

درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس  
في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

إعداد

د/ يوسف نياض المجالي د/ محمد عبد الرحمن الذنيبات

قسم العلوم التربوية - كلية الكرك

جامعة البلقاء التطبيقية الأردن

د/ جمانة يوسف المجالي

جامعة مؤتة - الأردن

درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس  
في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

---

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

د/ يوسف ذياب المجالي ود/ محمد عبد الرحمن الذنبيات ود/ جمانة يوسف المجالي

### المقدمة:

يحتل العنصر البشري موقعا مهما في رفع مستوى المنظمات وكفاءتها، وزيادة درجة الأداء الوظيفي داخلها وخارجها. ومن هنا يلاحظ أن مصلحة أي منظمة تكمن في مقدرتها على الاحتفاظ بالعاملين لديها، من خلال إشباع حاجاتهم، وتلبية رغباتهم. ذلك أن مقدرة الإدارة على تنمية روح الولاء والإخلاص والكفاءة عند الأفراد والعمل على إيجاد المناخ التنظيمي المناسب، من أجور وحوافز ورضا وظيفي، سيؤدي بصورة حتمية إلى نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها.

ويشير عباس (٢٠٠٤) إلى أن التقدم والرقي الذي وصلت إليه المنظمات الإدارية، كان ولا يزال، نتاج العمل الدؤوب لقيادة هذه المنظمات، ومقدرة هذه القيادات على توظيف الإمكانيات المتاحة بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المطلوبة، ويعد إعداد المديرين وإكسابهم المهارات القيادية والإدارية اللازمة لمواجهة التحديات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية، من خلال الأداء الإداري المتميز، من أهم النشاطات التنموية والتطويرية للمنظمات المعاصرة في مجال التطوير الإداري.

لذلك كان لمجال الإدارة دور كبير في العملية التربوية، وإن كل تطور للتعليم قوامه تطوير في إدارته، فمن خلال التطور الإداري يمكن الحكم على رقي أو تخلف المجتمع، فتطور أي نظام يعتمد على كفاءة إدارته في التعامل مع مدخلات النظام التعليمي (أحمد، ٢٠٠٢).

فالوظيفة الإدارية تطورت في العصر الحاضر بما يتلاءم والتطورات المتلاحقة، الأمر الذي يلقي على الإدارة المدرسية بمديرها مسئوليات كبيرة بحيث تحقق للنشء تربية صالحة.

فالإدارة لم تعد عملا يستطيع كل فرد أدائه بالكفاءة المطلوبة فقد غدت علما له أصوله وقواعده، وفنا يحتاج من يمارسه إلى صفات وسمات شخصية وعقلية خاصة فهي رسالة لها أخلاقياتها وتقاليدها المستمدة من التربية (مصطفى، ٢٠٠٢).

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

وترتبط التربية الأخلاقية ارتباطاً وثيقاً بالسلوك الإنساني إذ تؤثر في تعديله وضبطه، وذلك عن طريق بناء الإنسان بناءً متكاملًا من جميع الجوانب الجسمية والخلقية والعقلية والاجتماعية، وتعد الجوانب الأخلاقية إحدى الجوانب المهنية التي تشكل محور هذا البناء، فالأخلاقيات من الموضوعات المهمة التي ظهرت في حقول العلوم الاجتماعية كافة ومنها الإدارة، فالأخلاقيات من الركائز الأساسية لخدمة الآخرين وحسن أداء الوظيفة يؤدي إلى نتائج إيجابية وعليه لا بد من أن يتسم القائد بصفات منها الأمانة وسلامة المهنة، لأن نجاح القائد في أداء أعمالهم مرده الأساسي إلى التزامهم الأخلاقي أملا في تحقيق الأهداف التي تنشدها المنظمة (Robbins, 2002) المذكور في فزق (٢٠٠٥).

إن أخلاقيات المهنة للمدراء بشتى أنواعها ومجالاتها متوافرة ومتحققة بصورة جيدة، وإن توافر هذه الأخلاقيات يعد عاملا أساسيا لنجاح المدير في عمله الإداري ونجاحه في إدارة المدرسة.

وبالتالي فإن أهمية دراسة أخلاقيات العمل وكيفية تأسيسها في نفوس المواطنين وضمائهم، ومن دونها سيكون جهازا إداريا غير فاعل، وغير متجاوب مع حاجات الناس، مما يؤدي إلى الفساد الإداري الذي يكلف أموالا سواء أكانت الدولة متقدمة أم نامية محدودة الموارد (العمر، ٢٠٠٢).

ولكل مهنة أخلاقية مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابيا أو سلبيا (السكرانة، ٢٠٠٩). إن أخلاقيات المهنة هي أحد مقومات المهنة سواء في استقلالها المهني عن المهن الأخرى، أم في تنظيم سلوك أعضائها المهني في الممارسة، وتحصر أخلاقيات المهنة اهتمامها في مجالات مصلحة المهنة وسمعتها من خلال رفع مستوى المهنة والمحافظة على تقدمها وتنمية روح التعاون بين أعضائها ورعاية مصالحهم المادية والمعنوية (نجم، ٢٠٠٦).

وأكدت جاب الله (٢٠٠٦) أهمية الأخلاقيات في عصر العولمة، والافتقار إليها ربما يوقع في كارثة محترمة، وإذا لم تنتبه مدارسنا إلى ذلك فإننا نخرج متعلمين يجيدون ممارسة كل شيء إلا ما هو أخلاقي، وأشار الغامدي وهيش (٢٠٠٥) إلى ضعف الوعي بأخلاقيات مهنة التعليم، وبينت الفالح (٢٠٠٧) وجود بعض القصور في أخلاقيات مهنة التعليم، وأن هناك اهتماما عالميا متزايدا في تأكيد أهمية امتلاك الفرد لأخلاقيات المهنة، ففي دراسة أجريت في أمريكا ذكر ٩٥% من القادة في

مؤسسات الأعمال المختلفة أن أخلاقيات المهنة موازية في أهميتها للمهارات الوظيفية التخصصية انجاز المهنة، وتحتل المركز الأول في أهميتها بالنسبة لأهم المهارات الوظيفية (Kendrick, 2006). وفي تقرير لوزارة العمل الأمريكية ظهر أن ٨٠% من الموظفين يخسرون وظائفهم، ليس بسبب ضعف مهارات العمل التخصصية، ولكن بسبب تدني مستوى أخلاقيات العمل لديهم (العبد العزيز، ٢٠١٠؛ Harper, 2006, Predmor, 2005).

ومن هنا برزت الحاجة إلى أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، من أجل الإسهام في زيادة وعي المديرين بأهمية التمسك، والالتزام بالمعايير الأخلاقية. ويؤمل أن تفي هذه الدراسة مديري المدارس، ومديراتها والمعلمين، ومديري التربية والتعليم، وصانعي القرار التربوي وغيرهم.

فإن الإدارة الأخلاقية في المدرسة تعني أن يكون المدير قدوة وأنموذجاً لجميع العاملين والطلبة، وأن يتعامل معهم بخلق حسن، وأن تكون المصلحة العامة في المدرسة فوق كل اعتبار، وأن تراعي العدالة التنظيمية، وبناء ثقافة تنظيمية أخلاقية (طاهر، ٢٠٠٧؛ المزروعى، ٢٠٠٢). وأشار (Karakose, 2007) إلى أن المديرين الأخلاقيين على درجة من النضج والبصيرة تجعلهم يتنبأون بالنتائج، ويسعون لإرضاء المعلمين والطلبة وأولياء الأمور وإشباع رغباتهم، وقد أوردت يحيى (٢٠١٠) أن المدير الأخلاقي يستمع إلى المعلمين ويحترم آراءهم، ويتسم بالجدية والإخلاص في العمل، ويعدل في تقويم المعلمين والتلاميذ، ويؤمن بالقيم الأخلاقية ويعززها، ويراعي المشاعر الوجدانية للمعلمين، ويحرص على تعزيز العمل الجماعي بين المعلمين، ولديه اتجاهات إنسانية نحو التلاميذ.

ونظراً لأهمية مدير المدرسة، فقد أكد العديد من التربويين على أخلاقيات المهنة التي يجب أن تتوفر فيه، وعلى المهمات التي يجب أن يقوم بها، ويشير (عبد الهادي، ١٩٨٥) إلى أن مدير المدرسة، هو المركز الرئيسي للعملية التعليمية، ولا بد أن تتوفر فيه صفات شخصية تأتي في مقدمتها، قوة الشخصية، والتي تعني تأزر الصفات العقلية، والنفسية، والخالقية، والجسمية، والصفات المهنية لمعرفة النظم الإدارية، والمالية، وأنماط القيادة التربوية التي تسهم في نجاح العمل الإداري، والإحاطة بطرائق وأساليب الاتصال، وطرائق التدريس، وعلم النفس التربوي، ومعرفة أهداف التعليم، والقدرة على إدارة الاجتماعات، والإيمان بمهنة التعليم.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أشارت نتائج العديد من الدراسات التربوية والإدارية مثل دراسة عمر (١٩٩٠)، سعود ويطاح (١٩٩٦)، البشري (٢٠٠٦)، يونس (٢٠٠٦)، الزهراني (٢٠٠٧) الهدبان (٢٠٠٩)، يحيى (٢٠١٠)، عابدين (٢٠١٢)، إلى أهمية أخلاقيات مهنة التعليم في الإدارة المدرسية، وضرورة التزامها، لأنها تعد مصدرا أخلاقيا ونموذجا قيما لكل من العاملين في المدرسة والمعلمين والطلبة وأولياء الأمور مما يحقق رسالة المدرسة الأخلاقية التربوية ويرقى إلى مستويات الفعالية بالأداء الإداري والتربوي

ومما دفع الباحثين إلى البحث في هذا الموضوع معابستهم لواقع المدارس من خلال التربية العملية والحصص الإضافية، ولقاؤهما بعض المعلمين الذين يعملون في هذه المدارس حيث لوحظ أن هناك تذبذباً من بعض المعلمين حول نمط السلوك والمعاملة السائدة في معظم هذه المدارس من المراء اتجاه العاملين فيها مما يؤدي إلى الشعور بعدم الاستقرار وعدم الرغبة في العطاء.

لذا فإن الدراسة الحالية تركز اهتمامها على مديري المدارس لارتباط موضوع الدراسة بكفاءتهم الإدارية بإتباع الأخلاقيات المهنية، ومحاولة لإجراء دراسة وصفية للكشف عن درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مدراء المدرس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين.

وفي ضوء ما سبق يتحدد هدف الدراسة وأسئلتها الحالية حيث تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

- ما درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:

١. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة، من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في درجة ممارسة

أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل التعليمي؟

### أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

١. تعرف مبادئ أخلاقيات المهنة التي يجب أن تتوفر لدى مديري المدارس.
٢. تعرف درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين.
٣. بيان عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير (الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

### أهمية الدراسة:

تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال:

١. أنها تنص على لموضوع مهم لم يأخذ حقه في محافظة الطفيلة من الدراسة والبحث وهو موضوع الأخلاقيات المهنية ودورها في تحسين العمل التربوي.
٢. ساهمت في إثراء الأدب التربوي بأبحاث تعنى بالجانب الأخلاقي لمهنة التعليم.
٣. قد تفيد مديري المدارس للنهوض والارتقاء بالمستوى الأخلاقي لمهنتهم.
٤. قد تكشف عن أوجه القصور الأخلاقي لدى مديري المدارس الحكومية.
٥. قد تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة وتزيد من فرصة الاستفادة من التطبيقات العملية من منطلقات نظرية في هذا الجانب الأخلاقي التربوي.
٦. قد تفيد هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم في تعريف جوانب الرضا عن العمل وعن جوانب عدم الرضا عن العمل لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الطفيلة.
٧. قد تفيد هذه الدراسة تلك المؤسسات التي تهتم بالمعلم والمدير معا والجمعيات التربوية التعليمية.

### مصطلحات الدراسة:

تم تحديد المصطلحات والمفاهيم الأساسية المتعلقة بهذه الدراسة على النحو التالي:

### مدير المدرسة:

عرف القرعان وآخرون (٢٠٠٤) مدير المدرسة بأنه المشرف المقيم في

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

المدرسة وهو القائد التربوي الذي يعمل على التجديد في مدرسته بكل ما يتعلق بالعملية التربوية وأبعادها النفسية والتعليمية والاجتماعية، بحيث يكون التجديد كلما سمحت الفرصة له. وإجرائياً: مدير المدرسة هو القائم بالأعمال الإدارية في مدارس وزارة التربية والتعليم والتي تشمل المرحلتين الأساسية والثانوية، في المناطق التعليمية في محافظة الطفيلة.

### المدارس الحكومية:

تشمل المرحلتين الأساسية والثانوية، يدخلها الطالب عندما يبلغ من العمر حوالي ٦ سنوات وتبدأ من الصف الأول وحتى الصف الثاني الثانوي. وإجرائياً: المدارس الحكومية هي تلك المدارس التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم ويكون طلابها ممن تتراوح أعمارهم من ست سنوات حتى ثماني عشرة سنة (الصف الأول حتى الثاني الثانوي).

### أخلاقيات المهنة:

**الأخلاق:** هي المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين (الطراونة، ١٩٩٠). وإجرائياً: يعرف الباحثون في هذه الدراسة الأخلاق: بأنها مجموعة من القيم المشروعة والمنبثقة من القرآن والسنة النبوية التي يتحلى بها مدير المدرسة ويمارسها مع المدرسين والتي لها تأثير واضح على السلوك العام أو الخاص. أما أخلاقيات المهنة: فيعرفها الهمشري (١٩٩٧): بأنها مجموعة المبادئ والأسس والقيم الدينية المنبثقة من القرآن والسنة التي يحملها الفرد ويعمل بمقتضاها في المهنة. ويعرفها الباحثون إجرائياً: عبارة عن مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على مديري المدارس التمسك بها والعمل بمقتضاها من خلال الدرجة الكلية التي يحصلون عليها من وجهة نظر المعلمين وتتحدد في الدراسة الحالية بوحدة من ثلاث درجات وفقاً للمفتاح المبين لاحقاً، هي: الدرجة المرتفعة، أو الدرجة المتوسطة أو الدرجة المنخفضة.

### حدود الدراسة:

يتحدد مجال الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة مدى ممارسة مديري المدارس الحكومية بمحافظة الطفيلة بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين.



- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على عينة من معلمي المدرس الحكومية في محافظة الطفيلة والبالغ عددهم (٣٦٨) معلما ومعلمة من أصل مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٢٢١١) معلما ومعلمة.
  - الحدود المكانية: شملت مدارس المرحلة الأساسية والثانوية في محافظة الطفيلة التابعة لوزارة التربية والتعليم.
  - الحدود الزمانية: تم جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٤/ ٢٠١٥
- محددات الدراسة:**

تحددت نتائج الدراسة باستجابة أفراد العينة الجادة والموضوعية على فقرات الاستبانة بالطرق الإحصائية التي تم استخدامها، وبدرجة الصدق والثبات للاستبانة في جميع محاورها التي تناولتها.

**الدراسات السابقة:**

أشارت العديد من الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل أو المهنة إلى أهمية الأخلاق المهنية في المنظمات، فقد توصلت دراسة عمر (١٩٩٠) إلى التزام مديري المدارس الثانوية الأكاديمية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، تكونت عينة الدراسة (١٠٥) من المدراء، حيث اشتملت الدراسة على ثلاث متغيرات، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والتخصص. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة لأثر المستوى الوظيفي والتخصص، كما أظهرت الدراسة أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة لأثر سنوات الخبرة على درجة أهمية لصالح ذوي سنوات الخبرة الأطول، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر التفاعل بين المؤهل العلمي وسنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة المتوسطة من حملة ما دون البكالوريوس.

وأجرى السعود وبطاح (١٩٩٦) دراسة هدفت إلى تعرف أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التعليمية والإدارية في مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم، ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع استبانة على مجتمع الدراسة الذي يتكون من (٢٢٥) مديرا ومديرة، وقد توصل الباحثان إلى نتائج منها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية تعزى لمتغير الجنس. وأظهرت

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

الدراسة على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى الالتزام باختلاف مؤهلاتهم العلمية، وخبراتهم التعليمية والإدارية.

وهدفت دراسة حيدر (٢٠٠٠) إلى تعرف أخلاقيات المهنة (من رؤية إسلامية) ومدى التزام المعلمين بهذه الأخلاقيات من وجهة نظر المديرين والمعلمين والطلبة توصلت إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين والمعلمين والطلبة في وجهات نظرهم إزاء أخلاقيات المهنة، وكانت الفروق لصالح المديرين.

وأجرى المزروعى (٢٠٠٢) دراسة هدفت إلى الكشف عن مدى التزام مديري المدارس الثانوية في سلطنة عُمان بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية، وتعرف أثر متغيرات المركز الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة والجنس، على تقدير أفراد العينة، تألفت عينة الدراسة من (١٠٨) من المدراء، و(٣٦٠) معلما ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة بأن درجة تقدير الإداريين والمعلمين بالالتزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة جاءت مرتفعة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدراسة بين الإداريين في جميع مجالات الدراسة. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين المعلمين في مجالين من مجالات الدراسة علاقة المدير بالمعلمين، والتوجيهات المهنية للمدير لصالح ذوي الخبرة الطويلة. فيما لا توجد فروق تعزى للمتغيرات الأخرى.

وهدفت دراسة دراوشة (٢٠٠٤) إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية أخلاقيات المهنة لمديري المدارس الحكومية في الأردن في ضوء احتياجاتهم التدريبية، وقد تكونت العينة من (١٥٠) مديرا و(١٤٤٠) معلما اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية، واستخدمت الاستبانة لقياس درجة ممارسة المديرين لأخلاقيات المهنة، ومن النتائج التي توصل إليها، ارتفاع درجة ممارسة المديرين لأخلاقيات مهنتهم، وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين والمديرين في درجة ممارسة أخلاقيات المهنة ولصالح المديرين.

أما دراسة قزق (٢٠٠٥) فهذهت إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية بأخلاقيات المهنة، وتكونت العينة من (٤٥٨) عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت النتائج أن التزام رؤساء الأقسام بأخلاقيات المهنة كانت بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى للتفاعل بين متغيري التخصص والرتبة الأكاديمية.

وأجرى البشري (٢٠٠٦) دراسة لتعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، وطبقت على عينة طبقية مكونة من (٩٥٠) معلما، وأشارت النتائج إلى أن التزام المديرين بأخلاقيات الإدارة المدرسية في كل مجالاتها من وجهة نظر المعلمين مرتفع في جميع مجالاتها؛ كما بينت النتائج أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين بحسب مؤهلاتهم وخبراتهم، في حين كانت الفروق ذات دلالة بحسب الجنس لصالح الذكور.

وهدف دراسة حنون (٢٠٠٦) إلى مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واستطاعت استخلاص (٥٩) أخلاقية شملتهن فقرات الاستبانة التي تم تطبيقها على مجتمع الدراسة والبالغ عددها (٢١٠) من المشرفين والمديرين، ضمن أربعة مجالات وهي مدى التزام المعلم بالأخلاقيات في علاقته مع كل من (الطلبة، الزملاء، الإدارة المدرسية، المجتمع). وتوصلت الباحثة في نتائج الدراسة بأنها انحصرت جميع مجالات الدراسة بالنسبة لآراء وتقييم المشرفين والمديرين حول مدى التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة (٦٩.٥ - ٧٩.٤٨%) وهي نسبة متوسطة وجيدة.

وأجرى يونس (٢٠٠٦) دراسة لتعرف تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن أخلاقيات الإدارة المدرسية من منظور إسلامي، إذ قام بتوزيع استبانة على (٤٥٠) معلما، وأشارت النتائج إلى أن المعلمين يرون أن مديريهم يمارسون القيادة الأخلاقية التي تتضمن مراعاة حقوق المعلمين والطلبة وأولياء الأمور بدرجة مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلمين بحسب متغير الجنس أو الخبرة، بينما كانت الفروق بحسب متغير المؤهل العلمي ذات دلالة إحصائية ولصالح حملة الدبلوم.

أما الزهراني (٢٠٠٧) فهدف لتعرف أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين، وتكونت العينة من (٥٠٨) معلمين، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات العمل الإداري كانت بدرجة ممارسة عالية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمين ذوات سنوات الخبرة الطويلة، وأظهرت أيضا

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي لصالح الذين مؤهلاتهم ماجستير فأعلى.

وأجرى أبو طيبخ (2008) دراسة سعت إلى تعرف مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، قام الباحث ببناء استبانة مكونة من (63) فقرة موزعة على خمسة مجالات. حيث وزعت الاستبانة على عينة مكونة من (235) معلما ومعلمة، وبينت نتائج الدراسة بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الخبرة، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

وهدف دراسة الهدبان (٢٠٠٩) إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية للمهنة. طبقت الدراسة على عينة بلغت (٣٠٢) من المدراء، و(٨١٢) من المعلمين، وبينت النتائج أن درجة التزام المديرين بالمدونة مرتفع في جميع المجالات، وأن هناك فروقا في تحديد الالتزام بحسب الجنس لصالح الإناث، بينما لم تكن هناك فروق بحسب المسمى الوظيفي.

وأجرت يحيى (٢٠١٠) دراسة لتعرف درجة التزام مديري المدارس الحكومية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، ووزعت استبانة على (١٣٤٩) معلما ومعلمة من شمال الضفة الغربية جرى اختيارهم عشوائيا. وأشارت النتائج إلى أن درجة التزام المديرين بأخلاقيات الإدارة المدرسية كما يقدرها المعلمون كبيرة جدا، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين بحسب مؤهلاتهم، بينما كانت الفروق ذات دلالة إحصائية بحسب جنس المعلم، لصالح الإناث، وبحسب الخبرة لصالح الأقل من ٦ سنوات.

كما أجرت الحديد (٢٠١١) دراسة هدفت لتعرف درجة التزام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري مدارسهم في الأردن. تكونت عينة الدراسة من (١٤٨) مديرا ومديرة. وطورت الباحثة استبانة تكونت من (٥٧) فقرة وزعت على أربعة مجالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام معلمي التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة كانت بدرجة متوسطة. وأظهرت أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

( $\alpha=0.05$ ) في درجة التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات المهنة تعزى إلى متغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة في الإدارة. وفي كل مجال من مجالات الأداة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الخبرة، لصالح من خبرتهم (٥) سنوات فأقل.

وهدفنا دراسة حمادنة (٢٠١٢) إلى تعرف درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها في مديريات تربية المفرق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري ومديرات مدارسهم. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لإجراء الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٢) مديرا ومديرة، قام الباحث ببناء استبانته لتكونت من (٧١) فقرة موزعة على (٥) مجالات. وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مديري المدارس ومديراتها لدرجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى جنس المدير، أو إلى مؤهله العلمي، أو إلى سنوات خبرته في الإدارة المدرسية أو إلى التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات على المقياس الكلي وعلى المجالات الفرعية.

وأجرى عابدين، محمد وشعبيات، محمد وبنان، حلبية (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى تعرف تقديرات المعلمين درجة ممارسة مديريهم لأخلاقيات المهنة على عينة عشوائية من معلمي المدارس الحكومية في محافظة القدس بلغت (٣٣٩) معلما باستخدام استبانته مكونة من (٥٢) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن ممارسة المديرية لأخلاقية المهنة كما يقدرها المعلمون جاءت بدرجة مرتفعة، وأشارت النتائج أيضا إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ولم تكن هناك فروق لمتغير كل من المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

### تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من الدراسات السابقة أنها تؤكد على أهمية التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية والذي ينعكس بشكل إيجابي وجيد على العملية التربوية ككل. وقد تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة عمر (١٩٩٠)، سعود ويطاح (١٩٩٦)، البشري (٢٠٠٦)، يونس (٢٠٠٦)، الزهراني (٢٠٠٧) الهدبان (٢٠٠٩)، يحيى (٢٠١٠)، عابدين (٢٠١٢) حيث ركزت على التزام مدير المدرسة بأخلاقيات المهنة التعليمية. وتناولت دراسة كل من حيدر (٢٠٠٠)، حنون (٢٠٠٦)، الحديد

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

(٢٠١١)، حمادنة (٢٠١٢) على دور التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم من قبل مديري المدارس. كما تناولت دراسة قزق (٢٠٠٥) على التزام رؤساء الأقسام في الجامعات بأخلاقيات مهنة التعليم. وتناولت بعض الدراسات السابقة متغيرات مستقلة كالجنس وسنوات الخبر والمؤهل التعليمي كما تناولتها هذه الدراسة. وجاءت نتائج درجة ممارسة مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم بدرجة كلية مرتفعة على جميع مجالات الدراسة كدراسة المزروع (٢٠٠٢)، البشري (٢٠٠٦)، يونس (٢٠٠٦)، الزهراني (٢٠٠٧)، الهدبان (٢٠٠٩)، يحيى (٢٠١٠)، عابدين وآخرين (٢٠١٢).

واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث عينة الدراسة. وامتازت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في تطرقها إلى درجة ممارسة مدير المدرسة بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين في خمسة مجالات وهي (علاقة المدير نحو نفسه، علاقة المدير نحو المعلم، علاقة المعلم نحو الطلبة، علاقة المدير نحو المجتمع المحلي، علاقة المدير نحو أولياء الأمور). وتمت الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة الحالية من حيث أهدافها، وأهميتها، ومنهج الدراسة وإعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة، من حيث المجالات والفقرات التي يحتويها كل مجال، ومقياس تدرج الإجابات وتحديد الأساليب الإحصائية. والوقوف على إطار الدراسة الذي احتوته الدراسات السابقة لتحديد إطار الدراسة للدراسة الحالية المتضمن أخلاقيات المهنة التعليمية.

### منهجية الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي حيث إن هذا المنهج يناسب الدراسة، وقد استخدمت استبانة كأداة بحث وزعت على أفراد عينة الدراسة، وذلك لمعرفة درجة ممارسة أخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس في محافظة الطفيلة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥، وقد بلغ عدد المعلمين والمعلمات الذين يدرسون في المدارس الحكومية (٢٢١١) معلما ومعلمة موزعين على مديريتين تعليميتين: مديرية قصبة الطفيلة، ومديرية بصيرا حسب الجدول (١).

جدول (١) عدد أفراد مجتمع الدراسة

المجموع	بصيرا	قصة الطفيلة	المديرية
٧٨٦	١٨٣	٦٠٣	عدد المعلمين
١٤٢٥	٣٥٥	١٠٧٠	عدد المعلمات
٢٢١١	٥٣٨	١٦٧٣	المجموع

تم الحصول على معلومات الجدول (١) من مديريات التربية والتعليم في محافظة الطفيلة.

وتم اختيار عينة الدراسة بطريف عشوائية من أفراد مجتمع الدراسة بلغت (٣٨٥) معلما ومعلمة بواقع (١٧.٤ %) من أفراد عينة الدراسة، بينما عدد المستجيبين على أداة الدراسة بلغ (٣٦٨) معلما ومعلمة. بواقع (٩٦.٦ %) من أفراد عينة الدراسة وكانت نسبة المستجيبين موزعة حسب المتغيرات المستقلة كما يظهر في الجداول (٢).

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢٢٧	٦١.٦٨%
	انثى	١٤١	٣٨.٣٢%
سنوات الخبرة في التدريس	أقل من ٦ سنوات	٨٢	٢٢.٣%
	من ٦ - ١٠ سنوات	٩٦	٢٦.١%
	أكثر من ١٠ سنوات	١٩٠	٥١.٦%
المؤهل العلمي	دبلوم	٨٤	٢٢.٨%
	بكالوريوس	٢٥٦	٦٩.٦%
	ماجستير فأعلى	٢٨	٧.٦%
	المجموع	٣٦٨	١٠٠.٠%

### أدوات الدراسة:

أعدت استبانة بناء على مراجعة الأدب التربوي المتصل بأخلاقيات مهنة التعليم كدراسة المزروعي (٢٠٠٢)، والبشري (٢٠٠٦)، والزهراني (٢٠٠٧)، ويحيى (٢٠١٠). وتكونت أداة الدراسة من جزئين: الجزء الأول بيانات شخصية عن أفراد العينة في الإجابة عن أسئلة الدراسة وهي: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة في التدريس. وتضمن الجزء الثاني في صورته الأولية (٦٥) فقرة، تناولت جملا تعكس بعض السلوكيات التي يمكن أن يمارسها مدير المدرسة بأخلاقيات مهنة التعليم، حيث أصبحت في صورتها النهائية (٥٦) فقرة، وهذه السلوكيات موزعة على (٥) مجالات تتعلق بأخلاقيات مهنة التعليم، بحيث يشتمل المجال الأول على (١٢) فقرة،

درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس  
في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

والمجال الثاني على (١٥) فقرة، والمجال الثالث على (١٣) فقرة، والمجال الرابع على (٦) فقرات، والمجال الخامس على (١٠) فقرات والجدول (٣) يبين أنواع المجالات وعدد فقراتها.

جدول (٣) أنواع المجالات وعدد فقراتها:

المجال	عدد فقراته
١ - أخلاقيات المدير نحو نفسه	١٢
٢ - أخلاقيات المدير نحو المعلمين	١٥
٣ - أخلاقيات المدير نحو الطلبة	١٣
٤ - أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي	٦
٥ - أخلاقيات المدير نحو أولياء أمور الطلبة	١٠
مجموع الفقرات	٥٦

وطريقة تصحيح المقياس تقع كل فقرة من فقرات المقياس ضمن خمسة اختبارات (بدائل) (١ - ٥) وفق سلم الاستجابة على مقياس ليكرت الخماسي بحيث يعطي أكبر وزن للاستجابة العليا وأقل وزن للاستجابة الدنيا وكما هي: كبيرة جدا ولها خمس درجات، كبيرة ولها أربع درجات، متوسطة ولها ثلاث درجات قليلة ولها درجتان، قليلة جدا ولها درجة واحدة. وللتعرف على درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات مهنة التعليم. فقد قسمت إلى ثلاثة مستويات: درجة منخفضة، درجة متوسطة، درجة مرتفعة، حيث اعتمدت المعادلة الآتية في ذلك:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبديل} - \text{الحد الأدنى للبديل}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33 = \text{طول الفئة.}$$

وبذلك تكون درجة الممارسة المنخفضة من  $1 + 1.33 = 2.33$  وتحديدًا من 1 - أقل من 2.33. وتكون درجة الممارسة المتوسطة من  $2.33 + 1.33 = 3.66$  وتحديدًا من 2.34 - أقل من 3.66 وتكون درجة الممارسة المرتفعة من 3.67 - 5.

### صدق الأداة:

تم حسابه بواسطة صدق المحكمين للتأكد من مدى ملاءمة مفردات الاستبانة للغرض الذي وضعت من أجله وهو تعرف درجة ممارسة مدير المدرسة بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين، وذلك بعرض الاستبانة على عدد من المتخصصين في الإدارة التربوية في جامعة مؤتة، وعدد آخر من مديري المدارس الحكومية، وعدد من المعلمين، لإبداء ملاحظاتهم، وبناء على آراء



المحكمين تم إجراء بعض التعديلات، وحذف بعض الفقرات، فأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية (٦٥) فقرة.

#### ثبات الأداة:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من المعلمين والمعلمات بلغ عددهم (٣٢) معلما ومعلمة من خارج عينة الدراسة. وتم التأكد من ثبات الاستبانة بما يلي:  
- طريقة التجزئة النصفية: تم تقسيم الاستبانة إلى نصفين (فقرات فردية وفقرات زوجية)، وباستخدام معادلة بيرسون على استجابات معلمي العينة الاستطلاعية، جاء معامل الثبات (٠.٨٩)،

- طريقة ألفا - كرونباخ: جرى استخدام معادلة ألفا - كرونباخ لاحتساب معامل الثبات لكل مجال من مجالات الاستبانة الخمسة. وقد تراوحت معاملات الاتساق الداخلي بين (٩١ - ٩٥) وهي قيم مقبولة وتبرر لغايات الدراسة. ويبين الجدول (٤) ذلك.

#### جدول (٤)

معاملات الاتساق الداخلي للمجالات الفرعية والكلية بطريقة (ألفا - كرونباخ):

المجالات	عدد الفقرات	الاتساق الداخلي
١ - أخلاقيات المدير نحو نفسه.	١٢	٠.٩٥
٢ - أخلاقيات المدير نحو المعلمين.	١٥	٠.٩٥
٣ - أخلاقيات المدير نحو الطلبة.	١٣	٠.٩٥
٤ - أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي.	٦	٠.٩٢
٥ - أخلاقيات المدير نحو أولياء أمور الطلبة.	١٠	٠.٩١
الكلية	٥٦	٠.٩٨

#### إجراءات الدراسة:

- تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:
- إعداد أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها.
- الحصول على الموافقات الرسمية من الجهات المختصة، وذلك لتسهيل المهمة.
- تم تحديد عينة الدراسة وتوزيع الأداة على أفراد العينة والبالغ عددهم (٣٨٥) معلما ومعلمة، عاد منها (٣٦٨) استبانة أي بنسبة (٩٦.٦%).
- إدخال البيانات إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائيا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها ومقارنتها مع الدراسات السابقة وتقديم

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

التوصيات المتعلقة بها.

### متغيرات الدراسة:

- المتغيرات المستقلة: الجنس: وله مستويان: (ذكر، أنثى). والمؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات: (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأكثر). وسنوات الخبرة في التدريس: وله ثلاثة مستويات: (أقل من 6 سنوات، من 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)
- المتغير التابع: درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مدرء المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين.

### المعالجات الإحصائية:

استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، والانحرافات المعيارية، والتكرارات. ومعادلة بيرسون. ومعادلة ألفا-كرونباخ. واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Semphes T- test). وتحليل التباين الأحادي (one Wey ANOVA).

### عرض النتائج ومناقشتها:

فيما يلي عرض للنتائج التي تم التوصل إليها، بعد القيام بجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة، وعرضا للتوصيات في ضوء ما أسفرت عنها الدراسة وفقا لتسلسل أسئلتها، وهي على النحو الآتي:  
الإجابة عن السؤال الأول:

ما درجة ممارسة أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة، على مجالات الدراسة كما هو مبين في الجدول (٥).

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لمجالات

### أخلاقيات المدير المهنية

المرتبة	رقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
١	٢	١. أخلاقيات المدير نحو المعلمين.	٤.٢٦	١.٥٨	٨٥.١	مرتفعة
٢	٥	٢. أخلاقيات المدير نحو اولياء الأمور.	٤.١٨	٠.٧١	٨٣.٦	مرتفعة
٣	٣	٣. أخلاقيات المدير نحو الطلبة.	٤.١٦	٠.٦٠	٨٣.٢	مرتفعة
٤	١	٤. أخلاقيات المدير نحو نفسه.	٤.١٢	٠.٦٣	٨٢.٤	مرتفعة
٥	٤	٥. أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي.	٤.٠٦	٠.٦٥	٨١.٢	مرتفعة

الدرجة الكلية لمجالات أخلاقيات المدير المهنية	٤.١٦	٠.٥٧	٨٣.١	مرتفعة
---	------	------	------	--------

يبين الجدول (٥) أن مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين قد احتل المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤.٢٦)، وانحراف معياري (١.٥٨)، وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثانية مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور بمتوسط حسابي (٤.١٨)، وانحراف معياري (٠.٧١) وبدرجة مرتفعة أيضاً، وجاء مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤.١٦)، وانحراف معياري (٠.٦٠) وبدرجة مرتفعة، أما مجال أخلاقيات المدير نحو نفسه جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٤.١٢)، وانحراف معياري (٠.٦٣) وبدرجة مرتفعة، بينما جاء مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٤.٠٦)، وانحراف معياري (٠.٦٥) وبدرجة مرتفعة. وبلغ المتوسط الحسابي للمجالات ككل (٤.١٦)، وانحراف معياري (٠.٥٧) وبدرجة مرتفعة. وبهذا يمكن القول بأن استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الأداة تدل على الرضا والقبول، وأن الأخلاقيات المهنية التعليمية للمدير بشتى مجالاتها متوافرة ومتحققة بصورة مرتفعة، وأن توافر هذه الأخلاقيات لدى المدراء يعد عاملاً رئيساً لنجاح المدراء في عملهم الإداري ونجاحهم في إدارة المدارس، وبالتالي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الإنجاز لديهم. وربما يعود أيضاً ذلك إلى السمات الاجتماعية التي يتحلى بها مدراء المدارس مما يؤثر على درجة التزامه بأخلاقيات مهنته كمشاركته للمعلمين في مناسباتهم الاجتماعية والاستماع إلى مشاكلهم وتلبية احتياجاتهم مما يؤدي إلى وجود علاقة طيبة ومتعاونة بين مدراء المدارس والمعلمين، يؤثر في تقديرهم لدرجة التزام مدراء المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية، إضافة إلى ذلك أن بعض المعلمين يقومون بأعمال من صلب عمل المدراء في حالة غيابه كأعمال المناوبة اليومية، وسجلات الأنشطة المدرسية، وغياب التلاميذ وحل المشكلات المتعلقة بالطلبة وأولياء الأمور، ومشاركة المجتمع المحلي في قيمه وعاداته، كل ذلك يؤدي إلى التفاهم والود المتبادل والمساواة والتعاون. وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات كدراسة كل من دراسة عمر (١٩٩٠)، سعود ويطاح (١٩٩٦)، البشري (٢٠٠٦)، يونس (٢٠٠٦)، الزهراني (٢٠٠٧) الهدبان (٢٠٠٩)، يحيى (٢٠١٠)، عابدين، وآخرون (٢٠١٢).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجالات الاستبانة، حيث كانت على النحو التالي:

**المجال الأول: مجال أخلاقيات المدير نحو نفسه:** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس  
في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

فقرات هذا المجال، كما هي موضحة في الجدول (٦).  
جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد  
عينة الدراسة على مجال أخلاقيات المدير نحو نفسه:

المرتبة	رقم	الفقرة الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
١	٢	يحترم القوانين والتعليمات.	٤.٢٤	٠.٧٢	٨٥.٨%	مرتفعة
٢	١٠	يتحمل المسؤولية بشكل فعال.	٤.٢٣	٠.٧٣	٨٤.٦%	مرتفعة
٣	٤	يتقبل النقد الإيجابي ويسعى له.	٤.٢١	٠.٧٧	٨٤.٢%	مرتفعة
٤	١٢	يلتزم الصدق في جميع أموره.	٤.٢٠	٠.٧٨	٨٤.٠%	مرتفعة
٥	١	يتحلى المدير بالحكمة وسرعة البديهة.	٤.١٧	٠.٧٥	٨٣.٤%	مرتفعة
٦	٦	يحترم الوقت والمواعيد.	٤.١٧	٠.٧٢	٨٣.٤%	مرتفعة
٧	٣	يتحمل الصعوبات التي تواجهه في أثناء أدائه لمهنته.	٤.١١	٠.٧٢	٨٢.٢%	مرتفعة
٨	٧	يحافظ على أسرار عمله	٤.٠٩	٠.٧٩	٨١.٨%	مرتفعة
٩	١١	ينجز عمله على أكمل وجه	٤.٠٦	٠.٨٤	٨١.٢%	مرتفعة
١٠	٨	يمتلك المقدرة على التصرف بحكمة	٤.٠٦	٠.٨٢	٨١.٢%	مرتفعة
١١	٥	يمثل المدير قدوة حسنة للمعلمين	٣.٩٨	٠.٩٢	٧٩.٦%	مرتفعة
١٢	٩	يتعامل بالديمقراطية مع الآخرين	٣.٨٨	٠.٩٦	٧٧.٦%	مرتفعة
		درجة الممارسة الكلية	٤.١٢	٠.٦٣	٨٢.٤%	مرتفعة

يبين الجدول (٦) أن الفقرة (٢) "يحترم القوانين والتعليمات" وقد جاءت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي لكل منهما (٤.٢٣)، وانحراف معياري (٠.٧٢)، وقد يعزى ذلك من وجهة نظر المعلمين إلى أن المدير يعتبر قدوة وأ نموذجاً لمرؤوسيه، فهو عند احترامه لمواعيده سواء أوقات الدوام الرسمي أم الاجتماعات، أم في الزيارات الاجتماعية للمعلمين فهي قدوة حسنة لجميع المعلمين والطلبة وحتى العاملين في المدرسة، والخارجين عنها كالمجتمع المحلي وأولياء الأمور، وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على ممارسة المديرين بأخلاقيات المهنة، بينما احتلت الفقرة (٩) والتي نصها "يتعامل بالديمقراطية مع الآخرين" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٨٨)، وانحراف معياري (٠.٩٦)، ومع ذلك جاءت بدرجة مرتفعة أيضاً، فقد حقق المديرين درجة التزام مرتفعة فيها من وجهة نظر المعلمين، وربما يعزى السبب في ذلك إلى طبيعة الطلبة، إذ يحتاج التعامل معهم لشيء من الحزم، وخاصة في مدارس الذكور كونهم في مرحلة تعليمية ثانوية، وقد بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على هذا المجال ككل (٤.١٢)، وانحراف معياري (٠.٦٣)، وهو يقابل تقدير بدرجة ممارسة مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى اقتناع المدير بقول الله تعالى: **"أتأمرون الناس وتنسون أنفسكم"** (سورة البقرة: ٤٤) إذ تحلى المدير بالأخلاقيات هذا دافع على تحلي جميع أطراف العملية التعليمية بها، كما يعزى إلى العلاقة الحسنة بين المدير والمعلمين وما يؤديه المدير خلال السنة الدراسية يستحق هذه الدرجة. وتتفق

نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة يحيى (٢٠١٠)، بأن درجة ممارسة مدراء المدارس لأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين لقرارات هذا المجال جاءت مرتفعة.

**المجال الثاني: أخلاقيات المدير نحو المعلمين:** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، كما هي موضحة في الجدول (٧).

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين

المرتبة	رقم	فقرات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
١	٥	يشجع السلوك المرغوب فيها لدى الجماعة.	٤.٤٣	٠.٦٨	٨٨.٦%	مرتفعة
٢	٩	يحترم اراء المعلمين.	٤.٣٧	٠.٧١	٨٧.٤%	مرتفعة
٣	٧	يتعاون مع المعلمين في التخطيط للعملية التعليمية.	٤.٣٦	٠.٦٧	٨٧.٢%	مرتفعة
٤	١	يعدل في المعاملة بين المعلمين.	٤.٣٥	٠.٧٤	٨٧.٠%	مرتفعة
٥	٢	يقدم الإرشاد والتوجيه للمعلمين وخاصة حديثي الخبرة.	٤.٣٣	٠.٧١	٨٦.٦%	مرتفعة
٦	١٢	يعزز الجوانب الإيجابية لدى المعلمين وينميها.	٤.٣٣	٠.٧٠	٨٦.٦%	مرتفعة
٧	١٠	يطلع المعلمين على ما كتبه عنهم من تقارير.	٤.٢٩	٠.٦٨	٨٥.٨%	مرتفعة
٨	٨	يساعد المعلمين في حل مشكلاتهم المهنية.	٤.٢٩	٠.٧٥	٨٥.٥%	مرتفعة
٩	١٥	يتفقد سير الدروس بزيادة المعلمين في صفوفهم.	٤.٢٤	٠.٧٨	٨٤.٨%	مرتفعة
١٠	١٠	يعقد اجتماعات دورية لمناقشة ما يجد من أمور.	٤.٢٤	٠.٨٠	٨٤.٨%	مرتفعة
١١	١٣	يشجع الزيارات بين المعلمين.	٤.٢٤	٠.٧٨	٨٤.٨%	مرتفعة
١٢	٣	يوضح القوانين والتعليمات للمعلمين.	٤.١٨	٠.٨٤	٨٣.٦%	مرتفعة
١٣	١١	يحرص على سرية المعلومات الخاصة بالمعلمين	٤.١١	٠.٩٤	٨٢.٢%	مرتفعة
١٤	٤	يفي الوعود التي قطعها مع المعلمين	٤.١١	٠.٧٨	٨٢.٢%	مرتفعة
١٥	٦	يشارك المعلمون في تخطيط العمل اليومي	٣.٩٩	٠.٩٦	٧٩.٨%	مرتفعة
		درجة الممارسة الكلية	٤.٢٦	٠.٥٨	٨٥.٢%	مرتفعة

يبين الجدول (٧) أن الفقرة (٥) نصهما "يشجع السلوك المرغوب فيه لدى الجماعة" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٤٣)، وانحراف معياري (٠.٦٨)، ويعزو ذلك إلى أهمية السلوك المرغوب والعمل الجماعي عند المدير لما له من أثر إيجابي على العملية التعليمية، وذلك من باب التقدير والاحترام للمعلمين للجهود التي يبذلونها في خدمة الطلبة والمسيرة التعليمية معاً، مما يؤدي ذلك السلوك المرغوب لدى الجماعة لثمار حلوة فهو يحفظ المودة ويدعم الصداقة ويمنع نبذ الشيطان. وقد جاءت الفقرة (٦) والتي نصها "يشارك المعلمون في تخطيط العمل

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

اليومي" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٩٩) وانحراف معياري (٠.٩٦)، ويعزى ذلك إلى أن الهمة الأساسية للمدير هي تنفيذ العملية الإدارية بفاعلية وكفاءة من خلال المعلمين في المدرسة وتوجيههم وإرشادهم لتمكين المعلم من قيامه بأداء مهمته الأساسية على أكمل وجه. أما بالنسبة لهذه الفقرة جاءت المرتبة الأخيرة، ومع ذلك فإن درجة الممارسة فيها جاءت مرتفعة، ويعزى ذلك لأن مدير المدرسة ليس متفرغاً لمشاركة المعلمين في تخطيطه اليومي بل هناك نواحي إدارية وإشرافية رئيسية للمدير، ولكن دور المدير هو إبداء الرأي وإعطاء ملاحظاته وتوجيهاته من منطلق موقعه لمدير المدرسة. فقد جاءت فقرات المجال (أخلاقيات المدير نحو المعلمين) متفاوتة من حيث درجتها، حيث بلغ المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على هذا المجال ككل (٤.٢٦) وانحراف معياري (٠.٥٨)، وهو يقابل تقدير بدرجة ممارسة مرتفعة من وجهة نظر المعلمين، واتفقت نتيجة الدراسة الحالية ونتيجة دراسة الجراح (١٩٩١)، ونتيجة دراسة المزروعى (٢٠٠٢)، ونتيجة دراسة يونس (٢٠٠٦) بأن درجة ممارسة مدراء المدارس لأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين لفقرات هذا المجال جاءت مرتفعة.

**المجال الثالث: أخلاقيات المدير نحو الطلبة:** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، كما هي موضحة في الجدول (٨).

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال أخلاقية المدير نحو الطلبة:

المرتبة	رقم	فقرات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
١	٣	يفرض الاحترام المتبادل بينه وبين الطلبة.	٤.٣٥	٠.٧١	٨٧.٠%	مرتفعة
٢	٨	يحفز الطلبة نحو أداء واجباتهم.	٤.٣٣	٠.٧٨	٨٦.٥%	مرتفعة
٣	١	يهتم بحل المشاكل والصعوبات التي تواجه الطلبة.	٤.٢٧	٠.٦٧	٨٥.٤%	مرتفعة
٤	١٠	يغرس القيم والمبادئ والأخلاق في نفوس الطلبة.	٤.٢٥	٠.٧٧	٨٥.٠%	مرتفعة
٥	٩	ينمي روح التعاون والجماعة بين الطلبة.	٤.٢٣	٠.٦٩	٨٤.٦%	مرتفعة
٦	١٢	يعمل على تحفيز الروح المعنوية لدى الطلبة.	٤.٢٣	٠.٧٠	٨٤.٦%	مرتفعة
٧	١٣	يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالطلبة.	٤.١٨	٠.٧٣	٨٣.٦%	مرتفعة
٨	٦	يحقق المساواة والعدالة في تعامله مع طلابه.	٤.١٧	٠.٧٥	٨٣.٤%	مرتفعة
٩	٤	يراعي الحالة الاقتصادية للطلبة.	٤.١٦	٠.٧٨	٨٣.٢%	مرتفعة
١٠	٢	يراعي احتياجات الطلبة والفروق الفردية في العملية التربوية.	٤.١٤	٠.٧٦	٨٢.٨%	مرتفعة
١١	٥	توثيق العلاقة بين الطلبة ومعلميهم.	٤.١٠	٠.٧٦	٨٢.٠%	مرتفعة
١٢	١١	يبتعد عن التمييز والتعصب في معاملته مع الطلبة.	٣.٨٥	٠.٩٩	٧٧.٠%	مرتفعة
١٣	٧	يشارك الطلبة في أعمالهم الجماعية داخل المدرسة.	٣.٨٣	١.٠٦	٧٦.٦%	مرتفعة
		درجة الممارسة الكلية	٤.١٦	٠.٦٠	٧٦.٦%	مرتفعة

يبين الجدول (٨) أن الفقرة (٣) نصهما "يفرض الاحترام المتبادل بينه وبين الطلبة" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٣٤) وانحراف معياري (٠.٧١)، في مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة بدرجة ممارسة مرتفعة، تبين مدى أهمية الاحترام المتبادل بين المدير والطلبة في ضوء الالتزام بالقوانين واللوائح التي يستطيع المدير من خلالها ضبط سلوكيات وتصرفات الطلبة داخل المدرسة، مما يؤثر بيئة مدرسية خالية من سلوكيات سيئة تسيء للمدرسة ومديريها.

ويعزى ذلك إلى أن أسلوب الاحترام والتقدير المتبادل بين المدير والطلبة يترجم على قمة الأساليب التربوية المؤثرة في العملية التربوية، حيث هذه الأخلاقيات تحول العبارات إلى سلوكيات فتتربى عليها النفوس من خلال تربية صالحة ومؤثرة وذلك لأن المربي هو المثل الأعلى في نظر الطالب تقليده ويحاكيه خفياً من حيث يشعر أو لا يشعر بل تتطبع في نفسه وإحساسه صورته القولية والفعلية والحسية والمعنوية. وجاءت الفقرة (٧) والتي نصها "يشارك الطلبة في أعمالهم الجماعية داخل المدرسة"

درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس  
في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٨٣)، وانحراف معياري (١.٠٦)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، ويرجع ذلك إلى ضيق الوقت وعدم وجود لقاء بهم، وذلك لانشغال المدير بالأمر الروتينية والإدارية، وعدم وجود قاعات مخصصة للقاءات، وازدحام الحصص الصفية حيث لا يمكن المدير من تفريغ الطلبة عدة حصص لحضور مثل هذه اللقاءات.

وقد جاءت فقرات "مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة" على المجال ككل من وجهة نظر المعلمين بمتوسط حسابي (٤.١٦)، وانحراف معياري (٠.٦٠) وبدرجة ممارسة مرتفعة. تعبر عن ممارسة مدرء المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم. ويعزى ذلك لأهمية أخلاقيات المهنة لدى المدرء في تربية النشء. فجعلوها أكبر الأساليب شيوعاً في حث طلبتهم وتشجيعهم على ممارسة هذه الأخلاقيات فيدرك المعلمون بأن المديرين إذا فقدوا هذه الأخلاقيات تسقط هيبتهم وتجعلهم منارا للنقد من قبل الطلبة. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية ونتيجة دراسة أحمد (٢٠٠٦)، ونتيجة دراسة حنون (٢٠٠٦)، ونتيجة دراسة يونس (٢٠٠٦) بأن درجة ممارسة مدرء المدارس لأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين لفقرات هذا المجال جاءت مرتفعة.

**المجال الرابع: أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي:** تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، كما هي موضحة في الجدول (٩).

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي

المرتبة	رقم	فقرات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
١	٣	يلتزم بقيم المجتمع وتقاليد في سلوكه ومظهره.	٤.١٧	٠.٨٢	٨٣.٤%	مرتفعة
٢	٢	يهتم بتفعيل دور المجتمع لخدمة المدرسة.	٤.٠٦	٠.٧٢	٨١.٢%	مرتفعة
٣	٤	يربط علاقات مناسبة مع الإدارة العليا للتعليم.	٤.٠٦	٠.٨٠	٨١.٢%	مرتفعة
٤	١	يحرص على إقامة علاقات ودية مع جميع عناصر المجتمع.	٤.٠٥	٠.٨٤	٨١.٠%	مرتفعة
٥	٦	يعقد لقاءات بين المدرسة والمجتمع المحلي.	٤.٠٤	٠.٨٤	٨٠.٨%	مرتفعة
٦	٥	يشارك أفراد المجتمع المحلي في المناسبات عامة	٤.٠٣	٠.٨٤	٨٠.٧%	مرتفعة
		درجة الممارسة الكلية	٤.٠٦	٠.٦٥	٨١.٢%	مرتفعة

يبين جدول (٩) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة على هذا المجال ككل جاءت بمتوسط (٤.٠٦) وانحراف معياري (٠.٦٥)، وهو يقابل تقدير درجة ممارسة مرتفعة



لأخلاقيات مدرء المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين. فقد جاءت الفقرة (٣) ونصها "يحترم بقيم المجتمع وتقاليده في سلوكه ومظهره" جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.١٧)، وانحراف معياري (٠.٨٢)، وهذا يعبر عن مدى عناية مدرء المدارس بأن يكونوا على صورة حسنة وسمعة طيبة، وهذا مبدأ تربوي مهم لما له من أثر بالغ من الاحترام المتبادل وتقبل الرأي والمشورة، ومن غير المعقول أن يتجاهل القواعد والقيم الأخلاقية المتعارف عليها في المجتمع، بينما احتلت الفقرة (٥) والتي نصها "يشارك أفراد المجتمع المحلي في المناسبات عامة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٤.٠٣)، وانحراف معياري (٠.٨٤)، ومع ذلك جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة، وربما يعزى السبب في أن هذه الفقرة حصلت على المرتبة الأخيرة في هذا المجال من وجهة نظر المعلمين إلى أن المشاركة قد لا تكون بالضرورة مباشرة بالحضور الشخصي لمدير المدرسة، وإنما يمكن أن يشارك المدير فيها من خلال الإذاعة المدرسية، وذلك بتخصيص فقرة في الإذاعة عن تلك المناسبة، أو أن ينبأ أحد الإداريين عنه في المشاركة في إحدى تلك المناسبات. ويعزى الباحثون ذلك إلى أن المدير هو الجسر الواصل بين المدرسة والمجتمع، ولأن المدرسة إحدى مؤسسات المجتمع، والمدير الممثل لهذه المؤسسة التي يعتبر فيها رسول قدوة يعي دوره تماما، وبالتالي يقوم بدوره بدافع داخلي معتبرا مهمته عبادة يؤديها رسالة يسعى لتحقيقها، فالمدير يتفاعل مع قضايا مجتمعه سواء أكانت داخل المدرسة أو خارجها غير منقطع عنها من أجل محاولة بناء وإعداد أفراد المجتمع لكي يصبحوا مواطنين صالحين قادرين على التكيف مع مجتمعهم، وعلى المساهمة الإيجابية في تطوير هذا المجتمع، لذلك تعتبر علاقة المدير بالمجتمع الخطوة الأولى والبدائية السليمة لنجاح العملية التعليمية، لهذا تقدم المجتمعات أو تخلفها ما هو إلا تعبير عملي وحقيقي على مدى ارتباط مدير المدرسة بالمجتمع المحلي. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية ونتيجة دراسة دراوشة (٢٠٠٤)، ودراسة النشري (٢٠٠٦)، اللتان أشارتا إلى أن درجة ممارسة مدرء المدارس لأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين لفقرات هذا المجال جاءت مرتفعة، وجاءت النتيجة مخالفة مع دراسة عابدين ويوسف (٢٠١١) التي أشارت إلى ضعف نسبي في العلاقة بين إدارة المدرسة والمجتمع المحلي.

**المجال الخامس: أخلاقيات المدير نحو أولياء أمور الطلبة:** تم حساب المتوسطات

درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس  
في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات هذا المجال، موضح في الجدول (١٠).

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء أمور الطلبة:

المرتبة	رقم	فقرات الاستبانة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الممارسة
١	٣	يطلع أولياء الأمور أولاً بأول على مستوى أبنائهم العلمي والأخلاقي.	٤.٣٣	٠.٨٤	٨٦.٦%	مرتفعة
٢	٦	يفعل دور مجالس الآباء والمعلمين في المدرسة.	٤.٣٠	٠.٩٠	٨٦.٠%	مرتفعة
٣	٢	يشترك أولياء الأمور في حل المشكلات المدرسة.	٤.٣٠	٠.٨٧	٨٦.٠%	مرتفعة
٤	١٠	يحافظ على الأسرار الخاصة بأولياء الأمور.	٤.٢٧	٠.٨٧	٨٥.٤%	مرتفعة
٥	٥	يحترم أولياء الأمور بغض النظر عن مستوياتهم ومراكزهم العلمية.	٤.٢٦	٠.٧٨	٨٥.٢%	مرتفعة
٦	١	يوثق علاقته بأولياء الأمور.	٤.١٧	٠.٩٠	٨٣.٤%	مرتفعة
٧	٧	يخصص وقتاً لاستماع شكاوي أولياء الأمور.	٤.١٤	٠.٨٨	٨٢.٨%	مرتفعة
٨	٤	يقوي العلاقة بين المعلمين وأولياء الأمور.	٤.٠٩	٠.٨٩	٨١.٨%	مرتفعة
٩	٦	يحسن استقبال أولياء الأمور.	٣.٩٨	٠.٩٢	٧٩.٦%	مرتفعة
١٠	٨	يزور أولياء الأمور عند الضرورة.	٣.٩٥	٠.٩٧	٧٩.٠%	مرتفعة
		درجة الممارسة الكلية	٤.١٨	٠.٧١	٨٣.٦%	مرتفعة

يبين الجدول (١٠)، أن تقديرات أفراد عينة الدراسة على هذا المجال ككل (٤.١٨)، وانحراف معياري (٠.٧١)، وهو يقابل تقدير بدرجة ممارسة مرتفعة، بأخلاقيات المدير المهنية من وجهة نظر المعلمين. فقد جاءت الفقرة (٣) بالمرتبة الأولى ونصها "يطلع أولياء الأمور أولاً بأول على مستوى أبنائهم العلمي والأخلاقي" بمتوسط حسابي (٤.٣٣)، وانحراف معياري (٠.٨٤)، وبدرجة ممارسة أخلاقيات المدير المهنية بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على أهمية التواصل بين الطلبة وأبائهم لمعرفة مستواهم العلمي والأخلاقي مما يزيد من حرص أولياء الأمور لمتابعة أبنائهم في المدرسة لمعالجة جوانب القصور والنقص إذا وجد. ويعزى ذلك إلا أن الصلة بين أولياء الأمور ومدير المدرسة لها جانب كبير من الأهمية، وذلك لأن البيت يشترك مع المدرسة في عملية التربية، ولا يمكن أن تستقيم تربية الطالب في المدرسة ما لم تتضافر ويكون هناك تواصل الجهود بين البيت والمدرسة. ولإدراك المدير لاطلاعه لأولياء الأمور لأبنائهم لأمر ضروري ومهم من الناحية النفسية والتربوية وتتجلى هذه الأهمية للطالب بأن المدرسة بإطلاعها لأولياء الأمور تستطيع أن تزودهم بالإرشادات والتوصيات اللازمة لتقويم ما اعوج من أبنائهم، وتغلب على الضعف

الطارئ عليهم، إذا كان الطالب ضعيفا من ناحية من النواحي أحاطت ولي الأمر علماً بذلك وأرشدته إلى ما ينبغي عمله خارج المدرسة لتلافي هذا الضعف. ويأتي المنزل كمصدر كثير من المشاكل التي يثيرها الطلبة في المدرسة ولا يمكن المدير أن يعالج هذه المشكلات حلا أو يعرف كنهها ما لم يحيط علما بما يؤثر في الطالب، من مؤثرات في المنزل، مثل معاملة الوالدين له أو حرمانه، نقص المصروف أو غير ذلك فإطلاع ولي الأمر يعالج الأمر. بينما احتلت الفقرة (٨) والتي نصها "يزور أولياء الأمور عند الضرورة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٩٥) وانحراف معياري (٠.٩٧)، وجاءت بدرجة ممارسة مرتفعة فقد حقق المديرين درجة التزام فيها من وجهة نظر المعلمين، وربما يعزى السبب في ذلك إلى إدراكهم بأن أولياء الأمور يعملون على متابعة أبنائهم من حيث أداء واجباتهم المدرسية وسلوكهم وذلك بالتواصل مع المعلمين، مما يساعد على رفع الكفاءة الداخلية لمخرجات المدارس، وبناء عليه فلا داعي لزيارة الأمور نظرا لتواجدهم في المدرسة لمتابعة أبنائهم. وتستطيع المدرسة بتواصلها مع أولياء الأمور والاطلاع على المستوى التعليمي والإخلاص لأبنائهم القيام بوظيفتها في تربية الطلبة، بخلاف انقطاع الصلة بين الإدارة المدرسة وأولياء الأمور، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية ونتيجة دراسة أحمد (٢٠٠٦)، ونتيجة دراسة يونس (٢٠٠٦)، اللتان أشارتا إلى أن درجة ممارسة مدرء المدارس لأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين لفقرات هذا المجال جاءت مرتفعة.

#### النتائج المتعلقة بالأسئلة الفرعية:

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة، من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Sample T-test) والجدول (١١) يبين ذلك.

جدول (١١) اختبار (ت) لدرجة ممارسة مديري المدارس بمحافظة الطفيلة،

بأخلاقيات المهنة التعليمية، من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
--------	-------	-------	-----------------	-------------------	----------	---------------

درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس  
في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

٠.٠١٤	٢.٤٧٤	٠.٥٦	٤.١٨	٢٢٧	ذكر	أخلاقيات المدير نحو نفسه.
		٠.٧١	٤.٠١	١٤١	أنثى	
٠.٤٧	١.٩٩٤	٠.٥٦	٤.٣٠	٢٢٧	ذكر	أخلاقيات المدير نحو المعلمين.
		٠.٦١	٤.١٨	١٤١	أنثى	
٠.٠٧٣	١.٨٠١	٠.٥٧	٤.٢٠	٢٢٧	ذكر	أخلاقيات المدير نحو الطلبة.
		٠.٥٦	٤.٠٨	١٤١	أنثى	
٠.٠٢٣	٢.٢٨٧	٠.٥٦	٤.١٢	٢٢٧	ذكر	أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي.
		٠.٧٥	٣.٩٦	١٤١	أنثى	
٠.٤٠١	٠.٨٤١	٠.٦٤	٤.٠٢	٢٢٧	ذكر	أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور.
		٠.٨٠	٤.١٣	١٤١	أنثى	
٠.٠٤٢	٢.٠٤٤	٠.٥٢	٤.٢٠	٢٢٧	ذكر	الاستبانة ككل
		٠.٦٥	٤.٠٧	١٤١	أنثى	

أظهرت نتائج التحليل في الجدول (١١) وهو وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) في درجة ممارسة مدرء المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية تعزى لمتغير الجنس ولصاح الذكور، وقد يعزى ذلك إلى أن إقامة العلاقات يكون لدى الذكور أكثر من الإناث، وذلك لطبيعة المجتمع الأردني وطبيعة القيم العربية، بالإضافة إلى مستوى العمل لدى الذكور أكثر منه لدى الإناث بسبب مكانة الرجل في المجتمع، والدور الضعيف الذي تلقه المرأة في مجال العمل، ويعزى ذلك أيضا إلى أن الذكور يميلون إلى تقدير أنفسهم وأدوارهم في مدارسهم بشكل أكبر مما تفعله الإناث، فتراهم يعملون لإثبات أنفسهم لأنفسهم ولغيرهم، وهذا ما يدفع المديرين الذكور إلى تقدير ذوات المعلمين بالإضافة إلى أنه لا يكون المعلمون الذكور ذو سلطة ونفوذ في المجتمع أو في تيارات أو أحزاب أو أي تنظيم آخر غير رسمي، مما يجعل المدير مضطرا إلى المهادنة وإعطاء المعلم نوعا من الاهتمام الفردي به. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة السعود وبطاح (١٩٩٦) التي بينت أن هناك فروقا تعود إلى متغير الجنس ولصالح الذكور.

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة، من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟ من أجل الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، حيث يوضح الجدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بينما يوضح الجدول (١٣) نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية، من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المجالات		الخبرة في التدريس					
		أقل من ٦ سنوات العدد = ٨٢		من ٦ - ١٠ سنوات العدد = ٩٦		أكثر من ١٠ سنوات العدد = ١٩٠	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أخلاقيات المدير نحو نفسه.		٤.٠٣	٠.٦٥	٤.٠٧	٠.٦٦	٤.١٨	٠.٥٩
أخلاقيات المدير نحو المعلمين.		٤.٢٦	٠.٥٨	٤.٢٥	٠.٥٩	٤.٢٥	٠.٥٨
أخلاقيات المدير نحو الطلبة.		٤.١٠	٠.٥٥	٤.١٥	٠.٥٤	٤.١٨	٠.٦٦
أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي.		٣.٩٩	٠.٥٧	٤.٠٧	٠.٦٤	٤.٠٨	٠.٦٨
أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور.		٤.١٦	٠.٦٧	٤.١٦	٠.٦٥	٤.١٨	٠.٧١
الدرجة الكلية		٤.١١	٠.٥٦	٤.١٤	٠.٥٥	٤.١٧	٠.٥٩

جدول (١٣) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدرجة ممارسة مديري المدرس بمحافظة الطفيلة بأخلاقيات المهنة التعليمية، من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير سنوات الخبرة:

المجال	مصدر البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
أخلاقيات المدير نحو نفسه	بين المجموعات	١.٥٠٠	٢	٠.٧٥٠	١.٨٩٣	٠.١٥٢
	داخل المجموعات	١٤٤.٦٠٨	٣٦٥	٠.٣٩٦		
	المجموع	١٤٦.١٠٨	٣٦٧			
أخلاقيات المدير نحو المعلمين	بين المجموعات	٠.١٨٤	٢	٠.٠٩٢	٠.٠٢٧	٠.٩٧٣
	داخل المجموعات	١٢٦.٠١٩	٣٦٥	٠.٣٤٦		
	المجموع	١٢٦.٢٩٣	٣٦٧			
أخلاقيات المدير نحو الطلبة	بين المجموعات	٠.٣٣٦	٢	٠.١٦٨	٠.٤٥٣	٠.٦٣٦
	داخل المجموعات	١٣٥.٢٩١	٢٦٥	٠.٣٧١		
	المجموع	١٣٥.٦٢٧	٣٦٧			
أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي	بين المجموعات	٠.٤٨٥	٢	٠.٢٤٣	٠.٥٧٢	٠.٥٦٥
	داخل المجموعات	١٥٤.٦٦٧	٣٦٥	٠.٤٢٤		
	المجموع	١٥٥.١٥٢	٣٦٧			
أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور	بين المجموعات	٠.٠٤٨	٢	٠.٠٢٤	٠.٠٤٧	٠.٩٥٤
	داخل المجموعات	١٨٥.٢٧٣	٣٦٥	٠.٥٠٨		
	المجموع	١٨٥.٢٧٣	٣٦٧			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	٠.٢٥٣	٢	٠.١٢٧	٠.٣٧٧	٠.٦٨٦
	داخل المجموعات	١٢٢.٤٥٤	٣٦٥	٠.٣٣٥		
	المجموع	١٢٢.٧٠٧	٣٦٧			

يتضح من خلال الجدولين (١٢، ١٣) أن مستوى الدلالة للمجالات جميعها والدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) وبذلك يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) لدرجة ممارسة الخبرة. يتبين من هذه النتيجة أن سنوات الخبرة لم تكن عاملاً مؤثراً في تقييم المعلمين لأخلاقيات العمل الإداري، ذلك لأن الاعتبارات التي يعتمدها المعلمون في تقديراتهم مستمدة من قيم

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

ثابتة لديهم وثقافة مستقرة ذات طابع إسلامي. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الدورات التدريبية التي يتعرض لها معلمو المدارس قد يكون لها أثر في اكتسابهم وممارستهم للمفاهيم والمعطيات الإدارية الحديثة، مما يحقق نمو مهني مستمر يدعم منظومة أخلاق العمل الإداري ويرتقي بها وتمكنهم من تقييم أخلاقيات العمل الإداري على اختلاف مدة خدمتهم، وقد تعزى النتيجة أيضا إلى أن مدة الخدمة التي تمارس فيها مديرو المدارس في العمل التربوي وحذقوا فيه قبل أن يتولوا هذه المناصب قد يكون لها دور في دعم أدائهم الإداري بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة كمنصب مدير. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البشري (٢٠٠٦)، ونتيجة دراسة عابدين وآخرون (٢٠١٢) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بل اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة المزروع (٢٠٠٢)، ونتيجة دراسة الزهراني (٢٠٠٧) اللتان أشارتا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة ولصالح سنوات الخبرة الطويلة.

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha=0.05$ ) في درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة، من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ من أجل الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، حيث يوضح الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بينما يوضح الجدول (١٥) نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية، من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير المؤهل العلمي

ماجستير فأعلى العدد = ٢٧		بكالوريوس العدد = ٢٥٧		دبلوم العدد = ٨٤		المؤهل العلمي	المجالات
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
٠.٧١	٤.١٦	٠.٦٣	٤.١٠	٠.٥٨	٤.١٤	أخلاقيات المدير نحو نفسه.	
٠.٦٣	٤.٢٩	٠.٦٠	٤.٢٤	٠.٤٩	٤.٢٩	أخلاقيات المدير نحو المعلمين.	
٠.٥٢	٤.٢٤	٠.٦١	٤.١٤	٠.٦٢	٤.١٧	أخلاقيات المدير نحو الطلبة.	
٠.٥١	٤.٢٠	٠.٦٥	٤.٠٣	٠.٦٧	٤.٠٨	أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي.	
٠.٤٩	٤.٣٣	٠.٧٤	٤.١٦	٠.٦٦	٤.١٧	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور.	
٠.٥٢	٤.٢٤	٠.٥٩	٤.١٣	٠.٥٥	٤.١٧	الدرجة الكلية	

جدول (١٥) نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدرجة ممارسة مديري المدرس بمحافظة الطفيلة بأخلاقيات المهنة التعليمية، من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
أخلاقيات المدير نحو نفسه	بين المجموعات	٠.١٧٠	٢	٠.٠٨٥	٠.٢٦٦	٠.٧٦٦
	داخل المجموعات	١٤٥.٩٣٨	٣٦٥	٠.٣٩٦		
	المجموع	١٤٦.١٠٨	٣٦٧			
أخلاقيات المدير نحو المعلمين	بين المجموعات	٠.١٨٤	٢	٠.٠٩٢	٠.٢٦١	٠.٧٦٧
	داخل المجموعات	١٢٦.٢٦٣	٣٦٥	٠.٣٤٧		
	المجموع	١٢٦.٣٣٧	٣٦٧			
أخلاقيات المدير نحو الطلبة	بين المجموعات	٠.٢٤٤	٢	٠.١٢٢	٠.٣٢٩	٠.٧٢٠
	داخل المجموعات	١٣٥.٣٨٣	٣٦٥	٠.٣٧١		
	المجموع	١٣٥.٦٢٧	٣٦٧			
أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي	بين المجموعات	٠.٧٦٦	٢	٠.٣٨٣	٠.٩٠٥	٠.٤٠٥
	داخل المجموعات	١٥٤.٣٨٧	٣٦٥	٠.٤٢٣		
	المجموع	١٥٥.١٥٣	٣٦٧			
أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور	بين المجموعات	٠.٧١٩	٢	٠.٣٥٩	٠.٧١٠	٠.٤٩٢
	داخل المجموعات	١٨٤.٦٠٢	٣٦٥	٠.٥٠٦		
	المجموع	١٨٥.٣٢١	٣٦٧			
الاستبانة ككل	بين المجموعات	٠.٣٣٦	٢	٠.١٦٨	٠.٥٠٢	٠.٦٠٦
	داخل المجموعات	١٢٢.٣٧١	٣٦٥	٠.٣٣٥		
	المجموع	١٢٢.٧٠٧	٣٦٧			

يتضح من خلال الجدولين (١٤، ١٥) أن مستوى الدلالة للمجالات جميعها والدرجة الكلية أكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وبذلك يتضح أنه لا توجد فروق

## درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) لدرجة ممارسة مديري المدارس بمحافظة الطفيلة بأخلاقيات المهنة التعليمية، من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويرى الباحثون أن المؤهل العلمي للمعلم لم يكن عاملاً مهماً في تكوين رأيه حول أخلاقيات المدير، ذلك أن الإدراك العام لأخلاقيات الإدارة المدرسية، وعلاقات المدير مع المعلمين والطلبة والإشراف التربوي وأولياء الأمور، تكون بفعل التنشئة الاجتماعية والتوقعات الإيمانية للمعلمين والبيئة الحاضنة لهم بغض النظر عن مؤهلاتهم. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معلمي المدارس على اختلاف مؤهلاتهم العلمية يقضون وقتاً محدداً من العمل في الميدان، مما يساعد على صقل مهاراته الإدارية والتمثل بخصائص تدعم إدراكهم لأداء الإداري بغض النظر عن المؤهلات العلمية وما تم دراسته من مساقات جامعية، ذلك أن الخبرة العملية الواقعية في الميدان التربوي هي التي تحدد منظومة سلوكيات المعلم والمدير واتجاهاته وطبيعة معاملته وأخلاقياته في التعامل مع من حوله في بيئة العمل. وقد تعزى أيضاً هذه النتيجة إلى أن المعلمين في المدارس على اختلاف مؤهلاتهم العلمية. يدرسون أهمية امتلاك أخلاقيات العمل الإداري وانعكاسات هذه الأخلاقيات على طبيعة العمل والموظفين مما يوحد نظرهم نحو هذه الأخلاقيات والحكم على أداء مدير المدرسة في ضوءها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة يحيى (٢٠١٠)، والبشري (٢٠٠٧) اللتان أشارتا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي. ولكن النتيجة تختلف مع نتيجة عمر (١٩٩٠)، ودراسة يونس (٢٠٠٦) التي أظهرت فروق في الاستجابات حسب المؤهل العلمي ولصالح حملة الدبلوم، وأيضاً اختلفت مع دراسة الزهراني (٢٠٠٧) لصالح مؤهل علمي ماجستير فأعلى.

### التوصيات:

١. زيادة اهتمام أكبر لبرامج الأخلاق المهنية في المدارس بحيث تصبح من اهتمامات وزارة التربية من حيث الإعداد والتدريب والتنفيذ والمتابعة والإشراف والتقييم.
٢. ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال أخلاقيات الإدارة المدرسية لمديري المدارس وللمعلمين في مختلف المراحل التعليمية لتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم تجاه وظائفهم واتجاه جميع من يتعاملون معهم.
٣. إيجاد دستور أخلاقي للمديرين في المدارس يحدد فيه المفاهيم الأخلاقية بحيث



تصاغ بلغة واضحة ومحددة الارتكاز على الواقع العملي.  
٤. جاء مجال علاقة المدير نحو المجتمع المحلي أقل مجال من بين مجالات الدراسة، فالمطلوب أن يهتم المديرين بتحقيق شراكة فاعلة مع المجتمع المحلي، بوصف ذلك مدخلا للتأثير مع مؤسسات المجتمع المحلي في الإدارة المدرسية من حيث رسم سياساتها، وتخطيط برامجها وأنشطتها، والاهتمام بتقديم خدمات للمجتمع المحلي من خلال المدرسة.

#### الاقتراحات:

١. تصميم برامج تدريبية لتنمية الأخلاق المهنية لدى المديرين والمعلمين ودراسة أثرها على العملية التعليمية.
٢. ضرورة إجراء مماثلة (ممارسة الأخلاق المهنية للتعليم) في محافظات أخرى لمقارنة النتائج مع بعضها والاطمئنان إلى دلالات النتائج العملية.

## المراجع

### أولاً- المراجع العربية:

- أبو طبيخ، هشام (٢٠٠٨): مدى التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أحمد، أحمد (٢٠٠٢): التطور الإداري في المدارس الواقع والعلاج، دار الفكر العربي، مصر.
- أحمد، أسامة فتحي (٢٠٠٦): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن لأخلاقيات الأداء المدرسية من منظور إسلامي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- البشري، قدريّة (٢٠٠٦): درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن
- جاب الله، منال عبد الخالق (٢٠٠٦): أخلاقيات مهنة المعلم في ضوء التحديات المستقبلية. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- الجراح، مصباح رشيد (١٩٩١): أخلاقيات التعلم في ضوء التربية الإسلامية ومدى التزام أساتذة وطلبة كليتي الشريعة في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك بها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- الحديد، نوف عارف (٢٠١١): درجة التزام معلمي التربية الإسلامية في المرحلة الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري مدارسهم في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- حمادنة، أديب زياب (٢٠١٣): درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٩(١)، ٢٩ - ٥٠.

حنون، تغريد أحمد (٢٠٠٦): مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لكلية التربية، جامعة الأزهر، غزة. حيدر، ناديا (٢٠٠٠): أخلاقيات مهنة التعليم (رؤيا إسلامية) ومدى التزام المعلمين بهذه الأخلاقيات. رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لكلية التربية، جامعة عدن، اليمن.

دراوشة، سامح خلف (٢٠٠٤): برنامج تدريبي مقترح لتنمية أخلاقيات المهنة لمديري المدارس الحكومية في الأردن في ضوء احتياجاتهم التدريبية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الزهراني، سعيد بن عوض (٢٠٠٧): أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، المملكة العربية السعودية.

السعود، راتب ويطاح، أحمد (١٩٩٦): مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم. دراسات ٢٣(٢)، ٣٠٢ - ٣١١. السكارنة، بلال خلف (٢٠٠٩): أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

طاهر، علوي (٢٠٠٧): الأنموذج القيادي التربوي الإسلامي، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الطراونة، تحسين (١٩٩٠): أخلاقيات القرارات الإدارية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، ١٥(٢)، ١٣٧ - ١٥٥.

عابدين، محمد وشعيبات، محمد وحلبية، بنان (٢٠١٢): درجة ممارسة المديرين القيادية الأخلاقية كما يقدرها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ٢٨(٢)، ٣٢٧ - ٣٦٣.

عابدين، محمد ويوسف، أحمد (٢٠١١): تقديرات مديري مدارس محافظة رام الله والبيرة واقع مشاركة مؤسسات المجتمع المحلي في الإدارة المدرسية والمشاركة المأمول فيها. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٢٥(٤)، ٩٦٥.

درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس  
في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

- العامدي، حمدان أحمد وهيش، خالد عبد الله (٢٠٠٥): أخلاقيات مهنة التعليم وسبل تعزيزها في نظام التعليم السعودي. ندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، الرياض. عباس، علي (٢٠٠٤). أساسيات علم الإدارة. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العبد العزيز، منيرة عيد (٢٠١٠). مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، الرياض، ٢٢ (٣)، ٤٦٧ - ٥٤٢.
- عبد الهادي، عبد الله (١٩٨٥). دور مدير المدرسة الفني والإداري. بيروت، دار العلم للملايين.
- عمر، جمال عبد المحسن محمد، (١٩٩٠). أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومدى التزام مديري المدارس الثانوية الأكاديمية بها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- العمر، فؤاد عبد الله (٢٠٠٢). أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي. الطبعة الثانية، جدة، البنك الإسلامي للبحوث والتدريب.
- الفالح، عبد العزيز عثمان فالح (٢٠٠٧). اتجاهات المعلمين في مدينة الرياض نحو أهمية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في المملكة العربية السعودية ومستوى تطبيقهم لها دراسة مسحية. أطروحة دكتوراة غير منشورة. الجامعة الأمريكية، لندن بريطانيا.
- القرعان، أحمد والحراشنة، إبراهيم (٢٠٠٤). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الإسراء للنشر.
- قزق، محمود نايف (٢٠٠٥). درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- المزروعى، خميس بن محمد (٢٠٠٢). مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتربوية بسلطنة عُمان. ماجستير غير منشور، جامعة السلطان قابوس، عُمان.

مصطفى، صلاح عبد الحميد (٢٠٠٢). الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر. دار المريخ للنشر، الرياض المملكة العربية السعودية.  
نجم، نجم عبود (٢٠٠٦). أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،  
الهدبان، إسلام (٢٠٠٩). درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.  
همشري، عمر (١٩٩٧). أخلاقيات مهنة المكتبات والمعلومات لدى العاملين في مكتبة الجامعة الأردنية من وجهة نظر الطلبة. دراسات العلوم التربوية، ٤(٢٤)، ٣٦٠ - ٣٨١.

يحيى، سجي (٢٠١٠). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.  
يونس، أسامة (٢٠٠٦). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الأردن لأخلاقيات الإدارة المدرسية وجهة نظر المعلمين والمعلمات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

#### ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Harper, Dain and Bridges James. (2006). "Work Ethics for a Changing World", East Central Technical College, G A. Harper @ East central tech. edu.
- Karakose, T.(2007). High school teachers perceptions regarding principals' ethical leadership Turkey. Asia Pacific Education Review, 8(3),464 – 437.
- Kendrick, Edward. (2006). "Ethics at work" TheGeorgia Department of Technical and Adult Education. www.workehics.info.

درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس  
في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها

---

Predmore Sarah. R. (2005). Another positive for Career and Technical Education, A Good Work Ethic Techniques, March 2005, 52-55.