

المهمة الثامن: (تقييم رسالتين ماجستير وتقييم طرق عرض النتائج من حيث اتفاقها مع الأدبيات)

مقرر قضايا بحثية ٢

اسم الطالب

حسن خضر الحلافي

الرقم الجامعي (٢٤٢٠٠٠٠٨٢)

كلية الإدارة- جامعة ميداوون

إشراف

د. دعاء محمد

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميداوون

الفصل الدراسي الثاني- ٢٠٢٤

O البيانات الخاصة برسالة الماجستير الأولى

- عنوان الورقة البحثية: درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية.
- اسم الباحث: العواودة، شادية محمد.
- سنة النشر: ٢٠٢٤ م.
- الجامعة: جامعة مؤتة.
- الكلية: كلية الدراسات العليا.
- التخصص: الإدارة التربوية.

أولاً: تقييم عمق المناقشة

أفاد الاطلاع على الفصل الرابع من رسالة الماجستير الأولى محل التقييم المعنونة بـ **"درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية"**، بأن هناك عمق في مناقشة النتائج، وذلك على النحو الآتي:

- التزمت الباحثة بمناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الأول للدراسة الذي نص على: **"ما درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية؟"** بشكل متعمق، حيث قامت أولاً بتلخيص النتيجة العامة المتعلقة بالسؤال الأول، والتي أفادت بأن تقديرات أفراد عينة الدراسة عن درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية جاءت بدرجة تقدير مرتفعة على مستوى المجالات ككل، ثم فسرت الباحثة النتيجة بما يظهر وجهة نظرها وتعليقها حول تلك النتيجة، ودلالاتها، مع الاهتمام بمنطقية التفسير، والتركيز في جودة المناقشة والتفسير بما يضيف إلى مجال الإدارة التربوية، حيث أرجعت تلك النتيجة إلى توجه القيادات

التربوية نحو مستجدات العصر والبحث عن الاستراتيجيات التي تمكن مدارسها من القدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة وتكنولوجيا المعلومات، وتبنيها لأبعاد التجديد الاستراتيجي لأهميته في تحقيق أهدافها وؤيتها على المدى الطويل، بما يثبت قدرتها التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، وتخريج جيل قادر على مواكبة مستجدات العصر، إذ لم يعد هدف المدارس فقط تلقين المعلومات للطلبة، وإنما توجهت إلى غكساب طلبتها القدرة على التكيف والتواءم مع كل ما هو جديد، وتزويدهم بمفاتيح العلم (ينظر ص. ص ٥٩ - ٦٠). ثم قامت ثانياً بتلخيص النتيجة التفصيلية المتعلقة بترتيب أبعاد التجديد الاستراتيجي وفقااص لاستجابات أفراد عينة الدراسة، والتي أفادت بأن المجال (الاستثماري) جاء في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية مجال (مشاركة القيادة)، تلاه في المرتبة الثالثة مجال (الميل الريادي)، تلاه المجال (الاستكشافي) في المرتبة الأخيرة، ثم فسرت الباحثة ترتيب كل مجال على حدة بشكل مركز بما يظهر وجهة نظرها وتعليقها حول تلك النتائج، ودلالاتها، مع الاهتمام بمنطقية التفسير، والتركيز في جودة المناقشة والتفسير بما يضيف إلى مجال الإدارة التربوية، وفيما يلي تفصيل لما ورد في هذا الشأن:

وجاء ترتيب أبعاد التجديد الاستراتيجي وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو الآتي: حيث جاء في المرتبة الأولى المجال (الاستثماري)، يليه في المرتبة الثانية (مشاركة القيادة)، أما المرتبة الثالثة فكانت للمجال (الميل الريادي)، وجاء المجال (الاستكشافي) في المرتبة الأخيرة. وتعرّضت الباحثة نتيجة هذا الترتيب للمجالات: أولاً إلى أهمية المجال الاستثماري في المدارس الحكومية، والاهتمام الكبير من القيادات التربوية بالأمور المالية وميزانية المدرسة، حيث يتم عمل خطة مالية مدرجة ضمن خطة المدرسة التطويرية يتم الإشراف عليها من قبل لجنة مالية يرأسها مدير المدرسة ومعلمان، ويشرف على متابعتها باستمرار مشرف تربوي من مديرية التربية والتعليم للتحقيق والمتابعة، بحيث يُحدد فيه مصادر الميزانية والتي تكون من ريع المقاصف، وتحدد فيها أوجه الصرف لكل باب من الأبواب المدرجة في الخطة، كما أن الموارد المالية للمدارس الحكومية محدودة لذلك تحرص على الاستثمار الأمثل لمواردها، وتركز على استثمار قدرات كوادرها لذلك نجد الاهتمام الكبير من القيادات التربوية بالناحية الاستثمارية جاء في المرتبة الأولى ضمن أبعاد التجديد الاستراتيجي. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسات البغدادي والحدراوي (2015)، حصون (2021)، الشهراني (2020)، عفيف (2018) التي أشارت إلى أن مستوى التجديد الاستراتيجي الاستثماري متوسطاً.

أما ترتيب مجال (مشاركة القيادة) واحتلاله المرتبة الثانية وبدرجة تقدير مرتفعة، فتعرّضت الباحثة ذلك إلى تحول نمط القيادة في المدارس من النمط التسلسلي إلى نمط

القيادة الديمقراطية والتشاركية، بحيث يكون كل معلم مشاركاً في وضع خطة المدرسة وفي تنفيذها ومتابعة جميع الإجراءات الموضوعية والمخطط لها من بداية العام الدراسي. حيث لم يعد مدير المدرسة هو من يضع الخطة وحده وإنما يضعها بالتشارك مع فريق من المعلمين المؤهلين القادرين على التطلع لحاجات المدرسة، ويشارك أيضاً في وضع الخطة أعضاء من المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة، لبناء علاقة تشاركية مع مؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة من خبراتهم في تقديم الفائدة للمدرسة والطلبة، وكذلك مشاركة المدرسة في بعض الأنشطة التي تقومها هذه المؤسسات. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة الشهراني (2020) التي أشارت إلى أن مستوى مشاركة القيادة كان متوسطاً.

أما المرتبة الثالثة فكانت لمجال (الميل الريادي) وبدرجة تقدير مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى توجه القيادات التربوية نحو تطوير مواردها البشرية وتعزيز عمل موظفيها بما يتناسب مع مستجدات العصر والتكنولوجيا وخاصة مع التزايد المستمر للمعرفة في جميع المجالات، كما أن للقيادات التربوية في المدارس الحكومية تسعى للتنافس مع نظيراتها من المدارس الأخرى على التميز والإبداع من خلال مشاركتها في المبادرات والمسابقات المحلية والدولية، وتطلعها إلى عقد شراكات مع مدارس أخرى سواء كانت خاصة أو أجنبية للاستفادة من خبراتها في مجال التعليم. ولكن وقوع ترقبها بالمرتبة الثالثة فتعزو الباحثة ذلك إلى حاجة المدارس الحكومية إلى توفير الدعم المالي لزيادة قدرتها التنافسية والريادية. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسات الشهراني (2020)، كيوثلي وسندي (2021) التي أشارت إلى أن مستوى الميل الريادي متوسطاً.

أما المرتبة الأخيرة في ترتيب أبعاد التجديد الاستراتيجي فكان للبعد الاستكشافي، وقد جاء أيضاً بدرجة مرتفعة، وهي درجة جيدة لتؤكد توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية، ولكن وقوع البعد الاستكشافي في المرتبة الأخيرة فتعزو الباحثة إلى أن المجال الاستكشافي يحتاج إلى بعد الرؤية لدى القيادات التربوية حتى تحقق المدارس أهدافها المستقبلية والذي قد تشغل عنه بالأهداف قصيرة المدى وتركيزها على تحصيل الطلبة ومعالجة الضعف

في المواد الأساسية وخاصة خلال جائحة كورونا وتحول التعلم عن بعد والذي جعل جهد القيادات التربوية يتجه نحو سد الفجوة التعليمية ومعالجة القصور في التعليم الناتج عن ذلك، والاهتمام بتعويض الفاقد التعليمي أكثر من التطلع نحو المستقبل.

- التزمت الباحثة بمناقشة نتائج كل مجال من مجالات أو أبعاد التجديد الاستراتيجي الأربعة على حدة وبشكل متعمق، حيث قامت أولاً بتلخيص النتيجة العامة للبعد، وتلخيص نتيجة أعلى فقرتين وأقل فقرة من حيث المتوسط الحسابي، ثم فسرت الباحثة النتائج المتعلقة بالفقرتين التي حصلنا على المرتبتين الأولى والثانية، والنتيجة المتعلقة بالفقرة الأخيرة بما يظهر وجهة نظرها وتعليقها حول تلك النتيجة، ودلالاتها، مع الاهتمام بمنطقية التفسير، والتركيز في جودة المناقشة والتفسير بما يضيف إلى مجال الإدارة التربوية، فعلى سبيل المثال جاءت مناقشة نتيجة المجال الثالث (بعد مشاركة القيادة) على النحو الآتي:

المجلة العربية للعلوم الإنسانية

© 2004 Blackwell Publishing Ltd, *Journal of Internal Medicine* 255: 105–112

وإذا تمكنت من إنتاج الفوائد المتعددة بعد مشاركة الجوانب وفقاً للمكونات المتعددة،
والشركات المتعددة بأنها ما بين خريطة إلى مخطط، وقد جاء العمل التالي بدرجة

أما فيما يخص بالقرارات فقد جاء بالقرينة الأولى الظاهر التي تشير على أن مشروع المبررة المنطوق على التسمية التقنية المتطابقة يندرجة على مرفوعة، وتكون بالاعتناء الجاهل تلك إلى إيراد القواعد التوجيهية أهمية التسمية التقنية المنطوق، كما أشار الظاهر في التسمية، وهو من بعد المبررات التطويرية، والتسمية التقنية للمنطق المتكامل من مرفوعة ما هو جديد من أدبيات التسمية والتقنية التي تعكس التغيير على بالقرينة مرفوعة المتكامل مع القواعد التي لا يحصلون على المبررات من وسائل التقاطعية حديثة بتطوير البنية، وهذا إلى إيراد القواعد التوجيهية واعتناء المنطق المتكامل بتطويره بالبرامج التقنية وتزويده بالـ ما هو جديد في مجال تطويره، فليكن من المنطق أهداف التسمية من مرفوعة لما أصبحت التسمية التقنية أحد المتكامل

المستند في مجلة التنمية التطورية التي بدأ لها خطط عمل استراتيجية للتنمية المتواصلة والمواكب للتنمية المستدامة لتزويد المخططين ورؤساء المؤسسات بآفاق العمل على المدى الطويل على أركان التنمية على مدى ثلاثين سنة متوالية مع مستويات المجتمع المحلي للمنطقة. يهدف في المقام الأول للتنمية البشرية في منطقة إقليم جوفها، وإعلاء مكانة تلك إلى إبراز القدرات القوية أهمية التنافسية مع المجتمع المحلي في إقليم جوفها. تلك التنمية تهدف في المقام الأول، ولذا يجرى تطوير المبادرات والبرامج المجتمعية المستدامة التي تركز على التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. يهدف المجتمع المحلي ضمن هذه خطة التنموية للتنمية ويهدف له الأنشطة التي يمكن أن ينفذها المجتمع والقطاع، كما أن إنشاء المجلس التنموي في جوفها، والمخطوطة في التنمية أيضا ذلك على إعداد القدرات القوية بناء على ثلاث سنوات بالإضافة مع المجتمع المحلي. الهدف الأساسي لتطويرات التنمية بما يوفر المجتمع المحلي من خدمات متساوية أو أفضلها لتطويرات تنمية التنمية والمواكب والمواكب من أداء التنمية بشكل جيد، لذلك كانت هذه الخطة في مرحلة مكملة في

أما في التربة الأخرى فقد طاعت القلعة التي قصص على شعبي القلعة في
الترربة إلى قصر الجبل بناء روية استوائية واضحة ودرجة قدر متوسطه
ويعبر العامة تلك إلى انحدار بعض القلعات القريبة بعض الشاليب القريبة التي
تتوسط أبعادها.

1. 1990年12月1日以前，在《民法通则》施行以前，民事行为能力的法律适用问题，应适用当时的法律、法令和司法解释。

- التزمت الباحثة بمناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة الذي نص على:
"هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات
استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في
المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية تعزى

لمتغيري (الجنس، سنوات الخدمة) ؟ " بشكل متعمق، حيث قامت أولاً بتلخيص النتيجة المتعلقة بالسؤال الثاني بجزأيه الأول والثاني على حدة، والتي أفادت بعدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية تعزى لمتغيري (الجنس، سنوات الخدمة) سواء في الدرجة الكلية أو الأبعاد الفرعية الأربعة، ثم فسرت الباحثة النتيجة بما يظهر وجهة نظرها وتعليقها حول كل نتيجة، ودلالاتها، مع الاهتمام بمنطقية التفسير، والتركيز في جودة المناقشة والتفسير بما يضيف إلى مجال الإدارة التربوية، فعلى سبيل المثال أرجعت الباحثة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية تعزى لمتغير سنوات الخدمة إلى إدراك القيادات التربوية أهمية توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في مدارسهم سواء أكانوا حديثي الخبرة أم ذو خبرة طويلة في مجال القيادة التربوية، نظراً للتوجهات الحديثة في القيادة التربوية، واهتمام القيادات التربوية بتطبيق ما هو جديد في مدارسهم ومحاولة مواكبة مستجدات العصر حتى يتمكنوا من قيادة مدارسهم نحو التميز، ونتيجة للبرامج التدريبية التي يلتحق بها قادة المدارس والتي تطور من أدائهم وتكسبهم مهارة في القيادة التربوية.

ومما سبق، يتضح أن مناقشة نتائج الدراسة اتسمت بالعمق الكافي، حيث التزمت الباحثة بتلخيص النتائج العامة والتفصيلية للسؤالين الأول والثاني، وتفسير النتائج المتعلقة بهما تفسيراً منطقياً وبأسلوب واضح وموسع بما أوضح وجهة نظر الباحثة، وخبرتها في مجال الدراسة.

ثانياً: تقييم الربط مع الأدبيات السابقة

أفاد الاطلاع على الفصل الرابع من رسالة الماجستير الأولى محل التقييم، بأن هناك عدد من نقاط القوة والضعف في الربط مع الأدبيات السابقة، وذلك على النحو الآتي:

- التزمت الباحثة بربط النتيجة العامة للسؤال الأول للدراسة الذي نص على: " ما درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية؟" مع عدد من الدراسات المرجعية السابقة بالتوازي مع تفسير النتائج، حيث قامت بربط هذه النتيجة بالنتائج المرجعية لأربع دراسات سابقة، إذ قارنت الباحثة تلك النتيجة بنتائج دراسة البغدادي والحدراوي (٢٠١٥)، وحسون (٢٠٢١)، والشهراني (٢٠٢٠) التي أظهرت أن مستوى التجديد الاستراتيجي كان متوسطاً، ودراسة رشيد والعبودي (٢٠١٦) التي أشارت إلى تراجع عمليات التجديد التربوي، وهي بذلك قارنت النتيجة العامة للسؤال الأول من حيث نقاط الاختلاف فقط. **وعليه، يؤخذ على الباحثة عدم مناقشة سبب الاختلاف بين نتيجة السؤال الأول ونتائج الدراسات المرجعية ذات الصلة (مثل: الاختلاف في منهجية البحث، أو أدوات جمع البيانات، أو العينة، أو الحدود المكانية)، إلى جانب عدم مقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة من حيث التشابه، وعدم ربط هذه النتيجة بالأدبيات التربوية الواردة في الإطار النظري.**

- التزمت الباحثة بربط النتيجة التفصيلية للسؤال الأول المتعلقة بترتيب أبعاد التجديد الاستراتيجي وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة مع عدد من الدراسات المرجعية السابقة بالتوازي مع تفسير النتائج، حيث قامت بربط هذه النتيجة بالنتائج المرجعية لأربع دراسات سابقة، إذ قارنت الباحثة تلك النتيجة بنتائج دراسة البغدادي والحدراوي (٢٠١٥)، وحسون (٢٠٢١)، والشهراني (٢٠٢٠)، وعفيف (٢٠١٨) التي أظهرت أن مستوى التجديد الاستراتيجي كان متوسطاً، ودراسة رشيد والعبودي (٢٠١٦) التي أشارت إلى أن مستوى التجديد الاستراتيجي الاستثماري متوسطاً. **وعليه، يؤخذ على**

الباحثة عدم مناقشة سبب الاختلاف بين النتيجة التفصيلية للسؤال الأول ونتائج الدراسات المرجعية ذات الصلة، إلى جانب عدم مقارنة هذه النتيجة بنتائج الدراسات السابقة من حيث التشابه، وعدم ربط هذه النتيجة بالأدبيات التربوية الواردة في الإطار النظري.

- التزمت الباحثة بربط بنتائج السؤال الثاني للدراسة الذي نص على: "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية تعزى لمتغيري (الجنس، سنوات الخدمة) ؟ " مع عدد من الدراسات المرجعية السابقة بالتوازي مع تفسير النتائج، حيث قامت بربط النتيجة المتعلقة بأثر متغير الجنس بالنتائج المرجعية لدراستين سابقتين، إذ قارنت الباحثة تلك النتيجة من حيث الاختلاف مع نتائج دراسة القيسي (٢٠٢٠) التي كشفت عن وجود أثر لمتغير الجنس يعزى لصالح الإناث، كما قارنت تلك النتيجة من حيث الاتفاق مع نتائج دراسة العطوي (٢٠٢٣) التي أظهرت عدم وجود أثر يعزى لمتغير الجنس، وهي بذلك قارنت النتيجة الجزئية الأولى للسؤال الثاني من حيث نقاط الاختلاف والاتفاق. وعليه، يؤخذ على الباحثة عدم مناقشة سبب الاختلاف بين نتيجة السؤال الثاني ونتائج الدراسات المرجعية ذات الصلة (مثل: الاختلاف في منهجية البحث، أو أدوات جمع البيانات، أو العينة، أو الحدود المكانية)، إلى جانب عدم ربط هذه النتيجة بالأدبيات التربوية الواردة في الإطار النظري.

ومما سبق، يتضح أن الباحثة ركزت على ربط نتائج السؤالين الأول والثاني بالدراسات المرجعية السابقة من حيث أوجه الاختلاف. ولكن يؤخذ على الباحثة عدم مناقشة سبب الاختلاف بين نتيجة السؤال الثاني ونتائج الدراسات المرجعية ذات الصلة (مثل: الاختلاف

في منهجية البحث، أو أدوات جمع البيانات، أو العينة، أو الحدود المكانية)، إلى جانب عدم ربط هذه النتيجة بالأدبيات التربوية الواردة في الإطار النظري بما يدعم مناقشة النتائج.

٥ البيانات الخاصة برسالة الماجستير الثانية

- عنوان الورقة البحثية: درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين.
- اسم الباحث: الفدعان، نورة حمدان.
- سنة النشر: ٢٠٢٢ م.
- الجامعة: جامعة آل البيت.
- الكلية: كلية العلوم التربوية.
- التخصص: الإدارة التربوية.

أولاً: تقييم عمق المناقشة

أفاد الاطلاع على الفصلين الرابع والخامس من رسالة الماجستير الثانية محل التقييم المعنونة بـ "درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين"، بأن هناك عمق في مناقشة النتائج، وذلك على النحو الآتي:

- التزمت الباحثة بمناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الأول للدراسة الذي نص على: "ما درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين؟" بشكل متعمق، حيث قامت أولاً بتلخيص النتيجة العامة المتعلقة بالسؤال الأول، والتي أفادت بأن تقديرات درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٨)، وبانحراف معياري (٠,٩٠)، وبدرجة مرتفعة ككل، وأن ترتيب المجالات الفرعية جاء تنازلياً على النحو الآتي: (مجال أخلاقيات المدير تجاه عمله، مجال أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي، مجال أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور، مجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة، مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين)، وذلك بمتوسطات حسابية (٣,٩٦،

٣,٨٤، ٣,٨٣، ٣,٧٧، ٣,٦٣)، وبدرجة مرتفعة لجميع المجالات باستثناء المجال الأخير، ثم فسرت الباحثة النتيجة بما يظهر وجهة نظرها وتعليقها حول تلك النتيجة، ودلالاتها، مع الاهتمام بمنطقية التفسير، والتركيز في جودة المناقشة والتفسير بما يضيف إلى مجال الإدارة التربوية، حيث عوت تلك النتيجة إلى اعتقاد المعلمين إلى السمات الشخصية والإدارية التي يتميز بها مديري المدارس في مخيم الزعتري، والتي تعكس مدى انتمائهم وولائهم للمهنة والذي ينعكس بشكل إيجابي على البيئة المدرسية ويساعد على تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، وتدل هذه النتيجة على وعي المعلمين بمدى تمكن مديري المدارس في مخيم الزعتري على القيام بالأعمال الموكلة إليهم بكل تميز بالإضافة إلى قدرتهم على مواجهة التحديات التي تفرضها البيئة "مخيم الزعتري للاجئين السوريين" نظراً لخبرتهم المسبقة والطويلة في المجال التربوي حيث أنهم من متقاعدي وزارة التربية.... (ينظر ص. ٤٤). ثم قامت ثانياً بتلخيص النتائج التفصيلية المتعلقة بمجالات التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة وهي: (مجال أخلاقيات المدير تجاه عمله، مجال أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي، مجال أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور، مجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة، مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين) كلاً على حدة، حيث أشارت إلى النتيجة العامة لكل مجال، ثم فسرتها بشكل مركز بما يظهر وجهة نظرها وتعليقها حول تلك النتائج، ودلالاتها، مع الاهتمام بمنطقية التفسير، والتركيز في جودة المناقشة والتفسير بما يضيف إلى مجال الإدارة التربوية، فعلى سبيل المثال فسرت نتيجة المجال الخامس التي أفادت بأن تقديرات معلمي المدارس في مخيم الزعتري على فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين جاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة بين مجالات أخلاقيات المهنة، وبدرجة متوسطة، كما فسرت الباحثة النتيجة المتعلقة بأعلى فقرتين وأقل فقرة من حيث المتوسط الحسابي، وذلك على النحو الآتي:

- التزمت الباحثة بمناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة الذي نص على: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة) ؟ " بشكل متعمق، حيث قامت أولاً بتلخيص النتيجة المتعلقة بالسؤال الثاني بأجزائه أو متغيراته الثلاثة على حدة، والتي أفادت بعدم وجود فروق وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة) في الدرجة الكلية، ثم فسرت الباحثة النتائج ذات الصلة بما يظهر وجهة نظرها وتعليقها حول كل نتيجة، ودلالاتها، مع الاهتمام بمنطقية التفسير، والتركيز في جودة المناقشة والتفسير بما يضيف إلى مجال الإدارة التربوية، فعلى سبيل المثال أرجعت الباحثة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغير الجنس إلى اعتقاد المعلمين حول الجهود التي يبذلها المدراء في مخيم الزعتري هي كبيرة، خاصة أن بيئة العمل مشابهة للطرفين من حيث الصعوبات والتحديات التي يواجهها المدراء، بالإضافة إلى أهمية الدور الذي يلعبه مديري المدارس والتي تنعكس بدورها على الطلبة والمعلمين والمجتمع المحلي.

ومما سبق، يتضح أن مناقشة نتائج الدراسة اتسمت بالعمق الكافي، حيث التزمت الباحثة بتلخيص النتائج العامة والتفصيلية للسؤالين الأول والثاني، وتفسير النتائج المتعلقة بهما تفسيراً منطقياً وبأسلوب واضح وموسع بما أوضح وجهة نظر الباحثة، وخبرتها في مجال الدراسة.

ثانياً: تقييم الربط مع الأدبيات السابقة

أفاد الاطلاع على الفصل الخامس من رسالة الماجستير الثانية محل التقييم، بأن هناك عدد من نقاط القوة والضعف في الربط مع الأدبيات السابقة، وذلك على النحو الآتي:

- التزمت الباحثة بربط النتيجة العامة للسؤال الأول للدراسة الذي نص على: " ما درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين ؟" مع قلة من الدراسات المرجعية السابقة بالتوازي مع تفسير النتائج، حيث قامت بربط هذه النتيجة بالنتائج المرجعية لدراستين سابقتين، إذ قارنت الباحثة تلك النتيجة بنتائج دراسة يحيى (٢٠١٠)، ودراسة الخميس (٢٠١٣) التي أظهرت أن درجة التزام بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة مرتفعة، وهي بذلك قارنت النتيجة العامة للسؤال الأول من حيث نقاط الاتفاق فقط. **وعليه، يؤخذ على الباحثة عدم مقارنة هذه النتيجة بنتائج عدد كافٍ من الدراسات السابقة من حيث التشابه، وعدم مقارنتها من حيث اوجه الاختلاف مع الدراسات المرجعية السابقة، وعدم ربط هذه النتيجة بالأدبيات التربوية الواردة في الإطار النظري.**

- التزمت الباحثة بربط بنتائج السؤال الثاني للدراسة الذي نص على: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة) ؟ " مع عدد قليل جداً من الدراسات المرجعية السابقة بالتوازي مع تفسير النتائج، فعلى سبيل المثال قامت بربط النتيجة المتعلقة بأثر متغير المؤهل العلمي بالنتائج المرجعية لدراسة سابقة واحدة، إذ قارنت الباحثة تلك النتيجة من حيث الاتفاق مع نتائج دراسة الخميس (٢٠١٣) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى للمؤهل العلمي. **وعليه، يؤخذ على الباحثة عدم مقارنة هذه النتيجة بنتائج عدد كافٍ من الدراسات السابقة من حيث التشابه، وعدم مقارنتها من حيث اوجه الاختلاف مع**

الدراسات المرجعية السابقة، وعدم ربط هذه النتيجة بالأدبيات التربوية الواردة في الإطار النظري.

ومما سبق، يتضح أن الباحثة ركزت على ربط نتائج السؤالين الأول والثاني بعدد محدود من الدراسات المرجعية السابقة من حيث أوجه الاتفاق فقط. ولكن يؤخذ على الباحثة عدم مقارنة هذه النتيجة بنتائج عدد كافٍ من الدراسات السابقة من حيث التشابه، وعدم مقارنتها من حيث أوجه الاختلاف مع الدراسات المرجعية السابقة، وعدم ربط هذه النتيجة بالأدبيات التربوية الواردة في الإطار النظري.

الملاحق:

رابط الفصل الرابع لرسالة الماجستير الأولى:

<file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-005-%D8%A3%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84%20%D8%B9%D8%B1%D8%B6%201/%D8%AA%D9%83%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%81/%D8%AA%D9%83%D8%A7%D9%84%D9%8A%D9%81%20%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9%D8%A9%D8%A9%D8%A9%D8%A9%D8%A9%D8%A9/2024/%D9%82%D8%B6%D8%A7%D9%8A%D8%A7%20%D8%A8%D8%AD%D8%AB%D9%8A%D8%A9/81.pdf>

رابط الفصل الرابع لرسالة الماجستير الثانية: [file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-005-](file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-005-013-1179-4.pdf)

<013-1179-4.pdf>

رابط الفصل الخامس لرسالة الماجستير الثانية: [file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-005-](file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9802-005-013-1179-5%20(1).pdf)

[013-1179-5%20\(1\).pdf](013-1179-5%20(1).pdf)

العنوان:	درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية
المؤلف الرئيسي:	العواودة، شادية محمد سلمان
مؤلفين آخرين:	الطعاني، حسن أحمد المصطفى(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2024
موقع:	مؤتة
الصفحات:	1 - 91
رقم MD:	1501180
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة مؤتة
الكلية:	كلية الدراسات العليا
الدولة:	الأردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإدارة المدرسية، التجديد الاستراتيجي، القيادات التربوية، المدارس الحكومية، الأردن
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1501180

للاستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب أسلوب الاستشهاد المطلوب:

أسلوب APA

العواودة، شادية محمد سلمان، و الطعاني، حسن أحمد المصطفى. (2024). درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من <http://1501180/Record/com.mandumah.search/>

أسلوب MLA

العواودة، شادية محمد سلمان، و حسن أحمد المصطفى الطعاني. "درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية" رسالة ماجستير. جامعة مؤتة، مؤتة، 2024. مسترجع من <http://1501180/Record/com.mandumah.search/>

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

تمّ في هذا الفصل الإجابة عن أسئلة الدراسة وفقاً لما أظهرته نتائج التحليل الإحصائي والوصفي والتحليلي لإجابات عينة الدراسة على أسئلة أداة الدراسة، وبالشكل التالي:

1.4 عرض نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: والذي ينص على: "ما درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية؟"

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية بشكل عام ولكل مجال من مجالات الأداة وتم ترتيب هذه المجالات في جدول واحد حسب درجة استجابة القيادات التربوية، مما يعطي مؤشراً على أهميتها للاسترشاد بها في صياغة وتقييم المعايير المختلفة، وعلى أهمية الأبعاد التي جاءت في مقدمة الترتيب بالذات حسب آراء الفئة المستهدفة في الدراسة. والجدول (6) يبين نتائج ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمجالات درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

الترتيب	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	الاستثماري	4.04	0.53	مرتفعة
2	3	مشاركة القيادة	4.00	0.54	مرتفعة
3	4	الميل الريادي	3.84	0.55	مرتفعة
4	1	الاستكشافي	3.81	0.52	مرتفعة
		الدرجة الكلية	3.92	0.51	مرتفعة

يتبين من الجدول (6) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة عن درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية جاءت بدرجة تقدير مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.92) وبانحراف معياري بلغ (0.51).

أما فيما يتعلق بالمجالات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.81-4.04)، حيث جاء في المرتبة الأولى المجال الاستثماري بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.04) وبانحراف معياري بلغ (0.53) وبدرجة تقدير مرتفعة، يليه في المرتبة الثانية مجال مشاركة القيادة بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري بلغ (0.54) وبدرجة مرتفعة. وحصل مجال الميل الريادي على المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (3.84) وانحراف معياري (0.55) وبدرجة مرتفعة. بينما جاء المجال الاستكشافي في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.81) وبانحراف معياري بلغ (0.52) وبدرجة تقدير مرتفعة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

أولاً: البعد الاستكشافي

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للبعد الاستكشافي

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	12	تبني المدرسة علاقة مع المجتمع ككل لتمكين المدرسة من العمل بكفاءة.	4.22	0.68	مرتفعة
2	1	تمتلك المدرسة رؤية واضحة لأهدافها المستقبلية.	4.02	0.68	مرتفعة
3	8	تركز المدرسة على التجريب المتكرر للمفاهيم والممارسات الجديدة.	4.01	0.75	مرتفعة
4	11	تسعى المدرسة إلى تحقيق التعاون بين كوادرها من أجل الوصول إلى تحقيق رؤيتها.	3.96	0.67	مرتفعة

مرتفعة	0.64	3.89	تمتاز استراتيجية المدرسة بالمرونة بحيث تقبل فرص التطوير المستجدة .	7	5
مرتفعة	0.69	3.81	تتنبأ المدرسة بالاحتياجات المستقبلية للخدمات التعليمية	2	6
مرتفعة	0.67	3.78	تستكشف المدرسة فرص التطوير لتحسين قدرتها على المنافسة محلياً وإقليمياً	4	7
مرتفعة	0.66	3.74	تهتم المدرسة بتحقيق التوازن بين استكشاف قدرات جديدة وبين الاستثمار لقدراتها الحالية.	10	8
مرتفعة	0.69	3.73	توظف المدرسة التكنولوجيا لحل المشكلات القائمة.	5	9
متوسطة	0.72	3.65	تستثمر المدرسة القدرات الجديدة لاستحداث البرامج العلمية الجديدة.	9	10
متوسطة	0.72	3.59	تركز المدرسة على تحقيق الأهداف بعيدة الأمد.	6	11
متوسطة	0.85	3.35	تجري المدرسة أبحاثاً إجرائية لابتكار خدمات تعليمية جديدة	3	12
مرتفعة	0.52	3.81	الاستكشافي		

يتبين من الجدول (7) أن تقديرات عينة الدراسة عن البعد الاستكشافي جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.81) وانحراف معياري بلغ (0.52). أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "تبني المدرسة علاقة مع المجتمع ككل لتمكين المدرسة من العمل بكفاءة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.22) وانحراف معياري بلغ (0.68) وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة التي تنص على "تمتلك المدرسة رؤية واضحة لأهدافها المستقبلية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.68) وبدرجة مرتفعة. بينما جاءت الفقرة التي تنص على "تركز المدرسة على التجريب المتكرر للمفاهيم والممارسات الجديدة" بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.75) وبدرجة مرتفعة. بينما جاءت الفقرة التي تنص "تجري المدرسة أبحاثاً إجرائية لابتكار خدمات تعليمية جديدة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.35) وانحراف معياري بلغ (0.85) وبدرجة تقدير متوسطة.

ثانياً: البعد الاستثماري

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة للبعد الاستثماري مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	21	تقرر المدرسة أوجه الصرف والإنفاق سنوياً لضمان التركيز على أولويات التطوير.	4.17	0.66	مرتفعة
2	15	تدير المدرسة نفقاتها بطريقة فاعلة ومدرسة لتحقيق أهدافها.	4.16	0.73	مرتفعة
3	20	تعمل المدرسة على الاستثمار الأمثل للموارد المادية والفنية لفائدة المدرسة والمجتمع.	4.12	0.64	مرتفعة
4	17	تستثمر المدرسة الفرص والموارد المتاحة لتطوير خدماتها.	4.06	0.61	مرتفعة
5	16	توظف المدرسة مهارات وخبرات كوادرها بطريقة فاعلة لتنفيذ برامجها.	4.04	0.63	مرتفعة
6	18	تركز المدرسة على الأنشطة التي تتطلب إجراء تحسينات محدودة على خدماتها التعليمية.	3.96	0.65	مرتفعة
7	19	تركز المدرسة على الأنشطة التي تتناسب مع المهارات والخبرات الحالية لكوادرها التعليمية.	3.95	0.61	مرتفعة
8	13	توظف المدرسة التقنيات الحديثة لمواكبة مستجدات العصر.	3.94	0.61	مرتفعة
9	14	تعد المدرسة خططاً إجرائية لتنمية كوادرها البشرية الاستثماري	3.93	0.63	مرتفعة
			4.04	0.53	مرتفعة

يتبين من الجدول (8) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة عن البعد الاستثماري جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (4.04) وبانحراف معياري بلغ (0.53). أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "تقرر المدرسة أوجه الصرف والإنفاق سنوياً لضمان التركيز على أولويات التطوير" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.17) وبانحراف معياري بلغ (0.66) وبدرجة تقدير مرتفعة، تليها في المرتبة الثانية الفقرة التي تنص على "تدير المدرسة نفقاتها بطريقة فاعلة ومدرسة

لتحقيق أهدافها" بمتوسط حسابي (4.16) وبانحراف معياري (0.73) وبدرجة مرتفعة، أما المرتبة الثالثة فقد جاءت الفقرة التي تنص على " تعمل المدرسة على الاستثمار الأمثل للموارد المادية والفنية لفائدة المدرسة والمجتمع" وبمتوسط حسابي (4.12) وبانحراف معياري (0.64) وبدرجة مرتفعة. بينما جاءت الفقرة ونصها "تعد المدرسة خطاً إجرائية لتنمية كوارها البشرية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.93) وبانحراف معياري بلغ (0.63) وبدرجة تقدير مرتفعة.

البعد الثالث: مشاركة القيادة

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعد مشاركة القيادة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	25	تشجع المدرسة المعلمين على التنمية المهنية المستمرة	4.39	0.74	مرتفعة
2	30	تركز المدرسة على بناء علاقات قوية تعاونية مع مؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة منهم في تقديم خدمات للمدرسة.	4.17	0.65	مرتفعة
3	23	تشجع المدرسة المعلمين على تطوير مهاراتهم .	4.10	0.66	مرتفعة
4	24	تشجع المدرسة المعلمين المبدعين على تطبيق أفكارهم.	4.07	0.64	مرتفعة
5	29	تشجع المدرسة المعلمين المبدعين الذين لديهم أفكار إبداعية.	4.02	0.59	مرتفعة
6	27	تعمل القيادة في المدرسة على توسيع التفكير المعرفي للعاملين لتنفيذ عمليات التجديد الاستراتيجي.	3.89	0.61	مرتفعة
7	26	تشرك المدرسة المعلمين في تطوير أنظمة العمل.	3.87	0.66	مرتفعة
8	22	تسهم المدرسة بطريقة فاعلة في تنفيذ عمليات التجديد الاستراتيجي.	3.86	0.61	مرتفعة
9	28	تسعى القيادة في المدرسة إلى كسر الجمود لبناء رؤية استراتيجية واضحة.	3.66	0.77	متوسطة
		مشاركة القيادة	4.00	0.54	مرتفعة

يتبين من الجدول (9) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة عن مشاركة القيادة جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (4.00) وبانحراف معياري بلغ (0.54). أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "تشجع المدرسة المعلمين على التنمية

المهنية المستمرة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.39) وبانحراف معياري بلغ (0.74) وبدرجة تقدير مرتفعة، تليها الفقرة التي تنص على "تركز المدرسة على بناء علاقات قوية تعاونية مع مؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة منهم في تقديم خدمات للمدرسة" وبمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.65) وبدرجة تقدير مرتفعة. بينما جاءت الفقرة التي تنص على "تشجع المدرسة المعلمين على تطوير مهاراتهم" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.66) وبدرجة تقدير مرتفعة. بينما جاءت الفقرة ونصها "تسعى القيادة في المدرسة إلى كسر الجمود لبناء رؤية استراتيجية واضحة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.66) وبانحراف معياري بلغ (0.77) وبدرجة تقدير متوسطة.

البعد الرابع: الميل الريادي

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لبعد الميل الريادي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	31	تدعم رؤية المدرسة التوجهات الريادية.	3.98	0.59	مرتفعة
2	32	توظف المدرسة الأفكار الإبداعية لمواجهة التحديات.	3.93	0.61	مرتفعة
2	33	تعقد المدرسة شراكات مع مدارس أخرى لتنفيذ أنشطة رياضية تحقق لها التميز.	3.93	0.64	مرتفعة
3	37	تنمي المدرسة المواهب والابتكار لدى موظفيها.	3.91	0.62	مرتفعة
4	36	تركز المدرسة على الإبداع كأساس للتغلب على مشكلاتها.	3.83	0.63	مرتفعة
5	35	تشجع المدرسة المبادرات الريادية للموظفين من خلال الحوافز المناسبة.	3.82	0.65	مرتفعة
6	38	تضع المدرسة أهدافاً محددة تستطيع قياسها وتحقق لها الريادة.	3.80	0.69	مرتفعة
7	34	تنفذ المدرسة برامج تعليمية مبتكرة.	3.53	0.74	متوسطة
		الميل الريادي	3.84	0.55	مرتفعة

يتبين من الجدول (10) أن تقديرات أفراد عينة الدراسة عن الميل الريادي جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.84) وانحراف معياري بلغ (0.55). أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "تدعم رؤية المدرسة التوجهات الريادية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.98) وانحراف معياري بلغ (0.59) وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة التي تنص على "توظف المدرسة الأفكار الإبداعية لمواجهة التحديات" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.61) وبدرجة تقدير مرتفعة. وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة التي تنص على "تعقد المدرسة شراكات مع مدارس أخرى لتنفيذ أنشطة رياضية تحقق بها التميز" وبمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.64)، وبدرجة تقدير مرتفعة. بينما جاءت الفقرة ونصها "تنفذ المدرسة برامج تعليمية مبتكرة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.53) وانحراف معياري بلغ (0.74) وبدرجة تقدير متوسطة. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: والذي ينص على: "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، حول درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخدمة).

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية حسب متغيري الجنس، وسنوات الخدمة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية حسب متغيري الجنس، وسنوات الخدمة

الدرجة الكلية	الميل الريادي	مشاركة القيادة	الاستثماري	الاستكشافي		
الجنس	ذكر	س	3.77	4.11	4.00	3.82
	ع	ع	.550	.498	.486	.520
انثى	س	س	3.83	4.01	4.00	3.85
	ع	ع	.513	.543	.558	.566
سنوات	أقل من 5	س	3.82	3.93	4.03	3.78
						3.89

الخدمة	سنوات	ع	.338	.512	.524	.457	.424
5 أقل من	س		3.77	3.92	3.88	3.75	3.83
10 سنوات	ع		.625	.653	.648	.640	.625
10 سنوات	س		3.83	4.10	4.05	3.88	3.96
فأكثر	ع		.503	.469	.482	.524	.462

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

يبين الجدول (11) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية بسبب اختلاف فئات متغيري الجنس، وسنوات الخدمة. ولييان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثنائي المتعدد على المجالات جدول (12) وتحليل التباين الثنائي للأداة ككل جدول (13).

جدول (12)

تحليل التباين الثنائي المتعدد لأثر الجنس، وسنوات الخدمة على مجالات التجديد الاستراتيجي

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	الاستكشافي	.125	1	.125	.451	.503
هوتلنج=0.085	الاستثماري	.285	1	.285	1.029	.312
ح=0.013	مشاركة القيادة	.011	1	.011	.037	.847
	الميل الريادي	.050	1	.050	.163	.687
سنوات الخدمة	الاستكشافي	.135	2	.068	.244	.784
ويلكس=0.905	الاستثماري	1.180	2	.590	2.129	.122
ح=0.050	مشاركة القيادة	.831	2	.415	1.448	.238
	الميل الريادي	.589	2	.295	.963	.384
الخطأ	الاستكشافي	43.578	157	.278		
	الاستثماري	43.528	157	.277		
	مشاركة القيادة	45.031	157	.287		
	الميل الريادي	48.002	157	.306		
الكلي	الاستكشافي	43.820	160			
	الاستثماري	45.040	160			
	مشاركة القيادة	45.862	160			
	الميل الريادي	48.625	160			

يتبين من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخدمة في جميع المجالات.

جدول (13)

تحليل التباين الثنائي لأثر الجنس، وسنوات الخدمة، على درجة توافر التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية من وجهة نظر القيادات التربوية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.003	1	0.003	0.013	0.911
سنوات الخدمة	0.525	2	0.263	1.019	0.363
الخطأ	40.460	157	0.258		
الكلي	40.985	160			

يتبين من الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a = 0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 0.013 وبدلالة إحصائية بلغت 0.911، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($a = 0.05$) تعزى لأثر سنوات الخدمة، حيث بلغت قيمة ف 1.019 وبدلالة إحصائية بلغت 0.363.

2.4 مناقشة النتائج

يتضمن الجزء التالي من الدراسة عرض لمناقشة أسئلة الدراسة، وفقاً لما أظهرته النتائج وربطها بالدراسات السابقة وذات الصلة، وبالشكل التالي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: والذي ينص على: "ما درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية؟" وجاءت نتيجة هذا السؤال بأن أن تقديرات أفراد عينة الدراسة عن درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية جاءت بدرجة تقدير مرتفعة على مستوى المجالات ككل، وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى توجه القيادات التربوية نحو مستجدات العصر والبحث عن الاستراتيجيات التي تمكن مدارسها من القدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة

وتكنولوجيا المعلومات، وتبنيها لأبعاد التجديد الاستراتيجي لأهميته في تحقيق أهدافها ورؤيتها على المدى الطويل، بما يثبت قدرتها التنافسية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، وتخريج جيل قادر على مواكبة مستجدات العصر، إذ لم يعد هدف المدارس فقط تلقين المعلومات للطلبة، وإنما توجهت إلى إكساب طلبتها القدرة على التكيف والتواء مع كل ما هو جديد، وتزويدهم بمفاتيح العلم. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة البغدادي والحدراوي (2015)؛ حسون (2021)؛ الشهراني(2020) التي أظهرت أن مستوى التجديد الاستراتيجي كان متوسطاً، كما تختلف مع نتائج دراسة رشيد والعبودي (2016) التي أشارت إلى تراجع عمليات التجديد الاستراتيجي.

وجاء ترتيب أبعاد التجديد الاستراتيجي وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة على النحو الآتي: حيث جاء في المرتبة الأولى المجال (الاستثماري)، يليه في المرتبة الثانية (مشاركة القيادة)، أما المرتبة الثالثة فكانت للمجال (الميل الريادي)، وجاء المجال (الاستكشافي) في المرتبة الأخيرة. وتعزو الباحثة نتيجة هذا الترتيب للمجالات: أولاً إلى أهمية المجال الاستثماري في المدارس الحكومية، والاهتمام الكبير من القيادات التربوية بالأمور المالية وميزانية المدرسة، حيث يتم عمل خطة مالية مدرجة ضمن خطة المدرسة التطويرية يتم الإشراف عليها من قبل لجنة مالية يرأسها مدير المدرسة ومعلمان، وبشرف على متابعتها باستمرار مشرف تربوي من مديرية التربية والتعليم للتدقيق والمتابعة، بحيث يُحدد فيه مصادر الميزانية والتي تكون من ريع المقاصف، وتحدد فيها أوجه الصرف لكل باب من الأبواب المدرجة في الخطة، كما أن الموارد المالية للمدارس الحكومية محدودة لذلك تحرص على الاستثمار الأمثل لمواردها، وتركز على استثمار قدرات كوادرها لذلك نجد الاهتمام الكبير من القيادات التربوية بالناحية الاستثمارية جاء في المرتبة الأولى ضمن أبعاد التجديد الاستراتيجي. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسات البغدادي والحدراوي (2015)؛ حسون (2021)؛ الشهراني (2020)؛ عفيف (2018) التي أشارت إلى أن مستوى التجديد الاستراتيجي الاستثماري متوسطاً.

أما ترتيب مجال (مشاركة القيادة) واحتلاله المرتبة الثانية وبدرجة تقدير مرتفعة، فتعزو الباحثة ذلك إلى تحول نمط القيادة في المدارس من النمط التسلسلي إلى نمط

القيادة الديمقراطية والتشاركية، بحيث يكون كل معلم مشاركاً في وضع خطة المدرسة وفي تنفيذها ومتابعة جميع الإجراءات الموضوعية والمخطط لها من بداية العام الدراسي. حيث لم يعد مدير المدرسة هو من يضع الخطة وحده وإنما يضعها بالتشارك مع فريق من المعلمين المؤهلين القادرين على التطلع لحاجات المدرسة، ويشارك أيضاً في وضع الخطة أعضاء من المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة، لبناء علاقة تشاركية مع مؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة من خبراتهم في تقديم الفائدة للمدرسة والطلبة، وكذلك مشاركة المدرسة في بعض الأنشطة التي تقيمها هذه المؤسسات. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة الشهراني (2020) التي أشارت إلى أن مستوى مشاركة القيادة كان متوسطاً.

أما المرتبة الثالثة فكانت لمجال (الميل الريادي) وبدرجة تقدير مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى توجه القيادات التربوية نحو تطوير مواردها البشرية وتعزيز عمل موظفيها بما يتناسب مع مستجدات العصر والتكنولوجيا وخاصة مع التزايد المستمر للمعرفة في جميع المجالات، كما أن القيادات التربوية في المدارس الحكومية تسعى للتنافس مع نظيراتها من المدارس الأخرى على التميز والإبداع من خلال مشاركتها في المبادرات والمسابقات المحلية والدولية، وتطلعها إلى عقد شراكات مع مدارس أخرى سواء كانت خاصة أو أجنبية للاستفادة من خبراتها في مجال التعليم. ولكن وقوع ترتيبها بالمرتبة الثالثة فتعزو الباحثة ذلك إلى حاجة المدارس الحكومية إلى توفير الدعم المالي لزيادة قدرتها التنافسية والريادية. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسات الشهراني (2020)؛ كولي وسندي (2021) التي أشارت إلى أن مستوى الميل الريادي متوسطاً.

أما المرتبة الأخيرة في ترتيب أبعاد التجديد الاستراتيجي فكان للبعد الاستكشافي، وقد جاء أيضاً بدرجة مرتفعة، وهي درجة جيدة لتؤكد توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية، ولكن وقوع البعد الاستكشافي في المرتبة الأخيرة فتعزوه الباحثة إلى أن المجال الاستكشافي يحتاج إلى بعد الرؤية لدى القيادات التربوية حتى تحقق المدارس أهدافها المستقبلية والذي قد تتشغل عنه بالأهداف قصيرة المدى وتركيزها على تحصيل الطلبة ومعالجة الضعف

في المواد الأساسية وخاصة خلال جائحة كورونا وتحول التعلم عن بعد والذي جعل جهد القيادات التربوية يتجه نحو سد الفجوة التعليمية ومعالجة القصور في التعليم الناتج عن ذلك، والاهتمام بتعويض الفاقد التعليمي أكثر من التطلع نحو المستقبل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات الحكيم وآخرون (2019)؛ كولي وسندي (2021)؛ المواجهة (2020) التي أشارت إلى أنه كان بدرجة مرتفعة. وتختلف هذه النتائج مع نتائج دراسات البغدادي والحدراوي (2015)؛ حسون (2021)؛ الشهراني (2020)؛ عفيف (2018) التي أشارت إلى أن مستوى التجديد الاستراتيجي الاستكشافي كان متوسطاً.

أما فيما يتعلق بنتائج كل مجال من مجالات الأداة الأربعة، فيتم مناقشتها على النحو الآتي:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الأول: البعد الاستكشافي

وقد أشارت نتائج الفقرات لمجال البعد الاستكشافي وفقاً للمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ما بين متوسطة إلى مرتفعة، بينما جاء المجال ككل بدرجة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "تبني المدرسة علاقة مع المجتمع ككل لتمكين المدرسة من العمل بكفاءة" بالمرتبة الأولى وبدرجة تقدير مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك القيادات التربوية أهمية الشراكة مع المجتمع المحلي في دعم أنشطة المدرسة وتطورها، وبناء عليه تقوم القيادات التربوية بإدراج بند ضمن الخطة التطويرية للمجتمع المحلي وتكون له خطة عمل ومشاريع تنفذ على مدار العام الدراسي، فالمجتمع المحلي قد يكون داعماً لعمل المدرسة ومساعداً لها على تنفيذ مشاريعها ومبادراتها بما يدعم مشاريع المدرسة.

أما في المرتبة الثانية فقد جاءت الفقرة التي تنص على "تمتلك المدرسة رؤية واضحة لأهدافها المستقبلية" فقد جاء بدرجة تقدير مرتفعة وتعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام القيادات التربوية في المدارس بوجود رؤية واضحة للمدرسة يتم إعدادها من قبل فريق مؤهل من المعلمين وتستمر لسنوات بحيث تدرج بنود وإجراءات الخطط التطويرية للمدارس لتنفيذ رؤية المدرسة.

بينما جاء بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي تنص على " تجري المدرسة أبحاثاً إجرائية لابتكار خدمات تعليمية جديدة" وبدرجة تقدير متوسطة وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الدعم المقدم للمعلمين والقيادات التربوية في مجال البحث العلمي متوسطاً وبحاجة إلى تعزيز للمعلمين من أجل الارتقاء أكثر بمستوى إجراء البحوث الإجرائية، وكثرة الأعباء الملغاة على كاهل المعلمين من زخم المناهج وضيق الوقت والأعباء الإدارية والفنية الأخرى، كما أن قلة تعزيز المعلمين والباحثين من قبل إداراتهم والمسؤولين عنهم يقلل من اهتمام المعلمين بإجراء الأبحاث. ويبقى إجراء الأبحاث الإجرائية مقتصرًا على الباحثين ممن يكملون دراستهم في برامج الدراسات العليا، الذين يتناولون بعض الموضوعات البحثية المتعلقة بمشكلات وتحديات تواجههم في عملهم ويحاولون إجراء الأبحاث العلمية التي تساعدهم في إيجاد حلول لهذه المشكلات.

ثانيًا: مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثاني: البعد الاستثماري

وقد أشارت نتائج الفقرات لمجال البعد الاستثماري وفقًا للمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية بأنها جميعًا مرتفعة، وقد جاء المجال ككل بدرجة مرتفعة أيضًا. أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاء بالمرتبة الأولى الفقرة التي تنص على " تقرر المدرسة أوجه الصرف والإنفاق سنويًا لضمان التركيز على أولويات التطوير" وتعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام القيادات التربوية بالأمور المالية للمدرسة، إذ تعمل كل مدرسة من بداية العام الدراسة على إعداد خطة مالية تبين فيها مصادر الدخل وأبواب الصرف وتحدد المبالغ المالية التي يجب إنفاقها في كل بند، بحيث تدقق هذه الخطة من قبل مدير المدرسة واثنين من المعلمين ويشرف عليها مشرف تربوي من مديرية التربية والتعليم وتتابع بشكل دوري، ولذلك تحتل هذه الفقرة المرتبة الأولى في المجال الاستثماري لإيلاء القيادات التربوية الاهتمام الكبير بالناحية المالية وتوجيه القسم الكبير منها لتطوير المدرسة والارتقاء بها نحو الأفضل وتمويل المشروعات المدرجة في خطتها التطويرية.

أما في المرتبة الثانية فقد جاءت الفقرة التي تنص على " تدير المدرسة نفقاتها بطريقة فاعلة ومدرسة لتحقيق أهدافها" فتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك القيادات التربوية أهمية الناحية المالية وتحديد أوجه الصرف والإنفاق، إذ تعمل المدرسة على إعداد

خطة مالية للمدرسة من بداية العام الدراسي تحدد فيه مصادر مالية المدرسة وأبواب الصرف والإنفاق بناء على أولويات المدرسة ومشاريعها المخطط لتنفيذها، ويرأس مدير المدرسة اللجنة المالية مع اثنين من المعلمين المؤهلين والقادرين على متابعة أوجه الصرف لكل بند، وتتابع مالية المدرسة من قبل مشرفين في مديرية التربية والتعليم ومتابعة أوجه الصرف والإنفاق، ولذلك يولي مديرو المدارس ومديراتها اهتماماً كبيراً بهذا المجال.

أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على "تعد المدرسة خططاً إجرائية لتنمية كوادرها البشرية" ودرجة تقدير مرتفعة أيضاً، وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك القيادات التربوية أهمية التنمية البشرية لكوادرها، إذ تدرك أيضاً أن تطوير قدرات الكوادر العاملة في المدرسة يسهم في تطوير المدرسة وتحقيق أهدافها وزيادة تنافسيتها مع نظيراتها من المدارس الأخرى، إذ تدرج القيادات التربوية التنمية المهنية للمعلمين ضمن خططها التطويرية وتعد لهم خططاً إجرائية تتضمن بعض المشروعات والبرامج التي ترفع من كفاءة العاملين فيها.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثالث: بعد مشاركة القيادة.

وقد أشارت نتائج الفقرات لمجال بعد مشاركة القيادة وفقاً للمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية بأنها ما بين متوسطة إلى مرتفعة، وقد جاء المجال ككل بدرجة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاء بالمرتبة الأولى الفقرة التي تنص على "تشجع المدرسة المعلمين على التنمية المهنية المستمرة" ودرجة تقدير مرتفعة، وتعزو الباحثة أسباب ذلك إلى إدراك القيادات التربوية أهمية التنمية المهنية للمعلمين، لأنهم أساس التطور في المدرسة، وهم من ينفذ المشروعات التطويرية، والتنمية المهنية للمعلمين تمكنهم من مواكبة ما هو جديد من أساليب تدريسية وتكنولوجية تلبي متطلبات العصر وحتى يكونوا مؤهلين للتعامل مع الطلبة الذين قد يحصلون على المعلومات من وسائل تكنولوجية حديثة متوفرة لديهم ، وهنا يأتي إدراك القيادات التربوية واهتمامهم بتمكين المعلمين وتزويدهم بالبرامج الحديثة وتزويدهم بكل ما هو جديد في مجال عملهم؛ ليتمكنوا من تحقيق أهداف المدرسة ورؤيتها كما أصبحت التنمية المهنية أحد المعايير

المعتمدة في خطة المدرسة التطويرية التي يعد لها خطط عمل اجرائية تتضمن المشاريع والبرامج التدريبية المخصصة لتدريب المعلمين ورفع كفاياتهم. تليها الفقرة التي تنص على "تركز المدرسة على بناء علاقات قوية تعاونية مع مؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة منهم في تقديم خدمات للمدرسة" وبدرجة تقدير مرتفعة. وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك القيادات التربوية أهمية التشاركية مع المجتمع المحلي في تقديم خدمات مساندة للمدرسة تسهم في تطويرها، ولذلك يدرج مديرو المدارس ومديراتها المجتمع المجتمع المحلي ضمن بنود الخطة التطويرية للمدرسة ويحدد له الأنشطة التي يمكن أن يقدموها للمدرسة والعكس، كما أن إنشاء المجلس المدرسي (مجلس الآباء والمعلمون) في المدرسة أيضاً يؤكد على اهتمام القيادات التربوية ببناء علاقات جيدة وتواصلية مع المجتمع المحلي، لأنهم الداعم لمشروعات المدرسة بما يوفره المجتمع المحلي من خدمات مادية أو تنفيذهم لمشروعات تخدم المدرسة والطلبة، وتطور من أداء المدرسة بشكل كبير، لذلك كانت هذه الفقرة في مرتبة متقدمة في مجال بعد مشاركة القيادة.

أما في المرتبة الأخيرة فقد جاءت الفقرة التي تنص على "تسعى القيادة في المدرسة إلى كسر الجمود لبناء رؤية استراتيجية واضحة" وبدرجة تقدير متوسطة، وتعزو الباحثة ذلك إلى اعتماد بعض القيادات التربوية بعض الأساليب التقليدية التي تمارسها لعدة سنوات.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الرابع: بعد الميل الريادي

وقد أشارت نتائج الفقرات لمجال بعد الميل الريادي وفقاً للمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية بأنها جميعها مرتفعة، وقد جاء المجال ككل بدرجة مرتفعة.

أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة التي تنص على "تدعم رؤية المدرسة التوجهات الريادية" في المرتبة الأولى وبدرجة تقدير مرتفعة، وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك القيادات التربوية أهمية تشجيع مبادرات المعلمين في المدرسة لتحقيق تطور المدرسة وإكساب الطلبة مهارات جديدة نتيجة هذه المبادرات التي تنمي المهارات وتعزز القدرات وتسهم في تحقيق رؤية المدرسة وأهدافها المستقبلية والتي منها رؤية المدرسة في إعداد أجيال قادرة على مواكبة تطورات العصر والتكنولوجيا. بينما جاءت

الفقرة التي تنص على " توظف المدرسة الأفكار الإبداعية لمواجهة التحديات" في المرتبة الثانية وبدرجة تقدير مرتفعة. وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك القيادات التربوية أهمية البحث عن أفكار إبداعية وتشجيع أصحابها لمواجهة مشكلات وتحديات العصر، ولإدراك القيادات التربوية أهمية البحث والابتكار في إيجاد حلول للمشكلات المستجدة والتي لا تحدي الحلول القديمة في حلها، بل تحتاج إلى ابتكار وإبداع بما يتناسب معها. بينما جاءت الفقرة التي تنص على "تقدم المدرسة برامج تعليمية مبتكرة" بالمرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير متوسطة. وتعزو الباحثة ذلك إلى محدودية الموارد المالية للمدرسة في دعم البرامج التعليمية الحديثة والمبتكرة والتي قد تحتاج إلى ميزانية مالية كبيرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: والذي ينص على: " هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، حول درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية تعزى لمتغيري (الجنس، سنوات الخدمة)؟

فيما يتعلق بتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخدمة)، فقد أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة تبعاً لهذه المتغيرات. وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط التقديرات لأفراد الدراسة على الدرجة الكلية لدرجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية تعزى لأثر متغير الجنس، وهنا تختلف هذه النتيجة مع دراسة القيسي (2020) التي كشفت عن وجود أثر لمتغير الجنس يعزى لصالح الإناث، بينما تتفق مع دراسة العطوي (2023) والتي أظهرت عدم وجود أثر يعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخدمة. كما أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات الأفراد على المجالات (البعد الاستكشافي، والبعد الاستثماري، وبعد مشاركة القيادة، وبعد الميل الريادي) تعزى لمتغير الجنس. وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك القيادات التربوية ذكوراً وإناً أهمية أبعاد

التجديد الاستراتيجي، وتتجه القيادات التربوية نحو مواكبة ما هو جديد للقدرة على مواكبة مستجدات العصر ، وكذلك زيادة تمكّنهم من إدارة مدارسهم نحو الأفضل. كما أن تغير نمط القيادة المتبع من قبل القيادات التربوية ذكوراً وإناثاً ساهم في عدم وجود فروق ظاهرية في استجابات أفراد عينة الدراسة.

كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مُتوسط التقديرات لأفراد الدراسة على الدرجة الكلية لدرجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية تعزى لأثر متغير سنوات الخدمة. كما أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مُتوسط تقديرات الأفراد على المجالات (البعد الاستكشافي، والبعد الاستثماري، وبعد مشاركة القيادة، وبعد الميل الريادي) تُعزى لمتغير سنوات الخدمة. وتعرّضت الباحثة أسباب ذلك إلى إدراك القيادات التربوية أهمية توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في مدارسهم سواء أكانوا حديثي الخبرة أم ذو خبرة طويلة في مجال القيادة التربوية، نظراً للتوجهات الحديثة في القيادة التربوية واهتمام القيادات التربوية بتطبيق ما هو جديد في مدارسهم ومحاولة مواكبة مستجدات العصر حتى يتمكنوا من قيادة مدارسهم نحو التميز، ونتيجة للبرامج التدريبية التي يلتحق بها قادة المدارس والتي تطور من أدائهم وتكسبهم مهارة في القيادة التربوية، ولذلك كانت نتيجة الدراسة عدم وجود فروق ظاهرية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة وهذه النتيجة تتفق مع دراسة القيسي (2020).

3.4 التوصيات

من خلال النتائج التي كشفت عنها الدراسة، فقد خلصت إلى تقديم مجموعة من التوصيات، والتي قد تسهم في زيادة تحسين درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي في المدارس الحكومية في لواء الجيزة من وجهة نظر القيادات التربوية كانت مرتفعة، ولكن هناك بعض الفقرات جاءت بدرجة متوسطة لذا يوصى بالآتي من أجل تعزيزها:

1. تقديم الدعم المادي للمدارس الحكومية فيما يخص إجراء الأبحاث الإجرائية في المدارس الحكومية، وتشجيع المعلمين الباحثين وتعزيزهم مادياً ومعنوياً.
2. توفير الدعم للمدارس الحكومية لاستحداث البرامج التعليمية الحديثة والمشاريع الابتكارية التي تساهم في تطوير قدرات المدرسة مثل برامج محو الأمية التي تخدم المجتمع المحلي.
3. تشجيع المعلمين على تقديم أفكار إبداعية ومشاريع مبتكرة ترفع من قدرة المدرسة وتزيد تطورها وتنافسيتها.
4. تقديم تغذية راجعة لأصحاب القرار بمتابعة تنفيذ الأهداف بعيدة المدى التي تسهم في تحسين قدرة المدرسة وترفع من كفايتها.

العنوان:	درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين
المؤلف الرئيسي:	الفدعان، نوره حمدان
مؤلفين آخرين:	الخالدة، تيسير محمد أحمد(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2022
موقع:	المفرق
الصفحات:	1 - 68
رقم MD:	1254140
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة آل البيت
الكلية:	كلية العلوم التربوية
الدولة:	الاردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإدارة المدرسية، مديرو المدارس، اخلاقيات المهنة، الأخلاق الوظيفية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1254140

لإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

الغدعان، نوره حمدان، و الخوالدة، تيسير محمد أحمد. (2022). درجة التزام مديري المدارس في مخيم
الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت،
المفرق. مسترجع من <http://1254140/Record/com.mandumah.search/>

إسلوب MLA

الغدعان، نوره حمدان، و تيسير محمد أحمد الخوالدة. "درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري
بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين" رسالة ماجستير. جامعة آل البيت، المفرق، 2022. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1254140>

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل نتائج الدراسة من خلال الاجابة عن أسئلتها وذلك على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الاول: ما درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	1	أخلاقيات المدير تجاه عمله	3.96	.94	مرتفعة
2	5	أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	3.84	.99	مرتفعة
3	4	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	3.83	.89	مرتفعة
4	3	أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	3.77	.94	مرتفعة
5	2	أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	3.63	1.00	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.78	.90	مرتفعة

يتبين من الجدول (3) أن تقديرات درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.78) وبانحراف معياري بلغ (.90).

أما فيما يتعلق بالمجالات فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.63-3.96)، حيث جاء في المرتبة الأولى مجال أخلاقيات المدير تجاه عمله بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.96) وبانحراف معياري بلغ (.94) وبدرجة تقدير مرتفعة، تلاه في المرتبة الثانية أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي بمتوسط حسابي بلغ (3.84) وبانحراف معياري بلغ (.99) وبدرجة تقدير مرتفعة، تلاه في المرتبة الثالثة أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور بمتوسط حسابي بلغ (3.83)

وبانحراف معياري بلغ (0.89) وبدرجة تقدير مرتفعة ،تلاه في المرتبة الرابعة أخلاقيات المدير تجاه الطلبة بمتوسط حسابي بلغ (3.77) وبانحراف معياري بلغ (0.94) وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاء مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.63) وبانحراف معياري بلغ (1.00) وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: أخلاقيات المدير تجاه عمله

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه عمله، ويبين الجدول (4) ذلك:

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بأخلاقيات المدير تجاه عمله مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	1	يفتخر المدير بمهنته	4.29	0.90	مرتفعة
2	2	يحرص على أداء مهامه الإدارية بتميز	4.14	0.97	مرتفعة
3	3	يتحمل الصعوبات التي تواجهه أثناء أدائه لعمله	3.98	1.04	مرتفعة
4	5	يحرص على إنجاز أعماله بإتقان	3.91	1.15	مرتفعة
5	4	يواكب كل جديد في مجال اختصاصه المهني	3.83	1.13	مرتفعة
6	7	يؤمن بأن عمله مهنة إنسانية تنعكس أثارها على المجتمع	3.79	1.23	مرتفعة
	6	يبتعد عن استغلال مركزه لتحقيق مصالحه الشخصية	3.79	1.24	مرتفعة
		أخلاقيات المدير تجاه عمله	3.96	0.94	مرتفعة

يتبين من الجدول (4) أنَّ تقديرات أخلاقيات المدير تجاه عمله جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.96) وبانحراف معياري بلغ (0.94)، أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت

الفقرة(1) والتي تنص على "يفتخر المدير بمهنته" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.29) وبانحراف معياري بلغ (0.90) وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة(2) التي تنص على "يحرص على أداء مهامه الإدارية بتميز" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.14) وبانحراف معياري بلغ (0.97) وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرتان (6، 7) واللذان تتنصان على "يبتعد عن استغلال مركزه لتحقيق مصالحه الشخصية"، و"يؤمن بأن عمله مهنة إنسانية تنعكس أثارها على المجتمع" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.79) وبانحراف معياري بلغ (1.24، و1.23) على التوالي وبدرجة تقدير مرتفعة.

المجال الثاني: أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي، ويبين الجدول (5) ذلك:

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بأخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي
مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	48	يقيم علاقات ودية مع مديري المدارس الأخرى خاصة المحيطة	4.09	1.02	مرتفعة
2	42	يحرص على توضيح الشروط والقواعد اللازمة للتعامل مع شبكات التواصل الاجتماعي المتعلقة بالمدرسة	4.01	1.05	مرتفعة
3	40	يحترم قيم المجتمع المحلي وعاداته وتقاليده ويترجمها إلى سلوك	3.97	1.07	مرتفعة
4	41	يحرص على استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لنشر كل ما يتعلق بالقرارات العاجلة الخاصة بالمدرسة	3.94	1.08	مرتفعة
5	43	يتحرى الصدق قبل نشر أي منشور أو صور في صفحة المدرسة	3.79	1.09	مرتفعة
6	44	يستشعر حاجات المجتمع المحلي من خلال	3.76	1.21	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
		التواصل مع أفراد			
7	45	يشارك أفراد المجتمع المحلي في المناسبات الدينية والاجتماعية والوطنية	3.71	1.19	مرتفعة
8	47	ينفتح على القضايا المحلية والمجتمعية	3.69	1.19	مرتفعة
9	46	يبني روابط وعلاقات متبادلة مع المجتمع المحلي لصالح المدرسة	3.64	1.22	متوسطة
		أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	3.84	0.99	مرتفعة

يتبين من الجدول (5) أنَّ تقديرات أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.84) وبانحراف معياري بلغ (0.99)، أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة (48) التي تنص على "يقيم علاقات ودية مع مديري المدارس الأخرى خاصة المحيطة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.09) وبانحراف معياري بلغ (1.02) وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاءت الفقرة (42) والتي تنص "يحرص على توضيح الشروط والقواعد اللازمة للتعامل مع شبكات التواصل الاجتماعي المتعلقة بالمدرسة" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.01) وبانحراف معياري بلغ (1.05) وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (46) ونصها "يبني روابط وعلاقات متبادلة مع المجتمع المحلي لصالح المدرسة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.64) وبانحراف معياري بلغ (1.22) وبدرجة تقدير متوسطة.

المجال الثالث: أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور، ويبين الجدول (6) ذلك:

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بأخلاقيات المدير مع أولياء الأمور مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	39	يعتبر أولياء الأمور شركاء في العملية التربوية	4.06	1.03	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
2	34	يفتح باب الاتصال والتواصل مع أولياء الأمور	3.98	1.06	مرتفعة
3	33	يحترم دور أولياء أمور الطلبة	3.94	1.06	مرتفعة
4	37	يشارك أولياء الأمور في القرارات المتعلقة بأبنائهم	3.77	1.04	مرتفعة
5	38	ينفذ ما يلتزم به أمام أولياء الأمور في الاجتماعات الرسمية	3.74	1.14	مرتفعة
6	35	يحترم أولياء الأمور بغض النظر عن مستوياتهم ومراكزهم ونفوذهم الاجتماعية	3.72	1.14	مرتفعة
7	36	يفعل دور مجالس الآباء ومجالس الأمهات في المدرسة	3.61	1.20	متوسطة
		أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	3.83	.89	مرتفعة

يتبين من الجدول (6) أنَّ تقديرات أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.83) وانحراف معياري بلغ (.89). أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة (39) والتي تنص على "يعتبر أولياء الأمور شركاء في العملية التربوية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.06) وانحراف معياري بلغ (1.03) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (34) والتي تنص على "يفتح باب الاتصال والتواصل مع أولياء الأمور" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.98) وانحراف معياري (1.06) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (36) ونصها "يفعل دور مجالس الآباء ومجالس الأمهات في المدرسة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.61) وانحراف معياري بلغ (1.20) وبدرجة متوسطة.

المجال الرابع: أخلاقيات المدير تجاه الطلبة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة، ويبين الجدول (8) ذلك:

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بأخلاقيات المدير تجاه الطلبة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	31	يعتني بخدمات الطلبة الصحية والاجتماعية داخل المدرسة	3.88	.98	مرتفعة
2	23	ينمي الأخلاق الفاضلة لدى الطلبة	3.86	.98	مرتفعة
3	28	يستمع إلى شكاوى الطلبة ومشكلاتهم	3.82	1.08	مرتفعة
4	24	يتحلى بالصبر في التعامل مع القضايا المتعلقة بالطلبة	3.79	1.09	مرتفعة
4	27	يعامل الطلبة بعدالة	3.79	1.12	مرتفعة
6	26	يتواصل مع الطلبة ويستمع لحاجاتهم ورغباتهم	3.76	1.04	مرتفعة
6	29	ينمي روح الفريق والعمل الجماعي لدى الطلبة	3.76	1.12	مرتفعة
6	30	يحافظ على سرية المعلومات الخاصة بالطلبة	3.76	1.11	مرتفعة
9	25	يسعى إلى ترسيخ قيم التسامح بين الطلبة	3.72	1.00	مرتفعة
10	32	ينمي روح النظام واحترام القوانين لدى الطلبة	3.53	1.25	متوسطة
		أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	3.77	.94	مرتفعة

يتبين من الجدول (7) أنَّ تقديرات أخلاقيات المدير تجاه الطلبة جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.77) وانحراف معياري بلغ (.94)، أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة (31) التي تنص على "يعتني بخدمات الطلبة الصحية والاجتماعية داخل المدرسة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.88) وانحراف معياري بلغ (.98) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (23) التي تنص "ينمي الأخلاق الفاضلة لدى الطلبة" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.86) وانحراف معياري بلغ (.98) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (32)

ونصها "ينمي روح النظام واحترام القوانين لدى الطلبة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.53) وانحراف معياري بلغ (1.25) وبدرجة متوسطة.

المجال الخامس: أخلاقيات المدير تجاه المعلمين

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، ويبين الجدول (8) ذلك:

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بأخلاقيات المدير تجاه المعلمين مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
1	8	يوضح القوانين والتعليمات للمعلمين	4.04	1.01	مرتفعة
2	20	يتعامل مع المعلمين بحزم في بعض الأمور التي تستوجب ذلك	3.91	1.04	مرتفعة
3	12	يظهر احترامه للمعلم أثناء تأدية للحصة ويستأذن قبل الدخول للصف	3.73	1.19	مرتفعة
4	22	يسوي الخلافات بين المعلمين بطريقة موضوعية وسليمة	3.67	1.13	متوسطة
4	11	يشجع الزيارات التبادلية بين المعلمين	3.67	1.18	متوسطة
6	19	يشرف على أداء المعلمين باعتباره مشرفاً مقيماً	3.66	1.12	متوسطة
7	9	يتعامل مع المعلمين كشركاء في التخطيط للعمل اليومي	3.63	1.13	متوسطة
8	16	يعزز الجوانب الايجابية لدى المعلمين وينميها	3.59	1.18	متوسطة
9	17	يدعم المعلمين ويقدر جهودهم	3.58	1.26	متوسطة
10	13	يراعي العدل والمساواة بين المعلمين في إعداد الجداول	3.57	1.20	متوسطة
11	10	يعدل في المعاملة بين المعلمين	3.54	1.25	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
11	21	يشارك المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية	3.54	1.26	متوسطة
13	18	يقيم سير العمل بشكل مستمر من خلال الزيارات الصفية	3.51	1.20	متوسطة
14	14	يشارك في ابتكار أفكار جديدة مع المعلمين	3.44	1.24	متوسطة
15	15	يتقبل النقد من المعلمين	3.31	1.28	متوسطة
		أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	3.63	1.00	متوسطة

يتبين من الجدول (8) أنَّ تقديرات أخلاقيات المدير تجاه المعلمين جاءت بدرجة تقدير متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.63) وانحراف معياري بلغ (1.00)، أما فيما يتعلق بالفقرات فقد جاءت الفقرة (8) والتي تنص على "يوضح القوانين والتعليمات للمعلمين" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.04) وانحراف معياري بلغ (1.01) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (20) والتي تنص على "يتعامل مع المعلمين بحزم في بعض الأمور التي تستوجب ذلك" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.91) وانحراف معياري بلغ (1.04) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة ونصها "يتقبل النقد من المعلمين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.31) وانحراف معياري بلغ (1.28) وبدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة عند مستوى ($\alpha \leq 05.0$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين حسب متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة

الدرجة الكلية	أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	أخلاقيات المدير تجاه عمله	س	ع	الجنس
3.66	3.76	3.77	3.67	3.49	3.80	س	ع	ذكر
.913	1.005	.910	.963	.999	.964	ع	س	أنثى
3.88	3.92	3.89	3.86	3.76	4.11	س	ع	
.886	.987	.891	.922	1.000	.911	ع	س	
3.78	3.85	3.86	3.78	3.62	3.96	س	ع	المؤهل العلمي
.890	.972	.866	.942	.997	.945	ع	س	بكالوريوس
3.74	3.80	3.60	3.68	3.68	4.00	س	ع	دراسات عليا
1.055	1.247	1.191	.984	1.125	.990	ع	س	
3.58	3.60	3.62	3.57	3.46	3.80	س	ع	الخبرة
.866	1.016	.960	.899	.916	.922	ع	س	اقل من 5 سنوات
3.87	3.96	3.94	3.86	3.71	4.04	س	ع	5 سنوات فأكثر
.908	.968	.853	.954	1.041	.952	ع	س	

س= المتوسط الحسابي ع=الانحراف المعياري

يبين الجدول (9) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة. ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي المتعدد جدول (10).

الجدول (10)

تحليل التباين الثلاثي المتعدد لأثر الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة على درجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	أخلاقيات المدير تجاه عمله	3.113	1	3.113	3.547	.06
هوتلنج=	أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	2.351	1	2.351	2.349	.12
.036						
ح=454	أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	1.245	1	1.245	1.415	.23
	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	.480	1	.480	.604	.43
	أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	.737	1	.737	.755	.38
	الدرجة الكلية	1.515	1	1.515	1.891	.17
المؤهل العلمي	أخلاقيات المدير تجاه عمله	.001	1	.001	.001	.98
هوتلنج=	أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	.006	1	.006	.006	.94
.036						
ح=443	أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	.163	1	.163	.186	.67
	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	.865	1	.865	1.090	.3
	أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	.055	1	.055	.056	.81
	الدرجة الكلية	.056	1	.056	.069	.79
الخبرة	أخلاقيات المدير تجاه عمله	1.702	1	1.702	1.939	.17
هوتلنج=	أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	1.861	1	1.861	1.860	.18
.036						
ح=459	أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	2.486	1	2.486	2.825	.1
	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	3.131	1	3.131	3.945	.05*
	أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	3.951	1	3.951	4.044	.05*

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
	الدرجة الكلية	2.483	1	2.483	3.099	.08
الخطأ	أخلاقيات المدير تجاه عمله	119.361	136	.878		
	أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	136.079	136	1.001		
	أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	119.669	136	.880		
	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	107.940	136	.794		
	أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	132.882	136	.977		
	الدرجة الكلية	108.968	136	.801		
الكلية	أخلاقيات المدير تجاه عمله	124.338	139			
	أخلاقيات المدير تجاه المعلمين	140.452	139			
	أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	123.605	139			
	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	112.374	139			
	أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	137.699	139			
	الدرجة الكلية	113.103	139			

يتبين من الجدول (10) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور، وأخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي وجاءت الفروق لصالح 5 سنوات فأكثر.

العنوان:	درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين
المؤلف الرئيسي:	الفدعان، نوره حمدان
مؤلفين آخرين:	الخالدة، تيسير محمد أحمد(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2022
موقع:	المفرق
الصفحات:	1 - 68
رقم MD:	1254140
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة آل البيت
الكلية:	كلية العلوم التربوية
الدولة:	الاردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الإدارة المدرسية، مديرو المدارس، اخلاقيات المهنة، الأخلاق الوظيفية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1254140

لإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

الغدعان، نوره حمدان، و الخوالدة، تيسير محمد أحمد. (2022). درجة التزام مديري المدارس في مخيم
الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت،
المفرق. مسترجع من <http://1254140/Record/com.mandumah.search/>

إسلوب MLA

الغدعان، نوره حمدان، و تيسير محمد أحمد الخوالدة. "درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري
بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين" رسالة ماجستير. جامعة آل البيت، المفرق، 2022. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1254140>

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

تناول هذا الفصل مناقشة النتائج والتوصيات التي توصلت اليها الدراسة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الاول: ما درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول أن تقديرات معلمي مدارس مخيم الزعتري تجاه درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة كانت مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة باعتقاد المعلمين الى السمات الشخصية والادارية التي يتميز بها مديري المدارس في مخيم الزعتري والتي تعكس مدى انتمائهم وولائهم للمهنة والذي ينعكس بشكل ايجابي على البيئة المدرسية ويساعد على تحقيق الاهداف التعليمية المنشودة، وتدل هذه النتيجة على وعي المعلمين بمدى تمكن مديري المدارس في مخيم الزعتري على القيام بالأعمال الموكلة اليهم بكل تميز بالإضافة إلى قدرتهم على مواجهة التحديات التي تفرضها البيئة "مخيم الزعتري للاجئين السوريين" نظراً لخبرتهم المسبقة والطويلة في المجال التربوي حيث أنهم من متقاعدي وزارة التربية، وخاصة أن عملية تعيين المدراء في مدارس اللجوء السوري تقوم بها مديرية التربية في البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق بشكل سنوي بناء على تقارير سنوية توضح مستوى وأداء المدراء وهذا أيضاً قد يخلق جواً من التنافسية بين المدراء حول إظهار أفضل ما لديهم من خبرات ومهارات وكفاءات التي من شأنها أن تدعم المدرسة بشكل خاص والمجتمع المحلي بشكل عام.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة يحيى (2010)، ونتيجة دراسة الخميس (2013) التي أظهرت أن درجة التزام بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة مرتفعة.

وفيما يلي تفسير لمجالات التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة:

أولاً: مناقشة نتائج أخلاقيات المدير تجاه عمله

أظهرت النتائج أنَّ تقديرات معلمي المدارس في مخيم الزعتري على فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه عمله جاءت في المرتبة الأولى بين مجالات أخلاقيات المهنة وبدرجة مرتفعة، وتعزى هذه النتيجة باعتقاد المعلمين الى الكفاءات الفردية والمهنية التي يتميز بها مديري مدارس مخيم الزعتري والتي تساعدهم على أداء المهام الادارية بشكل جيد ومستوى أداء مرتفع، كما يعكس ذلك مدى ولاء وانتماء مديري المدارس تجاه عملهم والذي ينعكس بشكل إيجابي على بيئة العمل.

وفيما يتعلق بفقرات المجال حصلت الفقرة "يفتخر المدير بمهنته" على الترتيب الأول من بين فقرات المجال، وبدرجة مرتفعة، ويعد حصول هذه الفقرة على المرتبة الأولى منطقياً؛ إذ أنَّه من طبيعة المديرين حبهم وافتخارهم بمهنة الإدارة، ويسعى المعلمين إلى اشغال منصب الإدارة لإدراكهم بأهميته، وأهمية المهام الموكلة إليه.

وجاءت الفقرة "يحرص على أداء مهامه الإدارية بتميز" في المرتبة الثانية من بين فقرات المجال، وبدرجة مرتفعة، وهي دليل كبير على الخبرة التي يمتلكها مديرو المدارس في مخيم الزعتري، وحرصهم على أداء المهام كما هي مطلوبة منهم، ويعرف عن مدراء المدارس بشكل عام إتقانهم لعملهم الإداري، ويعزى ذلك إلى خبرتهم وباعهم الطويل في مجالات التربية والتعليم، فهم على الأغلب عملوا كمدرسين في مدراس التربية المختلفة، واحتكوا مع النظام التعليمي والتربوي، وامتلكوا مهارات قوية في طرق انجاز المهام وحل المشاكل التي تواجههم.

كما جاءت الفقرة "يؤمن بأنَّ عمله مهنة إنسانية تنعكس أثارها على المجتمع" في المرتبة الأخيرة، وبدرجة مرتفعة، وتعزى هذه النتيجة إلى اهتمام المديرين بالمجتمع الذي تتبع له المدرسة، حيث أنَّ لمخيم الزعتري خصوصيته من الناحية الإنسانية، فمجتمعه المكون من اللاجئين السوريين الذين عانوا من ويلات الحرب والدمار والجوء، بحاجة إلى طرق تعامل خاصة، للتخفيف من الآثار النفسية لما مروا به؛ وتحتم على مديرو المدارس أن يدركوا بأنَّ طريقة إدارتهم للمدرسة في مخيم الزعتري بشكل إنساني له آثاره على المجتمع المحيط بالمدرسة

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة اعطيوي (2012) التي أظهرت نتائجها أنَّ أخلاقيات المدير تجاه عمله جاءت مرتفعة.

ثانياً: مناقشة نتائج أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي

أظهرت النتائج أنَّ تقديرات معلمي المدارس في مخيم الزعتري على فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي قد جاءت في المرتبة الثانية بين مجالات أخلاقيات المهنة، وبدرجة مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة باعتقاد المعلمين الى السمات الاجتماعية التي يتميز بها مدير المدرسة خاصة في مدارس اللجوء السوري "مخيم الزعتري" التي تتطلب من مديري المدارس إظهار مهارات اجتماعية تمكنهم من التعامل والتواصل مع المجتمع المحلي بشكل يدعم المصالح المشتركة بين المدرسة والمجتمع.

وفيما يتعلق بفقرات المجال فقد جاءت الفقرة "يقيم علاقات ودية مع مديري المدارس الأخرى خاصة المحيطة" في المرتبة الأولى بين فقرات المجال وبدرجة مرتفعة، ويوفر التعاون بين مدراء المدارس جواً من التشاركية البناءة من خلال طرح المشاكل التي يتم مواجهتها في التعامل مع البيئة المحيطة، ويبرز أهمية هذه التشاركية في بيئات تشبه مخيم الزعتري نظراً لخصوصيتها، ولخصوصية المشاكل التربوية والتعليمية التي تواجه مدراء المدارس في هذه المناطق، فيعزز ذلك من مهاراتهم في الإدارة وخبرتهم في طرق التعامل مع المشاكل التي تواجههم أثناء اداءهم لمهامهم وتفاعلهم مع مكونات المجتمع المحيط بالمدرسة.

وجاءت الفقرة "يحرص على توضيح الشروط والقواعد اللازمة للتعامل مع شبكات التواصل الاجتماعي المتعلقة بالمدرسة" وتعد هذه النتيجة منطقية، إذ يتعامل معظم مدراء المدارس مع أبناء مجتمع مخيم الزعتري عبر صفحات التواصل الاجتماعي كالفيسبوك، وتهدف مثل هذه الصفحات والمواقع الالكترونية إلى زيادة تشاركية وفاعلية المجتمع المحلي بشكل عام وأولياء الأمور بشكل خاص مع المدرسة في اتخاذها للقرارات المناسبة التي تهم العملية التربوية والتعليمية، وكون أن هذه الصفحات هي مفتوحة للجميع من حيث القراءة والكتابة، فلا بد للمدير من وضع ضوابط التفاعل معها سواء أكان من المعلمين أو من افراد مجتمع مخيم الزعتري، وتتمحور هذه الضوابط حول القواعد والشروط التي يجب أن يأخذ بها رواد مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بالمدرسة عند تفاعلهم معها.

وجاءت الفقرة "يبنى روابط وعلاقات متبادلة مع المجتمع المحلي لصالح المدرسة"، في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، وتعتبر هذه النتيجة منطقية نوعاً ما، حيث اختصرت العلاقات بين المجتمع المحلي والمدرسة على مواقع التواصل الاجتماعي، وهي تعتمد على أسلوب الطرح

والاجابة الالكترونية، وتحدد مواقع التواصل الاجتماعي من حجم التبادل في الطرح بين المدرسة والمجتمع المحلي بمحددات معروفة كتوفر الانترنت، وتواجد المدراء على الصفحة، وقد زادت هذه العلاقة في السنوات الأخيرة بفعل انتشار وباء كورونا وما صاحبه من آثار أجبرت المدراء والمجتمع على التباعد والاكتفاء بالتواصل عبر الانترنت او الاتصالات الهاتفية.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة اعطيوي (2012) والتي أظهرت نتائجها أن أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي جاءت مرتفعة.

ثالثاً: مناقشة نتائج أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور

أظهرت النتائج أنَّ تقديرات معلمي المدارس في مخيم الزعتري على فقرات مجال أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور قد جاء في المرتبة الثالثة بين مجالات أخلاقيات المهنة، وبدرجة مرتفعة، وتعزى هذه النتيجة باعتقاد المعلمين إلى وعي مديري المدارس في مخيم الزعتري بأهمية دور أولياء الأمور في سير العملية التعليمية إذ أنَّ التواصل الجيد مع أولياء الأمور يساعد في التغلب على الكثير من المشكلات والصعوبات التي قد تواجه المدير في المدرسة، ويعود ذلك أيضاً إلى إدراك مديري المدارس بأهمية تفعيل العلاقة مع أولياء أمور الطلبة من خلال اللقاءات والاجتماعات معهم والتي ترفع من مستوى الوعي لديهم حول كيفية دعم ومساعدة أبنائهم في المجال الدراسي وبالشكل الصحيح والتي تعود بالنفع والفائدة على الطلبة.

أما بالنسبة لفقرات المجال فقد جاءت الفقرة "يعتبر أولياء الأمور شركاء في العملية التربوية" في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وقد تكون هذه النتيجة منطقية، كون أنَّ الأسرة هي المكان الأول في التربية للطلّاب، والمساند اثناء وجوده في المدرسة، ويدرك مدراء مخيم الزعتري أهمية تشارك أولياء الأمور في العملية التربوية؛ لما له من آثار إيجابية على المدرسة وعلى المجتمع المحلي.

وجاءت الفقرة "يفتح باب الاتصال والتواصل مع أولياء الأمور" في المرتبة الثانية من بين فقرات المجال وبدرجة مرتفعة، وقد تكون هذه النتيجة منطقية؛ كون أنَّ المدير في مدارس مخيم الزعتري بحاجة إلى ان يتعاون معه أولياء أمور الطلبة في التحديات والمشاكل التي تواجهه أثناء تعامله مع الطلبة ومع المجتمع المحلي، ويدرك مدراء المدارس أنَّ تواصلهم مع أولياء الأمور هو امر ضروري ومهم في العملية التربوية، وخاصة ان الكثير من الدراسات والأبحاث اشارت إلى أهمية التشاركية بين أولياء الأمور والمدرسة.

وجاءت الفقرة "يفعل دور مجالس الآباء ومجالس الأمهات في المدرسة " في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة، وقد تكون هذه النتيجة منطقة نوعاً ما، وقد لا ينسب السبب في توسيطية تفعيل دور مجالس الآباء والأمهات إلى المدراء أنفسهم، فطبيعة المعيشة في مخيم الزعتري تفرض على الآباء والأمهات الانشغال بشكل مستمر، والكثير من الآباء يعملون خارج منطقة المخيم في أعمال خاصة، وبالإضافة إلى أن الكثير منهم لا يهتم للتعليم وهذا يعود لأسباب نفسية جراء ما عانوا من الحرب واللجوء، وأسباب ديموغرافية، كون أن أغليبيتهم قدموا من مناطق ريفية في سوريا، وهي مناطق لا زال اهتمامها بالتعليم متواضعاً.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العازمي (2017) التي أظهرت النتائج ان أخلاقيات المدير تجاه أولياء الأمور جاءت بدرجة مرتفعة.

رابعاً: مناقشة نتائج مجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة

أظهرت النتائج أن تقديرات معلمي المدارس في مخيم الزعتري على فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة جاءت في المرتبة الرابعة بين مجالات أخلاقيات المهنة وبدرجة مرتفعة، وتُعزى هذه النتيجة إلى اعتقاد المعلمين بإيمان مديري المدارس بأن الطالب هو محور العملية التعليمية، لذلك يحرص مديري المدارس في مخيم الزعتري على التعرف على احتياجات الطلبة والصعوبات التي يواجهها الطلبة ومساعدة الطلبة في عملية النمو بشكل متكامل بغرض بناء وصقل شخصيات متكاملة قادرة على اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات في مختلف مجالات الحياة.

أما بالنسبة لفقرات الدراسة فقد جاءت الفقرة "يعتني بخدمات الطلبة الصحية والاجتماعية داخل المدرسة" بالمرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وقد تكون هذه النتيجة منطقية كون أن دور المدرسة لا ينحصر فقط في الشؤون التربوية والتعليمية؛ فلها دور في متابعة وضع الطلبة الاجتماعي والصحي، وللمجالين أهمية كبيرة في قياس درجة التزام مدراء المدارس في مخيم الزعتري بهما، حيث يعاني الطلبة في المخيم من ظروف صحية واجتماعية صعبة، تحتم على المدرسة النظر بهذه الظروف أخذها بعين الاعتبار، والاياعاز إلى المرشد النفسي إن وجد في المدرسة على نقاش الطلبة ومحاورتهم، وعرضهم على المختصين ان استدعى الأمر.

وجاءت الفقرة "ينمي الأخلاق الفاضلة لدى الطلبة" في المرتبة الثانية من بين فقرات المجال، وبدرجة مرتفعة، وتبدو هذه النتيجة منطقية، حيث أن للمدرسة دور تربوي أساسي في

تنمية الصفات والقيم الحميدة لدى الطلبة، ويقوم المدير بدور كبير في هذا المجال، حيث يعتبر القدوة للمدرسين والطلبة في أخلاقه وتعامله الفاضل معهم.

وجاءت الفقرة "ينمي روح النظام واحترام القوانين لدى الطلبة" في المرتبة الأخيرة، وبدرجة متوسطة، وعلى الرغم من أهمية تنمية روح النظام واحترام القوانين لدى الطلبة إلا أن استجابات المعلمين جاءت بدرجة متوسطة حول مدى التزام مدراء المدارس بها، وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام مدراء المدارس بجوانب أخرى على حساب تنمية روح النظام واحترام القوانين لدى الطلبة، كالجوانب الاجتماعية والنفسية والصحية بالإضافة إلى التربوية والتعليمية، وقد تعزى أيضاً إلى أنَّ النظام المدرسي وقوانينها وقواعدها واضحة المعالم للطلبة، فالطالب يعلم كيف يحترم المدرسة وزملائه، وقد تعزى أيضاً إلى الوضع النفسي للطلبة والذي يجبرهم على احترام النظام والقوانين بوصفهم لاجئين.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو طيبخ (2008) التي أظهرت النتائج أن أخلاقيات المدير تجاه الطلبة جاءت بدرجة مرتفعة.

خامساً: مناقشة نتائج مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين

أظهرت نتائج أنَّ تقديرات معلمي المدارس في مخيم الزعتري على فقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين جاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة بين مجالات أخلاقيات المهنة وبدرجة متوسطة، وتُعزى هذه النتيجة إلى اعتقاد المعلمين بوجود ضغوطات العمل التي يتعرض لها الطرفين (المدرء، والمعلمين) في المدرسة، إذ قد يلجأ بعض المدرء إلى استخدام أسلوب الحزم مع المعلمين لدفعهم نحو تأدية كل ما هو مطلوب منهم بأسرع وقت وبدقة، وينعكس ذلك على طبيعة العلاقة بين المدير والمعلم مما يجعلها أقرب إلى الرسمية، كما يتعرض المعلمين والمعلمات إلى ضغوطات في بيئة العمل بدءاً من الحصص الأسبوعية التي تحدد من (24) حصة أسبوعياً وأكثر، ومتابعة سجلات الطلبة، بالإضافة إلى الأعمال التي تُطلب منهم من قبل المشرفين والموجهين، وورش العمل التي تقام من قبل المنظمات الداعمة كل هذه الأعمال قد تجعل المعلم في حالة من التوتر خاصة أنَّه يتم تقييمه من قبل المدير بشكل سنوي، إذ يقوم المدير سنوياً برفع تقارير سنوية لمديرية التربية توضح مدى كفاءة المعلم، وبناءً عليها يتم إعادة تكليفه للعمل .

أما بالنسبة لفقرات المجال فقد جاءت الفقرة "يوضح القوانين والتعليمات للمعلمين" في المرتبة الأولى بين فقرات المجال وبدرجة مرتفعة، وقد تكون هذه النتيجة منطقية، كون أنَّ من

أهم واجبات الإدارة الأساسية هي مراقبة عمل المعلمين، وكون ان اهم وظيفة داخل المدرسة، والتي يستند اليها النظام التربوية والتعليمي في المدرسة هي علاقة المعلم بالطالب، وكون أن نسبة كبيرة من المعلمين في مدارس مخيم الزعتري هم مستجدين على عملية التعليم؛ كان لا بد على المدير من توضيح الأنظمة والقوانين لهم وتذكيرهم بها.

وجاءت الفقرة "يتعامل مع المعلمين بحزم في بعض الأمور التي تستوجب ذلك" في المرتبة الثانية بين فقرات المجال وبدرجة مرتفعة، وتبدو هذه النتيجة منطقية، حيث أنه على الرغم من أن علاقة المدير مع المعلمين يجب أن تكون في إطار تعاوني وتشاركي، وضرورة تحفيز المدير للمعلمين للعمل بروح الفريق الواحد، إلا أن هناك بعض الجوانب التي تتطلب من المدير الحزم في تطبيقها من قبل المعلمين، كالالتزام بأوقات الدوام، وأوقات الحصص، والالتزام بالاستراتيجيات والاهداف التربوية والتعليمية، وهذا الحزم قد يعود إلى المراقبة التي تفرضها وزارة التربية والتعليم متمثلة بموظفيها المسؤولين عن نظام التعلم في المخيم، أو المشرفين التربويين على المدارس الموجودة في مخيم الزعتري، ومسؤولية المدير أمامهم عن تطبيق الأهداف التربوية والتعليمية وتنفيذها من قبل المعلمين، كما أن مسؤولية المدارس من قبل المنظمات الأجنبية كمنظمة اليونيسيف، قد يكون قوة ضاغطة على المدراء في حزمهم مع المعلمين للقيام بمهامهم الموكلة إليهم.

وجاءت الفقرة "يتقبل النقد من المعلمين" في الدرجة الأخيرة من بين فقرات المجال، وبدرجة متوسطة، وعلى الرغم من أهمية تقبل المدير لنقد المعلمين وخاصة أنه انسان قد يخطئ، إلا ان نتيجة هذه الفقرة قد تعزى إلى الفروق في الخبرة بين المدراء والمعلمين، فالمدراء هم متقاعدون ذوي خبرة طويلة في مجال الإدارة التربوية والتربية والتعليم، والمعلمين مستجدين خبرتهم متواضعة في التربية والتعليم قد لا تتعدى بعض الأشهر على حساب التعليم الإضافي، ومن طبيعة الإنسان عدم تقبله للنقد ممن هو أقل منه خبرة وتجارب، لذا فقد يرى المعلمين وجود صفة عدم تقبل المدير للنقد من قبل المعلمين لهذا السبب.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كامل (2016) والتي أظهرت النتائج أن أخلاقيات المدير تجاه المعلمين جاءت بدرجة متدنية بالنسبة للمجالات التي تناولها في دراسته.

مناقشة نتائج إجابة السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة عند مستوى $(0.05, \alpha \leq 0)$ بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لدرجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة $(0.05 = \alpha)$ تعزى لمتغير الجنس على درجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين ، تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى اعتقاد المعلمين حول الجهود التي يبذلها المدراء في مخيم الزعتري هي كبيرة، خاصة أن بيئة العمل مشابهة للطرفين من حيث الصعوبات والتحديات التي يواجهها المدراء بالإضافة إلى أهمية الدور الذي يلعبه مديري المدارس والتي تنعكس بدورها على الطلبة والمعلمين والمجتمع المحلي ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة اعطوي (2012) التي اظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير الجنس .

وأظهرت النتائج ايضا عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة $(0.05, \alpha = 0)$ تعزى للمؤهل العلمي على درجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان المعلمين والمعلمات باختلاف مؤهلاتهم العلمية يعتقدون بوجود كفاءة لدى المدراء في الميدان التربوي والذي يتطلب قادة تربويين ملتزمين بأخلاقيات المهنة تقودهم وتساعدهم على إنجاز مهامهم وأداء ادوارهم على اكمل وجه ، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الخميس (2013) والتي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى للمؤهل العلمي .

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 = \alpha)$ تعزى لأثر الخبرة على درجة التزام مديري مدارس مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين باستثناء أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي وجاءت الفروق لصالح 5 سنوات فأكثر ، ويعزى ذلك ان المعلمين والمعلمات كلما زادت خبرتهم المهنية والتي من ضمنها التواصل والتفاعل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي ادركوا أهمية اكتساب المدراء للمهارات الاجتماعية والتواصل مع المجتمع المحلي الذي يساعدهم كثيرا في خدمة وتحقيق أهداف تربوية تنعكس بشكل إيجابي على المدرسة بشكل عام والمعلمين والطلبة بشكل خاص، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة يحيى (2010) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير الخبرة.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

1. تعزيز مبادئ أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس في مخيم الزعتري للمحافظة على المستوى المرتفع لديهم في مختلف المجالات.
2. أشارت النتائج إلى أنَّ درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين كانت متوسطة، لذا توصي بعقد دورات وخطط علاجية من أجل رفع مستوى التزام المديرين بأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين.
3. عقد دورات وورش عمل بشكل دوري للاطلاع على أهم المستجدات في الميدان التربوي وما يتطلب من أخلاقيات للمهنة.
4. وضع منظومة قيم ومبادئ أخلاقية لمهنة الإدارة، تلاءم مديري المدارس، وتتناسب مع معطيات الدين والتراث والمجتمع الأردني.
5. تعزيز أسس ومبادئ وممارسات أخلاقيات المهنة في إدارة المدارس التابعة للمخيمات.
6. تقترح الباحثة إجراء دراسات مماثلة على درجة التزام مديري المدارس في مخيم الزعتري بأخلاقيات المهنة من وجهات نظر مختلفة.