٣,٣٥	درجة تحققها لديك	٧,٠١٩**	١٤٨	,٠٠٠
,٦١٣	٢,٧١	درجة تحققها لدى القيادات الأخرى	٧,٠١٩**	١٤٨	,٠٠٠

(**) تعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ فأقل

بما أن القيم الاحتمالية لاختبار(ت) (٠,٠٠٠) أقل من مستوى الدلالة (٥%)، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٥%) بين وجهتي النظر (للذات وللآخر) حول درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام لكل العبارات مجتمعة، وأن هذه الفروق لصالح وجهة نظر القيادات لذواتها، بمعنى أن أشخاص القيادات يرون من وجهة نظرهم أنهم يمارسون القيم الإدارية التربوية في ذواتهم بدرجة أكبر من ممارسة هذه القيم لدى القيادات الأخرى.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (أقل من أو يساوي ٥%) في درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها تعزى لأي من متغيرات (العمل الحالي، المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الجنس)؟

جدول رقم (٩). يوضح نتائج (جدول تحليل التباين ANOVA) لدلالة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الأساسية.

درجة تحققها لدى القيادات التربوية نفسها							المتغيرات الأساسية
التفسير	P-Value	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية	١٧٠٠	١,٨١٧	٤٥٤٠	٢	٩٠٨٠	بين المجموعات	العمل الحالي
			٢٥٠٠	٧٢	١٧,٩٨٤	داخل المجموعات	
				٧٤	١٨,٨٩١	المجموع	
لا توجد فروق	٠٨٤٠	٣,٠٧٦	٧٦٤٠	١	٧٦٤٠	بين المجموعات	المؤهل العلمي

ذات دلالة إحصائية			٢٤٨٠	٧٣	١٨,١٢٨	داخل المجموعات	
				٧٤	١٨,٨٩١	المجموع	
لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية	٠.٦٣	٢,٥٤٣	٦١١٠	٣	١,٨٣٣	بين المجموعات	العمر
			٢٤٠٠	٧١	١٧,٠٥٩	داخل المجموعات	
				٧٤	١٨,٨٩١	المجموع	
لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية	٢٧٠٠	١,٣٣٣	٣٣٧٠	٢	٦٧٥٠	بين المجموعات	الخبرة الإدارية
			٢٥٣٠	٧٢	١٨,٢١٧	داخل المجموعات	
				٧٤	١٨,٨٩١	المجموع	

بما أن القيم الاحتمالية لكل من (العمل الحالي، المؤهل، سنوات الخبرة، العمر) أكبر من مستوى الدلالة (٥%)، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (٥%) في درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها تعزي لأي من متغيرات (العمل الحالي، المؤهل، سنوات الخبرة، العمر).

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (أقل من أو يساوي ٥%) في درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظرهما في القيادات الأخرى التي تعمل معها تعزى لأي من متغيرات (العمل الحالي، المؤهل، سنوات الخبرة، العمر، الجنس)؟

جدول رقم (١٠). يوضح نتائج (جدول تحليل التباين ANOVA) لدلالة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الأساسية.

درجة تحققها لدى القيادات الأخرى							المتغيرات الأساسية
مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	P-Value	التفسير	
بين المجموعات	٧٨٢٠	٢	٣٩١٠	١٠٤٣	٣٥٨٠		العمل الحالي

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية			٣٧٥.	٧٢	٢٦,٩٨٠	داخل المجموعات	
				٧٤	٢٧,٧٦٢	المجموع	
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية	٣٠١.	١,٠٨٦	٤٠٧.	١	٤٠٧.	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			٣٧٥.	٧٣	٢٧,٣٥٥	داخل المجموعات	
				٧٤	٢٧,٧٦٢	المجموع	
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية	٦٩٧.	٤٨٠.	١٨٤.	٣	٥٥١.	بين المجموعات	العمر
			٣٨٣.	٧١	٢٧,٢١٠	داخل المجموعات	
				٧٤	٢٧,٧٦٢	المجموع	
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية	٦٨٧.	٣٧٧.	١٤٤.	٢	٢٨٨.	بين المجموعات	الخبرة الإدارية
			٣٨٢.	٧٢	٢٧,٤٧٤	داخل المجموعات	
				٧٤	٢٧,٧٦٢	المجموع	

بما أن القيم الاحتمالية لكل من (العمل الحالي، المؤهل، سنوات الخبرة، العمر) أكبر من مستوى الدلالة (١%)، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى دلالة أقل من (٥%) في درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظرها في القيادات الأخرى التي تعمل معها تعزى لأي من متغيرات (العمل الحالي، المؤهل، سنوات الخبرة، العمر).

الجدول رقم (١١). يوضح نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق ذات الدلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

المحور	الفئة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
درجة تحققها	ذكور	٣,٠٣	٤٩٤,	-٥,٨٧٦**	٧٣	٠,٠٠

لديك	اناث	٣,٦٠	٣,٤٩		
------	------	------	------	--	--

(**) تعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ فأقل

بما أن القيم الاحتمالية لاختبار (ت) (٠,٠٠٠) أقل من مستوى الدلالة (٥%)، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٥%) في درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظر تلك القيادات في ذواتها تعزى للجنس، وهذه الفروق لصالح الإناث، بمعنى أن الإناث يرين أنهن يمارسن القيم الإدارية التربوية في ذواتهن بدرجة أكبر من الذكور من وجهة نظرهن.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (أقل من أو يساوي ٥%) في درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظرهما في القيادات الأخرى التي تعمل معها تعزى للجنس؟

جدول رقم (١٢). يوضح نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق ذات الدلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

المحور	الفئة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
درجة تحققها لدى القيادات الأخرى	ذكور	٢,٥٣	٥٧٨٠	٢,٣٥٠-	٧٣	,٠٢٢
	اناث	٢,٨٥	٦٠٧٠			

(*) تعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ فأقل

بما أن القيم الاحتمالية لاختبار (ت) (٠,٠٢٢) أقل من مستوى الدلالة (٥%)، واعتماداً على ما ورد في الجدول أعلاه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من (٥%) في درجة ممارسة القيم الإدارية التربوية لدى القيادات التربوية في التعليم العام من وجهة نظرهما في

القيادات الأخرى التي تعمل معها تعزى للجنس، وهذه الفروق لصالح الإناث، بمعنى أن وجهة نظر الإناث للقيادات الأخرى التي تعمل معها حول ممارسة القيم الإدارية التربوية بدرجة أكبر من الذكور.

التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث الحالي فإن الباحث يوصي بما يلي:

١- تدريب القادة التربويين المرشحين للعمل كمديري مدارس على الأنشطة والممارسات التي تحقق القيم الإدارية التي توصل إليها البحث.

٢- ضرورة العمل على تضمين القيم الإدارية التربوية التي توصل إليها البحث الحالي وأساليب تفعيلها في برامج إعداد المعلمين في كليات التربية لمساعدتهم على ممارستها في عملهم التعليمي والإداري في المستقبل.

٣- أظهرت النتائج أن ثقة القيادات التربوية في التعليم العام أتت متوسطة في نظرتها لذواتها وللقيادات الأخرى التي تتعامل معها في درجة ممارستها لتلك القيم الإدارية التربوية في الميدان التربوي، الأمر الذي يدفع بالقيادات العليا في وزارة التربية والتعليم إلى تعزيز هذه الثقة والحرص على توافرها للأجيال القيادية الحالية والقادمة من خلال التوثيق والتدريب والتتقيف، ونشر رعاية القيم الإيجابية.

٤- الاستفادة من العنصر القيادي النسائي في تفعيل القيم الإدارية التربوية، حيث أظهرت النتائج أنهن يمارسن تلك القيم بدرجة أكبر من العنصر الرجالي من وجهة نظرهن، الأمر الذي يعكس ثقتهن بذواتهن وبالقيادات الأخرى التي تعمل معهن، وذلك من خلال تقديمهن لتجاربهن عبر الدورات التدريبية أو تعزيز ثقافة المنظمة القيمية أو التوعية المستمرة في الميدان التربوي.

٥- أظهرت النتائج عدم وجود أثر للمتغيرات (العمل الحالي، المؤهل، سنوات الخبرة، العمر) على نظرة القيادات الإدارية التربوية لدرجة ممارسة القيم الإدارية التربوية، سواءً لذواتها، أو للقيادات الأخرى التي تعمل معها، الأمر الذي يعني أن القيم الإدارية التربوية متأصلة في القيادات التربوية الحالية في التعليم العام وينبغي المحافظة على متميزها والعمل على توثيق وتدوين تجاربها في الميدان التربوي.

- ٦- يوصي الباحث بأهمية أخذ القيم الإدارية التربوية الواردة كمحكات لتقويم واختيار القيادات التربوية المستقبلية.
- ٧- كما يوصي الباحث بإجراء دراسات علمية أخرى لمعرفة متغيرات مؤثرة على ممارسة القيم الإدارية التربوية كوسائل الاتصال الاجتماعي الإلكتروني.

المراجع

القرآن الكريم

- [١] الموسوعة الحديثية www.dorar.net/enc/hadith
- [٢] ابن حميد، صالح بن عبدالله وآخرون (١٩٩٨م): موسوعة نظرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم، جدة: دار الوسيلة للنشر والتوزيع.
- [٣] ابو العينين، علي خليل (١٩٨٨م)، القيم الإسلامية والتربية، المدينة المنورة: مكتبة ابراهيم الجلبى، ط ١.
- [٤] أبو الفضل، عبد الشافي أبو العينين (١٩٩٦م): القيادة الإدارية في الإسلام، القاهرة: المعهد العالمي للفكر الإسلامي
- [٥] أبو زعيتر: منير حسن (٢٠١٠م): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للمهارات القيادية وسبل تطويرها " رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بالجامعة الإسلامية: غزة.
- [٦] أنيس، إبراهيم وآخرون (١٩٧٩م): المعجم الوسيط، المجمع اللغوي، ط ٢، القاهرة: مطابع دار المعارف.
- [٧] بركة، عبدالفتاح (١٩٨٨م)، حاجة العصر إلى حياة روحية، القاهرة: ملحق مجلة الأزهر عدد جمادى الآخرة.
- [٨] توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٧م)، أخلاقيات وقيم القائد الإداري، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك).

[٩] الجلال، ماجد زكي (١٩٩٩م)، النظام القيمي في ضوء توجهات التربية الإسلامية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، عدد ٣٢، ص ٧٠-٩٩.

[١٠] جمال، موفق أحمد (١٤٠٣هـ): دور القيادة الإدارية في تطوير القيادة التعليمية في المنطقة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى: كلية التربية.

[١١] الحاج محمد، طاهر حامد (١٩٩٠م): مدى توافق السمات القيادية مع المعايير الإسلامية في اختيار القائد التربوي، جدة: مكتبة جدة، اليمن: مكتبة الإرشاد.

[١٢] الحميدان، عصام عبد المحسن (٢٠٠٧م): أخلاقيات المهنة في الإسلام وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الظهران: جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

[١٣] رجب، زهرة (٢٠٠٦م): فاعلية القيادة الإدارية بالمدرسة الابتدائية بمملكة البحرين في تنمية القيم والعلاقات الإنسانية من خلال عملية الإشراف، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجد (٧)، العدد (٤)، البحرين، ص ٢٦٠.

[١٤] الرشيدة، نايل سالم فلاح، (٢٠٠٤م)، الإطار القيمي المرجعي للمشرفين التربويين في محافظات جنوب الأردن من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن جامعة مؤتة.

[١٥] سلمان، وداد عبد الستار موسى (٢٠٠٦م): الإطار القيمي المرجعي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة: الأردن: جامعة مؤتة ٢٠٠٦م.

[١٦] سويف، مصطفى (١٩٧٥م)، مقدمة لعلم النفس الاجتماعي، القاهرة.

- [١٧] صدام، محمد، الإدارة المعتمدة على القيم: اتجاه إداري حديث لمديري القرن الحادي والعشرين، مجلة الإداري، العدد ٩٧ يونيو ٢٠٠٤م، معهد الإدارة مسقط: عمان.
- [١٨] عبدالعظيم، محمد أحمد (١٩٩٤م)، أصول الفكر الإداري في الإسلام، القاهرة: مكتبة وهبة.
- [١٩] عبوي، زيد، (٢٠٠٧م): القيادة ودورها في العملية الإدارية، الأردن: عمان: دار البداية.
- [٢٠] عبيدات وآخرون، ذوقان (٢٠٠٣م)، البحث العلمي مفهومه، أدواته، أساليبه، الرياض: دار أسامة للنشر.
- [٢١] العجمي، محمد حسنين (٢٠٠٨م): القيادة الإدارية والتنمية البشرية، الأردن: عمان: دار المسيرة.
- [٢٢] عقيل، محمود عطا حسين (٢٠٠٧م)، القيم السلوكية، ط٢، الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- [٢٣] علاونة وآخرون، شفيق (١٩٩١م)، بناء مقياس القيم الاجتماعية في الإسلام، الأردن: مؤتته للبحوث والدراسات (سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية
- ،
- مجلد ٦، عدد ٣، ص ١٤٠.
- [٢٤] علوان، فهمي محمد (١٩٨٩م)، القيم الضرورية ومقاصد التشريع الإسلامي، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- [٢٥] العلياني، سعيد سهلان (٢٠٠٨م)، ممارسة القيم الإدارية الإسلامية لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة بلقرن من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: كلية التربية، جامعة أم القرى.
- [٢٦] عيسى، علي (٢٠٠٨م): بحث مقارنة لدرجة ممارسة القيادة التربوية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في مدينتي دمشق وحمص وعلاقتها

- ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٤، العدد الأول، ٢٠٠٨م، ص ١٠٥-١٥٢
- [٢٧] فليه وعبدالمجيد، فاروق عبده، والسيد عبدالمجيد (٢٠٠٩م): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الأردن: عمان: دار المسيرة، ط٢.
- [٢٨] القرالة، نجلاء عدنان (٢٠٠٨م): القيم الشخصية و علاقتها بالنمط الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن جامعة مؤتة.
- [٢٩] المخلافي، محمد سرحان، ومحسن، محمد (١٩٩٩م): أسس الإدارة التعليمية - المفاهيم و الاتجاهات المعاصرة، صنعاء: كلية التربية بجامعة صنعاء.
- [٣٠] مرعي وبلقيس، توفيق وأحمد (١٩٨٤م): الميسر في علم النفس الاجتماعي، الأردن: عمان: دار الفرقان ط٢. ص ٢٩٠ - ٢٩١.
- [٣١] مسعود، عبدالمجيد (١٩٩٩م)، القيم الإسلامية التربوية والمجتمع المعاصر، قطر: وزارة الأوقاف: كتاب الأمة عدد ٦٧، السنة ١٨.
- [٣٢] المغربي، سعد (١٩٩١م)، مقالة بعنوان: التنمية والقيم مسلمات ومبادئ، القاهرة: مجلة التربية وعلم النفس، عدد مارس سنة ١٩٩١م.
- [٣٣] الهيئة المصري العامة للكتاب، معجم العلوم الاجتماعية، نخبة من الأساتذة المصريين والعرب، ١٩٧٥م.
- [٣٤] وزارة الأوقاف القطرية (١٩٩٩م)، كتاب الأمة عدد ٦٧ رمضان ١٤١٩هـ، السنة ١٨.
- [٣٥] وزارة التربية والتعليم، مجلة المعرفة، عدد (٥٧) في ذو الحجة (٢٠٠٠م)

- [38] C. Runde: "what Values will Guide our Future in an Era Of Globalization?", J. of New Renaissance [vol.11-2002]p. 3
- [39] <http://www.ru.org/runde/113.htm>
- [40] D. Beckham; Mapping Britain`s Moral Values.
- [41] <http://www.facingthechallenge.org/nestlees.htm>. [2004]

Evaluate the practice of educational leadership in public education for administrative and educational values Kharj

Dr. Mbark Fahid Al-Qahtani

Associate of the Department of Educational Planning and Professor
College of Education-Salman Ibn Abdul Aziz University

Abstract. This research aims to delineate the following: the degree to which educational leadership values are practised by the educational administrators in the public education sector, from the point of view of those administrations apropos their own performance and the performance of other administrations that they deal with. The researcher utilized the descriptive method and composed his tools from (61) variables that included administrative and educational values. The variables were tested against a random sample in the public education sector that comprised 75 educational leaders. Using some statistical analyses, the researcher arrived at the following results: educational leaders' view of themselves is such that they believe they apply utmost educational leadership values (medium). Those values range from the value of (mercy: be kind to all one's subjects, and avoid repulsive ill-treatment both in words and in deeds) at the acme of the value scale, to the value of (punish those who commit bad behaviours) at the lower end of the scale. Also, those educational leaders believe that other leaderships that they deal with demonstrate and adherence to those values that is rated (medium). Those values range from (avoid repulsive ill-treatment both in words and in deeds) as the top value, to the lower end values of (admit that I make mistakes, make excuses and ask for forgiveness. The educational leaders also believe that they observe the educational values more strictly than their peers do, and females were found out to believe they observe the values more strictly than do their male counterparts.

Keywords: Evaluate the practice of educational leaders - educational leaders in public education - the educational and administrative values

