مجلة جامعة بنغازي العلمية (2018) مجلد 31(2): صفحة 87- 113
Scientific Journal of University of Benghazi (2018) vol. 31 (2):pp 88 -114
http://sjuob.uob.edu.ly

الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات

خديجة أحمد بحيح[*] و ريم ابريك الورفلي[**]

[*] قسم التخطيط والإدارة التعليمية – جامعة بنغازي.
[**] باحثة اجتماعية

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي، من وجهة نظر المدرسين، كما هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، العمر، المؤهل العلمي)، فضلاً عن ذلك هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الالتزام بأخلاقيات المهنة لمديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرسي مدارس الثانوية العامة بمدينة بنغازي والبالغ عددهم (4665) مدرساً ومدرسةً، ونظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة فقد اختيرت عينة عشوائية طبقية نسبية من مدرسي ومدرسات مدارس التعليم الثانوي العام في مدينة بنغازي بلغ حجمها (234) مدرساً ومدرسةً، ويشكل هذا العدد نسبة (5%) من مجتمع الدراسة، وتتمثل أداة الدراسة في نموذج استبانة، لتحليل البيانات الأولية التي جُمعت من عينة الدراسة استعانت الباحثتان بالحزمة الإحصائية (SPSS)، وقد استخدمت الباحثتان لتحليل البيانات الأولية الأساليب الإحصائية المناسبة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي كان مرتفع، **وأنه** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، والعمر، والمؤهل العلمي)، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة

ارتباطية قوية موجبة بين مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي وسنوات الخبرة.

Abstract

The aim of this study was to identify the level of commitment to the ethics of the profession of secondary school principals in the city of Benghazi from the point of view of the teachers. The study also aimed to find out whether there were significant differences in the level of commitment to the ethics of secondary schools in Benghazi The study aimed at determining the nature of the correlation between the commitment to the ethics of the profession and the years of their professional experience. The study was based on descriptive analytical methodology. The study population consisted of 4665 teachers from all secondary schools in Benghazi, (234) teachers and schools, and this number (5%) of the study community, the study tool is in the form of a questionnaire, to analyze the primary data collected from the sample of the study used the researchers statistical package (SPSS) The study found that the level of commitment to the ethics of the profession of secondary school principals in Benghazi was high, and that there were no statistically significant differences in the level of commitment to the ethics of the profession of secondary school principals in Benghazi due to the variables of study Passed, and scientific qualification) The study also found a strong positive relationship between the level of commitment to the ethics of the profession managers of secondary schools in Benghazi and years of experience.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات المهنة، مديري المدارس، التعليم الثانوي

مقدمة والخلفية النظرية

يعد موضوع الأخلاقيات من الموضوعات المهمة التي ظهرت في حقول العلوم الاجتماعية كافة ومنها الإدارة، بسبب التقدم والتطور المتزايد والمستمر في هذه العلوم، فالأخلاقيات من الركائز الأساسية لخدمة الآخرين، وحسن أداء الوظيفة والوصول إلى نتائج إيجابية، وعليه، فإن نجاح القادة في أداء أعمالهم مرده الأساسي إلى التزامهم الأخلاقي، أملا في تحقيق الأهداف التي تنشدها المؤسسة، والمؤسسة التربوية هي أحدى أهم مؤسسات المجتمع، وتقاس كفاءتها بمقدار تحقيقها لما يتوقعه المجتمع منها.

وترتبط التربية الأخلاقية ارتباطاً وثيقاً بالسلوك الإنساني، إذ تؤثر في تعديله وضبطه، فالتربية السليمة تسعي إلى إعداد المواطن الصالح، وذلك عن طريق بناء الإنسان بناءً متكاملاً من جميع الجوانب الجسمية والخلقية والعقلية والاجتماعية، وتعتبر الجوانب الأخلاقية إحدى الجوانب المهمة التي تشكل محور هذا البناء كله، كما ترتبط الأخلاقيات لأي مجتمع بما يؤمن به من مبادئ ومعتقدات يلتزم بها، والمجتمع المسلم يستمد مبادئ أخلاقياته في جميع شئون حياته من كتاب الله عز وجل وسنة نبيه محمد، فالإسلام يربط بين الأخلاق والعقيدة وبين المعاملات والأخلاق، وأخلاقيات الإدارة في الإسلام قد أحاطت بمختلف مجالات النشاط العملي للإنسان وقد شملت مضمون العمل بحيث استبعدت كل صور الممارسات غير الأخلاقية كما شملت الأداء فأوجبت الإتقان والإحسان والأمانة والوفاء بالوعد والعقود (الميداني، 1992:.89).

لقد اهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي، وحدد قيمًا وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، وقد اهتم المسلمون بتلك التعاليم الأخلاقية الإسلامية، وعملوا على تطبيقها في كافة جوانب حياتهم؛ فكانت من أهم عوامل ازدهار حضارتهم، كما واكب ذلك الاهتمام اهتمام مماثل من جانب المفكرين عامة، والتربويين خاصة؛ فصنفوا العديد من الرسائل والدراسات التي عُنيت بأخلاقيات المعلمين، والمتعلمين، وآدابهم على السواء .تلك الأخلاقيات التي تستمد من الإسلام ونظرته الشاملة للإنسان، والكون، والحياة (الفقيه، 2008). وبالتالي عُرفت أخلاقيات المهنة على أنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها (المحروقي، 2009: 35).

وتوجد مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينه، ويرى المفكرين إن هناك خمسة مصادر للأخلاقيات المهنة وهي: المصدر الديني، المصدر الاجتماعي، المصدر الاقتصادي، المصدر السياسي، المصدر الإداري التنظيمي (السعود وبطاح، 1996)، كما وأن هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية للإدارة، وذلك أن الإدارة لا تعمل في فراغ، وإنما تعمل في وسط اجتماعي، وتتأثر بالعوامل السياسية، والاقتصادية، والحضارية للدولة التي تعمل بها، والموظف في الوقت نفسه هو المواطن الذي يعيش في بيئة الإدارة وينقل إليها القيم والعادات السائدة في مجتمعه، ويبقي لتلك العوامل أثرٌ واضح داخل المنظمات، رغم وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثرها في سلوك الموظف (المزروعي، 2003).

إن الالتزام بأخلاقيات العمل يُسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئٍ ثمرة جهده، أو يلقى جزاء تقصيره وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلماً، وتوجَّه الموارد لما هو أنفع، وتضيق الخناق على المحتالين، والانتهازيين، وتوسَّع الفرص أمام المجتهدين، كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاقيات كما أنها تؤدي إلى: دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ ويسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه مما يجعل غالبية الناس في حالة رضا، واستقرار. وتوفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع. وزيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة، والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد، وتقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات، والجرائم، والمنازعات تقل؛ إذ يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولا وأخيرًا قيمة أخلاقية، وإن وجود مواثيق أخلاقية معلنة، يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا (مرعي وبلقيس، 1993).

وإن أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية، لا يستطيع أفراده العيش متفاهمين سعداء ما لم تربط بينهم روابط متينة من الأخلاقيات الكريمة، ولو فرضنا وجود مجتمع من المجتمعات على أساس تبادل المنافع المادية فقط، من غير أن يكون وراء ذلك غرض أسمى؛ فإنه لا بد لسلامة هذا المجتمع من خلقيّ الثقة والأمانة على أقل التقدير؛ ومتى فقدت الأخلاقيات التي هي الوسيط الذي لا بد منه لانسجام الإنسان مع أخيه الإنسان، تفكك أفراد المجتمع؛ فالإنسان بحاجة ماسة إلى نظام خلقي يُحقق حاجته الاجتماعية (السعود وبطاح، 1996).

وفي الحياة التنظيمية فإن الذي يلزم الجميع بالأنظمة والقوانين، هي الإدارة فهي بمثابة القائد لجميع الموظفين والقدوة والأنموذج لهم، ويكون تعاملها مع الجمهور على مستوى مرتفع من الأخلاقيات، فلا بد أن تكون المصلحة العامة لديها فوق كل اعتبار، كما يجب أن تشعر الموظف بقيمته الذاتية وأهمية وجوده في المنظمة، وأن تتمثل العدالة في معاملة جميع الموظفين، خاصة فيما يتعلق بشؤون الترقية والإجازات، والنقل الوظيفي، والاشتراك في برامج التدريب الإداري، وحضور المؤتمرات، والاستفادة من المميزات الأخرى التي يمنحها النظام والقانون (المزروعي، 2003: 37).

وتعتبر القيادة الإدارية المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين العاملين تحت لوائها، كما أنها المثل الأعلى لجميع الموظفين في أثناء تعاملهم اليومي مع بعضهم بعض، وكذلك مع الجمهور، لذا فإن من الواجب أن تكون القيادة الإدارية قدوة ذات كفاءة عالية من الناحية الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية في العمل، إلى جانب سلوكها القويم، وإننا ننظر إلى الوظائف القيادية من خلال منظار الموظفين الذين يراقبون تحركات ونشاطات قيادتهم الإدارية بدقة ملحوظة؛ فإذا كانت القيادة تلتزم بأوقات الدوام اليومي مثلا؛ فإن ذلك ينعكس على ظروف العمل لا محالة، والعكس صحيح؛ فمن المتوقع والمأمول أن يتصرف أعضاء القيادة الإدارية بصدق وأمانة وانتماء للمنظمة الإدارية والمصلحة العامة، إذ أن الاستقامة في العمل والإخلاص فيه، واحترام المصلحة العامة، كل ذلك يترك بصماته وآثاره على إجراءات العمل، والمناخ العام في المنظمة الإدارية (غوشة، 1983: 65– 66).

مشكلة الدراسة

إن الالتزام بالأخلاقيات أمر أساسي يحرص عليه كل شخص، وجميع العاملين في المؤسسات وخاصة مدير المؤسسة، فهو بمثابة القلب للجسد، فإن عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة، يؤثر في أداء المؤسسة، وبالتالي في أداء جميع العاملين فيها، والأخلاق مقدمة على العلم، لان العلم دون أخلاق لا ينفع، وإن أهمية دراسة أخلاقيات العمل وكيفية تأسيسها في نفوس الموظفين وضمائرهم، تنبع من أنه دونها سينشأ جهاز إداري غير فاعل، وغير متجاوب مع حاجات الناس، كما أنه سيكون جهازاً متلبسا بالفساد الإداري، وإن كان للفساد

الإداري تكلفةٌ ماليةٌ على الدول المتقدمة، فإن تكلفته على الدول النامية أعظم، وخاصً ة مع محدودية موارد هذه الدول (العمري، 2002).

ومما زاد الاهتمام بموضوع الإعداد الأخُلاقي للعاملين، أنه يوفر في حالة تطبيقه بصورةٍ فاعلةٍ نخبة إدارية، وقيادية واعية وملتزمة، مما يبسط تأثيرها المباشر في التزام وانضباط الآخرين ممن يعملون تحت سلطتهم، وهذا يؤدي بدوره إلى التزام الجهاز الإداري بأكمله بالنظم والقيم الأخلاقية فلكل مهنة قيمٌ وأخلاقيات، لا يستقيم حال المهنة إلا بها، وكل فرد ينتمي لمهنةٍ ما، يجب أن يحترمها ويبتعد عن أي فعل أو سلوك أو تصرفٍ قد يسيء ويُخل بها، وكلما ارتقينا بالسلم الوظيفي زادت أهمية الالتزام بتلك الصفات، أكثر فأكثر؛ فإذا كانت أخلاقيات المهنة ضرورية لكل فرد يعمل في مهنةٍ ما، فإنها أكثر ضرورة لمن يعمل في مهنة التربية والتعليم، وذلك بسبب مكانتها، وأثرها في المجتمع، إذ تهدف إلى بناء المواطن الصالح بشخصية متكاملة، ومتوازنة بأبعادها كافة، ناهيك عن أهمية الدور الذي يقوم به المعلم والمدير في المؤسسة التربوية، واللذان تمتد آثار تربيتهما وتعليمهما للتلاميذ لأجيال عدة، ولذلك، فعلى الإداريين الالتزام بتلك الصفات قبل الموظفين فهم القدوة ونموذج لهم، فالأخلاقيات ضرورة من ضروريات العملية التربوية والإدارية، ولا بد لكل إداري تربوي أن يتحلى بها، كونه يقضي معظم وقته مع التلاميذ، والزملاء، ولذلك يقتضي منه أن يكون على جانب كبير من الحكمة، والاتزان، والعطف، واللين مع التلاميذ، والصبر، والأناة، والتحمل، والحزم، وحسن التصرف في العمل، ويتجنب استغلال مركزه لأية مصلحة شخصية، ويؤدي مهمته التربوية على الوجه المتوقع منه كقائد تربوي (المزروعي، 2003).

ومن هنا برزت الحاجة إلى دراسة أخلاقيات المهنة لدى المدير، من أجل الإسهام في زيادة وعي المديرين بأهمية التمسك، والالتزام بالمعايير الأخلاقية، وفي هذا السياق أجريت العديد من الدراسات منها دراسة اللقماني (2007)، ودراسة يحيى (2010)، ودراسة الزهراني (2007) التي تؤكد على أهمية دراسة أخلاقيات المهنة، وانطلاقًا من ذلك، فإن الباحثتان ترى أهمية دراسة موضوع أخلاقيات المهنة في المجتمع الليبي، إذ أن التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة يُعد الأساس في نجاح سير العملية التربوية، والتي تعتمد عليهم في بناء الوطن والنهوض بالمسؤولية الموكَّلة إليهم على أكمل وجه، وبناءً عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

مـا مسـتوى الالتـزام بأخلاقيـات المهنـة لـدى مـديري مـدارس التعلـيم الثـانوي فـي مدينـة بنغـازي في ضوء بعض المتغيرات؟ وقد انبثق عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي، من وجهة نظر المدرسين؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير الدراسة النوع؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير الدراسة العمر؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير الدراسة والمؤهل العلمي؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية؟

أهمية الدراسة

يمكن تحديد أهمية الدراسة في:

1. يُمكن لهذه الدراسة أن تسهم في تقديم بعض الإضافات للمعرفة النظرية المعنية بفهم وتفسير ظاهرة أخلاقيات المهنة في المجال الإداري، وهي بذلك توفر الأساسات النظرية اللازمة لمناقشة عدد من التساؤلات والاستفسارات التي ترسخ المبادئ النظرية لمفاهيم أخلاقيات المهنة في إدارات مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي.
2. يُمكن أن توفر هذه الدراسة الأساسات النظرية لإجراء عدد من الدراسات والبحوث التي تتناول علاقة أخلاقيات المهنة ببعض المتغيرات الشخصية المتوفرة ضمن بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي أو بمدارس التعليم الأساسي أو التعليم العالي، أو بيئات تطبيقية أخرى غير تعليمية.

3. قد تسهم هذه الدراسة في تحديد أخلاقيات المهنة التي تتطلب الاهتمام بها وإعادة تشكيلها وفق معايير موضوعية واضحة في إدارات المدارس الثانوية.
4. يُمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبات العلمية عموماً وسد ما بها من فراغ في مجال أخلاقيات المهنة.

أهداف الدراسة

في ضوء طبيعة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي، من وجهة نظر المدرسين.
2. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغيرات الدراسة النوع.
3. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغيرات الدراسة العمر.
4. معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير الدراسة المؤهل العلمي.
5. تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الالتزام بأخلاقيات المهنة لمديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية.

حدود الدراسة

1. الحدود البشرية: تشمل جميع مدرسي ومدرسات مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي.
2. الحدود المكانية: جميع مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي الواقعة في المكاتب الخدمية التالية: (مكتب خدمات البركة 1، مكتب خدمات البركة 2، مكتب خدمات البركة 3، مكتب خدمات السلاوي 1، مكتب خدمات السلاوي 2، مكتب خدمات بنغازي المركز).
3. الحدود الموضوعية: أخلاقيات المهنة.

4. الحدود الزمنية: وهي الفترة التي قضتها الباحثتان في جمع وتحليل البيانات الأولية المتعلقة بالدراسة خلال العام الدراسي 2017– 2018.

المصطلحات الإجرائية للدراسة

التعريف الإجرائي للأخلاق: هي مجموعة من القيم المشروعة والمنبثقة من القرآن الكريم والسنة النبوية التي يجب أن يتحلى بها مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي ويمارسها مع الآخرين.

التعريف الإجرائي لأخلاقيات المهنة: هي منظومة القيم والسلوكيات التي يفترض أن يتحّلى بها مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي ويعتبرونها أساساً لسلوكهم المستحب، والمستمد من ديننا السلامي الحنيف وسنة الرسول عليه الصلاة والسلام، ويتعهدون بالالتزام بها لأنها تنظم العلاقة فيما بينهم.

التعريف الإجرائي لمدير المدرسة الثانوية: هو الشخص الذي عمل في مجال التعليم فترة من الزمن لا تقل عن العشر سنوات فاكتسب خبرة بالشؤون الإدارية والنواحي الفنية بالمدرسة، فتأهل بأن يكون مديراً لمدرسة في إحدى مدارس التعليم الثانوي العام بمدينة بنغازي.

التعريف الإجرائي للمدرسة الثانوية: هي احدى المدارس التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم بمدينة بنغازي، ويكون طلابها ممن تتراوح أعمارهم ما بين (16– 18) سنة (من الصف الأول ثانوي حتى الصف الثالث ثانوي).

التعريف الإجرائي للمتغيرات الشخصية: هي العوامل الديموغرافية من خصائص وصفات شخصية تميز مدير المدرسة الثانوية عن غيره، وهذه الخصائص قد يكون مصدرها المدير نفسه، مثل النوع؛ والعمر؛ والمؤهل العلمي، أو تكون مرتبطة بعمل، مثل الخبرة المهنية، ولقد حددت المتغيرات الديموغرافية في الدراسة الراهنة بأربعة متغيرات هي: النوع؛ والعمر؛ والمؤهل العلمي؛ والخبرة المهنية.

عرض الدراسات السابقة

حظي موضوع أخلاقيات المهنة باهتمام العديد من الباحثين في فروع العلوم الإنسانية المختلفة، والتي تتأثر بالعديد من المتغيرات الشخصية والبيئية والثقافية في إدارة النظم التربوية ومؤسساتها، وقد أجريت العديد من الدراسات الميدانية التي عملت على تحديد مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة في بيئات تربوية متنوعة، وضمن هذا

التوجه هدفت دراسة الزهراني (2007) إلى الكشف عن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري لدى عينة مكونة من (600) معلم ومعلمة، من معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة، ومن خلال تطبيق المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وأظهرت نتائج الدراسة إن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري كانت بدرجة ممارسة عالية وفق الترتيب التالي لأبعاد أخلاقيات العمل الإداري: الاتصال، التنظيمية، علاقة مدير المدرسة بالمجتمع المدرسي، اتخاذ القرار، المهنية، علاقة مدير المدرسة بأولياء الأمور والمجتمع المحلي، فضلاً عن ذلك أتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين لأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغيرات المرحلة الدراسية، والعمر، والمؤهل العلمي.

وأجرى يحيى (2010) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كما هدفت إلى الكشف عن وجود فروق في متوسطات نظر معلمي المدارس، تبعًا لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية، وتكوَّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، وذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2009– 2010م والبالغ عددهم (12056) معلمًا ومعلمة ولتحقيق أهداف الدراسة، اختيرت عينة طبقية عشوائية، بلغ عدد أفرادها (1349) معلمًا ومعلمة، أي ما نسبته (11%)، موزعين على المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، وقد طورت الباحثة استبانه لقياس درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تكونت من (64) فقرة، وتم التحقق من صدقها وثباتها، واستخرجت الباحثة المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات، والنسب المئوية، وتم استخدام اختبار" ت "لمجموعتين مستقلتين وتحليل التباين الأحادي واختبار توكي (Tukey) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت كبيرة جدًا، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.14– 4.41) في حين بلغ متوسط الدرجة الكلية لمجالات الدراسة السبعة (4.29)، وكان ترتيب مجالات درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كالآتي: مجال أخلاقيات المدير نحو المهنة،

ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الوطن، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي، ثم أخلاقيات المدير نحو نفسه، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين، فضلاً عن ذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha= 0.05$ في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور؛ ولمتغير سنوات الخبرة ولصالح الفئة (أقل من 6 سنوات) ولمتغير المديرية ولصالح المديريات الآتية مرتبة تنازليًا :مديرية طوباس، ومديرية قباطية، ومديرية قلقيلية، ومديرية جنوب نابلس" حوارة"، ومديرية طولكرم، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$) في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وهدفت دراسة اللقماني (2007) إلى التعرف على مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بالعاصمة المقدسة بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر أفراد العينة والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر كل من المشرفين التربويين ومديري المداس الثانوية حول مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بالعاصمة المقدسة بأخلاقيات مهنة التعليم، وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت النتائج أن معلمي المرحلة الثانوية بصورة عامة ملتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة كبيرة في جميع محاور الدراسة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف عمل المجيب لصالح مديري المدارس في ثلاثة محاور؛ هي محاور الالتزام نحو الطلاب، ونحو زملاء المهنة، ونحو المجتمع، أما محور الالتزام نحو المهنة فلم تظهر فيه فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة.

وأجرى أبو طبيخ (2008) دراسة تهدف إلى مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين في ضوء بعض المتغيرات (سنوات الخبرة، النوع)، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (235) معلم ومعلمة، ولجمع بيانات الدراسة أعد الباحث استبانه مكونة من (63) فقرة موزعة على خمس مجالات، وتم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (Spss)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك اتفاق على تحلي المديرين بأخلاقيات

مهنة التعليم وبنسب كبيرة في جميع المجالات بنسب مختلفة، كما اتضح وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، في حين لم توجد فروق ذات دلاله إحصائية بين مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وقام العتيبي (2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت، وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية، وبلغ عددهم 256 معلماً ومعلمة يدرسون المرحلة الثانوية في الكويت خلال العام الدراسي 2012– 2013م، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانه الشريفي والتنح (2011) للقيادة الأخلاقية، وتطوير استبانه القيم التنظيمية، وكشفت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية، والقيم التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بالكويت من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية في الكويت، تبعاً لمتغير النوع، وفي القيم التنظيمية تبعاً لمتغير النوع، ومتغير الخبرة، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلاله إحصائية في إجابات أفراد الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية في الكويت، تبعاً لمتغير الخبرة، وقد كان لصالح (أقل من 5 سنوات، وأكثر من 10 سنوات) عند مقارنتهما مع (فئة من 5– 10 سنوات) فقط، وأخيراً كشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية في الكويت وقيمهم التنظيمية، وأن هذه العلاقات جميعها كانت موجبة.

وأجرى الخميس (2013) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية والحكومية التابعة لوزارة التعليم في دولة الكويت والبالغ عددهم (12363) معلماً ومعلمةً، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة (374) معلماً ومعلمةً تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانتين الأولى لأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، والثانية للولاء التنظيمي للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى إن درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، وأن مستوى

الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الكويت من وجهة نظرهم كان مرتفعاً، وأنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي تلك المدارس، فضلاً عن ذلك 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 تبعاً لمتغيرات النوع والخبرة والمؤهل العلمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الكويت تبعاً لمتغيرات النوع والخبرة والمؤهل العلمي.

وأجرى الهدبان (2009) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلميهم في ضوء بعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى الأربعة والبالغ عددهم (203) مدير ومديرة ومن أربع معلمين لكل مدرسة أساسية في المديرات السابقة الذكر والبالغ عددهم (812) معلم ومعلمة، للعام الدراسي 2007– 2008م، ولتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانه لقياس درجة التزام المدراء بأخلاقيات المهنة وتم التحقق من صدقها وثباتها، واستخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الأساسية لمديريات تربية عمان الكبرى بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المدراء والمعلمين قد وقعت ضمن درجة الالتزام المرتفعة لجميع مجالات الدراسة التسع، فضلاً عن ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المدراء للأخلاقيات تعزى لمتغير الجنس تفاعل كلا "من الجنس والخبرة والمؤهل العلمي من وجهة نظر المدراء، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المدراء للأخلاقيات تعزى لمتغير الجنس والخبرة وتفاعل كلا "من الخبرة و المؤهل العلمي من وجهة نظر المعلمين.

أجرى ذيب والسعود (2014) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة قيم العمل لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم ولتحقيق أغراض الدراسة اختيرت عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، تكونت من (12) مدير تربية وتعليم، و (213) رئيس قسم، واستخدم لجمع البيانات أداتان :الأولى لقياس قيم العمل التي يمارسها مديرو التربية والتعليم، والثانية لقياس

الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام، بعد التأكد من صدقهما وثباتهما، أشارت نتائج الدراسة إلى أن كلاً من درجة ممارسة مديري التربية والتعليم لقيم العمل، ودرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم كانت مرتفعة، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيم العمل السائدة لدى مديري التربية والالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام العاملين معهم، فقد بلغ معامل الارتباط (0.301) وهو غير دال إحصائيا.

مناقشة الدراسات السابقة

نستنتج من العرض السابق للدراسات المتوفرة حول موضوع أخلاقيات المهنة أنها جميعاً تحدثت عن تحديد مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة في بيئات تربوية متنوعة، وأنها اتفقت جميعاً على ضرورة وأهمية العمل بمبادئ إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم، لما يمثله المجال التربوي من أهمية بالغة في تطوير وتحسين الأداء الإداري من أجل الوصول إلى الجودة الإدارية التي نسعى للوصول إليها من خلال هذه الدراسة، حيث يتبين للباحثات من عرض الدراسات السابقة ما يلي:

- هدفت أغلب الدراسات السابقة إلى توضيح أهمية اخلاقيات المهنة كأسلوب إداري فعال يهدف إلى الرقي في التعامل، وما يترتب عليه من نتائج إيجابية في المجتمع.
- اتفقت كافة الدراسات السابقة في المنهجية المستخدمة، فجميعها استخدم المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أداة الاستبانة.
- تباينات عينة الدراسة في الدراسات السابقة بناءاً على مجتمع الدراسة، كما اختلف حجم العينة من عينة إلى أخرى حسب الفئة المستهدفة.
- أكدت معظم الدراسات السابقة أن مستوى ممارسة أفراد العينة لأخلاقيات المهنة كانت مرتفعة وبدرجة عالية وفي جميع محاور استبانة الدراسة، ولكن بنسب مختلفة من محور إلى أخر.
- كشفت بعض الدراسات السابقة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة أفراد العينة لأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور أحيانا ولصالح الإناث أحيانا أخرى، في

حين كشفت دراسات أخرى عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة على درجة ممارسة أخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير النوع.

- اتضح من الدراسات السابقة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة أفراد العينة لأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير.
- اتضح من الدراسات السابقة تباين النتائج فبعضها أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة أفراد العينة لأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والبعض الأخر لا توجد فروق.

منهجية الدراسة

نظرا لان الباحثتان تسعيان إلى معرفة مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات، من خلال الدراسة الميدانية، فقد أُعدّ لهذا الغرض نموذج استبانة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمثل هذه الدراسات، فالمنهج الوصفي التحليلي هو الذي يهتم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع، ومن ثم تحليلها وتفسيرها وربطها بالظواهر الأخرى.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرسي مدارس الثانوية العامة بمدينة بنغازي الواقعة في المكاتب الخدمية التالية: (مكتب خدمات البركة 1، مكتب خدمات البركة 2، مكتب خدمات البركة 3، مكتب خدمات السلاوي 1، مكتب خدمات السلاوي 2، مكتب خدمات بنغازي المركز).، خلال العام الدراسي 2017–2018م،والبالغ عددهم (4665) مدرساً ومدرسةً، ونظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة فقد اختيرت عينة عشوائية طبقية نسبية من مدرسي ومدرسات مدارس التعليم الثانوي العام في مدينة بنغازي بلغ حجمها (234) مدرساً ومدرسةً، ويشكل هذا العدد نسبة (5%) من مجتمع الدراسة موزعين على مكاتب التعليم الستة وبواقع (61) مدرساً ومدرسةً من مكتب خدمات البركة 1، و(34) مدرساً ومدرسةً من مكتب خدمات البركة 2، و(11) مديراً ومديرة من مكتب خدمات البركة 3، و(33) مدرساً ومدرسةً من مكتب خدمات السلاوي 1، و(33) مدرساً ومدرسةً من مكتب خدمات السلاوي 2، و(62) مدرساً ومدرسةً من مكتب خدمات بنغازي المركز

خصائص عينة الدراسة

يمكن توضيح خصائص عينة الدراسة من خلال متغيرات الدراسة؛ والمتمثلة في النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، وذلك على النحو التالي:

– **النوع:** تم تقسيم النوع إلى قسمين (ذكر، وأنثى)، وذلك كما يوضحه الجدول رقم (1):

جدول رقم (1)*

توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكر	47	%20.08
أنثى	187	%79.92
المجموع	**234**	**%100**

***المصدر**: منظومة مكتب التعليم الثانوي بمدينة بنغازي

يبين الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب النوع، حيث أن أغلب عينة الدراسة كانت من الإناث، وتعزو الباحثتان ذلك إلى أن الأنثى في المجتمع الليبي تفضل العمل في قطاع التعليم لأن طبيعة العمل به يتناسب معها.

– **العمـــر**: تم تقسيم العمر إلى ثلاث أقسام (أقل من 35– 42، 35– 45، 46 فما فوق)، وذلك كما يوضحه الجدول رقم (2):

جدول رقم (2)

توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
أقل من 35 سنة	59	%25.21
35– 45 سنة	109	%46.58
من 46 سنة فما فوق	66	%28.21
المجموع	**234**	**%100**

يبين الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب العمر، حيث أن أغلب عينة الدراسة كانت تتراوح ما بين سن (35– 45) بنسبة (46.58%).

– **المؤهل العلمي:** تم تقسيم المؤهل العلمي إلى قسمين (جامعي، فوق الجامعي)، وذلك كما يوضحه الجدول رقم (3):

جدول رقم (3)

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
جامعي	214	%91.45
فوق الجامعي	20	%8.55
المجموع	**234**	**%100**

يبين الجدول السابق توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، حيث أن أغلب عينة الدراسة كانت من ذوي التعليم الجامعي.

أداة الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في نموذج استبانة، حيث استناداً إلى الأدبيات المتعلقة بموضوع اخلاقيات المهنة والأدوات التي استخدمت في جمع البيانات الأولية في الدراسات السابقة، فقد قامت الباحثتان بتطوير أداة الدراسة لقياس مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي، واشتملت أداة الدراسة على سبع مجالات، المجال الأول أخلاقيات المدير نحو نفسه؛ ويتكون من (12) فقرة، والمجال الثاني أخلاقيات المدير نحو المهنة؛ ويتكون من (7) فقرات، والمجال الثالث أخلاقيات المدير نحو المدرسين؛ ويتكون من (14) فقرة، والمجال الرابع أخلاقيات المدير نحو الطلبة، ويتكون من (14) فقرة، والمجال الخامس أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، ويتكون من (9) فقرات، والمجال السادس أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي، ويتكون من (8) فقرات، والمجال السابع أخلاقيات المدير نحو الوطن، ويتكون من (8) فقرات، وقد أعطى لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة توزيعاً وفق سلم (ليكرت) الخماسي لتقدير درجة الموافقة كالتالي (موافق بشده، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق وبشده)، وأعطيت هذه البدائل أوزان من (5– 1).

صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق أداة الدراسة، وأنها تقيس ما أُعدت لقياسه، هناك عدة طرق تستخدم لإيجاد صدق الأداة، ولكن الباحثتان اعتمدت طريقة الصدق الظاهري لغرض التحقق من صدق الأداة، حيث تتضمن هذه الطريقة عرض الأداة على عدد من الخبراء والمختصين في المجال الذي تقيسه الأداة، وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم عن الفقرات من أجل إجراء التعديلات اللازمة للفقرات في الأداة، وبناءً على ما قدمه المحكمون من آراء وملاحظات حول أداة الدراسة، فقد ثم تعديل بعض الفقرات من حيث البناء، أما من حيث الحذف فلم تحذف أي فقرة، لهذا فقد بقي مجموع فقرات نموذج الاستبانة على ما هو علية (72) فقرة.

ثبات أداة الدراسة

توجد عدة طرق لقياس ثبات الأداة، ولكن الباحثتان استخدمت طريقة الاتساق الداخلي لقياس ثبات أداة الدراسة، حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ لأداة الدراسة (0.83)،.وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\propto = 0.05$.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لتحليل البيانات الأولية التي جُمعت من عينة الدراسة استعانت الباحثتان بالحزمة الإحصائية (SPSS)، وقد استخدمت الباحثتان لتحليل البيانات الأولية الأساليب الإحصائية التالية:

1. معامل ألفا كرونباخ لإيجاد قيمة معامل ثبات أداة الدراسة.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي.
3. الاختبار (ت) (T–test) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزي لمتغيرات الدراسة (النوع، والمؤهل العلمي).

4. تحليل التباينِ الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزي لمتغير الدراسة (العمر).
5. معامل الارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الالتزام بأخلاقيات المهنة لمديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية.

عرض النتائج

شمل هذا الجزء عرضاً لنتائج الدراسة وتحليلها، من خلال البيانات الأولية التي تم إخضاعها للتحليل الإحصائي، وفيما يلي عرض لهذه النتائج وفقاً لتسلسل تساؤلات الدراسة.

السؤال الأول: ما مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي، من وجهة نظر المدرسين؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات مجتمع الدراسة على أداة قياس أخلاقيات المهنة، فكانت الإجابة كما هي موضحة بالجدول رقم (4):

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة

المتغير	حجم المجتمع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري*	درجة الحرية	قيمة اختبار (T)	مستوى الدلالة**
أخلاقيات المهنة	234	4.0385	1.55397	3	233	39.754	0.000

*يحسب المتوسط النظري بضرب عدد وحدات المقياس × متوسط العدد في كل فقرة.

**قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\propto = 0.05$

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة على أداة قياس الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي قد بلغ (4.0385)، بانحراف معياري قدره (1.55397)، في حين بلغ المتوسط النظري (3).

ولتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين حسبت **قيمة اختبار (ت)** (T-Test) التي بلغت (39.754)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عن مستوي دلالة (0.05)، وهذا يعني إن المدرسين والمدرسات بمدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي راضين على مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارسهم، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الزهراني (2007) التي أظهرت إن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري كانت بدرجة ممارسة عالية، ودراسة يحيى (2010) التي أظهرت إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت كبيرة جدًا، ودراسة اللقماني (2007)، التي أظهرت أن معلمي المرحلة الثانوية بصورة عامة ملتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة كبيرة، ودراسة أبو طبيخ (2008) التي كشفت عن أن هناك اتفاق على تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم وبنسب كبيرة، ودراسة الخميس (2013)، التي توصلت إلى إن درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة، ودراسة الهدبان (2009)، التي أسفرت عن أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الأساسية لمديريات تربية عمان الكبرى بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المدراء والمعلمين قد وقعت ضمن درجة الالتزام المرتفعة، ودراسة ذيب والسعود (2014)، التي كشفت عن أن درجة ممارسة مديري التربية والتعليم لقيم العمل، ودرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم كانت مرتفعة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\propto = 0.05$) في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير الدراسة النوع؟

للإجابة عن هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على أداة قياس الالتزام بأخلاقيات المهنة وفق متغير النوع (ذكر- أنثى)، ويمكن توضيح نتائج الدراسة وفق هذا المتغير، وذلك على النحو التالي:

لتحديد دلالة الفروق في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لعينة الدراسة الذي يمكن أن يعزى لمتغير النوع (ذكر- أنثى)، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، كما تم حساب القيمة التائية (T-Test) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (5).

جدول رقم (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

والقيمة التائية لتحديد الفرق بين المتوسطين

متغير النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	مستوى الدلالة
ذكر	47	3.8085	1.80143	232	−1.136	0.232
أنثى	187	4.0963	1.48517	---	---	---
المجموع	234	---	---	---	---	---

*قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 =∝

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الذكور قد بلغ (3.8085)، بانحراف معياري قدره (1.80143)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من الإناث قد بلغ (4.0963)، بانحراف معياري قدره (1.48517)، ولتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين حسبت القيمة التائية (T−Test) التي بلغت (1.136−)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 =∝.

وتظهر هذه النتيجة أن اختلاف النوع لم يسهم في وجود تباين في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة بنغازي، حيث وصف ذلك المستوى بأنه مرتفع لدى الذكور والإناث على حد السواء، وربما يعزى ذلك إلى الخصائص والصفات التي يتمتع بها أفراد العينة واحدة، فضلاً عن أن الظروف البيئية التي يعيشها أفراد العينة متشابهة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة العتيبي (2013)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية في الكويت، تبعاً لمتغير النوع، في حين تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة يحيى (2010)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ودراسة أبو طبيخ (2008)، التي أوضحت وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (∝= 0.05) في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير الدراسة العمر؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم تحليل التباين الأحادي (One– Way ANOFA) لتحديد دلالة الفرق في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لعينة الدراسة، الذي يمكن أن يعزى لمتغير العمر، ويمكن توضيح نتائج الدراسة وفق هذا المتغير، وذلك على النحو التالي:

لتحديد دلالة الفروق في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لعينة الدراسة، الذي يمكن أن يعزى لمتغير العمر، تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (6).

جدول رقم (6)

تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة*
بين المجموعات	10.282	2	5.141	2.150	0.119
داخل المجموعات	552.372	231	2.391		
المجموع	562.654	233	---	---	---

*قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 =∝

يتضح من الجدول السابق أن مجموع المربعات بين المجموعات قد بلغ **(10.282)** في حين بلغ متوسط المربعات **(5.141)**، أما التباين داخل المجموعات فقد بلغ مجموع المربعات **(552.372)** في حين بلغ متوسط المربعات **(2.391)** وأن القيمة الفائية المحسوبة بلغت **(2.150)**، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 =∝.

وتبين هذه النتيجة أن مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى عينة الدراسة وصف بأنه مرتفعاً بغض النظر عن متغير العمر، حيث يشعر مدرسي ومدرسات مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي بمستويات عالية من الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى المدراء، وربما يعزى ذلك إلى أن البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها مدراء المدارس واحدة، ونظم التعليم المعمول بها في المدارس الثانوية، التي تشترط في مدير المدرسة سنوات من الخبرة في مجال التدريس أو العمل الإداري، بحيث عملت هذه الإجراءات والشروط على تحديد مستوى الالتزام

بأخلاقيات المهنة، والامكانيات العلمية والعملية لتولي مدير المدرسة للمهام الإدارية، وقد اختلفت هذه الدراسة مع دراسة الزهراني (2007)، اتي أوضحت أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين لأخلاقيات العمل الإداري تعزى لمتغير العمر.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\propto = 0.05$) في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي تعزى لمتغير الدراسة والمؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على أداة قياس الالتزام بأخلاقيات المهنة وفق متغير **المؤهل العلمي** (جامعي– فوق جامعي)، ويمكن توضيح نتائج الدراسة وفق هذا المتغير، وذلك على النحو التالي:

لتحديد دلالة الفروق في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لعينة الدراسة الذي يمكن أن يعزى لمتغير المؤهل العلمي (جامعي– فوق الجامعي)، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، كما تم حساب القيمة التائية (T–Test) لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطين، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (7).

جدول رقم (7)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي والقيمة التائية لتحديد الفرق بين المتوسطين

المؤهل العلمي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	مستوى الدلالة*
جامعي	214	4.1344	1.55900	232	-1.869	0.063
فوق الجامعي	20	3.6667	1.49230			
المجموع	234	---	---	---	---	---

* قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\propto = 0.05$

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من ذات المؤهل الجامعي قد بلغ (4.1344)،بانحراف معياري قدره (1.55900)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات عينة الدراسة من ذات المؤهل فوق الجامعي قد بلغ (3.6667)، بانحراف معياري قدره (1.49230)، ولتحديد دلالة الفروق بين

المتوسطين حسبت القيمة التائية (T–Test) التي بلغت (1.869–)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\propto = 0.05$.

وتظهر هذه النتيجة أن اختلاف المؤهل العلمي لم يسهم في وجود تباين في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة بنغازي، حيث وصف ذلك المستوى بأنه مرتفع لدى من يحمل مؤهل جامعي، ومن يحمل مؤهل فوق الجامعي على حد السواء.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة يحيى (2010)، التي أظهرات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية في الكويت، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، في حين تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الزهراني (2007)، التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح المؤهل الجامعي، ودراسة الخميس (2013)، التي أوضحت وجود فروق ذات دلاله إحصائية بين مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية؟

للإجابة عن هذا السؤال استُخدم معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة وسنوات خبرتهم، وذلك كما هو موضح بالجدول رقم (9):

جدول (9)

معامل ارتباط بيرسون لاختبار دلالة العلاقة الأرتباطية بين مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة وسنوات خبرتهم لدى عينة الدراسة

المتغيرات	قيمة معامل ارتباط بيرسون
مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة وسنوات الخبرة	0.804

يتضح من الجدول (9) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون قد بلغت (0.804)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\propto = 0.05$، وتشير هذه النتيجة إلى أن ارتفاع مستوى الالتزام باخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي له علاقة ارتباطية قوية موجبة وذات دلالة إحصائية بسنوات خبرتهم.

نتائج الدراسة

يمكن إيجاز نتائج الدراسة، وذلك على النحو التالي:

1. ارتفاع مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي، حيث كانت الفروق الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة على أداة القياس والمتوسط الفرضي لها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\propto = 0.05$.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، والعمر، والمؤهل العلمي)، وذلك عند مستوى دلالة $\propto = 0.05$.
3. توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة بين مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي وسنوات الخبرة.

وبناءً على هذه النتائج يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. ضرورة إجراء دراسات مشابهة تتناول الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري، ومعلمي، وموظفي التعليم الأساسي والجامعي.
2. إجراء دراسات أخرى لمعرفة أثر المتغيرات الديموغرافية الأخرى على مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري ومعلمي وموظفي قطاع التعليم بالكامل.
3. توفير الامكانيات اللازمة لمديري المدارس، والمعلمين، والموظفين بقطاع التعليم بالكامل.

المصادر

-أبو طبيخ؛ هشام نعيم (2008) مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، **رسالة ماجستير غير منشورة**، غزه، الجامعة الإسلامية، كلية التربية.

-الخميس؛ منتهى إبراهيم أحمد (2013) درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية.

-الزهراني؛ سعيد بن عوض بن سعيد (2007) أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين، **رسالة ماجستير غير منشورة**، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، كلية التربية.

-ذيب؛ محمد رشدي أحمد، السعود؛ راتب (2014) درجة ممارسة قيم العمل لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم، **مجلة دراسات، العلوم التربوية**، 41، ملحق 1

-العتيبي؛ أحمد بركي مبارك (2013) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية.

-الفقيه؛ أفراح أحمد محمد (2009)، أخلاقيات المهنة مفهومها وأهميتها

-اللقماني؛ أحمد بن شريف بن عايد (2007) مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين ومديري المدارس الثانوية بالعاصمة المقدسة، **رسالة ماجستير غير منشورة**، المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، كلية التربية.

-الميداني؛ عبدالرحمن حسن حنبكة (1992)، **الأخلاق الإسلامية وأسسها**، ج1، ط1، دمشق: دار القلم.

–الهدبان؛ إسلام محمد بخيت (2009) درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية الدراسات العليا.

–يحيى؛ سجى أحمد (2010) درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، **رسالة ماجستير غير منشورة**، فلسطين، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، كلية الدراسات العليا.