درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم

أ/ منى مصباح أ/ تهاني مجيد

جامعة بنغازي كلية التربية/ قمينس

مستخلص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. حيث اعتُمِد على النهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس، حيث بلغ مجتمع الدراسة (825) معلما ومعلمة، واختير منهم عينة عشوائية بلغت (260) معلما ومعلمة، كما استُخدِمت استبانة بوصفها أداة لجمع البيانات، حيث تكونت من (50) فقرة، موزعة على خمسة مجالات؛ وهي: أخلاقيات المدير نحو نفسه، أخلاقيات المدير نحو المهنة، أخلاقيات المدير نحو المعلمين، أخلاقيات المدير نحو الطلبة، أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، وبواقع (10) فقرات لكل مجال، حيث تأكدنا من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين، كما تأكد ثباتها من خلال معادلة ألفا كرونباخ، حيث بلغ معدل الثبات الكلي (0. 975). ولمعالجة الإحصائية استُخدِمت معادلة كرونباخ، والتكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي، واختبار (T-TEST). وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم –كانت مرتفعة في جميع المحاور، كما أوضحت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0. 05) بين استجابات أفراد العينة حول درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغيري النوع والخبرة لصالح الذكور. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0. 05) بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: درجة الالتزام، أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.

المقدمة:

للأخلاق أهمية بالغة في حياة الإنسان فردًا وجماعة، ومن دونها يصبح الإنسان ذئبًا يعدو على أخيه الإنسان، ولا يمكن عندئذ إقامة حياة اجتماعية سليمة، وللأخلاق في الإسلام مكانة عظيمة جدًا؛ فهي جوهر الإسلام وروحه السارية في جميع جوانبه، وهي أحد أقسام الأحكام الشرعية الثلاثة التي شرعها الله لعباده المسلمين، وكما عُني الإسلام بالأخلاق عموما، فقد عُني أيضًا بالأخلاق في الأعمال والمهن.

فلكل مهنة أخلاق مهنية تقوم على مجموعة من الضوابط السلوكية، والقواعد التي قد تصوغها أعراف متوارثة أو قوانين وضعية، وتعمل هذه الأخلاق المهنية على تنظيم علاقات المهنيين الداخلية والخارجية، كما تعمل على تحديد الأفعال والعلاقات والسياسات التي ينبغي عدها صحيحة أو خاطئة.

وقد حظي موضوع أخلاقيات الإدارة باهتمام كبير في العالم، خلال العقود الأخيرة من القرن العشرين، فأصبحت الأبعاد الأخلاقية مطلبًا ضروريًا ومهمًّا تشمل كل ما يتعلق بعمل المؤسسة، وعلاقتها بالمجتمع الذي تعمل فيه.

وتتواجد القواعد الأخلاقية في المجتمعات كلها؛ لتحديد السلوكيات الصحيحة أو الخاطئة رغم تمايزها من فرد لآخر، ولا تختلف الأخلاقيات في المؤسسة عن الأخلاقيات العامة في المجتمع الذي تعمل فيه من حيث المبدأ.

وفي هذه البحث اهتممنا بدراسة أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، التي تعد من أشرف المهن وأنبلها، وأي نقص خلقي في إعداد المديرين، سوف يؤدى إلى تقصيرهم في مهماتهم التربوية والتعليمية، وبالتالي سيؤدى إلى تقصير في أداء المعلمين أيضًا، فأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية أحد أهم مدخلات النظام التعليمي، التي توجه سلوك العاملين التربويين وتضبطه.

مشكلة الدراسة:

وتحدد مشكلة البحث بالإجابة عن التساؤلات الآتية:

1- ما درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغيرات (النوع، المؤهل، الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

تتحدد أهمية البحث في النقاط الآتية:

1- توفر هذه الدراسة مؤشرا لمديري مدارس التعليم العام على درجة التزامهم بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، وقد تسهم في حسن اختيار مدراء مدارس التعليم العام.

2- يوفر هذا البحث معلومات مهمة لمؤسسات التعليم العام –في ليبيا بشكل عام، وفي منطقة قمينس على وجه الخصوص–عن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات الإدارة المدرسية؛ من أجل تحسين العملية التعليمية.

3- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الدور المناط به مدراء مدارس التعليم العام في تحسين العملية التعليمية.

4- تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تتناول موضوعا حيويا يهم كل تربوي عموما، وكل مدير مدرسة بشكل خاص؛ لمعرفة درجة التزام مديري مدارس التعليم العام في منطقة قمينس بأخلاقيات الإدارة المدرسية، باعتبارهم قادة العمل التربوي داخل هذه المدارس، وبأخلاقهم يصلح التعليم، فهم القدوة أمام الجميع.

أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى:

1- التعرف على درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم.

2- التعرف على درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وفقًا لمتغير النوع.

3- التعرف على درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وفقًا لمتغير المؤهل.

4- التعرف على درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وفقًا لمتغير الخبرة.

حدود البحث:

اقتصر البحث على الحدود الآتية:

- الحدود البشرية: اقتصر البحث على معلمي مدارس التعليم العام في منطقة قمينس.
- الحدود المكانية: اقتصر البحث على مدارس التعليم العام في منطقة قمينس.
- الحدود الزمنية: أُجري البحث في العام الدراسي 2017 -2018.

الدراسات السابقة:

نظرا لأهمية الدراسة الحالية في مجال الإدارة المدرسية، فقد اعتمدت على العديد من الدراسات، منها: دراسة **البشري (2006)**، التي هدفت إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة، من وجهة نظر معلمي مدارسهم، واعتمدت على عينة عشوائية طبقية، بلغ عدد أفرادها (950) معلمًا ومعلمة، وطورت الباحثة استبانة لقياس درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت إلى أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة، من وجهة نظر معلمي مدارسهم، قد وقع ضمن درجة الالتزام المرتفعة لجميع مجالات الدراسة الستة، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0. 05) في درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات بأخلاقيات المهنة، من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور.

ومن الدراسات التي تهدف إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، دراسة **يحيى (2010م)**، التي تهدف إلى الكشف عن وجود فروق في متوسطات نظر معلمي المدارس، تبعًا لمتغيرات: النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية، حيث اختيرت عينة عشوائية، وقد طورت الباحثة استبانة لقياس درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات

مهنة الإدارة المدرسة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، واستخدمت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات، والنسب المئوية، واستخدمت اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت إلى وجود فروقٍ ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0. 05) في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير النوع ولصالح الذكور، ولمتغير سنوات الخبرة، ولمتغير المديرية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0. 05) في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كما هدفت دراسة **الخميس (2013)** إلى التعرف على درجة التزام مديري مدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، حيث اختيرت عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، البالغ عددهم (374) معلمًا ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانتين: الأولى: أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، والأخرى: الولاء التنظيمي للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كانت مرتفعة، وكذلك مستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الكويت من وجهة نظرهم كان مرتفعًا، وتوصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تبعًا لمتغيرات: (النوع، والخبرة، والمؤهل العلمي).

بينما هدفت دراسة **نجيب (2015)** إلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغير: النوع، وسنوات الخبرة، ومكان المدرسة، والمؤهل العلمي، حيث اختيرت عينة طبقية عشوائية من معلمي مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، بلغت (379) معلمًا ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0. 05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين،

تعزى لمتغير مكان المدرسة، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) تعزى لمتغير: النوع، والخبرة، والمؤهل العلمي.

من خلال عرض الدراسات السابقة تبين أن معظم الدراسات تناولت موضوع التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، حيث تتفق دراسة: البشري (2015)، يحيى (2010)، والخميس (2013) على معرفة درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة تعزى إلى متغير: النوع، وسنوات الخبرة، والمؤهل، وتضيف دراسة يحيى (2010) متغيرًا آخر هو المديرية التي توجد بها المدرسة، وربطت دراسة الخميس درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية بالولاء التنظيمي للمعلمين، بينما هدفت دراسة البشري (2015) إلى معرفة أخلاقيات مدير المدرسة من وجهه نظر المعلمين، وليست درجة الالتزام كما في باقي الدراسات، وتتفق دراسة يحيى (2010) مع باقي الدراسات فيما يتعلق بالمتغيرات، وتضيف متغيرا آخر هو المديرية.

أما فيما يتعلق بمجتمع الدراسة والعينة، فتتفق جميع الدراسات في المجتمع والعينة، حيث اختارت جميع الدراسات المعلمين والمعلمات من مدارس الثانوية الحكومية، فيما عدا دراسة البشري (2015) التي اختارت التعليم الأساسي، كما تتفق جميع الدراسات على أن تكون الاستبانة هي أداة الدراسة، أما الوسائل الإحصائية فتتفق جميع الدراسات على استخدام الوسائل الإحصائية الآتية: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي، وتضيف دراسة يحيى (2010) بعض الوسائل الإحصائية الأخرى مثل: التكرارات، والنسب المئوية، واختبار توكي (Tukey).

الإطار النظري:

مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة:

مما لا شك فيه أنَّ للأخلاق دورًا أساسيًّا في حياة المجتمعات، فهي تحافظ على تماسكها، وتزودها بالمبادئ والمثل العليا التي تكافح من أجلها، وهذه الأخلاق هي التي تساعد أفراد المجتمع على أن يكونوا متوافقين مع مجتمعهم، وتدفعهم إلى محاولة الارتقاء بسلوكهم إلى مستوى المثال الذي يحدده المجتمع، وعلى هذا الأساس فإن الأخلاق هي مصدر مهمٌّ من مصادر الضبط الاجتماعي.

والواقع أن أي استقراء وثيق للتاريخ يدل بشكل واضح على أن تقدم الأمم وازدهارها كان مرتبطا بمدى التزامها بالمبادئ الأخلاقية والحفاظ عليها (الشيمري: 2006).

الأخلاق:

تعد الأخلاق الدماء التي تحرك كافة شرايين المنظمة التي تضع الأخلاق من أولوياتها، وهي أمر حتمي لابد منه.

والأخلاق كما جاء في قاموس (webester): هي المبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك أو تؤثر على سلوكيات الإفراد، (نوال: 2015، 9) يعرف نجم الأخلاق بأنها: "مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، بين ما هو صواب وما هو خطأ، فهي إذن تتركز في مفهوم الصواب والخطأ في السلوك، وتقدم دليلا من خلال معاييرها وقيمها على الأنشطة الأخلاقية وغير الأخلاقية، وعلى ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعيًا" (نجم: 2000، 18).

مفهوم الأخلاقيات:

"هي مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها مجتمع ما، حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم" (نجم: 2006).

الفرق بين مصطلح الأخلاق والأخلاقيات:

يمكن أن نفرق بين المصطلحين من خلال النقاط الآتية:

1- الأخلاق شاملة ومشتركة بين جميع الناس، أما الأخلاقيات فهي مختصة بمجتمع معين، ولذلك نقول أخلاقيات المهنة.

2- الأخلاق تُعَلَّمُ في مراحل مبكرة من حياة الفرد، والأخلاقيات تُكتسبُ في مراحل متقدمة عند الانضمام إلى مجتمع ما (مجتمع المهندسين، مجتمع الأطباء، مجتمع المعلمين).

3- الأخلاق يكون مصدرها الدين بشكل رئيس، أما الأخلاقيات فمصدرها بجانب الدين، القوانين والأنظمة التي تحكم ذلك المجتمع (www. omanlegal. het سليمان، 2011).

مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة:

عرف ريو بيارز أخلاقيات الإدارة بأنها (مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري، وتتعلق بما هو صحيح وما هو خطأ). ونلاحظ في هذا التعريف أن الصحيح والخطأ معايير نسبية تختلف من مجتمع لآخر، ما لم تحكمها مرجعية عليا تعترف بكمالها جميع المجتمعات البشرية.

ويرى إيفانسيج وزملاؤه أن أخلاق الإدارة (تمثل خطوطًا توجيهية للمديرين في صنع القرار) (htt//hrdiscussion.com، أحمد، 2007). ويعرفها ياغي بأنها "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها، والعمل بمقتضاها؛ ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته (ياغي: 1995، 27).

كما يعرف اللوزي أخلاقيات الإدارة بأنها: " التصرفات أو السلوكيات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على القائد أن يسلكها في سبيل أدائه لواجباته بإتقان؛ لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير على كفاية العمليات الإدارية، ويشمل من بين الجوانب الأخرى: الإخلاص في العمل، والولاء للدستور والقوانين، واحترام كل ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمور العمل (اللوزي: 1998، 12).

تتفق هذه التعريفات من حيث مبدأ النسبية، إذْ إنَّ هذه الخطوط التوجيهية هي سياسات عامة لابد لها من استراتيجية كلية تشتق منها، وفي الوقت نفسه تسعى لتحقيقها.

وعليه يمكن أن نعرف أخلاقيات الإدارة بأنها مجموعة القيم والمبادئ الفاضلة، والمعايير الصادقة، التي تشتق من العقيدة الصحيحة، وتحكم السلوك الإداري؛ لتحقق كفاءة المنظمة ورضا أصحاب المصلحة.

مصادر الأخلاقيات في الإدارة:

1- المصدر الديني:

يمثل هذا المصدر –وخاصة في المجتمع الإسلامي– أهم مصادر أخلاقيات المهنة، إذْ إنَّه يوفر لأخلاقيات المهنة الرقابةَ الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية، أو الاجتماعية، أو القانونية، لكنه لا يستطيع أبدا أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى، ويشمل هذا

المصدر المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشمل –أيضًا– القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم؛ لتنظيم حياتهم، ونشر العدالة والمساواة بينهم (البشري: 2006).

2– المصدر السياسي:

ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي الآخر، فإنه سوف يؤثر إيجابيًا في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام السياسي دكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية، فإن تأثيره سيكون سلبيًا في توجهات الأفراد في كل مؤسسة (بن خالد: 2007، 32).

3– المصدر الاجتماعي:

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، ومن المعروف أن أهم ما يُكوِّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في: القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وقد يحمل المهنيون إلى أي مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الذي يعيشون فيه، وتقاليده وأعرافه، سواء أكانت هذه العادات والتقاليد أمراضا اجتماعية، أم قيما وتقاليد إيجابية، فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل (الحوراني: 2003، 39).

المصدر الإداري التنظيمي:

تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسة التي تتحكم في تسيير الإدارة في التنظيمات، ويقصد بها البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، مثل: تحديد سلوك العاملين فيها وتوجه مسارهم، وأسلوب عملهم الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، ويجب أن ندرك –أيضًا– أن هناك تفاعلًا خصبًا بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك المشاعة في المجتمع. (بن خالد: 2007).

4– المدونة الأخلاقية:

هي عبارة عن وثيقة تصدرها المؤسسة، تتضمن مجموعة من القيم والمبادئ ذات العلاقة، وتوضح ما هو مرغوب فيه من ممارسات، وما هو غير مرغوب فيه، كما تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجهها باستمرار (www. omanlegal. het، سليمان، 2011).

أبعاد أخلاقيات مهنة الإدارة:

تمثل أبعاد أخلاقيات مهنة الإدارة المبادئ الأساسية التي تتكون منها أخلاقيات الإدارة، وهي: العدالة، والمساواة، والأمانة، والمساءلة، والشفافية، والثقة، والسرية، والإخلاص.

1- **العدالة:** تعني العدالة في اللغة الاستقامة، وقيل: إن العدالة هي التوسط بين الإفراط والتفريط، وأساسها المساواة، وجوهرها الاعتدال والتوازن، وهي معاملة الجميع دون تمييز.

2- **المساواة:** تعتبر المساواة مبدأ يقرر للناس الحقوق والواجبات، بصرف النظر عن النوع أو المركز الاجتماعي أو الأديان. (أمينة: 2015، 6-7).

3- **الأمانة:** يجب على الموظف أن يكون أمينًا في أدائه لوظيفته، فوظيفته التي يشغلها ليست ملكا له، بل هي تكليف لا تشريف، ولذلك يقول الرسول ﷺ لأبي ذر ناصحًا له: ((يا أبا ذر إنها أمانة، وإنها حسرة وندامة إلا من أخذها بحق الله فيها))، وبناء عليه، يجب على الموظف ألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة، سواء له أم لأقاربه أم لمعارفه؛ لأن في هذا الاستخدام استغلالًا لوظيفته، والاستغلال خيانة. (بطاح: 2006، 15).

4- **الإخلاص:** من لوازم الأمانة الإخلاص في العمل وعدم التهاون به؛ لأنه لا يمكن القيام بالعمل على أكمل وجه إلا إذا تحقق فيه الإخلاص من العامل نفسه، فالإخلاص هو الباعث الذي يحفز العامل على إتقان العمل، ويعينه على تحمل المتاعب فيه، وبذل كثير من الجهد في إنجازه، وتوافر هذا الخلق الكريم في عامل من العوامل الرئيسية التي تحول دون الوقوع في الخلل، والانحراف عن الطريق الصحيح في أداء العمل. (http: //www. alukah. net/social فداء، 2015).

5- **السرية:** "إن حفاظ الموظف على سرية المعلومات تزيد من ثقة رؤسائه به، وهذا ما يشجع الرؤساء بإطلاع المرؤوسين على الجوانب السرية لكي يتخذوا قراراتهم في العمل مما يعزز ثقة المرؤوسين بأنفسهم.

6- **الثقة:** تستخدم الثقة كمتغير مؤثر في الأخلاق، فالثقة مهمة، والسلوك الأخلاقي ضروري للحصول على الثقة، ويعد السلوك الأخلاقي مكونا ضروريا لتطوير الثقة والحصول عليها". (أمينة: 2015، 8).

7- **المساءلة:** "هي وسيلة للأفراد والمؤسسات التي من خلالها يتحملون مسؤولية أدائهم، بحيث يؤدي ذلك إلى اطمئنان من يتعامل معهم بأن الأمور تجري للصالح العام، ووفق الأهداف المرسومة.

8- **الشفافية:** تحمل معناها وتعبر عنه تعبيرا كاملا دون تعقيد أو تزييف، فهي تعني الوضوح والعلنية والدقة والصراحة". (الطراونة: 2010، 68).

أهمية الأخلاقيات في مهنة الإدارة المدرسية:

إن الإعداد الخلقي للعاملين –عند تطبيقه بصورة فاعلة– يوفر نخبة إدارية وقيادية واعية وملتزمة، مما يبسط تأثيرها المباشر في التزام الآخرين، وانضباط من يعملون تحت سلطتهم، ولذلك فإنَّ دراسة أخلاقيات العمل وكيفية تأسيسها في نفوس الموظفين وضمائرهم من دونها سينشأ جهاز إداري غير فاعل، وغير متجاوب مع حاجات الناس، كما أنه سيكون جهازًا متلبسًا بالفساد الإداري، وإن كان للفساد الإداري تكلفة مالية على الدول المتقدمة، فإن تكلفته على الدول النامية أعظم، وخاصة مع محدودية موارد هذه الدول، وتعد أخلاقيات المهنة لمدير المدرسة شرطًا أساسًا في نجاح ممارسته لمهنة الإدارة المدرسية، التي تعد من أشرف المهن وأنبلها، وأن أي نقص خلقي في إعداد المديرين، سوف يؤدى إلى تقصيرهم في مهامهم في تربية أفراد المجتمع وتعليمهم، وبالتالي سيؤدى إلى تقصير في أداء المعلمين أيضًا، فإن أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية أحد أهم مدخلات النظام التعليمي، التي توجه سلوك العاملين التربويين وتضبطه (الخميس، 2013).

أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية:

للإدارة المدرسية أخلاقيات لا غني عنها، ولابد لمدير المدرسة من مراعاتها، وهذه الأخلاقيات هي:

أولا–الأخلاقيات المهنية:

1- الإيمان بمهنة التربية والتعليم، والاعتزاز بها، مع الإيمان المطلق بالعمل المدرسي.

2- الإدراك الكامل لأهداف التعليم في المرحلة التعليمية التي يعمل بها، وعلاقة ذلك بالأهداف الاجتماعية.

3- معرفة خصائص الطلاب في مراحل النمو التي يمرون بها، ومتطلبات هذا النمو، ومراعاة ذلك في العملية التربوية.

4- الإلمام الكامل بوسائل تحقيق الأهداف، وتنفيذ المناهج والاتجاهات التربوية الحديثة والمعاصرة.

5- تنسيق جهود العاملين، مع إتاحة الفرصة للتشجيع والابتكار.

6- التعرف على البيئة المحلية، وتفهم مشكلاتها، ومحاولة الإسهام في حلها (الزهراني: 2007، 40).

7- أن يتحرى مدير المدرسة مستوى لائقًا من الانتماء الصادق لعمله، والروح المعنوية والهمة العاليتين.

8- أن يراعي مدير المدرسة استعدادات المرؤوسين وقدراتهم عند اتخاذ القرار، وأن يتشاور معهم، ويقوم بتبيين أسباب قراره.

9- أن يلتزم مدير المدرسة بعدم القيام بأية مشاريع أو أعمال قد تعيق تفرغه لممارسة مهنته (نجيب: 2015، 310- 311).

ثانيًا– الأخلاقيات الشخصية:

وهي ما يتصل بالتكوين العام لمن يمارس قيادة المدرسية، وتتمثل في الآتي:

1- الإحساس بالمسؤولية الملقاة على عاتقه، بحيث ينعكس هذا على جميع العاملين معه من: (معلمين، وإداريين، وفنيين، وطلاب).

2- مراعاة العدالة التامة في التعامل مع المرؤوسين، دون محاباة.

3- اتخاذ القرارات بصورة علنية، بعد مناقشة واقتناع.

4- الاتسام بالخلق الطيب والقدوة الحسنة.

5- التواضع دون ضعف، والحزم دون تعسف، والمرونة دون تراخ، والبعد عن مواقف العداء أو الشك.

6- إبداء الملاحظات البناءة، دون سخرية أو انتقاص من قدر العالمين معه.

7– اكتساب الصداقات، مع الاستفادة من آراء الآخرين.

8– سعة الأفق، والقدرة على حسن التصرف في المواقف المختلفة (الزهراني، 2007، 40).

العوامل المؤثرة في أخلاقيات مهنة الإدارة:

في الواقع العملي يواجه المديرون تحديات خاصة، باختيار المداخل الأخلاقية للتصرف في المواقف التي تكون فيها الضغوط متناقضة وعظيمة، إن معرفة العوامل المؤثرة على الأخلاقيات الإدارية ربما تساعد في التعامل الأفضل معها مستقبلا، ويمكن حصر العوامل المؤثرة على السلوك الأخلاقي الإداري في الفرد، والمؤسسة، والبيئة.

1–المدير كشخص:

تتأثر الأخلاق الإدارية بخبرة الشخص وخلفيته، مثل: تأثيرات الأسرة، والقيم الدينية، ومعايير الشخص، وحاجاته، وظروفه المالية، وغير ذلك، مما يساعد في تحليل السلوك الأخلاقي للمدير في ظروف معينة، لذا فالمديرون الذين تقل لديهم القيم الشخصية القوية، نجد أن قراراتهم تتغير من موقف لآخر، وذلك طبقا لتعظيم فائدتهم ومصالحهم الشخصية.

والمديرون الذين يتصرفون ويسلكون طبقا لإطار أخلاقي قوى، فإن استراتيجية اتخاذ القرار الأخلاقي لديهم تكون أكثر اتساقا وقوة وثقة، وتتم الاختبارات بين البدائل بناء على مجموعة ثابتة من المعايير الأخلاقية.

2–المنظمة والعاملون بها:

المنظمة مؤثر آخر مهم على الأخلاقيات الإدارية، ومن المعروف أن المشرف أو الرئيس المباشر له يكافئ أو يعاقب عليها، وهذا يؤثر على قرارات الأفراد وأفعالهم، كما أن التوقعات والتدعيم الذي يقدمه الزملاء وعادات الجماعة لها التأثيرات نفسها.

إن السياسات والقواعد المكتوبة على الرغم من أنها لا يمكن أن تضمن النتائج، فإنها على درجة كبيرة من الأهمية في خلق مناخ أخلاقي للمنظمة كلها، إن ذلك يدعم الثقافة التنظيمية ويقويها، ويمكن أن يكون لها تأثير قوي على السلوك الأخلاقي للأعضاء.

3–البيئة الخارجية:

المنظمات تعمل في بيئة خارجية تتكون من: المنافسين، والقوانين واللوائح الحكومية، والقيم والعادات الاجتماعية، فالقوانين تفسر القيم الاجتماعية، وتحدد السلوك المناسب للمنظمات وأعضائها، وتساعد الحكومات على ترشيد هذا السلوك، وتحافظ على معايير سلوك مقبولة، ومناخ المنافسة في الصناعة، ومجموعة من المعايير للسلوك المرغوب، وأحيانا ضغوط المنافسة تساهم في خلق معضلات أخلاقية أكثر بالنسبة للمديرين (Kenanaonline. com، أحمد، 2011).

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من استبانة أعدتها الباحثتان، بعد الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بالبحث، في ضوء ذلك قامت الباحثتان بتطوير أداة البحث، التي اشتملت بصورتها الأولية على (71) فقرةً، موزعةً على 5 محاور، وقد صِيغَتْ فقراته وفق التدرج الخماسي: (دائمًا–غالبًا–أحيانًا–نادرًا–أبدًا).

وتأكدنا من صدق أداة البحث من خلال الاعتماد على صدق المحكمين (الصدق الظاهري)، وذلك من خلال عرض الاستبانة على عدد من أعضاء الهيأة التدريسية بكلية التربية قمينس قسم الإدارة التعليمية؛ وذلك للنظر في مدى كفاية أداة البحث من حيث: عدد فقرات الاستبانة، ومدى شموليتها، ومدى اتساق كل فقرة مع المحور الذي تنتمي إليه، وإضافة الاقتراحات أو التعديلات التي يرونها مناسبة.

ومن خلال آراء السادة المحكمين عُدِّلَتْ بعض فقرات الاستبانة من حيث حذف بعض الفقرات لتكرارها، ودمج بعض الفقرات في عبارة واحدة، وإعادة صياغة بعض العبارات، وتقليص عدد فقرات الأداة؛ لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (5) محاور، تتضمن (50) فقرة.

مجتمع البحث والعينة:

- **مجتمع البحث:** تكون مجتمع البحث من جميع معلمي مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس، البالغ عددهم (825) معلمًا ومعلمة.
- **عينة الدراسة:** تكونت عينة البحث من (260) معلمًا ومعلمة، وفق جدول مورجان.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

ستعرض النتائج التي توصل إليها البحث في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، ومن ثم مناقشتها، وذلك على النحو الآتي:

السؤال الأول –ما درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنية الإدارة المدرسية بمنطقة قمينس؟

للإجابة عن هذا السؤال استُخرِجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات، التي تمثل درجات التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية بمنطقة قمينس من وجهة نظر المعلمين.

جدول رقم (1): يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة، وفق فقرات المجال الأول: أخلاقيات المدير نحو نفسه.

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	يمثل المدير قدوة حسنة للمعلمين.	4. 11	0. 55	7	مرتفع
2	يتحلى المدير بالحكمة وسرعة البديهة في التعامل مع الأمور.	4. 27	0. 77	2	مرتفع جدا
3	يلتزم الصدق في جميع أموره.	4. 16	0. 73	6	مرتفع
4	يتسم بالديمقراطية في التعامل مع الآخرين.	4. 22	0. 84	5	مرتفع جدا
5	يحترم الوقت والمواعيد.	4. 26	0. 70	3	مرتفع جدا
6	يخلص في أداء عمله.	4. 31	0. 73	1	مرتفع جدا
7	يسعى دائمًا للنمو المهني بالاطلاع على جميع المستجدات المتعلقة بعمله.	4. 13	0. 83	8	مرتفع
8	يتقبل النقد الإيجابي ويسعى له.	4. 05	0. 91	9	مرتفع
9	يستغل أدوات المدرسة؛ لتلبية أغراضه الشخصية.	2. 81	1. 14	10	متوسط
10	يحترم الآخرين ويعاملهم بُخلق حسن.	4. 23	0. 73	4	مرتفع جدا
	المتوسط العام	4. 05	0. 46		مرتفع

يتبين من الجدول السابق أن الفقرة رقم (6) قد تحصلت على أعلى درجة؛ أي: في المرتبة الأولى، وبدرجة التزام مرتفعة جدا، حيث بلغ المتوسط (4. 31) وبانحراف معياري (0. 73)، بينما تحصلت الفقرة رقم (9) على أقل نسبة بمتوسط حسابي (2. 81) وبانحراف معياري (1. 14)، والمتوسط العام لمجال أخلاقيات المدير نحو نفسه بلغ (4. 05) بدرجة التزام مرتفعة.

جدول رقم (2): يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العين وفق فقرات المجال الثاني: أخلاقيات المدير نحو المهنة.

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	يعتز بالمهنة وبالانتماء إليها.	4. 17	0. 65	7	مرتفع
2	يتجنب استغلال مركزه لتحقيق مصالحه شخصية.	3. 75	1. 20	10	مرتفع
3	يحترم مهنته ولا يمارس أي أفعال قد تسيء لها.	4. 15	0. 72	8	مرتفع
4	يتحمل الصعوبات التي تواجهه في أثناء أداء مهنته.	4. 18	0. 74	6	مرتفع
5	يواكب كل جديد في مجال اختصاصه المهني والإداري ويعمل على تطبيقه.	4. 11	0. 79	9	مرتفع
6	ينجز عمله على أكمل وجه.	4. 25	0. 76	2	مرتفع جدا
7	يحترم القوانين والأنظمة والتعليمات.	4. 23	0. 71	4	مرتفع جدا
8	يدرك أن عمله خدمة مجتمعية وإنسانية في آن واحد.	4. 20	0. 72	5	مرتفع
9	يتحمل المسؤوليات المترتبة عليه تجاه مهنته ووطنه.	4. 24	0. 73	3	مرتفع جدا
10	يحافظ على أسرار عمله.	4. 29	0. 69	1	مرتفع جدا
	المتوسط العام	4. 15	0. 48		مرتفع

من خلال النظر إلى الجدول السابق نستطيع القول: إن الفقرة رقم (10) تحصلت على الترتيب الأول فيما يتعلق بوجهات نظر أفراد العينة، بالنسبة لمحور أخلاقيات المدير نحو المهنة بمتوسط حسابي (4. 29) وانحراف معياري (0. 48)، أما الفقرة رقم (2) فقد تحصلت على أقل نسبة بمتوسط حسابي (3. 75) وانحراف معياري (1. 20)، أما المتوسط العام لهذا المحور فكان (4. 15) أي بدرجة التزام مرتفعة.

جدول رقم (3): يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة وفق فقرات المجال الثالث: أخلاقيات المدير نحو المعلمين.

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	يعدل في المعاملة بين المعلمين.	4. 00	0. 75	9	مرتفع
2	يسمح للمعلم بالتواصل معه.	4. 25	0. 73	2	مرتفع جدا
3	يستخدم الألفاظ التربوية في الحديث مع المعلمين.	4. 16	0. 77	6	مرتفع
4	يحترم آراء المعلمين ويتقبل النقد البناء منهم دون انفعال أو تعصب لرأيه.	4. 26	0. 81	1	مرتفع جدا
5	يحافظ على أسرار المعلمين.	4. 13	0. 70	7	مرتفع
6	يتعامل مع المعلمين بحزم في بعض الأمور التي تستوجب ذلك.	4. 16	0. 81	5	مرتفع
7	يكون علاقة حسنة مع المعلمين.	4. 18	0. 71	4	مرتفع
8	يشارك المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية.	3. 96	0. 97	10	مرتفع
9	يسوي الخلافات بين المعلمين بطرق موضوعية سليمة.	4. 04	0. 81	8	مرتفع
10	يوزع الحصص على المعلمين حسب الاختصاص والقدرات.	4. 20	0. 82	3	مرتفع
	المتوسط العام	4. 13	0. 52		مرتفع

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق والمتعلق بوجهات نظر أفراد عينة البحث المتعلقة بمحور أخلاقيات المدير نحو المعلمين، ما يأتي: تحصلت الفقرة رقم (4) على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4. 26) وانحراف معياري (0. 81)، بينما تحصلت الفقرة رقم (8) على أقل نسبة بمتوسط حسابي (3. 96) وانحراف معياري (0. 97)، أما عن المتوسط الحسابي العام فقد كان (4. 13) أي بدرجة التزام مرتفعة.

جدول رقم (4): يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة وفق فقرات المجال الرابع: أخلاقيات المدير نحو الطلبة.

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	يغرس القيم والمبادئ في نفوس طلابه من خلال تصرفاتهم.	4. 07	0. 71	9	مرتفع
2	يعمل على تحسين تحصيل الطلبة.	4. 22	0. 78	1	مرتفع جدا
3	يُعامل الطلبة بصبر وحلم.	4. 14	0. 73	5	مرتفع
4	يُعامل الطلبة بعدالة.	4. 14	0. 84	4	مرتفع
5	يستمع إلى شكاوى الطلبة ومشكلاتهم ويتواصل معهم.	4. 09	0. 75	8	مرتفع
6	يُحفز الطلبة نحو أداء واجباتهم.	4. 19	0. 71	3	مرتفع
7	يتعامل مع الطلبة بحزم في الوقت الذي يتطلب ذلك.	4. 21	0. 73	2	مرتفع جدا
8	يُنمي روح التعاون والجماعة بين الطلبة.	4. 14	0. 73	6	مرتفع
9	يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالطلبة.	4. 13	0. 69	7	مرتفع
10	يُواصل دوره التربوي مع الطلبة خارج أسوار المدرسة.	3. 95	0. 93	10	مرتفع
	المتوسط العام	4. 12	0. 51		مرتفع

يتضح من الجدول المتعلق بوجهات نظر أفراد عينة البحث أن الفقرة رقم (2) قد تحصلت على المرتبة الأولي، بمتوسط حسابي (4. 22) وانحراف معياري (0. 78)، أي بدرجة التزام مرتفعة، بينما تحصلت الفقرة رقم (10) على نسبة أقل بمتوسط حسابي (3. 95) وانحراف معياري (0. 93)، ونلاحظ –أيضا– من الجدول أن الفقرة رقم (3) و الفقرة رقم (8) جاءتا متساويتين من حيث المتوسط الحسابي البالغ (4. 14) والانحراف المعياري المقدر بـ(0. 73)، أما فيما يتعلق بالمتوسط العام لهذه المحاور فقد بلغ (4. 12) أي بدرجة التزام مرتفعة.

جدول رقم (5): يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة وفق فقرات المجال الخامس: أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور.

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1	يُشارك أولياء الأمور في القرارات المتعلقة بأبنائهم.	4. 08	0. 82	9	مرتفع
2	يفتح باب الاتصال والتواصل مع أولياء الأمور.	4. 17	0. 83	6	مرتفع
3	يُطْلِع أولياء الأمور بأوضاع أبنائهم.	4. 21	0. 80	3	مرتفع جدا
4	يحترم أولياء الأمور بغض النظر عن مستوياتهم ومراكزهم ونفوذهم الاجتماعية.	4. 22	0. 77	2	مرتفع جدا
5	يُخصص وقتًا كافيًا للاستماع إلى شكاوى أولياء الأمور وآرائهم.	4. 15	0. 80	7	مرتفع
6	يزور أولياء الأمور عند الضرورة.	3. 87	0. 99	10	مرتفع
7	يُحسن استقبال أولياء الأمور.	4. 27	0. 77	1	مرتفع جدا
8	يفعل دور مجالس الآباء ومجالس الأمهات في المدرسة.	4. 10	0. 86	8	مرتفع
9	يقدر أهمية دور أولياء الأمور في العملية التربوية.	4. 21	0. 73	4	مرتفع جدا
10	يحافظ على الأسرار الخاصة بأولياء الأمور.	4. 19	0. 69	5	مرتفع
	المتوسط العام	4. 14	0. 54		مرتفع

عند النظر إلى بيانات الجدول السابق نلاحظ أن فقرة رقم (7) تحصلت على الترتيب الأول من خلال استجابات أفراد العينة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4. 27) والانحراف المعياري (0. 77) أي بدرجة التزام مرتفعة، بينما تحصلت الفقرة رقم (6) على أقل نسبة بمتوسط حسابي (3. 87) وانحراف معياري (0. 99)، وقد بلغ المتوسط العام (4. 14) أي أن درجة الالتزام مرتفعة.

الإجابة عن التساؤل الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0. 05) في درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمنطقة قمينس بأخلاقيات مهنة المدرسة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير: (النوع، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة).

للإجابة عن هذا السؤال استُخْدِمَ اختبار (T–Test) لمتغير النوع، كما استُخْدِمَ تحليل التباين الأحادي (one – Way ANOVA) لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

عرض نتائج هذا التساؤل:

1– متغير النوع:

الجدول (6): يبين الفروق المعنوية، ودرجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تعزى لمتغير النوع

مستوى التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية	النوع	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	درجة الحرية	الدلالة المعنوية
	ذكور	**70**	**20 .4**	**296 .0**	**.1**	**243**	**040 .0**
	إناث	**175**	**08 .1**	**480 .0**	**941**		

بالنظر إلى نتائج الجدول رقم (6) يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0. 05)، بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، تعزي لمتغير النوع، حيث بلغ التوسط الحسابي لمتغير الذكور (4. 20)، بينما بلغ متغير الإناث (1. 08)، كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (1. 941) عند مستوى دلالة (0. 040) وهي قيمة تقل عن (0. 05).

وقد تدل هذه النتيجة على أن للنوع أثرا في تحديد مدى التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، أي أن هناك اختلافًا في وجهات النظر بين الذكور والإناث في تحديد مدى التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.

2– تغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (7): يبين الفروق المعنوية، ودرجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

مستوى التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية	مجموع المربعات	درجة الحرية	التباين	ف	الدلالة المعنوية
	بين مجموعات 0.471	**2**	**0.236**	**1.224**	**296 .0**
	داخل مجموعات 46.566	**242**	**0.192**		
	الكلي 47. 038	**244**			

يتبين من الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0. 05) بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث، حول درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تعزي لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1. 224) ومستوى دلالة (0. 296) وهي قيمة تزيد عن (0. 05).

وتشير هذه النتيجة إلى أن تحديد درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، لا يحتاج إلى مؤهل علمي مرتفع أو تخصص دقيق.

3- سنوات الخبرة:

الجدول (8): يبين الفروق المعنوية، ودرجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تعزى لمتغير الخبرة

درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية	مجموع المربعات	درجة الحرية	التباين	ف	الدلالة المعنوية
	211 .1	**2**	**0.606**	**3.198**	**043 .0**
	826 .45	**242**	**0.189**		
	038 .47	**244**			

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0. 05) بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث، حول درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تعزي لمتغير الخبرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3. 198) ومستوى دلالة (0. 043) وهي قيمة تقل عن (0. 05).

نتائج البحث:

توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- أن دراجات التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة في جميع المحاور.
- أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين وفق محور أخلاقيات المدير نحو نفسه كانت مرتفعة.
- أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين وفق محور أخلاقيات المدير نحو المهنة جاءت مرتفعة.

- أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين وفق محور أخلاقيات المدير نحو المعلمين كانت مرتفعة.
- أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين وفق محور أخلاقيات المدير نحو الطلبة جاءت مرتفعة.
- أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين وفق محور أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور كانت مرتفعة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0. 05) بين استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تعزي لمتغير النوع، حيث بلغ التوسط الحسابي لمتغير الذكور (4. 20)، بينما بلغ متغير الإناث (1. 08).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0. 05) بين استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تعزي لمتغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0. 05) بين استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تعزي لمتغير الخبرة.

رابعا: التوصيات:

بناء على النتائج السابقة التي توصل إليها البحث يمكن تقديم عدد من التوصيات:

1- ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال أخلاقيات الإدارة المدرسة لمديري المدارس في مختلف المراحل التعليمية؛ لتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم تُجاه وظائفهم، وتُجاه جميع الأطراف التي يتعاملون معها.

2- ربط العلاوات الاستثنائية والمكافآت التشجيعية المادية بدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة؛ لتعزيز القيم الأخلاقية في محيط العمل.

3- عقد دورات ومحاضرات للمعلمين؛ لزيادة توعيتهم بأهمية الدراسات التربوية، وأهمية دقة الإجابة عن أسئلتها في تحسين مستويات المدارس والخدمات التربوية؛ للوصول إلى أفضل وضع ممكن للطلاب والمدارس.

خامسًا: المقترحات:

1- ضرورة القيام بدراسات لاحقة؛ لتغطي الجوانب التي لم يتناوله هذا البحث.

2- إجراء دراسات متشابهة تطبق على المعلمين، ومعرفة درجة التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم.

قائمة المصادر:

- البشري، قدرية محمد احمد(2006) درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهه نظر معلمي مدارسهم، رسالة، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية.
- الحوراني، غالب صالح عبد الرحمن (2003) تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية، رسالة دكتوراة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- الخميس، منتهى إبراهيم أحمد(2013) درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنه الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهه نظرهم، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الزهراني، سعيد (2007) أخلاقيات العمل الإداري لدي مديري مدارس التعليم العام للبنيين بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الشيمري، أحمد بن عبد الرحمن (2006) أخلاقيات الموظف، ط 4، السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- الطراونة، رشا نايل حامد، علي محمد عمر العضايلة (2010) " أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الإعمال، المجلد 6، العدد 1، الأردن.
- اللوزي، موسى (1998) تقرير الإفراد العاملين لسلوكه الأخلاقي، دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن، مجلة دراسات العلوم الإدارية، عدد 25، مجلد 2.
- أمينة، عثماني (2015) تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة و آليات إرسائها، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة المسيلة، العدد 14.
- بطاح، أحمد (2006) قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، ط1، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- بن خالد، خلف (2007) درجة التزام الإداريين التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهه نظر مديري المدارس الثانوية، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- نجم، عبود نجم (2000) أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، ط2، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- نجم، عبود نجم (2006) أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الإعمال، الوراق للنشر و التوزيع، الأردن.
- نجيب، عناية الله حاج (2015) أخلاقيات مدير المدرسة من وجهه نظر المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد 37، العدد 6.

- نوال، صبايحي (2015) الأبعاد الأخلاقية لمهنة المحاسبة وتطبيقات التلاعب المحاسبي، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 2، العدد 22.
- ياغي، محمد عبد الفتاح (1995) الأخلاقيات في الإدارة، مكتبة اليقظة للنشر والتوزيع، الأردن.
- يحيى، سجى أحمد محمود (2010) درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهه نظر معلمي مدارسهم، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، فلسطين.
- www. omanlegal. het /vb/register. php.2011 ، سليمان،
- Kenanaonline. com.2011 ، أحمد،
- htt//hrdiscussion. com.2007 ، أحمد،

http: //www. alukah. net/social2015 ، فداء،