

مستوى السلوك المتسامح لمديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين

د. عاطف يوسف مقابلة

كلية العلوم التربوية - جامعة عمان العربية
الأردن

د. عباس عبدالمهدي الشريفي

كلية العلوم التربوية - جامعة الشرق الأوسط
الأردن

د. أحمد يوسف التل

كلية حطين - عمان
الأردن

الملخص

هدف هذا البحث إلى تعرّف مستوى السلوك المتسامح لمديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين. وتكونت عينة البحث من ١٥٠ معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع البحث. وتمّ بناء استبانة للسلوك المتسامح، تمّ التأكد من صدقها وثباتها. هذا وقد توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- كان مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للسلوك المتسامح من وجهة نظر معلمهم مرتفعاً؛ إذ بلغ متوسطه الحسابي (٢,٤٢) بانحراف معياري (٠,٣٨).
- لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لسلوك المديرين المتسامح من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير جنس المعلم، ومتغير نوع المدرسة التي يعمل فيها (حكومية، خاصة).
- كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لسلوك المديرين المتسامح من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير خبرة المعلم ولصالح فئة عشر سنوات فأكثر، ولتغير المؤهل العلمي للمعلم، ولصالح حملة الماجستير والدكتوراه.

ومن بين التوصيات التي قدمها الباحثون ما يأتي:

- تعزيز السلوك المتسامح لمديري المدارس الثانوية الأردنية بتوفير الحوافز الفاعلة
- إجراء بحث مماثل لهذا البحث على مراحل دراسية مختلفة، وتضمنين متغيرات أخرى غير التي تم تناولها في البحث الحالي.

مقدمة

ظهرت الحاجة إلى التسامح في العصور المتعاقبة من تاريخ المجتمعات البشرية. وعلى الرغم من أن التسامح مطلب دائم لجميع الفئات الاجتماعية والمنظمات الإدارية عامة والمنظمات التربوية خاصة، إلا أن مستويات التعبير عن هذا المطلب وتلمس الحاجة إليه، كانت تتغير باستمرار، تبعاً للتغيرات والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية في مختلف الثقافات والحضارات الإنسانية.

ومما لا شك فيه، أن الثقافات، والحضارات، والأمم، والشعوب باتت قريبة من بعضها بفعل ثورة الاتصالات والمعلومات، لدرجة وصف عالم اليوم بالقرية الكونية. ولذلك ارتقى مطلب التسامح والحاجة إليه إلى مستوى غير مسبوق نتيجة التعايش المشترك بين الأمم والشعوب (شعبان، ٢٠٠٣).

وتبدو أهمية التسامح في أنه يعمل على تكوين روابط قوية، ويمهّد الطريق إلى تعاون أوثق، ويزيد من تماسك أبناء المجتمع، ويساعد في التغلب على الصراع وتجاوز العقبات والتخلي عن العنف، ويولّد الشعور بالأمن والاستقرار لدى الأفراد. وحيث إن المدرسة مؤسسة تربوية، لها قيادة تربوية ممثلة بمديرها، تعكس مقدراته القيادية من خلال قيامه بالمهام العديدة والمتنوعة الموكلة إليه، وأن ما يواجهه من صعوبات ومشكلات ومعوقات في أثناء عمله اليومي داخل المدرسة، تتطلب منه تجاوزها والتغلب عليها باتباعه سلوكاً متسامحاً في تعامله مع الآخرين.

إن الإدارة التربوية بمفهومها الحديث وسيلة وليست غاية، وهي مجموعة عمليات متشابكة وشاملة للنظام التربوي بأكمله، تؤكد التعاون والعمل الجماعي، وتُعنى بتنظيم العناصر البشرية والمادية، وتنظيم الأفكار والقيم والاتجاهات (عابدين، ٢٠٠٥)، ومعنية أيضاً، وبشكل مباشر، بمعالجة أعمال العنف ضد الأفراد والتمييز العنصري والإثني والديني واللغوي، والحد منها، من خلال

إعلان مبادئ بشأن التسامح الذي صدر عن المؤتمر العام لليونسكو في دورته الثامنة والعشرين الذي انعقد في باريس عام ١٩٩٥ (Reardon, 1997-a).

لقد اهتم الفلاسفة بمفهوم التسامح منذ قرون عديدة، بوصفه أحد أركان النظام الديمقراطي، الذي ينمو فيه المجتمع المدني، وتتطور فيه دولة القانون والمؤسسات، ويظهر فيه حق الاختلاف في الرأي، واحترام الرأي الآخر. وعلى الرغم من تطور هذا المفهوم، إلا أنه لم ينقطع كلياً عن مفاهيم الكرم والعفو والتساهل والتصالح، ليصبح التسامح، من الناحيتين القانونية والسياسية، ذا دلالة على حق الاختلاف بين الأفراد في المجالات الحياتية المختلفة (زقزوق، ٢٠٠٦).

يعد السلوك المتسامح لمدير المدرسة الثانوية مظهراً من مظاهر النجاح والاعتزاز، وتعبيراً عن القوة والمقدرة على تخطي العقبات، ومصدراً رئيساً في بناء الإنسان بناءً متكاملًا في جوانب شخصيته كافة، من خلال تعريفه بحقوقه، وكيفية ممارسة حرياته، ومعرفة ماله وما عليه، وأن تقدم الإدارة المدرسية، ممثلة بمديرها ومعلميها وموظفيها الآخرين، أنموذجاً في السلوك المتسامح، سواء عند التعامل مع الطلبة وأولياء أمورهم، أم عند التعامل فيما بينهم.

يجب النظر إلى التربية من أجل التسامح على أنه أمر حتمي ومستعجل. ولذا بات من الضروري تطوير وسائل تعليمية منظمة وعقلانية لتعليم التسامح، من شأنها أن تخاطب مصادر التسامح الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والدينية، وكشف الجذور الرئيسة للعنف. ولا بد أن تسهم السياسات والبرامج التربوية في تحسين التفاهم والتضامن والتسامح بين الأفراد، وكذلك بين الجماعات العرقية والاجتماعية والثقافية والدينية واللغوية (Reardon, 1997-a).

ونظراً للدور الرئيس الذي يؤديه مدير المدرسة الثانوية في إدارة شؤون مدرسته وقيادتها، فإن سلوكه، في أثناء تفاعله مع أفراد المجتمع المدرسي، الذي يعكس سماته وخصائصه ومعرفته وخبراته، يكون له تأثير في مسيرة المدرسة ومخرجاتها، قد يكون إيجابياً أو سلبياً. ولما كانت المدرسة إحدى المؤسسات التربوية التي أنشأها المجتمع لتعليم أبنائه وإعدادهم للحياة، من خلال تزويدهم

بالمعارف والمهارات وإكسابهم الخبرات التي تمكّنهم من مواصلة حياتهم وتحقيق أهدافهم وأهداف مجتمعهم؛ في جو تسوده الألفة والمحبة. إن السلوك المتسامح لمدير المدرسة قد يكون له دور إيجابي في إزالة المعوقات عن طريق العاملين في المدرسة، ويسهل لهم إنجاز مهماتهم على أكمل وجه، ويساعدهم على تنمية قدراتهم في اتخاذ القرارات المستقلة، ويشجعهم على التفكير الناقد، والتحليل الأخلاقي، والنقد البناء للمواقف والحالات التي يتعرضون لها.

مشكلة البحث

يختلف مديرو المدارس الثانوية في أنماط السلوك التي يمارسونها عند قيامهم بأداء مهماتهم الإدارية والفنية والتربوية، وفي أثناء تفاعلهم مع العاملين داخل المدرسة. وتختلف، تبعاً لذلك، النتائج المترتبة على هذه الأنماط السلوكية المتباينة. ولما كانت العملية التربوية عملية أخلاقية وإنسانية، قبل كل شيء، فلا بد أن تسود القيم والمبادئ وأنماط السلوك الأخلاقي جميع جوانب هذه العملية.

إن قيم المديرين تعد من العوامل المهمة في تحديد سلوكهم، لأنهم عندما يؤدون سلوكاً معيناً، أو يختارون مساراً ما، إنما يفعلون ذلك من خلال مرجعية معينة في أذهانهم (الطويل، ١٩٩٨). ونظراً لأهمية الموقع الوظيفي لمدير المدرسة الثانوية، وأهمية الدور الذي يؤديه، وانطلاقاً من أهمية السلوك القيادي المتسامح للمدير، في تحقيق الأهداف المطلوبة وبناءً على ما طرحه المعلمون الملحقون في برنامجي الماجستير والدكتوراه في تخصص الإدارة التربوية من حالات تدمر واستياء من السلوك غير المتسامح الذي يمارسه مديروهم، عند مناقشتهم للموضوعات التي يدرسونها ضمن المساقات المقررة في جامعة عمان العربية حيث كان الباحثون يدرّسون فيها آنذاك، ورغبة من الباحثين في معرفة مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للسلوك المتسامح جاء هذا البحث الذي تتبلور مشكلته في الإجابة عن السؤال الآتي:

ما مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للسلوك المتسامح من وجهة

نظر معلمهم؟

هدف البحث وأسئلته

يهدف هذا البحث إلى تعرّف مستوى السلوك المتسامح لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما مستوى السلوك المتسامح الذي يمارسه مديرو المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلميه؟
- هل يختلف مستوى السلوك المتسامح الذي يمارسه مديرو المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلميه تبعاً لاختلاف متغيرات: الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة؟

أهمية البحث

تتضح أهمية البحث الحالي في النقاط الآتية:

- يؤمل من هذا البحث أن تفيد نتائجه مديري المدارس الثانوية الأردنية من خلال تعرّف ما يمارسونه من سلوك متسامح داخل مدارسهم.
- يمكن أن يفيد هذا البحث مديرية التدريب في وزارة التربية والتعليم في الأردن لإعداد برامج تدريبية لمديري المدارس الثانوية في مجال السلوك المتسامح وتعزيزه.
- يقدم للباحثين أداة تم التأكد من صدقها وثباتها، يمكن استخدامها في أبحاث مماثلة لمراحل تعليمية أخرى.
- يمكن أن يساهم في سد النقص في المكتبة الأردنية لهذا النوع من الأبحاث.

تعريف المصطلحات

ورد في هذا البحث مصطلح واحد تم تعريفه مفاهيمياً وإجرائياً وهو:

السلوك المتسامح (Tolerant Behavior):

هو استعداد الفرد لتقبّل آراء الآخرين، دون ممارسة أي ضغط عليهم لدفعهم إلى تغيير آرائهم ما دامت آراؤهم لا تسبب أذى للآخرين (Reardon, 1997, b.).

ويعرّف إجرائياً بأنه سلوك مدير المدرسة الثانوية الأردنية القائم على الصفح والعفو عند المقدرة والاحترام في أثناء تفاعله وتعامله مع المعلمين والإداريين والعاملين الآخرين، والطلبة وأولياء الأمور، وكما يقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من المعلمين والمعلمات، من خلال إجاباتهم عن فقرات استبانة السلوك المتسامح المستخدمة في هذا البحث.

حدود البحث

اقتصرت البحث الحالي على معلمي المدارس الثانوية الحكومية والخاصة ومعلماتها في محافظة العاصمة عمان للعام الدراسي ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩.

محددات البحث

تحدد نتائج هذا البحث في ضوء صدق الأداة المستخدمة في جمع البيانات وثباتها، وفي موضوعية إجابات أفراد العينة.

الأدب النظري

اشتمل الأدب النظري على موضوعات لها صلة بالتسامح والسلوك المتسامح وكما يأتي:

مفهوم التسامح

جاءت كلمة التسامح في اللغة مرادفة للفظة التساهل. فقد ذكر الفيروزآبادي (١٩٩١) في "القاموس المحيط"، أن المساهلة تعني المسامحة، وتساهل تعني تسامح. أما ابن منظور (١٩٩٤) فقد أشار في "معجم لسان العرب" إلى التسامح والتساهل بوصفهما مترادفين. ورأى الشرتوني في "أقرب

الموارد" أن التساهل والتسامح مترادفان. وجاء في "معجم تكملة الإنصاف" ليين فهو سهل. ورجلٌ سهل إذا كان سمحاً واسع الخلق (مها جراني، ٢٠٠١).

وورد في المادة الأولى من "إعلان مبادئ بشأن التسامح" الذي صدر عن المؤتمر العام لليونسكو في دورته الثامنة والعشرين المنعقدة في ١٦/١١/١٩٩٥ في باريس تعريف التسامح ومعناه، وفقاً لما ذكره شعبان (٢٠٠٣) على النحو الآتي:

- يعني التسامح الاحترام والقبول والتقدير للتنوع الثري لثقافات العالم المعاصر، ولأشكال التعبير وللصفات الإنسانية. ويتعزز هذا التسامح بالمعرفة والانفتاح والاتصال وحرية الفكر والضمير والمعتقد. وهو قبل كل شيء، اتخاذ موقف إيجابي فيه إقرار بحق الآخرين في التمتع بحقوق الإنسان وحياته الأساسية المعترف بها عالمياً. كما أن التسامح مسؤولية تشكل عماد حقوق الإنسان والتعددية، (بما في ذلك التعددية الثقافية) والديمقراطية وحكم القانون. وينطوي على نبذ الدوغماتية والاستبدادية.

- ويعني التسامح الإقرار بأن البشر المختلفين بطباعهم وأوضاعهم ومظاهرهم ولغاتهم وسلوكهم وقيمهم، لهم الحق في العيش بسلام، كما يعني أن آراء الفرد ينبغي ألا تفرض على الآخرين.

- ويعني التسامح أيضاً حق العيش على نحو مختلف، سواء بممارسة حق التعبير عن الرأي، أم حق الاعتقاد، أم حق التنظيم، أم حق المشاركة السياسية. والتسامح يعني الموافقة على ما هو مشترك، حتى لو كان في نظر الطرف الآخر غير أخلاقي.

ويدل التسامح على التساهل والملاينة والموافقة. ويعني الاستعداد لاتخاذ الموقف المتسامح، وهو قريب من مفهوم العفو، أو المقدرة على العفو، أو كما يقال "العفو عند المقدرة من شيم الكرام". والتسامح هو موقف الأفراد الذين هم في المراكز القوية، بما فيهم السياسيون الحكوميون، نحو الآخرين الذين هم في مواقع أقل قوة (الهاشمي، ٢٠٠٩).

وبيّن الخويلدي (٢٠٠٩) معنى التسامح بأنه طريقة تصرف شخص

يتحمل بلا اعتراض، أذى مألوفاً يمس حقوقه الدقيقة، وإن كان في إمكانه رد الأذية. كما أن التسامح هو استعداد عقلي أو قاعدة مسلكية قوامها ترك حرية التعبير عن الرأي لكل فرد حتى وإن لم نشاطه الرأي. وأن الشخص المتسامح - كما أوضحت ريردون (Reardon, 1997, b.) - هو الذي يستكشف الاختلافات، من خلال الحوار، ويسعى إلى حل النزاع عن طريق النقاش والتحليل المنطقي.

التسامح في الإسلام

يُعد التسامح وفقاً للمنظور الإسلامي فضيلة أخلاقية، وضرورة مجتمعية، وسبيلاً لضبط الاختلافات. فقد أشار محفوظ (٢٠٠٥) إلى أن الإسلام يعترف، في كل أنظمتة وتشريعاته، بالحقوق الشخصية لكل فرد، ولا يجيز أية ممارسة تفضي إلى انتهاك هذه الحقوق. وإن نقاط الاختلاف بين الناس لا تؤسس للقطيعة والجفاء، وإنما تؤسس للتسامح مع المختلف.

وأشار صديقي (Siddiqi, 2004) إلى ورود أكثر من مائة أية كريمة في القرآن الكريم تنص على حرية العقيدة لغير المسلمين، وحرية التعبد، وعدم الإكراه في اعتناق الدين. ومما يؤكد أهمية التسامح ما ورد عن الرسول الكريم محمد ﷺ من أحاديث نبوية شريفة شددت على الإقناع والمسالمة والحرية وإحقاق الحق، وبسط العدل، ونشر المساواة، وتحرير الإنسان من الجهل والعبودية والظلم، وتأكيد التآخي بين المهاجرين والأنصار، وعدم قتل الأطفال والشيوخ والنساء والمرضى والأسرى والرهبان في الحرب. وقد رافق هذه الأحاديث الشريفة أفعال وممارسات قام بها النبي محمد ﷺ في مواقف حياتية متعددة.

ويبدو مبدأ التسامح واضحاً في الآيات الكريمة التي تدعو إلى "العفو" و"الإحسان" و"دفع السيئة بالحسنة" و"الإعراض عن الجاهلين" كما في قوله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ صَبَرُوا ابْتِغَاءَ وَجْهِ رَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَنفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَلَانِيَةً وَيَدْرُؤُونَ بِالْحَسَنَةِ السَّيِّئَةِ أُولَئِكَ لَهُمْ عُقْبَى الدَّارِ﴾ (سورة الرعد، الآية

(٢٢). وقوله تعالى: ﴿أَدْفَعْ بِأَلَّتِي هِيَ أَحْسَنُ السَّيِّئَةِ نَحْنُ أَعْلَمُ بِمَا يَصِفُونَ﴾ (سورة المؤمنون، الآية ٩٦). وقوله تعالى: ﴿لَا يَنْهَكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ﴾ (سورة الممتحنة، الآية ٨).

ويكون الاختلاف بين الناس دافعاً إلى التعارف والتآلف، كما في قوله تعالى: ﴿وَلَا يَزَالُونَ مُخْلِفِينَ﴾ ﴿١١٨﴾ إِلَّا مَنْ رَّحِمَ رَبُّكَ﴾ (سورة هود، الآيتان ١١٨ و ١١٩). ولتأكيد التسامح والحوار بين الناس قال تعالى: ﴿قُلْ يَتَاهَلْ أَلِكِتَابِ تَعَالَوْا إِلَى كَلِمَةٍ سَوَاءٍ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ أَلَّا نَعْبُدَ إِلَّا اللَّهَ وَلَا نُشْرِكَ بِهِ شَيْئًا وَلَا يَتَّخِذَ بَعْضُنَا بَعْضًا أَرْبَابًا مِنْ دُونِ اللَّهِ فَإِنْ تَوَلَّوْا فَقُولُوا اشْهَدُوا بِأَنَّا مُسْلِمُونَ﴾ (آل عمران، الآية ٦٤).

وحدد الله سبحانه وتعالى المنهج الذي ينبغي اتباعه في مثل هذا الحوار بقوله تعالى: ﴿وَلَا تُجَادِلُوا أَهْلَ الْكِتَابِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِلَّا الَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْهُمْ وَقُولُوا آمَنَّا بِالَّذِي أُنْزِلَ إِلَيْنَا وَأُنْزِلَ إِلَيْكُمْ وَإِلَهُنَا وَإِلَهُكُمْ وَاحِدٌ وَنَحْنُ لَمْ مُسْلِمُونَ﴾ (العنكبوت، الآية ٤٦).

ولتأكيد السلوك وفق مسلك عادل متسامح طالما لم يسيء الآخرون إلينا، قال تعالى: ﴿وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ لَنَا أَعْمَلُنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُكُمْ لَا حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمُ اللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ﴾ (الشورى، الآية ١٥).

ولتأكيد الحرية الدينية، كمبدأ من المبادئ الإسلامية، قال تعالى: ﴿لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ﴾ (البقرة، الآية ٢٥٦). وفي الآية الكريمة: "فمن شاء فليؤمن ومن شاء فليكفر" (الكهف، الآية ٢٩).

ويمثل التسامح فرضاً في الإسلام واجب على المسلم اتباعه. فقد سأل أبو هريرة النبي محمد ﷺ عن التسامح والسلوك القويم في الإسلام، فأجاب: "أن تصل من قطعك، وتُعطي من حرمك، وتعفو عمن ظلمك". وهذه الأنواع

الثلاثة من السلوك تعني سلوك التسامح، والذي يؤدي بالمسلم إلى العيش في سلام وطمأنينة إذا سلكها (طعيمة والشيخ، ٢٠٠٧، ص ١٠٩).

التسامح في الأردن

هناك ثلاثة مصادر أساسية أسهمت في إدخال التسامح إلى ثقافة المجتمع الأردني هي: الدين والنظام القبلي، والقيادة السياسية الأردنية. فقد أكد الدين الإسلامي، من خلال مصادره الرئيسة المتمثلة بالقرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة، على قيمة التسامح وأهميتها في الحياة الاجتماعية. ولعب النظام الاجتماعي دوراً مهماً في نشر سمة التسامح وتعميمها بين الناس وبخاصة في المجتمع القبلي، إذ تتم عملية التسامح - غالباً - بعد إقرار الحقوق بموجب القضاء العشائري، بعدها يقوم صاحب الحق بالتنازل عن حقوقه إكراماً للجاهة أو للجماعة القبلية وسط إجراءات واحتفالات معينة. وقد يكون لنظام الدية الذي تعارف عليه المجتمع القبلي وأقره الإسلام أثر كبير في وضع حد للنزاعات والصراعات القبلية وإحلال الوئام محل الخصام. أما المصدر الثالث للتسامح فهو النظام السياسي ممثلاً بالقيادة الأردنية الهاشمية التي لعبت دوراً مهماً ومميزاً في إشاعة قيم التسامح والعفو والصفح عن الناس، وذلك من خلال مواقف هذه القيادة وممارساتها في هذا المجال، مثل إصدار العفو والصفح مرات عديدة عن الأشخاص الذين أساءوا إليها، أو حاولوا النيل منها، أو الإطاحة بها (الربابعة، ٢٠٠٠).

السلوك المتسامح

إن السلوك ظاهرة ترتبط بالتفاعل بين الفرد وبيئته وبشكل مستمر. وهو يتغير تبعاً لتغير الظروف البيئية التي يتفاعل معها، ويُعد أحد المتغيرات الأساسية التي يتحدد في ضوءه تكيف الفرد (Skinner, 1953). والسلوك، كما أشار مايرز (Myers, 1995)، أي شيء أو نشاط يؤديه الفرد أو يقوله. وقد يكون

بسيطاً أو معقداً، ظاهراً أو باطناً. ومن الألفاظ الشائعة التي تشير إلى مفهوم السلوك: الأداء، والعمل، والنشاط، والاستجابة، والتصرف.

ولا يعد السلوك ظاهرة عشوائية، ولا يحدث بالصدفة، إنما يخضع لنظام معين. ومثلما تمكّن العلم الحديث من تحديد مكونات هذا النظام وعناصره، أصبح بالإمكان التنبؤ به، كمفهوم يمكن ضبطه وقياسه (هلال، ٢٠٠١). إن السلوك نشاط يعبر عنه الفرد من خلال علاقاته بمن حوله، وله قواعد طبيعية ومادية مبرمجة وفقاً للخريطة الوراثية المرسومة لكل فرد، وفقاً للترتيب الوراثي البيولوجي وصولاً إلى هندسة الجينات (www.annabaa.org).

يعد سلوك المدير عاملاً مهماً في نجاح المدرسة أو إخفاقها في تحقيق أهدافها، ومن هنا جاء اهتمام التربويين بدراسة السلوك الإداري لما له من آثار جانبية أو سلبية على العملية التربوية (العمامرة، ٢٠٠١). ولأنه تعبير عن الممارسة العملية لما جاءت به النظرية الإدارية فيما يتعلق بالعمل داخل المنظمات، يُفترض تميزه بالديناميكية. وهو سلوك هادف يحتكم إلى العقل والتبصر، وإلى تمكين المنظمات من تحقيق أهدافها بفاعلية. إن دراسة السلوك الإداري تعني نشاط المدير وسلوكه وهو يمارس عمله الإداري، والطريقة التي يمارس فيها تأثيره في الآخرين، وكيف يعمل من خلاله على تحقيق الأهداف التنظيمية من جهة، وإشباع حاجات العاملين ورغباتهم من جهة أخرى. إن فلسفة المدير وفكره وشخصيته وخبراته وتجاربه، ونوع التابعين، والبيئة التي يمارس فيها العمل، كلها عوامل تسهم في تحديد أنماط السلوك لهذا المدير، وما يترتب عليها من استجابات للتابعين (Robins, 2001).

إن السلوك المتسامح لمدير المدرسة عامل أساس لنجاحه في أداء مهماته الإدارية والتربوية، وتحقيق أهداف المدرسة، لا سيما وأن المدير يتعامل مع أحداث يومية مختلفة، وأفراد مختلفين في قدراتهم وأفكارهم ومؤهلاتهم ومستوياتهم وثقافتهم. إن الموقع القيادي التربوي للمدير يفرض عليه أن يجسّد هذا السلوك في أثناء تفاعله مع الآخرين، من خلال الالتزام بما ورد في القرآن

الكريم من آيات بينات تؤكد أهمية التسامح، والعفو عن الآخرين، وكذلك الاقتداء بسيرة الرسوم الكريم محمد ﷺ، والامتثال لقيم المجتمع الأردني التي تؤكد أهمية السلوك المتسامح وتدعو إليه، بوصفه ضرورة مجتمعية.

والسلوك المتسامح لا يعني المساواة، أو التنازل، أو التساهل، بل هو اتخاذ موقف إيجابي إزاء الآخرين. كما يعني التحلي بالحلم والرصانة في التعامل، والامتناع عن استخدام وسائل العنف. وأنه تساهل في التعامل، ومشاركة في اتخاذ القرارات، واحتكام إلى مبدأ العدل والإنصاف. كما يعني هذا السلوك أيضاً قبول الرأي المخالف، والدفاع عن الفكر الحر، والعمل على تقديم الأفكار دون فرضها بالقوة (الخويلدي، ٢٠٠٩).

ويتمثل دور مدير المدرسة الذي يتبع السلوك المتسامح في تهيئة الظروف الملائمة، وتوفير البيئة السليمة لقيام المعلمين بمهامهم التعليمية والتربوية، وقيام الطلبة بالتعلم، وفق الأسلوب الذي يروونه مناسباً وفعالاً، دون أي تدخل في شؤونهم، أو تقييد لحريتهم. وينظر المدير المتسامح إلى معلميه على أنهم مستشارون، ويعاملهم جميعاً على قدم المساواة، ويتيح لكل واحد منهم حرية إبداء الرأي، وحرية اتخاذ القرارات بصدد الأنشطة الفردية والجماعية، ويعمل على تقديم العون للمعلمين، ويحافظ على علاقات صداقة معهم (Singh, 2001).

الدراسات السابقة

تعد القيم من المفاهيم الأساسية لمديري المدارس، تتضمن معتقداتهم وقناعاتهم، وتنعكس في سلوكهم. ونظراً لعدم تمكّن الباحثين من الحصول على أية دراسة أو بحث في موضوع السلوك المتسامح، سواء باللغة العربية أم باللغة الإنجليزية، وحيث إن هذا الموضوع يُبحث للمرة الأولى - حسب علم الباحثين - فقد تم اعتماد بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت القيم، بوصفها الموضوع الأقرب إلى البحث الحالي. وفيما يأتي عرض لهذه الدراسات.

هدفت دراسة العزام (١٩٩١) إلى الكشف عن أثر الالتزام بالعمل على

النجاح الإداري لدى مديري المدارس الأساسية حسب تصورات المعلمين والمعلمات. وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) معلم ومعلمة من مدارس مدينة إربد. واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن مديري المدارس يركزون في أعمالهم على المجالات الإدارية والإنسانية، أكثر من تركيزهم على المجالات الفنية والاجتماعية. وأن التزامهم نحو أعمال المجتمع كانت بنسبة قليلة. ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأثر الالتزام بالعمل على النجاح الإداري تعزى لتغيري الجنس والخبرة.

وأجرى غرايبة (١٩٩٢) دراسة هدفت إلى تعرّف أثر القيم لدى مديري المدارس الثانوية الأكاديمية في محافظة إربد على سلوكهم الإداري. واشتملت عينة الدراسة على (٨٤) مديراً ومديرة. واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات. وبعد تحليل البيانات إحصائياً، توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين والمديرات من حيث أهمية ترتيب القيم الإدارية، وكانت الفروق لصالح المديرين. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين سلوك المديرين وسلوك المديرات تعزى لأثر القيم ولصالح المديرين أيضاً.

أما دراسة مارشال (Marshall, 1992) فقد هدفت إلى تعرّف أهمية قيم مديري المدارس، وأهم المصادر والاتجاهات التي توجّه هذه القيم عند التعامل مع المشكلات التي تحدث داخل المدرسة. وأظهرت النتائج أن قيم الإداري الطموح ومعنوياته تتأثر إلى حد كبير بالأفراد المحيطين به. وبيّنت النتائج أن أخلاقيات مدير المدرسة وقيمه تتباين تبعاً للجنس؛ إذ تعتمد قيم الذكور على الوقوف بحزم في مواجهة المشكلات، والمقدرة على التحليل، وتجنب المعوقات، والمقدرة على التخلي عن الاعتبارات العاطفية. بينما اعتمدت قيم النساء وطرقهن في اتخاذ القرار على المشاعر والتعاطف مع الآخرين. وأظهرت النتائج

أيضاً أهمية العدالة والمساواة والمواقف المحايدة في حل أية مشكلة، وأهمية الانفتاح على الآخرين وسماع وجهات نظرهم، والصدق في التعامل معهم.

وهدف دراسة الزوجالي (١٩٩٩) إلى الكشف عن القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عُمان. وتكونت العينة من (١١٠) مديراً ومديرة، واعتمدت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن ترتيب القيم حسب تفضيل المديرين والمديرات لها كانت على النحو الآتي: القيم النظرية، والقيم الدينية، والقيم الاجتماعية، والقيم السياسية، والقيم الاقتصادية، والقيم الجمالية. وبيّنت النتائج عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية في القيم المؤثرة في السلوك الإداري تعزى لمتغيري الجنس والخبرة. وكان هناك أثر ذو دلالة إحصائية في القيم الجمالية تعزى لمتغيري العمر والمؤهل الأكاديمي.

وكان الهدف من دراسة جيل (Gill, 2000) هو تعرّف العلاقة بين القيم والالتزام التنظيمي لمديري المدارس الثانوية في ولاية مينسوتا. وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) مديراً. واستخدم لجمع البيانات مقياسان، أحدهما لقياس القيم، والآخر لقياس الالتزام التنظيمي للمديرين. وتوصلت الدراسة إلى أن القيم المدركة للمنظمة هي العامل الأكثر أهمية في تحديد درجة الالتزام التنظيمي للمديرين.

أما دراسة تريفنيو، وهارتمان، وبراون (Trevino, Hartman & Brown, 2000) فقد هدفت إلى تعرّف الكيفية التي يطور بها المديرون التنفيذيون الشهرة للقيادة الأخلاقية. وبناءً على المقابلات التي أُجريت مع العاملين والمديرين التنفيذيين في المواقع الإدارية العليا، أظهرت النتائج بأن على المديرين التنفيذيين ألا يعدّوا الشهرة في ممارسة القيادة الأخلاقية حتمية الحدوث، وأن تطوير هذه الشهرة يؤدي إلى تقليل المشكلات القانونية، كما يؤدي إلى زيادة التزام العاملين ورضاهم، فضلاً عن زيادة سلوكهم الأخلاقي.

وهدف دراسة عبد الفتاح (٢٠٠١) إلى تحديد منظومة القيم لدى

مديري المدارس الثانوية ومعلميها في مديرتي تربية عمان الأولى والثانية. وقد اختيرت عينة عشوائية من المديرين والمعلمين بلغ عدد أفرادها (٢٦٠) معلماً ومعلمة و (٧٦) مديراً ومديرة. وأظهرت النتائج عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغيرات الجنس والعمر وسنوات الخبرة والتأهيل التربوي في منظومة القيم. وأن قيم الكد والمثابرة، والقيم الإنسانية، وقيم الإنجاز، والقيم النظرية أخذت تقديرات عالية في جميع استجابات المديرين والمعلمين، وإن اختلف ترتيب هذه القيم.

وأجرى حمادات (٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى تحديد قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٦) مديراً ومديرة، و (٦٢٠) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن قيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين هي: قيم الامتثال، والأمانة، والقُدوة الحسنة، والشورى، والصدق، والاستقلالية، والقيادة، والعدل، والدعم، والعلاقات الإنسانية، فضلاً عن القيم الخيرية، والقيم التقديرية. وأن درجة التزام المديرين بقيم العمل كانت عالية من وجهة نظر المعلمين. أما قيم العمل السائدة لدى المعلمين من وجهة نظر المديرين فكانت قيم الأمانة، والعلاقات الإنسانية، والدعم، والقُدوة الحسنة، والامتثال، والعدل، والاستقلالية، والشورى، والعدل، والصدق، والقيادة، فضلاً عن القيم التقديرية والقيم الخيرية. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

وكان الهدف من دراسة داليا (Dalia, 2005) هو بحث العلاقة بين القيم الروحية والقيم المدرسية في مدينة أونتاريو. وتم اختيار عشرة من قادة المدارس في منطقتين تعليميتين إحداهما حكومية، والأخرى كاثوليكية، للمشاركة في المقابلات التي صممت لتحقيق هدف الدراسة. وأظهرت النتائج أن تصورات قادة المدارس قللت من أهمية دور القيم الروحية في تشكيل ممارساتهم، لكنهم

نظروا إلى هذه القيم بوصفها توجهاً قيماً قابلاً للتطبيق على قادة المدارس، ويستحق الاهتمام من الباحثين والأكاديميين والممارسين التربويين. إن إضافة هذه القيم، كأحد أبعاد النظريات الحالية للقيادة المدرسية، ستؤدي إلى تعميق الفهم للقيادة المدرسية.

أما دراسة شمس الدين (٢٠٠٦) فقد هدفت إلى تعرّف المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في دولة الكويت. واختيرت عينة عشوائية من المديرين والمديرات، بلغ عدد أفرادها (١٦٠) مديراً ومديرة. واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات. ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن ترتيب أبعاد المنظومة القيمية الإدارية للمديرين والمديرات كانت على النحو الآتي: قيم الدعم، والقيادة، والامتثال، والاعتبارية، والخيرية، والاستقلالية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد المنظومة القيمية الإدارية تعزى لمتغيرات الجنس والتخصص والمرحلة الدراسية، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية على بعد قيم الاستقلالية تعزى للمؤهل العلمي، ولصالح حملة دبلوم كلية مجتمع، وبكالوريوس؛ وعلى بعد قيم الخيرية تعزى لسنوات الخبرة الإدارية، ولصالح المديرين ذوي الخبرة الإدارية (أقل من خمس سنوات)، والمديرين ذوي الخبرة الإدارية (عشر سنوات فأكثر).

الطريقة والإجراءات

استخدم منهج البحث المسحي لأنه المنهج الأكثر ملاءمة لمثل هذا النوع من الأبحاث، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع بيانات البحث.

عينة البحث

اختيرت عينة عشوائية من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية العامة والخاصة في محافظة العاصمة عمان، من مديريات تربية عمان الأولى والثانية ومديرية التعليم الخاص بلغ عدد أفرادها (١٥٠) معلماً ومعلمة. والجدول رقم (١) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث.

جدول (١)

توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٧١	٤٧,٣٣
	أنثى	٧٩	٥٢,٦٧
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٧٧	٥١,٣٣
	من ٥-١٠ سنوات	٤٧	٣١,٣٣
	أكثر من ١٠ سنوات	٢٦	١٧,٣٣
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٩٢	٦١,٣٣
	ماجستير ودكتوراه (دراسات عليا)	٥٨	٣٨,٦٧
نوع المدرسة	حكومية	١٢٤	٨٢,٦٧
	خاصة	٢٦	١٧,٣٣

أداة البحث

تم بناء أداة البحث بالرجوع إلى الأدبيات ذات الصلة، وبخاصة تلك المتعلقة بالقيم، كما تم توجيه بعض الأسئلة المفتوحة إلى عينة من المختصين في الإدارة التربوية عن السلوك المتسامح، وكيف يمكن التعبير عنه بفقرات تمهيداً لإعداد استبانة للسلوك المتسامح تعرض على عدد من المحكمين. لقد تكونت الاستبانة هذه بصيغتها الأولية من (٣٨) فقرة.

صدق الأداة: للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على عشرة من المحكمين المختصين في الإدارة التربوية وأصول التربية. وقد طلب منهم بيان الرأي بفقرات الاستبانة من حيث كونها صالحة أم غير صالحة لأغراض البحث، أم أنها بحاجة إلى تعديل، وذكر التعديل المقترح، وبعد الأخذ بالملاحظات والاقتراحات التي قدمها المحكمون، أصبحت الاستبانة بصيغتها النهائية مكونة من (٢٩) فقرة؛ وبذلك تحقق الصدق الظاهري للاستبانة.

ثبات الأداة: تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام طريقة الاختبار

وإعادة الاختبار (test - retest) التي طبقت على عينة مكونة من ٣٠ معلماً ومعلمة من خارج عينة البحث. وبلغ معامل الثبات (٠,٨٧). وتعد هذه القيمة مقبولة لمثل هذا النوع من الأبحاث، وبذلك عُدَّت الاستبانة ثابتة وتصلح للتطبيق في البحث الحالي.

متغيرات البحث

اشتمل البحث على المتغيرات الوسيطة الآتية:

الجنس وله فئتان: ذكر وأنثى؛ والخبرة ولها ثلاثة مستويات: أقل من خمس سنوات، من ٥ - أقل من ١٠ سنوات، ومن ١٠ سنوات فأكثر؛ والمؤهل العلمي وله مستويان: بكالوريوس ودراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)؛ ونوع المدرسة وله مستويان: حكومية وخاصة.

أما المتغير التابع فهو: مستوى السلوك المتسامح لمديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان.

إجراءات البحث

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها، وتحديد عينة البحث من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان، وزعت نسخ الاستبانة على أفراد العينة. وتم استرجاع (١٣٨) نسخة، وعند التحليل وجد أن هناك عشرة استبانات غير صالحة للتحليل، وبذلك بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (١٢٨) استبانة ونسبة استرجاع قدرها (٨٥,٣٣)%. ولتحديد مستوى ممارسة السلوك المتسامح للمديرين، اعتمدت المعادلة الآتية:

$$\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل} = \frac{2-1}{3-2} = \frac{1}{1} = 1,666$$

عدد المستويات

وبذلك يكون المستوى المنخفض من ١ + ٠,٦٦٦ = ١,٦٦٦.

والمستوى المتوسط من أكثر من ١,٦٦٦ + ٠,٦٦٦ = ٢,٣٣٢.

والمستوى المرتفع من أكثر من ٢,٣٣ - ٣.

أما الوسائل الإحصائية المستخدمة فكانت: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه.

النتائج

فيما يأتي عرض لنتائج البحث وفقاً لأسئلته:

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: "ما مستوى السلوك المتسامح الذي يمارسه مديرو المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلمهم؟"

تمت الإجابة عن هذا السؤال بإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى السلوك المتسامح الذي يمارسه مديرو المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلمهم لكل فقرة من فقرات أداة البحث وللأداة ككل. والجدول رقم (٢) يبين ذلك.

الجدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح من وجهة نظر معلمهم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
٢٩	يرى المدير أن مسؤولية المدرسة تتمثل في التربية من أجل التسامح.	٢,٨٠	٠,٤٠	١	مرتفع
٢٨	يشجع المدير المعلمين على التفاعل الإيجابي فيما بينهم.	٢,٧٣	٠,٤٤	٢	مرتفع

تابع/ الجدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح من وجهة نظر معلميه مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
١٦	يكافئ المدير المعلمين الجدد.	٢,٦٧	٠,٥٣	٣	مرتفع
٦	يحفظ المدير للمعلمين كرامتهم.	٢,٥٥	٠,٥٣	٤	مرتفع
١٠	لا يستعمل المدير مركزه الوظيفي للتقليل من شأن المعلمين.	٢,٥٥	٠,٥٢	٤	مرتفع
١٥	يستخدم المدير أسلوب الحوار مع المعلمين.	٢,٥٥	٠,٥٠	٤	مرتفع
١٧	يتيح المدير فرصة كاملة للمعلم المخطئ لتعديل سلوكه.	٢,٥٥	٠,٥٩	٤	مرتفع
١١	لا يقبل المدير أي ممارسة تفضي إلى انتهاك حقوق المعلمين.	٢,٥٣	٠,٥٩	٨	مرتفع
١٩	يعمل المدير بروح القانون لا بحرفيته.	٢,٥٢	٠,٥٦	٩	مرتفع
٩	يتميز سلوك المدير بالاعتدال من غير انحياز لأحد.	٢,٥٠	٠,٥٦	١٠	مرتفع
٢٧	يحترم المدير الاختلاف في وجهات النظر.	٢,٥٠	٠,٦٢	١٠	مرتفع
١٤	يعمل المدير على إرساء قيم التماسك الاجتماعي.	٢,٤٧	٠,٥٠	١٢	مرتفع
٢٣	يتقبل المدير أضرار المعلمين بروح إيجابية.	٢,٤٧	٠,٥٦	١٣	مرتفع
٢٤	يقدم المدير العون لمن يحتاجه من المعلمين.	٢,٤٤	٠,٥٣	١٤	مرتفع
٢٥	يمتلك المدير القدرة على حل الخلافات بين المعلمين.	٢,٤٤	٠,٥٩	١٤	مرتفع
٢٦	يرفض المدير التمييز بأنواعه.	٢,٤٢	٠,٥٨	١٦	مرتفع
٥	يناقش المدير الآخرين لإنضاج الأفكار وصولاً إلى الحقيقة.	٢,٣٩	٠,٥٢	١٧	مرتفع
١	يقر المدير بحق الآخرين بالتمتع بحرياتهم.	٢,٣٦	٠,٤٨	١٨	مرتفع

تابع/ الجدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح من وجهة نظر معلميه مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى الممارسة
٢	يمارس المدير الأسلوب الديمقراطي في التعامل مع الآخرين.	٢,٣٤	٠,٥١	١٩	مرتفع
٣	يحترم المدير معتقدات الآخرين.	٢,٣٤	٠,٥١	١٩	مرتفع
٢٠	يساوي المدير في المعاملة بين من يعرفهم ومن لا يعرفهم.	٢,٣١	٠,٦٦	٢١	متوسط
٤	يتقبل المدير آراء الآخرين برحابة صدر.	٢,٣٠	٠,٦٦	٢٢	متوسط
١٢	يقابل المدير الإساءة بالإحسان.	٢,٣٠	٠,٦٨	٢٢	متوسط
٧	لا يسخر المدير من أحد مهما كان موقفه.	٢,٢٨	٠,٧٦	٢٤	متوسط
٨	لا يستخدم المدير ألفاظاً غير مناسبة.	٢,٢٥	٠,٧٩	٢٥	متوسط
١٣	يصفح المدير عن المسيء.	٢,٢٥	٠,٦٩	٢٥	متوسط
٢٢	يتقبل المدير النقد برحابة صدر.	٢,٢٥	٠,٧٥	٢٥	متوسط
٢١	يعترف المدير بارتكابه الخطأ.	٢,١٦	٠,٧٨	٢٨	متوسط
١٨	يكظم المدير غيظه فلا تظهر عليه علامات الغضب.	١,٨٩	٠,٨٢	٢٩	متوسط
	الدرجة الكلية	٢,٤٢	٠,٢٨	-	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (٢) أن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للسلوك المتسامح من وجهة نظر معلميه كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٢) بانحراف معياري (٠,٣٨). وجاءت فقرات هذا السلوك بين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢,٨٠ - ١,٨٩). وجاءت بالرتبة الأولى الفقرة (٢٩) التي تنص على "يرى المدير أن مسؤولية المدرسة تتمثل في التربية من أجل التسامح" بمتوسط حسابي (٢,٨٠) وانحراف معياري (٠,٤٠) وبدرجة ممارسة مرتفعة. وجاءت بالرتبة الثانية الفقرة (٢٨) التي

تنص على "يشجع المدير المعلمين على التفاعل الإيجابي بينهم" بمتوسط حسابي (٢,٧٣) وانحراف معياري (٠,٤٤). وجاءت بالترتبة قبل الأخيرة الفقرة (٢١) التي تنص على "يعترف المدير بارتكابه الخطأ" بمتوسط حسابي (٢,١٦) وانحراف معياري (٠,٧٨) وبدرجة ممارسة متوسطة. أما الفقرة (١٨) التي تنص على "يكظم المدير غيظه فلا تظهر عليه علامات الغضب" فقد جاءت بالترتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٨٩) وانحراف معياري (٠,٨٢) وبدرجة ممارسة متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على "هل يختلف مستوى السلوك المتسامح الذي يمارسه مديرو المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلميه تبعاً لاختلاف متغيرات: الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير جنس المعلم. كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق. والجدول رقم (٣) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتيجة الاختبار التائي للفروق في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير جنس المعلم

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ذكر	٦٤	٢,٤٢	٠,٤١	١٢٦	٠,٠٩٧	٠,٩٢٣
أنثى	٦٤	٢,٤١	٠,٣٥			

تشير النتائج في الجدول رقم (٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح وفقاً لجنس المعلم، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٩٧) وبمستوى دلالة (٠,٩٢٣).

- متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير خبرة المعلم. ويظهر الجدول رقم (٤) ذلك.

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير خبرة المعلم

خبرة المعلم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من ٥ سنوات	٧٠	٢,٣٣	٠,٣٤
من ٥-١٠ سنوات	٤٠	٢,٤٨	٠,٤٢
أكثر من ١٠ سنوات	١٨	٢,٦٢	٠,٣٤
المجموع	١٢٨	٢,٤٢	٠,٣٨

يتبين من الجدول رقم (٤) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير خبرة المعلم. إذ حصل أصحاب الخبرة أكثر من عشر سنوات على متوسط حسابي قدره (٢,٦٢)، يليهم أصحاب الخبرة من ٥-١٠ سنوات، إذ بلغ متوسطهم الحسابي (٢,٤٨). وجاء أخيراً أصحاب الخبرة أقل من خمس سنوات، إذ بلغ متوسطهم الحسابي (٢,٣٣). ولتحديد إن كانت هناك فروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، فقد تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA). والجدول رقم (٥) يبين النتائج.

جدول رقم (٥)

تحليل التباين الأحادي للفروق في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير خبرة المعلم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١,٤٤٣	٢	٠,٧٢٢	٥,٤٣٦	٠,٠٠٥
داخل المجموعات	١٦,٥٩٦	١٢٥	٠,١٣٣	-	-
المجموع	١٨,٠٣٩	١٢٧	-	-	-

تظهر النتائج في الجدول رقم (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح وفقاً لمتغير خبرة المعلم، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (٥,٤٣٦). ولمعرفة عائدية الفروق فقد تم تطبيق اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما موضحة في الجدول رقم (٦).

جدول رقم (٦)

اختبار شيفيه للفروق في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح وفقاً لمتغير خبرة المعلم

خبرة المعلم	المتوسط	أكثر من ١٠ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات
أكثر من ١٠ سنوات	٢,٦٢	-	٢,٤٨	٢,٣٣
من ٥-١٠ سنوات	٢,٤٨	-	-	٠,١٥
أقل من ٥ سنوات	٢,٣٣	-	-	-

أظهرت النتائج في الجدول رقم (٦) أن الفرق كان لصالح المعلمين ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات عند مقارنتهم مع ذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات، وذوي الخبرة من (٥-١٠) سنوات.

- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم، كما تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق. وكانت النتائج كما موضحة في الجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتيجة الاختبار التائي للفروق في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
بكالوريوس	٧٦	٢,٣١	٠,٣٤	١٢٦	٤,١٤٦-	٠,٠٠٠
دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)	٥٢	٢,٥٧	٠,٣٧			

تشير النتائج في الجدول رقم (٧) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان وفقاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم، إذ بلغت القيمة التائية (-٤,١٤٦). وكان الفرق لصالح حملة الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه) بدليل ارتفاع متوسطهم الحسابي على المتوسط الحسابي لحملة البكالوريوس.

- متغير نوع المدرسة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة مديرية المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير نوع المدرسة، كما استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق. والجدول رقم (٨) يبين ذلك.

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتيجة الاختبار التائي للفروق في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير نوع المدرسة

نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
حكومية	١١٢	٢,٤٤	٠,٣٨	١٢٦	١,٧٦٣	٠,٠٨
خاصة	١٦	٢,٢٦	٠,٣٢			

أظهرت النتائج في الجدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لنوع المدرسة، إذ بلغت القيمة التائية (١,٧٦٣) وبمستوى دلالة (٠,٠٨).

مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مستوى السلوك المتسامح الذي يمارسه مديرو المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلمهم؟"

يبدو من الجدول رقم (٢) أن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للسلوك المتسامح كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٢) بانحراف معياري (٠,٣٨). وقد يعزى ذلك إلى الانطباع الإيجابي الذي تركه هذا السلوك عند المعلمين والمعلمات، نظراً لما لمسوه من سلوك يتسم بالتسامح لدى مديريهم، وقد يكون للتوجيه الذي تلقاه المديرون من رؤسائهم أثر في تبني السلوك المتسامح، أو ربما جاء هذا السلوك بمستوى مرتفع نتيجة الدورات التدريبية التي شارك فيها المديرون، وتم من خلالها تأكيد أهمية العلاقات الإنسانية القائمة على التسامح في التعامل مع الآخرين. وربما تعزى هذه النتيجة إلى تأثير المعلمين بالثقافة السائدة في المجتمع الأردني، التي تؤكد التسامح، نتيجة لتأثرها بالدين الإسلامي،

وما جاء به القرآن الكريم من آيات بينات، وما تضمنته السيرة النبوية الشريفة من أعمال وممارسات يقتدى بها، فضلاً عن تأثير النظام القبلي بعرفه وعاداته وتقاليده في تشكيل شخصية المواطن، وتأثير القيادة السياسية الهاشمية التي تسامحت حتى مع خصومها، وكان العفو منها سجية في مواقف كثيرة، كان لكل ذلك تأثير في إدراك المعلمين والمعلمات لأهمية السلوك المتسامح وتقديره.

إن تحلي مدير المدرسة الثانوية، بوصفه قائداً تربوياً، بالسلوك المتسامح يضيف على المدرسة جواً إيجابياً تسوده العلاقات الحسنة، وقد يكون هذا المدير قدوة للمعلمين والطلبة، فيتبعوا خطواته ويسيروا على نهجه، وفي ذلك تحقيق للأهداف التربوية المنشودة.

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (٢٩) التي تنص على "يرى المدير أن مسؤولية المدرسة تتمثل في التربية من أجل التسامح" وحصلت على الرتبة الأولى، فقد يعزى ذلك إلى قناعة المعلمين بأهمية المسؤولية الملقاة على المدرسة ودور المدير في تحملها، ذلك أن التربية، كما أشارت ريردون (Reardon, 1997-a)، تعد من أكثر الوسائل فاعلية في تحقيق التسامح، وأن التربية من أجل التسامح أمر حتمي، ولا بد من تطوير وسائل تعليمية منظمة ومنطقية لتعليم التسامح، وأن تعمل التربية على إزالة المؤثرات التي تؤدي إلى الخوف والعزلة، وأن تساعد الشباب على تنمية قدراتهم لاتخاذ القرارات.

أما الفقرة رقم (٢٨) التي تنص على "يشجع المدير المعلمين على التفاعل الإيجابي فيما بينهم" وجاءت بالرتبة الثانية، فتعزى هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين لما يقوم به المدير من دور إيجابي لتحقيق نوع من التفاعل الخلاق بين أعضاء المجتمع المدرسي، قد تكون له انعكاسات إيجابية على العملية التربوية. وربما عكست هذه النتيجة رغبة المدير في تحقيق جو يسوده الود والإخاء بين المعلمين من أجل مصلحة المدرسة والعاملين فيها.

وجاءت الفقرة رقم (٢١) التي تنص على "يعترف المدير بارتكابه الخطأ" بالرتبة قبل الأخيرة، وبمستوى ممارسة متوسط. وقد يعزى ذلك إلى أن هناك قليل من الناس، ومن بينهم مدير المدرسة، لا يعترف بارتكابه الخطأ، على

الرغم من معرفته أن الاعتراف بالخطأ فضيلة، ظناً منه أن ما قام به صحيح، فهو على صواب، وأن مثل هذا الاعتراف قد يقلل من مركزه وأهميته، من وجهة نظره. وعلى الرغم من أن المستوى المتوسط لهذه الفقرة ليس سلبياً، إلا أنه دون مستوى الطموح، لا سيما وأن هناك فقرات كثيرة حصلت على مستوى مرتفع.

وفيما يتعلق بالفقرة رقم (٢٧) التي تنص على "يحترم المدير الاختلاف في وجهات النظر" فقد جاءت بالرتبة الأخيرة، وبمستوى ممارسة متوسط. وقد يكون سبب ذلك أن بعض المديرين يصرون على آرائهم ووجهات نظرهم، ولا يرون ما يراه الآخرون. ومع أن الاحترام في هذا المجال دليل على الانفتاح والديمقراطية والتسامح، إلا أن مستوى الممارسة لم يرق إلى ما ينبغي أن يكون عليه هذا الاحترام. إن الاختلاف في وجهات النظر يعد عاملاً إيجابياً في العمل الإداري، ويؤدي إلى حلّ حث الآخرين إلى مزيد من الاطلاع والمتابعة والبحث والتتقيب من أجل إثبات وجهة النظر الذي ينادي بها هذا المعلم أو ذاك. ولا يجوز النظر إليه على أنه عامل معرقل لاتخاذ القرار أو مؤثر سلبي في سير العمل. ولذلك فاحترام المدير لمثل هذا الاختلاف يمكن عده دليلاً على سعة صدره ونفاذ بصيرته في تقبل الآراء ووجهات النظر المتضاربة، إيماناً منه بأهميتها في التوصل إلى قرار صائب رشيد. ويمكن النظر إلى هذا الاحترام للاختلاف في وجهات النظر من زاوية إنسانية واجتماعية، قد تعكس مدى اهتمام المدير بالعاملين معه، فيشعرهم بالتقدير والاحترام لما يقدمونه من وجهات نظر متعارضة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل يختلف مستوى السلوك المتسامح الذي يمارسه مديرو المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلمهم تبعاً لاختلاف متغيرات: الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ونوع المدرسة؟"

- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الجنس:

يتضح من نتيجة الاختبار التائي في الجدول رقم (٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين المعلمين والمعلمات، إذ بلغت القيمة

التأثية (٠,٠٩٧). وتشير هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات لا يختلفون في إدراكهم للسلوك المتسامح الذي يمارسه المديرون، مما يدل على أن متغير الجنس غير مؤثر في إدراك هذا السلوك. وقد يعزى ذلك إلى أن كلاً من المعلمين والمعلمات تأثروا بالواقع الاجتماعي الذي يعيشونه ونشأوا على القيم الاجتماعية السائدة بغض النظر عن جنسهم، وتعلموا في مدارس تسير وفق مناهج متماثلة، وأعدوا بشكل متشابه في كليات التربية، وتفاعلوا مع أبناء مجتمعهم وتأثروا بما هو سائد من قيم وعادات وتقاليده. لذا لا يوجد اختلاف في تصوراتهم وإدراكهم للسلوك المتسامح. فضلاً عن تأثرهم بالقيم الدينية التي تؤكد التسامح، واقتدائهم بالقيادة الهاشمية الأردنية التي كانت أنموذجاً ومثالاً يقتدى به في السلوك المتسامح. ونظراً لأن عمليات التأثير والتأثير يتعرض لها الجميع بغض النظر عن جنسهم، فقد جاءت هذه النتيجة مؤكدة عدم وجود اختلاف بين أعضاء هيئة التدريس في إدراك سلوك مديريهم المتسامح يعزى إلى متغير الجنس.

- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير الخبرة:

يبدو من نتيجة تحليل التباين الأحادي في الجدول رقم (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لمتغير خبرة المعلم. وتشير نتائج اختبار شيفيه في الجدول رقم (٦) أن الاختلاف كان لصالح المعلمين ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات. ويستدل من هذه النتيجة أن متغير الخبرة يعد مؤشراً في تحديد مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للسلوك المتسامح. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الخبرة كلما كثرت سنواتها، كانت ذات تأثير في تحديد هذا السلوك، ذلك أن المعلمين والمعلمات الذين أمضوا خدمة أكثر من عشر سنوات، اكتسبوا خلال هذه الفترة خبرات جديدة ومروا بخبرات عديدة، ربما مكنتهم من التفريق بين هذه الخبرات المتنوعة، والأخذ بأحسنها. ولما كانت العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والمدير لا تقتصر على العلاقة الإدارية الرسمية، وأن هناك لقاءات ومواقف متعددة رسمية وغير رسمية، وحيث أن المعلمين والمعلمات على اتصال مباشر بمديريهم أو مديرتهم في أثناء عملهم

اليومي داخل المدرسة، وبما أن عملية الاتصال هذه تستغرق شهوراً أو سنوات، لذلك فإن طول الفترة الزمنية للعمل مع المدير قد يكون عاملاً مؤثراً في إدراك السلوك الذي يصدر عنه بشكل يختلف عن المعلم الذي لديه سنوات خبرة قليلة.

- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي:

يتضح من الجدول رقم (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الماجستير والدكتوراه، إذ بلغت القيمة التائية $(- ١٤٦, ٤)$. وتشير هذه النتيجة إلى أن المؤهل العلمي متغير مؤثر في تحديد مستوى السلوك المتسامح للمديرين. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين والمعلمات من حملة الماجستير والدكتوراه لديهم من المعرفة ما قد تمكنهم من إدراك مثل هذا السلوك وتقديره واحترام صاحبه، ربما لإدراكهم أهميته في الحياة اليومية بشكل عام، والحياة المدرسية بشكل خاص. ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن حملة الشهادات العليا قد يكونوا أكثر اهتماماً بالأمر والقضايا التي تهم المدرسة، وربما كانوا أكثر إحساساً بالتفاعلات التي تتم داخل المدرسة، نتيجة لزيادة معارفهم وشعورهم بأنهم في مستوى قد يمكنهم من تقويم الواقع بشكل أدق من الآخرين، وإحاطتهم بأمور وإمهم بموضوعات قد لا تحظى باهتمام زملائهم من حملة البكالوريوس. وربما جاءت هذه النتيجة لمقدرة المعلمين من حملة الشهادات العليا على تحليل المواقف وتقويمها، وتحليل سلوك الآخرين وتشخيصه.

- مناقشة النتائج المتعلقة بمتغير نوع المدرسة:

أظهرت النتائج في الجدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان للسلوك المتسامح تبعاً لمتغير نوع المدرسة، إذ بلغت القيمة التائية $(١, ٧٦٣)$. وقد يعزى ذلك إلى أن السلوك المتسامح سلوك مرغوب فيه سواء

تمت ممارسته في مدرسة حكومية أم مدرسة خاصة. إن هذا السلوك يؤكد الدين والمجتمع وتؤكد أهميته القيادة السياسية الهاشمية، وتشجع على ممارسته أينما تطلب الموقف ذلك وهو سلوك إيجابي يتسم بالمرونة والتساهل والعفو عند المقدرة، وهو أفضل سلوك في إعداد النشء وتعليمهم على ممارسته. ونظراً لوجود تشابه واضح بين المدرسة الحكومية والمدرسة الخاصة من حيث مناهجها الدراسية وارتباطها بجهة إدارية واحدة هي وزارة التربية والتعليم الأردنية، وحيث إن المدرسة، سواء كانت حكومية أم خاصة، تعمل على تحقيق الأهداف التربوية ضمن إطار الفلسفة التربوية المنبثقة عن الفلسفة الاجتماعية، فإن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراكات المعلمين العاملين في كلا النوعين من المدارس للسلوك المتسامح لمديريهم، قد يدل على رغبة هؤلاء المعلمين في شيوع هذا النمط من السلوك المرغوب اجتماعياً، وربما ارتياحهم من المديرين الذين يمارسون هذا السلوك بغض النظر عن نوع المدرسة التي يعملون فيها. وفي ضوء ذلك، يمكن القول بأن نوع المدرسة (حكومية أم خاصة) لم يعد متغيراً مؤثراً في إدراك السلوك المتسامح للمديرين.

التوصيات

- في ضوء النتائج التي تمخضت عن البحث، يوصى بالآتي:
- تعزيز السلوك المتسامح لدى مديري المدارس الثانوية الأردنية، بتوفير الحوافز الفاعلة، وتشجيعهم على الاستمرار على ممارسته، بوصفه السلوك الأكثر ملاءمة للعمل الإداري التربوي.
- اعتماد السلوك المتسامح معياراً لاختيار مديري المدارس الثانوية الأردنية، وفق مقياس يعد لهذا الغرض.
- إجراء بحث مماثل للبحث الحالي على مراحل دراسية متنوعة، وتناول متغيرات أخرى بالدراسة، لم يتناولها البحث الحالي.

Tolerant Behavior Level of Secondary School Principals in Amman Capital Governorate from Teachers' Point of View

Dr. Abbas A. Mahdi Al-Sharifi

Faculty of Educational Sciences

M.E.U - H.K.J

Dr. Atef Y. Magableh

Faculty of Educational Sciences

Arab Amman University- H.K.J

Dr. Ahmed Y. Altell

Hetteen College - Amman

H.K.J

Abstract

This research aimed at finding out the level of tolerant behavior of secondary school principals in Amman, Capital Governorate, from teachers' point of view. The sample consisted of (150) male and female teachers. They were selected randomly from the population of the research. A questionnaire for tolerant behavior was built. Its validity and reliability were found.

The findings of the research were as follows:

- The level of practicing tolerant behavior by secondary school principals, from teachers' point of view was high. Its mean was (2.42) with standard deviation of (0.38).

- There were no significant differences at (0.05) between the means of the principals' tolerant behavior, from teachers' point of view to be attributed to the sex of teacher and the kind of school (public, private).

- There were significant differences at (0.05) between the means of the principals' tolerant behavior, from teachers' point of view attributed to the experience of teacher, and in favor of (ten years and more) category, and to academic qualification of teacher, and in favor of Master and Doctorate category.

Recommendations indicate:

- Reinforcing tolerant behavior of Jordanian secondary school principals, by providing effective incentives.

- Conducting similar research on other educational stages, with other new variables.

المراجع

- ١ - ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (١٩٩٤). معجم لسان العرب، ط١، بيروت: دار صادر.
- ٢ - حمادات، محمد حسن محمد (٢٠٠٣). قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- ٣ - الخويلدي، زهير (٢٠٠٨). جدوى التسامح في وضع غير متسامح www.doroob.com/?p=32410.
- ٤ - الربابعة، أحمد (٢٠٠٠). الشخصية الأردنية: سماتها وخصائصها. عمان: الجامعة الأردنية.
- ٥ - زقزوق، محمود حمدي (٢٠٠٦). التسامح في الإسلام. مجلة حراء، العدد (٣) <http://www.hiramagazine.com/Print.php?id=51>.
- ٦ - الزدجالي، أمينة عبد العزيز (١٩٩٩). القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ٧ - شعبان، عبد الحسين (٢٠٠٣). سؤال التسامح - دراسة وحوار مع الباحث. عمان: مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان.
- ٨ - شمس الدين، عبد العزيز محمد علي (٢٠٠٠). المنظومة القيمية الإدارية لمديري المدارس الحكومية في دولة الكويت. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- ٩ - طعيمة، رشدي أحمد والشيخ، محمد عبد الرؤوف (٢٠٠٧). ثقافة التسامح في ضوء التربية والدين، ط١. القاهرة: دار الفكر العربي.

- ١٠ - الطويل، هاني عبد الرحمن (١٩٩٨). "النظم التربوية والقيم". مؤتمر القيم والتربية في عالم متغير، المجلد الثاني، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- ١١ - عابدين، محمد عبد القادر (٢٠٠٥). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ١٢ - عبد الفتاح، أروى حسين (٢٠٠١). منظومة القيم لدى مديري ومعلمي المدارس الثانوية للذكور والإناث في مديرتي عمان الأولى والثانية معبراً عنها من خلال التقرير اللفظي لكل فئة من وجهة نظر كل فئة بالأخرى. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ١٣ - العزام، محمد علي نوفان (١٩٩١). أثر الالتزام بالعمل على النجاح الإداري لدى مديري المدارس الأساسية حسب تصورات المعلمين والمعلمات. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- ١٤ - العميرة، محمد حسن (٢٠٠١). مبادئ الإدارة المدرسية، ط٢. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ١٥ - غرايبة، عبد الله محمد حسين (١٩٩٢). أثر القيم لدى مديري المدارس الثانوية الأكاديمية في محافظة إربد على سلوكهم الإداري. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ١٦ - الفيروزآبادي، محمد بن يعقوب (١٩٩١). القاموس المحيط، ط١. بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- ١٧ - محفوظ، محمد (٢٠٠٥). التسامح في الإسلام. الرياض: جريدة الرياض اليومية، العدد ١٣٦٣٧، ٢٥ أكتوبر، ٢٠٠٥.
- ١٨ - مهاجراني، سيد عطا الله (٢٠٠١). التسامح والعنف في الإسلام، ترجمة سالم كريم. بيروت: رياض الريس للكتب والنشر.
- ١٩ - الهاشمي، محمود منقذ (٢٠٠٩). التسامح والتعددية www.maaber.org/second.../perennial-ethics2.htm

٢٠ - هلال، محمد عبد الغني (٢٠٠١). مهارات إدارة السلوك الإنساني، ط١. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.

- 21 - Dalia, Dina V. (2005). School Leadership and Spirituality, **Dissertation Abstracts International**, Vol. 66, No. 06, p. 2036.
- 22 - Gill, Harjinder Kaur (2000). The Relation Between Values and Organizational Commitment, **Multi Dimensional Perspective**, 23(1), 44-52.
- 23 - Marshall, Catherine (1992). School Administrators' Values: Focus on Atypicals. **Educational Administration Quarterly**, 28(3), 368 - 386.
- 24 - Myers, D.G. (1995). **Psychology**, 2nd ed. New York: Worth Publishers.
- 25 - Reardon, Berry A. (1997-a). **Tolerance - The Threshold of Peace**, Unit (1), Teacher Training Resource Unit, Paris: Unesco.
- 26 - Reardon, Berry A. (1997-b). **Tolerance - The Threshold of Peace**, Unit (2), Primary School Resource Unit, Paris: Unesco.
- 27 - Robins, Stephen P. (2001). **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice - Hall.
- 28 - Siddiqi, Muzammil H. (2004). Spirit of Tolerance in Islam, www.pakistan.com/Religion/2004/Religion-oct-29htm.
- 29 - Singh, N. (2001). **Organizational Behavior: Concepts, Theory, and Practice**. New Delhi: Deep & Deep Publications.
- 30 - Skinner, B.T. (1953). **Science and Human Behavior**. New York: McMillan.
- 31 - Trevino, L.K., Hartman, L.P. & Brown M. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership? **California Management Review**, 42 (4), 128 - 142.

المواقع الإلكترونية:

- 32 - www.annbaa.org/nbanews/66/017,htm.

