



كلية التربية

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن

إعداد

أ / عبير علي الصمادي

وزارة التربية والتعليم الاردنية

School.bella113070@gmail.com

﴿المجلد التاسع والثلاثون- العدد الثالث- جزء ثانى- مارس ٢٠٢٣ م﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المخلص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة المفرق في الأردن، وقد طوّرت الباحثة أداة الدراسة، وهي استبانتان إحداهما لقياس مدونة قواعد السلوك الوظيفي بلغ عدد فقراتها (١٩) فقرة، والأخرى لقياس الثقافة التنظيمية بلغ عدد فقراتها (١٦) فقرة، تم التأكد من صدقها وثباتها. ومن ثم تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية تكونت من (١٢٠) مدير ومديرة من مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق، وتم استخدام المنهج الوصفي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي لدى مديري المدارس في لواء قصبة المفرق في الأردن جاءت بدرجة مرتفعة، وأن درجة تأثير الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة المفرق في الأردن جاءت أيضا بدرجة مرتفعة، كما أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الجنس في مدونة قواعد السلوك الوظيفي والثقافة التنظيمية وجاءت الفروق لصالح الإناث، كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في مدونة قواعد السلوك الوظيفي والثقافة التنظيمية، وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا. كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة الإدارية في مدونة قواعد السلوك الوظيفي والثقافة التنظيمية، وجاءت الفروق لصالح سنوات فأكثر. كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المرحلة التعليمية في مدونة قواعد السلوك الوظيفي والثقافة التنظيمية. وقد اختتمت الباحثة دراستها بمجموعة من التوصيات ومنها إقامة دورات تدريبية مستمرة في الإدارة التربوية لمديري المدارس في كيفية تطبيق مدونة قواعد السلوك ومدى تأثيرها في الثقافة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: درجة تأثير، مدونة قواعد السلوك الوظيفي، الثقافة التنظيمية، مديري المدارس.

المقدمة:

تُعد الثقافة هوية المجتمعات وهي جديدة قديمة تتصف بالتغيير الدائم والمستمر، وفقا للمتغيرات المجتمعية والتغيرات التي تطرأ عليها، ويعتبر إيجاد ثقافة تنظيمية معينة من أهم أساليب تطبيق مبادئ الجودة الشاملة، التي أصبحت معيار لرفي المنظمات والأمم وتقدمها، ونشر هذه الثقافة يحتاج إلى كثير من الجهد والوقت، كما وأن مردود تطبيق هذه الثقافة يعتبر استثمارا مستقبليا لهذه المؤسسة وللمجتمع ككل، ولذلك لا بد من أن يكون هناك ثقافة تتميز بالصفات الجيدة والمريحة، فكلما كانت هناك ثقافة واعية مترابطة في المنظمة كان هناك نتائج مفيدة تعود على المنظمة ومن ثم على المجتمع ككل بالفائدة المرجوة.

وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في أنها توفر إطارا لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي. بمعنى أن الثقافة التنظيمية تؤثر على العاملين وتشكل أنماط سلوكهم المطلوبة منهم أن يسلكوها داخل التنظيم الذي يعملون فيه، أي تعتبر عنصرا مهما في التأثير على السلوك التنظيمي فالثقافة التنظيمية عنصرا أساس موجود جنبا إلى جنب مع مكونات التنظيم الأخرى من أفراد وأهداف، وتكنولوجيا والهيكل التنظيمية (القيوتي، ٢٠١٨).

أن لمدونة قواعد السلوك الوظيفي أهداف سامية من أهمها العدالة والوصول إلى درجات عالية من النزاهة، بالإضافة إلى تطبيق نظام المساءلة والرقابة. فالمدير حتى يقوم بأعماله كافة وينجح عليه أن يمتلك معرفة كافية لمختلف الأنشطة والمهارات اللازمة لنجاح عمله، وكذلك امتلاكه لمنظومة أخلاقية ما تستند إلى قواعد أخلاقية راسخة، منبثقة من النظام القيمي للمجتمع الذي يعيش فيه، مثل الصدق والأمانة والمحبة، وهنا تكمن الحاجة لوجود أخلاقيات لمهنة التربية، تحدد مسارها وتحكم سلوكها، لذا زاد الاهتمام بالجانب الأخلاقي للمهنة، وتطوير المدونة الأخلاقية لموظفي القطاع العام ومنهم موظفي التربية والتعليم (الهدبان، ٢٠١٩).

ومن الأسباب التي أدت إلى تزايد الاهتمام بأخلاقيات الوظيفة العامة هي الممارسات غير الأخلاقية في الخدمة العامة، نتيجة استخدام واستغلال السلطات التقديرية لوضع السياسات العامة وتنفيذها (باغي، ٢٠١١).

ومن هنا جاءت الحاجة إلى مدونة أخلاقية مهنية تجمع الموظفين على القيام بصفات إيجابية مشتركة مثل الاستقلالية في العمل، والمعاملة المتساوية للأفراد، وأيضا المعاملة الحسنة والمودة التي تثير الفاعلية لدى الآخرين من موظفين وعملاء (الحراني، ٢٠١٥).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظرا لأهمية قواعد مدونة السلوك الوظيفي، وأخلاقيات الوظيفة العامة في منظمات الأعمال والمؤسسات الخدمية وخاصة المدارس وأهميتها في تطبيق الثقافة التنظيمية لتطوير أدائها وأداء أعضائها من الهيئتين التدريسية والإدارية، حيث تسعى مدارس التربية والتعليم إلى البحث عن ممارسات إدارية ناجحة، من أجل مساعدتها في تحسين أنشطتها بهدف الوصول إلى مستوى متميز، ومن بين هذه الممارسات الإدارية المتعددة والتي تجذب اهتمام مديري المدارس مدونة قواعد السلوك الوظيفي والثقافة التنظيمية، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن أثر مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن، وتكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على الاسئلة الآتية:

١. ما درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن؟.
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)؟
٣. ما درجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة حسانية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) في درجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)؟

أهداف الدراسة:

- ١- تحديد مفهوم مدونة قواعد السلوك الوظيفي، والثقافة التنظيمية.
- ٢- بيان درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن.
- ٣- بيان درجة تأثير متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن.
- ٤- بيان درجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن.
- ٥- بيان درجة تأثير متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) في الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها من الدراسات النادرة - حسب علم الباحثة - التي تناولت موضوع مدونة قواعد السلوك الوظيفي، والثقافة التنظيمية على المستوى المحلي والعالمي، وفيما ستنسهم به نتائج تفيد العاملين ميادين العلوم التربوية وخاصة مديري المدارس نظرياً وتطبيقاً.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بما يلي:

١. الحدود الزمنية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣.
٢. الحدود المكانية: طبقت الدراسة في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة المفرق في الأردن.
٣. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينه من مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة المفرق في الأردن.
٤. الحدود الأدائية: الأداة المستخدمة في الدراسة من إعداد الباحثة، لذا فإن دقة النتائج تعتمد على صدق الأداة وثباتها، ويتحدد تعميم نتائج هذه الدراسة بما جرى تناوله من متغيرات.
٥. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:
٦. مدونة قواعد السلوك الوظيفي: ويعرفها السكارنه (٢٠١٩: ١٨) بأنها: "عبارة عن معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل المهنية في إطار الدوائر الحكومية، تحدد للموظفين العاملين مجموعة القيم والسلوكيات التي ينبغي إتباعها أثناء أداء مهماتهم وفي علاقاتهم فيما بينهم من جهة ومع جمهور المستفيدين من جهة ثانية"، وتعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها الممارسات الأخلاقية التي يقوم بها مدير المدرسة ومدى التزامهم بهذه الممارسات الأخلاقية.
٧. الثقافة التنظيمية: ويعرفها حريم (٢٠١٩: ٨٢٨) بأنها: "مجموعة قيم وافتراسات واعتقادات ومدركات، يشترك فيها الأفراد العاملون في المنظمة، وتمثل إطار يوجه سلوك الأفراد أثناء العمل، وفي علاقاتهم ببعضهم البعض وبالأخرين من خارج المنظمة"، وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها مدى التزام مدرء المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن لمبادئ الثقافة التنظيمية في مدارس، ومدى تأثيرهم بهذه الثقافة.

الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة حسب التسلسل الزمني كما يلي:

أولاً: الدراسات السابقة ذات الصلة بمدونة قواعد السلوك الوظيفي:

وأجرى **عبابنة (٢٠٢١)** دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة قناعة الموظفين الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة أربد بمدونة قواعد السلوك الوظيفي، والكشف عن درجة التزامهم بمضمونها، وإلى الكشف عن درجة تقدير القادة للدور المتوقع من مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في تحسين أداء الموظفين الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة أربد، وتكونت العينة من (١٠٩) قائدا إداريا و(٢٦١) موظفا إداريا موزعين على سبع مديريات في محافظة أربد، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة قناعة الموظفين الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم بمدونة قواعد السلوك الوظيفي، ودرجة التزامهم بمضمونها كانت متوسطة من وجهة نظرهم، كما أن درجة تقدير القادة للدور المتوقع من مدونة قواعد السلوك الوظيفي في تحسين أداء الموظفين كان بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر متغير الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

وأجرى **كامبل (Campbell, 2021)** دراسة هدفت إلى التعرف على أهم القيم الأخلاقية التي يعلمها المعلمون للطلاب في المدارس في بريطانيا، وتكونت العينة من ثلاثين طالب في المرحلة الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة ضروري لإنجاح العملية التربوية، وإن المعلم قادر على تفعيل دور الطالب من خلال غرس القيم الإيجابية مثل الحوار والمناقشة.

أجرى **يحيى (٢٠٢٠)** دراسة هدفت إلى التعرف على مدى التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٤٩) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم كبيرة جدا وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة بالثقافة التنظيمية:

وأجرى لي (Lee, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على اثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في الشركات السنغافورية العاملة في مجال التكنولوجيا المتقدمة والتأمين والصحة، وقد بلغ حجم العينة (٧٢) شركة. وتوصلت الدراسة إلى أن للثقافة التنظيمية أثر على الأداء التنظيمي، وان نوع الثقافة التنظيمية السائدة في شركات التكنولوجيا هي ثقافة التعاطف الإنساني، وثقافة شركات التأمين هي ثقافة الإنجاز، وثقافة الصحة هي ثقافة النظم والأدوار.

وأجرى عليان (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية والعلاقة بينهما من وجهة نظر المعلمين في محافظات القدس ورام الله والبييرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في محافظات القدس ورام الله والبييرة والبالغ عددهم (٨٤٩٣) معلما ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج منها أن هناك درجة عالية لتوفر الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية لدى المديرين من وجهات نظر المعلمين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية في المدارس الحكومية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة، وان هناك علاقة طردية إيجابية بين الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية.

وأجرى العليمات (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبه المفرق وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمين، وتكونت العينة من (٥٩٠) معلما ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية السائدة لدى المديرين جاءت بمستوى مرتفع، وأن النمو المهني للمعلمين جاء بمستوى مرتفع أيضا، وأن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والنمو المهني علاقة إيجابية دالة إحصائية، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحثة على الدوريات، والمراجع العربية، والمراجع الأجنبية وقواعد البيانات المختلفة، لم تجد- في حدود اطلاعها- أي دراسة تناولت قواعد السلوك الوظيفي وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في الأردن، فقد كانت اغلبية الدراسات العربية والأجنبية تركز على مدونة قواعد السلوك الوظيفي وحدها، والثقافة التنظيمية وحدها لدى مديري المدارس لذلك جاءت هذه الدراسة في محاولة للتعرف على درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبه المفرق في الأردن.

وقد أفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير أداتي الدراسة، وبناء الأدب النظري، ومناقشة النتائج، وقد تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات بأنها بحثت في درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن، حيث لم تقوم أي دراسة على حد علم الباحثة بالبحث في مدى تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية السائدة.

الطريقة والإجراءات:

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته طبيعة الدراسة، ويلتزم هذا المنهج طبيعة هذه الدراسة الحالية التي تحاول التعرف على درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة المفرق في الأردن، الذين هم على رأس عملهم أثناء تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣، وبلغ عددهم (١٦٨) مدير ومديرة، وذلك وفقاً لإحصائيات مديرية التربية والتعليم للواء قسبة المفرق.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) مدير ومديرة، تم اختيارهم باستخدام نموذج العينة القصدية المتوافرة لعينة الدراسة من مديري المدرسة في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء قسبة المفرق، من الفصل الثاني من العام الدراسي 2023/٢٠٢٢م. والجدول رقم (١) يبين أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والمرحلة التعليمية).

الجدول (١)

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والمرحلة التعليمية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	66	55.0%
	أنثى	54	45.0%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	30	25.0%
	دراسات عليا	90	75.0%
سنوات الخبرة الإدارية	اقل من 10 سنوات	33	27.5%
	10 سنوات فأكثر	87	72.5%
المرحلة التعليمية	أساسي	70	58.3%
	ثانوي	50	41.7%
المجموع		120	100.0%

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، أعدت الباحثة أداة الدراسة بعد أن اطلعت على الدراسات السابقة كدراسة كامبل (Campbell, 2021) ودراسة العليمات (٢٠١٧) ودراسة لي (Lee, 2019). وقد تكونت أداة الدراسة والتي تمثلت باستبانة من قسمين، تناول القسم الأول منها المعلومات الديموغرافية والتي تتعلق بأفراد عينة الدراسة الجنس (ذكر، أنثى)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس، دراسات عليا)، والخبرة الإدارية (أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر) والمرحلة التعليمية (أساسية، ثانوية). وأما الجزء الثاني فقد تناول درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن.

تم اعتماد سلم ليكرت الثلاثي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الثلاثة (مرتفعة، متوسطة، منخفضة) وهي تمثل رقمياً (٣، ٢، ١) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي (المعيار الإحصائي) لأغراض تحليل النتائج:

وتم الاعتماد على المتوسطات الحسابية الآتية :

١. قل من أو يساوي (2.33) مؤشراً منخفضاً.

٢. أكبر من (2.34) واقل من أو تساوي (3.67) مؤشراً متوسطاً.

٣. أكبر من أو تساوي (3.68) مؤشراً مرتفعاً.

صدق الأداة:**أولاً: الصدق الظاهري**

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرضها في صورتها الأولية (٣٨) فقرة على (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الاختصاص والخبرة في جامعة آل البيت، وجامعة اليرموك وجامعة البلقاء التطبيقية والجامعة الهاشمية. ولقد طلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة وذلك من حيث درجة ملاءمة كل فقرة من فقراتها للمجال الذي تنتمي إليه ودرجة وضوح كل فقرة، وسلامة صياغتها اللغوية، وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح ما يراه كل محكم وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة.

وبعد استعادة النسخ المحكمة تم تعديل بعض فقرات الاستبانة وحذف بعضها وإضافة بعض الفقرات في ضوء آراء المحكمين بحيث أصبح عدد فقراتها (٣٥) فقرة بصورتها النهائية.

ثانياً: ثبات الأداة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، كما وحصل المجال الأول على معامل ثبات (٠.٨٤)، والمجال الثاني (٠.٨٥) والمجال الثالث (٠.٨٥) وجميع معاملات الثبات هذه مناسبة ونفي بأغراض هذه الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

جرى استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد والرتبة لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة وكل مجال من مجالات الأداة، والأداة ككل، وتم استخدام اختبار تحليل التباين الثنائي للكشف عن دلالة الفروق في درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن، لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية).

عرض النتائج وتفسيرها:

أولاً: عرض نتائج وتفسير السؤال الأول:

وقد نص السؤال الأول على "ما درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	أستمع لشكاوى أولياء الأمور.	4.28	٠.954	مرتفعة
2	8	أحافظ على المال العام.	4.26	٠.783	مرتفعة
3	6	ألتزم بالقوانين والأنظمة والتعليمات.	4.18	٠.830	مرتفعة
4	15	أهتم بالنشاطات التي تقوم بها المدرسة.	4.10	1.064	مرتفعة
5	9	ألتزم ببالأمانة والنزاهة في العمل.	4.03	٠.978	مرتفعة
6	14	أتابع عملية الزيارات الصفية للمعلمين.	4.00	1.061	مرتفعة
7	1	أحافظ على أسرار المعلمين الشخصية.	3.97	٠.961	مرتفعة
8	7	أقدم معلومات تساعد المعلمين في تحسين طرق العمل.	3.94	٠.929	مرتفعة
9	2	أنتقل النقد بروح سمة.	3.91	٠.710	مرتفعة
10	11	أعترف بالمساهمات الجادة التي يقوم بها المعلمون.	3.90	٠.840	مرتفعة
11	12	أحترم مشاعر المعلمين.	3.89	٠.960	مرتفعة
12	16	أعطي أولوية العناية لذوي الاحتياجات الخاصة.	3.88	٠.909	مرتفعة
١٣	18	أتعامل مع المعلمين دون تمييز.	3.87	٠.885	مرتفعة
14	19	أساهم في حل الخلافات التي تنشأ بين المعلمين في المدرسة.	3.86	٠.943	مرتفعة
15	10	ألتزم بالواقعية في تقييم احتياجات المدرسة.	3.83	٠.741	مرتفعة
١٦	13	أقوم بجولات تفقدية للاطمئنان على سير العمل.	3.82	٠.932	مرتفعة
17	17	أستخدم معايير موثوق بها في عملية تقييم المعلمين في المدرسة.	3.81	٠.853	مرتفعة
18	5	أحرص على استخدام أساليب التقويم المختلفة للوقوف على درجة التقدم والتطور.	3.61	٠.964	متوسطة
19	3	أأخذ قراراته بعد مشاورة المعنيين بالعملية التعليمية.	2.76	1.123	متوسطة
		مدونة قواعد السلوك الوظيفي الكلي	3.90	٠.536	مرتفعة

يبين الجدول (٣) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.76-4.28)، حيث جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على " أستمع لشكاوى أولياء الأمور " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.28)، وجاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على " أحافظ على المال العام " في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.26)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها " أتخذ قراراته بعد مشاورة المعنيين بالعملية التعليمية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.76). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الإداري ككل (3.90).

وقد يعزى ذلك إلى أن طبيعة العمل في المدرسة تحتاج إلى صلة تواصل قوية بين المدرسة والمجتمع المحيط، وذلك بما يعود بالفائدة على الطالب والمجتمع المحلي، ويعد الطالب هو الأهم في العملية التعليمية، وإلى الأعباء الأكاديمية والإدارية الكبيرة في المدرسة، بالإضافة إلى كثرة الأعمال الإدارية المطلوبة من المدرء مما يؤدي إلى عدم وجود الوقت الكافي للعمل على تطوير المدرء لأنفسهم علمياً، بالإضافة لعدم وجود الظروف المادية والمعنوية المناسبة التي تساعد على اكتساب الخبرات اللازمة للتطوير الإداري. واتفق هذه النتيجة الدراسة دراسة كل من دراسة يحيى (٢٠٢٠) وعبابنة (٢٠٢١) وكامبل (Campbell, 2021).

ثانياً: عرض نتائج وتفسير السؤال الثاني:

وقد نص السؤال الثاني على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قصبه المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قصبه المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	المتغيرات
٠.٧٤	٣.٨١	66	ذكر	الجنس
٠.٥٨	٣.٩١	54	أنثى	
٠.٧٤	٣.٧٢	30	بكالوريوس	المؤهل العلمي
٠.٦١	٣.٨٨	90	دراسات عليا	
٠.٨٧	٣.٩٢	33	أقل من ١٠ سنوات	سنوات الخبرة الإدارية
٠.٨٥	٣.٩٣	87	10من سنوات أكثر	
٠.٧١	٣.٥٤	70	أساسي	المرحلة التعليمية
٠.٧٤	٣.٥٧	50	ثانوي	

يبين الجدول (٤) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)، وليبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين المتعدد MANOVA، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

تحليل التباين المتعدد MANOVA لأثر (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية) على درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي

الدلالة الإحصائية	قيمة (F) المحوسبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
*.003	١٠.٦٤١	٠.٧٨٥	1	٠.٧٨٥	الجنس
*.002	٨.٢١٤	٠.٨٢٤	1	٠.٨٢٤	المؤهل العلمي
*.٠٠٠٣	٦.٨٨٠	٠.٦٧١	١	٠.٦٧١	سنوات الخبرة الإدارية
٠.١١٢	0.288	٠.٥٤٤	1	٠.٥٤٤	المرحلة التعليمية
		0.120	١١٦	٣٢.٢٥٠	الخطأ
			١٢٠	٣٣.٩١٤	الكلية

يتبين من الجدول (٥) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف ١٠.٦٤١ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٠٠٣، وجاءت الفروق لصالح الإناث.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف (٨.٢١٤) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٠٠٢)، وجاءت الفروق لصالح حملة شهادات الدراسات العليا.
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة الإدارية، حيث بلغت قيمة ف ٦.٨٨٠ وبدلالة إحصائية بلغت ٠.٠٠٣، وجاءت الفروق لصالح ١٠ من سنوات أكثر.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للمرحلة التعليمية، حيث بلغت قيمة ف (٠.٢٨٨) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.١١٢).
- وقد يعزى ذلك إلى بالنسبة لمتغير (الجنس) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ويمكن تفسير ذلك إلى الاختلاف والتباين الكبير بين الممارسات والاهتمامات والآراء الأكاديمية والإدارية التي يقوم بها كلا الجنسين، أما بالنسبة لمتغير (المؤهل العلمي) أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وقد يعزى ذلك بسبب اختلاف المستوى العلمي للمعلمين وكذلك الاختلاف في الاهتمام بمدونة قواعد السلوك الوظيفي باختلاف المؤهل العلمي، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، وقد يعزى ذلك إلى زيادة الخبرة مع التقدم في العمل، أما بالنسبة لمتغير (المؤهل العلمي) أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية، ما بالنسبة لمتغير (المرحلة التعليمية) أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، ويعزى ذلك أنه لا يوجد اختلاف في تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي أن كانت المدرسة أساسية أم ثانوية. واتفق هذه النتيجة كل من دراسة يحيى (٢٠٢٠) وعبابنة (٢٠٢١) واختلف مع دراسة كامبل (Campbell, 2021).

ثالثاً: عرض نتائج وتفسير السؤال الثالث:

وقد نص السؤال الثالث على "ما درجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن ، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الر قم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	٤	أفتخر بإنجازات المعلمين في المدرسة.	4.40	1.039	مرتفعة
2	٨	أشجع توظيف المعرفة المتوفرة في قواعد البيانات المختلفة.	4.38	٠.810	مرتفعة
3	١٠	أصيبت نظام الحضور والغياب في المدرسة.	4.32	.907	مرتفعة
4	٧	أطلع على المشاكل والتحديات التي تواجهها المدرسة ويشجعهم على التعامل معها.	4.31	.942	مرتفعة
5	١٢	أتابع تطبيق المعلمين للمعرفة عند تقييم أدائهم.	4.24	٠.996	مرتفعة
6	١	ألتزم بمعايير تشجيع المعلمين.	4.20	٠.729	مرتفعة
7	٩	أوظف التكنولوجيا في توسيع المعرفة وانتشارها.	4.13	1.137	مرتفعة
8	١٥	ألتزم بمواعيد العمل الرسمية.	4.11	٠.877	مرتفعة
9	١١	أحافظ على المعلمين الذين يملكون الخبرة والمعرفة.	4.03	٠.804	مرتفعة
10	٣	أوفر قواعد واضحة وصریحة في العمل.	4.02	٠.953	مرتفعة
11	٦	أحافظ على علاقات طيبة مع المعلمين تستند إلى مبدأ التعاون والتكامل في إنجاز المهام.	3.93	٠.914	مرتفعة
12	١٣	أشجع المعلمين على تنمية أفكار جديدة والتقدم بها للإدارة.	3.84	٠.860	مرتفعة
13	٢	أستخدم الحاسوب في تنظيم وتخزين البيانات والمعلومات وتصنيفها.	3.81	٠.737	مرتفعة
14	١٦	أهتم بالتعليم التقني والمهني لأعداد كوادر مؤهلة ومتخصصة تستجيب لمتطلبات التعليم.	3.67	1.072	متوسطة
15	١٤	أبدل الجهود اللازمة من أجل تحقيق الإنجازات التي تتطلبها المدرسة.	3.49	٠.996	متوسطة
16	٥	أخذ في الاعتبار الجهود التي يبذلها المعلم الكفاء والمميز.	3.19	1.040	متوسطة
		الثقافة التنظيمية الكلي	4.00	٠.578	مرتفعة

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.19-4.40)، حيث جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على " أفخر بإنجازات المعلمين في المدرسة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.40)، بينما جاءت الفقرة رقم (٥) ونصها " أخذ في الاعتبار الجهود التي يبذلها المعلم الكفاء والمميز." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.19). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال الفني ككل (٤.٠٠).

وقد يعزى ذلك إلى أن المديرين والمديرات هم من نفس المجتمع الذي يعملون فيه وكذلك نتيجة لتعرضهم للخبرات الميدانية وإطلاعهم على الثقافة التنظيمية فأصبح المدير قادر على معرفة ما يناسب البيئة التنظيمية من نمط أداري، واتفق هذه النتيجة كل من دراسة كل من العاجز (2011) وعليان (٢٠١٨) والعليمات (٢٠١٧) و(Lee, 2019).

ثانياً: عرض نتائج وتفسير السؤال الرابع:

وقد نص السؤال الرابع على: "هل هناك فروق ذات دلالة حسائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ في درجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)

المتغيرات	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	66	3.63	٠.٩٥
	أنثى	54	٣.٧٥	٠.٧١
المؤهل العلمي	بكالوريوس	30	٣.٨٨	٠.٨٦
	دراسات عليا	90	٣.٩١	٠.٧٩
سنوات الخبرة الإدارية	أقل من ١٠ سنوات	33	٣.٧٢	٠.٩١
	10من سنوات أكثر	87	٣.٨١	٠.٨٢
المرحلة التعليمية	أساسي	70	٣.٦١	٠.٨١
	ثانوي	50	٣.٧٢	٠.٧٦

يبين الجدول (٧) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات لدرجة تأثير الثقافة التنظيمية من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قسبة المفرق في الأردن تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية)، ولبين دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين المتعدد MANOVA، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

تحليل التباين المتعدد MANOVA لأثر (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الإدارية، المرحلة التعليمية) على درجة تأثير الثقافة التنظيمية

الدالة الإحصائية	قيمة (F) المحوسبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
*0.001	11.86	5.81	1	5.81	الجنس
*0.000	9.25	4.53	١	9.07	المؤهل العلمي
*0.000	6.43	3.41	١	6.82	سنوات الخبرة الإدارية
0.190	1.72	0.84	1	0.84	المرحلة التعليمية
		0.49	١١٦	160.30	الخطأ
			١٢٠	١٩٦.٠٨	الكلية

يتبين من الجدول (16) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف (11.86) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٠٠٠١)، وجاءت الفروق لصالح الإناث.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف (٩.٢٥) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٠٠٠٠)، وجاءت الفروق لصالح حملة شهادات الدراسات العليا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخبرة الإدارية، حيث بلغت قيمة ف (6.43) وبدلالة إحصائية بلغت (٠.٠٠٠٠)، وجاءت الفروق لصالح ١٠ من سنوات أكثر.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للمرحلة التعليمية، حيث بلغت قيمة ف (1.72) وبدلالة إحصائية بلغت (0.190).

أظهرت نتائج السؤال الرابع إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس) ويمكن تفسير ذلك إلى الاختلاف والتباعد الكبير بين الممارسات والاهتمامات والآراء الأكاديمية والإدارية التي يقوم بها كلا الجنسين، أما بالنسبة لمتغير (المؤهل العلمي) أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وقد يعزى ذلك بسبب إدراك الثقافة التنظيمية يختلف باختلاف المؤهل العلمي، أما بالنسبة لمتغير (سنوات الخبرة) فقد أظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية، وقد يعزى ذلك بسبب التقدم الطبيعي في الكفاءة مع التقدم في الخبرة، ما بالنسبة لمتغير (المرحلة التعليمية) أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، ويعزى ذلك أنه لا يوجد اختلاف في تأثير الثقافة التنظيمية أن كانت المدرسة أساسية أم ثانوية. واتفق هذه النتيجة كل من دراسة من العاجز (2011) وعليان (2018) واختلفت مع نتائج دراسة كل من العليمات (2017) و(Lee, 2019).

التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

- ١- إقامة دورات تدريبية مستمرة في الإدارة التربوية لمديري المدارس في كيفية تطبيق مدونة قواعد السلوك ومدى تأثيرها في الثقافة التنظيمية.
- ٢- توفير برامج للتدريب والتطوير تضمن مدونة قواعد السلوك والثقافة التنظيمية لمديري المدارس في مديرية قسبة المفرق.
- ٣- إجراء دراسات تحليلية مشابهة لهذه الدراسة للكشف عن متطلبات تطبيق مدونة قواعد السلوك والثقافة التنظيمية في المدارس.
- ٤- إجراء دراسات مماثلة، وذلك للتعرف على المعوقات التي تواجه مديري المدارس في تطبيق مدونة قواعد السلوك ومدى تأثيرها في الثقافة التنظيمية، في محافظات أخرى في الأردن.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

حريم، حسين(٢٠١٩). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط٣، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الهوراني، غالب.(٢٠١٥). تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.

السكرانه، بلال.(٢٠١٩). أخلاقيات العمل، ط٣، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

العاجز، مصباح.(2011). دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية، دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.

عبابنة، نور.(٢٠٢١). درجة القناعة والالتزام بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ودورها المتوقع في تحسين الأداء في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

عليان، عبد العلي.(٢٠١٨). الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية والعلاقة بينهما من وجهة نظر المعلمين في محافظتي القدس ورام الله والبييرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

عليمات، سليمان.(٢٠١٧). الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبه المفرق وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمين، المجلة العربية للنشر، ٣(١)، ١١٢-١٥٢.

القيوتي، محمد.(٢٠١٨). السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. ط٤، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الهدبان، اسلام.(٢٠١٩). 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.

ياغي، محمد.(٢٠١١). الأخلاقيات في الإدارة. ط٢، عمان: مكتبة اليقظة للنشر والتوزيع.

يحيى، سجي.(٢٠٢٠). 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.

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية:

- Campbell, S.(2021). The most important moral values taught by teachers to students in schools in Britain, **Organizations studies**, 19(3), 477-492.
- Lee, Y.(2019). The impact of culture on organizational performance in Singaporean companies working in the field of technology, insurance and health, **The International Journal Of Engineering And Science**, 3(4), 8-13
- Vanvalok, P.(٢٠١٨). Ethics of Maynard (editor), **Handbook of Business Administration**, MC Grand Hill book CO. New York. USA.