

The degree of Commitment of Secondary School Principals to the Teaching Ethics from the Point of View of their Teachers

Mariam Alkhalidi

Faculty of Ajloun College, Al-Balqa Applied University, Jordan.

Received: 28/8/2019
Revised: 30/10/2019
Accepted: 19/12/2019
Published: 1/9/2020

Citation: Alkhalidi, M. (2020). The degree of commitment of secondary school principals to the teaching ethics from the point of view of their teachers. *Dirasat: Educational Sciences*, 47(3), 84-95. Retrieved from <https://dsr.ju.edu.jo/djournals/index.php/Edu/article/view/2383>

Abstract

This study aimed to identify the degree of commitment of secondary school principals to the ethics of the teaching profession from the point of view of their teachers. The study sample consisted of (80) members selected randomly, and to achieve this goal, the researcher used the descriptive survey method. The results of the study showed that the degree of commitment of secondary school principals to the ethics of the teaching profession from the point of view of their teachers and for the various fields, came with an average rating, where the field of ethics towards students in the first place, followed by the field of ethics of the Director towards the parents of students and the local community in the second place, and followed by the field of ethics ethics towards teachers in the third place. The results showed that there are no statistically significant differences attributed to the variable years of experience in the areas of practicing the ethics of the profession towards (teachers, students, parents and the community). The study made several recommendations in the light of these results of increasing the awareness of school administrators. The importance of ethical leadership through workshops and courses because of this critical importance for both school principals, teachers, students and educational learning process.

Keywords: Ethics, principals, teachers.

درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم

مريم الخالدي

جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (80) عضواً تم اختيارها بالطريقة العشوائية، ولتحقيق هذا الهدف طورت أداة للدراسة وهي عبارة عن استبانة مكونة من (3) مجالات، ووزعت على عينة عشوائية قوامها 80 عضواً، واعتمدت فيها المنهج الوصفي المسحي. وبينت نتائج الدراسة أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم، ولمختلف المجالات، جاءت بدرجة تقدير متوسطة، حيث جاء مجال الأخلاق أخلاقيات تجاه الطلبة بالمرتبة الأولى، تلاه مجال أخلاقيات المدير تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي بالمرتبة الثانية، وتلاه مجال الأخلاق أخلاقيات تجاه المعلمين بالمرتبة الثالثة. وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؛ في المجالات الخاصة بممارسة أخلاقيات المهنة تجاه (المعلمين، والطلبة، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي)، وقدمت الدراسة عدة توصيات في ضوء هذه النتائج، منها زيادة توعية مديري المدارس بأهمية القيادة الأخلاقية من خلال الورش والدورات؛ لما لهذا من أهمية بالغة لكلٍ من مديري المدارس والمعلمين والطلبة والعملية التعليمية التعلمية.

الكلمات الدالة: أخلاقيات، مديرو المدارس، المعلمون.



© 2020 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة

يوسم العصر الذي نعيش فيه بأنه عصر العلماء والتكنولوجيا، عصر يتميز بالتغيرات السريعة، والتطورات المذهلة في المعرفة العلمية. ولقد أصبح فيه المعلم، بالمفهوم الحديث، وبطبيعته الديناميكية، مادة وطريقة، أو منهجًا للتفكير.

إن لمهنة التعليم قدسية كبيرة؛ فالمدرس هو المعلم والمربي والأخ والصديق، فلا يمكن للجميع تحمل هذه المسؤولية الكبيرة أو إتقان هذه المهنة دون توافر هذه الصفات لديه واستشعار مخافة الله ومعرفة عظم المسؤولية التي سيحاسب عليها أمام ربه وأمام نفسه، فعليه أن يؤدي مهنته على أكمل وجه ولا يستهين بها، قال رسول الله، صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". فما بالكم إن كان هذا العمل هو تنشئة الجيل الجديد وتربيتهم وتعليمهم بما يرضي الله ويحقق مصلحة المجتمع ويؤدي إلى نموه وتطوره؟ (عطيان، 2014).

تعد مهنة التعليم إحدى أهم المهن في مجتمعنا القديم أو الحديث، وهي تعتبر نقطة بداية في تحديد ما هو طموحنا مستقبلاً من مختلف التخصصات، حيث تقوم مهنة التعليم بتطوير قدراتك الفردية والجماعية، ثم تقوم بكشف قدراتك في مجالات معينة والضعف في مجالات أخرى، مما يتيح لك الفرصة لتحديد ما هو التخصص الذي يلائمك في مرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية (Geiger, 2010).

ولقد حظيت القيادة باهتمام المجتمعات البشرية منذ أقدم العصور؛ إدراكاً لأهميتها في تحقيق آمال الجماعة وتطلعاتها، وهذا لا يتم إلا من خلال قيادة واعية تتمتع بدرجة عالية من الكفاية والفاعلية حتى تساعد في تحقيق رفاهية أفراد المجتمع، وتحقيق الأهداف؛ إذ إن الوظيفة الأساسية للقيادة هي العمل مع الجماعة ولصالحها في عملية تفاعل اجتماعي متبادلة بين القائد واتباعه تحتاجه كل جماعة تريد أن تحقق أهدافها. وأصبحت القيادة من أعظم حقائق الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم؛ إذ يعول عليها في تحقيق الأهداف التي هي مطمح كل المجتمعات، ومؤشرات على كل تطور. لذا، تعد القيادة عملاً خلاقاً يهتم بالإنجاز، وتحقيق الأهداف، والوصول بالأفراد إلى مستوى أفضل (العميان، 2010).

فأى مؤسسة تربوية تتمتع بروح المنظمة الايجابية، تعمق في بنيتها وثقافتها قيماً ومضامين من شأنها أن تكون قادرة على التعامل الفاعل من أي المتغيرات تعترضها، كما وتعيش ممارسة فعالة لجميع هذه القيم والمضامين الأخلاقية، ودعمًا لسلامة سير المؤسسة وتفعيل أمورها وتعظيم مقدراتها على التعامل بايجابية مع التحديات التي تواجهها. وقد حدد مركز جفرسون للتربية الأخلاقية مجموعة من هذه القيم، التي يفترض أن تسود النظم التربوية أينما وجدت وهي: الأمانة والالتزام بالوعد والعدالة واحترام الآخرين والسعي إلى التميز والاستقامة "النزاهة" والإخلاص والاهتمام بالآخرين والمواطنة المسؤولة والمساءلة. هذه المنظومات القيمية كثيراً ما تحظى بالاعتناء على المستوى اللفظي والمستوى الإعلامي، ولكن تفعيلها لا يكون مرفقاً، حيث يشوبه التهاون والتنازل والتغاضي أحياناً. وعلى الرغم من ذلك يبقى لهذه القيم أهميتها كمضامين تعيش في آمال الناس وطموحاتهم، ويتم التحدث عنها باستمرار، للإحساس بأن هناك علاقة طردية بين فاعلية الأداء في النظم التربوية ودرجة الالتزام بهذه القيم (الطويل، 2006).

وحتى نحافظ على العملية التعليمية المنظمة يجب وجود مدير لكل قسم في المؤسسات التعليمية ومدير يرأس جميع هؤلاء المديرين، وكلما علا منصب المدير زادت مهامه وواجباته والقدرات التي يجب أن يمتلكها للمحافظة على مستوى التعليم، فهناك ما يسمى أخلاقيات المهنة ويقصد بها التصرفات أو السلوكات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على القائد أن يسلكها في سبيل أداءه لواجباته باتقان لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير في كفاية العمليات الإدارية، ويشمل بين الجوانب الأخرى الكثيرة الإخلاص في العمل والولاء للدستور والقوانين، واحترام كل ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمور العمل (Dabel, 2006).

ويتسم العصر الحالي بسمات وخصائص تميزه عن العصور الماضية، حيث غلبت فيه القيم المادية على القيم الروحية والأخلاقية، وسيطرت فيه على كثير من جوانب الحياة في هذه الأيام، وقد شهدت المجتمعات العربية في السنوات الأخيرة مجموعة من التغيرات السريعة، في الجوانب الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية، التي عملت بدورها على طمس معاني الحياة الإنسانية واضطراب منظومة القيم لدى الأفراد والمجتمعات، ولأن القيم ترقى بالإنسان إلى أعلى الدرجات فإنها تعد من أهم الأمور في حياة الأمم والشعوب، فالمجتمعات تحاول أن تربي ناشئتها وافرادها على المنظومة القيمية التي تؤمن بها، بحيث يكون مفضلة لديهم، وقابلة للتطبيق وذلك بجعلهم يتمثلونها ويتشربونها، حتى تصبح ضمن شخصياتهم منذ نعومة أظفارهم. ومن جهة أخرى، يعتبر موضوع القيم الجمالية من أهم المواضيع التي تشغل الكثير من شرائح أي مجتمع، لحاسيتها في بناء الأجيال حتى يكون النظام القيمي المتبع نظاماً مبنياً وقائماً على قناعة الأفراد والجماعات (العتيبي، 2008).

إن أفضل مرجع للأخلاقيات هو ديننا الحنيف الذي يحمل في طياته كل الأخلاق الحميدة، وسيرة رسولنا الكريم الذي كان خير رسالة للبشرية وأسوة حسنة في كل معاملاته،، لذلك يجب أن نحرص على اتباع أخلاق ديننا والالتزام بها.

فالأخلاق تلعب دوراً حاسماً في حياة الشعوب، بغض النظر عن مستويات تقدمها ورقمها. وتلعب دوراً أكبر تأثيراً في العملية التعليمية التي تعتبر في أساسها وجوهرها علاقة إنسانية من الطراز الأول. فالعملية التربوية تهدف إلى بناء الإنسان. ويتفق المربون والمفكرون على أهمية البناء الخُلقي له، فالبُعد الخُلقي يعطي العملية التربوية مغزاهاً، وهو المظهر الحقيقي لتقدير كفاءة هذه العملية. ففي المجتمعات الملتزمة دينياً، تعتبر أعمال الفرد

وممارساته فاضلة بمقدار التزامه بالقواعد الخلقية الدينية. أما في المجتمعات التي تفصل بين الدين وقضايا الحياة الأخرى، فإن معيار الفضيلة لديها يتقرر بمقدار التزام الفرد بالمبادئ الخلقية التي تتضمنها التشريعات القانونية، سواء أكانت مكتوبة أم شفوية متفقاً عليها (العتيبي، 2014). ولكل مهنة معاييرها الخلقية، ويتم استخلاص هذه المعايير في العادة من طبيعة نشاطاتها، وأهدافها. وأخلاق المهنة مجموعة عن المبادئ والقواعد والمعايير والموجهات، والقيم التي تحدد السلوك الذي يجب أن يلتزم به ممارسو المهنة. لذا فإن المهنيين يلتزمون بمراعاة هذه المبادئ، والقواعد، والمعايير، ويتجنبون الخروج على أحكامها. وتتمثل أخلاق المهنة، أي مهنة، في تلك الضوابط، والتوجيهات الخاصة باستعمال الشخص المهني للسلطات والصلاحيات التي تمنحها له مهنته فيما يتصل بتعامله مع الأفراد الآخرين الذين يطلبون خدماته المهنية (Dabel، 2006). وينطلق التفكير بأهمية الأخلاق أخلاقياً المهنية من احتمال وجود فرص غير محدودة بإساءة استعمال الصلاحيات، والسلطات التقديرية عند مزاولة المهنة. فالتشريعات التي تنظم المهن عمومًا تنص على أهم الواجبات والمسؤوليات التي يجب أن يلتزم بها المهني. وبذلك، فهي تتعلق جزئيًا بالمسؤولية الشخصية التقديرية التي تتأسس في قواعد الأخلاق وعمليات التربية والتعليم، والتدريب، والقُدوة الحسنة. والأخلاق والقيم دور في تشكيل معيار تفضيلي، يمثل الإطار المرجعي الذي يحكم سلوك الافراد العاملين في المؤسسة، والقيم كذلك تعد الاداة الفعالة لمواجهة الأزمات والصراعات التنظيمية داخل المؤسسة والمجتمع (الحنيطي، 2003).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعتبر المدير قائداً تربوياً وضع أفراد المجتمع ثقمتهم به، فهو يقيم علاقات إنسانية مع جميع أطراف العملية التربوية على أساس من الأخلاق الفاضلة، التي يعود أثرها بشكل مباشر على المعلمين والطلبة، كما أظهرت دراسة القرني (2011) إلى بناء تصور مقترح لتوظيف التقنية والقيم الأخلاقية في بناء المنظومة القيمية للمعلمين.

وان تحقيق النظم التربوية لاهدافها ورؤيتها ومرامها لا يتم إلا من خلال مدير فعال، يمتلك قيماً أخلاقية وجمالية تعينه في تعامله مع الأشخاص والمواقف، والمدير الفعال هو كأي انسان بحاجة إلى قيم تعمل بمثابة موجبات للسلوك، وطاقت ودوافع للنشاط الإنساني، وبديهي أنه إذا غابت هذه القيم فإن الفرد يستغرب عن ذاته وعن حوله، وحينها سيفقد دوافعه للعمل ويقل انتاجه ويضطرب، فالقيم تلعب دوراً أساسياً في سلوك المديرين، إذ تساعدهم على النجاح في اعمالهم، وإذا أردنا السلوكيات والسلوكيات الجيدة وتقويتها لدى المديرين، واستبعاد السلوكيات والتصرفات التي لم تنبع من قيمهم، فلا بد من توفر الظروف العملية المناسبة التي تؤدي إلى ذلك، وبالتحديد تكمن مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الآتي: ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم؟ السؤال الرئيس: ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم؟

ينبثق عن هذا السؤال ما يلي:

- 1- ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم؟
 - 2- ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم
- تعزى لمتغير الجنس، سنوات الخبرة؟

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة معلمهم

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية دراسة موضوع أخلاقيات المهنة في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية التدريس، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي، وتكوين لدى المدرس اتجاهات إيجابية نحو المهنة، إذ تبصره بالتزاماته الأخلاقية، وتوعيته بأبعاد الرسالة التعليمية التي يتحملها تجاه الفرد والمجتمع والأمة. كما تنظم علاقاته الإدارية الاجتماعية، وتدريبه على أساليب التعامل اللائق مع مختلف مكونات المجتمع المحلي والوطني، هذا فضلاً عن معرفته قواعد الانضباط الأخلاقية، والقُدوة الحسنة، والتحلّي بالضمير المهني العي والابتعاد عن الشبهات، من أجل تحقيق الوعي بأهمية البعد القيمي الأخلاقي في مجال التربية والتكوين، وإشاعة ثقافة جديدة مبنية على أساس احترام موثيق حقوق الإنسان وحقوق الطفل والأسرة، ودعم الارتباط بالمؤسسة والحفاظ على سمعتها وتفعيل دورها الإشعاعي، هذا فضلاً عن تنمية روح التواصل والتعاون والاحترام المتبادل بين مختلف الفرقاء

مصطلحات الدراسة

درجة الالتزام: هو درجة امتثال مديري المدارس لأخلاقيات مهنة التعليم وفق المعايير وفققرات الاستبانة من وجهة نظر المعلمين

مدير المدرسة

مفاهيمياً: هو أحد أعضاء التدريس الجامعي المتفرغ للعمل الأكاديمي في أحد الجامعات الحكومية السعودية، ويحمل درجة الدكتوراه في أحد حقول المعرفة، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية الثلاث: أستاذ، أو أستاذ مشارك، أو أستاذ مساعد.

أخلاقيات مهنة التدريس

مفاهيمياً: فهي مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد، التي يتفق وتعاون عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وواضح وعادل من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكياتهم في إطار المهنة.

حدود الدراسة

تحددت نتائج الدراسة في ما يلي:

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على معلمي المدارس الثانوية في صوبلج للعام الدراسي 2019/2018

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2019/2018).

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة ببيان درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم.

الدراسات السابقة ذات الصلة:

فيما يأتي عرض للدراسات العربية والأجنبية حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث وعلى النحو الآتي:

أجرى نيكولاس وكيونج (2001، Nicolas&Keung) هدفت إلى تعرف القيم التي يفضلها المعلمون، في الممارسات الإدارية، في المدارس الثانوية في شنغهاي، وذلك باستخدام أداة تضمنت المجموعات القيمية التالية: الشكلية، والقيادة، والبيروقراطية، والمشاركة، والتعاون، والرقابة الذاتية للمعلم. وقد شملت عينة الدراسة (980) معلماً من (27) مدرسة اختيرت بطريقة عشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم المعلمين فضلوا قيم المشاركة والتعاون.

دراسة الخزاعلة (2007) التي هدفت إلى تعرّف الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن والأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (370) مديراً ومديرة، جرى اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وكانت نتائج الدراسة على النحو التالي: أن درجة الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن، كانت منخفضة. وأن مستوى الاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية ومديراتها كما يراها المديرون أنفسهم، كانت متوسطة، كما لا توجد فروق فردية ذات دلالة احصائية في درجة الصراع بين القيم الاجتماعية، والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية، تعزى لمتغير (المؤهل العلمي). في حين أشارت النتائج إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية، تعزى لمتغيري (الخبرة الإدارية، وموقع العمل).

دراسة الشهرّي (2008) التي هدفت إلى تعرف المنظومة القيمية لمديري التربية والتعليم ومساعدتهم في المملكة العربية السعودية، وعلاقتها بسلوكهم القيادي، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري التربية والتعليم ومساعدتهم في جميع المناطق التعليمية والمحافظات للبنين والبنات وكانت (194) منهم (42) للبنين و(41) للبنات و(111) مساعداً منهم (56) للبنين و(55) للبنات.

وكانت النتائج كما يلي، أن قيمة التدين والعمل ليوم الآخرة من اجل الحياة الابدية الخالدة، احتلت المرتبة الاولى في هرم القيم غائبة، واحتلت المرتبة الاولى في هرم القيم الغائبة التي تكونت من سبعة عشر قيمة غائبة، واحتلت قيمة الأمن للوطن والحماية من العدوان وردعه الترتيب الثاني، وكانت قيمة عالم يسوده الجمال (جمال الطبيعة والفنون)، في آخر السلم الهرمي للقيم الغائبة. بينما احتلت قيمة الصدق وقول الحق، المرتبة الاولى في هرم القيم الوظيفية التي تكونت من عشرين قيمة، أما قيمة مسؤول وتحمل المسؤولية فقد جاءت في الترتيب الثاني وأخر قيمة كانت من حيث الترتيب القيم الوظيفية هي محب وحنون ورفيق الشعور، وأشارت إلى أن السلوك القيادي السائد كان، السلوك القيادي المشارك، تلاه السلوك القيادي المسوق، بينما جاء السلوك الأمر في المرتبة الأخيرة، أما السلوك القيادي المفوض فلم يسجل أي تكرار.

دراسة القرني (2011)، هدفت إلى وضع تصور مقترح يمكن من خلاله توظيف التقنيات الحديثة في بناء المنظومة القيمية للمتعلمين في السعودية، وتكرنت عينة الدراسة من (205) موظفاً من الكادر التعليمي (مدير - مرشد طلابي - معلم - أمين مصادر تعلم)، وهم العاملون في المدارس التي توظف التقنية في العملية التعليمية، بالمرحلتين المتوسطة والثانوية بمدينة جدة للعام الدراسي (2011-2012)، وكانت نتائج الدراسة على النحو التالي، إعداد قائمة بعناصر المنظومة القيمية اللازم توافرها لدى طلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية، في ظل ثورة الاتصال وتكنولوجيا المعلومات، وكانت أعلى محاور المنظومة القيمية تأثراً بالتقنيات الحديثة هو محور القيم الشخصية يليه محور القيم الوطنية، حيث كانت أعلى القيم هي (السعي للتنمية الثقافية الالكترونية الخاصة)، وكانت ادنى القيم التي تتأثر بالتقنيات الحديثة (حسن الخط وجودته)، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تأثير عناصر المنظومة القيمية المضمنة في أداة الدراسة، باختلاف نوع القطاع التعليمي، أو باختلاف المرحلة الدراسية، كما تم بناء تصور مقترح لتوظيف التقنية في بناء المنظومة القيمية للمعلمين، وفق المدخل

المنظومي الذي يتكون من (المدخلات- العمليات –المخرجات – التغذية الراجعة)

وأجرت شارما (2011) دراسة بعنوان (Attributes of school principals-leadership Qualities&Capacitie) اتجاهات مديري المدارس القيادية: الجودة إمكانات والإمكانات، التي هدفت إلى اختبار العلاقة ما بين مستوى إدراك المعلمين لإمكانات القيادة لدى مديريهم وجود القيادة في تقمص الأدوار، واتخاذ القرار، وإدارة الوقت، والراحة. وتم اختيار (300) معلم ومعلمة في مدارس ماليزيا، كما تم تصميم استبانته لأبعاد القيادة وتوزيعها على العينة. وتوصلت الدراسة إلى أن لدى المديرين تصورا وإمكانية في الوصول إلى أبعاد وإمكانات القيادة ومتوسط أداء بالنسبة لمعايير القيادة. ومع ذلك، فقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية ما بين مستوى إدراك المعلمين لأبعاد القيادة وبين إمكانات المديرين القيادية.

وأجرى العتيبي (2014) دراسة هدفت إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت، حيث تكونت عينة الدراسة (580) معلم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن المعلمين يرون أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت بأخلاقيات المهنة تجاههم هي درجة عالية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة أحصائية تعزى لمتغير النوع فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدارس تجاهها من الطلبة والمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها عقد دورات تدريبية متخصصة في أثناء الخدمة لتنمية التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة، وضرورة تمسك الإدارات العليا بمعايير واضحة في اختيار مديري المدارس واعتبار المعايير الأخلاقية من ضوابط اختيارهم عند تعيينهم في تلك الوظيفة.

وأجرى شعبيات وعطوي وخليل، ومحمود (2016) دراسة هدفت إلى تعرف مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، وجاءت هذه الدراسة كدراسة ميدانية على محافظة "رام الله والبيرة" وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس محافظة "رام الله والبيرة" البالغ عددهم (4430) معلما ومعلمة، وقام الباحثون ببناء استبانة أداة للدراسة، تضمنت (53) فقرة موزعة على أربعة مجالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المعلمين لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (3،91)، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات أفلاد عينة الدراسة لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الجنس. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن تعمل وزارة التربية والتعليم على إخراج مدونة لأخلاقيات لمهنة لمديري المدارس وتعريفهم بأهميتها.

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة لمعرفة درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية في صولح، وعددهم (153) معلم ومعلمة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم.

عينة الدراسة

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها وفقاً لأسلوب العينة العشوائية، التي تعطي كل فرد في مجتمع الدراسة فرصاً متساوية، وبلغ عدد أفراد العينة (80) عضواً، من معلمي المدارس الثانوية في مدارس صولح. الجدول (1).

الجدول (1) توزيع العينة حسب المتغيرات التصنيفية للدراسة

المتغير	العدد	%100
الجنس	ذكر	46.9
	أنثى	51.9
	المجموع	98.8
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	30.9
	10-20 سنة	43.2
	أكثر من 20 سنة	24.7
	المجموع	98.8

أداة البحث

لتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة، وكذلك الاستفادة من أدوات الدراسات السابقة كدراسة الشهري (2008) والعتيبي (2014)، وفي ضوء ما سبق تم تطوير استبانة تكونت (32) فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي.

صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على مجموعة من المحكمين للحكم على درجة مناسبة الفقرات من حيث صياغتها، وملاءمتها للمجال، ودرجة تحقيقها للهدف الذي وضعت من أجله، وتم الأخذ بأراء المحكمين من حيث الحذف والتعديل والإضافة، ومن ثم صياغة الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الأداة تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (40) عضواً، وذلك بطريقة الاختبار وإعادة (Test-Retest) وبفارق أسبوعين بين التطبيقين القبلي والبعدي، وقد بلغ معامل الارتباط (0.80). وتم حساب معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا (Gronbachs Alpha) لكل مجال من مجالات الدراسة، وللأداة ككل، حيث بلغ ثبات الأداة ككل (0.73)، وللأبعاد (0.90-0.50)، والجدول (2) يبين هذه المعاملات، واعتبرت هذه القيم مقبولة لغايات هذه الدراسة.

الجدول (2) قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات الدراسة وللأداة ككل

المجال	عدد العبارات	معامل الثبات
الأخلاقاً أخلاقيات تجاه المعلمين	13	0.50
الأخلاقاً أخلاقيات تجاه الطلبة	11	0.76
أخلاقيات المدير تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي	8	0.90
الأداة ككل	32	0.73

يتضح من الجدول (2) أن قيم معامل الثبات كرونباخ ألفا هي معاملات مرتفعة، وبالتالي هناك اتساق داخلي بين فقرات الاستبانة. وإجمالاً يتبين قيمة معامل الارتباط، وقيم معاملات كرونباخ ألفا، أن الأداة ذات ثبات مرتفع، ومنه يستدل على أن الأداة صالحة للتطبيق ويعتمد عليها لتحقيق أهداف الدراسة.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات الوسيطة:

* الجنس: - ذكر - أنثى.

* سنوات الخبرة: - أقل من 10 - من 10-20 - أكثر من 20.

ثانياً: المتغيرات التابعة: درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم.

المعيار الإحصائي:

وتم اعتماد التدرج التالي للحكم على المتوسط الحسابي لفقرات مجالات الدراسة:

- متوسط حسابي (أقل من 2.33) درجة تقدير منخفضة.
- متوسط حسابي (2.34 - 3.66) درجة تقدير متوسطة.
- متوسط حسابي (أكبر من 3.67) درجة تقدير مرتفعة.

المعالجة الإحصائية

استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- الإجابة عن السؤال الأول من خلال استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب.
- والسؤال الثاني باستخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة، وتحليل التباين الأحادي (One way Anova).

عرض النتائج ومناقشتها:

فيما يلي النتائج المتعلقة بكل سؤال من أسئلة الدراسة تبعاً للمجالات المختلفة التي تضمنتها أداة الدراسة، وكانت النتائج على النحو التالي:

السؤال الأول: ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم؟

للإجابة عن السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتم تحديد الرتبة ودرجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم، ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة.

أولاً: فيما يتعلق بالالتزام بأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين:

كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (3) الآتي:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاجابات أفراد العينة حول أخلاقيات المهنة

التي يتبعها المدير تجاه المعلمين مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام	الترتيب
8	يعامل المعلمين بالعدل	3.84	0.72	مرتفعة	1
3	ينسب انجازات المعلمين عند رفعها للمسؤولين بأمانة	3.75	1.11	مرتفعة	2
7	يحرص على ان تطابق افعاله في تعامله مع المعلمين.	3.73	0.80	مرتفعة	3
13	يشرك المعلمين في إعداد رسالة المدرسة ورؤيتها.	3.68	0.95	مرتفعة	4
9	يقدم النصح والارشاد للمعلمين بكل تواضع.	3.65	0.90	متوسطة	5
2	يتعامل بحزم مع المعلمين في الأمور التي تستوجب الحزم.	3.54	1.33	متوسطة	6
1	ينبى لدى المعلمين العادات الحميدة.	3.50	1.26	متوسطة	7
4	يقيم المعلمين بناء على معايير واضحة ومعلومة لهم	3.41	1.17	متوسطة	8
10	ينبى روح العمل الجماعي لدى المعلمين.	3.08	1.36	متوسطة	9
5	يشجع المعلمين على تطوير أنفسهم بالبحث والدراسة.	3.06	1.32	متوسطة	10
6	ينبى مبدأ المساءلة الذاتية لدى المعلمين	3.01	1.31	متوسطة	11
11	يعالج مشكلات المعلمين بطرق موضوعية	2.94	1.34	متوسطة	12
12	يتقبل النقد البناء دون انفعال أو تعصب	2.89	1.38	متوسطة	13
الإجمالي		3.39	1.15	متوسطة	

تشير النتائج الواردة في الجدول (3) إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول "الأخلاقاً أخلاقيات تجاه المعلمين" قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قدره (3.39) وانحراف معياري قدره (1.148)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (2.89 - 3.84)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (8)، التي تنص على "يعامل المعلمين بالعدل" بمتوسط حسابي (3.84)، وانحراف معياري (0.719)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (3)، التي تنص على "ينسب انجازات المعلمين عند رفعها للمسؤولين بأمانة" بمتوسط حسابي (3.75)، وانحراف معياري (1.108)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (11)، التي تنص على "يعالج مشكلات المعلمين بطرق موضوعية" بمتوسط حسابي (2.94)، وانحراف معياري (1.344)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (12)، التي تنص على "يتقبل النقد البناء دون انفعال أو تعصب" بمتوسط حسابي (2.89)، وانحراف معياري (1.148).

وقد تعزو الباحثة ذلك إلى وعي المعلمين لنوع العلاقة الجيدة بينهم وبين المدير، وأنه يلتزم بالأخلاقاً أخلاقيات المهنية التي تقوي العلاقة بينه وبين معلميه، التي تتمثل في حرص المديرين على العدل بين المعلمين عند توزيع الأعمال والمهام، في ضوء مهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم الفردية، وقيم المعلمين بناءً على معايير واضحة ومعلومة لهم، وكافئ المعلمين على انجازاتهم بكل أمانة، ومحاولة اشراك المعلمين في إعداد رسالة المدرسة ورؤيتها، وتقديم النصح والإرشاد للمعلمين بكل تواضع، كما أنهم يسعون إلى الاهتمام بتنمية روح العمل الجماعي لدى المعلمين في المدرسة، وأيضاً يتقبلون النقد البناء دون انفعال أو تعصب ما دام في صالح العملية التعليمية.

وقد جاءت العبارة "يعامل المعلمين بالعدل" في المرتبة الأولى، وتعزو الباحثة ذلك أن مدير المدرسة يتبع أساليب العدل والمساواة في الإدارة؛ إذ لها تأثير فعال في أداء المعلمين وبالتالي تحسن نواتج العملية التعليمية، وجاءت العبارة "ينسب إنجازات المعلمين عند رفعها للمسؤولين بأمانة" في المرتبة الثانية، ويدل ذلك على أن مدير المدرسة يتعامل بأمانة مع المعلمين ويقدر جهودهم، ويثني على المجتهدين منهم، ويشيد بإنجازاتهم، ليكونوا قدوة لزملائهم، ويعد ذلك نوع من التحفيز للمعلمين، الذي يعد أسلوباً فعالاً من أساليب القيادة التحولية التي غايتها ترقية العمل، وتحقيق الأهداف الموضوعية. وجاءت العبارة "يحرص على أن تطابق أفعاله في تعامله مع المعلمين" وذلك أن مدير المدرسة يتبع أساليب الادارة الإنسانية في التعامل مع المعلمين، وهنا يزداد تقدير المعلمين لتلك الأخلاقاً أخلاقيات التي يمارسها المدبرون.

وقد يعزى ذلك إلى إدراك المديرين أن مسؤولياتهم لا تقف عند مهمة الإدارة فقط ومسؤولياتها، وإنما تتعدى ذلك إلى تنمية الجوانب الإنسانية، وتطوير كفايات المعلمين التدريسية ومهاراتهم، الأمر الذي يعكس إحساساً عالياً بالمسؤولية من قبل مديري المدارس تجاه المعلمين لدورهم البارز في العملية التعليمية، وبالتالي أثر ذلك في تقديرهم لدرجة التزام مدير المدرسة بأخلاقيات المهنة. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الشهري (2008) التي أشارت إلى أن درجة التزام المديرين بالأخلاق أخلاقيات المهنة كانت متوسطة. واختلفت نتائج الدراسة مع دراسة العتيبي (2014) ودراسة شعبيات وعطيوي و خليل، ومحمود (2016) حيث كانت درجة التزام الأخلاق أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين كانت بدرجة مرتفعة.

ثانياً: فيما يتعلق بالالتزام بأخلاقيات المهنة تجاه الطلبة:

كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (4) الآتي:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاجابات أفراد العينة حول أخلاقيات المهنة التي يتبعها المدير تجاه الطلبة

مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام	الترتيب
5	يفي بالعهود والالتزامات التي يعد الطلاب بها.	3.86	0.80	مرتفعة	1
2	لا يميز بين الطلبة في تعاملاته المختلفة.	3.70	0.93	مرتفعة	2
3	يحافظ على الاسرار الخاصة بالطلبة.	3.68	1.11	مرتفعة	3
6	يعمل على تكريس القيم الأخلاقية والدينية والاجتماعية لدى الطلبة.	3.65	0.93	متوسطة	4
4	ينمي روح التعاون والجماعة بين الطلبة..	3.64	0.93	متوسطة	5
9	يحد من السلوكات السلبية الموجودة بين الطلبة	3.60	1.12	متوسطة	6
1	يحفز الطلبة للدراسة والتحصيل الدراسي.	3.55	0.98	متوسطة	7
8	لا يتغاضى عن تجاوزات الطلبة ومخالفاتهم.	3.45	1.12	متوسطة	8
11	يعقد لقاءات مع لجان الطلبة المدرسية بين الفنية والآخرى.	3.43	1.08	متوسطة	9
10	يراعي احتياجات الطلبة والفروق الفردية بينهم.	3.23	1.04	متوسطة	10
6	ينمي مبدأ المساءلة الذاتية لدى المعلمين	3.13	1.26	متوسطة	11
الإجمالي		3.53	1.04	متوسطة	

تشير النتائج الواردة في الجدول (4) إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول "الأخلاق أخلاقيات تجاه الطلبة" قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قدره (3.53) وانحراف معياري قدره (1.035)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.13 - 3.86)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5)، التي تنص على "يفي بالعهود والالتزامات التي يعد الطلاب بها" بمتوسط حسابي (3.86)، وانحراف معياري (0.791)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (2)، التي تنص على "لا يميز بين الطلبة في تعاملاته المختلفة" بمتوسط حسابي (3.70)، وانحراف معياري (0.933)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (10)، التي تنص على "يراعي احتياجات الطلبة والفروق الفردية بينهم" بمتوسط حسابي (3.23)، وانحراف معياري (1.043)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6)، التي تنص على "ينمي مبدأ المساءلة الذاتية لدى المعلمين" بمتوسط حسابي (3.13)، وانحراف معياري (1.257).

وقد تعزو الباحثة ذلك إلى وعي المعلمين لطبيعة العلاقة بين المدير والطلبة، وحسن التعامل مع الطلبة، يحفز الطلبة للدراسة والتحصيل الدراسي، ولا يميز بين الطلبة في تعاملاته المختلفة، ويحافظ على الاسرار الخاصة بالطلبة، وينمي روح التعاون والجماعة بين الطلبة، يفي بالعهود والالتزامات التي يعد الطلاب بها، ويعمل على تكريس القيم الأخلاقية والدينية والاجتماعية لدى الطلبة، ويوجه الطلبة لاحترام القواعد والانظمة المعمول بها في المدرسة، ولا يتغاضى عن تجاوزات الطلبة ومخالفاتهم، ويحد من السلوكات السلبية الموجودة بين الطلبة، ويراعي احتياجات الطلبة والفروق الفردية بينهم.

وقد جاءت العبارة "يفي بالعهود والالتزامات التي يعد الطلاب بها" في المرتبة الأولى، وتعزو الباحثة ذلك أن مدير المدرسة يدرك مسؤوليته تجاه طلبته، فهو يحرص على أن يفي بالعهود التي يعدها للطلبة ليحافظ على العلاقة الطيبة بينه وبين الطلبة، وجاءت العبارة "لا يميز بين الطلبة في تعاملاته المختلفة" في المرتبة الثانية، ويدل ذلك على أن مدير المدرسة يعي جيداً مسؤولياته تجاه جميع طلابه فهو يعاملهم بالعدل والمساواة ويحرص على تقديم الفرص التعليمية للجميع دون تمييز بين طالب وآخر وجاءت العبارة "يحافظ على الاسرار الخاصة بالطلبة" في المرتبة الثالثة، وذلك أن

مدير المدرسة يحافظ على الأسرار الخاصة بالطلبة، إذ يتعامل مع الطلبة وأولياء أمورهم، وفي سعيه لحل مشكلات الطلبة قد يستدعي أولياء أمورهم لدراسة حالاتهم، وقد يطلع على بعض أسرارهم، وفي ضوء ذلك يحاول علاج مشكلات الطلبة، مع استيعاب كامل لما يدور حولهم، وهنا لا يفشي المدير سرًا عرف به، فهذه أمور خاصة تتعلق بالطلبة قد ينتج عنها مشكلات كبرى إذا ما أفشيت بين الطلبة، أو غيرهم.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الشهري (2008) التي أشارت إلى أن درجة التزام المديرين بالأخلاق أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة كانت بدرجة متوسطة. واختلفت مع نتائج دراسة العتيبي (2014) حيث كانت درجة التزام الأخلاق أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة كانت بدرجة مرتفعة.

ثالثًا: فيما يتعلق بالالتزام بأخلاقيات المدير تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي: كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (5) الآتي:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاجابات أفراد العينة حول أخلاقيات المهنة التي يتبعها المدير تجاه أولياء أمور

الطلبة والمجتمع المحلي مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام	الترتيب
8	يمسك عن محاببات أولياء الأمور.	3.60	1.06	مرتفعة	1
7	يستفيد من خبرات افراد المجتمع المحلي ومواقفهم الاجتماعية والوظيفية في حل المشكلات الطلابية.	3.54	1.08	مرتفعة	2
6	يشارك المجتمع المحلي في انشطته ومناسباته.	3.53	1.09	مرتفعة	3
5	ينفذ ما يلتزم به أمام أولياء الأمور في الاجتماعات الرسمية.	3.41	1.13	مرتفعة	4
2	يحرص على أن تكون مدرسته قدوة في احترامها لتقاليد المجتمع المحلي.	3.40	1.06	متوسطة	5
4	ينقل الصورة الحقيقية عن مدرسته في اللقاءات التي تتم بين المدرسة والمجتمع المحلي.	3.33	1.21	متوسطة	6
1	يقدر أهمية دور أولياء أمور الطلبة	3.30	1.18	متوسطة	7
3	يتشاور مع أولياء أمور الطلبة في أمور تهم ابناءهم.	3.30	1.11	متوسطة	7
الإجمالي		3.42	1.12	متوسطة	

تشير النتائج الواردة في الجدول (5) إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول "الأخلاق أخلاقيات تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي" قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قدره (3.42) وانحراف معياري قدره (1.116)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية (3.60 - 3.30)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (8)، التي تنص على "يمسك عن محاببات أولياء الأمور" بمتوسط حسابي (3.60)، وانحراف معياري (1.063)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (7)، التي تنص على "يستفيد من خبرات افراد المجتمع المحلي ومواقفهم الاجتماعية والوظيفية في حل المشكلات الطلابية" بمتوسط حسابي (3.54)، وانحراف معياري (1.078)، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (4)، التي تنص على "ينقل الصورة الحقيقية عن مدرسته في اللقاءات التي تتم بين المدرسة والمجتمع المحلي" بمتوسط حسابي (3.33)، وانحراف معياري (1.209)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (1) التي تنص على "يقدر أهمية دور أولياء أمور الطلبة" بمتوسط حسابي (3.30)، وانحراف معياري (1.184). والفقرة (3) التي تنص على "يتشاور مع أولياء أمور الطلبة في أمور تهم ابناءهم" بمتوسط حسابي (3.30)، وانحراف معياري (1.107).

وقد تعزو الباحثة ذلك إلى وعي المعلمين لطبيعة العلاقة بين المدير وأولياء أمور الطلبة، والمجتمع المحلي، يرون أن المديرين يحرصون على إقامة علاقات طيبة مع أولياء الأمور الطلبة والمجتمع المحلي، ويعززون لقاءات التواصل معهم، من خلال عقد اجتماعات لأولياء الأمور وتوعيتهم بأهمية التواصل فيما بينهم والمشاركة في نشاطات المدرسة لتحسين نواتج العملية التعليمية، وابقائهم على اطلاع أولاً بأول على مستوى أبناءهم العلمي والأخلاقي، وتشجيع المجتمع المحلي للمشاركة بفعاليات التي تقيمها التي تسهم بشكل جدي في حماية البيئة المحيطة بالمدرسة، وأنهم يتقبلون مقترحات أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي لتطوير العلاقات.

وقد جاءت العبارة "يمسك عن محاببات أولياء الأمور" في المرتبة الأولى، وتعزو الباحثة ذلك أن مدير المدرسة يدرك طبيعة العلاقة بينه وبين أولياء أمور الطلبة، فهو يحرص على إبقاء حدود للعلاقة وعدم التميز بين أولياء الأمور، وجاءت العبارة "يستفيد من خبرات افراد المجتمع المحلي ومواقفهم الاجتماعية والوظيفية في حل المشكلات الطلابية" في المرتبة الثانية، ويدل ذلك على أن مدير المدرسة يدرك جيداً أهمية مؤسسات المجتمع المحلي وخبراتهم ومواقفهم الاجتماعية في حل مشكلات الطلاب، وجاءت العبارة "يشارك المجتمع المحلي في أنشطته ومناسباته" في المرتبة الثالثة، لتؤكد

أهمية المجتمع المحلي؛ وذلك أن مدير المدرسة يحرص على مشاركة المجتمع المحلي بنشاطات وفعاليات المدرسة وإبقائهم على تواصل لتحسين نواتج العملية التعليمية.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الشهري (2008) التي أشارت إلى أن درجة التزام المديرين بالأخلاق أخلاقيات المهنة تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي كانت متوسطة. واختلفت عن نتائج دراسة العتيبي (2014) حيث كانت درجة التزام الأخلاق أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي كانت بدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم تعزى لمتغير الجنس، سنوات الخبرة؟

تم الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

أولاً: متغير الجنس:

تم استخدام اختبار Independent Sample T-test لحساب قيمة (ت) لإجابات أفراد العينة على المجالات المختلفة للدراسة، ويظهر الجدول (6-7) ذلك:

الجدول (6) اختبار (t-test) لبيان دلالة الفروق

بين متوسطات أفراد العينة حول الالتزام بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير الجنس

أخلاقيات المهنة تجاه	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية	الملاحظات
المعلمين	ذكر	38	3.36	474.	477.	78	635.	غير دالة
	أنثى	42	3.41	421.				
الطلبة	ذكر	38	3.63	523.	1.409	78	163.	غير دالة
	أنثى	42	3.45	592.				
أولياء الأمور والمجتمع المحلي	ذكر	38	3.63	873.	2.047	78	044.	دالة
	أنثى	42	3.24	819.				

أظهرت نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة حول تقديراتهم لالتزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) الواردة في الجدول (6) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدارس تجاه كل من الطلبة والمعلمين؛ حيث كانت قيم (ت) غير دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) في هذين المجالين.

ومنه يستدل على أن آراء المعلمين على اختلاف الجنس تتفق حول درجة ممارسة مدير المدارس الثانوية أخلاقيات المهنة تجاه كل من الطلبة والمعلمين، وهو المستوى الذي كشفت عنه النتائج السابقة أنه بدرجة متوسطة. في حين تكشف النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة حول تقديراتهم لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المدني، وكانت الفروق لصالح متوسطات الذكور، ومنه يستدل على أن المعلمين الذكور يرون أن مدير المدارس الثانوية للبين يتفاعلون في علاقاتهم مع أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي بشكل أكبر مما تراه المعلمات من مديرات مدارسهن. ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن مديري المدارس الثانوية ومديراتها قد تلقوا الدورات والأنشطة التدريبية التي شاركوا فيها قبل وأثناء تولي المسؤولية الإدارية في مدارسهم، التي تعدها وتنفذها وزارة التربية بشكل موحد للجميع. فضلاً عن أن هؤلاء المديرين يتبعون تعليمات تعليمية موحدة من الوزارة ويطبقونها بغض النظر عن الجنس، وبالتالي كانت تقديرات المعلمين والمعلمات لمديري ومديرات المدارس متقاربة فيما يخص ممارسة أخلاقيات المهنة تجاه كل من الطلبة والمعلمين.

ويمكن تفسير وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمين حول درجة ممارسة أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي إلى أن المعلمين الذكور هم أكثر احتكاكاً مع أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي، مما يتيح لهم الفرصة للاطلاع على مستوى العلاقات والتعاون بين مديري المدارس.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العتيبي، 2014) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، تجاه الطلبة والمعلمين ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي لصالح الذكور،، واتفقت مع نتائج دراسة (شعبيات وعطيوي وخلييل، ومحمود، 2016) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الجنس.

ثانياً: متغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار (One Way Anova) لحساب قيمة (ف) وكانت كما هو موضح في الجدول (7) التالي:

الجدول (7) نتائج اختبار (One Way Anova) لبيان دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة حول الالتزام بأخلاقيات المهنة في المدارس الثانوية

تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الاحصائية	ملاحظات
أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين	بين المجموعات	.374	2	.187	.944	.394	غير دالة
	داخل المجموعات	15.263	77	.198			
	المجموع	15.637	79				
أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة	بين المجموعات	.662	2	.331	1.043	.357	غير دالة
	داخل المجموعات	24.455	77	.318			
	المجموع	25.117	79				
أخلاقيات المهنة تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي	بين المجموعات	.052	2	.026	.034	.966	غير دالة
	داخل المجموعات	58.623	77	.761			
	المجموع	58.675	79				

من الجدول (7) تشير نتيجة اختبار (One Way Anova) للمقارنة بين متوسطات درجات أفراد العينة بحسب متغير سنوات الخبرة، إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة؛ في المجالات الخاصة بممارسة أخلاقيات المهنة تجاه (المعلمين، والطلبة، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي) حيث كانت قيم (ف) المحسوبة لهذه المجالات غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

وتعزو الباحثة اتفاق آراء المعلمين في الدراسة الحالية حول درجة تقديرهم لممارسة المديرين لأخلاقيات المهنة في مجالات التعامل مع الطلبة والمعلمين والمجتمع المحلي، إلى اتباع المديرين أساليب الإدارة الإنسانية في التعامل معهم بغض النظر عن سنوات الخبرة. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العتيبي، 2014) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، واتفقت مع نتائج دراسة (دراسة الخزاعلة، 2007) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بما يأتي:

- 1- زيادة توعية مديري المدارس أهمية القيادة الأخلاقية من خلال الورش والدورات لما لهذا من أهمية بالغة على كل من مديري المدارس والمعلمين والطلبة والعملية التعليمية التعليمية.
 - 2- تحسين وتطوير نظام الحوافز والترقيات من الناحية المادية والمعنوية للمعلمين الملتزمين بأخلاقيات مهنة التعليم
 - 3- ضرورة وجود دليل أخلاقي مبني يعد المرجع الرئيس في تقييم عمل المديرين.
- ضرورة تعرف مديري المدارس بأخلاقيات المهنة، أخلاقيات مدير المدرسة من خلال الادب التربوي، والدراسات في هذا المجال.

المصادر والمراجع

- الحنيطي، م. (2003). الصراع التنظيبي: أسبابه وطرق إدارته في المؤسسات العامة والخاصة في الأردن، *مجلة دراسات*، 2(1)، 30-67.
- الخرزاعلة، ع. (2007). الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي، *اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن*.
- شعبيات، م.، عطوي، ف.، خليل، أ.، و محمود، أ. (2016). مدى إلتزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة دراسة ميدانية في مدارس محافظة رام الله والبيرة، *المجلة التربوية*، 30(120)، 323-340.
- الطويل، ه. (2006). *الإدارة التعليمية مفاهيم وافق*. (ط2). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- العتيبي، ت. (2014). درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة: من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت، *التربية المعاصرة*، 31(98)، 101-149.
- عطياتي، م. (2014). أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن، *دراسات العلوم الادارية*، 41(2)، 45-67.

العميان، م. (2010). *السلوك التنظيمي في منظمات العمال*. (ط5). عمان: دار وائل للنشر.
القرني، ظ. (2011). تصور مقترح يمكن من خلاله توظيف التقنيات الحديثة في بناء المنظومة القيمية للمتعلمين في السعودية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

References

- Hunaiti, M. (2003). Organizational Conflict: Causes and Methods of Management in Public and Private Institutions in Jordan, *Dirasat Journal*, 2(1), 30-67.
- Khaza'leh, Abd. (2007). Conflict between Social and Organizational Values of Principals of Public Secondary Schools in Jordan and its Relationship to Job Performance, Unpublished PhD Thesis, Amman Arab University for Graduate Studie, Amman, Jordan.
- Shaabiyat, M. Atiwi, F., Khalil, Abu., Mahmoud, A. (2016) The extent of the commitment of school principals in Palestine to the ethics of a field study in the schools of the governorate of Ramallah and Al-Bireh, *Educational Journal*, 30(120).
- Al-Taweel, H. (2006). Educational Administration Concepts and Horizons. (2nd ed.). Amman: Wael Publishing and Distribution House.
- Al-Otaibi, T. (2014). The degree of commitment of secondary school principals to the ethics of the profession: from the point of view of teachers in the State of Kuwait, *contemporary education*, 31(98), 101- 149.
- Attiani, M. (2014). The Effect of Practicing Ethics of Human Resources Departments on Achieving Employee Satisfaction: A Field Study in Cellular Telecommunications Companies in Jordan, *Administrative Studies Studies*, 41(2), 45-67.
- Al-Omayyan, M. (2010). *Organizational Behavior in Business Organizations*. (5th ed.). Amman: Wael Publishing House.
- Al-Qarni, D. (2011). A proposed concept in which modern techniques can be employed in building the value system of learners in Saudi Arabia, *unpublished doctoral thesis, Umm Al-Qura University, Saudi Arabia*.