

مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في مدارس محافظة "رام الله والبيرة"

د. محمد عوض شعيبات د. محمود أحمد أبو سمرة

أ. فاطمة خليل عطوي

كلية العلوم التربوية - جامعة القدس، القدس
فلسطين

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، وجاءت هذه الدراسة كدراسة ميدانية على مدارس محافظة "رام الله والبيرة"، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس محافظة "رام الله والبيرة" البالغ عددهم (٤٤٣٠) معلماً ومعلمة، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية مكونة من (٤٤٠) معلماً ومعلمة. وقام الباحثون ببناء استبانة أداة للدراسة، تضمنت (٥٣) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وتم التحقق من صدقها وثباتها بالطرق الإحصائية المناسبة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات المعلمين لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣,٩١)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري سنوات الخبرة، لصالح الخبرة الأقل من ٥ سنوات، ولتغير الجهة المشرفة على المدرسة، لصالح مدارس الحكومة والخاصة.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثون بعدد من التوصيات.

مقدمة

تلعب الأخلاق دوراً مهماً في حياة الأفراد والشعوب، فهي لا تقتصر على ميدان دون آخر، بل تشمل جميع مناحي الحياة ومجالات العمل، بما في ذلك

العمل الإداري. ولم تتكرر أي من المجتمعات، صغيرها وكبيرها، قديمها وحديثها، أهمية الأخلاق في الحفاظ على النسيج الاجتماعي، وانتظام الحياة وفق نمطية معينة يتم تحديدها والاتفاق عليها. ويُعد هذا الأمر مهماً وضرورياً كذلك في أي تجمعات بشرية، بغض النظر عن فترة تجمعها، أو سبب تجمعها.

وعليه، فالوظائف على اختلاف أنواعها لها أخلاقياتها وتشريعاتها، التي تلزم أفراد هذه الوظائف (التجمعات) بتشريعات وتعليمات، لا يجوز الخروج عنها، وتنظم عمل أصحاب المهن المختلفة في وظائف حكومية أو خاصة، وتعرف بأخلاقيات العمل، أو أخلاقيات المهنة (بو عباس، ٢٠١٠).

ويذكر بطاح (٢٠٠٦) أن الأخلاقيات الفاضلة هي الدعامة الأولى لحفظ الأمم والمجتمعات، حيث إنها تحافظ على تماسكها، وتزودها بالمبادئ والمثل العليا التي تكافح من أجلها، فهي التي تساعد أفراد المجتمع على أن يكونوا متوافقين مع مجتمعهم، وتدفعهم إلى محاولة الارتقاء بسلوكهم إلى مستوى المثال الذي يحدده المجتمع، وعلى هذا الأساس فإن الأخلاقيات هي مصدر مهم من مصادر الضبط الاجتماعي، والواقع أن أي استقرار وثيق للتاريخ يدل بشكل واضح على أن تَقَدُّمُ الأمم وازدهارها، كان مرتبطاً بمدى التزامها بالمبادئ الأخلاقية والحفاظ عليها. ويؤكد ذلك حسان والعجمي (٢٠٠٧: ٢٠٨) بقولهما: "إن الأمم والشعوب ترتقي أو تندثر من خلال الأخلاقيات التي تسود بها، وتحكم تصرفات الأفراد والمؤسسات بها، وكما ترقى الأمم بالأخلاقيات، فكذا المؤسسات؛ فإنها تنمو وتزدهر وتستمر من خلال توافر مجموعة من الأخلاقيات والقيم التي تسود تلك المؤسسات، ويؤمن بها المديرون الذين يناط بهم أمر إدارة هذه المؤسسات".

ويشير الزهراني (٢٠٠٧) إلى تزايد الاهتمام بموضوع الأخلاقيات في العمل عامة، وأخلاقيات العمل الإداري خاصة، نتيجة لبعض التصرفات غير المقبولة من بعض الموظفين، وبما أن المدرسة تعد رمزاً يمثل أخلاقيات المجتمع

وقيمه؛ فإن الاهتمام بأخلاقيات القائمين على هذه المؤسسة التربوية وخاصة مدير المدرسة يعد أمراً في غاية الأهمية.

فمدير المدرسة مسئول عن قيادة جميع الجهود والقوى التي يعايشها ضمن إطار عمله، وتوجيهها لبلوغ الأهداف المنشودة، وهو المسؤول عن سير الأعمال في المدرسة من حيث فعاليتها وتقدمها، بالإضافة إلى مسؤوليته في توفير وتهيئة جميع التسهيلات اللازمة للعملية التربوية، ولن يتسنى لمدير المدرسة أن يقوم بكامل أعماله بنجاح إلا إذا كان يمتلك الكفاية في مختلف المهارات وعلى جانب كبير من أخلاقيات العمل.

وبالإضافة إلى الأخلاق العامة، المتفق عليها بين الناس، كالصدق، والأمانة، والتواضع، واحترام الغير، وغيرها، وهناك من الأخلاق ما هو خاص بكل مهنة من المهن، وهو ما تعارف عليه أصحاب المهنة، وأطلقوا عليه أخلاقيات المهنة. فالطب له أخلاقياته، والمحاماة لها أخلاقياتها، والقضاء له أخلاقه، كذلك الإدارة المدرسية لها أخلاقياتها، ومدير المدرسة أخلاقيات خاصة بعمله ومهنته، "كمدير مدرسة" هذه الأخلاق تعتبر جزءاً لا يتجزأ من كيان الإدارة المدرسية، ولا يجوز أن تنفك عنها. وعليه كان لا بد من الحرص على هذه الأخلاق لدى مديري المدارس، والسعي إلى توثيقها لديهم حتى تأتي التربية بثمارها على مخرجاتها.

وعليه، ونظراً لأهمية أخلاق المهنة بشكل عام، ونظراً لأهميتها لمدير المدرسة بشكل خاص، كونه المسؤول الأول في المدرسة، التي هي المسؤولة الأولى عن بناء الفرد، ونظراً لندرة الدراسات الفلسطينية في هذا المجال، جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة، من خلال دراسة ميدانية في مدارس محافظة "رام الله والبيرة".

مشكلة الدراسة وأسئلتها

من خلال معايشة الباحثين للواقع التعليمي، والعمل التربوي في فلسطين، ومن خلال اطلاعهم على جوانب من الأدب التربوي المتعلق بأخلاقيات المهنة،

ونظراً لأهمية دور مدير المدرسة في العملية التعليمية التعلمية، فإن ذلك يتطلب الاهتمام بالجانب الأخلاقي لمهنة مدير المدرسة، الذي بدوره تصبح العملية التعليمية التعلمية لا معنى لها، فالجانب الأخلاقي من أهم جوانب شخصية مدير المدرسة، وعليه تبنى أخلاقيات المهنة، التي تمثل مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المدير التمسك بها والعمل بمقتضاها؛ ليكون ناجحاً في تعامله مع طلابه وزملائه ومجتمعه، لإنجاح العملية التعليمية.

وعليه يرى الباحثون أن هناك ضرورة ملحة للتعرف إلى مدى توافر أخلاقيات المهنة، بغية الإسهام في تطوير وعي مديري المدارس بأهمية التمسك بأخلاقيات مهنتهم. وعليه فقد صاغ الباحثون مشكلة الدراسة في السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما مدى التزام مديري مدارس محافظة "رام الله والبيرة" بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطات تقديرات المعلمين لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجهة المشرفة على المدرسة؟

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية العمل الإداري المدرسي، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي، وتكوّن لدى المديرين اتجاهات إيجابية نحو المهنة، إذ تبصّرهم بالتزاماتهم الأخلاقية، وتوعيتهم بأبعاد الرسالة الإدارية والتعليمية التعلمية التي يحملونها تجاه الفرد والمجتمع، كما تنظّم علاقاتهم الإدارية والاجتماعية، وتدريبهم على أساليب التعامل اللائق مع مختلف مكونات المجتمع المحلي والوطني، هذا فضلاً عن معرفتهم لقواعد الانضباط الأخلاقية، والقُدوة

الحسنة، والتحلّي بالضمير المهني والابتعاد عن الشبهات، من أجل تحقيق الوعي بأهمية البعد القيمي الأخلاقي في مجال التربية، وتنمية روح التواصل والتعاون والاحترام المتبادل بين مختلف الموظفين، وجميع من يتواصلون معهم.

لذا تظهر أهمية الدراسة في:

- أن نتائجها تفيد متخذي القرار لوضع المعايير الأخلاقية اللازمة، عند اختيار مديري مدارس التعليم العام.
- أنها تسهم في تحديد مدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة، لتحفيزهم على تنمية وعيهم بأهميتها، وضرورة الالتزام بها.
- أنها تبصر المسؤولين عن برامج تدريب مديري المدارس في التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم، بأهمية أخلاقيات المهنة، لإدخالها ضمن برامج معدة لرفع كفاءة مديري المدارس، وتوعيتهم بأهميتها؛ حيث إن برامج الدورات لمديري المدارس، تكاد تخلو من برامج أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.
- أنها تضيف رصيذاً من المعرفة في مجال أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية في المجال التربوي، التي تفتقر إلى مثل هذه الموضوعات.
- أنها تشجع الباحثين على دراسة أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية في مجالات تربوية أخرى وتطبيقها في مجال الإشراف التربوي.

محددات الدراسة

- حدود مكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على معلمي ومعلمات المدارس (الحكومية والخاصة ومدارس وكالة الغوث الدولية) في محافظة "رام الله والبيرة".
- حدود زمانية: أجريت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني ٢٠١١ / ٢٠١٢م.
- حدود إجرائية: تقتصر نتائج هذه الدراسة على الأداة المستخدمة، فقراتها ومجالاتها، وصدقها وثباتها.

الإطار النظري

مفهوم الأخلاق وأهميتها

هناك عدة تعريفات للأخلاق منها اللغوي ومنها الاصطلاحي، أما التعريف اللغوي للأخلاق فقد جاء من جمع خُلُق، ومن معاني الخُلُق في اللغة: الطبع، والسجية، والعادة، والمروءة، والفطرة، واشتق من خلق خَلِيق، وما أخلقه ويقال للذي ألف شيئاً، صار له خلق، أي أصبح عنده عادة (ناصر، ٢٠٠٦: ٢١).

وقال ابن منظور (١٩٩٦: ٨٦): (الخُلُق بضم اللام وسكونها هو الدين والطبع والسجية، وحقيقته أن صورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها).

أما التعريف الاصطلاحي فقد اختلفت وجهات النظر حوله، فقد عرفه الجزائري (١٩٩٠: ١٤٠) بأنه "هيئة راسخة في النفس تصدر عن الأفعال الإرادية والاختيارية من حسنة أو سيئة أو جميلة أو قبيحة، وهذه الهيئة قابلة لتأثير التربية الحسنة والسيئة فيها". ويرى مكروم (١٩٨٣: ٢٣) أن الأخلاق هي "مجموعة القواعد السلوكية التي تحدد السلوك الإنساني وتنظمه، وينبغي أن يحثيها الإنسان فكراً وسلوكاً في مواجهة المشكلات الاجتماعية والمواقف الخلقية المختلفة، التي تبرز المغزى الاجتماعي لسلوكه بما يتفق وطبيعة الآداب والقيم الاجتماعية السائدة".

مما سبق يتضح أن الأخلاق مفهوم يبحث في الخير والحسن ويتقرب منه، كما يبحث في الشر والقبح ويبتعد عنه، ومن هنا تدخل العملية الأخلاقية في جميع العلاقات الإنسانية، وهذه العملية تمارس بمراتب مختلفة، أدناها مرتبة القيام بالواجبات عنوة، وأعلىها مرتبة الارتباط بالواجبات الفطرية الخيرة.

وتظهر أهمية الأخلاق لما لها من أثر في سلوك الفرد، وفي سلوك المجتمع. أما أثرها في سلوك الفرد فلما تزرعه في نفس صاحبها من الرحمة،

والصدق، والعدل، والأمانة، والحياء، والعفة، والتعاون، والتكافل، والإخلاص، والتواضع... وغير ذلك من القيم والأخلاق السامية. فالأخلاق بالنسبة للفرد هي أساس الفلاح والنجاح. وأما أثرها في سلوك المجتمع كله، فالأخلاق هي الأساس لبناء المجتمعات الإنسانية، إسلامية كانت أو غير إسلامية (أبو زيد، ٢٠٠٣). فالعمل الصالح المدعم بالتواصي بالحق، والتواصي بالصبر في مواجهة المغريات والتحديات من شأنه أن يبني مجتمعاً محصناً لا تتال منه عوامل التردّي والانحطاط، وليس ابتلاء الأمم والحضارات كامناً في ضعف إمكاناتها المادية أو منجزاتها العلمية، إنما في قيمتها الخلقية التي تسودها وتتحلى بها؛ (الغزالي، ١٩٦٧).

أخلاقيات المهنة: أهميتها ودورها المجتمعي

الالتزام بأخلاقيات العمل (المهنة) يُسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير المتفقة مع توجهات المجتمع، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمره جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلماً، وتوجّه الموارد لما هو أنفع، وتضيق الخناق على المحتالين، والانتهازيين، وتوسّع الفرص أمام المجتهدين، (الزهراني، ٢٠٠٧). كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بأخلاقيات العمل، كما أنها تؤدي إلى مجموعة من الجوانب الايجابية، كما جاءت عند مرعي وبلقيس (١٩٩٣):

- دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ يسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه، مما يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار.
- توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.
- زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة، والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.

- تقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات، والجرائم، والمنازعات تقل؛ إذ يتمسك الجميع بهذه القيم الأخلاقية طواعية.
- إن وجود موثيق أخلاقية معلنة، يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس، ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

أخلاقيات مدير المدرسة

الإدارة المدرسية، بالأساس مهنة، يتولاها من يتقنها ويراعي أهميتها وضرورتها في المجتمع، وهي ليست وظيفية يعين لها كل من يحمل مؤهل علمي، لا علاقة له بالإدارة المدرسية. وهذه المهنة لها أصولها ومعاييرها وأخلاقيها. فالطبيب الذي يحمل شهادة متخصصة في الطب قد يُستبعد عن مزاوله مهنة الطب كونه خالف أخلاقيات المهنة في بعض جوانبها، ومدير المدرسة الذي لا يحمل مؤهلاً علمياً في الإدارة المدرسية لا بد أن يحرص على أخلاقياته المهنية من باب أولى، فالقواعد الأخلاقية ألزم لمهنة التربية والتعليم ومدير المدرسة منها لأية مهنة أخرى؛ نظراً لتفاعلها مع العقول والنفوس والأرواح، وليس مع الأجساد فحسب، أو مع المباني والطرق والآلات (Hall, 2009).

كما تتجلى أهمية أخلاقيات مهنة مدير المدرسة في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية العمل الإداري، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي، وتكوّن لدى مديري المدارس اتجاهات إيجابية نحو المهنة، إذ تبصرهم بالتزاماتهم الأخلاقية، وتوعيتهم بأبعاد الرسالة الإدارية والتعليمية التي يحملونها تجاه الفرد والمجتمع، كما تنظّم علاقاتهم الإدارية والاجتماعية، وتدريبهم على أساليب التعامل اللائق مع مختلف مكونات المجتمع المحلي والوطني، ومعرفتهم قواعد الانضباط الأخلاقية، والقُدوة الحسنة، والتحلّي بالضمير المهني والابتعاد عن الشبهات، من أجل تحقيق الوعي بأهمية البعد القيمي الأخلاقي في مجال التربية، وتنمية روح التواصل والتعاون والاحترام المتبادل بين مختلف الموظفين وجميع من يتواصلون معهم (احسينات، ٢٠٠١).

مصادر أخلاقيات المهنة في الإدارة المدرسية

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، وتعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك مجموعة مصادر لأخلاقيات المهنة، بشكل عام، وهي:

١ - المصدر الفكري:

أي الإطار الفكري المتماسك لما يؤمن به الفرد، ولقناعاته الفكرية المستقاة من عقيدته، أو من قراءاته. ويتمثل المصدر الفكري في المجتمع الإسلامي غالباً بالجانب الديني، ويعتبر من أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ أنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية، أو الاجتماعية، أو القانونية لكنه لا يستطيع أبداً أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى (ناصر، ٢٠٠٦). هذه الرقابة التي تحتم على مدير المدرسة الخوف من الله سبحانه وتعالى، وطلب رضوانه، وبالتالي تدفعه طواعية إلى الإخلاص في العمل وإتقانه، والعدل بين مرؤوسيه، والقيام بكل ما من شأنه الارتقاء بالعملية التعليمية إلى أعلى مستوياتها.

٢ - المصدر الاجتماعي:

ويقصد به " الإطار الاجتماعي الذي تمثله قيم المجتمع الذي ينتمي إليه الفرد ويعمل فيه، وعاداته، وتقاليده، ومعاييره، وقوانينه. ويتضمن هذا المجتمع المؤسسة التي يعمل فيها، الفرد حيث إن لها قيمها وعاداتها ونظمها الأخلاقية والقيمية، التي تؤثر بشكل عام على أفرادها " (عابدين، ٢٠٠١).

٣ - المصدر المنظمي:

ونعني بهذا المصدر البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد، بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليده ومثل تمد سلوك العاملين فيها وتوجه مساهمهم، أيضاً يعني بهذا الأسلوب الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم

وأنماط تقسيم العمل، والمكافأة وأشكال الرقابة والعقاب، وهي أيضاً تؤثر على قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله. كذلك هناك تفاعل خصب بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة أو تتأثر على الأقل بالقوانين في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائدة في المجتمع هي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع (أبو طبيخ، ٢٠٠٨). وفي هذا الجانب مدير المدرسة مُوجَّهٌ ومنفَّذٌ لأنظمة وزارة التربية والتعليم، فعليه أن يعرفها ويفهمها جيداً، قبل تطبيقها حتى لا يقع في الخطأ، ومن ثم يراعي العدل في تطبيقها.

تنمية أخلاقيات المهنة:

إن من الواضح أن الإنسان لا يولد ولديه أخلاقيات مهنية، بل يكتسب هذه الأخلاقيات ويطورها من المصادر المختلفة وهي: الذاتية، والتنظيمية، والخارجية (المجتمعية)، ولكي يتم ضمان تطوير مثل هذه الأخلاقيات والارتقاء بمستوى الالتزام بها، فإن أتباع كل مهنة لا بد من أن يطوروا ما يسمى بالدستور الأخلاقي للمهنة، الذي يمثل عقداً ضمناً بين المهني والمجتمع، وهو تعبير مباشر عن التوجه المهني لجماعة مهنية ما، ولشعورها بالمسؤولية إزاء أعضائها، وهنا لا بد من الإشارة إلى أنه أصبح لكل مهنة دستور أخلاقي خلال الخمس والسبعين سنة الأخيرة، وإن كان الاهتمام بالدساتير الأخلاقية قد تراجع خلال الحرب العالمية الثانية بسبب أولوية القضية العالمية، إلا أنه عاد ليتقدم من جديد بعد ذلك، والواقع أنه لا بد للمنظمة التي يعمل بها منتسبو المهنة من أن يضعوا جملة سياسات وأن يتخذوا عدة إجراءات تساهم في الوصول إلى الهدف المنشود (بطاح، ٢٠٠٦).

وأشار بعض الباحثين إلى أن الهدف من الدستور الأخلاقي المهني هو "أن يستخدم كمرشد للعاملين، وللمديرين عند التطبيق في التفاعلات اليومية، وعند اتخاذ القرارات وذلك بالانسجام مع رسالة المنظمة، والمبادئ الإرشادية، والقيمة الجوهرية"؛ (بطاح، ٢٠٠٦: ٩٤).

إن الإختيار الموفق لمدير المدرسة، وتدريبه بشكل مستمر، لا يكفي على أية حال لضمان نجاحه وفعاليتة، فالضمان الكبير هو التزام هذا المدير بأخلاقيات مهنية رفيعة، فالقوانين وحدها لن تكون كافية، والمراقبة وحدها لن تكون كافية ما لم تتوافر مجموعة من القواعد والأصول المهنية التي يؤمن بها المدير ويعمل في ضوئها، ولعل من المحال أن نحلم بأن يكون المدير مخلصاً متفانياً ومبدعاً، دون أن يكون مؤمناً ومطبقاً لمعايير أخلاقية عالية، في سلوكه التربوي خصوصاً، ليكون قدوة في المؤسسة.

الدراسات السابقة

جاءت العديد من الدراسات السابقة في مجال أخلاقيات المهنة بشكل عام، كما جاءت العديد من الدراسات في مجال أخلاقيات الإدارة المدرسية أيضاً، بهدف التعرف إلى مدى توافرها، ومستوياتها، وأبعادها، وأثرها على أداء المدير والمعلمين، وغيرها من المتغيرات. فقد أجرت الهدبان (٢٠٠٩) دراسة هدفت التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية للمهنة من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلميه. وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى الأربعة البالغ عددهم (٢٠٢) مدير ومديرة ومن أربع معلمين لكل مدرسة أساسية في المديريات البالغ عددهم (٨١٢) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة الاستبانة أداة لدراساتها. وأشارت نتائج الدراسة أن درجة التزام مديري المدارس الأساسية لمديريات تربية عمان الكبرى بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المدراء والمعلمين جاءت مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة التزام المدراء للأخلاقيات تعزى لمتغير الجنس، والخبرة والمؤهل العلمي. كما هدفت دراسة أبو طيبخ (٢٠٠٨) التعرف إلى مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بمحافضة غرة بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين. وبلغت عينة الدراسة (٢٣٥) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة أداة لدراسته، حيث تكونت من (٦٣) فقرة موزعة على خمسة مجالات

وهي: (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، والطلبة، والمجتمع المحلي، والمناهج الدراسية، والمرافق والتجهيزات الدراسية). وتوصل الباحث إلى تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم وبنسبة كبيرة في جميع المجالات، وتوجد فروق بين مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لمتغير الجنس، ولا توجد فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

كما قام الزهراني (٢٠٠٧) بدراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري. وتم اختيار عينة عشوائية من معلمي مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة حيث بلغ عددهم (٦٠٠) معلم، واستخدم الباحث الاستبانة أداة لدراسته. وتوصل الباحث إلى أن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري كانت عالية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح المعلمين الذين مؤهلاتهم ماجستير فأكثر. وقام (Dahel, 2006) بدراسة هدفت التعرف إلى مدى التزام أساتذة الجامعات بأخلاق مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة. وتكون مجتمع الدراسة من طلاب جامعة ريجيس للطلاب المهنيين في ولاية كولورادو في الولايات المتحدة الأمريكية. وتكونت عينة الدراسة من (٦٠١) طالب. وأظهرت نتائج الدراسة إلى إمكانية تحديد تسعة مبادئ أخلاقية في التعليم الجامعي من شأنها أن تعرف أساتذة الجامعة طرق التعليم الفعال والناجح. وتضمنت هذه المبادئ إقامة علاقات حميمة مع الطلاب، والقدرة على تفهم ظروف الطلاب، وتقدير مشاعرهم واحترامهم، والقدرة على إدارة المنهاج والتحضير للدروس. وأن استخدام التكنولوجيا في المحاضرات له أثر كبير في نجاح العملية التربوية من خلال تقريب المفاهيم بحث تصبح مفهومة وسهلة لدى الطلاب، وأن أسلوب الأساتذة المتمثل بالدقة والفعالية يؤدي دوراً كبيراً في تغيير المسار الأكاديمي، وإخراجه من التلقين الممل إلى فضاء الإبداع والتقدم.

وأجرت البشري (٢٠٠٦) دراسة هدفت التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر

معلمي مدارسهم، واختيرت عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (٩٥٠) معلماً ومعلمة. واستخدمت الباحثة أداة الاستبانة التي تم تطويرها بالاستعانة ببعض المقاييس في مجال الدراسة. وأظهرت النتائج أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم جاء بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) في درجة التزام المديرين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. وأجرت (Stacey et al., 2003) دراسة هدفت إلى معرفة مدى وعي القادة التربويين للمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية، إذ تم التركيز على المسؤولية الإدارية، وسلوكيات الإدارة الأخلاقية وخصائصها، وسلوكيات اتخاذ القرار اليومي. وتكونت عينة الدراسة من (٨٥) مدير مدرسة في مدينة نيو أورليوس، ممن يحملون شهادة الدكتوراه في الإدارة التربوية، طبقت عليهم مجموعة من المقاييس التي تتضمن ادراكات مديري المدارس للمدير الأخلاقي، وتقييم سلوكيات الإدارة الأخلاقية وخصائصها لدى مدير المدرسة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر سلوكيات الإدارة الأخلاقية عند المديرين كانت تحقيق العدل والمساواة، والاحترام والانفتاح، والتمركز حول الطلاب، والإصغاء للمعلمين والطلبة، وتقديم التسهيلات، وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم، والصدق، والإيجابية، والمعرفة العلمية، وامتلاك توقعات عالية عن العملية التربوية، فضلاً عن المعرفة العملية بالإدارة.

أما دراسة المزروع (٢٠٠٣) فهدفت التعرف إلى مدى التزام مديري المدارس الثانوية في سلطنة عمان بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية، وتألفت عينة الدراسة من (١٠٨) إدارياً، و(٦٠) معلماً. خلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة تقدير الإداريين والمعلمين لمدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة مرتفعة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين المعلمين. وأجرى

(Awender, 2001) دراسة هدفت إلى معرفة ادراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية. وأجريت الدراسة على (١٠٥) من المدارس الأساسية في مدينة اونتاريو في كندا، إذ تم توزيع استبيانات الدراسة على المعلمين ومديري المدارس والمشرفين العاملين في هذه المدارس. وأظهرت نتائج الدراسة أن ادراكات المعلمين والمشرفين مختلفة نحو التزام مديري المدارس بأخلاقيات عملهم بشكل عام، وما يتعلق بعملية التدريس بشكل خاص. وكان هناك اختلافات بين المعلمين والمشرفين والمديرين في تحديد نوعية هذه الأخلاقيات. وكانت ادراكات المعلمين والمشرفين تتركز على الأخلاقيات المتعلقة بالعملية التدريسية، وبخاصة الجانب الفني منها. في حين ركزت إدراكات المديرين على أخلاقيات تتعلق بالجوانب الإدارية سواء أكانت المرتبطة منها بالعملية التدريسية أم المرتبطة بالمجالات الأخرى التي تتعلق بالمدرسة. وأجرى (Rosie & Louise, 1997) دراسة هدفت إلى تحديد أدوار ومسؤوليات مديري المدارس الثانوية والمساعدين. وركزت الدراسة على تحديد الخصائص الأخلاقية الضرورية من خلال تطبيق مقياس على عينة في المدارس الثانوية في ولاية الميسيسبي، تكونت من (١٧١) مدير مدرسة ثانوية، و(١٩٨) مساعد مدير. وأظهرت نتائج الدراسة أن السلوكيات الأخلاقية، التي أشار إليها أفراد العينة، كانت إصدار الأحكام على السلوك الأخلاقي، والالتزام، والولاء، ومهارات حل الصراع، ومهارات الإصغاء الفعال، وقد تبين أن أفضل مهارة أو سلوك موجود لدى مديري المدارس ومساعدتهم تمثلت بالاتصال المكتوب.

أما دراسة السعود وبطاح (١٩٩٦) فقد هدفت التعرف إلى أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي، والخبرة التعليمية والإدارية في مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، وقد بُني مقياس تم تطبيقه على مجتمع الدراسة المكون من جميع مديري ومديرات المدارس الأساسية والثانوية في محافظة الكرك البالغ عددهم (٧٧) مديراً و(١٣٨) مديرة. وأظهرت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغير الجنس لصالح الذكور، ولصالح حملة مؤهل دبلوم كلية المجتمع، ومتغير الخبرة التعليمية،

لصالح الخبرة الطويلة. وأجرى (Kirby & Paradise, 1990) دراسة بعنوان التفكير الأخلاقي لدى إداريي المدارس (المدير الأخلاقي) في بوسطن بالولايات المتحدة الأمريكية. بهدف دراسة المشكلات التي يواجهها الإداريون التربويون والمستويات النمطية لتفكيرهم الأخلاقي، وشملت عينة الدراسة مديري وإداريين من المدارس الحكومية، وركزت الدراسة على التقارير الخاصة باتخاذ القرار بشأن المشكلات الأخلاقية التي تواجههم في المدارس، وأظهرت نتائج الدراسة بأن المديرين والإداريين يضعون في الاعتبار العوامل الاجتماعية لدى اتخاذ القرار، ويرى الإداريون أنفسهم بأنهم على مستوى أعلى في التفكير الأخلاقي من مديري مدارسهم في حل المشكلات الأخلاقية. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن السلوك الأخلاقي للرؤوساء يؤثر في السلوك الأخلاقي للمرؤوسين، وأنه يمكن ربط المستوى الأخلاقي بشكل عكسي مع طول المدة الزمنية داخل المؤسسة أي كلما زادت مدة الخدمة في المؤسسة قل المستوى الأخلاقي.

تعقيب على الدراسات السابقة

جاءت الدراسات السابقة ذات علاقة بموضوع الدراسة هذه، ومتعلقة بأهدافها بشكل مباشر، مع اختلافات في مجتمعات الدراسة أو مجالات أداة الدراسة المستخدمة، كما أن بعض هذه الدراسات تناولت الإدارة المدرسية وليس مديري المدارس، كدراسة الهدبان (٢٠٠٩)، وأبو طيخ (٢٠٠٨)، ودراسات أخرى تناولت أخلاقيات التعليم ومدى التزام المعلمين بها كدراسة (Dahel, 2006)، ودور أخلاقيات المهنة في إعداد المعلم والتحديات التي يواجهها كدراسة (Dorsey et al., 1997). في حين تناولت دراسة كل من (Stacey et al., 2003)، و (Awender, 2001) مدى وعي المديرين بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية.

جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى مدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، على اعتبار أن أخلاقيات مهنة المدير غير أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية. فالإدارة المدرسية في مضمونها أوسع من مدير المدرسة وأشمل. كما أن مجالات أداة الدراسة هذه اختلفت عن مجالات

الدراسات الأخرى، حيث تطرقت إلى أخلاقيات المدير اتجاه القوانين والأنظمة المدرسية. وقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من منهجيتها، وكيفية بناء الأداة المستخدمة، ومناقشة النتائج لبيان مدى الاتفاق مع هذه الدراسات والاختلاف عنها.

مصطلحات الدراسة

أخلاقيات المهنة: عرفت المصري (١٩٨٦: ٦٨) أخلاقيات المهنة بأنها "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس وناجحاً في مهنته، ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه والعاملين معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين". وعرفها السعود وبطاح (١٩٩٦: ٣٠٣) بأنها "المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها".

محافظة "رام الله والبيرة": إحدى محافظات فلسطين، تقع إلى الشمال من محافظة القدس، وتضم عشرات البلدات والعديد من المخيمات الفلسطينية. بها مديرية تربية وتعليم واحدة تشرف على مدارس المحافظة جميعها.

منهجية الدراسة

منهج الدراسة

استخدام الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس محافظة "رام الله والبيرة"، البالغ عددهم (٤٤٣٠) معلماً ومعلمة في العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢م. في حين تكونت عينة الدراسة من (٤٤٣) معلماً ومعلمة، تمثل (١٠٪) من مجتمع الدراسة، تم اختيار أفرادها بطريقة طبقية عشوائية. وقد استجاب

جميع أفراد العينة للاشتراك في هذه الدراسة، وتقديم البيانات اللازمة من خلال تعبئة الاستبانة. ويبين الجدول رقم (١) عدد أفراد عينة الدراسة وفق متغيري الجهة المشرفة والجنس.

جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجهة المشرفة والجنس

الجهة المشرفة	أنثى	ذكر	المجموع
حكومة	١٧٠	١٤٠	٣١٠
وكالة	١٧	١٠	٢٧
خاصة	٧٦	٣٠	١٠٦
المجموع	٢٦٣	١٨٠	٤٤٣

أداة الدراسة

قام الباحثون ببناء استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك بالاستعانة بالأدب التربوي وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (٥٠) فقرة.

صدق الأداة: تم التحقق من صدق أداة الدراسة، هذه، بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أساتذة جامعة القدس، وكلية العلوم التربوية في رام الله، وعددهم (١١) محكماً، وتم أخذ الملاحظات التي أشار إليها أكثر من ٧٠٪ من المحكمين، منها: الفقرة "يعتز بالمهنة ويعتبرها من المهن السامية" تم تعديلها إلى "يعتز بالمهنة"، والفقرة "يطبق كل ما هو جديد في مجال اختصاصه المهني والإداري" تم تعديلها إلى "يحرص على تطبيق أساليب وآليات عمل جديدة"، وتم حذف بعض الفقرات مثل الفقرة "ينمي لدى المعلمين العادات الحميدة والقيم الخلقية والرفيعة"، والفقرة "يدعو إلى إقامة المسابقات والحفلات للترويج عن الطلبة بشكل دائم". وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين:

الجزء الأول: يحتوي على بيانات شخصية تتعلق بأفراد العينة المختارة متضمنة: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والجهة المشرفة.

الجزء الثاني: يتضمن (٤٥) فقرة ذات صلة بموضوع الدراسة، موزعة على مجالات أخلاقيات المهنة (لمدير المدرسة):

المجال الأول: أخلاقيات تجاه المعلمين، وعدد فقراته (١٦) فقرة.

المجال الثاني: أخلاقيات تجاه الطلبة، وعدد فقراته (١٣) فقرة.

المجال الثالث: أخلاقيات تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وعدد فقراته (٨) فقرات.

المجال الرابع: أخلاقيات تجاه القوانين والأنظمة المدرسية، وعدد فقراته (٨) فقرات.

ثبات الأداة: تم حساب معامل ثبات أداة الدراسة بوساطة معادلة كرونباخ ألفا لمجالات الأداة، والمجال الكلي، حيث بلغ معامل ثبات الاستبانة للدرجة الكلية (٠,٩٨)، وهذه القيمة مقبولة لأغراض البحث العلمي.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)؛ حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test)، واختبار التحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)، واختبار LSD للمقارنات البعدية. وتم اعتماد المقياس التالي لتحديد درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين:

درجة منخفضة: إذا كان المتوسط الحسابي للفقرة أو المجال يساوي أو أقل من (٢,٣٣).

درجة متوسطة: إذا كان المتوسط الحسابي محصوراً بين (٢,٣٤ - ٣,٦٧).

درجة مرتفعة: إذا كان المتوسط الحسابي أعلى من (٦٧، ٣).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

سؤال الدراسة الأول: ما مدى التزام مديري مدارس محافظة "رام الله والبيرة" بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة ومجالاتها والدرجة الكلية. ويبين الجدول رقم (٢) هذه القيم لمجالات أداة الدراسة.

جدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمجالات أداة الدراسة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	المجال	الرقم
مرتفعة	٠,٣٠	٤,٠٢	١	أخلاقيات تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي	١
مرتفعة	٠,٦٠	٣,٩٩	٣	أخلاقيات تجاه الطلبة	٢
مرتفعة	٠,٦٥	٣,٩١	٤	أخلاقيات تجاه القوانين والأنظمة المدرسية	٣
مرتفعة	٠,٦٧	٣,٧٦	٥	أخلاقيات تجاه المعلمين	٤
مرتفعة	٠,٧٢	٣,٩١		الدرجة الكلية	

يبين جدول رقم (٢) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لمدى التزام مديري مدارس محافظة "رام الله والبيرة" بأخلاقيات المهنة على الدرجة الكلية جاءت بدرجة مرتفعة، وفق المقياس الذي اعتمد في الدراسة، وبمتوسط حسابي (٣,٩١) وانحراف معياري (٠,٧٢). وتبين أيضاً أنه جاء في المرتبة الأولى مجال الأخلاقيات تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٤,٠٢)، وانحراف معياري (٠,٣)، وجاء بالمرتبة الأخيرة مجال

الأخلاقيات تجاه المعلمين بمتوسط حسابي (٣,٧٦) وانحراف معياري (٠,٠٦)، وجميعها بدرجة مرتفعة.

أما فيما يخص المجالات الأربعة في الدراسة فجاءت نتائجها كما يلي:

المجال الأول - مجال الأخلاقيات تجاه المعلمين، ويبينه الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "الأخلاقيات تجاه المعلمين"

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفعة	٠,٨٢	٣,٩٦	ينمي لدى المعلمين العادات الحميدة	١
مرتفعة	٠,٩٤	٣,٩٤	يتعامل بحزم مع المعلمين في الأمور التي تستوجب الحزم	٢
مرتفعة	٠,٩٤	٣,٨٧	ينسب إنجازات المعلمين عند رفعها للمسؤولين بأمانة	٣
مرتفعة	٠,٩٣	٣,٨٣	يُقيّم المعلمين بناء على معايير واضحة ومعلومة لهم	٤
مرتفعة	٠,٩٠	٣,٨٠	يُشجع المعلمين على تطوير أنفسهم بالبحث والدراسة	٥
مرتفعة	٠,٩١	٣,٨٠	ينمي مبدأ المساءلة الذاتية لدى المعلمين	٦
مرتفعة	٠,٩٥	٣,٧٩	يحرص على أن تطابق أفعاله أقوله في تعامله مع المعلمين	٧
مرتفعة	٠,٩٨	٣,٧٩	يعامل المعلمين بالعدل	٨
مرتفعة	٠,٩٨	٣,٧٨	يقدم النصح والإرشاد للمعلمين بكل تواضع	٩
مرتفعة	٠,٩٣	٣,٧٤	ينمي روح العمل الجمعي لدى المعلمين	١٠
مرتفعة	١,١٠	٣,٧٣	يبتعد عن تكوين شلل وجماعات موالية من المعلمين	١١
مرتفعة	٠,٩٧	٣,٧٠	يحرص على توفير فرص متكافئة لجميع المعلمين في أثناء العمل	١٢
مرتفعة	٠,٩٦	٣,٦٨	يعالج مشكلات المعلمين بطرق موضوعية	١٣
متوسطة	٠,٩٧	٣,٦٣	يشرك المعلمين في إعداد رسالة المدرسة ورؤيتها	١٤
متوسطة	١,٠١	٣,٦٣	يعزز المعلمين معنوا لقاء ما يحققونه من إنجازات	١٥
متوسطة	١,٠٩	٣,٥٣	يتقبل النقد البناء دون انفعال أو تعصب	١٦

يتضح من جدول رقم (٣) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات آراء أفراد عينة الدراسة لدى التزام مديري مدارس محافظة " رام الله والبيرة " في مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين كانت مرتفعة، وقد حصلت الفقرة "ينمي لدى المعلمين العادات الحميدة" على أعلى متوسط حسابي وقدره (٣,٩٦) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٢). أما الفقرة " يتقبل النقد البناء دون انفعال أو تعصب" فقد حصلت على أقل متوسط حسابي حيث بلغ (٣,٥٣)، وانحرافها المعياري مقداره (١,٠٩).

المجال الثاني - مجال الأخلاقيات تجاه الطلبة.

يبين جدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء أفراد عينة الدراسة لدى التزام مدير المدرسة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية لفقرات مجال الأخلاقيات تجاه الطلبة مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "الأخلاقيات تجاه الطلبة"

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفع	٠,٧٨	٤,١٨	يحافظ على الأسرار الخاصة والعائلية للطلبة	١
مرتفع	٠,٧٧	٤,١٦	يحث الطلبة على احترام القوانين واللوائح المدرسية	٢
مرتفع	٠,٨٢	٤,٠٧	يعتني بخدمات الطلبة الصحية والاجتماعية داخل المدرسة	٣
مرتفع	٠,٨٥	٤,٠٧	يستمع إلى شكاوي الطلبة ومشاكلهم	٤
مرتفع	٠,٨٦	٤,٠٦	يعمل على رفع الروح المعنوية لدى الطلبة خاصة ذوي الاحتياجات الخاصة	٥
مرتفع	٠,٨٦	٤,٠٤	يعامل الطلبة بالعدل	٦
مرتفع	٠,٨١	٤,٠٢	يُشجع الطلبة على أداء الواجبات والأنشطة والمناسبات	٧
مرتفع	٠,٨٧	٤,٠١	يعزز الطلبة على إنجازاتهم المختلفة خلال العام الدراسي	٨

تابع/ جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "الأخلاقيات تجاه الطلبة"

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفع	٠,٨٧	٣,٩٩	يعوّد الطلبة على الجرأة في قول الحق	٩
مرتفعة	٠,٨٨	٣,٩٠	يحب الطلبة بمدرستهم ومعلميهم	١٠
مرتفعة	٠,٩٠	٣,٩٠	يراعي احتياجات الطلبة وخصائصهم الفردية في العملية التعليمية التعليمية	١١
مرتفعة	٠,٩٦	٣,٨٣	يُمسك عن إهانة الطلبة وتحقيرهم وإلحاق الأذى بهم	١٢
متوسطة	١,٠٠	٣,٦٥	يعقد لقاءات مع لجان الطلبة المدرسية بين الفينة والأخرى	١٣

يتبين من جدول رقم (٤) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات آراء أفراد عينة الدراسة لدى التزام مديري مدارس محافظة "رام الله والبيرة" في مجال أخلاقيات المدير اتجاه الطلبة كانت مرتفعة، وقد حصلت الفقرة "يحافظ على الأسرار الخاصة والعائلية للطلبة" على أعلى متوسط حسابي وقدره (٤,١٨) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٨). أما الفقرة "يعقد لقاءات مع لجان الطلبة المدرسية بين الفينة والأخرى" فقد حصلت على أقل متوسط حسابي حيث بلغ (٣,٦٥)، وانحرافها المعياري مقداره (١,٠٠).

المجال الثالث - مجال الأخلاقيات اتجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي.

يبين جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدى التزام مدير المدرسة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "أخلاقيات المدير تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي"

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفعة	٠,٧٩	٤,١٨	يقدر أهمية دور أولياء أمور الطلبة	١
مرتفعة	٠,٨٠	٤,١٦	يحرص على أن تكون مدرسته قدوة في احترامها لتقاليد المجتمع المحلي	٢
مرتفعة	٠,٨٠	٤,٠٨	يتشاور مع أولياء أمور الطلبة في أمور تهم أبناءهم	٣
مرتفعة	٠,٨٢	٤,٠٦	ينقل الصورة الحقيقية عن مدرسته في اللقاءات التي تتم بين المدرسة والمجتمع المحلي	٤
مرتفعة	٠,٨٠	٤,٠٢	ينفذ ما يلتزم به أمام أولياء الأمور في الاجتماعات الرسمية	٥
مرتفعة	٠,٨٧	٣,٩٥	يشارك المجتمع المحلي في أنشطته ومناسباته	٦
مرتفعة	٠,٨٥	٣,٩٢	يستفيد من خبرات أفراد المجتمع المحلي ومواقعهم الاجتماعية والوظيفية في حل المشكلات الطلابية	٧
مرتفعة	٠,٨٩	٣,٨١	يُمسك عن محابة أولياء الأمور	٨

يتبين من جدول رقم (٥) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدى التزام مديري مدارس محافظة "رام الله والبيرة" في مجال الأخلاقيات تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي كانت مرتفعة، وقد حصلت الفقرة "يقدر أهمية دور أولياء أمور الطلبة" على أعلى متوسط حسابي وقدره (٤,١٨) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٠). أما الفقرة "يُمسك عن محابة أولياء الأمور" فقد حصلت على أقل متوسط حسابي حيث بلغ (٣,٨٢)، وانحرافها المعياري مقداره (٠,٨٩).

المجال الرابع - مجال الأخلاقيات تجاه القوانين والأنظمة المدرسية.

بين جدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدى التزام مدير المدرسة بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية لفقرات مجال الأخلاقيات تجاه القوانين والأنظمة المدرسية مرتبة تنازلياً.

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال "الأخلاقيات تجاه القوانين والأنظمة المدرسية"

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفعة	٠,٨١	٤,١٤	يراعي معايير الانضباط المدرسي عند تطبيقها	١
مرتفعة	٠,٨٨	٤,٠١	يبدأ بنفسه في تطبيق ما يصدر عنه من تعليمات تتعلق بالنظام والانضباط المدرسي	٢
مرتفعة	٠,٩٢	٣,٩٩	يُطلع المعلمين والطلبة على القوانين والأنظمة	٣
مرتفعة	٠,٨٧	٣,٩٣	يستند إلى لائحة القوانين والأنظمة عند إصدار العقوبات للمخالفين من قبل المعلمين والطلبة	٤
مرتفعة	٠,٩٨	٣,٨٧	يتحرى العدل في معالجة إخلالات أطراف العملية التربوية بالنظام والقانون	٥
مرتفعة	٠,٩١	٣,٨٦	يترجم أقواله إلى أفعال أثناء تنفيذه لمهامه الإدارية والفنية	٦
مرتفعة	٠,٨٨	٣,٨٥	يواجه ما يتعرض له من ضغوط في تطبيق القوانين والأنظمة بمرونة	٧
متوسطة	٠,٩٩	٣,٦٥	يشرك عناصر العملية التعليمية في إعداد لائحة القوانين والأنظمة	٨

يتضح من جدول رقم (٦) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدى التزام مديري مدارس محافظة "رام الله والبيرة" في مجال الأخلاقيات تجاه القوانين والأنظمة المدرسية كانت مرتفعة، وحصلت الفقرة "يراعي معايير الانضباط المدرسي عند تطبيقها" على أعلى متوسط حسابي وقدره (٤,١٤) وانحراف معياري بلغ (٠,٨١). أما الفقرة "يشرك عناصر العملية التعليمية في إعداد لائحة القوانين والأنظمة" فقد حصلت على أقل متوسط حسابي حيث بلغ (٣,٦٥)، وانحرافها المعياري مقداره (٠,٩٩). وقد تعزى هذه النتيجة، كون التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية جاءت بدرجة مرتفعة، إلى عدة عوامل، منها: إدراك المديرين بأهمية

أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وحرصهم عليها، وبالتالي برزت في ممارساتهم السلوكية وفق مجالاتها المختلفة وشاهدها المعلمون فعلاً، وأشاروا إليها في استجاباتهم على أداة الدراسة، إضافة إلى الدور الذي تقوم به وزارة التربية والتعليم ومعهد التدريب الوطني من عقد دورات عديدة في مجال الإدارة المدرسية، وتأهيل المديرين بما يلزم من احتياجات تدريبية تساعدهم على قيامهم بمهام الإدارة المدرسية بأخلاقياتها المهنية. وتتفق نتائج هذه الدراسة في هذا الجانب مع نتائج دراسة أبو طيخ (٢٠٠٨)، و بوعباس (٢٠١٠)، والبشري (٢٠٠٦)، وأحمد (٢٠٠٦).

اتفق أفراد عينة الدراسة على أن مجال الأخلاقيات المهنية تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي، جاءت بالمرتبة الأولى مقارنة مع المجالات الأخرى، وقد يعزى ذلك لادراك المديرين أن المدرسة لم تعد بمفردها قادرة على تحقيق أهدافها المنشودة إلا بالتعاون مع أفراد ومؤسسات المجتمع المحلي من خلال إشراكهم في جميع المراحل العملية التربوية، وإدراكهم أهمية الاتصال والتواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي ومدى تأثيره في تحصيل الطلبة بالتعاون مع معلميه، وعليه حرصوا على هذا الجانب أكثر من غيره، وتعاملوا معه على سلم أولوياتهم، فجاءت نتيجته متقدمة على المجالات الأخرى. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البشري (٢٠٠٦) وأحمد (٢٠٠٦).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم فحص الفروق تبعاً للمتغيرات كالتالي:

متغير الجنس: استخدم الباحثون اختبار "ت" (Independent t-test) للعينات المستقلة؛ على الدرجة الكلية لأداة الدراسة، ويبين جدول رقم (٧) نتيجة اختبار "ت".

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار "ت" (Independent t-test) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة
لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تبعاً إلى متغير الجنس

المجال	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	ذكر	٣,٦٧	٠,٦١	١,٤٣٠	٠,١١٦
	أنثى	٣,٨٨	٠,٦٧		

❖ دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتبين من جدول رقم (٧) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تعزى إلى متغير جنس المعلم.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن ممارسات المديرين من (الذكور والإناث) الدالة على أخلاقيات المهنة لم يكن اختلافها مشاهداً (بدلالة إحصائية) لدى المستجيبين من المعلمين والمعلمات؛ لأن المعلمين والمعلمات يقومون بمهام متشابهة في مدارسهم، سواء كانت التدريسية أم المتعلقة بالنشاطات المنهجية، أم غيرها. ويتعامل المدرء معهم بكيفيات متشابهة في المواقف المتعلقة بأداءاتهم، وعليه اختفت الفروق الدالة إحصائياً بين استجابات الذكور والإناث. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بني خالد (٢٠٠٧)، وشمس الدين (٢٠٠٦). في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة مقابلة والحوامدة (٢٠١١)، وأبو طبيخ (٢٠٠٨)، وطريف (٢٠٠٧)، والبشري (٢٠٠٦).

متغير المؤهل العلمي: تم استخدام تحليل التباين الأحادي، ويبينه الجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة تبعاً إلى متغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٠,٠٥٩	٢	٠,٠٣٠	٠,٠٧١	٠,٩٣٢
	داخل المجموعات	١٨٤,٨٧٣	٤٤٠	٠,٤٢٠		
	المجموع	١٨٤,٩٣٢	٤٤٢			

يتضح من جدول رقم (٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدى التزام مديري مدارس محافظة " رام الله والبيرة " بأخلاقيات المهنة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

وقد يعزى ذلك إلى المنظومة الأخلاقية، التي تركز على التمتع بمستويات عالية من أخلاقيات المهنة، وأن معايير الالتزام بالعمل هي واحدة لكل المعلمين، وأن الأنظمة والقوانين والأعراف والتقاليد المرعية بالمهنة تطبق على الجميع بغض النظر عن المؤهل العلمي، وأن مهنية المدير تفرض عليه الحرص على شرف المهنة، من خلال التمسك بها، والسعي إلى التعاون والعمل بروح الفريق؛ لذا لم يظهر لمتغير المؤهل العملي أية فروق. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة البشري (٢٠٠٦)، والمزروعى (٢٠٠٣). في حين أنها اختلفت هذه النتيجة مع دراسة أحمد (٢٠٠٦)، وطرخان (٢٠٠٣).

متغير سنوات الخبرة: ولفحص دلالة الفروق بين المتوسطات، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تبعاً إلى متغير سنوات الخبرة، كما هو مبين في جدول رقم (٩).

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري مدارس محافظة "رام الله والبيرة" بأخلاقيات المهنة تبعاً إلى متغير سنوات الخبرة للمعلم

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
٠,٥٥	٤,٠٧	١٠٣	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية
٠,٥٩	٣,٩٥	١٢٦	من ٥ - ١٠ سنوات	
٠,٧١	٣,٨٣	٢١٤	أكثر من ١٠ سنوات	

تبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية في جدول رقم (٩) وجود فروق ظاهرية بين هذه المتوسطات. وللتحقق فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية أم لا، استخدم الباحثون تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، في جدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تبعاً إلى متغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
❖ ٠,٠٠٥	٥,٣٩١	٢,٢١٢	٢	٤,٤٢٤	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٠,٤١٠	٤٤٠	١٨٠,٥٠٩	داخل المجموعات	
			٤٤٢	١٨٤,٩٣٢	المجموع	

❖ دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq ٠,٠٥$).

اتضح من جدول رقم (١٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq ٠,٠٥$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام

مديري مدارس محافظة " رام الله والبيرة " بأخلاقيات المهنة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.. ولعرفة مصدر الفروق بين المتوسطات استخدم الباحثون اختبار LSD للمقارنات البعدية كما بين جدول رقم (١١).

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة			
	أكثر من ١٠ سنوات	من ٥ - ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	مستويات المتغير
الدرجة الكلية	٠,٢٤٥٩١*	٠,١١٦٧٥	أقل من ٥ سنوات	أقل من ٥ سنوات
	٠,١٢٩١٦	-	٠,١١٦٧٥	من ٥ - ١٠ سنوات
	-	٠,١٢٩١٦-	٠,٢٤٥٩١*	أكثر من ١٠ سنوات

اتضح من جدول رقم (١١) أن الفروق جاءت بين المعلمين من ذوي الخبرة أكثر من ١٠ سنوات والمعلمين من ذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات لصالح فئة من خبرتهم أقل من ٥ سنوات.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن تركيز المديرين على المعلمين ذوي الخبرة أقل من ٥ سنوات وإحاطتهم بمزيد من الاهتمام والزيارات الإشرافية والإرشادية المتكررة، ومعاملتهم معاملة تربوية تحقق لهم الطمأنينة، وتشعرهم بقيمتهم، وتنمية مواطن الإبداع لديهم، وإدماجهم مع المعلمين القدامى، وتشجيع الزيارات التبادلية فيما بينهم، يشعرون بالثقة بمديرهم وبأخلاقياته تجاه مهنته.

متغير الجهة المشرفة على المدرسة: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، حول تقديرات المعلمين

لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة، تعزى إلى متغير الجهة المشرفة، كما هو مبين في جدول رقم (١٢).

جدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري مدارس محافظة "رام الله والبيرة" بأخلاقيات المهنة تبعاً إلى متغير الجهة المشرفة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجهة المشرفة	المجال
٠,٦٣	٣,٩٢	٣١٠	حكومة	الدرجة الكلية
٠,٧٨	٣,٢٨	٢٧	وكالة	
٠,٥٥	٤,٠٩	١٠٦	خاصة	

يتبين من خلال قيم المتوسطات الحسابية في جدول رقم (١٢) وجود فروق بين هذه المتوسطات. وللتحقق من أن الفروق في المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية أم لا، استخدم الباحثون تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، في جدول رقم (١٣).

جدول رقم (١٣)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً إلى متغير الجهة المشرفة على المدرسة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسطات المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
*,٠٠١	١٨,٢٢٥	٧,٠٧٤	٢	١٤,١٤٨	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٠,٣٨٨	٤٤٠	١٧٠,٧٨٤	داخل المجموعات	
			٤٤٢	١٨٤,٩٣٢	المجموع	

❖ دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من جدول رقم (١٣) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة مدى التزام مديري مدارس محافظة "رام الله والبيرة" بأخلاقيات المهنة تعزى إلى متغير الجهة المشرفة. ولمعرفة مصدر الفروق بين المتوسطات استخدم الباحثون اختبار LSD للمقارنات البعدية كما بين جدول رقم (١٤).

جدول رقم (١٤)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً إلى متغير الجهة المشرفة على المدرسة

المجال	سنوات الخبرة			
	خاصة	وكالة	حكومة	
الدرجة الكلية	٠,١٦٨١٤-*	٠,٦٤٢٦٨*		حكومة
	٠,٨١٠٨٢-*		٠,٦٤٢٦٨-*	وكالة
		٠,٨١٠٨٢*	٠,١٦٨١٤*	خاصة

❖ دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من جدول رقم (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين المدارس التابعة للحكومة والخاصة من جهة ومدارس الوكالة من جهة أخرى لصالح الخاصة والحكومة.

ومع أن المدارس الحكومة والخاصة، تتبع نفس الأنظمة والقوانين الصادرة من وزارة التربية والتعليم، وإلى وجود دستور أخلاقي موحد صادر لهم من وزارة التربية والتعليم، وقد تعزى هذه النتيجة إلى تباين الرؤية الذاتية والسلطات التقديرية لمديري المدارس المعينة سواء حكومية أو خاصة، وقد يكون السبب أن مدارس الوكالة هي مدارس أساسية فقط، في حين أن المدارس الخاصة والحكومة، هي مدارس أساسية وثانوية، فهي أكثر كفاءة وأكثر التزاماً بأخلاقيات العمل؛ لأن المدرسة الثانوية محط أنظار الجميع، وتعتبر المرحلة الثانوية نهاية المرحلة الدراسية، وكذلك الهيئة التدريسية تكون أكثر وعياً وممارسة لأدوارهم مما يساعد مدير المدرسة على الالتزام بأخلاقيات العمل

الإداري، ويظل الباب مفتوحاً لتحديد أسباب ذلك التباين أو في وجود متغيرات وسيطة ذات أثر.

ملخص نتائج الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة، ومن خلال استجابة أفراد عينة الدراسة من المعلمين، أن تقديراتهم، لمدى التزام مديري المدارس في محافظة رام الله والبيرة، بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي قدره (٣,٩١) وفق مقياس ليكرت الخماسي. كما أشارت النتائج إلى:

* أن التزام مديري المدارس بالأخلاقيات تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي جاء بالمرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٤,٠٢)، وجاء بالمرتبة الأخيرة التزام المديرين بالأخلاقيات تجاه المعلمين بمتوسط حسابي (٣,٧٦)، وجاءت جميع المجالات بدرجة مرتفعة.

* أن هناك فروقاً بين تقديرات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيري: سنوات الخبرة، لصالح ذوي الخبرة أقل من خمس سنوات، والجهة المشرفة على المدرسة، لصالح المدارس الخاصة والحكومية. في حين لم تُشر النتائج إلى أية فروق تعزى لمتغيري: الجنس والمؤهل العلمي.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها يوصي الباحثون بما يلي:

- ١ - أن تعمل وزارة التربية والتعليم على إخراج مدونة لأخلاقيات المهنة لمديري المدارس، وتعريفهم بأهميتها.
- ٢ - ضرورة تعرف مديري المدارس بأخلاقيات المهنة، أخلاقيات مدير المدرسة، من خلال الأدب التربوي، والدراسات في هذا المجال.

- ٣ - الاستمرار في الاتصال والتواصل الفعالين بين الإدارة المدرسية والمعلمين وأولياء الأمور والمجتمع المحلي.
- ٤ - العمل على تعزيز الروح المعنوية للمعلمين.
- ٥ - إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات، ووضع أهداف ورؤى المدرسة وتطويرها.
- ٦ - الاستمرار في إجراء دراسات وبحوث متممة لهذه الدراسة، في مختلف محافظات الوطن؛ لأن المدير هو الركن المنير لمدرسته.
- ٧ - إجراء دراسات حول مدى التزام المديرين بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، من وجهة نظر المشرفين التربويين في مختلف محافظات الوطن.
- ٨ - إجراء دراسة للتعرف على مدى التزام موظفي وزارة التربية والتعليم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المدراء والمعلمين.
- ٩ - إجراء دراسة للتعرف على أثر ضغوط العمل على التزام المدراء والمعلمين بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية والتعليم.

Extent of School Principals' Commitment to Ethics at Palestine Schools: A Survey Study in "Ramallah and El Beira" Governorate Schools

Dr. Mohammed A. Shuibat

Dr. Mahmoud A. Abu Samra

Fatima K. Itawi

Al Quds University, Jerusalem
Palestine

Abstract

This study aims at identifying to what extent school principals in Palestine are committed to school administration ethics from their teachers' perspectives. The study population consisted of all (4430) male and female school teachers in "Ramallah and El Beira" governorate. A stratified random sample was selected of (440) teachers, (10% of the study population). The researchers used a questionnaire to collect data. The questionnaire included (45) items distributed on four aspects. Validity and reliability were examined via appropriate statistical methods.

The results revealed that teachers' evaluation for principals' commitment of school administration ethics on the total score took a high degree with a mean of (3.91). The study results also showed that there are no statistically significant differences for the commitment of the school principals of school administration ethics from teachers' perspectives due to the gender and qualification variables, while there are statistically significant differences due to the variables: years of experience and supervising authority. A number of recommendations are cited.

المراجع

- ١ - ابن منظور، جمال الدين (١٩٩٦). لسان العرب. بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- ٢ - أبو زيد، محمد (٢٠٠٣). أخلاقيات المهنة. كلية الآداب، جامعة الطائف.
- ٣ - أبو طيخ، هشام (٢٠٠٨). مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. الجامعة الإسلامية، فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ٤ - احسينات، عيسى (٢٠٠٦). المجال التربوي وأخلاقيات المهنة. (دار النشر غير معروفة).
- ٥ - البشري، قدرية (٢٠٠٦). درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ٦ - بطاح، أحمد (٢٠٠٦). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- ٧ - بوعباس، فوزية (٢٠١٠). درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم. جامعة الشرق الأوسط، الكويت. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ٨ - الجزائري، أبو بكر (١٩٩٠). منهاج مسلم - كتاب عقائد وآداب وأخلاق وعبادات ومعاملات، ط٢. القاهرة: دار إحياء الكتب.
- ٩ - حسان، حسن والعجمي، محمد (٢٠٠٧). الإدارة التربوية، ط١. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

- ١٠ - الزهراني، سعيد (٢٠٠٧). أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ١١ - السعود، راتب وبطاح، أحمد (١٩٩٦). مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم. دراسات العلوم التربوية، ٣٠(٢)، ٣٣ - ٦٥.
- ١٢ - الغزالي، أبوحامد (١٩٦٧). احياء علوم الدين، ج ٣. بيروت: دار احياء الكتب العربية.
- ١٣ - مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد (١٩٩٣). أخلاقيات مهنة التعليم. شركة مطبعة عمان ومكتباتها المحدودة، عمان.
- ١٤ - المزروعى، خميس (٢٠٠٣). مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان. جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ١٥ - المصري، محمد (١٩٨٦). أخلاقيات المهنة. عمان: مكتبة الرسالة الحديثة.
- ١٦ - مكروم، عبد الودود (١٩٨٣). دراسة لبعض المشكلات التي تعوق الوظيفة الخلقية للمدرسة الثانوية. جامعة المنصورة، مصر. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- ١٧ - ناصر، ابراهيم. (٢٠٠٦). التربية الأخلاقية، ط ١. عمان: دار وائل للنشر.
- ١٨ - الهدبان، إسلام (٢٠٠٩). درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى. الجامعة الأردنية، الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).
- 19 - Awender, M. (2001). The Principal's Leadership Role: Perceptions of Teachers. **Dissertation Abstract International**, 62(2), 17- 32.
- 20 - Dahel, J. (2006). Ethical Principles and Faculty Development. **Distance Education Report**: 10(2), 5 -35.
- 21 - Hall, D. (2009). Balancing accountability and ethics: A case study of an

elementary school principal. (Doctoral dissertation, The University of Texas at Austin).

www.proquest.com/en-US/products/dissertations/individuals.html.

- 22 - Kirby, P., & Paradise, L. (1990). The Ethical Reasoning of School Administrator: The Principled Principal. Paper presented at the "Annual Meeting of the American Educational Research Associate", Boston, MA, April 16-20, 1990. **Office of Educational Research Center (ERIC).**
- 23 - Rosie, T., & Louise, J. (1997). A Study of Roles and Responsibilities of Assistant Secondary School Principals. Paper presented at the "Annual Meeting of The Mid-South Educational Research Association", Memphis, TN, November 1997. **Office of Educational Research Center (ERIC).**
- 24 - Stacey, E. et al. (2003). Portrait of an Ethical Administrator. Paper Presented at the Annual Conference of the American Association of School Administrators (New Orleans, Louisiana February 21-23, 2003) **Educational Resources Information Center (ERIC).**

