

مقرر مهارات بحثية ٢

التكليف الأول "عرض رسالتي للماجستير"

"خطوات البحث العلمي"

اسم الطالب

حسن خضر الحلافي

الرقم الجامعي (٢٤٢٠٠٠٠٨٢)

كلية الإدارة- جامعة ميداوون

خطوات البحث العلمي تتضمن عدة مراحل أساسية، وهي كالتالي كما تم اتباعها في اعداد رسالتي للماجستير :

أولاً :الفصل الأول

الإطار العام

١- مقدمة الدراسة :

تم وضع مقدمة للرسالة لما لأخلاقيات المهنة من أهمية حيث تعد أخلاقيات المهنة من الأخلاق العامة التي تمثل أحد المنطلقات الهامة لتقدم المؤسسات لما تنطوي عليه من وظائف ومهن شتى حيث كل مهنة تعتمد على اخلاقيات تنظيم السلوك المهني لأعضائها سواء مع بعضهم البعض أو مع ذويهم في المهن الأخرى .

٢. تحديد المشكلة: حيث بدأت بتحديد موضوع البحث وهو درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين .

٣. مراجعة الأدبيات: تم مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة لفهم ما تم دراسته بالفعل وما هي الفجوات في المعرفة.

٤- أسئلة الدراسة :

ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين ؟

تفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين؟

٢. ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين؟

٣. ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين؟

٤. ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأكلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أكلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين؟

٥. ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأكلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أكلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين؟

٦. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأكلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أكلاقيات المهنة التعليمية)

٥- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

١. التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأكلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أكلاقيات قائد المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين.

٢. التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأكلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أكلاقيات قائد المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين.

٣. التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأكلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أكلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين.

٤. التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأكلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أكلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين.

٥. التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأكلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أكلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين.

٦. الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأكلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أكلاقيات المهنة التعليمية).

٦ - أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة إلى ما يلي:

الأهمية النظرية:

١. تتناول الدراسة موضوعاً هاماً ألا وهو موضوع أخلاقيات المهنة التعليمية الذي يعد أحد الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير من قبل المهتمين بمجال الإدارة التربوية في الوقت الراهن؛ لما للالتزام بها من أثر إيجابي على تحقيق أهداف العملية التربوية.

٢. تقدم الدراسة تأصيلاً نظرياً لموضوع أخلاقيات المهنة التعليمية، الأمر الذي قد يسهم بشكل متواضع في استمرار الجهود البحثية بخصوص هذا الموضوع، ورغد المكتبة المحلية والعربية التي تفنقر - إلى حد ما - لمثل هذه الموضوعات.

الأهمية العملية:

١. يؤمل أن تساعد الدراسة الحالية من خلال نتائجها في التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين، ما يعد توثيقاً عملياً لمدى الالتزام بهذه الأخلاقيات.

٢. من خلال النتائج المتوقعة الوصول إليها، يأمل الباحث إفادة القائمين على إدارة التعليم بمدينة الدمام عن طريق تصويرهم لدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

٣. قد تساعد نتائج الدراسة الحالية في تعرف قادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام على وجهات نظر معلمهم في درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة التعليمية سواء في مجال الأخلاقيات الشخصية، أو المهنية، أو أخلاقياتهم مع كل من المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، ما يشكل دافعاً لهم لتحسين ممارساتهم الأخلاقية في أي من المجالات التي تبين علم بلوغها للدرجة المأمولة.

٤. قد تسهم نتائج الدراسة في تقديم عدد من المقترحات التي من شأنها تحسين درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية، بما قد يفيد القائمين على إدارة الشأن التعليمي بالمملكة في التعرف على هذه المقترحات، ومن ثم العمل على تطبيقها بما يؤثر إيجاباً على درجة التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية.

٥. قد تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين في مجال الإدارة التربوية لإجراء دراسات وبحوث ذات صلة بموضوع التزام قادة المدارس الابتدائية بأخلاقيات المهنة التعليمية، بما يسهم في سد الفجوة البحثية في هذا الصدد.

٧- حدود الدراسة :

تم تقسيمها إلى حدود موضوعية وإلى حدود مكانية وإلى حدود الزمنية وإلى حدود بشرية .

٨- مصطلحات الدراسة :

١- درجة الالتزام

عرف الالتزام من قبل ناصر (٢٠٠٦) بأنه: "رابطه قانونية رسمية تقتضي المعرفة تلزم فرداً تجاه فرد آخر للقيام بعمل معين أو عدم القيام به" (ص. ٢٠٣).

ويعرف الباحث درجة التزام قادة المدارس إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها قادة المدارس الابتدائية في مدينة الدمام وفقاً لاستجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين على فقرات أداة الدراسة التي طورها الباحث لقياس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

٢- قادة المدارس

عرف البلان (٢٠١٥) قائد المدرسة بأنه: "هو القائد التربوي المشرف على تنفيذ السياسة التعليمية داخل مدرسته" (ص. ١١١).

ويعرف الباحث قادة المدارس إجرائياً بأنهم: المسؤولون عن أداء المهام الإدارية والفنية والإنسانية في مجال الإدارة المدرسية وفقاً لأخلاقيات المهنة التعليمية، بما يحقق الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة من المدارس الابتدائية بمدينة الدمام.

٣- أخلاقيات المهنة

عرّفها البشري (٢٠١١، ص ٢٠١) بأنها: "المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والذي يتعهد أفراد المهنة الالتزام بها".

٤- أخلاقيات المهنة التعليمية

عرّفها ميثاق مهنة التعليم (١٤٢٧ هـ / ٨٥١ م) بأنها: "السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكراً وسلوكياً أمام الله ثم أمام ولادة الأمر وأمام أنفسهم والآخرين، وترتب عليهم واجبات أخلاقية". ويعرّف الباحث أخلاقيات المهنة التعليمية إجرائياً بأنها: "حزمة القيم الأخلاقية التي ينبغي على قادة المدارس الابتدائية اتباعها والالتزام بها سواء شخصياً أو مهنيّاً، وكذلك في تعاملهم مع المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، والتي يمكن الاستدلال بها من خلال استجابة أفراد العينة على فقرات الأداة المعدة لهذا الغرض".

ثانيا : الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

أولا : الاطار النظري

تم تقسيمة الى مبحثين

المبحث الأول : القيادة المدرسية

حيث تم تعريف القيادة لدى الباحث بأنها : النشاط الإنساني المتخصص الذي يمارسه القادة في مختلف المستويات الإدارية ، بغية التأثير في الآخرين ، وتحفيزهم على التعاون بروح الفريق لتحقيق الأهداف المخطط لها من قبل المنظمة

المبحث الثاني : أخلاقيات المهنة التعليمية

ثانيا : الدراسات السابقة

١- الدراسات العربية

٢- الدراسات الأجنبية

٣- التعليق على الدراسات

اشكرکم علی حسن الاستماع



جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل
IMAM ABDULRAHMAN BIN FAISAL UNIVERSITY

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل

كلية التربية

قسم الإدارة التربوية

درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين

رسالة مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص
الإدارة والقيادة التربوية

إعداد الطالب:

حسن خضر عبدالله الحلافي

٢١٦٠٥٠٠٠١٦

إشراف

د. خالد حسن الشهري

أستاذ مساعد - قسم الإدارة التربوية

الفصل الدراسي الثاني

١٤٣٩ هـ الموافق ٢٠١٨ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى من أفنى عمره في سبيل تربيتي وتعليمي إلى من أحاطني بكريم رعايته وتوجيهه ودعواته
والذي الغالي غفر الله له ورحمه وأسكنه فسيح جناته .

إلى القلب الحنون والشمعة المضيئة إلى رمز الحب والوفاء والتضحية ... إلى من كانت دعواتها
الصادقة سر نجاحي ... والدتي الغالية أمد الله في عمرها ورزقني برها .

إلى رموز الوفاء إلى إخوتي الأعزاء وفقهم الله لطاعته .

إلى رفيقة عمري زوجتي الغالية إلى أطفالي وفلذات كبدي (ريماس ، ياسر ، محمد) متعني
الله بصلاحهما .

إلى العاملين في حقل التربية والتعليم وإلى كل طالب علم

أهديهم هذا الجهد المتواضع سائلا الله أن ينفع به إنه سميع مجيب .

الباحث

حسن بن خضر الحلافي

الشكر والتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي ألهمني الطموح والصبر وسدد خطاي، بأن من علي بإتمام هذه الرسالة، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان لجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل لقبولي للدراسة فيها ، أبقاها الله منارة شامخة للعلم والعلماء .

كما أسطر من الشكر أوفره ومن العرفان أجمله لوزارة التعليم لتفضلها بالإذن لي بمواصلة دراستي لمرحلة الماجستير سائلًا الله تعالى أن أكون عند حسن ظنهم .

والشكر موصول للإخوة الزملاء في إدارة التعليم بالمنطقة الشرقية ولكل من ساهم أو قدم لي عونًا أو توجيهًا خدم به هذه الرسالة .

كما أشكر عميد كلية التربية، ووكيل الكلية للدراسات العليا ، ولرئيس قسم الإدارة التربوية وجميع الأساتذة الكرام بهذا القسم ، على ما بذلوه من جهد طيلة دراستي لهذا البرنامج ، فلهم كل الشكر والامتنان.

كما لا يفوتني أن اقدم شكري للأساتذة الأفاضل عضوي لجنة المناقشة الموقرين وهما:

سعادة الدكتور / عادل بن عبدالمحسن الضويحي .. رئيس قسم الإدارة التربوية بكلية التربية بجامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل..

وسعادة الاستاذ الدكتور / محمد سرحان المخلافي .. أستاذ الادارة والقيادة التربوية بكلية التربية بجامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل.

على منحهما لي هذا الوقت لمناقشة رسالتي العلمية ، فبارك الله في جهودهما ونفع بعلمهما.

وهنا لا أنسى أستاذي الفاضل الدكتور خالد بن حسن الشهري، حيث كان لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة أكبر الأثر في إثرائها بأفكاره النيرة، ومعلوماته القيمة، فلم يخل بجهده أو نصائحه لي ، فجزاه الله عني خير الجزاء .

وفي الختام أسأل الله العظيم أن يجعل هذا العمل في ميزان الحسنات وأن يرفع به الدرجات وأن ينفع به الجميع إنه سميع مجيب .

الباحث

حسن بن خضر الحلافي

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين في المجالات الآتية: (الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات المهنية، الأخلاقيات مع المعلمين، الأخلاقيات مع الطلاب، الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي)، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية). ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٧) معلماً بالمدارس الابتدائية بالدمام تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، مما يمثل (١٥,٤%) من إجمالي المجتمع المبحوث. وقد استخدمت الاستبانة في جمع البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- ١- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين (ككل) جاءت (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٧٩ من ٥)، ونسبة مئوية قدرها (٧٥,٨%)، وقد جاء ترتيب المجالات (تنازلياً) كما يلي: المجال الخامس (الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي)، تلاه المجال الرابع (الأخلاقيات مع الطلاب)، تلاه المجال الثاني (الأخلاقيات المهنية)، تلاه المجال الأول (الأخلاقيات الشخصية)، وجاء المجال الثالث (الأخلاقيات مع المعلمين) في المرتبة الأخيرة.
- ٢- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات الشخصية من وجهة نظر المعلمين جاءت (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٧٢ من ٥)، ونسبة مئوية (٧٤,٤%).
- ٣- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين جاءت (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٧٥ من ٥)، ونسبة مئوية (٧٥,٠%).
- ٤- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين جاءت (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٧٠ من ٥)، ونسبة مئوية (٧٤,٠%).

٥- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين جاءت (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٨٨ من ٥) ، وبنسبة مئوية (٧٧,٦%).

٦- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين جاءت (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٩٤ من ٥) ، وبنسبة مئوية (٧٨,٨%).

٧- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير (عدد سنوات الخبرة) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين في كافة المجالات، وفي الدرجة الكلية، باستثناء المجالين الرابع والخامس (الأخلاقيات مع الطلاب، والأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع).

٨- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير (عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين في المجالين الرابع والخامس (الأخلاقيات مع الطلاب، والأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع)، وفي الدرجة الكلية، ولصالح ذوي الفئة (برنامجان تدريبيان)، في حين لم توجد فروق في كل من المجالات الآتية: (الأول، والثاني والثالث) تعزى لهذا المتغير.

ABSTRACT

The study aimed to recognize the degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession from the perspectives of teachers in the following fields: (the personal ethics, the professional ethics, the ethics with teachers, the ethics with students, the ethics with parents and local community), and to detect existence of statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession from the perspectives of teachers attributed to the variables (years of experience, number of training programs in the field of education profession' ethics). In order to achieve the objectives of the study, the descriptive method was used, and the study sample consisted of (407) male teachers in government elementary schools in Dammam. A questionnaire was constructed as a tool for collecting data.

The study results showed the following:

- 1- The degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession from the perspectives of teachers (as a whole) came with a high degree, with an average of (3.79 of 5), and a percentage (75.8%). The descending order of the fields were as follows: the fifth field (the ethics with parents and local community), followed by the fourth field (the ethics with students), followed by the second field (the professional ethics), followed by the first field (the personal ethics), and the third field (the ethics with teachers) was ranked last.
- 2- The degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession within the field of personal ethics from the perspectives of teachers came with a (high) degree, with an average of (3.72 of 5), and a percentage (74.4%).
- 3- The degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession within the field of professional ethics from the perspectives of teachers came with a

(high) degree, with an average of (3.75 of 5), and a percentage (75%).

4- The degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession within the field of ethics with teachers from the perspectives of teachers came with a (high) degree, with an average of (3.70 of 5), and a percentage (74%).

5- The degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession within the field of ethics with students from the perspectives of teachers came with a (high) degree, with an average of (3.88 of 5), and a percentage (77.6%).

6- The degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession within the field of ethics with parents and local community from the perspectives of teachers came with a (high) degree, with an average of (3.94 of 5), and a percentage (78.8%).

7- There were no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) attributed to the variable (years of experience) in the degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession from the perspectives of teachers in all fields and in a total degree, except the fourth and fifth fields (ethics with students, ethics with parents and local community).

8- There were statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) attributed to the variable (number of training programs in the field of education profession' ethics) in the degree of commitment of primary school leaders in Dammam to the ethics of the education profession from the perspectives of teachers in the fourth and fifth fields (ethics with students, ethics with parents and local community), and in a total degree, favor to the category (two training programs), while there were no differences in each of the following fields: (the first, second, and third) attributed to this variable.

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
إهداء	أ
شكر وتقدير	ب
ملخص الدراسة	ج
ABSTRACT	هـ
فهرس المحتويات	ز
فهرس الجداول	ي
فهرس الأشكال	ل
فهرس الملاحق	م
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	١١-٢
مقدمة	٢
مشكلة الدراسة	٤
أسئلة الدراسة	٦
أهداف الدراسة	٦
أهمية الدراسة	٧
حدود الدراسة	٩
مصطلحات الدراسة	٩
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	٨١-١٣
أولاً: الإطار النظري	١٣
تمهيد	١٣
المبحث الأول: القيادة المدرسية	٣٧-١٣
أولاً: تعريف القيادة	١٤
ثانياً: أهمية القيادة	١٦
ثالثاً: مفهوم القائد	١٩
رابعاً: الفرق بين القائد والمدير	٢٠

الموضوع	رقم الصفحة
خامساً: أبرز النظريات المفسرة للسلوك القيادي	٢٢
سادساً: مفهوم القيادة المدرسية	٢٧
سابعاً: أدوار القيادة المدرسية	٢٩
ثامناً: مقومات القيادة المدرسية الناجحة	٣٣
تاسعاً: الصفات القيادية للقائد التربوي	٣٥
المبحث الثاني: أخلاقيات المهنة التعليمية	٣٧-٦٤
أولاً: مفهوم الأخلاق	٣٩
ثانياً: مفهوم أخلاقيات المهنة التعليمية	٤١
ثالثاً: أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية	٤٤
رابعاً: مصادر أخلاقيات المهنة التعليمية	٤٧
خامساً: العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة التعليمية	٤٩
سادساً: متطلبات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية	٥٠
سابعاً: أخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس في المملكة العربية السعودية	٥٢
ثامناً: مجالات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس	٥٤
ثانياً: الدراسات السابقة	٦٥-٨١
تمهيد	٦٥
المحور الأول: الدراسات العربية	٦٥
المحور الثاني: الدراسات الأجنبية	٧٥
التعليق على الدراسات السابقة	٧٧
الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها	٨٣-٩٨
منهج الدراسة	٨٣
مجتمع الدراسة	٨٤
عينة الدراسة وخصائصها	٨٥
أداة الدراسة وبنائها	٨٨
التحقق من صدق أداة الدراسة	٩١

الموضوع	رقم الصفحة
التحقق من ثبات أداة الدراسة	٩٥
إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية	٩٧
أساليب المعالجة الإحصائية	٩٧
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها	١٠٠-١٤٢
تمهيد	١٠٠
نتائج السؤال الأول، ومناقشتها، وتفسيرها	١٠٠
نتائج السؤال الثاني، ومناقشتها، وتفسيرها	١٠٤
نتائج السؤال الثالث، ومناقشتها، وتفسيرها	١١٠
نتائج السؤال الرابع، ومناقشتها، وتفسيرها	١١٤
نتائج السؤال الخامس، ومناقشتها، وتفسيرها	١١٩
نتائج السؤال السادس، ومناقشتها، وتفسيرها	١٢٩
الفصل الخامس: ملخص الدراسة وأهم النتائج والتوصيات	١٤٤-١٥٥
تمهيد	١٤٤
خلاصة الدراسة	١٤٤
أبرز نتائج الدراسة	١٤٧
توصيات الدراسة	١٥٣
المقترحات البحثية	١٥٥
قائمة المراجع	١٥٧-١٦٨
المراجع العربية	١٥٧
المراجع الأجنبية	١٦٧
قائمة الملاحق	١٧٠-١٩١

فهرس الجداول

رقم الصفحة	الجدول	رقم الجدول
٨٤	وصف توزيع أفراد مجتمع الدراسة بحسب مكاتب التعليم	(١-٣)
٨٦	خصائص أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة	(٢-٣)
٩١	توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة	(٣-٣)
٩٣	معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات ل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الآلية للمجال المنتمية إليه	(٤-٣)
٩٥	معاملات ارتباط بيرسون بين كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	(٥-٣)
٩٦	معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمجالات الاستبانة	(٦-٣)
١٠٠	درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات الشخصية من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)	(١-٤)
١٠٥	درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)	(٢-٤)
١١٠	درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)	(٣-٤)
١١٥	درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)	(٤-٤)
١٢٠	درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)	(٥-٤)
١٢٥	درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين	(٦-٤)
١٣٠	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة التزام قادة المدارس - الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة	(٧-٤)

رقم الصفحة	الجدول	رقم الجدول
١٣٤	نتائج اختبار شيفيه - Scheffe' Test لمصدر الفروق حول درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في المجالين (الرابع، والخامس) باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة	(٨-٤)
١٣٦	اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية	(٩-٤)
١٣٩	نتائج اختبار شيفيه - Scheffe' Test لمصدر الفروق حول درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في المجالات (الثاني، والثالث، والرابع، والخامس)، وفي الدرجة الكلية باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية	(١٠-٤)

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	الشكل	رقم الشكل
٢٩	أدوار القيادة المدرسية	(١-٢)
٤٧	مصادر أخلاقيات المهنة التعليمية	(٢-٢)
٥٧	مجالات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس	(٣-٢)
٨٥	وصف توزيع أفراد مجتمع الدراسة بحسب مكاتب التعليم	(١-٣)
٨٧	خصائص أفراد العينة بحسب متغير سنوات الخبرة في التعليم	(٢-٣)
٨٨	خصائص أفراد العينة بحسب متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية	(٣-٣)
١٢٨	مقارنة المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين	(١-٤)

فهرس الملاحق

رقم الملحق	قائمة الملاحق	رقم الصفحة
١	الاستبانة في صورتها الأولية	١٧١
٢	قائمة السادة المحكمين لأداة الدراسة	١٧٩
٣	الاستبانة في صورتها النهائية	١٨١
٤	طلب استصدار خطاب تسهيل مهمة الباحث موجه من رئيس قسم الإدارة التربوية إلى وكيل كلية التربية للدراسات العليا	١٨٧
٥	خطاب طلب تسهيل مهمة الباحث موجه من عميد كلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل إلى مدير عام إدارة التعليم بالمناطق الشرقية	١٨٩
٦	خطاب تسهيل مهمة الباحث موجه من مدير إدارة التخطيط والمعلومات إلى مديري مكاتب التعليم بـ (شرق الدمام - غرب الدمام)	١٩١



الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

ويشتمل على :

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

إن تطور الأمم والشعوب على مر العصور يرجع إلى ما يتبناه وينتهجه أفرادها من قيم وأخلاقيات، فلا يستقيم سير الحياة الإنسانية إلا من خلال الضوابط السلوكية المنظمة للعلاقات المختلفة بين الناس بعضهم البعض؛ لذا فقد حثت الأديان السماوية - وفي مقدمتها الدين الإسلامي - على الالتزام بالأخلاق كأحد أهم الضوابط المنظمة لها.

وتعد أخلاقيات المهنة جزءاً من الأخلاق العامة التي تمثل أحد المنطلقات الهامة لتقدم المؤسسات بما تنطوي عليه من وظائف ومهن شتى، إذ أن كل مهنة تعتمد على أخلاقيات تنظم السلوك المهني لأعضائها سواء مع بعضهم البعض ضمن تلك المهنة أو مع ذويهم في المهن الأخرى (سلوم والجمل، ٢٠٠٩)، حيث يؤدي الالتزام بهذه الأخلاقيات إلى حث العاملين على أداء عملهم بدقة وأمانة، وتحمل المسؤولية الموكلة إليهم على النحو الأمثل، كما يساهم في توفير نخبة إدارية، وقيادية ملتزمة، وقادرة على تحسين انضباط المرؤوسين، والجهاز الإداري ككل (يحيى، ٢٠١٠).

وإذا كان الالتزام بأخلاقيات المهنة مطلباً هاماً لمختلف مؤسسات المجتمع، فإنه يمثل ضرورة قصوى في مجال التعليم؛ ذلك لما تضرع به المؤسسات التربوية وعمادها المدرسة من دور حيوي في تشكيل هوية النشء، وترسيخ القيم السليمة لديهم في إطار ثقافة المجتمع، وما تشمله من قيم أخلاقية سامية.

ويمثل التزام قائد المدرسة بأخلاقيات المهنة التعليمية مسألة على جانب كبير من الأهمية؛ نظراً لكون وظيفة الإدارة المدرسية موضعاً للاهتمام العام، إضافة إلى أن الالتزام بتلك الأخلاقيات يشكل مطلباً أساسياً لقيام مدير المدرسة بالوظائف المناطة به، ومنها تنفيذ السياسة التعليمية، وتنمية قدرات العاملين

وزيادة كفاءتهم، وإعداد خطط العمل، والعمل على توفير بيئة مدرسية آمنة لكافة العاملين (الأخرس، ٢٠٠٨).

وهذا ما دفع علماء التربية إلى التشديد على ضرورة تحلي قائد المدرسة بسمات أخلاقية رفيعة من شأنها أن تعزز دوره الإداري والتربوي، حيث أكد كلاً من المجالي وآخرون (٢٠١٥)، وزيدان (٢٠١٤) على ضرورة التزام قائد المدرسة في أدائه لمهنته بالعديد من الأخلاقيات، ومنها المصداقية، والسرية، والعدالة، وحرية التعبير، والصبر، والشجاعة، والمرونة.

وفي هذا السياق يشير الشكيلي (٢٠١١) أن تحلي قائد المدرسة بأخلاقيات المهنة التعليمية يعد أمراً ضرورياً باعتباره القدوة والمرجع الأول والأهم لجميع أفراد المجتمع المدرسي، وما لذلك من مردودات إيجابية على السلوك التنظيمي للمعلمين، فكلما كان قائد المدرسة أكثر تجسيدا للأخلاق المهنية في سلوكياته وتعاملاته ونشاطاته، زاد شعور من حوله بالانتماء والولاء للمدرسة.

ومما يؤكد على الأهمية القصوى لالتزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية، تلك الجهود العالمية والإقليمية الواسعة التي بُذلت في صياغة مواثيق مهنة التعليم، بدءاً من صدور دستور الاتحاد القومي للتعليم في الولايات المتحدة عام ١٩٢٩م، مروراً بإعلان مكتب التربية العربي لدول الخليج لأخلاق مهنة التعليم عام ١٩٨٥م، إضافة إلى ميثاق المعلم العربي الذي جرى اعتماده من قبل مؤتمر وزراء التربية والتعليم في عام ١٩٨٦م، وكذلك الميثاق الأخلاقي للعاملين في مهنة التعليم الصادر عن المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في تونس عام ٢٠٠٢م، وصولاً إلى إقرار الميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم في دولة الكويت عام ٢٠٠٦م (الخبراني، ٢٠١٠). هذا فضلاً على ما يحظى به موضوع أخلاقيات المهنة التعليمية من اهتمام على مستوى المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية، ومنها مؤتمر الأبحاث العلمية حول المعايير المهنية للمعلم وأخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المنعقد بتاريخ ٨ ديسمبر ٢٠١٥ بالمعهد الوطني للتدريب التربوي

وزارة التربية والتعليم العالي بدولة فلسطين، والندوة الدولية لأخلاقيات مهنة التدريس بين الواقع والمنشود المنعقدة بتاريخ ١٠-١٢ أبريل ٢٠١٧ في المعهد العالي للدراسات التطبيقية في الانسانيات بالمهدية بالجمهورية التونسية.

وعلى صعيد المملكة العربية السعودية قامت وزارة التربية والتعليم (١٤٢٤) بوضع ميثاق لأخلاقيات مهنة التعليم تم اعتماده وفق التوجيه السامي الكريم رقم ٢١ / م ب في ١٨ / ١ / ١٤٢٧هـ، وينطوي هذا الميثاق على المبادئ الأخلاقية التي ينبغي على أطراف العملية التعليمية - وفي القلب منهم قادة المدارس - الالتزام بها على النحو الذي يحقق الصالح العام، حيث جاء في التعرف الإجرائي لمصطلح المعلم في هذا الميثاق أنه يشمل " القائمون والقائمات على العملية التربوية من مشرفين ومشرفات ومديرين ومديرات... "؛ مما يدل على أن قادة المدارس من المعنيين بالالتزام بميثاق أخلاقيات المهنة. وفي ضوء ما سبق ، ونظراً لأهمية التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية، جاءت هذه الدراسة؛ للتعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً مما تقوم عليه السياسة العامة للتعليم في المملكة العربية السعودية من مبادئ الدين الإسلامي الحنيف المستمدة من القرآن الكريم وسنة النبي ﷺ اللذان يمثلان دستور هذا البلد، وما تشكله أخلاقيات المهنة التعليمية كجزء أصيل من عمل قادة المدارس في مختلف مراحل التعليم العام، وفي مقدمتها المرحلة الابتدائية.

واستناداً إلى أهمية التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية خاصة في عصر العولمة، وفي ظل تعقد وظائف المدرسة وتطورها، إذ أن الجانب الأخلاقي في سلوك قائد المدرسة وما يصدر عنه من أقوال

وأفعال، وعلاقته بمنسوبي المدرسة، والطلاب، وأولياء الأمور، وأفراد المجتمع المدرسي لا يقل أهمية عن إلمامه بالجوانب الإدارية والفنية للمهنة، وهذا ما أوصت به العديد من الدراسات الحديثة، كدراسة الخبراني (٢٠١٠)، ودراسة الخميس (٢٠١٣)، ودراسة شعيبات، محمد عوض؛ وأبو سمرة، محمود أحمد؛ وعطيوي، فاطمة (٢٠١٦)، ودراسة بن زامل (٢٠١٦) التي دعت إلى ضرورة الاهتمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في العمل الإداري لقادة المدارس باعتبارها سبيلاً للارتقاء بمستويات الفعالية للأداء الإداري والتربوي.

وفي ضوء ما أظهرته نتائج عدد من الدراسات العلمية من أن التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية لم يصل إلى الدرجة المنشودة، حيث توصلت دراسة القحطاني (٢٠١٣) إلى أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بمواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم جاءت بدرجة غالباً وبمتوسط حسابي قدره (٣.٩٤ من ٥)، كما خلصت دراسة هاي (High,2005) إلى أن هناك قصوراً في التركيز على تعليم الأخلاق في برامج التدريب والتعليم، وقصور في ممارستها من قبل قادة المدارس في الميدان.

ومن خلال معايشة الباحث للواقع التعليمي، والعمل التربوي بالملكة العربية السعودية، وتماشياً مع اهتمام وزارة التعليم بالتزام قادة مدارس التعليم العام بالملكة العربية السعودية بأخلاقيات المهنة التعليمية، ومع الأخذ في الاعتبار ندرة الدراسات المحلية التي عنت بالكشف عن درجة التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية— في حدود علم الباحث—، فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل في الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين ؟

أسئلة الدراسة:

يتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

- ١- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين ؟
- ٢- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين ؟
- ٣- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين ؟
- ٤- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين ؟
- ٥- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين ؟
- ٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية) ؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- ١- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين.

- ٢- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين.
- ٣- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين.
- ٤- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين.
- ٥- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين.
- ٦- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية).

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية الدراسة إلى ما يلي:

■ الأهمية النظرية:

- ١- تتناول الدراسة موضوعاً هاماً ألا وهو موضوع أخلاقيات المهنة التعليمية الذي يعد أحد الموضوعات التي تحظى باهتمام كبير من قبل المهتمين بمجال الإدارة التربوية في الوقت الراهن؛ لما للالتزام بها من أثر إيجابي على تحقيق أهداف العملية التربوية.
- ٢- تقدم الدراسة تأصيلاً نظرياً لموضوع أخلاقيات المهنة التعليمية، الأمر الذي قد يسهم بشكل متواضع في استمرار الجهود البحثية بخصوص هذا الموضوع، وفرد المكتبة المحلية والعربية التي تفتقر - إلى حد ما - لمثل هذه الموضوعات.

■ الأهمية العملية:

١- يؤمل أن تساعد الدراسة الحالية من خلال نتائجها في التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين، مما يعد توثيقاً عملياً لمدى الالتزام بهذه الأخلاقيات.

٢- من خلال النتائج المتوقعة الوصول إليها، يأمل الباحث إفادة القائمين على إدارة التعليم بمدينة الدمام عن طريق تبصيرهم بدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

٣- قد تساعد نتائج الدراسة الحالية في تعرف قادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام على وجهات نظر معلميه في درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة التعليمية سواء في مجال الأخلاقيات الشخصية، أو المهنية، أو أخلاقياتهم مع كل من المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، مما يشكل دافعاً لهم لتحسين ممارستهم الأخلاقية في أي من المجالات التي يتبين عدم بلوغها للدرجة المأمولة.

٤- قد تسهم نتائج الدراسة في تقديم عدد من المقترحات التي من شأنها تحسين درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية، بما قد يفيد القائمين على شأن إدارة الشأن التعليمي بالمملكة في التعرف على هذه المقترحات، ومن ثم العمل على تطبيقها بما يؤثر إيجاباً على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بأخلاقيات المهنة التعليمية.

٥- قد تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين في مجال الإدارة التربوية لإجراء دراسات وبحوث علمية ذات صلة بموضوع التزام قادة المدارس الابتدائية بأخلاقيات المهنة التعليمية، مما يسهم في سد الفجوة البحثية في هذا الصدد.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تبعاً للمجالات التالية: (أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية، أخلاقيات قائد المدرسة المهنية، أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين، أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب، أخلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي).
- **الحدود المكانية:** تطبق الدراسة على المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود الزمنية:** تطبق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٩هـ / ٢٠١٨م.
- **الحدود البشرية:** تطبق الدراسة على عينة من معلمي المدارس الابتدائية بمدينة الدمام من القائمين على رأس العمل في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٩هـ / ٢٠١٨م.

مصطلحات الدراسة:

تتضمن الدراسة الحالية عدداً من المصطلحات، التي تُعرض بشيء من التفصيل فيما يلي:

١- درجة التزام (Degree of Commitment):

يعرف الالتزام من قبل ناصر (٢٠٠٦) بأنه: "رابطة قانونية رسمية بمقتضى العرف، تلزم فرداً تجاه فرد آخر القيام بعمل معين أو عدم القيام به" (ص ٢٠٥).

وتعرفه وفاء بن زامل (٢٠١٦) بأنه: "رابطة تعاقدية بين فردين أو عدة أفراد بهدف تنفيذ أمور سبق الإعداد لها" (ص ٨).

ويعرف الباحث درجة التزام قادة المدارس إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها قادة المدارس الابتدائية في مدينة الدمام وفقاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة من المعلمين على مجالات أداة الدراسة التي طورها الباحث لقياس درجة التزام قادة المدارس بمدينة الدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

٢- قادة المدارس (Schools' Leaders):

عرف الطيطي وآخرون (٢٠١٦) قائد المدرسة بأنه: "الميسر التربوي الميداني الذي يتطلب منه القيام بأعمال إدارية وفنية، ووضع خطط وتصور ذاتي لكيفية الانتقال بالعاملين معه لمستوى أرقى في الأداء وتحمل المسؤولية من أجل تحقيق الأهداف التربوية العامة وخدمة المجتمع" (ص ٣٢١).

كما عرف العلياني (٢٠١٥) قائد المدرسة بأنه: "هو القائد التربوي والمشرف على تنفيذ السياسة التعليمية داخل مدرسته (ص ١١١) .

ويعرف الباحث قادة المدارس إجرائياً بأنهم: المسؤولون عن أداء المهام الإدارية والفنية والإنسانية في مجالات الإدارة المدرسية وفقاً لأخلاقيات المهنة التعليمية، بما يحقق الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة من المدارس الابتدائية بمدينة الدمام.

٣- أخلاقيات المهنة (Professional Ethics):

عرفها البشري (٢٠١١) بأنها: "المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والذي يتعهد أفراد المهنة الالتزام بها" (ص ٤٧).

كما عرفها السيد (٢٠١٥) بأنها: "مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير، وحق، وعدل في نظرهم، وما يعدونه أساساً لتعاملهم، وتنظيم أمورهم، وسلوكهم في إطار المهنة" (ص ٣٣).

ويعرف الباحث أخلاقيات المهنة إجرائياً بأنها: جملة القيم الأخلاقية التي ينبغي على الممتنهن لمهنة ما إتباعها والالتزام بها سواء شخصياً أو مهنيّاً، وكذلك في تعاملهم مع زملائهم، والمستفدين من مهنتهم.

٤ - أخلاقيات المهنة التعليمية (Educational Professional Ethics):

عرفها داؤود (٢٠١١) بأنها: " مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على العاملين اتباعها، والالتزام بها، وضرورة الحفاظ عليها حفاظاً على مستوى المهنة ورفعاً لشأنها في ضوء عموميات المجتمع وخصوصيات المؤسسات التربوية " (ص٣٠).

كما عرفها ميثاق مهنة التعليم (١٤٢٧هـ) بأنها: " السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلّى بها العاملون في حقل التعليم العام فكراً وسلوكياً أمام الله، ثم أملك ولاية الأمر، وأمام أنفسهم والآخريّن، وترتب عليهم واجبات أخلاقية " (ص٧).

ويعرف الباحث أخلاقيات المهنة التعليمية إجرائياً بأنها: جملة القيم الأخلاقية التي ينبغي على قادة المدارس الابتدائية إتباعها والالتزام بها سواء شخصياً أو مهنيّاً، وكذلك في تعاملهم مع المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، والتي يمكن الاستدلال بها من خلال استجابة أفراد العينة على فقرات الاداة المعده لهذا الغرض .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

ويشتمل على :

أولاً: الإطار النظري

- تمهيد
- المبحث الأول: القيادة المدرسية
- المبحث الثاني: أخلاقيات المهنة التعليمية

ثانياً: الدراسات السابقة

- المحور الأول: الدراسات العربية
- المحور الثاني: الدراسات الأجنبية
- التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري :

تمهيد:

يتناول هذا الفصل ما يتعلق بالتأطير النظري لموضوع الدراسة، حيث تم تصنيف المحتوى إلى مبحثين، يستعرض أولهما ما يتصل بالموضوعات الفرعية ذات الصلة بالقيادة المدرسية، بما في ذلك تعريف القيادة، وأهميتها، ومفهوم القائد، والفرق بين القائد والمدير، وأبرز نظريات القيادة، علاوة على استعراض مفهوم القيادة المدرسية، وأدوارها، ومقومات القيادة المدرسية الناجحة، والمهارات القيادية لقادة المدارس. في حين يجيء المبحث الثاني لي طرح الموضوعات المتعلقة بأخلاقيات المهنة التعليمية، بدءاً ببيان مفهوم الأخلاق، ومفهوم أخلاقيات المهنة التعليمية، مروراً باستعراض أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية، ومصادر أخلاقيات المهنة التعليمية، وكذلك العوامل المؤثرة فيها، ومتطلباتها، وعقبات تطبيقها، وصولاً إلى التطرق إلى أخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس في المملكة العربية السعودية.

المبحث الأول: القيادة المدرسية

تشكل القيادة محوراً رئيسياً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، وقد كانت العلوم العسكرية أولى المجالات التي اهتمت بموضوع القيادة، ثم لحقت بها العلوم الاجتماعية والسياسية والإنسانية؛ وذلك في ظل تنامي حجم المنظمات وتشعب نشاطاتها وتعقدتها، إلى جانب تنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية، الأمر الذي فرض الحاجة لإحداث التغيير والتطوير، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل وجود قيادة.

وتسعى المجتمعات البشرية الحديثة إلى تبني مفهوم القيادة في المؤسسات التربوية والتعليمية؛ ويأتي ذلك من اقتناعهم التام بدورها الحيوي في مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة التربوية، وبكونها حلقة الوصل بين الخطط الآنية والمستقبلية للمؤسسة والعاملين، إلى جانب إسهامها في دعم القوى الإيجابية للمؤسسة التربوية، وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان (الزعير، ٢٠١٧).

ويمكن القول بأن قيادة الأفراد في المؤسسات التربوية باتت تمثل حجر الزاوية في العملية التعليمية؛ ذلك أن فاعلية تلك المؤسسات في تحقيق رسالتها والانطلاق لتحقيق رؤيتها، إنما تعتمد إلى حد كبير على مواردها البشرية، لاسيما أولئك الذين يضلعون بمهمة القيادة وما يمتلكونه من معارف وقدرات ومهارات، وما يوجد لديهم من دوافع وطموحات، فهم يعدون البرامج والخطط وينفذون مختلف المهمات (الغزلاني والسامرائي، ٢٠١٦).

ومن هنا تأتي أهمية هذا المبحث الذي يتصدى لموضوع القيادة المدرسية؛ بغية تقديم إطار نظري واضح عن العديد من الموضوعات الفرعية ذات الصلة بالقيادة المدرسية.

أولاً: تعريف القيادة

انطلق الباحثون والدارسون في تعريفهم لمفهوم القيادة من زوايا مختلفة تعكس خلفياتهم العلمية وتجاربهم وخبراتهم، لذلك يتضح وجود تباين في المفاهيم التي تضمنها الأدب الإداري الخاص بالقيادة، إلى الدرجة التي يصعب معها التوصل إلى مفهوم واحد حظى باتفاق عام بين المهتمين بهذا الموضوع. وفيما يلي يتم استعراض أبرز ما وقف عليه الباحث من تعريفات للقيادة:

يشير مصطلح "القيادة" في اللغة العربية إلى القَوْدُ: نقيض السوق، يقود الدابة من أمامها، ويسوقها من خلفها، فالقود من أمام والسوق من خلف. قدت الفرس وغيره أقوده قودا ومقادة وقيدودة وقاد البعير واقتاده: معناه جره خلفه (ابن منظور، ١٤١٤هـ، ٣٧٠).

والقيادة في اللغة الانجليزية "Leadership" مشتقة من الفعل، يفعل أو يقوم بمهمة ما (كنعان، ١٩٩٥، ص٦٢).

وفي الاصطلاح الإداري تعرف القيادة بأنها: " قدرة الفرد على التأثير وتحفيز وتمكين الآخرين للمساهمة بفعالية في تحقيق أهداف المنظمة" (Heather, 2009, P.8).

كما تعرف القيادة بمفهومها الواسع من وجهة نظر جويده (٢٠١١) بأنها: " مجموعة الموصفات والقدرات الفطرية والمكتسبة، التي تؤهل الشخص القائد داخل جماعة، سواء كانت قبيلة أو أسرة أو مؤسسة... الخ؛ كما تؤهله للقيام بأدوار التسيير والإدارة والتوجيه والإرشاد والرقابة واتخاذ القرار" (ص٣٥٧).

ويعرفها جامز وآخرون (James et al., 2011, p.13) بأنها: " القدرة على التأثير على الآخرين وحفزهم لتحقيق الأهداف".

أما أبو طاحون (٢٠١٢) فتعرفها بأنها: " عملية إنسانية تتضمن التفاعل بين القائد والتابعين ضمن موقف معين بحيث يسهم القائد في التأثير على سلوكيات التابعين بشكل يؤدي في المحصلة لتحقيق الأهداف المرجوة للنظام أو المؤسسة" (ص١٢).

ويعرف عبد القادر (٢٠١٣) القيادة بأنها: " القدرة على التأثير وتحفيز الأفراد للقيام بأمر ما يوصل لتحقيق الأهداف، وهي من أهم العناصر التي يجب أن تتوفر في الشخص الإداري لإدارة المؤسسة، وذلك من خلال توجيهاته وتعليماته، والتي تؤدي في الأخير إلى بلوغ الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة" (ص٢٣٢).

كذلك يعرفها علي (٢٠١٤) بأنها: " عملية التأثير وزيادة الحماس عند الأفراد للقيام بعملهم بجد وطواعية دون الحاجة إلى استخدام السلطة الرسمية" (ص١٧٩).

وفي تعريف آخر يرى عبد الفتاح (٢٠١٤) أنها تعني: " عملية يقوم بها شخص للتأثير في الآخرين،

وتحمل في جوهرها مخزون الفرد من معرفة واتجاهات ومعتقدات وقيم وسلوك ومهارات " (ص١٨).

وأخيراً يعرفها القشامي (٢٠١٧) بأنها: " عملية توجيه وتحفيز وإلهام وتأثير القائد في الآخرين؛

ليقدموا أفضل ما لديهم لتحقيق أهداف مشتركة بين أعضاء الفريق " (ص٢٥).

في ضوء العرض السابق للتعريفات ذات الصلة بالقيادة يتضح للباحث أنها تشترك وتركز على عدة

نقاط منها:

– أن مفهوم القيادة ينحصر في كونه يمثل مجموعة المواصفات والقدرات الفطرية والمكتسبة التي تؤهل الفرد

للقيام بأدوار معينة داخل الجماعة، أو أنه عملية إنسانية للتأثير في الآخرين، أو أنه قدرة الفرد على التأثير

في الآخرين.

– أنها تنطوي على تفاعلات بين القائد والتابعين.

– أنها تعكس مخزون الفرد من معرفة واتجاهات ومعتقدات وقيم وسلوك ومهارات.

– أنها تمنح القائم بها (القائد) سلطة إضافية إلى جانب سلطته الرسمية، وذلك من خلال قدرته على التأثير

في الآخرين.

ويمكن للباحث أن يعرف القيادة بأنها: النشاط الإنساني المتخصص الذي يمارسه القادة في مختلف

المستويات الإدارية، بغية التأثير في الآخرين، وتحفيزهم على التعاون بروح الفريق لتحقيق الأهداف المخطط

لها من قبل المنظمة.

ثانياً: أهمية القيادة

إن القيادة الناجحة باتت تشكل مطلباً ملحاً وضرورياً في المنظمات المعاصرة – ومن بينها المدارس

الابتدائية؛ نظراً لما يحيط بها من تحديات وتغييرات متلاحقة في مختلف الأصعدة، فضلاً عن أهمية الدور

الذي يلعبه القائد في بناء العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، وقدرته على توجيهها في الاتجاه الذي يحقق الأهداف المخطط لها.

ويرى أبو العلا (٢٠١٣) أن القيادة تعتبر جوهر العملية الإدارية وقلبها النابض، فالقيادة الفعالة توصف بأنها إحدى المميزات الأساسية التي يمكن بواسطتها التمييز بين المنظمات الناجحة وغير الناجحة، ويمكن تشبيه القيادة بالنسبة للمنظمة بالدماع بالنسبة للإنسان؛ لكونها تقوم بتوجيه عمليات الفعل ورد الفعل وتنسيقها وفقاً للظروف المحيطة، كذلك تشكل القيادة الفعالة أحد العناصر النادرة التي تعاني من نقصها المجتمعات النامية والمتقدمة على السواء.

كما تشير الأشهب (٢٠١٥) إلى أن أهمية القيادة تعود إلى العنصر البشري الذي أخذ يحتل المكانة الأولى بين مختلف العناصر الإنتاجية الأخرى، وعليه فحتى تضمن المؤسسة الحد الأدنى المطلوب من الجهود البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها وضمان استمرارها، فيجب عليها أن توفر للعاملين قيادة سليمة وحكيمة تستطيع توجيههم نحو بذل الجهود اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية.

ومن جهة أخرى يذكر السلمي (٢٠١٠) أن القيادة تمثل حلقة مهمة في خطط تنمية الموارد البشرية في المجتمعات المعاصرة؛ فالقائد الإداري بما يتبعه من أساليب قيادية يستطيع إحداث التأثير في أسلوب الأداء المتبع من قبل العاملين، بما يؤدي إلى تقليل الفجوة بين السلوك الفعلي والمستهدف للعاملين، وبما ينمي روح التعاون فيما بينهم، ويدفع إلى إتقان العمل والإخلاص فيه.

ويمكن القول بأن القيادة في حد ذاتها تمثل أهمية كبرى في كافة ميادين الحياة، وتزداد أهميتها كلما ازداد مجال اختصاصها، وإذا أدركنا أهمية العنصر البشري وأهمية الاستثمار فيه، وأن جميع المجالات الأخرى تستقي منه فسندرك أهمية مجال التعليم؛ لذا فإن القيادة التربوية تستقي أهميتها من أهمية مجالها ودورها التأثيري في هذا المجال (القحطاني، ٢٠١٥).

وعلى مستوى القيادة المدرسية، فإن أهميتها تظهر جلية من خلال عوامل ومعطيات عدة، يمكن إجمالها وفقاً لما ذكرته أبو طاحون (٢٠١٢)؛ و حسن (٢٠١٦) فيما يلي:

- ما تضلع به القيادة المدرسية من دور في تنمية علاقات التفاعل والتعاون مع الآخرين من أعضاء المؤسسة التربوية، ويكون ذلك من خلال الدخول في حوارات بناءة تتناول كل ما يستجد من قضايا تهم الميدان التربوي على المستويين المحلي والعالمي.
- ما تقوم به القيادة المدرسية من دور في توضيح لما يستجد في العلوم التربوية والوسائل التكنولوجية الحديثة في المجال التعليمي، فالقائد التربوي الفاعل يتسم بسعة الاطلاع تجاه القضايا المعاصرة في كافة الميادين ومن بينها الميدان التربوي، الأمر الذي يمكنه من اكتساب المعرفة اللازمة لتوجيه الأفراد وتنظيم جهودهم.
- ما تلعبه القيادة المدرسية من دور أساسي في قيادة وتوجيه الجهود والقوى العاملة بالمدرسة لبلوغ الأهداف المنشودة، إضافة إلى مسؤوليتها عن توفير وهيئة جميع التسهيلات اللازمة لتطبيق معايير مجتمعات التعلم في هذه المؤسسات التعليمية.
- أن قائد المدرسة يعتبر بمثابة حلقة الاتصال الثابتة في العلاقات المدرسية على اختلاف أنواعها بين المعلمين والطلاب، وبين الآباء والمعلمين، وبين الموجهين والمعلمين، وهو دائماً في المركز الرئيسي للعملية التعليمية.
- ما تقوم به القيادة المدرسية من دور في توجيه رسم الخطط التعليمية المختلفة، وتنفيذها في الواقع. ويرى الباحث أن أهمية القيادة تكمن في التزامها بالقواعد والقيم الأخلاقية، الأمر الذي ينتقل أثره على العاملين بشكل إيجابي، ويجعلهم يقومون بأداء مهامهم الوظيفية في إطار قيمى قائم على الالتزام بالسلوكيات الإيجابية، وذلك بما يصب في صالح تحقيق أهداف المنظمة في نهاية المطاف، وبما يكسبها ميزة تنافسية تؤهلها لتصدر مكانة متقدمة بين المؤسسات الأخرى ذات الصلة.

ثالثاً: مفهوم القائد

توجد العديد من التعريفات التي تبين مفهوم القائد سواء على مستوى الأدب الإداري عامة، أو على مستوى الأدب الإداري التربوي على وجه الخصوص، ومن هذه التعريفات يورد الباحث ما يلي:

عرف العجمي (٢٠١٠) القائد بأنه: " ذلك الرجل الذي يجب أن يتحلى بصفات تجعله يقود الجماعات من حسن إلى أحسن، ولذلك فإنه يجب أن يتحلى ويتصف بعدة صفات جسمية وشخصية واجتماعية تميزه عن غيره " (ص ٥٩).

كما عرفه عبوي (٢٠١٠) بأنه: " مصطلح يشير إلى مركز داخل الجماعة أو الشخص الذي يشغل المركز " (ص ٣٧).

ويعرف الزبيدي (٢٠١٣) القائد بأنه: " الشخص الذي يقود المرؤوسين حيث إنه هو الذي يقوم بمهام التوجيه، بما يمتلك من صلاحيات الثواب، والعقاب، وإعطاء الأوامر وتسهيل عمليات الاتصال وغيرها " (ص ٣٥).

ويعرفه عبد الفتاح (٢٠١٤) بأنه: " هو الشخص الذي يمتلك العديد من السمات، وبالتالي فهو يؤثر على المرؤوسين عن طريق استخدام السمات الشخصية، وكذلك سلطة الثواب والعقاب، ويحدد الأسس المكتسبة وكيفية استخدامها، من خلال توزيع المهام التي تشمل: التخطيط والتوجيه والتعليمات والتنفيذ والتقييم والتحضير " (ص ١٧).

أما القائد المدرسي فيعرف بأنه: " مدير المدرسة الذي يناط به تأدية وظائف عدة، ويتوقع منه توقعات حيوية لتحقيق أهداف العملية التربوية في المدرسة " (القحطاني، ٢٠١٣، ص ٥٧).

وفي تعريف آخر لقائد المدرسة، يرى سليمان (٢٠١٥) أنه " : مدير المدرسة المسئول عن تسيير

العملية التعليمية فيها، من أجل تحقيق الأهداف المنوطة بها " (ص ٢١٥).

كذلك يعرف القشامي (٢٠١٧) قادة المدارس بأنهم: "المسؤولون عن مدارس التعليم العام والمشرفون الدائمون فيها، الذين يعملون على تحقيق أهدافها التعليمية والتربوية والاجتماعية التي أنشئت من أجلها" (ص ٨).

وفي ضوء ما سبق يرى الباحث أن مفهوم القائد يعني: ذلك الفرد الذي يتمتع بجملة من السمات الشخصية والأخلاقية والاجتماعية والسلوكية التي تؤهله أن يلعب العديد من الأدوار داخل المنظمة، والتي يجيء في مقدمتها دوره التوجيهي والتحفيزي، وذلك على النحو الذي يؤثر إيجاباً على مكانة المنظمة وتحقيقها لأهدافها.

رابعاً: الفرق بين القائد والمدير

إن المتطلع إلى مصطلحي القائد والمدير يجد أن هناك اختلافات عديدة بين المفهومين، ولعل هذه الفروق تعود إلى تباين بعض السمات الشخصية لكل منهما، علاوة على اختلاف الأدوار المناطة منهما بدرجة أو بأخرى.

ويؤكد الخطيب والخطيب (٢٠١٤) على أن مفهوم القيادة ما زال يفتقر إلى الدقة عند استخدامه في الأوساط الإدارية، حيث يخلط بعض الباحثين بين مفهوم القيادة ومفهوم الإدارة، ويتم استخدامها بالتبادل في معظم الأحيان. هذا مع العلم أن المفهومين يختلفان عن بعضهما اختلافاً جوهرياً؛ فالقائد يمكن أن يكون مديراً ذكفاءة عالية، ولكن ليس بالضرورة أن يكون المدير قائداً.

وفي هذا السياق، يشير الغزلاي والسامرائي (٢٠١٦) إلى أن مجمل ما جاءت به أدبيات الفكر الإداري فيما يتعلق بالفرق بين القائد والمدير يتمثل فيما يلي:

- ١- من حيث طبيعة العمل: إذ يغلب على عمل المدير الجانب الإداري التنفيذي، في حين يطغى على عمل القائد جوانب أخرى ذات أبعاد أكبر وأعمق، لتشمل الجانب الفني والإبداعي بحيث يعي القائد الأهداف بعيدة المدى، ويهتم بالتخطيط والتوجيه والحفز والتنفيذ والمتابعة والتقييم.

٢- من حيث الاهتمام: فاهتمامات المدير تقتصر على الجوانب ذات الصلة بالحاضر من دون الاهتمام بما يمكن أن يستجد في المستقبل، في حين تمتد اهتمامات القائد إلى الحاضر والمستقبل في آن واحد، إلى جانب الاهتمام بكل ما من شأنه أن يدفع العمل إلى الأمام، ويحدث التغيير والتجديد.

٣- من حيث السلطة والنفوذ: إن المدير يستمد سلطته ونفوذه من مركزه الرسمي (الوظيفي) ذو الشرعية القانونية والتنظيمية، في حين يستمد القائد سلطته ونفوذه من مكانته وقدرته على التأثير الإيجابي على العاملين، فالقيادة علاقة بين القائد ومرؤوسيه ينتج عنها رضا هؤلاء المرؤوسين وقبولهم بدوره القيادي.

٤- من حيث السلوك: يتسم عمل المدير بالجمود واتباع الروتين الصارم في العمل، بينما يتميز السلوك القيادي بالمرونة والحيوية ، والنشاط الدائم والهادف لدفع العاملين والعمل إلى الأمام.

كما ترى أبو طاحون (٢٠١٢) أن المدير والقائد يختلفان عن بعضهما اختلافاً جذرياً، حيث أشارت إلى مجموعة من الاختلافات التي يمكن أن تميز بين الإداري والقائد ، ومنها:

- أن الإداري يقوم بالأعمال الإدارية المختلفة ويلتزم بها، بينما يقوم القيادي بالأعمال الإدارية إضافة لكونه مبدعاً ومبتكراً.

- أن الإداري يُصلح ما يراه خطأً، أما القيادي فهو يُصلح ويطور.

- أن الإداري مُسيطر، أما القيادي فهو مُلهم للآخرين من تابعيه.

- أن نظرة الإداري قصيرة المدى، أما نظرة القيادي تتسم بأنها بعيدة المدى.

- أن الإداري يسلم بالأمر الواقع، أما القيادي فإنه يحاول تفسير الظواهر والسلوكيات التي تواجهه أثناء أدائه مهامه.

- أن الإداري يقبل الوضع الموجود فيه بحاله وقيوده ويحاول التأقلم معه، أما القيادي فإنه يتحدى الوضع القائم ويحاول تغييره نحو الأفضل.

- أن الإداري يفعل الأشياء بشكل صحيح (يطبق التعليمات)، أما القيادي فإنه يفعل الصحيح بالأشياء (أي أنه يستثمر المعطيات المتوفرة لديه للوصول إلى القرار الصائب).

ويرى الباحث أن من أوجه الاختلاف الأخرى بين القائد والمدير، أن المدير يعتمد في المقام الأول على قوته الوظيفية في إدارة العمل، في حين يعتمد القائد على قوة شخصيته، وما يتمتع به من سمات أخلاقية رفيعة تحوله لبناء علاقات إنسانية قوية مع العاملين، وعند هذا الحد تمثل هذه العلاقات القوة الفعلية المحركة لإدارة مجريات العمل دون الحاجة لاستخدام القوة أو السلطة الوظيفية.

خامساً: أبرز النظريات المفسرة للسلوك القيادي

لقد ظهر عدد من النظريات كل منها يحاول أن يقدم تفسيرات منطقية للسلوك القيادي، والأسباب التي تقف وراء نجاح القائد، ويمكن تصنيف هذه النظريات إلى نظريات تقليدية وأخرى حديثة، وذلك على النحو الآتي:

أ- النظريات التقليدية:

تعتبر النظريات التقليدية ذات مدخل فردي في تفسير القيادة؛ أي أنها ركزت على شخص القائد دون النظر أو إعارة الاهتمام للمرؤوسين، ومن أهم هذه النظريات ما يلي:

- نظرية الرجل العظيم:

ناقش العلماء مبادئ نظرية الرجل العظيم في بدايات عام ١٨٦٩، والتي تقوم على أساس أن بعض الأفراد يصبحون قادة لأنهم ولدوا وهم يحملون صفات القيادة؛ أي أن القائد بمفهوم هذه النظرية "يولد ولا يصنع" (الزبديين، ٢٠١٣). وفي هذا الصدد، تذكر البشري (٢٠١١) أن فرانسيس جالتون "Francis Galton" يعتبر من أبرز الدعاة لتلك النظرية، والتي اندرج تحتها عدد من النظريات الفرعية؛ كنظرية الأمير، ونظرية البطل، ونظرية الرجل المتميز.

كما يشير الغزلاي والسامرائي (٢٠١٦) إلى أن هذه النظرية تعد من أقدم النظريات التي ظهرت في إطار المدخل الفردي لتفسير السلوك القيادي، والتي تقوم على أن القيادة عطاء إلهي يمنح لأشخاص معينين دون سواهم، فالله سبحانه وتعالى - تبعاً لهذه النظرية - قد وهب هؤلاء القادة قدرات ومواهب غير عادية وسمات متفردة؛ كالحكمة والرشد والشجاعة والبأس والقدرة على التنبؤ بالمستقبل، والتأثير في الآخرين من الأتباع.

ويرى الباحث ان نظرية الرجل العظيم لا يمكن الاستناد عليها كلياً في تفسير التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية ، حيث ان الالتزام بهذه الاخلاقيات لا ينشأ فطرياً ، انما ينجم عن تداخل العديد من العوامل ، ابرزها المستوى القيمي للتنشئة الاجتماعية للفرد ، والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع ، وكذلك القوانين واللوائح المنظمة للعمل.

- نظرية السمات:

تركز هذه النظرية على سمات القائد من حيث خصائصه الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، وترى أن خصائص الشخصية وسماتها تؤثر على أسلوب القيادة. وعادة ما تتأثر سمات الشخصية بنمط الثقافة السائد في المجتمع (عبوي، ٢٠١٠).

ويجمل النخلة (٢٠١٥) أبرز سمات القائد وفقاً لهذه النظرية في الذكاء وسرعة البديهة، طلاقة اللسان، الثقة بالنفس، الإيمان بالقيم، المهارة وحسن الأداء، القدرة على التكيف، الحزم، السرعة في اختيار البدائل المناسبة، القدرة على الإقناع والتأثير، الأمانة والاستقامة، وغيرها.

ومن المآخذ على هذه النظرية، والتي يوضحها الخطيب والخطيب (٢٠١٤) أنه من الصعب توافر كل هذه السمات بشكل متكامل في شخص معين، وإن كان من المحتمل أن يتوافر بعضها في شخص واحد.

كما يشير عبد الفتاح (٢٠١٤) إلى وجود اختلاف بين أنصار هذه النظرية فيما يتعلق بأهم السمات والخصائص التي يجب أن تتوفر في القائد، كما يختلفون أيضاً حول ما إذا كانت تلك الخصائص وراثية أم مكتسبة.

ويرى الباحث أن نظرية السمات تصور القائد على أنه الشخص الذي له صفات جسدية صحيحة وشخصية فذّة، وهو ما يصعب انطباقه على كافة القادة.

- النظرية التفاعلية:

تركز هذه النظرية على الجمع بين نظرية السمات ونظرية الموقف، فالقيادة في ضوء النظرية التفاعلية لا تعتمد على السمات التي يتمتع بها القائد في موقف معين فقط، ولكن تعتمد على قدرة القائد على التفاعل مع أعضاء الجماعة، فالسمات التي يملكها قائد في موقف معين كالذكاء وسرعة البديهة والحزم والمهارة الإدارية والفنية التي أكتسبها لا تكفي لظهور القائد، بل لابد من إقناع الجماعة بهذه السمات والقدرات، فهي ضرورية من وجهة نظرهم لتحقيق الأهداف وبلوغ الغايات (عبدالله، ٢٠١٣).

ويرى الباحث أن القيادة وفقاً للنظرية التفاعلية توصف بأنها عملية تفاعلية اجتماعية بين القائد والعاملين، وتتحدد الخصائص المميزة لها على أساس ثلاثة أبعاد هي: السمات الشخصية للقائد (بما في ذلك سماته الأخلاقية)، وعناصر الموقف، ومتطلبات العاملين.

- النظرية الوظيفية:

ركزت هذه النظرية على دراسة الوظائف والمهام التي يقوم بها القائد، معتمدة على المعايير المحددة لهذه المهام الوظيفية وفقاً لكل مستوى قيادي، وكذلك مهمات التابعين. وطبقاً لذلك فإن هذه النظرية لا تصلح لاختبار القادة في مجال إدارة المؤسسات؛ لوجود صعوبات تطبيقية في تطبيقها عملياً (الغزلاني والسامرائي، ٢٠١٦).

ويذكر عبوي (٢٠١٠) أن هذه النظرية ترى أن القيادة هي القيام بالوظائف التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها، بما في ذلك وظيفة التخطيط، ووضع سياسة المؤسسة، وكذلك وظيفة الثواب والعقاب، وبالتالي فإن هذه النظرية تركز على الجانب الوظيفي للقيادة أكثر من الجوانب الأخرى. ويرى الباحث أن هذه النظرية تفسر السلوك القيادي لبعض قادة المدارس الذين يقودون مؤسساتهم التعليمية من المنطق الوظيفي، والذين يميلون إلى اتباع النمط الأوتوقراطي في القيادة.

ب- النظريات الحديثة:

تعتمد هذه النظريات منطقاً مختلفاً في التعامل مع أبعاد القيادة، حيث أعطت مجالاً للنظر إلى تفاعل الأبعاد فيما بينها، وما ينتج عن هذا التفاعل من مركبات جديدة، وأنماط قيادية ذات خواص مختلفة عن الأبعاد التي تشكلت منها، ومن أهم النظريات الحديثة ما يلي:-

- نظرية المسار إلى الهدف:

ترجع جذور هذه النظرية إلى نظرية التوقع للدافعية، وقد جاءت في أعقاب نظرية فيدلر الموقفية، حيث طورها روبرت هاوس في عام ١٩٧١ (هالان، ٢٠١٠). وتنطلق هذه النظرية من فرضية أساسية مفادها أن فعالية القائد داخل المنظمة تتلخص في الأثر الذي يحدثه نمط قيادته في المرؤوسين من حيث درجة رضاهم عن العمل ودافعيتهم للقيام به. ويعبر اسم النظرية عن محتواها وهو الربط بين مسار القيادة داخل المنظمة والهدف المنوط بتحقيقه (يونس وعوض، ٢٠١٥).

ووفقاً لهذه النظرية فإن العاملون يتقبلون سلوك القائد عندما يرون أنه مصدر إشباع ودافعية، وأن القائد ييسر ويدرب ويكافئ الأداء الفعال. وتحدد نظرية المسار إلى الهدف أساليب القيادة المختلفة من قيادة موجهة بالإنجاز، وقيادة موجهة، وقيادة مشاركة، وقيادة داعمة (هالان، ٢٠١٠).

ومن مميزات هذه النظرية أنها وضعت تعريف القيادة في إطار إنجاز الأهداف داخل هيكل المنظمة بما يساعد في التحول الإداري الإيجابي، كما أنها خرجت ببحوث القيادة من دائرة التقييم الذي أصابها سنوات عديدة، فهي أول نظرية استخدمت مفاهيم ومتغيرات تتعلق بالدافعية لدى المرؤوسين (يونس وعوض، ٢٠١٥).

وبالرغم من تلك المميزات، إلا أن هناك مجموعة من الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية، من أهمها أن حاجات أعضاء الجماعة تختلف باختلاف نوع الجماعة، كما أن هذه النظرية تتسم بالتعقيد، إذ تضم العديد من الجوانب القيادية لدرجة أن فهم النظرية يكون مشوشاً، كما فشلت النظرية في أن تشرح على نحو كاف للعلاقة بين السلوك القيادي والدافعية لدى العاملين (هاوس، ٢٠٠٦).

ويرى الباحث أنه وفقاً لهذه النظرية، فإن سلوك القائد المدرسي يكون مؤثراً من خلال إيضاح مسارات أهداف العمل للعاملين بما يساهم في تجاوز العقبات، ويعمل على تحفيز الجهود من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة. كما يقوم القائد بتعديل سلوكه القيادي بحيث يتناسب مع الظروف والمتغيرات والمواقف الجديدة، وذلك من خلال أربعة أنماط للقيادة هي: النمط الموجه، والنمط المساند، والنمط المشارك، ونمط الإنجاز.

– النظرية التحويلية:

تسعى القيادة التحويلية إلى النهوض بشعور التابعين وذلك من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية مثل: الحرية، والعدالة والمساواة، والسلام، والإنسانية، فالقائد التحويلي إذاً يتحرك في عمله من خلال نظم قيمة راسخة كالعدالة والاستقامة، وتسمى تلك القيم بالقيم الداخلية وهي قيم لا يمكن التفاوض حولها أو تبادلها بين الأفراد، ومن خلال تلك المعايير الشخصية يوجه القائد التحويلي أتباعه ومرؤوسيه، ويؤثر، ويغير معتقداتهم وأهدافهم (الزبيدي، ٢٠١٣).

ويشير البنا (٢٠١٦) إلى أن نظرية القيادة التحويلية تعد من أكثر التوجهات البحثية في مجال القيادة، التي لاقت رواجاً بين الباحثين، وذلك لتركيزها على التمييز بين القادة الذين يبنون علاقة تحفيزية ذات هدف مع مرؤوسيه، والقادة الذين يعتمدون بشكل واسع على عملية تبادل المنافع للحصول على نتائج، وهذا ما طرحه بيرنز، وباس منذ البداية.

ويرى الباحث أن من الخصائص الهامة للقائد وفقاً للنظرية التحويلية، أن يكون ذو قيم أخلاقية عالية ومميزة، وأن يلتزم ويتصرف في ضوء تلك الأخلاق العالية، وبالتالي فإن التغيرات التنظيمية التي تتضمن دعم وتنمية القيم الراسخة داخل المؤسسات التعليمية يمكن أن تتحقق بشكل جيد من خلال القائد التحويلي.

سادساً: مفهوم القيادة المدرسية

تمثل القيادة المدرسية المفهوم المقابل للإدارة المدرسية، والذي تم اعتماده بالتعميم رقم ١١٠١٨ الصادر من إدارة الإشراف التربوي بوزارة التعليم بتاريخ ٨ / ١ / ١٤٣٧هـ، إلى إدارات التعليم في جميع مناطق ومحافظات المملكة بتعديل مسمى الإدارة المدرسية إلى القيادة المدرسية، واستخدام مسمى قائد المدرسة بدلاً من مدير المدرسة في مخاطبتهم لقادة المدارس.

وقد بذلت جهود عديدة لتحديد مفهوم القيادة المدرسية، وفيما يلي استعراض لبعض التعريفات الواردة في هذا الشأن:

وفي تعريف الودياني (٢٠١٤)، يقصد بالقيادة المدرسية " تلك القيادية التي تركز على مجموعة من المهارات التي تمكن مديري المدارس من تحفيز المعلمين العاملين في المدرسة على العمل واستثارة جهودهم، إلى جانب التأثير فيهم، ورفع مستويات أدائهم لتحقيق الأهداف التعليمية" (ص ٨٦٦).

كما تعرفها الحازمي (٢٠١٦) بأنها: " القيادة المتمثلة في قائدة المدرسة، وما تمارسه من وظائف

إدارية وفنية واجتماعية، في مجالات العمل المدرسي " (ص ٨٤)

كذلك يعرفها الشبتي (٢٠١٧) بأنها: " قدرة القائد التربوي على التأثير في أفكار وسلوكات المعلمين

وتوجيهها لتحقيق الأهداف المنشودة بالمدرسة" (ص ١٧٩).

ويتحدد تعريف القشامي (٢٠١٧) للقيادة المدرسية في كونها " مستوى من مستويات الإدارة التربوية

تختص ببيئة العمل المدرسي، وتسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية في المدرسة، من خلال تنسيق الجهود بين

كافة العاملين في المدرسة، والعمل على تنفيذ الخطط، واكتشاف المشكلات التي تواجه العملية التعليمية،

وتعيق تحقيق أهدافها وتقديم الحلول المناسبة لها" (ص ٣٠).

وفي تعريف أخير يحدد الزعير (٢٠١٧) مفهوم القيادة المدرسية في أنها: " القدرة التي يؤثر بها القائد

في المؤسسة التعليمية على سلوك العاملين معه لتوجيهها في تحقيق الأهداف التربوية" (ص ٦).

ويعرف الباحث القيادة المدرسية بأنها: قدرة قادة المدارس على إنجاز المهام ، حيث أنهم ينجزون

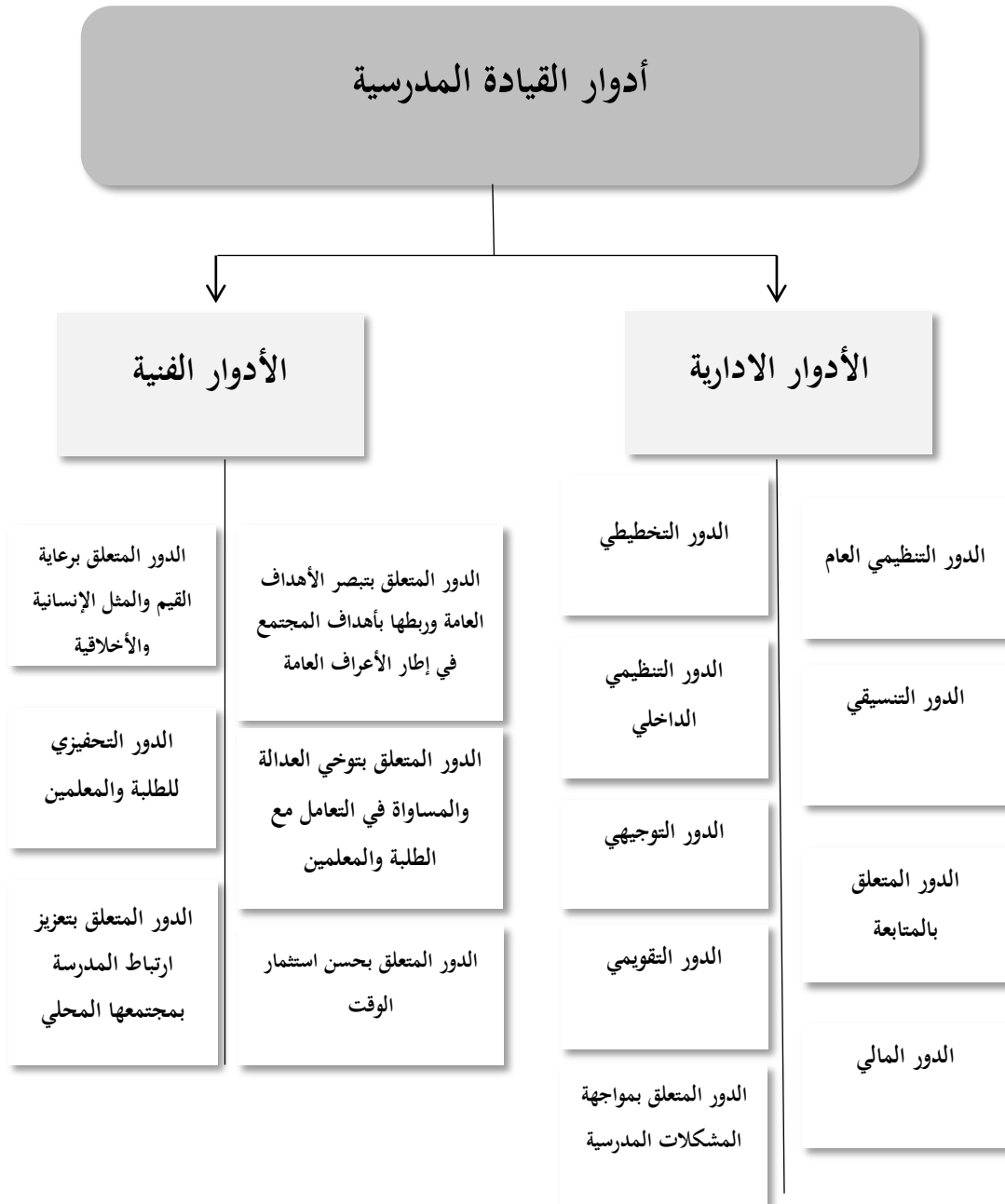
الأعمال من خلال التأثير على الآخرين ، بما يحقق الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة للمدارس.

سابعاً: أدوار القيادة المدرسية

تعتبر القيادة المدرسية وسيلة فاعلة لتحقيق أهداف المدرسة بالطريقة الأمثل، وفي سبيل تحقيق هذه

الأهداف يقع على عاتق قائد المدرسة مهام ووظائف متعددة، ويمكن تصنيف أدوار القيادة المدرسية إلى

نوعين من الأدوار على النحو الذي يوضحه الشكل (٢-١):



شكل (٢-١): أدوار القيادة المدرسية

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى الأدبيات التربوية

١- أدوار القيادة المدرسية الادارية:

تشغل الأدوار الادارية عادة معظم وقت رجل الإدارة، وينطبق هذا الكلام أيضاً على رجال الإدارة التعليمية ومن بينهم بالطبع قائد المدرسة، ومن هذه الأدوار ما يلي:

- الدور التنظيمي العام: ويشمل التنظيم العام للمدرسة من حيث الأهداف الكبرى للمدرسة في ارتباطها بأهداف المجتمع الذي تخدمه.

- الدور التخطيطي: يعتبر التخطيط أهم عناصر القيادة المدرسية، فبدون التخطيط لا يمكن تنفيذ الأعمال على الوجه المطلوب، ويتضمن هذا الدور تحديد الأهداف المراد تحقيقها، وإقرار الإجراءات التفصيلية لإنجازها، ووضع الاستراتيجية التنفيذية، وتحديد مستلزمات الخطة من العناصر المادية والبشرية، إلى جانب رسم برنامج زمني عام مع وضع احتمالات الحذف منه أو الإضافة إليه (شبانة، ٢٠١٦).

- الدور التنظيمي الداخلي: بما في ذلك توزيع العمل على المعلمين والموظفين، وتنظيم اليوم المدرسي والأنشطة المدرسية، وعمل الجدول، وتوفير الكتب والأدوات والتجهيزات اللازمة للمدرسة، وإرساء نظام جيد للاتصال يحقق المرونة والسرعة في توصيل التعليمات للآخرين، وتلقي المعلومات أو البيانات المطلوبة منهم، وكذلك الاحتفاظ بسجلات منظمة للطلاب (سلامة، ٢٠١٤).

- الدور التنسيقي: ويقصد به تحقيق الانسجام بين مختلف أوجه النشاط في المدرسة لضمان عدم تداخل الاختصاصات المحددة للعاملين في المدرسة.

- الدور التوجيهي: إن التوجيه هو العنصر الرابع من عناصر القيادة المدرسية، ويعني التوجيه في القيادة المدرسية الاتصال بالمعلمين والإداريين العاملين في المدرسة، ومن أهم المبادئ التي يقوم عليها التوجيه

في القيادة المدرسية ما يلي: اختيار الأسلوب، وتوحيد مصدر الأمر، والإشراف المباشر (شبانة، ٢٠١٦).

- الدور المتعلق بالمتابعة: يتحدد هذا الدور في متابعة قائد المدرسة لتنفيذ التعليمات والواجبات المحددة سلفاً للعاملين من معلمين وإداريين، على أن تكون متابعة موثقة.
- الدور التقويمي: يعد التقويم لجهود العاملين من أبرز أدوار قائد المدرسة، بما في ذلك تقويم الخطط والبرامج والمناهج، ويكون التقويم محققاً لأهدافه إذا استند إلى متابعة مستمرة وتوثيق في سجلات يسهل استخدامها (الفرح، ٢٠١٠).
- الدور المالي: فهناك جانب رئيس آخر من أدوار قائد المدرسة يتعلق بالنواحي المالية، وما يرتبط بها من إعداد ميزانية المدرسة بإيراداتها ومصروفاتها.
- الدور المتعلق بمواجهة المشكلات المدرسية اليومية التي تنشأ من خلال العمل: ومنها ما يتعلق بالمعلمين والعاملين، ومنها ما يتعلق بالطلاب وآبائهم، وفي مقدمة هذه المشكلات (الغياب أو التأخير، الخروج على النظام المدرسي أو عدم احترامه، التقصير في أداء الواجبات، إتلاف الأجهزة والأثاث ودورات المياه وما شابهها) (سلامة، ٢٠١٤).

٢- أدوار القيادة المدرسية الفنية:

تعتمد هذه الأدوار بشكل كبير على شخصية قائد المدرسة، وأسلوبه الشخصي في التعامل مع الآخرين، وعلى الرغم من كونها أدواراً فنية إلا أن لها دوراً مؤثراً في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية وتطوير العاملين وتماسكهم، ومن هذه الأدوار:

- الدور المتعلق برعاية القائد للقيم والمثل الإنسانية والأخلاقية في التعامل: كقيمة الوفاء والستر على النواقص والعثرات والعفو والسماحة والكرم وغيرها من صفات إنسانية نبيلة تجعله قدوة يحتذى بها الجميع، وبذلك تتحول المدرسة إلى مدرسة للتربية والتهديب والتعليم وهي تمارس أدوارها اليومية في العمل.
- الدور المتعلق بتبصر الأهداف العامة للمدرسة وربطها بأهداف المجتمع في إطار الأعراف العامة: وهذا يتطلب منه معرفة جيدة للسياسة العامة للدولة، ليكون قادرًا على التوفيق بين الضغوط العامة واتجاهات المجتمع والدولة وبين نشاط المؤسسة التعليمية، مع إعطاء الأهمية للصالح العام (النخلة، ٢٠١٥).
- الدور المتعلق بحسن استثمار الوقت: وكذلك حسن توزيعه على مهماته المختلفة وأولويات عمله، والحرص على تسهيل الحصول على المعلومات من المصادر المختلفة.
- الدور المتعلق بتوخي العدالة والمساواة في التعامل مع الطلبة والمعلمين: وإتاحة الفرص المتكافئة لهم جميعاً في النمو وتحقيق ذواتهم.
- الدور التحفيزي للطلبة والمعلمين: من خلال منح التقدير والثناء والمكافآت لكل مستحق من الطلبة والمعلمين والاعتماد على المواجهة في ذلك، وليس فقط على المراسلة، وقد تكون المكافأة أو الثناء عن طريق إسناد مهمات ومسؤوليات وواجبات إضافية جديدة للمعلم.
- الدور المتعلق بتعزيز ارتباط المدرسة بمجتمعها المحلي: ويشمل هذا الدور العمل على أن يكون للمدرسة برنامج جيد تستطيع من خلاله أن تكون مصدر إشعاع ثقافي وتربوي لخدمة البيئة من محاضرات وندوات وأفلام وأنشطة ترويجية ورياضية متنوعة.
- ويرى الباحث أن الأدوار الفنية للقيادة المدرسية لا تقل أهمية عن غيرها من الأدوار الإدارية؛ لكونها تفسح المجال لممارسة قادة المدارس للأخلاقيات المهنية، وما يترتب عليها من مردودات إيجابية مرغوبة تنعكس على سلوك العاملين، الأمر الذي من شأنه إنجاح الأدوار الإدارية الأخرى للقيادة المدرسية.

ثامناً: مقومات القيادة المدرسية الناجحة

إن القيادة المدرسية هي حلقة وصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية، فأدوارها متعددة تتطلب أن يمتلك القائد عدداً من المقومات التي من شأنها أن تضفي سمة النجاح على قيادته للمدرسة، ومن هذه المقومات ما يوجزه عبد القادر (٢٠١٣) فيما يلي:

- المقومات الجسدية: يقصد بها أن يتمتع قائد المدرسة بصحة جسدية جيدة؛ كالنوم الكافي، والتغذية السليمة والمتوازنة، وممارسة الرياضة، بحيث يساهم إشباع هذه الحاجات في التأثير الإيجابي على نشاط القائد وحيويته.

- المقومات النفسية: يأتي في مقدمة هذه المقومات شعور قائد المدرسة بالأمن والطمأنينة، الأمر الذي يزيد من ثقته بنفسه وبقدراته، ويجعله يبذل قصارى جهده لتحقيق ما يصبوا إليه، من خلال العمل المتواصل والمثابرة والإصرار على النجاح، وتأكيد الذات، وتجسيد ذلك على أرض الواقع.

- المقومات المعرفية: إن أي قائد تربوي إذا لم يسعى إلى توسيع معارفه وزيادة فهمه، واستيعاب المشاكل المحيطة به، فإنه لا محالة سيفشل في مهمته وفي مهنته.

- المقومات السلوكية: وتتمثل في القدرة على الضبط والتوجيه؛ إذ إن قدرة القائد التربوي على الضبط والتوجيه لرؤوسيه يشعرهم بقدرة قائدهم في استيعاب مشاكلهم، وإتباع الوسائل والأساليب الممكنة لإيجاد الحلول المناسبة للصعوبات والمشكلات التي يعانون منها.

ويضيف عامر (٢٠١٣) أن من جملة ما يجب أن يتوفر من مقومات في القائد المدرسي الناجح، هي أن يمتلك فلسفة تربوية واضحة، ورؤية لمدرسة مستقلة ناجحة، وأن يكون لديه الطموح الذي يدفعه إلى تحقيق ما ينبغي أن تكون عليه المدرسة في المستقبل، إلى جانب أن تكون لديه القدرة على توجيه وقيادة الآخرين، وتبني الأساليب القيادية المناسبة لمضاعفة مساهمات وجهود العاملين لأقصى درجة ممكنة.

كما حدد مارزانو (٢٠٠٩)، والعجمي (٢٠١٠) أهم مقومات القيادة المدرسية الناجحة فيما

يلي:

- القدوة الطيبة، من خلال تمسك قائد المدرسة بدينه والاعتزاز به، وإيمانه القوي بدوره.
- الثقة المتبادلة؛ لأن ثقة العاملين والطلاب بقائدهم تعتبر دعامة أساسية من دعائم نجاح القيادة المدرسية.
- توفير المناخ المناسب للعملية التعليمية في المدرسة، فالقائد الناجح يحرص على توفير المناخ القائم على الاستقرار والطمأنينة والتفاهم، والحد من الصراعات.
- فهم العاملين من خلال الوقوف على قدراتهم ومواهبهم واستعداداتهم وإمكانياتهم، وإسناد العمل المناسب لكل منهم مع توجيههم وإرشادهم.
- توزيع الصلاحيات من خلال تفويض قائد المدرسة للعاملين معه لبعض الواجبات والمسؤوليات والالتزامات، مع منحهم السلطات الكافية لإنجازها.
- القيادة الرشيدة من خلال إتباع المشاركة في القيادة، والقيادة الجماعية، والبعد عن النمط الأوتوقراطي.
- الاتصاف بالصفات الأخلاقية، ومنها: الأمانة، والإخلاص، والعدل، والابتعاد عن التحيز، والصدق، والفضيلة.

ويرى الباحث أن من أهم مقومات القيادة المدرسية الناجحة هي أن يلتزم القائد المدرسي بالأخلاقيات المهنية اللازمة لإنجاز عمله، والتي تجعله قدوة يحتذى بها العاملين، إلى جانب أن يمتلك القدرة على قيادة المدرسة قيادة أخلاقية تستند في المقام الأول على القيم والعادات السائدة في المجتمع المسلم.

تاسعاً: الصفات القيادية للقائد التربوي

تزخر أدبيات الإدارة التربوية بقوائم عديدة للصفات التي يجب أن تتوفر لدى القادة التربويين، فمما لا شك فيه أن القيادي الحقيقي لا بد له أن يتمتع بمجموعة من الصفات القيادية التي تخوله أن يتقلد لقب قيادي، وإلا فإن التسمية تصبح غير منطبقة عليه.

ومما جاء به أصحاب التخصص في هذا الصدد، ما ذكره الغزالي والسامرائي (٢٠١٦) من وجود

عدد مهم من الصفات للقائد المدرسي الفعال، وهي:

- ١- المصداقية وزرعه الثقة في نفوس العاملين.
- ٢- تبني فلسفة المشاركة في صنع القرار ورسم السياسات.
- ٣- تنمية الروح المستقبلية لدى العاملين.
- ٤- التركيز على العلاقات الإنسانية.
- ٥- تحديد الأهداف وصياغتها بشكل دقيق.
- ٦- تحفيز العاملين والمحافظة على الروح المعنوية لديهم.
- ٧- توثيق العلاقات بين المؤسسة والبيئة الخارجية.
- ٨- تعزيز وتسهيل الاتصال والتفاعل بينه وبين العاملين، وبين العاملين أنفسهم.
- ٩- تقويم أداء العاملين بصورة موضوعية.

ويذكر عبوي (٢٠١٠) أنه لا بد للقائد المدرسي أن يتمتع بمجموعة من الصفات التي تؤهله لأداء

واجباته، لاسيما في ظل النمو والتضخم اللذين حدثا في المؤسسات التعليمية المعاصرة، ومن هذه

الصفات:

١ - التعليم والمهارة: فالقيادي المدرسي الناجح يقرأ ويطالع ويتابع التطور في مجال الإدارة بوجه عام، والمجال التربوي على وجه الخصوص، إلى جانب أنه يلتحق بالدورات التدريبية بصورة منتظمة.

٢ - أن يكون متعاطفًا مع جماعته: أن القائد عليه أن يكون قادرًا على الاستماع لحاجات كافة العاملين معه والاستجابة لها قدر الإمكان، كما يجب أن يكون متجاوبًا مع مختلف القضايا التي تطرأ من آن لآخر على حياتهم سواء المهنية أو الاجتماعية.

٣ - أن يكون لديه القدرة على المواظبة: فالقائد المدرسي الناجح يواظب ويثابر على تحقيق أهدافه مهما تعرض له من صعوبات أو معوقات.

٤ - أن يكون معترفًا به بين أفراد الجماعة: ينبغي أن يكون القائد المدرسي شخصًا متميزًا، وذلك وفقًا لمبادئ ومعايير الجماعة؛ أي أنه لا يختلف كل الاختلاف معهم، وأن يكون تفكيره شبيهًا بتفكير غالبيتهم عند القضايا الحاسمة.

٥ - أن يكون ذكيًا: فالقائد المدرسي عليه أن يكون على إلمام ووعي بالنواحي الأكاديمية، وأن يكون ذكيًا وطييق اللسان مدرِّكًا لكيفية التعامل والتكيف مع العلاقات الاجتماعية، حتى يرى العاملين في المدرسة أنه الشخصية الأولى بينهم.

ويضيف عبد الفتاح (٢٠١٤)، وأبو طاحون (٢٠١٢) مجموعة من الصفات التي ينبغي أن يتحلّى بها القائد المدرسي، ومنها:

- أن تكون تصرفاته منطقية وغير متناقضة ويمكن التنبؤ بها.
- أن يتحلّى بالصبر والمثابرة للتغلب على العوائق والتحديات والإحباطات.
- أن يتسم بالتواصل مع الآخرين، وأن يروي لهم قصص النجاح والإبداع، وأن يتعلم منهم.
- أن يكون مبدعًا مجددًا يقبل التغيير بل يسعى إليه.

- أن يكون قادرًا على وضع حلول للمشكلات التي تواجه المؤسسة أو العاملين.
- أن يكون واثقًا من نفسه، وأن يظهر ذلك لمرؤوسيه.
- أن يحترم مشاعر وإحساسات الآخرين، وهذا يعني التعامل مع العاملين بإنسانية ولطف، وعدم إهانتهم، ويكون ذلك من خلال تعرف احتياجاتهم وميولهم ورغباتهم واستعداداتهم.
- أن يمتلك مهارات الاتصال والتواصل، حيث يكون قادرًا على كتابة التقارير، وامتلاك أساليب الحوار البناء، والقدرة على الإقناع والإصغاء للعاملين، وتقبل واحترام آرائهم ومقترحاتهم.
- أن يمتلك المقدرة على التخطيط السليم، إذ يعتبر التخطيط ضمانة أكيدة لحسن سير العمل من خلال التنبؤ بالمستقبل.
- أن يكون قادرًا على الضبط، فلا بد أن تتولد لدى القائد الرغبة والمقدرة على ضبط كافة جوانب العمل في المؤسسة، لكي يتمكن من توجيه وتنظيم سلوكيات العاملين على الوجه الأمثل.
- أن يمتلك القدرة الفائقة على صنع واتخاذ القرارات: وذلك يتطلب إحاطة تامة بكل معطيات وظروف المؤسسة، وتصنيفها وتحليلها واختيار المناسب منها لصياغة موضوع القرار المراد صناعته واتخاذ.

المبحث الثاني: أخلاقيات المهنة التعليمية

تعد أخلاقيات المهنة من الموضوعات التي حظيت باهتمام واسع من قطاع كبير من المفكرين والباحثين، رغم قلة ما كتب عنها، وتجيء هذه الأهمية من وجود اتفاق بين المفكرين والعلماء والمربين منذ القدم على أهمية الأخلاق بوجه عام بالنسبة للفرد، والمجتمع، والإنسانية جمعاء، فالأخلاق تعتبر هدفًا أسمى للتربية والتعليم، كما أن الديانات السماوية على اختلافها تدعوا إلى التمسك بالأخلاق الفاضلة وترغب فيها.

ويؤكد الغزلاي والسامرائي (٢٠١٦) على أن معظم المهتمين بالإدارة يؤمنون بأن ممارسة الأخلاق هي جزء مكمل للممارسات الإدارية، وأن نظرية الأخلاق في وجهة نظر (سامويل) تفترض أنه يتوجب على المدراء أن يركزوا على أشياء أخرى إضافية غير التركيز على الإنتاج، وهذه الفكرة الجديدة بشأن الإدارة تؤكد الحاجة إلى اتخاذ قرارات إدارية ذات علاقة بالصيغ الأخلاقية، والعادات السائدة داخل محيط المؤسسة.

وتجدر الإشارة إلى أن أخلاقيات المهنة " Profession Ethics " بوجه عام تستخدم من قبل البعض بشكل متبادل ومترادف مع آداب وقواعد المهنة " Profession Morality " بوصفها أحد مقومات المهنة سواء في استقلالها المهني عن المهن الأخرى أو في تنظيم سلوك أعضائها المهني في الممارسة (نجم، ٢٠٠٦).

وفيما يتعلق بمهنة التعليم، فإن هذه المهنة تعد من أسمى المهن وأشرف الرسائل، ولا بد لأي مهنة من أخلاقيات تنظم السلوك العام لأعضائها سواء كان ذلك مع بعضهم أو مع غيرهم من العاملين في مجالات المهن الأخرى، وكما أن هناك أخلاقيات لكل مهنة فهناك أيضاً أخلاقيات خاصة بمهنة التعليم.

وفي هذا الصدد، يشير الفرح (٢٠١٠) إلى أن أخلاقيات مهنة التعليم تعتمد في نجاحها وتحقيق أهدافها على الأدوار الأساسية للقائمين عليها، ومن أبرزهم قائد المدرسة الذي يلعب دوراً أساسياً في توجيه الفعاليات المختلفة التي تسهم في إنجاح العملية التربوية، وعليه فإن الأخلاقيات التي يتحلى بها تمثل أمراً في غاية الأهمية، إذ ليس هناك شك في الدور الذي تلعبه الأخلاقيات المهنية لقائد المدرسة في التأثير في مختلف وجوه المدرسة وفعاليتها، فكثيراً ما تعتبر أخلاقيات القائد معياراً يقاس به جو عمل المجموعة البشرية.

وفي هذا المبحث سوف يحاول الباحث التأصيل النظري لموضوع أخلاقيات المهنة التعليمية، وذلك من خلال التطرق إلى ما يلي:

أولاً: مفهوم الأخلاق

تستعمل الأخلاق لغة لتدل على علم معين موضوعه: أعمال الإنسان وأفعاله. والأخلاق جمع خُلُق، والخُلُق اسم لسجية الإنسان وطبيعته يظهر هذا المعنى، ويتضح من خلال أقول أهل اللغة، فنجد ابن منظور يقول: " والخُلُق والخُلُق: السَّجِيَّة. يُقَالُ: خَالِصُ الْمُؤْمِنِ وَخَالِقُ الْفَاجِرِ. وَفِي الْحَدِيثِ: لَيْسَ شَيْءٌ فِي الْمِيزَانِ أَثْقَلُ مِنْ حُسْنِ الْخُلُقِ " (ابن منظور، ١٤١٤هـ، ج ١٠، ص ٨٦).

واصطلاحاً تختلف آراء الفلاسفة، والمفكرين، والباحثين، ورجال التربية في تحديد مفهوم الأخلاق، ويرجع ذلك إلى وجود فلسفات كثيرة، واختلاف تصور كل باحث لمفهوم الأخلاق نظراً لتأثير ظروف البيئة والوراثة.

وفيما يلي يحاول الباحث ذكر بعض وجهات النظر المتعلقة بتحديد مفهوم الأخلاق كالتالي:

عرف الإمام الغزالي (١٩٨٧) الأخلاق بأنها: " الخُلُق عبارة عن هيئة في النفس راسخة ، عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر، من غير حاجة إلى فكر وروية ، فإن كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة المحمودة عقلاً، وشرعاً سميت تلك الهيئة خُلُقاً حسناً، وإن كان الصادر منها الأفعال القبيحة سميت الهيئة خُلُقاً سيئاً " (ص ٩٦).

ويذهب الجاحظ (١٤١٠هـ) في تعريفه للأخلاق إلى كونها " حال النفس ، بها يصدر ويفعل الإنسان أفعاله بلا روية ولا اختيار، والخُلُق في بعض الناس غريزة وطبعاً، وفي بعضهم لا يكون إلا بالرياضة والاجتهاد. كالشجاعة ، والحلم ، والعفة ، والعدل ، وغير ذلك من الأخلاق المحمودة " (ص ١٢).

وذكر الزغبي (١٩٩٥) أن الأخلاق: "حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية، وهذه الحال تنقسم إلى قسمين: منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو الغضب والتهيج من أقل سبب، وكالإنسان الذي يجبن من أيسر شيء، أو يرتاع من خبر يسمعه، وكالذي يضحك ضحكاً مفرطاً من أدنى شيء يعجبه، وكالذي يغتم ويحزن من أيسر شيء يناله. ومنها ما يكون مستفاداً بالعادة والتدريب وربما كان مبدؤه بالروية والفكر، ثم يستمر أولاً فأولاً حتى يصير ملكة وخلقاً" (ص ٣٠١).

وتعرف البشري (٢٠١١) الأخلاق بأنها: "مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق عليها أفراد المجتمع حول ما هو جيد وحسن، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم، وتتجلى مجموعة هذه المفاهيم في طريقة حياتهم اليومية وحكمهم على الأمور الحياتية والمستقبلية" (ص ٢٣).

وعرف الزيلعي (٢٠١٦) الأخلاق بأنها: "مجموعة القيم والسلوكيات الصادرة عن الفرد ويتقبلها المجتمع بحيث لا تتعارض مع عاداته وتقاليده وفلسفته ومعتقداته الدينية والفكرية؛ لذا فهي المعيار الذي يمكن به الحكم على سلوك الأفراد وتصرفاتهم" (ص ٨).

كما يعرفها أحمد (٢٠١٧) بأنها: "عبارة عن حصيلة التفاعل بين الصفات الفطرية داخل الإنسان والصفات المكتسبة من البيئة، بحيث يصبح هذا التفاعل عادة متمثلة في السلوك المعاش، وخاضعة للمبادئ والقيم السماوية" (ص ٢٥).

أما في العمل الإداري فتعرف الأخلاق بأنها: "مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر أو تنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكياته" (الغزلاني والسامرائي، ٢٠١٦، ص ٢٠٤).

ومما سبق يمكن أن نخلص إلى جملة من الحقائق حول مفهوم الأخلاق، هي:

- أن الأخلاق صفات مستقرة وراسخة في النفس سواء كانت فطرية أو مكتسبة، ولهذه الصفات آثار تظهر على سلوك الإنسان، ويمكن من خلال هذه الآثار الحكم على الشخص بأنه أخلاقي أو غير أخلاقي.

أن الأخلاق لا يمكن أن تبنى لدى الفرد بالإكراه، فالأخلاق إن لم تصدر عن الفرد في أفعاله وسلوكياته تلقائياً، فإنها تعد تخلقاً لا أخلاقاً، وبينها اختلاف.

- أن الأخلاق يمكن تصنيفها إلى قسمين كما ذكر ابن مسكويه: ما يكون طبيعياً من داخل الإنسان نفسه كالغضب، والفرع، والجبن وغير ذلك مما يميز شخصاً ما عن آخر وينبع من داخله، وما يكون مستفاداً بالعادة والتدريب وهو الخلق السلوكي الذي يميز سلوك الإنسان.

وفي ضوء ما سبق يمكن للباحث أن يعرف الأخلاق بأنها: القيم والمعتقدات والمبادئ التي يؤمن بها الفرد، والتي تغلب على شخصيته، وتميزها، وتحدد كافة سلوكياته سواء الأخلاقية أم الاجتماعية أم المهنية.

ثانياً: مفهوم أخلاقيات المهنة التعليمية

لقد تعددت التعريفات التي تدور حول مفهوم أخلاقيات المهنة التعليمية، ولكن بادئ ذي بدء تجدر الإشارة إلى تعريف أخلاقيات المهنة بوجه عام، حيث يعرفها نجم (٢٠٠٦) بأنها: "ضرب من الأخلاقيات المعيارية التطبيقية، تكون موجّهة بشكل أساسي لخدمة المهنة وأصحابها الممارسين لها، كما أنها أيضاً تقيم ضرباً من الموازنات والمبادلات بين حقوق ومصالح أطراف العلاقة المهنية أكثر مما تسعى لما هو أخلاقي" (ص ٣٨٦).

وتتفق الشيبانية (٢٠١١) مع التعريف السابق، حيث أنها ترى أن مفهوم "أخلاقيات المهنة" يتجاوز البعد الأخلاقي البسيط المرتبط بالصواب والخطأ، فعلى الرغم أنه من الصحيح أن الأخلاق

والآداب العامة كالصدق والأمانة والإخلاص في العمل هي خصال لا بد من توافرها لدى العاملين، إلا أن مفهوم "أخلاقيات المهنة" مرتبط من الناحية المهنية بمجموعة من القواعد التي تكفل للموظف أن يمارس مهنته ويؤدي دوره بأفضل صورة ممكنة.

كما يعرف أبو بكر (٢٠١٠) أخلاقيات المهنة بأنها: "واجبات الوظيفة الأدبية التي ينشأ معها الموظف بحيث يجد من يمارس المهنة نفسه ملزماً بالانصياع لهذه الواجبات بوازع من ضمير وبدافع من حُلُقهِ" (ص ٨).

أما فيما يخص مفهوم أخلاقيات مهنة التعليم، فيقصد به وفقاً لميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالمملكة العربية السعودية (١٤٢٧هـ): "السجايا الحميدة، والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام، فكراً وسلوكاً أمام الله، ثم ولاة الأمر، وأمام أنفسهم، والآخرين، وترتب عليهم واجبات أخلاقية" (ص ٦).

وتعرفها الغامدي (٢٠١٠) بأنها: "مجموعة القواعد والمبادئ التي تحكم سلوك مديرة المدرسة في أدائها لعملها والتي تتعهد بالتزامها" (ص ٢٥).

ويعرفها داؤود (٢٠١١) بأنها: "مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على العاملين اتباعها والالتزام بها، وضرورة الحفاظ عليها حفاظاً على مستوى المهنة، ورفعاً لشأنها في ضوء عموميات المجتمع وخصوصيات المؤسسة التربوية" (ص ٣١).

كما تعرفها الهادية (٢٠١٢) بأنها: "مجموع السجايا الحميدة، والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التربية والتعليم، وهي معايير سلوكية تُستخدم كمرجع وموجه لسلوك الهيئات التدريسية والهيئات المساعدة أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على مدى التزامهم وأمانتهم" (ص ١٧٠).

ويجىء تعريف الحميس (٢٠١٣) لأخلاقيات المهنة التعليمية ليمحور حول كونها تمثل "الإطار الأخلاقي والقيمي والمبادئ التي يفترض أن يتحلى بها مديرو المدارس في العمل الإداري في تعاملهم مع أطراف العملية التربوية من المعلمين والطلبة وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي، وكذلك أخلاقيات المدير نحو الوطن" (ص٩).

ويعرفها المجالي وآخرون (٢٠١٥) بأنها: "عبارة عن مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على مديري المدارس التمسك بها والعمل بمقتضاها من خلال الدرجة الكلية التي يحصلون عليها من وجهة نظر المعلمين" (ص٥٢٦).

ومن جهة أخرى عرف الزيلعي (٢٠١٦) أخلاقيات مهنة التعليم بأنها: "المبادئ والقيم والسلوكيات الفاضلة المرتبطة بمهنة التعليم، والتي ينبغي أن يلتزم بها مدير المدرسة في ممارسته لمهامه ومسؤولياته الإدارية تجاه (المهنة، والمعلمين، والطلاب)" (ص٨).

كذلك يعرفها الزامل (٢٠١٦) بأنها: "مجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي يجب على مديرات المدارس إتباعها والالتزام بها شخصياً ومهنيًا، وذلك خلال تعاملهن مع جميع محاور العملية التعليمية التربوية من المعلمات، والطالبات، وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي" (ص٨).

وأخيراً عرفت العازمي (٢٠١٧) بأنها: "مجموعة من المبادئ الأخلاقية المتمثلة في السلوكيات، والممارسات الشخصية، والإدارية، والإنسانية المختلفة التي يمارسها مدير المدرسة تجاه العاملين من معلمين، وطلبة، وأولياء أمورهم، والمجتمع المحلي" (ص٣٧٢).

ويعرف الباحث أخلاقيات مهنة التعليم بأنها: جملة القيم الأخلاقية التي ينبغي على قادة المدارس إتباعها والالتزام بها سواء شخصياً أو مهنيًا، وكذلك في تعاملهم مع المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي.

ثالثاً: أهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية

إن المتابع للحو العام السائد في الحياة التنظيمية، ليجد أن هناك موجة متصاعدة من الوعي حول أهمية أخلاقيات المهنة تحتاج العالم اليوم، وأخلاقيات المهنة يمكن وصفها ببساطة بمبادئ السلوك أو التصرف داخل المنظمات، والتي ترشد وتوجه السلوك عامة واتخاذ القرار بخاصة.

ولا يعد الاهتمام بأخلاقيات المهنة وليد العلوم الحديثة، إذ أن الأخلاق قد احتلت مكانة رفيعة في الديانات السماوية وفي القلب منها الدين الإسلامي، حيث ارتبطت ارتباطاً وثيقاً وقوياً بالعقيدة باعتبار أن هذه الأخلاق هي العامل المحرك والمؤثر، وهي الترجمة العملية لتعاليم العقيدة الإسلامية المستقرة في النفس البشرية (أحمد، ٢٠١٧).

هذا وتحتل الأخلاقيات موقعاً متميزاً في التأثير الاستراتيجي على التابعين وأصحاب المصالح داخل وخارج المنظمات، إذ يري دافيد (David, 2005) أن أخلاقيات المهنة تمثل متطلباً سابقاً للإدارة الاستراتيجية، ويؤكد هيت وآخرون (Hitt et al., 2007) على أن كل قرارات عملية الإدارة تقريباً تحتوي أبعاداً أخلاقية؛ مما يعني أن قرارات المنظمة تمثل منتجاً للقيم الجوهرية التي يتم تشاطرها بين معظم أو كل مدراء المنظمة والعاملين، وخصوصاً في البيئة التنافسية التي يشهدها القرن الحادي والعشرين.

وتجدر الإشارة أن التزام القادة بأخلاقيات المهنة سوف يؤثر على أخلاقيات التابعين، ففي حال التزام القادة بهذه الأخلاقيات بدرجة عالية، فإن العاملين في كل المستويات سوف يتصرفون في اتجاه أكثر أخلاقية (David, 2005).

إن القادة الأخلاقيين يركزون عادة على ربط التغييرات التنظيمية بالالتزام بالمعتقدات والقيم الأخلاقية، والقدرة على التمسك بمبادئ الاختيار الذاتي والفضائل، والعمل من أجل الصالح العام، فضلاً على الحفاظ على حقوق الآخرين، وذلك بما يحقق التوازن بالعملية القيادية. والقادة الأخلاقيون يتخذون

قرارتهم بناءً على ما هو صحيح وما هو خاطئ، كما إنهم يرون التابعين كمناصرين ، ويطورون علاقاتهم الإنسانية من خلال مناشدة روحية وأخلاقية، ومن خلال التمسك بقيم المساواة والعدالة (Pispia, 2009).

كما ترتبط أخلاقيات المهنة ارتباطاً وثيقاً بالقضايا والمشكلات الأخلاقية التي تنشأ من ممارسة المهنة، فهي تعبر عن بعض المعايير والمبادئ الأخلاقية التي ترتقي بالمهنة وتحد مما يشينها على وجه الحصر؛ أي أنها تتعلق فيما يجب فعله وما لا يجب فعله ، فهي تتجه الى خصوصيات المهنة سواء فيما هو صواب أو ما هو خاطئ مهني (نجم، ٢٠٠٦).

وعلى صعيد أخلاقيات المهنة التعليمية، تشير البشري (٢٠١١) إلى أن أهميتها تأتي من كونها تقيّد الانتساب إلى المهنة والبقاء فيها، إذا التزم الأفراد بتلك القواعد والأخلاقيات، وإذا لم يلتزموا بها فإنهم يحاسبون، وقد يخرجون من عضوية الانتساب لتلك المهنة.

ويضيف الحراسي (٢٠١١) أنه يسهل الاستدلال على أهمية الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم داخل المجتمع المدرسي مما يتحقق داخله من انعكاسات إيجابية، ومما يلمس في العلاقات الخارجية بالمجتمع المحلي، والمتمثلة في قلة الممارسات غير العادلة، وتمتع العاملين بتكافؤ الفرص، وحصاد كل منهم لثمرة جهده، والتركيز على الكفاءة في إنجاز الأعمال، والاستغلال الأمثل للموارد بجميع أنواعها، وسيادة الرضا والاستقرار في المناخ التربوي، وتحقيق التعاون والعمل بروح الفريق، مما يزيد الإنتاجية مع ارتفاع ثقة العاملين بأنفسهم وبالمدرسة والمجتمع أيضاً.

كما أنه من المعروف أن الالتزام بالقواعد الأخلاقية لمهنة التعليم يساعد العاملين بالحقل التربوي على السير قدماً في تحقيق غايات وأهداف تلك المهنة بكفاءة وفعالية، وأن ذلك الالتزام يؤدي إلى زيادة

تنظيم العلاقات المهنية والشخصية للمنتسبين من جانب، وبين الأطراف الأخرى التي لها علاقة بمهنة التعليم من جانب آخر (البشري، ٢٠١١).

وفي سياق أكثر تحديداً، يؤكد الشكيلي (٢٠١١) على أن أخلاقيات المهنة لدى قائد المدرسة تعتبر مؤثراً قوياً في سلوكياته، حيث تشكل رقيباً داخلياً يتجسد في وجود إطار مرجعي قيمى ذاتي يعتمد عليه في أداء عمله، وتكوين علاقاته وتقييمها، فيحقق الانسجام والتوافق مع ذاته ومهنته والآخرين من حوله، كما أن درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة وقواعدها تعتبر مؤشر قوي لدرجة الانتماء للمهنة.

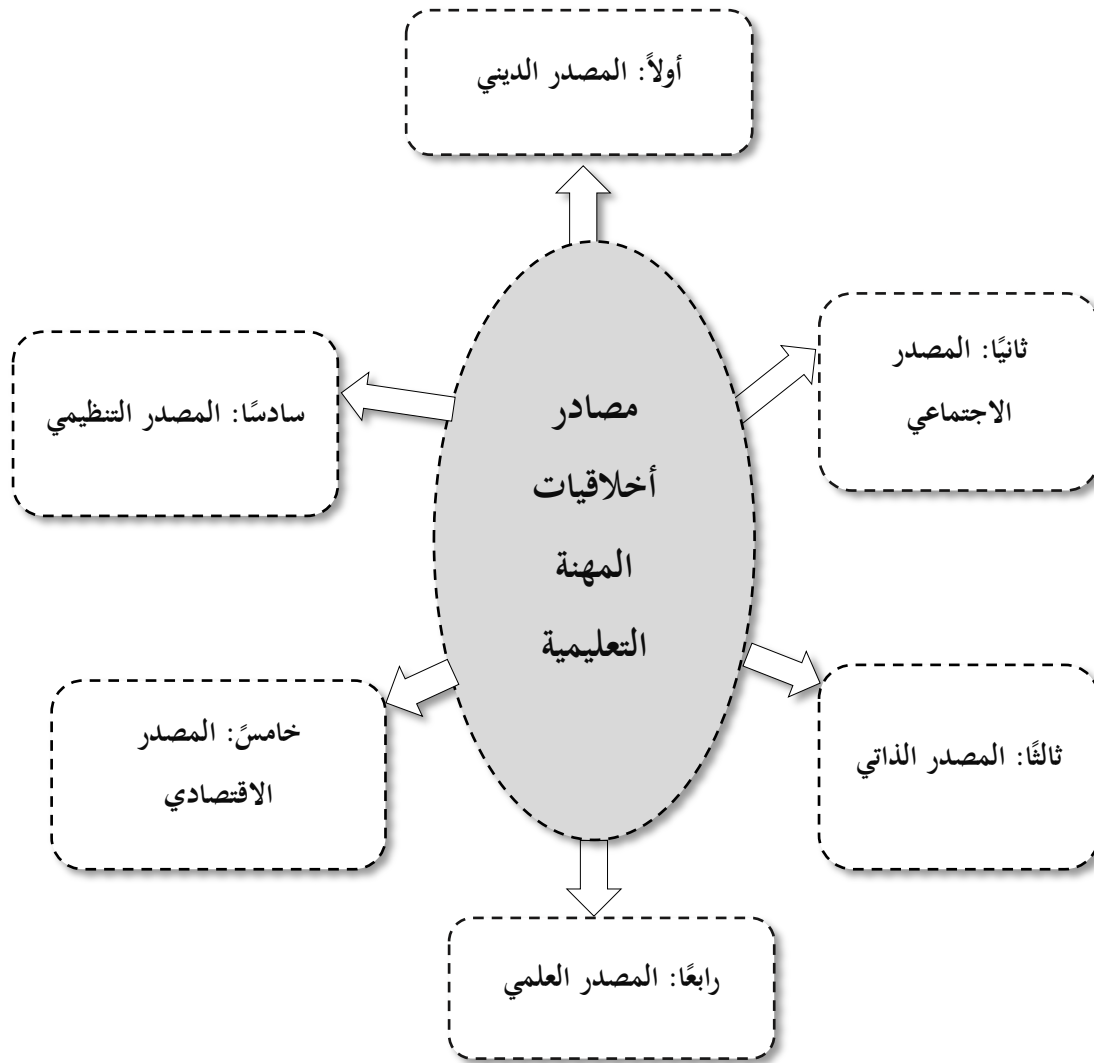
كما ترى الشيبانية (٢٠١١) أن التحلي بأخلاقيات مهنة التعليم ضرورة ملحة من أجل تحقيق أهداف المدرسة، حيث إن التحلي بهذه الأخلاقيات يعد مبدأ يمس جميع العاملين في الحقل التربوي بما في ذلك قادة المدارس، كما يساعد الالتزام بأخلاقيات المهنة على توفير بيئة عمل مناسبة تمكن الجميع من تقديم أفضل ما لديهم لتحسين الأداء، وهو ما يقود إلى الرضا والاستقرار في البيئة التعليمية، ويؤدي في نهاية المطاف إلى إيجاد مخرجات طلابية تتمتع بالثقة بالنفس والوعي الرفيع.

ويذكر محمد (٢٠١١) أنه عندما يتعلق الأمر بقيادة مؤسسة تعليمية، فإن البعد الأخلاقي للقيادة تزداد أهميته، ويصبح مطلباً حاسماً للنجاح الجوهرى في إنجاز الأهداف التعليمية والتربوية الإستراتيجية للمدرسة.

ويرى الباحث أن أخلاقيات مهنة التعليم تمثل مرجعاً عاماً يمكن من خلاله تقويم أداء قادة المدارس، والحكم على سلوكهم، ومدى أهليتهم للقيام بالأدوار المنوطة بهم، وبناءً عليها يتم تقييمهم مهنيًا ومجتمعيًا، وهي كذلك تعتبر منظماً لعلاقتهم مع المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي.

رابعاً: مصادر أخلاقيات المهنة التعليمية

نظراً لكون النظام التعليمي في المجتمع المسلم مستمداً من كتاب الله وسنة رسوله ﷺ، لذا فالمصدر الأساسي من أخلاقيات مهنة التعليم هو الدين الإسلامي، في حين تستمد المصادر الأخرى لأخلاقيات مهنة التعليم من طبيعة مهنة التعليم، وحاجات البلاد والعباد في داخل الإطار العام؛ وعلى ذلك فإنه يمكن إجمال مصادر أخلاقيات مهنة التعليم في ستة مصادر أساسية يوضحها الشكل التالي:



شكل (٢-٢) مصادر أخلاقيات المهنة التعليمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى الأدبيات التربوية

وفيما يلي وصف لهذه المصادر كما وردت في الأدبيات التربوية، حيث توجد مجموعة من المصادر التي تعد الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهنة التعليمية، وهي:

١- المصدر الديني: يعد هذا المصدر من أهم مصادر أخلاقيات مهنة التعليم في نظام التعليم الإسلامي الذي يتخذ من الوحي الإلهي أساساً لها، ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة لتنظيم الحياة، ويشمل أيضاً على القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم لتنظيم حياتهم، وتحديد واجباتهم، بما في ذلك القوانين المنظمة للسياسة التعليمية، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الصادرة عن وزارة التعليم (داؤود، ٢٠١١).

٢- المصدر الاجتماعي: ويقصد بها العادات والتقاليد والقيم والأعراف التي ألفها الناس في حياتهم حتى أصبحت بالتتابع ثابتاً، وتشتمل على نواحي إيجابية وأخرى سلبية (البشري، ٢٠١١)؛ فالمجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة، لا بد وأن ينقل أفراد هذه القيم إلى التنظيم، وتنعكس عليهم في ممارستهم لوظائفهم؛ وذلك لأن معايير المجتمع الأخلاقية وسطوتها في محاسبتها لأعضائها تجعل الأفراد يحرصون على عدم العبث بهذه القيم، أو محاولة الالتفاف عليها لكونها أقوى من ذواتهم كأفراد (داؤود، ٢٠١١). كما تجيء الأسرة ضمن المصدر الاجتماعي لأخلاقيات مهنة التعليم، فالأسرة التي تربي أبنائها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة واحترام يظل هؤلاء الأبناء متمسكين بهذه المبادئ.

٣- المصدر الذاتي: وهي أول مصادر الأخلاقيات، فالعمل الأخلاقي لا بد وأن يبدو جميلاً أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه (داؤود، ٢٠١١).

٤- المصدر العلمي: تؤدي المؤسسات التعليمية دوراً مهماً في إعداد الفرد لدخول المجال المهني، حيث تقوم بتوجيههم وتوعيتهم، وكذلك تدرسيهم بعض المساقات في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية السلوك الإيجابي لدى الفرد تجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص (داؤود، ٢٠١١).

٥- المصدر الاقتصادي: يقصد بالمصدر الاقتصادي الظروف الاقتصادية التي يعمل في ظلها الممارس لمهنة التعليم، فمما لا شك فيه أن القائد المدرسي الذي يعيش وضعاً اقتصادياً مقبولاً يمكنه من العيش بكرامة، من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزام أكيد بقواعد وأسس المهنة، أما إذا كان وضعه الاقتصادي متدنياً لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته، فيتوقع منه الانحراف، الأمر الذي يسيء إلى مهنته (داؤود، ٢٠١١).

٦- المصدر التنظيمي: يقصد به البناء التنظيمي الذي يعمل فيه الممارس لمهنة التعليم بكل ما فيه من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليد تحدد سلوك العاملين فيه وتوجه مساره (سليمان، ٢٠١٤). كذلك تمثل القيادة القدوة داخل المنظمة أحد مصادر أخلاقيات مهنة التعليم، ويقصد بها تلك القيادة التي تستطيع إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتعة لتحقيق هدف معين في التنظيم، وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتكون خادمة للمصالح العامة.

خامساً: العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة التعليمية

تعد أخلاقيات المهنة التعليمية من المتغيرات التي تتأثر بعدد من العوامل، فأخلاقيات مهنة التعليم لقادة المدارس تتأثر بالعوامل السياسية والاقتصادية والحضارية للمجتمع، كما أن أفراد المجتمع المدرسي ينقلون للمدرسة العديد من القيم والعادات السائدة مجتمعياً، وهي بالتأكيد في مجملها تؤثر بشكل واضح على الحياة المدرسية، وقد أورد الشكيلي (٢٠١١)، والقناديلي (٢٠١٥) أهم العوامل التي تؤثر بشكل أو بآخر في أخلاقيات مهنة التعليم لقادة المدارس، وهي:

- العوامل الاجتماعية: فالمجتمع الذي يعيش فيه قائد المدرسة، وما يسوده من تقاليد وعادات ومعتقدات وقيم، وأحوال سياسية واجتماعية واقتصادية، يسهم بشكل كبير في تشكيل سلوكه وتكوين اتجاهاته.
- العوامل الاقتصادية: فقائد المدرسة فرد في مجتمع له متطلباته وطموحاته وآماله لتحسين أوضاعه نحو الأفضل دائماً، وهو في سعي مستمر لتحقيق ذلك، لذا فإن بقدر ما يحققه الأوضاع الاقتصادية في المجتمع من إشباع لحاجاته، تسهم في تكوين أخلاقياته المهنية من مبادئ واتجاهات وسلوك.
- العوامل السياسية: فبمقدار ما يوفره النظام السياسي من حرية لقائد المدرسة للتعبير عن رأيه، وفي ظل وجود رقابة إدارية أو تشريعية أو سياسية فعالة على أنماط السلوك الإداري، فإن ذلك يساعد بلا شك على تحفيز السلوك الأخلاقي المهني لديه.
- ويرى الباحث أن هذه العوامل تتفاعل مع بعضها البعض، ومن ثم تؤثر بدرجة أو بأخرى على درجة التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية، الأمر الذي يحدث فروقاً في درجة الالتزام بهذه الأخلاقيات من قائد مدرسة إلى آخر.

سادساً: متطلبات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية

في ضوء إطلاع الباحث على الأدبيات التربوية والدراسات العلمية ذات الصلة، لاحظ تباين المسميات التي أطلقت على متطلبات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية، فتارة تسمى وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة كما في السكارنة (٢٠١٥)، وتارة أخرى تأتي بمسمى الحلول المقترحة لتطبيق أخلاقيات المهنة كما في القناديلي (٢٠١٥)، وهي في الواقع متطلبات أخلاقيات المهنة التعليمية كما وردت في أبو بكر (٢٠١٠). ويمكن للباحث إجمال أبرز متطلبات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية كما ورد ذكرها في الأدبيات السابقة على النحو التالي:

١- تنمية الرقابة الذاتية لدى قادة المدارس من خلال المحاضرات والبرامج المختلفة، فالرقابة تعين على الالتزام بأخلاقيات المهنة، وفي مقدمتها الأمانة.

٢- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة؛ لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام القانوني، أو عدم وضوحه.

٣- تصويب الفهم الديني والوطني لدى أفراد المجتمع عامة؛ فحينما يقتنع الفرد بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة لتطور الوطن، وازدهار البلاد، وتحسين مستوى الدخل، ازداد لديه الالتزام بأخلاقيات المهنة.

٤- التقييم المستمر لمستوى السلوك الأخلاقي لدى قادة المدارس، الأمر الذي يدفعهم للالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية.

٥- وضع قواعد أخلاقية لسلوكيات قادة المدارس حتى يتسنى لهم فهم أسس أخلاقيات المهنة، والالتزام بها بأقصى درجة ممكنة.

٦- عقد دورات تدريبية لقادة المدارس هدفها توجيههم نحو كيفية تطوير أنفسهم أخلاقياً، وتنمية إحساسهم بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم في أن يكونوا قدوة يحتذى بها باقي أفراد المجتمع المدرسي.

٧- تخصيص حوافز مادية ومعنوية لقادة المدارس الذين يؤدون عملهم بكل أمانة وإخلاص، مما يحفزهم نحو الاستمرار بالالتزام بأخلاقيات المهنة.

٨- الاهتمام بتوفير مناخ تنظيمي إيجابي في المؤسسات التعليمية، مما يدفع قادة المدارس إلى التقيد بأخلاقيات المهنة.

٩- علاج المشكلات الأخلاقية من خلال التصدي للتيارات الفكرية الهدامة والملوثة للقيم الأخلاقية، وبيان القيم الصحيحة، والتدليل على أن الأنماط والاتجاهات السلوكية الخاطئة ليست من الإسلام في

ويرى الباحث ضرورة اهتمام الجهات المختصة بالعمل على توفير المتطلبات السابقة - سألقة الذكر-؛ بغية تعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية من قبل قادة المدارس، مع الأخذ في الاعتبار تفعيل دور المؤسسات الدينية والتربوية والإعلامية في تنمية الوازع الديني والأخلاقي لدى أفراد المجتمع كافة.

سابعاً: أخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس في المملكة العربية السعودية

إن أخلاقيات المهنة التعليمية في نظام التعليم السعودي تنبثق من تعاليم الدين الإسلامي بوصفه المصدر الرئيسي الذي تستمد منه القيم الأخلاقية في جميع قطاعات المجتمع، ومنها المؤسسات التعليمية، فهي تخضع للمبادئ العامة التي تستمد أصولها من العقيدة الإسلامية باعتبارها العقيدة الكلية للحياة. ولعل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدول مجلس التعاون الخليجي الصادر عن مكتب التربية العربي لدول الخليج في عام ١٩٨٥، قد نوه في طياته عن بعض المعايير الأخلاقية الواجب توفرها لدى قادة المدارس في دول الخليج العربي- ومن ضمنها المملكة العربية السعودية-، ومن هذه المعايير توفير الرعاية للعاملين في مهنة التعليم، والثقة المتبادلة واحترام التخصص والأخوة المهنية هي أساس العلاقة بين المعلم وزملائه وإدارة المدرسة (البشري، ٢٠١١).

وعلى مستوى الاهتمام المحلي بأخلاقيات المهنة التعليمية، فقد أصدرت وزارة التربية والتعليم (وزارة التعليم حالياً) في المملكة العربية السعودية ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم عام ١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م، وتم اعتماده وفق التوجيه السامي الكريم من خادم الحرمين الشريفين، وقد احتوى الميثاق على مقدمة وثمان مواد خصصت المادة الأولى للمصطلحات التي جاءت في الميثاق: أخلاقيات مهنة التعليم، والمعلم، والطالب، أما المادة الثانية فقد جاءت لتحديد أهداف الميثاق ومبرراته، أما رسالة التعليم فقد تم توضيحها في المادة الثالثة، وفي المادة الرابعة تم تناول المعلم وأداءه المهني، وخصصت المادة الخامسة للمعلم وطلابه، أما المادة

السادسة فعالجت المعلم والمجتمع، بينما تعاملت المادة السابعة مع المعلم والمجتمع المدرسي، ومسك الختام بالمادة الأخيرة، وهي الثامنة التي تناولت المعلم والأسرة (وزارة التربية والتعليم، ١٤٢٧هـ).

والواضح من خلال مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، أنه لم تعبر الاهتمام الكافي لأخلاقيات المهنة التعليمية الواجب الالتزام بها من قبل قادة المدارس، الأمر الذي يجعل تحديد هذه الأخلاقيات أمر خلافي بين الباحثين والمهتمين بهذا الشأن.

كما أصدرت وزارة التعليم وثيقة المعايير التربوية لعناصر العملية التعليمية في عام ٢٠٠٥؛ بهدف تطوير النمو المهني لعناصر العملية التعليمية بغرض تحسين نوعية أداء المعلمين وقادة المدارس والمشرفين التربويين، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر تأثيراً كبيراً على تعلم وتعليم الطلاب (بن زامل، ٢٠١٦).

ونصت هذه الوثيقة فيما نصت عليه على ثمانية معايير لقائد المدرسة، ورد في المعيار السابع منها أن " تعمل المديرية بأمانة وعدل وصدق وفق الأسس الشرعية والمبادئ الأخلاقية" (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٥)؛ وبذلك اعتبرت وثيقة المعايير التربوية لعناصر العملية التعليمية الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية أحد المعايير المهمة لنجاح قادة المدارس.

كما قامت وزارة التعليم بإنشاء جائزة التعليم للتميز، وصنفتها إلى فئات عدة، منها فئة الإدارة والمدرسة المتميزة، والتي قسمت جائزتها إلى سبعة مجالات وتسعة وعشرين معياراً، وقد نص المعيار الخامس ضمن المجال الثاني منها على أن يلتزم جميع العاملين بأخلاقيات المهنة (وزارة التعليم، ٢٠١٥)؛ مما يدل على أهمية التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية.

وفي ضوء العرض السابق يرى الباحث أنه بالرغم من الجهود المحمودة سالفة الذكر، إلا أن هناك حاجة ملحة إلى صياغة ميثاق لأخلاقيات المهنة التعليمية لقادة المدارس، على أن يتضمن هذا الميثاق مجالات الالتزام بتلك الأخلاقيات بشيء من التفصيل والوضوح.

ثامناً: مجالات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس

نظراً لعدم وجود ميثاق يوضح مجالات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس على صعيد المملكة العربية السعودية، إلى جانب وجود حاجة لتقصي تلك المجالات وإبرازها على النحو الذي يسهل معه عملية تقييمها؛ فإن السبيل الوحيد للوقوف على تلك المجالات هو مراجعة الأدبيات التربوية والدراسات العلمية التي عنيت بذلك الأمر.

وفيما يلي يستعرض الباحث أبرز الجهود التي بذلت من قبل الباحثين فيما يتعلق بتحديد مجالات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس:

حدد محمد (٢٠١١) سلوكيات البعد الأخلاقي في القيادة المدرسية بوجه عام في النقاط التالية:

- مساعدة العاملين على الصمود والتحدي عندما يكون ذلك ملائماً.
- الصدق مع العاملين بالمدرسة.
- وضع مصالح المجموعة قبل مصلحة الفرد.
- تشجيع العاملين بالمدرسة على القيام بالشيء الصحيح.
- مساعدة العاملين بالمدرسة على الالتزام بوعودهم.
- الاحتفاظ بالسرية في معالجة بعض القضايا والمشكلات المدرسية.
- احترام رأي كل شخص بالمدرسة، وأخذه في الاعتبار عند عملية اتخاذ القرار.
- احترام خصوصية العاملين بالمدرسة.
- تحمل المسؤولية عن عواقب القرارات المتخذة.
- الثبات على القرارات المستندة إلى مبدأ.
- تعزيز اتخاذ القرار استناداً إلى القيم المدرسية.

كما حددت البشري (٢٠١١) أخلاقيات المهنة لمديري المدارس في ستة مجالات رئيسية:

- ١- أخلاقيات تتعلق بمسؤوليات المدير نحو نفسه.
- ٢- أخلاقيات تتعلق بمسؤوليات المدير نحو المهنة.
- ٣- أخلاقيات تتعلق بمسؤوليات المدير نحو المعلمين.
- ٤- أخلاقيات تتعلق بمسؤوليات المدير نحو أولياء الأمور.
- ٥- أخلاقيات تتعلق بمسؤوليات المدير نحو المجتمع.
- ٦- أخلاقيات تتعلق بمسؤوليات المدير نحو الوطن.

ويتفق الخميس (٢٠١٣) إلى حد بعيد مع البشري (٢٠١١) في تحديد مجالات أخلاقيات المهنة

التعليمية لقادة المدارس، حيث صاغها في ستة مجالات هي:

- ١- أخلاقيات المدير في العمل الإداري:
- ٢- أخلاقيات المدير مع المعلمين.
- ٣- أخلاقيات المدير مع الطلبة.
- ٤- أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور.
- ٥- أخلاقيات المدير مع المجتمع المحلي.
- ٦- أخلاقيات المدير نحو الوطن.

أما المجالي وآخرون (٢٠١٥) فقد صاغ هذه المجالات في خمسة مجالات رئيسية هي:

- ١- أخلاقيات المدير نحو نفسه.
- ٢- أخلاقيات المدير نحو المعلمين.
- ٣- أخلاقيات المدير نحو الطلبة.

٤- أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي.

٥- أخلاقيات المدير نحو أولياء أمور الطلبة.

كذلك قام شعيبات وآخرون (٢٠١٦) بوضع أربعة مجالات أساسية لأخلاقيات المهنة التعليمية

لقادة المدارس، وهي:

١- أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين.

٢- أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة.

٣- أخلاقيات المهنة تجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي.

٤- أخلاقيات المهنة تجاه القوانين والأنظمة المدرسية.

في حين حدد العازمي (٢٠١٧) تلك المجالات في ثلاثة مجالات رئيسة، هي:

١- الصفات الأخلاقية الشخصية

٢- الصفات الأخلاقية الإدارية.

٣- الصفات الأخلاقية نحو العلاقات الإنسانية: وقد تضمن هذا المجال أربعة مجالات فرعية هي:

— أخلاقيات المدير نحو الطلبة.

— أخلاقيات المدير نحو المعلمين.

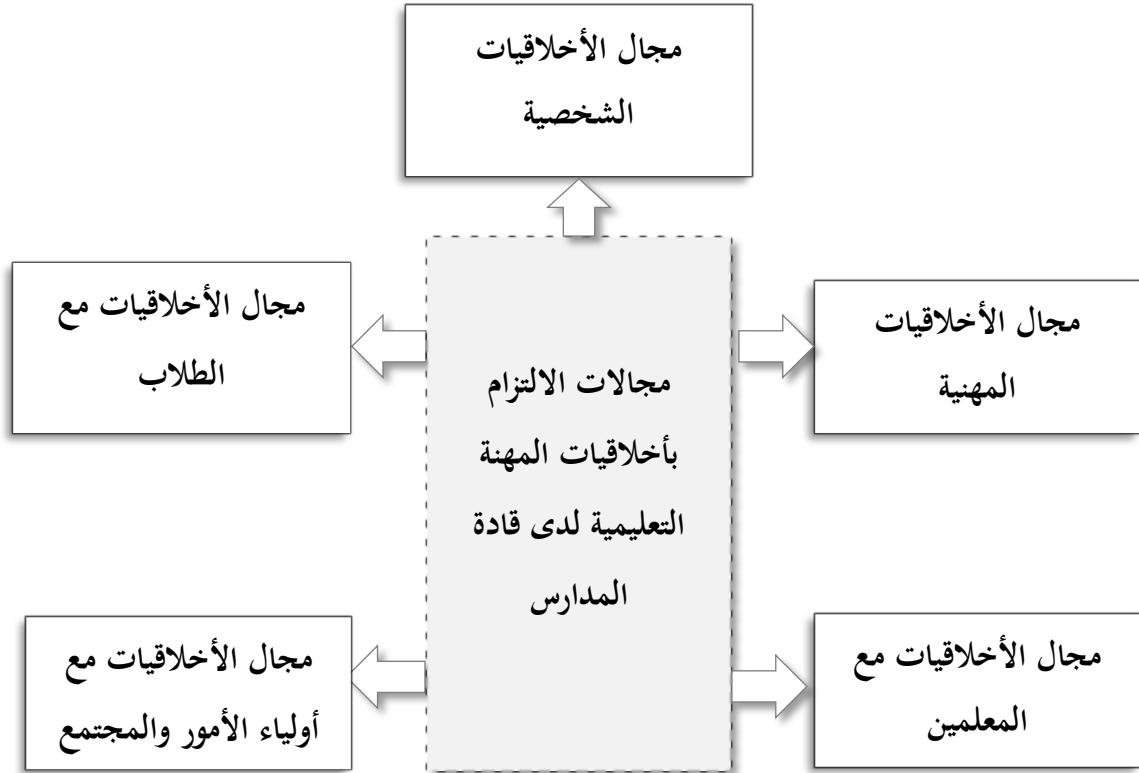
— أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور.

— أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي.

وفي ضوء العرض السابق لوجهات النظر المختلفة حول مجالات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية

لدى قادة المدارس، فإنه يمكن للباحث أن يحدد تلك المجالات على النحو الذي يحقق الشمول والتكامل

في خمسة مجالات يوضحها الشكل التالي:



شكل (٢-٣) مجالات الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى الجهود البحثية السابقة

وفيما يلي وصف لهذه المجالات بشيء من التفصيل:

المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية

يقصد بالأخلاقيات الشخصية القيم الأخلاقية والصفات التي يتحلى بها قائد المدرسة، والتي تؤهله

لتمثيل دور القدوة أمام أفراد المجتمع المدرسي.

ويشير بوعطيط (٢٠١٥) إلى مفهوم الأخلاقيات الشخصية باعتباره "عبارة عن تلك المعتقدات

والتفضيلات والمفاهيم المجردة التي يحملها الفرد للأشياء والمعاني وأوجه النشاط المختلفة، والتي تعمل على

توجيه رغباته واتجاهاته نحوها، حيث تساعده في تحديد السلوكيات ما هو مقبول وما هو مرفوض، وما هو

صائب وما هو خاطئ، وتتصف بالثبات النسبي".

ويمكن القول بأن الأخلاقيات الشخصية لقائد المدرسة تشكل محورًا أساسيًا يجب العناية به عند استقطاب قادة المستقبل، ومن المفترض أن يتم التأكد من تمتع قادة المدارس بمفاهيم أخلاقية سليمة، وأن تنمى فيهم روح الالتزام بالسلوك الأخلاقي (أبو تينة وآخرون، ٢٠٠٧).

كما يشير الزيلعي (٢٠١٦) إلى أن للبعد الأخلاقي خاصيته في النظم التربوية باعتبارها نظمًا معنية ببلورة وإثراء ودعم المجال الأخلاقي لمداخلتها البشرية وإثرائه ودعمه، ويحتل قادة المدارس مكانة مميزة ضمن هذا النظام الإنساني في معظم مكوناته؛ لذلك فإن للبعد الأخلاقي لقادة المدارس أهمية خاصة، حيث يواجه هؤلاء القادة في هذا النظام مواقف يومية متكررة تختبر من خلالها خصالهم الأخلاقية الشخصية.

وترجع أهمية التزام قادة المدارس بالأخلاقيات الشخصية إلى تأثير سلوكهم التنظيمي بهذه الأخلاقيات، حيث يؤكد بومنقار وبوعطيط (٢٠١٥) على أن كل فرد يحمل قيم تظهر في سلوكه داخل عمله، خاصة في السلوك الجماعي، فكل فرد ينتمي إلى جماعة يحمل اتجاهات وقيم ومعايير تلك الجماعة ويلتزم بها، فيفصح عن تلك القيم في مختلف سلوكياته داخل المنظمة.

ويمكن تلخيص أبرز النقاط التي تعكس التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية الشخصية

فيما يلي:

- أنه يمثل قدوة حسنة للآخرين.
- أنه يتعامل بأسلوب ديمقراطي مع الجميع.
- أنه يتجنب المفاخرة بمكانته الوظيفية بين أفراد المجتمع المدرسي.
- أنه يبتعد عن التعصب.
- أنه يتفانى في عمله لدرجة الإخلاص.
- أنه يتحلى بالقدرة على ضبط النفس.

- أنه يلتزم الصدق في جميع أموره.
- أنه يتحلى بالحكمة وسرعة البديهة.
- أنه يحترم الوقت والمواعيد.

المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية

يقصد بالأخلاقيات المهنية مقدرة قائد المدرسة على القيام بمهامه والأدوار المناطة به ضمن إطار أخلاقي يراعي فيه تطبيق القوانين والأنظمة المعمول بها، علاوة على التزامه بكل ما هو من شأنه أن يعينه على أداء دوره المهني بكفاءة وفعالية.

وتذكر السعدية (٢٠١٠) أن أخلاقيات المهنة تدور حول نقطتين رئيسيتين هما: إتقان العمل، وتجنب التقصير والإهمال فيه، وتمثل أهمية هذه الأخلاقيات في كونها ضوابط لسلوك الإداري تحافظ على المهنة من أي تصرف مشين يخالف قواعدها العامة.

وتؤكد العازمي (٢٠١٧) على أن التزام قادة المدارس بالأخلاقيات المهنية ينعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية العمل الإداري، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي، كما يسهم في تكوين اتجاهات إيجابية لدى القادة أنفسهم نحو المهنة، إذ تبصرهم بالتزاماتهم الأخلاقية، وتوعيتهم بأبعاد الرسالة الإدارية والتربوية التي يحملونها تجاه مؤسساتهم وأفرادها.

ويمكن تحديد أهم النقاط التي تعكس التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية المهنية فيما يلي:

- أنه يطبق كل جديد في مجال اختصاصه الإداري.
- أنه يتفانى في عمله دون تقصير.
- أنه يتحمل الصعوبات التي تواجهه في أثناء أدائه لمهنته.

- أنه يعتز بالمهنة وبالانتماء إليها.
- أنه يتجنب استغلال مركزه لتحقيق مصالح شخصية.
- أنه يشرك أفراد المجتمع المدرسي في عملية اتخاذ القرار.
- أنه يشرف على سير العملية التعليمية داخل المدرسة بنفسه.
- أنه يحترم القوانين والتعليمات.
- أنه يظهر القيم الإسلامية في أثناء ممارسته لعمله.
- أنه يحرص على تنمية نفسه مهنيًا في مجال عمله.
- أنه يتحمل المسؤوليات المترتبة على اتخاذه القرارات المختلفة.
- أنه يحرص على معالجة أوجه القصور في العمل قبل اتخاذ العقوبة.
- أنه يقوم بإيصال معلومات صحيحة للجهات العليا عن النظام التعليمي في المدرسة.

المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين

يقصد الأخلاقيات مع المعلمين الإطار الأخلاقي الذي يتبعه قائد المدرسة في التعامل مع المعلمين، والذي يتوافق أهداف المدرسة ورسالتها.

ومما لا شك فيه أن هناك مواقف أثناء العمل تتطلب إبراز إنسانية قائد المدرسة في تعامله مع المعلمين، وهذا الدور الإنساني له أثر كبير في تحقيق أهداف المؤسسة، ومن أمثلة ذلك: تبادل التهاني والتعازي، وتقديم المساعدات، وتفهم الظروف، وزيارة المرضى.... الخ، فلا بد أن يشعر المعلمون أن قائد المدرسة أضح لهم يلجأون إليه في بعض قضاياهم الخاصة (الفرح، ٢٠١٠).

وفي هذا الصدد، تذكر محذب وآيت (٢٠١٦) أن العلاقات الإنسانية تشغل دوراً بارزاً في مجمل المجالات بالقيادة المدرسية؛ لكونها تضمن للعاملين والعاملات التربويين الرضا الوظيفي في العمل، وإثارة

الدوافع للعمل، وتحسين الأداء، وارتفاع الروح المعنوية، والشعور بالانتماء للعمل التربوي، نظراً إلى أن نوعية العلاقات بين الطاقم التعليمي تعتمد اعتماداً كبيراً على نوعية علاقتهم مع المدير أو القائد التربوي والإداري.

وتأكيداً على أهمية التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة مع المعلمين، فقد ورد في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم (١٤٢٧ هـ) أن "التزام القيادات التربوية بأخلاقيات مهنة التعليم تجاه المعلم تسهم في تكوين شخصية المعلمين، والارتقاء بمستواهم المهني، كما يجعلهم على درجة كبيرة من حب مهنتهم والالتزام بأسسها وسلوكياتها، وأداء الواجبات والمسؤوليات على أكمل وجه" (وزارة التربية والتعليم ، ١٤٢٧ هـ).

ويمكن إجمال أبرز النقاط التي تعكس التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية مع المعلمين فيما يلي:

- أنه يعامل المعلمين بعدل ومساواة.
- أنه يحترم مشاعر المعلمين.
- أنه يعالج مشكلات المعلمين بطرق موضوعية وسليمة.
- أنه يعزز ثقة المعلم بنفسه.
- أنه يشارك المعلمين مناسباتهم الاجتماعية.
- أنه يوضح المهام الموكلة إلى المعلمين برحابة صدر.
- أنه يقوم بتوجيه وإرشاد المعلمين وخاصة حديثي الخبرة منهم.
- أنه يراعي قدرات المعلمين عند إسناد المهام إليهم.
- أنه يحث المعلمين على الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.
- أنه يتجنب تتبع أسرار المعلمين.

المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب

يقصد بالأخلاقيات مع الطلاب نمط التعامل الذي يتبعه قائد المدرسة في تعامله مع الطلاب.

وفيما يتعلق بهذه الأخلاقيات، يذكر الزيلعي (٢٠١٦) أن علاقة قائد المدرسة بطلابه علاقة إنسانية تقوم على التعارف والتآلف، والمودة والرحمة، والاحترام المتبادل، ويتوجب عليه أن يخلق جوًا من الألفة بينه وبينهم، بوصفه أبًا وأخًا كبيرًا رحيماً بهم، لطيفًا في تعامله معهم، يقدر مستوياتهم ويحترم ذواتهم، ويتواصل معهم داخل المدرسة وخارجها وفقًا لمقتضيات العملية التربوية والتعليمية، كما تبنى هذه العلاقة على التيسير والسماحة واللين، باعتبارها مبادئ إسلامية عظيمة، فالله تبارك وتعالى وجه نبيه إلى ذلك، وبين له أن سر استمالة القلوب وجذبها إلى قبول الدعوى يكمن في اللين واليسر في التكليف، وحسن المخاطبة، يقول تعالى: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ (آل عمران: ١٥٩).

ويمكن تحديد أبرز النقاط التي تعكس التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية مع الطلاب فيما يلي:

- أنه يعامل الطلاب بعدالة بغض النظر عن مستواهم التعليمي أو الاجتماعي.
- أنه يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالطلاب.
- أنه يستمع إلى شكاوى الطلاب باهتمام.
- أنه يواصل دوره التربوي مع الطلاب خارج أسوار المدرسة.
- أنه يفرض الاحترام المتبادل بينه وبين الطلاب.
- أنه يهتم بتذليل المشاكل والصعوبات التي تواجه الطلاب.

- أنه يراعي الحالة الاقتصادية لبعض الطلاب.
- أنه يشارك الطلاب في أعمالهم الجماعية داخل المدرسة.
- أنه يحرص على تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلاب.
- أنه يوجه الطلاب للاستخدام الإيجابي لوسائل الاتصال الحديثة.
- أنه يكرم الطلاب المتميزين أخلاقياً.

المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي

يقصد بالأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي حرص قادة المدارس على احترام العلاقة التبادلية واستمراريتها مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وتركيزهم على التفاعل والتكيف والخدمة التي تقدمها مدارسهم للمجتمع الخارجي.

وهنا تجدر الإشارة إلى ظهور اتجاه جديد في السنوات الماضية يقوم على بناء علاقة بين المدرسة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي كأحد المؤشرات الهامة للفاعلية التنظيمية المدرسية، وهذا الاتجاه يقوم على تعريف المجتمع بما يدور في المدرسة، ويبحث على الاستفادة من كافة الإمكانيات البشرية والمادية لتحسين العملية التربوية، كما يقوم على مساهمة المدرسة في رفع مستوى الحياة في المجتمع المحلي الذي تقوم فيه المدرسة.

وفي هذا السياق، يشير الظفري (٢٠١١) إلى أن العلاقة بين المدرسة وأولياء الأمور والمجتمع في العصر الراهن باتت تمثل تحدياً يواجه كثيراً من قادة المدارس، نظراً لتعدد هذه العلاقة وتعدد أطرافها، وانعكاسها سلباً أو إيجاباً على نجاح المدرسة في دورها المرتقب في تشكيل شخصيات الطلاب كمواطنين صالحين قادرين على الإسهام في بناء مجتمعاتهم.

كما يذكر الفرح (٢٠١٠) أن المدرسة تعتبر منارة في البيئة الاجتماعية التي توجد فيها، الأمر الذي يفرض على قائد المدرسة أن يسعى للقيام بدوره في التواصل مع هذه البيئة، وأن يلمس أفراد المجتمع أثر المدرسة من خلال مجالس الآباء، ومن خلال الخدمات التطوعية والمشاركة في المناسبات المختلفة. كذلك فهناك أهمية بالغة للالتزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، لاسيما في ضوء ما نصت عليه رؤية المملكة ٢٠٣٠، من ضرورة "تحسين العلاقات الإنسانية مع البيئة الخارجية من خلال إشراك المدارس لأولياء الأمور في عملية تعليم أبنائهم، وإنشاء مجالس لأولياء الأمور يطرحون من خلالها اقتراحاتهم ويناقشون القضايا التي تمس تعليم أبنائهم" (مجلس الوزراء، ٢٠١٦). ويمكن تلخيص أبرز النقاط التي تعكس التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي فيما يلي:

- أنه يحرص على بناء علاقات طيبة مع أولياء الأمور.
- أنه يحافظ على الأسرار الخاصة بأولياء الأمور.
- أنه لا يستغل أولياء الأمور في تحقيق منافع شخصية.
- أنه يحترم أولياء الأمور بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية والاجتماعية.
- أنه يحسن استقبال أولياء الأمور.
- أنه يخصص وقتاً كافياً للاستماع لشكاوى أولياء الأمور.
- أنه يفعل دور مجالس الآباء في المدرسة.
- أنه يراعي قيم المجتمع وعاداته وتقاليده.
- أنه يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية.
- أنه يحرص على تمثيل المدرسة بصورة مشرفة في علاقته مع المجتمع المحلي.

ثانياً: الدراسات السابقة

تمهيد:

يستعرض الباحث في هذا الجزء الجهود البحثية السابقة التي تناولت الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس باعتباره أحد الموضوعات الإدارية الهامة. وفيما يلي عرض لما وقف عليه الباحث من دراسات سابقة ذات صلة، حيث جرى تصنيف هذه الدراسات إلى محورين، يتضمن أولهما الدراسات العربية، ويأتي المحور الثاني ليستعرض الدراسات الأجنبية، مع ترتيب هذه الدراسات زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، ومن ثم التعليق عليها من حيث أوجه الاتفاق والاختلاف، وما يميز الدراسة الحالية عن ما سبقها من جهود.

المحور الأول: الدراسات العربية

قام الزهراني (٢٠٠٧) بإعداد دراسة بعنوان: "أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة"، استهدفت التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة من معلمي مدارس التعليم العام بمكة المكرمة بلغ عددها (٦٠٠) معلم. وقد انتهت نتائج الدراسة إلى الآتي: ١- أن درجة ممارس مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري كانت درجة ممارسة عالية وفق الترتيب التالي لأبعاد أخلاقيات العمل الإداري: الاتصال التنظيمي، وعلاقة مدير المدرسة بالمجتمع المدرسي، واتخاذ القرار، والمهنية، وعلاقة المدير بأولياء الأمور والمجتمع المحلي. ٢- هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية بين جميع جوانب العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين.

٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر لصالح المعلمين الذين أعمارهم (٤٥ سنة فأكثر)، ولمتغير المؤهل لصالح المعلمين الذين مؤهلاتهم ماجستير فأكثر.

وأعد أبو طبيخ (٢٠٠٨) دراسة بعنوان: "مدى التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"، سعت إلى التعرف على مدى التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، والتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة متوسطات تقدير المعلمين لمدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات المهنة تعزى إلى متغيرات (سنوات الخبرة- الجنس). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (٢٣٥) معلم ومعلمة في المدارس الأساسية الدنيا في مديريات محافظة غزة، وتم إعداد استبانة مكونة من (٦٣) فقرة موزعة على خمس مجالات هي: (أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، أخلاقيات المدير تجاه الطلبة، أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي، أخلاقيات المدير تجاه المناهج الدراسية، أخلاقيات المدير تجاه المرافق للتجهيزات الدراسية). وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ١- وجود تباين في ترتيب أخلاقيات المدير لمجالات الاستبانة ككل من وجهة نظر المعلمين، فقد حصل المجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة على المرتبة الأولى بنسبة ٨٤.٨٦%، يليه مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين في المرتبة الثانية بنسبة ٨٣.١٤%، يليه مجال أخلاقيات المدير تجاه المرافق والتجهيزات المدرسية في المرتبة الثالثة بنسبة ٨٢.٦٨%، يليه مجال أخلاقيات المدير تجاه المجتمع في المرتبة الرابعة بنسبة ٨٢.٥٨%، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال أخلاقيات المدير تجاه المناهج الدراسية بنسبة ٧٨.٨٨%.

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مدى التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام ببرامج الأخلاق المهنية في المدارس، بحيث تصبح من أولويات اهتمام الوزارة من حيث الإعداد والتدريب والتنفيذ والمتابعة والإشراف والتقييم.

كما أجرى الهدبان (٢٠٠٩) دراسة بعنوان: "درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى"، سعت إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلميه، وتحديد وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغيرات: (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي). اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى الأربعة، والبالغ عددهم (٢٠٣) مدير ومديرة ومن (٨١٢) معلم ومعلمة، وتم تطوير استبانة كأداة للدراسة. وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية: ١- أن متوسط درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر معلميه قد وقعت ضمن درجة الالتزام المرتفعة لجميع مجالات الدراسة. ٢- وجود فروق دالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية تعزى لمتغير الخبرة من وجهة نظر المدرء والمعلمين. وأوصت الدراسة بإعداد دليل كمرجع أساسي في عمل مديري المدارس بشكل أخلاقي، يعد المرجع الرئيس في تقويم عمل مديري المدارس والمعلمين.

وقام أيضاً بحجي (٢٠١٠) بإعداد دراسة بعنوان: "درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم"، هدفت للتعرف على درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، إلى جانب الكشف عن وجود فروق في متوسطات نظر معلمي المدارس، تبعاً لمتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية). اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من عينة طبقية عشوائية، بلغ عدد أفرادها (١٣٤٩) معلماً ومعلمة بالمدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، واعتمدت الباحثة على استبانة تكونت من (٦٤) فقرة لتحقيق أهداف الدراسة. وقد أسفرت

الدراسة عن النتائج الآتية: ١- إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت كبيرة جداً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤.١٥ - ٤.٤١)، في حين بلغ متوسط الدرجة الكلية لمجالات الدراسة السبعة (٤.٢٩). ٢- كان ترتيب مجالات درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كالآتي: مجال أخلاقيات المدير نحو المهنة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الوطن، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي، ثم أخلاقيات المدير نحو نفسه، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين. ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح الفئة (أقل من ٦ سنوات). وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد وزارة التربية والتعليم لتقارير يقيّم فيها المدير من قبل المعلمين، مما يشكل دافعاً لتعزيز العلاقة بين المديرين والمعلمين.

كما قامت الغامدي (٢٠١٠) بإجراء دراسة بعنوان: "أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية"، سعت إلى تحديد درجة ممارسة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية من وجهة نظرهن ومن وجهة نظر المعلمات، والكشف عن طبيعة العلاقة بين درجة ممارسة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات، إلى جانب الكشف عن العلاقة بين (المؤهل - العمر - الحالة الاجتماعية - الخدمة في التعليم - سنوات الخدمة في المدرسة الحالية والخدمة بالعمل الإداري - التخصص - الدورات التدريبية)، ودرجة ممارسة أخلاقيات العمل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية (٤٧)

مديرة، و(٦٥٠) معلمة، واعتمدت الباحثة على استبانة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الولاء التنظيمي. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: ١- تتمتع مديرات المدارس الثانوية بدرجة ممارسة لأخلاقيات العمل الإداري وصل إلى درجة مرتفعة جداً بلغت (٤.٢٥) بالمقارنة مع استجابات المعلمات اللاتي رأين أن درجة الممارسة كانت مرتفعة فقط (٣.٨٥). ٢- لا يوجد علاقة دالة إحصائية بين درجة ممارسة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس وكل من درجة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات. ٣- وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المديرات لأخلاقيات العمل من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغيرات الدراسة. وقد أوصت الدراسة بالعمل على إصدار ميثاق لمهنة الإدارة المدرسية يشارك في وضعه المختصون، واعتماده في تقييم الأداء الوظيفي لمديرات المدارس.

واهتم القحطاني (٢٠١٣) بإجراء دراسة بعنوان: "درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين"، استهدفت التعرف على درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بمواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم التالية: (رسالة التعليم، المدير وأداؤه المهني، المدير وطلابه، المدير والمجتمع، المدير والمجتمع المدرسي، المدير والأسرة)، إلى جانب التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة متوسطات تقدير المعلمين لدرجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين تعزى للمتغيرات التالية: (المرحلة الدراسية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي). اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحث استبانة مكونة من (٥٤) فقرة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٩٦٣) معلماً بمدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط. وقد انتهت نتائج الدراسة إلى ما يلي: ١- أن درجة التزام مديري مدارس التعليم

العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين كانت غالباً، وبمتوسط حسابي قدره (٣.٩٤). ٢- أن ترتيب مواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم تنازلياً حسب درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط كالتالي: العلاقة مع المجتمع المدرسي بمتوسط حسابي (٤,١٢)، رسالة التعليم بمتوسط حسابي (٤,٠٣)، العلاقة مع المجتمع بمتوسط حسابي (٤,٠٢)، الأداء المهني بمتوسط حسابي (٤,٠٠)، العلاقة مع الطلاب بمتوسط حسابي (٣,٩٥)، العلاقة مع الأسرة (٣,٥١). وأوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية متخصصة ومستمرة في مجال أخلاقيات مهنة التعليم.

كذلك أعد الخميس (٢٠١٣) دراسة بعنوان: " درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم"، هدفت إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين. وتم تطبيق الدراسة على عينة مؤلفة من (٣٧٤) معلماً ومعلمة بالمدارس الثانوية الحكومية التابعة لوزارة التعليم في دولة الكويت، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية. ولتحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانتي: الاستبانة الأولى لأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، والثانية للولاء التنظيمي للمعلمين. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: ١- إن درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كان مرتفعة. ٢- هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي تلك المدارس. ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي

مدارسهم تبعاً لمتغيرات: الجنس والخبرة والمؤهل العلمي. وأوصت الدراسة بتعزيز مفهوم أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية في العمل الإداري لمديري المدارس.

وأجرى مهدي (٢٠١٤) دراسة بعنوان: "واقع أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الثانوية لمحافظة بغداد - الرصافة من وجهة نظر معاونين"، سعت إلى التعرف على واقع أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الثانوية في المحافظات بغداد - الرصافة من وجهة نظر معاونين، والتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (النوع، ومدة الخدمة). أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من عينة طبقية عشوائية بلغ عددها ١٧٠ معاوناً ومعاوناً للمدارس الثانوية في محافظة بغداد - الرصافة، وقد تم اعتماد بناء استبانة مكونة من أربعة مجالات، هي (علاقة مدير المدرسة بالمدرسين، وعلاقة مدير المدرسة بالطلبة وعلاقة مدير المدرسة بالمجتمع المحلي وعلاقة مدير المدرسة بقوانين المهنة وتقاليدها). توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: ١- إنّ أخلاقيات العمل الإداري متوافرة لدى مديري المدارس الثانوية لمحافظة بغداد - الرصافة الثلاث من وجهة نظر معاونيهم. ٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مدة الخدمة من (١١ سنة فما فوق) على مدة الخدمة (١٠ سنوات فأقل). وأوصت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات العلمية التي تعني بالكشف عن واقع أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس.

وأجرى أيضاً العتيبي (٢٠١٤) دراسة بعنوان: "درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت"، سعت إلى تعرف واقع ممارسة مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تجاه كل من (الطلبة، المعلمين، ومؤسسات المجتمع المحلي)، والكشف عن مدى وجود فروق دالة بين متوسطات درجات أفراد العينة حول تقدير درجة ممارسة المديرين لأخلاقيات المهنة بمدارس المرحلة الثانوية بدولة الكويت تبعاً للمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي،

عدد سنوات الخدمة، المنطقة التعليمية). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وشملت عينة الدراسة (٦٠٠) معلم تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين في المدارس الثانوية في المناطق التعليمية الست بدولة الكويت، وتم استخدام استبانة كأداة لهذه الدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: ١- أن مستوى ممارسة أخلاقيات المهنة هو مستوى مرتفع من وجهة نظر المعلمين. ٢- جاء التزام المديرين بأخلاقيات المهنة تجاه الطلبة في المرتبة الأولى، ثم تجاه مؤسسات المجتمع المحلي، وفي المرتبة الثالثة تجاه المعلمين. ٣- تبين وجود فروق بين متوسطات درجات التزام مديري المدارس الثانوية لأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة لصالح ذوي عدد سنوات الخدمة الأكثر من ٥ سنوات. وأوصت الدراسة بإجراء دراسات مشابهة على مراحل تعليمية أخرى.

أما المجالي وآخرون (٢٠١٥) فقد اهتموا بإجراء دراسة بعنوان: " درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها"، سعت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين، وبيان عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي). اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة كأداة لها، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٨) معلماً ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: ١- أن درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي (٤.١٦). ٢- أن ترتيب مجالات أخلاقيات مهنة التعليم تنازلياً حسب درجة ممارسة مديري المدارس لها من وجهة نظر المعلمين كالتالي: مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين، تلاه مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، تلاه مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة، تلاه مجال أخلاقيات المدير نحو نفسه، وأخيراً مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي، وجميعهم بدرجة

مرتفعة. ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. وقد أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام ببرامج الأخلاق المهنية في المدارس بحيث تصبح من اهتمامات وزارة التربية والتعليم.

وقام شعيبات وآخرون (٢٠١٦) بإجراء دراسة بعنوان: "مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في مدارس محافظة "رام الله والبيرة"، هدفت إلى تعرف مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين بمدارس محافظة "رام الله والبيرة". اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من عينة طبقية عشوائية مكونة من (٤٤٠) معلماً ومعلمة بمدارس محافظة "رام الله والبيرة"، وتم بناء استبانة أداة للدراسة، تضمنت ٥٣ فقرة موزعة على أربعة مجالات. وأظهرت النتائج ما يلي: ١- أن تقديرات المعلمين لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣.٩١). ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي. ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيري سنوات الخبرة، لصالح الخبرة الأقل من ٥ سنوات، ولمتغير الجهة المشرفة على المدرسة، لصالح المدارس الحكومية والخاصة. وأوصت الدراسة وزارة التربية والتعليم بالعمل على إخراج مدونة لأخلاقيات المهنة لمديري المدارس، وتعريفهم بأهميتها.

وأجرى الراجحي (٢٠١٦) دراسة بعنوان: "درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت بأخلاقيات المهنة"، هدفت التعرف على درجة التزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، وأثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية، واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة

وأهدافها، وتم الاعتماد على استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية تكونت من ٣٠٠ معلم ومعلمة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: ١- وجود درجة مرتفعة من التزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين. ٢- وجود درجة مرتفعة من التزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات المهنة على مجال التزام المدير نحو المعلمين. ٣- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والمنطقة التعليمية. ٤- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الخبرة على جميع المجالات باستثناء مجال التزام المدير نحو الطلبة واتجاه المجتمع، وجاءت الفروق لصالح (من ٥ - ١٠) سنوات. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، أوصت الدراسة بتعزيز تخليهم بأخلاقيات المهنة في مجال تقييم المعلمين بشكل عادل، وذلك من خلال تحديد الأسس والمعايير التي يقوم عليها تقييم المعلمين.

وأعد بن زامل (٢٠١٦) دراسة بعنوان: " واقع التزام مديرات المدارس الأهلية الابتدائية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية"، هدفت إلى التعرف على واقع التزام مديرات المدارس الأهلية الابتدائية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المديرات والمعلمات، وذلك من خلال تحديد درجة ومتطلبات الالتزام بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة عشوائية من مديرات ومعلمات المدارس الأهلية الابتدائية بمدينة الرياض بلغ عددها (١٤١) مديرة، و(٣٦٠) معلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي: ١- أن درجة التزام مديرات المدارس الأهلية الابتدائية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت درجة عالية جداً بمتوسط حسابي (٤,٥٢ من ٥)، وجاءت المجالات لهذا المحور مرتبة تنازلياً حسب درجة الموافقة كالتالي: أخلاقيات المديرية مع الطالبات، ثم أخلاقيات المديرية المهنية، ثم أخلاقيات المديرية الشخصية، ثم أخلاقيات المديرية مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، ثم أخلاقيات المديرية مع المعلمات.

٢- أن متطلبات التزام مديرات المدارس الأهلية الابتدائية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت بدرجة موافقة عالية جداً بمتوسط حسابي (٤,٦٠ من ٥). ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخدمة في العمل التربوي، وذلك في مجال أخلاقيات المديرية المهنية لصالح الفئة (من ١٠ سنوات فأكثر)، وفي مجال أخلاقيات المديرية مع المعلمات ومجال أخلاقيات المديرية مع الطالبات، لصالح الفئة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، والفئة (من ١٠ سنوات فأكثر). وأوصت الدراسة باعتماد قائمة الممارسات الأخلاقية في أداة الدراسة كأسلوب لنشر الوعي وتعزيز الاتجاهات نحو أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.

المحور الثاني: الدراسات الأجنبية

أعد كاركوسي (Karakose, 2007) دراسة بعنوان: " تصورات معلمي المرحلة الثانوية تجاه القيادة الأخلاقية لدى مديريهم في تركيا"، سعت إلى التعرف على مستوى ممارسة مديري المدارس بتركيا للقيادة الأخلاقية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحث مقياس القيادة الأخلاقية المطور من بالماز كأداة للدراسة، وطبقت الأداة على عينة بلغت (٤١٦) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية في مدينة كوتاهيا بتركيا. وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: ١- أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية مثل العدالة في التعامل مع المعلمين وتشجيعهم، وتفهم سلوك المعلمين، والتحلي بالصبر، والتواضع كانت من السلوكيات التي يمارسها مديري المدارس الثانوية بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين. ٢- أن معلمي المرحلة الثانوية من أفراد عينة الدراسة يرون أن مديري المدارس يمارسون بعض الأخلاقيات السلوكية كالتقييم الذاتي، وحماية الحقوق الفردية بدرجة منخفضة. وأوصت الدراسة بوضع خطة لتحسين السلوكيات الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية، خاصة تلك التي تمارس بدرجة منخفضة.

وأجرى تروي (Troy, 2009) دراسة بعنوان: " تحليل اتخاذ القرار لدى مساعدي مدراء المدارس الابتدائية ضمن أربعة أطر أخلاقية " العدالة، والنقد، والرعاية، والمهنية"، سعت إلى الكشف عن الإطار المفاهيمي للتفكير الأخلاقي ضمن أربعة أطر أخلاقية " العدالة، والنقد، والرعاية، والمهنية لدى مساعدي مدراء المدارس الابتدائية بجنوب ولاية فلوريدا خلال عملية صنع القرار. اتبعت الدراسة المنهج الاستقصائي الوصفي من خلال أخذ عينات هادفة مع معايير محددة للمشاركين، وتم توزيع استبيان تم تطويره من قبل الباحث إلكترونياً على عينة مكونة من (٣٧) من مساعدي مدراء المدارس الابتدائية بجنوب ولاية فلوريدا. وقد أشارت النتائج إلى ما يلي: ١- أن مساعدي مدراء المدارس الابتدائية يستخدمون إطاراً أخلاقياً أثناء عملية صنع القرار. ٢- أن مساعدي مدراء المدارس غالباً ما يختارون أخلاقيات الرعاية من أجل اتخاذ قراراتهم. وأوصت الدراسة بتطوير مدونة لقواعد السلوك الشخصية والمهنية لمساعدي مديري المدارس باعتبارهم حجر الأساس للقيادة المدرسية في المستقبل.

وأعد إيال وآخرون (Eyal et al., 2011) دراسة بعنوان: " اتخاذ الخيارات الصحيحة: الأحكام الأخلاقية بين قادة التعليم"، هدفت إلى التعرف على الاعتبارات الأخلاقية عند عملية اتخاذ القرار لدى مدراء المدارس المرشحين لهذا المنصب في إسرائيل. ومن أجل دراسة تحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير استبانة صممت خصيصاً بالاعتماد على النماذج الأخلاقية المتعددة. وقد تم اختبار هذه الاستبانة مسبقاً من أجل التحقق من صحتها وموثوقيتها بين مديري المدارس وطلاب الإدارة التعليمية، وتألفت عينة الدراسة من (٥٢) مشاركاً في برامج التدريب الرئيسية في إسرائيل. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- ١- وجود علاقة ارتباطية سلبية بين اتخاذ القرارات التي تعكس قيم الإنصاف وتلك التي تعكس النفعية والرعاية.
- ٢- وجود علاقة ارتباطية سلبية بين اتخاذ القرارات التي تعكس قيم المجتمع وتلك التي تعكس الرعاية والنقد والمهنية.
- ٣- أن أكثر القيم التي اعتمدها قادة المدارس المرشحين لهذا المنصب على نطاق

واسع لحل المعضلات الأخلاقية هي النقد، تليها الرعاية والمهنية. وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث لتحديد ما إذا كانت هناك اختلافات في الاعتبارات الأخلاقية عند اتخاذ القرار لدى مدراء المدارس المرشحين لهذا المنصب، وأولئك من أصحاب المنصب الحاليين.

وقام أمسيل وآخرون (Amsale et al., 2016) بدراسة بعنوان: " السلوكيات الأخلاقية للقادة التربويين في الجامعات الحكومية الإثيوبية: حالة الجامعات الغربية"، هدفت إلى تقييم مدى ممارسة القادة التربويين في الجامعات الحكومية الغربية من أثيوبيا للسلوكيات الأخلاقية ضمن الأبعاد التالية: (الإنصاف، والنزاهة، والتواصل مع الثقافات المتعددة، والنمذجة الأخلاقية، والإيثار). تم استخدام منهج البحث الاستقصائي الوصفي بالطريقة الكمية، وتم جمع البيانات من (٢٤) مفردة من المديرين والقادة التربويين الذين يشغلون مناصب قيادية مختلفة في الجامعات الغربية الإثيوبية، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات. وكشفت نتائج الدراسة عن ما يلي: ١- أن القادة في جامعات العينة يمارسون القيادة الأخلاقية بدرجة متوسطة. ٢- أن هناك ممارسة منخفضة لبعض أبعاد السلوكيات الأخلاقية وهي: (التواصل مع الثقافات المتعددة، والإيثار، والنمذجة الأخلاقية). وأوصت الدراسة بضرورة تزويد القادة الأكاديميين في الجامعات الحكومية بفرص لتنمية ممارسة القيادة الأخلاقية إلى المستوى المتوقع.

التعليق على الدراسات السابقة:

في ضوء استعراض الدراسات السابقة سواء العربية، أو الأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، نجد أن هذا الجزء قد تضمن (١٧) دراسات سابقة؛ بواقع (١٣) دراسة عربية، و(٤) دراسات أجنبية، كان أقدمها عام ٢٠٠٧، بينما أحدثها عام ٢٠١٦، وباستقراء تلك الدراسات نخلص إلى عدم وجود أي من الدراسات التي استهدفت التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة

التعليمية من وجهة نظر المعلمين. وفيما يلي عرض أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وكذلك أوجه الاستفادة، وما يميز الدراسة الحالية عن ما سبقها من جهود:

أولاً: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

أ- من حيث الهدف الرئيس: تتفق هذه الدراسة كلياً من حيث هدفها الرئيسي المتمثل في تحديد درجة التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية مع العديد من الدراسات السابقة؛ كدراسة بن زامل (٢٠١٦)، ودراسة شعيبات وآخرون (٢٠١٦)، ودراسة الراجحي (٢٠١٦)، ودراسة أمسيل وآخرون (Amsale et al., 2016)، كما تتفق أيضاً مع دراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة مهدي (٢٠١٤)، ودراسة العتيبي (٢٠١٤)، ودراسة القحطاني (٢٠١٣)، ودراسة الزهراني (٢٠٠٧).

كما تتفق هذه الدراسة في هذا الشأن جزئياً مع دراسة الخميس (٢٠١٣)، ودراسة الغامدي (٢٠١٠)، ودراسة يحيى (٢٠١٠)، ودراسة الهدبان (٢٠٠٩)، ودراسة أبو طيبخ (٢٠٠٨).

ب- من حيث المنهج: تتفق الدراسة الحالية في إتباع المنهج الوصفي التحليلي مع مجموعة من الدراسات؛ كدراسة بن زامل (٢٠١٦)، ودراسة شعيبات وآخرون (٢٠١٦)، ودراسة أمسيل وآخرون (Amsale et al., 2016)، ودراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة مهدي (٢٠١٤)، وكذلك دراسة العتيبي (٢٠١٤)، ودراسة الهدبان (٢٠٠٩)، ودراسة أبو طيبخ (٢٠٠٨).

ج- من حيث الأداة: تعتمد الدراسة الحالية في تحقيق أهدافها على الاستبانة، ومن ثم فهناك وجه اتفاق في ذلك الشأن بين هذه الدراسة وغالبية الدراسات السابقة؛ كدراسة بن زامل (٢٠١٦)، ودراسة شعيبات وآخرون (٢٠١٦)، ودراسة الراجحي (٢٠١٦)، ودراسة أمسيل وآخرون (Amsale et al., 2016)، ودراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة مهدي (٢٠١٤)، ودراسة العتيبي (٢٠١٤)، ودراسة القحطاني

(٢٠١٣)، وكذلك دراسة إيال وآخرون (Eyal et al, 2011)، ودراسة يحيى (٢٠١٠)، ودراسة الهدبان (٢٠٠٩)، ودراسة أبو طيبخ (٢٠٠٨)، ودراسة الزهراني (٢٠٠٧).

د- من حيث المجتمع والعينة: تتفق الدراسة من حيث التطبيق على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية فقط مع دراسة أبو طيبخ (٢٠٠٨).

ه- من حيث الحدود المكانية للدراسة: تطبق هذه الدراسة على المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية؛ لذا لا يوجد أي اتفاق في هذا الشأن مع أي من الدراسات السابقة.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أ- من حيث الأهداف: تختلف هذه الدراسة كلياً مع بعض الدراسات؛ كدراسة إيال وآخرون (Eyal et al, 2011) التي سعت إلى التعرف على الاعتبارات الأخلاقية عند عملية اتخاذ القرار لدى مدراء المدارس المرشحون لهذا المنصب، ودراسة تروي (Troy, 2009) التي سعت إلى الكشف عن الإطار المفاهيمي للتفكير الأخلاقي لدى مساعدي مدراء المدارس الابتدائية ضمن أربعة أطر أخلاقية "العدالة، والنقد، والرعاية، والمهنية، وكذلك دراسة كاركوسي (Karakose, 2007) التي سعت إلى الكشف عن تصورات معلمي المرحلة الثانوية تجاه القيادة الأخلاقية لدى مديريهم.

كما تختلف في هذا الشأن جزئياً مع كلٍ من دراسة الخميس (٢٠١٣) التي استهدفت الكشف عن العلاقة بين درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية والولاء التنظيمي للمعلمين، ودراسة الغامدي (٢٠١٠) التي سعت للكشف عن طبيعة العلاقة بين درجة ممارسة أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات.

ويتمثل وجه الاختلاف في كون الدراسة الحالية تستهدف تحديد درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية.

ب- من حيث المنهج: تختلف هذه الدراسة في إتباع المنهج الوصفي التحليلي مع بعض الدراسات السابقة الذين اعتمدوا على استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ كدراسة الراجحي (٢٠١٦)، ودراسة القحطاني (٢٠١٣)، ودراسة يحيى (٢٠١٠)، ودراسة الزهراني (٢٠٠٧)، ودراسة كاركوسي (Karakose, 2007). كما تختلف الدراسة مع كلٍ من دراسة الخميس (٢٠١٣)، ودراسة الغامدي (٢٠١٠) اللتان اتبعتا المنهج الوصفي الارتباطي.

ج- من حيث الأداة: تختلف الدراسة الحالية في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات مع عدد من الدراسات السابقة، منها: دراسة الغامدي (٢٠١٠) التي اعتمدت على مقياس الرضا الوظيفي، ومقياس الولاء التنظيمي إلى جانب الاستبانة، ومع دراسة الخميس (٢٠١٣) التي استخدمت استبانة الولاء التنظيمي للمعلمين، إلى جانب استبانة أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.

د- من حيث المجتمع والعينة: تختلف الدراسة من حيث التطبيق على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية مع غالبية الدراسات السابقة؛ كدراسة بن زامل (٢٠١٦) التي طبقت على عينة من معلمي ومديري المدارس الابتدائية، ودراسة أمسيل وآخرون (Amsale et al., 2016) المطبقة على المدرسين والقادة التربويين بالمرحلة الجامعية، وهي تختلف أيضاً مع كل من: دراسة شعيبات وآخرون (٢٠١٦)، ودراسة الراجحي (٢٠١٦)، ودراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة القحطاني (٢٠١٣)، ودراسة الزهراني (٢٠٠٧) اللذين طبقوا على عينة من معلمي المدارس الحكومية بالمراحل التعليمية المختلفة، ومع دراسة مهدي (٢٠١٤) التي طبقت على معاوني المدارس الثانوية. كما تختلف مع كل من: دراسة العتيبي (٢٠١٤)، ودراسة الخميس (٢٠١٣)، ودراسة يحيى (٢٠١٠) اللذين طبقوا على معلمي المدارس الثانوية، ومع دراسة

الغامدي (٢٠١٠) التي طبقت على مديرات ومعلمات المرحلة الثانوية، ومع دراسة الهدبان (٢٠٠٩) المطبقة على مدرء ومعلمي المدارس الأساسية، ودراسة تروي (Troy, 2009) المطبقة على مساعدي مدرء المدارس الأساسية.

هـ- من حيث الحدود المكانية للدراسة: تختلف هذه الدراسة من حيث التطبيق على المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية مع كافة الدراسات السابقة.

ثالثاً: أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

- ١- تحديد المنهج البحثي المستخدم، وأساليب المعالجة الإحصائية المناسبة.
- ٢- تحديد أبعاد الاستبانة.
- ٣- صياغة مشكلة الدراسة.
- ٤- التعرف على الأدبيات التربوية، والدراسات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- ٥- إثراء الإطار النظري للدراسة.
- ٦- تفسير ومقارنة نتائج الإجابة على أسئلة الدراسة.

رابعاً: ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تعد هذه الدراسة - على حد علم الباحث - الدراسة الأولى التي تستهدف الكشف عن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن المجالات الآتية: (أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية- أخلاقيات قائد المدرسة المهنية- أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين- أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب- أخلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي) من وجهة نظر المعلمين، خاصة في ظل محدودية الدراسات المحلية في هذا الصدد.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

ويشتمل على :

- تمهيد
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة وخصائصها
- أداة الدراسة وبنائها
- التحقق من صدق أداة الدراسة
- التحقق من ثبات أداة الدراسة
- إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية
- الأساليب الإحصائية المستخدمة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

تمهيد:

يستعرض هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها التي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة، وذلك من حيث المنهج البحثي المتبع، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، ووصف لخصائص أفرادها، إلى جانب وصف أداة الدراسة التي تم الاستناد إليها في جمع المعلومات اللازمة للإجابة على الأسئلة البحثية، وبيان مراحل بنائها، والتحقق من صدقها وثباتها، إضافة إلى استعراض إجراءات الدراسة الميدانية، وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وذلك على النحو الآتي:

منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة، وما تسعى إلى تحقيقه من أهداف تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع البيانات وتبويبها ثم تحليلها واستخراج النتائج منها. ويعرف المنهج الوصفي بأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع البيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (عبد المؤمن، ٢٠١٠، ص ٢٨٧). ومن خلال هذا المنهج تم الكشف عن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين، وذلك بالاعتماد على مصدرين للبيانات:

أ. البيانات الأولية: وذلك بالبحث في الجانب الميداني من خلال استخدام الاستبانة كأداة أساسية

لجمع المعلومات اللازمة لموضوع الدراسة.

ب. **البيانات الثانوية:** من خلال مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات الخاصة والمتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، ومن خلال تلك المصادر الثانوية تم التعرف على الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة البحوث العلمية.

مجتمع الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من كافة المعلمين المتحقين بالمدارس الابتدائية الحكومية للبنين بمدينة الدمام، والقائمين على رأس العمل في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٩هـ - ٢٠١٨م، والبالغ عددهم (٢٦٥٠) معلماً، ويوضح الجدول (١-٣)، والشكل (١-٣) وصف توزيع أفراد مجتمع الدراسة بحسب مكاتب التعليم، وذلك وفقاً للإحصاءات الرسمية الصادرة عن الإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٩هـ - ٢٠١٨م

جدول (١-٣) وصف توزيع أفراد مجتمع الدراسة بحسب مكاتب التعليم

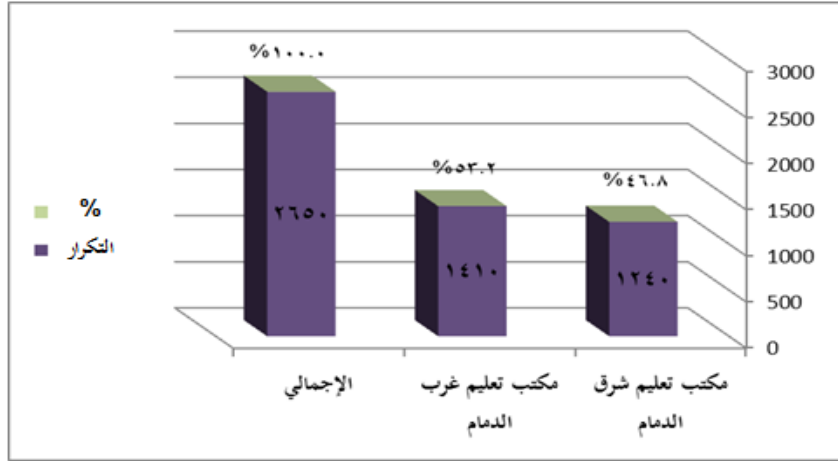
م	مكتب التعليم	التكرار	النسبة المئوية
١	مكتب تعليم شرق الدمام	١٢٤٠	٤٦.٨ %
٢	مكتب تعليم غرب الدمام	١٤١٠	٥٣.٢ %
	الإجمالي	٢٦٥٠	١٠٠ %

المصدر: الإحصاءات الرسمية الصادرة عن الإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية (برنامج إسعاد)

في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٩هـ - ٢٠١٨م

يتضح من الجدول (١-٣) أن (١٢٤٠) معلماً من أفراد مجتمع الدراسة يعملون في المدارس الابتدائية الحكومية للبنين التابعة لمكتب تعليم شرق الدمام، وذلك بنسبة مئوية (٤٦.٨ %) من الإجمالي،

في حين أن (١٤١٠) معلماً يعملون في المدارس الابتدائية الحكومية للبنين التابعة لمكتب تعليم غرب الدمام، بنسبة مئوية (٥٣.٢%) من إجمالي المجتمع المبحوث، والشكل (١-٣) يوضح ذلك:



الشكل (١-٣) وصف توزيع أفراد مجتمع الدراسة بحسب مكاتب التعليم

عينة الدراسة وخصائصها:

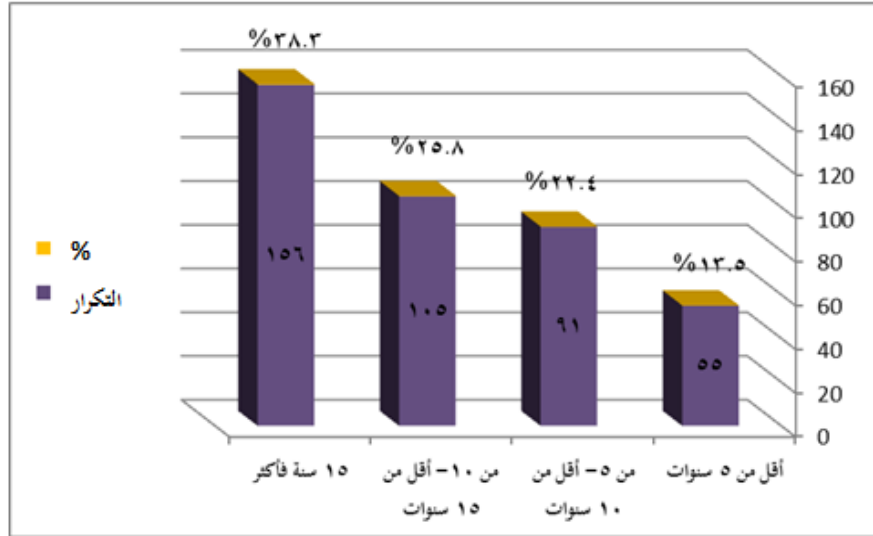
يعد اختيار عينة الدراسة من الخطوات المهمة في البحث العلمي، حيث يحدد ذلك مدى قابلية نتائج الدراسة للتعميم؛ فالعينة الجيدة هي التي تمثل المجتمع الأصلي للدراسة. وقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة بلغت (٤٠٧) معلماً من معلمي المدارس الابتدائية الحكومية للبنين بمدينة الدمام، بما يمثل (١٥.٤%)؛ فوفقاً للضحاح (١٤٢٠ هـ)، إذا كان حجم مجتمع الدراسة (٢٨٠٠)؛ فإنه عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) يكون حجم العينة الممثلة للمجتمع (٣٣٨)؛ غير أن الباحث عمد إلى اختيار عينة أكبر من الحجم المحدد؛ بغية ضمان تمثيل العينة لمجتمع الدراسة. وفيما يلي يوضح الجدول (٢-٣) وصف خصائص أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة:

جدول (٣-٢) خصائص أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة

م	المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	التكرار	النسبة المئوية
١	سنوات الخبرة في التعليم	أقل من ٥ سنوات	٥٥	١٣.٥ %
		من ٥ - أقل من ١٠ سنوات	٩١	٢٢.٤ %
		من ١٠ - أقل من ١٥ سنوات	١٠٥	٢٥.٨ %
		١٥ سنة فأكثر	١٥٦	٣٨.٣ %
الإجمالي				
٢	عدد البرامج التدريسية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية	لا يوجد	١٤٦	٣٥.٩ %
		برنامج تدريبي واحد	٧٤	١٨.٢ %
		برنامجان تدريبيان	٤٩	١٢.٠ %
		ثلاثة برامج تدريسية فأكثر	١٣٨	٣٣.٩ %
الإجمالي				

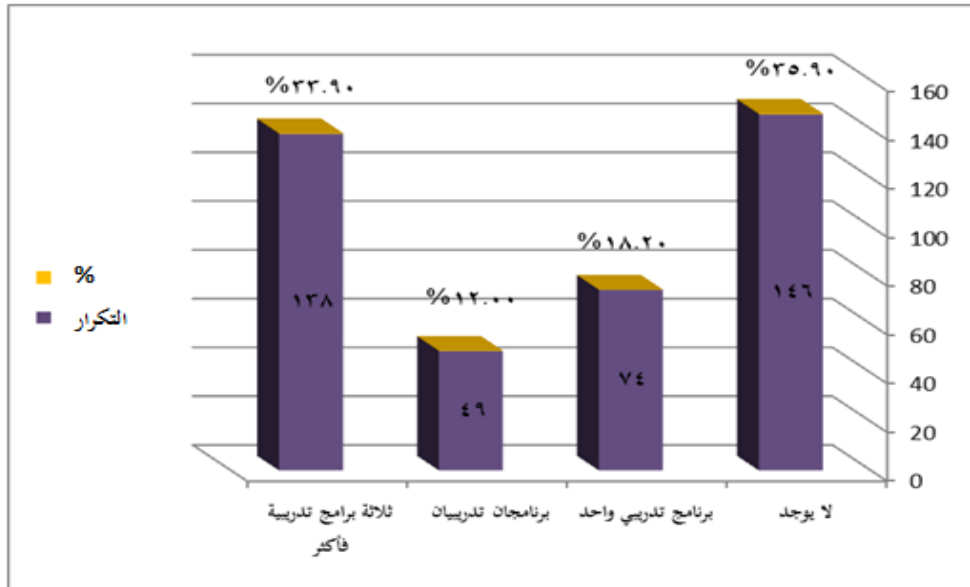
يتضح من الجدول (٣-٢) أن غالبية عينة الدراسة من المعلمين لديهم سنوات خبرة في التعليم تعادل (١٥ سنة فأكثر)؛ إذ بلغ عددهم (١٥٦) معلماً، بنسبة (٣٨.٣%)، ومن جهة أخرى بلغ عدد من لديهم سنوات خبرة في التعليم (من ١٠ - أقل من ١٥ سنوات) ما يعادل (١٠٥) معلماً، بنسبة (٢٥.٨%)، تلاهم أفراد عينة الدراسة من المعلمين ممن لديهم سنوات خبرة في التعليم تعادل (من ٥ - أقل من ١٠ سنوات)؛ إذ بلغ عددهم (٩١) معلماً، بنسبة (٢٢.٤%)، وجاء في المرتبة الأخيرة أفراد عينة الدراسة من المعلمين ممن لديهم سنوات خبرة في التعليم تعادل (أقل من ٥ سنوات)؛ إذ بلغ عددهم (٥٥)

معلماً، بنسبة (١٣.٥%)، ويعطي هذا التوزيع قوة لنتائج الدراسة؛ حيث إن المستجيبين لديهم باع طويل في العملية التعليمية. ويوضح الشكل (٣-٢) خصائص أفراد العينة بحسب متغير سنوات الخبرة في التعليم:



الشكل (٣-٢) خصائص أفراد العينة بحسب متغير سنوات الخبرة في التعليم

كما يتضح من الجدول (٣-٢) أن غالبية عينة الدراسة من المعلمين لم يخضعوا لأي برامج تدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية؛ إذ بلغ عددهم (١٤٦) معلماً، بنسبة (٣٥.٩%)، تلاهم أفراد العينة ممن خضعوا (ثلاثة برامج تدريبية فأكثر)؛ حيث بلغ عددهم (١٣٨) معلماً، بنسبة (٣٣.٩%)، تلاهم أفراد عينة الدراسة من المعلمين ممن خضعوا ل (برنامج تدريبي واحد)؛ إذ بلغ عددهم (٧٤) معلماً، بنسبة (١٨.٢%)، وجاء في المرتبة الأخيرة أفراد عينة الدراسة من المعلمين ممن خضعوا ل (برنامجين تدريبيين)؛ إذ بلغ عددهم (٤٩) معلماً، بنسبة (١٢.٠%). ويوضح الشكل (٣-٣) خصائص أفراد العينة بحسب متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية:



شكل (٣-٣) خصائص أفراد العينة بحسب متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات

المهنة التعليمية

أداة الدراسة وبنائها:

نظراً لنوع المنهج المتبع في الدراسة "المنهج الوصفي"؛ فإن الأداة المناسبة لجمع المعلومات التي من شأنها الإجابة عن الأسئلة البحثية هي الاستبانة Questionnaire، والتي تعرف بأنها: "أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل المستجيب، ويستخدم لجمع المعلومات بشأن معتقدات ورغبات المستجيبين، ولجمع حقائق على علمٍ بها، إما عن طريق تقديم الأسئلة المكتوبة بواسطة الباحث نفسه، أو عن طريق مساعدته، أو عن طريق البريد العادي، أو الإلكتروني" (دعمس، ٢٠١١، ص ٢٩١)، وقد جرى بناء الاستبانة وفقاً للخطوات التالية:

- الخطوة الأولى: تحديد الهدف من الاستبانة

وقد تمثل الهدف من أداة الاستبانة فيما يلي:

١- الكشف عن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال

أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين.

٢- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال

أخلاقيات قائد المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين.

٣- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال

أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين.

٤- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال

أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين.

٥- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال

أخلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين.

٦- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة

التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري

(عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية).

- الخطوة الثانية: صياغة عبارات الاستبانة

صاغ الباحث عبارات الاستبانة من خلال اتباع الإجراءات التالية:

- الاطلاع على الأدب النظري حول أخلاقيات المهنة التعليمية ومجالاتها المتعددة، بالاطلاع على المراجع

ذات الصلة سواء الكتب، أو الرسائل العلمية، أو الدراسات السابقة بمجال الدراسة.

- مراجعة الأدوات والمقاييس البحثية التي استخدمتها الدراسات السابقة ذات الصلة بمجال الدراسة، والتي

طبقت في الميدان التربوي، وأبرزها: دراسة البشري (٢٠١١)، ودراسة المجالي (٢٠١٥)، ودراسة الزيلعي

(٢٠١٦)، وكذلك دراسة بن زامل (٢٠١٦)، ودراسة العازمي (٢٠١٧).

- مراعاة تحقيق العبارات للأهداف المطلوب تحقيقها من الاستبانة، وصياغتها بطريقة واضحة ومفهومة للمستجيبين.

- الخطوة الثالثة: بناء الاستبانة في صورتها الأولية

بُنيت الاستبانة في صورتها الأولية بحيث تكونت من قسمين:

■ **القسم الأول:** وتضمن البيانات الأولية للمستجيبين، بما في ذلك: (اسم المدرسة، عدد سنوات الخبرة

في التعليم، عدد البرامج التدريسية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية).

■ **القسم الثاني:** عبارات الاستبانة، وتضمن هذا القسم خمسة مجالات بلغ عدد عباراتها (٥٤) عبارة،

وذلك وفقاً للتوزيع الآتي:

١- المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية، وتألّف من (١٠) عبارات.

٢- المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية، وتألّف من (١٣) عبارة.

٣- المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين، وتألّف من (١٠) عبارات.

٤- المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب، وتألّف من (١١) عبارة.

٥- المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وتألّف من (١٠) عبارات.

ولتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد درجة الاستجابة على عبارات

الأداة، من خلال استخدام مقياس ليكرت الخماسي؛ حيث تم إعطاء وزن للبدايل: (عالية جداً=٥،

وعالية=٤، ومتوسطة=٣، ومنخفضة=٢، ومنخفضة جداً=١)، ثم صنفت تلك الاستجابات إلى خمسة

مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} - (١-٥) \div ٥ = ٠,٨٠$$

لنحصل على التصنيف التالي:

جدول (٣-٣) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

م	الوصف	مدى المتوسطات
١	عالية جداً	٥,٠٠ - ٤,٢١
٢	عالية	٤,٢٠ - ٣,٤١
٣	متوسطة	٣,٤٠ - ٢,٦١
٤	منخفضة	٢,٦٠ - ١,٨١
٥	منخفضة جداً	١,٨٠ - ١,٠٠

التحقق من صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقتين، هما:

أولاً: الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

بعد وضع الاستبانة في الصورة الأولى لها، عُرضت على مجموعة من المحكمين؛ بهدف التعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه، و التأكد من أهمية العبارات، ومدى انتمائها للمجالات، ومدى وضوحها، والتعرف على توجيهات وآراء السادة المحكمين حيال عبارات الاستبانة سواء بالحذف أو الإضافة أو التعديل، وتقويم مستوى الصياغة اللغوية واللفظية.

وقد سعى الباحث إلى مشاركة أكبر عدد ممكن من المحكمين في تحكيم الاستبانة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية بعدد من الجامعات السعودية والعربية، ومنها: جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وجامعة الملك سعود، وجامعة حائل، وكلية الملك عبدالله للدفاع الجوي، وجامعة الطفيلة بالأردن؛ حيث شارك في التحكيم (١٢) محكماً ومحكمة (انظر الملحق رقم ٢). وبناءً على

ما أبداه المحكمون من آراء، ومقترحات، قام الباحث بتعديل صياغة بعض العبارات، ودمج بعض الفقرات المتشابهة، واستبعاد غير الملائم منها، وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٤٧) عبارة موزعة على خمسة مجالات على النحو الآتي:

- ١ - المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية، وتألف من (٧) عبارات.
- ٢ - المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية، وتألف من (١٣) عبارة.
- ٣ - المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين، وتألف من (٩) عبارات.
- ٤ - المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب، وتألف من (٩) عبارات.
- ٥ - المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وتألف من (٩) عبارات.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة وعباراتها بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٣٥) معلم من معلمي المدارس الحكومية الابتدائية بمدينة الدمام من خارج عينة الدراسة، وإيجاد مدى ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، وكذلك إيجاد مدى ارتباط كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة، والتحقق من ذلك بإيجاد معامل الارتباط بيرسون. ويوضح الجدول (٣-٤)، والجدول (٣-٥) ذلك:

الجدول (٣-٤) معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات كل مجال من مجالات الاستبانة

والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه (العينة الاستطلاعية ن = ٣٥)

المجال	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية	١	**,٩٨٢	٦	**,٨٩٦
	٢	**,٨٢٨	٧	**,٩١٤
	٣	**,٩٠٢		
	٤	**,٨٩٣		
	٥	**,٧٩٦		
المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية	١	**,٩١٤	٨	**,٧٧٨
	٢	**,٧٦٦	٩	**,٨٩٤
	٣	**,٧٨٩	١٠	**,٩٣٧
	٤	**,٨٦٣	١١	**,٨٩٥
	٥	**,٩٢٧	١٢	**,٧٨٦
	٦	**,٨٨٥	١٣	**,٨٨٧
	٧	**,٩٩١		
المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين	١	**,٧٨٥	٦	**,٩٠٦
	٢	**,٨٤٨	٧	**,٩١١
	٣	**,٧١٣	٨	**,٨٦٥
	٤	**,٩٤٠	٩	**,٨٢٨
	٥	**,٨٦٥		
	١	**,٩١٤	٦	**,٩٨٢

المجال	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب	٢	**,٩٢٤	٧	**,٨٨٤
	٣	**,٨٧٦	٨	**,٩٤٦
	٤	**,٩٢٥	٩	**,٨٥٥
	٥	**,٩٢٣		
المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمر والمجتمع	١	**,٩١٤	٦	**,٨٢٦
	٢	**,٨١٦	٧	**,٩٤٥
	٣	**,٨٦٣	٨	**,٩٢٨
	٤	**,٧١٥	٩	**,٨٩١
	٥	**,٩٩٠		

* * دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٤-٣) أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المجال الأول (الأخلاقيات الشخصية) والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ومحصورة بين (٠,٧٩٦) و(٠,٩٨٢). كما يتبين أن جميع قيم معاملات الارتباط بين عبارات المجال الثاني (الأخلاقيات المهنية) والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ومحصورة بين (٠,٧٦٦) و(٠,٩٩١). أما فيما يتعلق بقيم معاملات الارتباط بين عبارات المجال الثالث (الأخلاقيات مع المعلمين) والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، فيتضح إن جميعها دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ومحصور بين (٠,٧١٣) و(٠,٩٤٠). كذلك يتبين أن كافة قيم معاملات الارتباط بين عبارات المجال الرابع (الأخلاقيات مع الطلاب) والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ومحصورة بين (٠,٨٥٥) و(٠,٩٨٢). وأخيراً يتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط

بين عبارات المجال الخامس (الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع) والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، ومحصورة بين (٠,٧١٥) و (٠,٩٩٠)؛ مما يؤكد أن كافة العبارات لكل مجال تقيس ما وضعت لقياسه، ولن يتم حذف أي منها.

الجدول (٣-٥) معاملات ارتباط بيرسون بين كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة

الكلية للاستبانة

المجال	معامل الارتباط
المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية	٠,٨١٨**
المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية	٠,٩٤٧**
المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين	٠,٩٤٤**
المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب	٠,٩٣٢**
المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع	٠,٩١٦**

يتضح من الجدول (٣-٥) أن جميع قيم معاملات ارتباط المجالات الخمسة بالدرجة الكلية للاستبانة

دالة عند مستوى (٠,٠١)، ومحصورة بين (٠,٨١٨) و (٠,٩٤٧)؛ مما يؤكد على تمتع المجالات بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي.

التحقق من ثبات أداة الدراسة:

يشير الثبات لأي أداة بحثية إلى الدرجة التي يمكن أن تعطي فيه الأداة نتائج متشابهة لنفس العينة في مختلف الأوقات. وللتحقق من ثبات الأداة، تم توزيعها في صورتها النهائية على عينة استطلاعية مكونة من (٣٥) معلم من معلمي المدارس الحكومية الابتدائية بمدينة الدمام من خارج عينة الدراسة، ومن ثم إدخال

الاستجابات على البرنامج الإحصائي SPSS.20، وحساب معامل ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة، وحسابه -أيضاً- لمجمل الأداة.

الجدول (٦-٣) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمجالات الاستبانة

المجال	عدد العبارات	معامل الثبات
المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية	٧	٠,٨٦٨
المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية	١٣	٠,٩٥٢
المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين	٩	٠,٩٤٢
المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب	٩	٠,٨٨٥
المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع	٩	٠,٩١٦
الاستبانة ككل	٤٧	٠,٩٧٩

يتضح من الجدول (٦-٣) أن الاستبانة حصلت على قيمة ثبات مرتفعة؛ إذ بلغت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ للأداة ككل (٠,٩٧٩). كما يتبين من الجدول السابق أن المجال الأول (الأخلاقيات الشخصية) حصل على ثبات قيمته (٠,٨٦٨)، فيما حصل المجال الثاني (الأخلاقيات المهنية) على ثبات بقيمة (٠,٩٥٢)، وحصل المجال الثالث (الأخلاقيات مع المعلمين) على ثبات بقيمة (٠,٩٤٢)، أما المجال الرابع (الأخلاقيات مع الطلاب) فحصل على ثبات قيمته (٠,٨٨٥)، فيما حصل المجال الخامس (الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع) على ثبات قيمته (٠,٩١٦)؛ ويدل هذا على أن قيم معاملات الثبات لكافة مجالات الاستبانة عالية، مما يعطي مؤشراً لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، وإمكانية إعطاء نتائج مستقرة وثابتة في حال إعادة تطبيقها.

إجراءات تطبيق الدراسة الميدانية

اتبع الباحث عدد من الخطوات الإجرائية لتطبيق الدراسة الميدانية تمثلت في الآتي:

١- بعد الانتهاء من الاستبانة في صورتها النهائية (انظر ملحق رقم ٣)، تم تحويلها إلى نسخة إلكترونية على محرك البحث (Google)، ثم عُرضت على سعادة المشرف على الدراسة تمهيداً للحصول على طلب استصدار خطاب تسهيل مهمة الباحث الموجه من رئيس قسم الإدارة التربوية إلى وكيل كلية التربية للدراسات العليا (ملحق رقم ٤).

٢- تم الحصول على خطاب موجه من عميد كلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل إلى مدير عام إدارة التعليم بالمنطقة الشرقية؛ والمتضمن طلب تسهيل مهمة الباحث (انظر الملحق رقم ٥).

٣- تم الحصول على خطاب آخر موجه من مدير إدارة التخطيط والمعلومات إلى مديري مكاتب التعليم بـ (شرق الدمام - غرب الدمام)، والمتضمن تسهيل مهمة الباحث من خلال توزيع رابط الاستبانة الإلكترونية على معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام (انظر ملحق رقم ٦)، وقد استجاب (٤٠٧) معلم لأداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٩هـ - ٢٠١٨م.

٤- تم جمع الاستجابات، وإدخالها لذاكرة الحاسوب، ومن ثم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 20.0 للحصول على النتائج التي تجيب عن الأسئلة التي تطرحها الدراسة الحالية، ومن ثم مناقشتها، وتفسيرها، وصولاً إلى تقديم التوصيات والمقترحات الداعمة لها.

أساليب المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية عن طريق الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 20.0، وذلك بعد ترميز وإدخال البيانات في ذاكرة الحاسوب. وفيما يلي إيضاح للأساليب الإحصائية التي سوف يتم الاعتماد عليها في تحليل البيانات:

- ١- التكرارات والنسب المئوية؛ لوصف مجتمع وعينة الدراسة بالنسبة لمتغيرات الدراسة.
- ٢- المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ وذلك للتعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلم في المجالات الآتية: (أخلاقيات مدير المدرسة الشخصية، أخلاقيات مدير المدرسة المهنية، أخلاقيات مدير المدرسة مع المعلمين، أخلاقيات مدير المدرسة مع الطلاب، أخلاقيات مدير المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي).
- ٣- معامل ارتباط بيرسون؛ للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لمجاور أداة الدراسة.
- ٤- معامل ألفا كرونباخ؛ للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- ٥- تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)؛ للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة في التعليم، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية).
- ٦- اختبار شيفيه (Scheffe' Test)؛ لمعرفة اتجاه الفروق في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة في التعليم، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

ويشتمل على :

- تمهيد
- نتائج السؤال الأول، ومناقشتها، وتفسيرها
- نتائج السؤال الثاني، ومناقشتها، وتفسيرها
- نتائج السؤال الثالث، ومناقشتها، وتفسيرها
- نتائج السؤال الرابع، ومناقشتها، وتفسيرها
- نتائج السؤال الخامس، ومناقشتها، وتفسيرها
- نتائج السؤال السادس، ومناقشتها، وتفسيرها

الفصل الرابع: نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

تمهيد:

يستعرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة وفقاً لتسلسل عرض الأسئلة البحثية، حيث تم عرض كل سؤال، ثم الإجابة عنه باستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وتفسير النتائج ومناقشتها ومقارنتها بأدبيات الإطار النظري والدراسات السابقة، وفيما يلي تفصيل لذلك:

نتائج السؤال الأول، ومناقشتها، وتفسيرها:

للإجابة عن السؤال الأول، الذي نص على: "ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين؟"

تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المجال الأول المتعلق بـ (الأخلاقيات الشخصية)، وقد جرى ترتيب العبارات تنازلياً وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي الأعلى، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤-١) درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن

مجال الأخلاقيات الشخصية من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)

الرتبة	درجة الالتزام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الالتزام					العبرة		م
				منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً			
١	عالية	١,١٠	٣,٩٣	٢٠	١٩	٨٤	١٢٨	١٥٦	ك	يمثل قدوة حسنة	١
				٤,٩	٤,٧	٢٠,٦	٣١,٤	٣٨,٣	%	لآخرين.	

م	العبارة	درجة الالتزام					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة	
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
٤	يتحلى بالقدرة على ضبط النفس.	ك	١٣٢	١٢٦	١٠٥	٢٥	١٩	٣,٨٠	عالية	٢
	%	٣٢,٤	٣١,٠	٢٥,٨	٦,١	٤,٧				
٥	يتحلى بالصدق في جميع تعاملاته.	ك	١٣٥	١١٣	٩٧	٤١	٢١	٣,٧٣	عالية	٣
	%	٣٣,٢	٢٧,٨	٢٣,٨	١٠,١	٥,٢				
٦	يلتزم بالمواعيد في إدارة وقته.	ك	١٢٩	١٠٨	١١٥	٣٤	٢١	٣,٧١	عالية	٤
	%	٣١,٧	٢٦,٥	٢٨,٣	٨,٤	٥,٢				
٣	يبتعد عن التعصب في التعامل.	ك	١٢٦	١١٩	١٠٠	٣٩	٢٣	٣,٧٠	عالية	٥
	%	٣١,٠	٢٩,٢	٢٤,٦	٩,٦	٥,٧				
٢	يتجنب التفاخر بمكانته الوظيفية بين أفراد المجتمع المدرسي.	ك	١٢٩	١٠٨	١١٤	٣١	٢٥	٣,٧٠	عالية	٥ مكرر
	%	٣١,٧	٢٦,٥	٢٨,٠	٧,٦	٦,١				
٧	يتقبل النقد البناء من قبل الآخرين.	ك	١٠٦	١٠٩	١٠٨	٥٥	٢٩	٣,٥١	عالية	٦
	%	٢٦,٠	٢٦,٨	٢٦,٥	١٣,٥	٧,١				
المتوسط العام لمجال الأخلاقيات الشخصية										
							٣,٧٢	١,١٤	عالية	

يلاحظ من الجدول (٤-١) أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة

التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ إذ

بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال مجتمعة (٣,٧٢) من أصل (٥) درجات، وبانحراف معياري (١,١٤).

وقد تعزو هذه النتيجة في رأي الباحث إلى إدراك قادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام لما يقع عليهم من عبء في تحمل المسؤولية المهنية والأخلاقية في أدائهم لعملهم، ومن أجل ذلك كان لابد أن يتحلوا بالأخلاقيات الشخصية بدرجة عالية، لاسيما أن أخلاقيات المهنة التعليمية مرتبطة بشكل مباشر بالأخلاقيات الشخصية لقادة المدارس، والتي تركز بدورها على المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، وعلى القيم الإسلامية السامية، وعلى الخلفية الدينية والثقافية لأولئك القادة، ومن المعلوم أن هذه الخصائص المحمودة والمرغوبة يمكن للمعلمين ملاحظتها - إلى حد ما - بشكل واضح وملحوس، الأمر الذي أدى إلى استشعارهم بوجود درجة عالية من الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات الشخصية لدى قادة المدارس الابتدائية بالدمام. ويتمشى هذا التفسير مع ما ورد في أدبيات الإدارة التربوية من قبل بومنقار وبوعطيط (٢٠١٥)، حيث أشار كلاهما إلى أن التزام قادة المدارس بالأخلاقيات الشخصية يرجع إلى أن كل فرد يحمل ويلتزم باتجاهات وقيم ومعايير الجماعة التي ينتمي إليها، ويفصح عنها في مختلف سلوكياته داخل العمل.

وتتفق النتائج سالف الذكر مع ما توصلت إليه دراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥) من أن درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة في مجال أخلاقيات المدير نحو نفسه.

في حين تختلف هذه النتائج مع ما جاءت به دراسة يحيى (٢٠١٠) من إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كانت بدرجة كبيرة جداً في مجال أخلاقيات المدير نحو نفسه.

كما يتبين من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال قد تراوحت بين (٣,٥١ – ٣,٩٣) من أصل (٥) درجات؛ وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى درجة التزام (عالية)؛ وقد تمثلت أعلى عبارات هذا المجال فيما يلي: العبارة (١) التي تنص على: "يمثل قدوة حسنة للآخرين" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٣,٩٣)، وبانحراف معياري (١,١٠)، والعبارة (٤) التي تنص على: "يتحلى بالقدرة على ضبط النفس" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٣,٨٠)، وبانحراف معياري (١,١٠)، وبدرجة التزام (عالية) لكلا العبارتين.

ويمكن للباحث تفسير هذه النتائج التي تفيد بحصول العبارتين (١) و(٢) على المراتب الأولى ضمن هذا المجال، بوجود وعي – إلى حد كبير – لدى قادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام بمسؤوليتهم القيادية والأخلاقية تجاه المدرسة ومنسوبيها، تلك المسؤولية التي تدفعهم ليكونوا قدوة حسنة لأفراد المجتمع المدرسي كافة على اختلافهم، علاوة على وعيهم بأهمية التحلي بالقدرة على ضبط النفس في التعامل مع الآخرين ليكونوا قدوة صالحة للطلاب والمعلمين. ويتفق هذا مع ما أشار إليه عبد القادر (٢٠١٣) في الأدب النظري من ضرورة تحلي قائد المدرسة بالقدرة على ضبط النفس كأحد المقومات السلوكية؛ إذ إن ذلك يشعر مرؤوسيه بقدرة قائدهم على استيعاب مشاكلهم، وإتباع الوسائل والأساليب الممكنة لإيجاد الحلول المناسبة للصعوبات والمشكلات التي يعانون منها.

وتختلف هذه النتائج مع توصلت إليه دراسة كاركوسي (Karakose, 2007)، والتي بينت أن مستوى التحلي بالصبر كان من السلوكيات التي يمارسها مديري المدارس الثانوية بتركيا بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمين.

أما فيما يتعلق بأدنى عبارات هذا المجال - وإن جاءت بدرجة التزام عالية-، فتمثلت فيما يلي:

العبارة (٢) التي تنص على: "يتجنب التفاخر بمكانته الوظيفية بين أفراد المجتمع المدرسي" في المرتبة الخامسة، وبمتوسط حسابي (٣,٧٠)، وبانحراف معياري (١,١٦)، والعبارة (٧) التي تنص على: "يتقبل النقد البناء من قبل الآخرين" في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (٣,٥١)، وبانحراف معياري (١,١٦)، وبدرجة التزام (عالية) لكلا العبارتين.

وقد تعود هذه النتائج في رأي الباحث، والتي تفيد بحصول العبارة (٢) على مرتبة متأخرة ضمن هذا المجال إلى وجود درجة من الحساسية الزائدة لدى بعض المعلمين تجاه سمة التفاخر بالمكانة الوظيفية، الأمر الذي يجعلهم يتفهمون بعض التصرفات التي تصدر عن قادة المدارس على اعتبارها تفاخراً بالمنصب القيادي. في حين قد يعزو حصول العبارة (٧) على المرتبة الأخيرة إلى تصور بعض قادة المدارس بأن النقد الموجه إليهم من قبل المعلمين يعد تقليل من كفاءة عملهم، ومكانتهم القيادية، أو من جهة أخرى قد يرجع ذلك إلى افتقار بعض المعلمين لأسلوب النقد الهادف البناء؛ مما ينعكس على مدى تقبل قادة المدارس له.

نتائج السؤال الثاني، ومناقشتها، وتفسيرها:

للإجابة عن السؤال الثاني، الذي نص على: "ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين؟"

تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المجال الثاني المتعلق بـ (الأخلاقيات المهنية)، وقد جرى ترتيب العبارات تنازلياً وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي الأعلى، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤-٢) درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدوام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن

مجال الأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)

م	العبارة	درجة الالتزام					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الالتزام	الرتبة
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
٩	يظهر القيم الإسلامية أثناء ممارسته لعمله.	ك	١٦٠	١٣٩	٨٠	١٨	١٠	٤,٠٣	عالية	١
		%	٣٩,٣	٣٤,٢	١٩,٧	٤,٤	٢,٥			
٨	يحتزم الأنظمة والتعليمات.	ك	١٥٢	١٣٦	٨٩	١٣	١٧	٣,٩٦	عالية	٢
		%	٣٧,٣	٣٣,٤	٢١,٩	٣,٢	٤,٢			
٤	يعتز بالانتماء إلى مهنة التعليم.	ك	١٥٤	١١٢	٩٩	٣٠	١٢	٣,٨٩	عالية	٣
		%	٣٧,٨	٢٧,٥	٢٤,٣	٧,٤	٢,٩			
١١	يتحمل المسؤولية المترتبة على اتخاذ القرار.	ك	١٤٣	١٢٦	٩٧	٣٠	١١	٣,٨٨	عالية	٤
		%	٣٥,١	٣١,٠	٢٣,٨	٧,٤	٢,٧			
٣	يتحمل الصعوبات التي تواجهه في أثناء أدائه لمهنته.	ك	١٣٧	١٢٣	١٠٨	٢٨	١١	٣,٨٥	عالية	٥
		%	٣٣,٧	٣٠,٢	٢٦,٥	٦,٩	٢,٧			
٢	يتفاني في عمله دون تقصير.	ك	١٢٢	١٢١	١٢١	٢٩	١٤	٣,٧٥	عالية	٦
		%	٣٠,٠	٢٩,٧	٢٩,٧	٧,١	٣,٤			
١٠	يحرص على تنمية نفسه مهنيًا في مجال	ك	١٣٠	١١٠	١١١	٤١	١٥	٣,٧٣	عالية	٧
		%	٣١,٩	٢٧,٠	٢٧,٣	١٠,١	٣,٧			

م	العبارة	درجة الالتزام					الانحراف المعياري	درجة الالتزام	الرتبة
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
	عمله.								
٥	يتجنب استغلال مركزه الوظيفي لتحقيق مصالح شخصية.	ك	١٤١	٩٩	١٠١	٤٤	٣,٧٢	عالية	٨
		%	٣٤,٦	٢٤,٣	٢٤,٨	١٠,٨	٥,٤		
١٣	يحرص على إيصال المعلومات الصحيحة للإدارة العليا عن النظام التعليمي في المدرسة.	ك	١١٧	١٢٦	١١٠	٣٧	٣,٧١	عالية	٩
		%	٢٨,٧	٣١,٠	٢٧,٠	٩,١	٤,٢		
٧	يشرف على سير العملية التعليمية بنفسه.	ك	١١٤	١٣٥	٩٢	٤٣	٣,٦٧	عالية	١٠
		%	٢٨,٠	٣٣,٢	٢٢,٦	١٠,٦	٥,٧		
١	يطبق كل جديد في مجال عمله الإداري.	ك	١١٠	١١٣	١٢١	٥٢	٣,٦٣	عالية	١١
		%	٢٧,٠	٢٧,٨	٢٩,٧	١٢,٨	٢,٧		
١٢	يحرص على معالجة أوجه القصور في العمل باستخدام التدرج في العقوبة.	ك	٩٧	١٣٤	١٢٣	٣٤	٣,٦٢	عالية	١٢
		%	٢٣,٨	٢٣,٩	٣٠,٢	٨,٤	٤,٧		

م	العبارة		درجة الالتزام					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام	الرتبة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
٦	يشرك أفراد المجتمع ك	٨٩	١١٢	١٠٥	٦٣	٣٨	٣,٣٧	١,٢٤	متوسطة	١٣	
	المدرسي في عملية صنع القرار.	٢١,٩ %	٢٧,٥	٢٥,٨	١٥,٥	٩,٣					
المتوسط العام لمجال الأخلاقيات المهنية											
							٣,٧٥	١,٠٩	عالية		

يلاحظ من الجدول (٤-٢) أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال مجمعة (٣,٧٥) من أصل (٥) درجات، وبانحراف معياري (١,٠٩).

وقد تعزو هذه النتائج في رأي الباحث إلى إدراك معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام من أفراد عينة الدراسة مدى الالتزام الأخلاقي المهني الذي يتمتع به قادة مدارسهم؛ وذلك لأنهم يعيشون في مجتمع يتحلى بالأخلاق الإسلامية التي تدعو إلى الإخلاص في العمل، إلى جانب وعي قادة المدارس أنفسهم بأهمية التحلي بالأخلاقيات المهنية بوصفها السبيل الناجع لتحقيق التميز والنجاح، وضابط قوي للسلوك الإداري. ويتفق هذا التفسير مع ما ورد في الأدب التربوي من قبل العازمي (٢٠١٧)، والذي يفيد بأن التزام قادة المدارس بالأخلاقيات المهنية يسهم في تكوين اتجاهات إيجابية لدى القادة أنفسهم نحو المهنة، إذ تبصرهم بالتزاماتهم الأخلاقية، وتوعيتهم بأبعاد الرسالة الإدارية والتربوية التي يحملونها تجاه مؤسساتهم وأفرادها.

وتتفق النتائج سالفه الذكر مع نتائج دراسة الزهراني (٢٠٠٧) التي أوضحت أن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري في مجال المهنة كانت بدرجة عالية. وهي تتفق أيضاً مع نتائج دراسة القحطاني (٢٠١٣) التي أبانت أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مجال الأداء المهني جاء بدرجة (غالباً)؛ وبمتوسط حسابي (٤,٠٠).

بينما تختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة يحيى (٢٠١٠) التي أشارت إلى إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت بدرجة كبيرة جداً في مجال أخلاقيات المدير نحو المهنة.

كما يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال قد تراوحت بين (٣,٣٧ - ٤,٠٣) من أصل (٥) درجات؛ وهي متوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي، واللتين تشيران إلى درجة التزام (متوسطة وعالية) على التوالي؛ حيث جاءت العبارات جميعها في هذا المجال بدرجة التزام (عالية)، باستثناء العبارة (٦) التي جاءت بدرجة التزام (متوسطة).

وقد تمثلت أعلى عبارات هذا المجال فيما يلي: العبارة (٩) التي تنص على: " يظهر القيم الإسلامية أثناء ممارسته لعمله " في المرتبة الأولى ، وبمتوسط حسابي (٤,٠٣)، وبانحراف معياري (٠,٩٩٤)، والعبارة (٨) التي تنص على: " يحترم الأنظمة والتعليمات " في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (٣,٩٦)، وبانحراف معياري (١,٠٤)، وبدرجة التزام (عالية) لكلا العبارتين.

ويمكن للباحث تفسير هذه النتائج التي تفيد بحصول العبارة (٩) على المرتبة الأولى ضمن هذا المجال بتأثر قادة المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام بتعاليم الدين الإسلامي، وما تتضمنه من قيم إسلامية

سامية تنعكس على ممارساتهم المهنية أثناء أداء عملهم. في حين قد يعزو حصول العبارة (٨) على المرتبة الثانية ضمن هذا المجال إلى حرص قادة المدارس على استتباب تنظيم العمل، وضمان توفير المناخ الملائم داخل المدرسة، وزيادة ثقة المعلمين، وحماية حقوقهم، الأمر الذي لا يتحقق إلا من خلال احترام الأنظمة والتعليمات.

أما فيما يتعلق بأدنى عبارات هذا المجال، فتمثلت فيما يلي: العبارة (١٢) التي تنص على: "يحرص على معالجة أوجه القصور في العمل باستخدام التدرج في العقوبة " في المرتبة الثانية عشر، وبمتوسط حسابي (٣,٦٢)، وبانحراف معياري (١,٠٧)، وبدرجة التزام (عالية)، والعبارة (٦) التي تنص على: "يشرك أفراد المجتمع المدرسي في عملية صنع القرار " في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (٣,٣٧)، وبانحراف معياري (١,٢٤)، وبدرجة التزام (متوسطة).

وقد تعود هذه النتائج في رأي الباحث، والتي تفيد بحصول العبارة (١٢) على مرتبة متأخرة ضمن هذا المجال إلى حرص بعض قادة المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة الدمام على تحقيق أقصى درجة ممكنة من الفاعلية التنظيمية لمدارسهم، وسرعة معالجة أوجه القصور بما لا يؤثر على سير العملية التربوية، الأمر الذي قد يدفع البعض منهم إلى عدم التدرج في عقوبة الفرد المقصر في عمله. في حين قد يعزو حصول العبارة (٧) على المرتبة الأخيرة ضمن هذا المجال إلى قلة صلاحيات قادة المدارس نتيجة طبيعة النظام التعليمي، حيث إنه يعد نظاماً مركزياً إلى حد كبير؛ مما قد يحد من قدرة قادة المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام على إشراك أفراد المجتمع المدرسي في عملية صنع القرار، إضافة إلى أن القرارات التي تعتمد على المشاركة تستغرق وقتاً أطول من القرارات الانفرادية؛ وعليه فإن أساليب المشاركة لا تصلح في حالات الطوارئ والأزمات التي تتطلب قرارات سريعة. كما قد يرجع ذلك إلى قلة تدريب قادة المدارس على أسلوب المشاركة في صنع القرار.

نتائج السؤال الثالث، ومناقشتها، وتفسيرها:

للإجابة على السؤال الثالث، الذي نص على: "ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين؟"

تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المجال الثالث المتعلق بـ (الأخلاقيات مع المعلمين)، وقد جرى ترتيب العبارات تنازلياً وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي الأعلى، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤-٣) درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن

مجال الأخلاقيات مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)

رقم العبارة	العبارة	درجة الالتزام					الانحراف المعياري	درجة الالتزام	الرتبة
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
٩	يحث المعلمين على الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.	١٤٣	١٣٧	٩٢	٢٥	١٠	٣,٩٢	عالية	١
	%	٣٥,١	٣٣,٧	٢٢,٦	٦,١	٢,٥			
٦	يوضح المهام المسندة إلى المعلمين برحابة صدر.	١٢٥	١٢٣	١١١	٣١	١٧	٣,٧٥	عالية	٢
	%	٣٠,٧	٣٠,٢	٢٧,٣	٧,٦	٤,٢			
٧	يقوم بتوجيه وإرشاد	١٢٩	١١٧	١٠٧	٣٥	١٩	٣,٧٤	عالية	٣

الرتبة	درجة الالتزام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الالتزام					العبارة		رقم لعبارة
				منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً			
				٤,٧	٨,٦	٢٦,٣	٢٨,٧	٣١,٧	%	المعلمين وخاصة حديثي الخبرة منهم.	
٤	عالية	١,١٢	٣,٧٢	٢١	٣٥	٩٩	١٣٢	١٢٠	ك	يحترم مشاعر المعلمين.	٢
				٥,٢	٨,٦	٢٤,٣	٣٢,٤	٢٩,٥	%		
٥	عالية	١,١٦	٣,٦٩	٢٠	٤٢	١١٠	١٠٧	١٢٨	ك	يعزز ثقة المعلمين بأنفسهم.	٤
				٤,٩	١٠,٣	٢٧,٠	٢٦,٣	٣١,٤	%		
٦	عالية	١,١٦٦	٣,٦٦	٢٥	٣٥	١١١	١١٥	١٢١	ك	يشارك المعلمين مناسباً بمآثم الاجتماعية.	٥
				٦,١	٨,٦	٢٧,٣	٢٨,٣	٢٩,٧	%		
٧	عالية	١,١٧	٣,٦٥	٢٥	٤١	١٠٣	١١٨	١٢٠	ك	يعالج مشكلات المعلمين بطرق موضوعية وسليمة.	٣
				٦,١	١٠,١	٢٥,٣	٢٩,٠	٢٩,٥	%		
٨	عالية	١,١٦	٣,٦٢	٢٤	٤١	١١٥	١١٤	١١٣	ك	يحرص على تناسب قدرات المعلمين مع المهام المسندة إليهم.	٨
				٥,٩	١٠,١	٢٨,٣	٢٨,٠	٢٧,٨	%		
٩	عالية	١,٢٣	٣,٦١	٣٦	٣٧	٩٤	١٢٢	١١٨	ك	يعامل المعلمين بعدل ومساواة.	١
				٨,٨	٩,١	٢٣,١	٣٠,٠	٢٩,٠	%		
عالية		١,١٣	٣,٧٠	المتوسط العام لمجال الأخلاقيات مع المعلمين							

يلاحظ من الجدول (٤-٣) أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال مجتمعة (٣,٧٠) من أصل (٥) درجات، وبانحراف معياري (١,١٣).

وقد تعزو هذه النتائج في رأي الباحث إلى التزام قادة المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام بما ورد في أخلاقيات مهنة التعليم (٢٠٠٦)، والذي يفيد بضرورة التزام القيادات التربوية بأخلاقيات المهنة تجاه المعلم على النحو الذي يسهم في تكوين شخصية المعلمين، والارتقاء بمستواهم المهني. كما قد تعزو هذه النتائج إلى إدراك قادة المدارس لأهمية بناء علاقات إنسانية إيجابية مع المعلمين، وانعكاس ذلك إيجاباً على تحقيق أهداف المدرسة. ويتفق هذا التفسير مع ما جاء في الأدب التربوي من قبل محدب وآيت (٢٠١٦)، والذي يشير إلى أن العلاقات الإنسانية مع المعلمين تشغل دوراً بارزاً في مجمل المجالات بالقيادة المدرسية؛ لكونها تضمن للعاملين التربويين الرضا الوظيفي في العمل، وإثارة الدوافع للعمل، وتحسين الأداء، وارتفاع الروح المعنوية، والشعور بالانتماء للعمل التربوي.

وتتفق تلك النتائج مع ما خلصت إليه غالبية الدراسات السابقة؛ ومنها دراسة القحطاني (٢٠١٣) التي بينت أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بمجال العلاقة مع المجتمع المدرسي كانت بدرجة غالباً، ودراسة العتيبي (٢٠١٤) التي أوضحت أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين بدولة الكويت جاءت بدرجة مرتفعة، ودراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة جاءت مرتفعة في مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين، وكذلك دراسة

الراجحي (٢٠١٦) التي انتهت إلى وجود درجة مرتفعة من التزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات المهنة على مجال التزام المدير نحو المعلمين.

في حين تختلف هذه النتائج مع نتائج كلاً من: دراسة أبو طبيخ (٢٠٠٨) التي أظهرت أن التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة في مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين جاء بدرجة كبيرة جداً، ودراسة يحيى (٢٠١٠) التي انتهت إلى إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت بدرجة كبيرة جداً في مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين.

كما يتبين من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال قد تراوحت بين (٣,٦١ - ٣,٩٢) من أصل (٥) درجات؛ وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى درجة التزام (عالية).

وقد تمثلت أعلى عبارات هذا المجال فيما يلي: العبارة (٩) التي تنص على: "يحث المعلمين على الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٣,٩٢)، وبانحراف معياري (١,٠٢)، والعبارة (٦) التي تنص على: "يوضح المهام المسندة إلى المعلمين برحابة صدر" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٣,٧٥)، وبانحراف معياري (١,٠٩)، وبدرجة التزام (عالية) لكلا العبارتين.

ويمكن للباحث تفسير هذه النتائج التي تفيد بحصول العبارة (٩) على المرتبة الأولى ضمن هذا المجال بحرص قادة المدارس على تعزيز انتماء المعلمين لمهنتهم، والارتقاء بها، والإسهام في تطوير المجتمع الذي ينتمون إليه، الأمر الذي لن يتحقق إلا من خلال الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم. في حين قد يعزو حصول العبارة (٦) على المرتبة الثانية ضمن هذا المجال إلى أن قادة المدارس بوصفهم قادة تربويين لابد لهم أن يتحلوا بصفات قيادية من ضمنها رحابة الصدر وسماحة النفس؛ ليكي يتمكنوا من توجيه المعلمين إلى

المهام المسندة إليهم بكفاءة وإتقان؛ فالمعلم إنسان حساس إذا لم يعامل باحترام فإن ذلك سينعكس على أدائه الوظيفي.

أما فيما يتعلق بأدنى عبارات هذا المجال، فتمثلت فيما يلي: العبارة (٨) التي تنص على: " يحرص على تناسب قدرات المعلمين مع المهام المسندة إليهم" في المرتبة الثامنة، وبمتوسط حسابي (٣,٦٢)، وبانحراف معياري (١,١٦)، والعبارة (١) التي تنص على: " يعامل المعلمين بعدل ومساواة " في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (٣,٦١)، وبانحراف معياري (١,٢٣)، وبدرجة التزام (عالية) لكلا العبارتين.

وقد تعود هذه النتائج في رأي الباحث، والتي تفيد بحصول العبارة (٨) على مرتبة متأخرة ضمن هذا المجال إلى تركيز بعض قادة المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام على سير العملية التربوية وأداء المهام المتصلة بها بدرجة أكبر من تركيزهم على تبصر مدى قدرة المعلم على أداء تلك المهام سواء من ناحية الكفاية المهنية أو القدرة الصحية والنفسية. في حين قد يعزو حصول العبارة (١) على المرتبة الأخيرة إلى وجود بعض الامتيازات التي يقدمها عدد من قادة المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام للمعلمين المتميزين والمبادرين في العمل، الأمر الذي قد يفهم من قبل بعض المعلمين على أنه عدم عدل ومساواة في تعامل هؤلاء القادة معهم. وربما يعود ذلك إلى تأثير عدد من قادة المدارس ببعض العادات المجتمعية السلبية، ومنها التحيز والمحاباة؛ نظراً لكونهم جزءاً من هذا المجتمع.

نتائج السؤال الرابع، ومناقشتها، وتفسيرها:

للإجابة على السؤال الرابع، الذي نص على: " ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين؟"

تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المجال الرابع المتعلق بـ (الأخلاقيات مع الطلاب)، وقد جرى ترتيب العبارات تنازلياً وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي الأعلى، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤-٤) درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن

مجال الأخلاقيات مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)

الرتبة	درجة الالتزام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الالتزام					العبرة		رقم العبرة
				منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً			
١	عالية	٠,٩٦٤	٤,٢٠	٩	١٣	٦٣	١٢٤	١٩٨	ك	يحرص على تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلاب.	٧
				٢,٢	٣,٢	١٥,٥	٣٠,٥	٤٨,٦	%		
٢	عالية	٠,٩٥٥	٤,١٦	١٠	١٠	٦٧	١٣٥	١٨٥	ك	يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالطلاب.	٢
				٢,٥	٢,٥	١٦,٥	٣٣,٢	٤٥,٥	%		
٣	عالية	١,٠٥	٤,٠٤	١٣	٢٢	٧٥	١٢٠	١٧٧	ك	يعزز الطلاب المتميزين أخلاقياً.	٩
				٣,٢	٥,٤	١٨,٤	٢٩,٥	٤٣,٥	%		
٤	عالية	١,٠٧	٣,٩٦	١٢	٢٨	٨٥	١٢١	١٦١	ك	يعامل الطلاب جميعاً بعدالة.	١
				٢,٩	٦,٩	٢٠,٩	٢٩,٧	٣٩,٦	%		
٥	عالية	١,٠٦	٣,٩٤	١٥	٢٣	٨١	١٣٧	١٥١	ك	يراعي الحالة الاقتصادية للطلاب ذوي المستوى الاقتصادي المنخفض.	٦
				٣,٧	٥,٧	١٩,٩	٣٣,٧	٣٧,١	%		
٦	عالية	١,٠٤	٣,٩١	١٢	٢٣	٩٧	١٣٠	١٤٥	ك	يسود الاحترام المتبادل	٤

الرتبة	درجة الالتزام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الالتزام					العبارة		رقم العبارة
				منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً			
				٢,٩	٥,٧	٢٣,٨	٣١,٩	٣٥,٦	%	بينه وبين الطلاب.	
٧	عالية	١,٠٧	٣,٧٧	١٢	٣٥	١١٢	١٢٢	١٢٦	ك	يهتم بتذليل المشكلات	٥
				٢,٩	٨,٦	٢٧,٥	٣٠,٠	٣١,٠	%	والصعوبات التي تواجه الطلاب.	
٨	عالية	١,١٥	٣,٦٧	٢٣	٣٧	١١٣	١١٢	١٢٢	ك	يوجه الطلاب للاستخدام	٨
				٥,٧	٩,١	٢٧,٨	٢٧,٥	٣٠,٠	%	الإيجابي لوسائل الاتصال الحديثة.	
٩	متوسطة	١,٢٧	٣,٣٢	٤٤	٦٠	١٢٠	٨٧	٩٦	ك	يواصل دوره التربوي مع	٣
				١٠,٨	١٤,٧	٢٩,٥	٢١,٤	٢٣,٦	%	الطلاب خارج أسوار المدرسة.	
عالية		١,١٢	٣,٨٨	المتوسط العام لمجال الأخلاقيات مع الطلاب							

يلاحظ من الجدول (٤-٤) أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة

التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛

إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال مجمعة (٣,٨٨) من أصل

(٥) درجات، وانحراف معياري (١,١٢).

وقد تعزو هذه النتائج في رأي الباحث إلى وجود درجة مرتفعة من الوعي لدى غالبية قادة المدارس

الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية مع الطلاب، حيث أن الالتزام

العملي بهذه الأخلاقيات يحول العبارات الشفهية إلى سلوكيات واقعية متجسدة تتربى عليها نفوس النشء في هذه المرحلة العمرية الهامة، لاسيما أن قائد المدرسة الابتدائية يعد مثل أعلى وقدوة بالنسبة لهؤلاء الطلاب صغار العمر، وعليه يقومون بمحاكاة ما يصدر عنه من سلوكيات وتصرفات سواء إيجابية كانت أم سلبية. ويتمشى ذلك مع ما جاء به الزيلعي (٢٠١٦) في الأدب التربوي، من أن علاقة قائد المدرسة بطلابه تعد علاقة إنسانية تقوم على التعارف والتآلف، والاحترام المتبادل، ويتوجب عليه أن يخلق جوًا من الألفة بينه وبينهم، بوصفه أبًا وأخًا كبيرًا رحيماً بهم، لطيفًا في تعامله معهم، يقدر مستوياتهم ويحترم ذواتهم. وتتفق النتائج سالفة الذكر مع نتائج دراسة القحطاني (٢٠١٣) التي أظهرت أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام في محافظة خميس مشيط في مجال العلاقة مع الطلاب ضمن ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم كانت بدرجة غالباً. وهي تتفق أيضاً مع نتائج دراسة العتيبي (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت بأخلاقيات المهنة تجاه الطلبة جاءت مرتفعة. كذلك تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥) التي بينت أن درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم في مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة جاءت مرتفعة.

بينما تختلف هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة؛ كدراسة أبو طبيخ (٢٠٠٨) التي بينت أن التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين في مجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة جاء بدرجة كبيرة جداً، ودراسة يحيى (٢٠١٠) التي توصلت إلى إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية في مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة كانت بدرجة كبيرة جداً.

كما يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال قد تراوحت بين (٣,٣٢ - ٤,٢٠) من أصل (٥) درجات؛ وهي متوسطات تقع في الفئتين

الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي، والتين تشيران إلى درجة التزام (متوسطة وعالية) على التوالي؛ حيث جاءت العبارات جميعها في هذا المجال بدرجة التزام (عالية)، باستثناء العبارة (٣) التي جاءت بدرجة التزام (متوسطة).

وقد تمثلت أعلى عبارات هذا المجال فيما يلي: العبارة (٧) التي تنص على: "يحرص على تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلاب" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٤,٢٠)، وبانحراف معياري (٠,٩٦٤)، والعبارة (٢) التي تنص على: "يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالطلاب" في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (٤,١٦)، وبانحراف معياري (٠,٩٥٥)، وبدرجة التزام (عالية) لكلا العبارتين.

ويمكن للباحث تفسير هذه النتائج التي تفيد بحصول العبارة (٧) على المرتبة الأولى ضمن هذا المجال، باهتمام قادة المدارس بتعزيز الانتماء للوطن؛ لكونه يعد من أهم القيم التي يجب على المؤسسات التربوية تنميتها لدى الطلاب، نظراً لما يترتب عليها من سلوكيات إيجابية تنعكس على تحقيق الاستقرار والأمن المجتمعي، لاسيما في ظل التحديات الفكرية التي يشهدها المجتمع، والتي تستلزم عمل قادة المدارس على تعزيز الانتماء الوطني في نفوس الناشئة، والتماس السبل الكفيلة بغرسه. بينما قد يرجع حصول العبارة (٢) على المرتبة الثانية إلى تمتع قادة المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام بمقومات قيادية أخلاقية، تتضمن الأخذ بخلق الأمانة والحفاظ على ما استأمنوا عليه من أسرار، بوصفها من القيم الأخلاقية المستنبطة من تعاليم الدين الإسلامي. ويتفق ذلك ما أورده نخلة (٢٠١٥) في الأدب التربوي، والذي يفيد بأنه يقع على القائد التربوي دوراً هاماً في رعاية القيم والمثل الإنسانية والأخلاقية في التعامل؛ كقيمة الأمانة والستر على النواقص، مما يجعل المدرسة تتحول إلى مدرسة للتربية والتهديب والتعليم وهي تمارس أدوارها اليومية في العمل.

أما فيما يتعلق بأدنى عبارات هذا المجال، فتمثلت فيما يلي: العبارة (٨) التي تنص على: " يوجه الطلاب للاستخدام الإيجابي لوسائل الاتصال الحديثة " في المرتبة الثامنة، وبمتوسط حسابي (٣,٦٧)، وبانحراف معياري (١,١٥)، وبدرجة التزام (عالية)، والعبارة (٣) التي تنص على: " يواصل دوره التربوي مع الطلاب خارج أسوار المدرسة " في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (٣,٣٢)، وبانحراف معياري (١,٢٧)، وبدرجة التزام (متوسطة).

وقد تعود هذه النتائج في رأي الباحث، والتي تفيد بحصول العبارة (٨) على مرتبة متأخرة ضمن هذا المجال إلى نقص مستوى المهارات التكنولوجية لدى بعض قادة المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام، وحاجتهم التدريبية إلى التدرب على استخدام وسائل الاتصال الحديثة بوجه عام. في حين قد يعزو حصول العبارة (٧) على المرتبة الأخيرة إلى كثرة مهام قادة المدارس، وضغوط العمل الواقعة عليهم، والتي تستدعي منهم التفرغ بشكل أكبر لتلك المهام، علاوة على كثرة عدد الطلاب؛ مما يؤدي إلى عدم توافر الوقت والجهد الكافي لمواصلة دورهم التربوي مع الطلاب خارج أسوار المدرسة.

نتائج السؤال الخامس، ومناقشتها، وتفسيرها:

للإجابة على السؤال الخامس، الذي نص على: " ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين؟"

تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المجال الخامس المتعلقة بـ (الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي)، وقد جرى ترتيب العبارات تنازلياً وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي الأعلى، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤-٥) درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمايم بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن

مجال الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين (مرتبة تنازلياً)

م	العبارة	درجة الالتزام					الانحراف المعياري	درجة الالتزام	الرتبة
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
٩	يحرص على تمثيل المدرسة بصورة مشرفة في علاقته مع المجتمع المحلي.	١٨٩	١٢١	٧٦	١٤	٧	٤,١٥	٠,٩٥٩	عالية
		٤٦,٤ %	٢٩,٧	١٨,٧	٣,٤	١,٧			
٢	يحافظ على الأسرار الخاصة بأولياء الأمور.	١٥٨	١٥٦	٦٨	١٦	٩	٤,٠٧	٠,٩٥٢	عالية
		٣٨,٨ %	٣٨,٣	١٦,٧	٣,٩	٢,٢			
٧	يراعي قيم المجتمع وعاداته وتقاليده.	١٦٠	١٤٠	٧٨	١٨	١١	٤,٠٣	١,٠٠	عالية
		٣٩,٣ %	٣٤,٤	١٩,٢	٤,٤	٢,٧			
١	يحرص على بناء علاقات طيبة مع أولياء الأمور.	١٤٧	١٣٩	٩٦	١٥	١٠	٣,٩٧	٠,٩٨٣	عالية
		٣٦,١ %	٣٤,٢	٢٣,٦	٣,٧	٢,٥			
٥	يستمتع باهتمام لشكاوى أولياء الأمور.	١٣٨	١٤٤	٩٨	٢٠	٧	٣,٩٤	٠,٩٦٤	عالية
		٣٣,٩ %	٣٥,٤	٢٤,١	٤,٩	١,٧			
٤	يستقبل أولياء الأمور بحفاوة.	١٣٢	١٣٧	١٠٥	٢٤	٩	٣,٨٨	١,٠٠	عالية
		٣٢,٤ %	٣٣,٧	٢٥,٨	٥,٩	٢,٢			

م	العبارة	درجة الالتزام					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الالتزام	الرتبة
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً				
٦	يفعل دور مجالس الآباء في المدرسة.	١٥٨	١١١	٨٧	٣١	٢٠	٣,٨٧	١,١٥	عالية	٧
		٣٨,٨ %	٢٧,٣	٢١,٤	٧,٦	٤,٩				
٣	يحترم أولياء الأمور بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية والاجتماعية.	١٣٨	١٣٠	١٠١	٢١	١٧	٣,٨٦	١,٠٧	عالية	٨
		٣٣,٩ %	٣١,٩	٢٤,٨	٥,٢	٤,٢				
٨	يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية.	١٢٤	١٢٤	١١٠	٣٢	١٧	٣,٧٥	١,٠٩	عالية	٩
		٣٠,٥ %	٣٠,٥	٢٧,٠	٧,٩	٤,٢				
المتوسط العام لمجال الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي										
							٣,٩٤	١,٠١	عالية	

يلاحظ من الجدول (٤-٥) أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال مجمعة (٣,٩٤) من أصل (٥) درجات، وبانحراف معياري (١,٠١).

وقد تعزو هذه النتائج في رأي الباحث إلى الكفاءة المهنية لقادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام، والتي حولتهم لإدراك أهمية بناء علاقة قوية مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، من خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية. كما قد ترجع هذه النتيجة إلى سعة اطلاع قادة المدارس على التوجهات التربوية الحديثة

التي تؤكد على أهمية إشراك أولياء الأمور في العملية التربوية، وكذلك أهمية بناء جسور تواصل هادفة مع مؤسسات المجتمع المحلي وأفراده؛ وما لذلك من مردود إيجابي على نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها المنشودة. ويتمشى ما سبق مع ما ذكره الفرع (٢٠١٠) من أن المدرسة تعتبر منارة في البيئة الاجتماعية التي توجد فيها، الأمر الذي يفرض على قائد المدرسة أن يسعى للقيام بدوره في التواصل مع هذه البيئة، وأن يلمس أفراد المجتمع أثر المدرسة من خلال مجالس الآباء، ومن خلال الخدمات التطوعية والمشاركة في المناسبات المختلفة.

وتتفق النتائج سالفة الذكر مع العديد من النتائج التي تم التوصل إليها من قبل الدراسات السابقة؛ ومنها دراسة الزهراني (٢٠٠٧) التي أظهرت أن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري في مجال علاقة المدير بأولياء الأمور والمجتمع المحلي جاءت عالية، ودراسة القحطاني (٢٠١٣) التي أشارت إلى أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مجالي العلاقة مع المجتمع والأسرة كانت بدرجة غالباً. وكذلك تتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة العتيبي (٢٠١٤) التي بينت أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت جاءت مرتفعة، ودراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥) التي أوضحت أن درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم جاءت مرتفعة في مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور والمجتمع المحلي لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة.

في حين تختلف هذه النتائج مع نتائج دراسة أبو طيبخ (٢٠٠٨) التي بينت أن التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين في مجال أخلاقيات المدير تجاه المجتمع جاء بدرجة كبيرة جداً، ومع نتائج دراسة يحيى (٢٠١٠) التي أظهرت إن درجة التزام مديري

المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت بدرجة كبيرة جداً في مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي.

كما يتبين من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المجال قد تراوحت بين (٣,٧٥ - ٤,١٥) من أصل (٥) درجات؛ وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى درجة التزام (عالية).

وقد تمثلت أعلى عبارات هذا المجال فيما يلي: العبارة (٩) التي تنص على: "يحرص على تمثيل المدرسة بصورة مشرفة في علاقته مع المجتمع المحلي" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي (٤,١٥)، وبانحراف معياري (٠,٩٥٩)، والعبارة (٢) التي تنص على: "يحافظ على الأسرار الخاصة بأولياء الأمور" في المرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي (٤,٠٧)، وبانحراف معياري (٠,٩٥٢)، وبدرجة التزام (عالية) لكلا العبارتين.

ويمكن للباحث أن يعزو هذه النتائج التي تفيد بحصول العبارة (٩) على المرتبة الأولى ضمن هذا المجال إلى أن قائد المدرسة يدرك جيداً أنه يعد الممثل الأول للمدرسة التي يقودها، وبالتالي يقع عليه دور هام في تمثيلها أمام المجتمع وأفراده تمثيلاً مشرفاً يليق بمكاناتها التربوية والاجتماعية المرموقة، وذلك من خلال بناء علاقة طيبة مع المجتمع المحلي قائمة على الاحترام المتبادل والمصلحة المشتركة. بينما يمكن أن يرجع حصول العبارة (٢) على المرتبة الثانية ضمن هذا المجال إلى تمسك قادة المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام بقيمة الحفاظ على أسرار أولياء الأمور؛ لكونها أمانة أخلاقية ومهنية تعكس الخلق العالي لهؤلاء القادة، وتقيدهم بما ورد في الشرع الحنيف والسنة النبوية المطهرة، فعن أبي هريرة رضي الله عنه أن النبي ﷺ قال: ((من ستر مسلماً ستره الله في الدنيا والآخرة)) (رواه ابن ماجه وصححه الألباني).

أما فيما يتعلق بأدنى عبارات هذا المجال، فتمثلت فيما يلي: العبارة (٣) التي تنص على: "يحترم أولياء الأمور بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية والاجتماعية" في المرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي (٣,٨٦)، وبانحراف معياري (١,٠٧)، والعبارة (٨) التي تنص على: "يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية" في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي (٣,٧٥)، وبانحراف معياري (١,٠٩)، وبدرجة التزام (عالية) لكلا العبارتين.

وقد تعود هذه النتائج في رأي الباحث، والتي تفيد بحصول العبارة (٣) على مرتبة متأخرة ضمن هذا المجال - وإن كانت درجة الالتزام بها وقعت ضمن الدرجة العالية- إلى وجود تفهم خاطئ وملتبس من قبل عدد من المعلمين حيال بعض المشكلات التي تحدث بين قادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام وأولياء أمور الطلاب؛ نتيجة انشغال المعلمين بمهامهم التدريسية، وعدم إلمامهم الكافي بالمجريات والأحداث التفصيلية التي تحدث في إطار العلاقة بين قادة المدارس وأولياء الأمور. في حين قد يعزو حصول العبارة (٨) على المرتبة الأخيرة إلى كثرة الأعباء الإدارية التي يضطلع بها قادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام، إلى جانب عدم كفاية الموارد المادية المخصصة لتوطيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي؛ الأمر الذي قد يحد من قدرة بعض هؤلاء القادة على القيام بدورهم المجتمعي بشأن توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية.

وللإجابة على السؤال الرئيس للدراسة، والذي نص على: "ما درجة التزام قادة

المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة الخمس (الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات المهنية، الأخلاقيات مع المعلمين، الأخلاقيات مع الطلاب، الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي)، وحسابها كذلك لكافة

المجالات، وقد جرى ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي الأعلى، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤-٦) درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمايم بأخلاقيات المهنة التعليمية من

وجهة نظر المعلمين

المرتبة	درجة الالتزام	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
١	عالية	٧٨,٨ %	١,٠١	٣,٩٤	المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي
٢	عالية	٧٧,٦ %	١,١٢	٣,٨٨	المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب
٣	عالية	٧٥,٠ %	١,٠٩	٣,٧٥	المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية
٤	عالية	٧٤,٤ %	١,١٤	٣,٧٢	المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية
٥	عالية	٧٤,٠ %	١,١٣	٣,٧٠	المجال الثاني: الأخلاقيات مع المعلمين
	عالية	٧٥,٨ %	١,٠٩	٣,٧٩	درجة الالتزام الكلية

يتضح من الجدول (٤-٦) أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمايم بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كافة المجالات مجتمعة (٣,٧٩) من أصل (٥) درجات، وبانحراف معياري (١,٠٩)، وبنسبة مئوية قدرها (٧٥,٨%).

ومما لا شك فيه أن هذه النتائج تعد مؤشراً قوياً يدعو إلى التفاؤل والثقة حيال واقع التزام المدارس الابتدائية بالدمايم بأخلاقيات المهنة التعليمية، كما أنها مؤشر حيوي على وجود مستوى مرتفع من الشعور

بالمسؤولية، وامتلاك الفهم الكافي من قبل قادة المدارس بشأن المسؤوليات الأخلاقية المناطة بهم كقادة تربويين.

وقد تعزو هذه النتائج في رأي الباحث إلى امتلاك قادة المدارس الابتدائية بالدمام بصيرة أخلاقية تكونت بفعل المبادئ الأخلاقية التي نشأوا عليها في المجتمع المسلم؛ فأثمرت لديهم تمسكاً والتزاماً بالأخلاقيات التعليمية، علاوة على امتلاكهم الوعي الكافي لأهمية التقيد والالتزام بأخلاقيات المهنة التعليمية في مختلف مجالاتها سواء أكانت في المجال الأخلاقيات الشخصية، أو الأخلاقيات المهنية، أو الأخلاقيات مع المعلمين والطلاب وأولياء الأمور والمجتمع المحلي؛ لما لهذا الالتزام من مردودات إيجابية متعددة على العملية التربوية بمختلف جوانبها، حيث تؤكد الشيبانية (٢٠١١) على أهمية تحلي قادة المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم باعتبارها مبدأ يمس جميع العاملين في الحقل التربوي، وأن هذا الالتزام يسهم في توفير بيئة عمل مناسبة تمكن الجميع من تقديم أفضل ما لديهم لتحسين الأداء، وهو ما يقود إلى الرضا والاستقرار في البيئة التعليمية، ويؤدي في نهاية المطاف إلى إيجاد مخرجات طلابية تتمتع بالثقة بالنفس والوعي الرفيع.

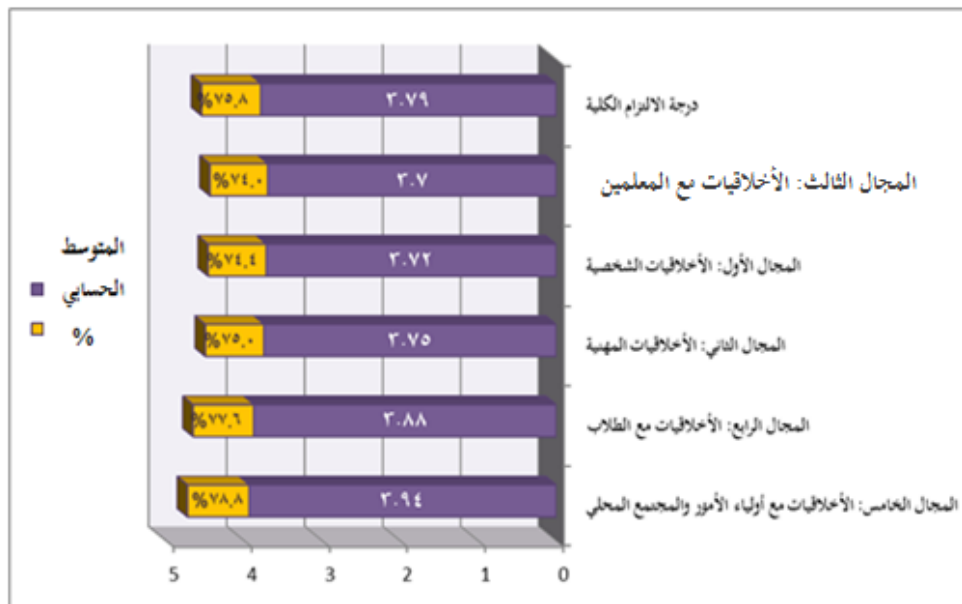
وتتفق النتائج سالفة الذكر مع نتائج غالبية الدراسات السابقة ذات الصلة، ومنها دراسة الزهراني (٢٠٠٧) التي أظهرت أن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري كانت درجة ممارسة عالية، ودراسة الهدبان (٢٠٠٩) التي أظهرت أن درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية وقعت ضمن درجة الالتزام المرتفعة، ودراسة الغامدي (٢٠١٠) التي أوضحت تمتع مديرات المدارس الثانوية بدرجة ممارسة لأخلاقيات العمل الإداري مرتفعة، ودراسة القحطاني (٢٠١٣) التي أظهرت أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم كانت بدرجة غالباً. وهي تتفق أيضاً مع نتائج دراسة

الخميس (٢٠١٣) التي أشارت إلى إن درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت مرتفعة، ومع نتائج دراسة العتيبي (٢٠١٤) التي توصلت إلى أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت جاءت بمستوى مرتفع. وكذلك تتفق النتائج سالفة الذكر مع نتائج كل من: دراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥) التي أوضحت أن درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة جاءت مرتفعة، ودراسة شعيبات وآخرون (٢٠١٦) التي أوضحت أن تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة جاءت بدرجة مرتفعة، ودراسة الراجحي (٢٠١٦) التي أشارت إلى أن درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت بأخلاقيات المهنة جاءت كذلك مرتفعة.

في حين تختلف هذه النتائج مع بعض نتائج الدراسات السابقة؛ كدراسة أبو طبيخ (٢٠٠٨) التي انتهت إلى أن التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة جاء بدرجة كبيرة جداً، ودراسة يحيى (٢٠١٠) التي أوضحت إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت كبيرة جداً. وهي تختلف أيضاً مع نتائج دراسة أمسيل وآخرون (Amsale et al., 2016) التي أشارت إلى أن درجة ممارسة السلوكيات الأخلاقية لدى القادة التربويين في الجامعات الحكومية الإثيوبية متوسطة، ومع نتائج دراسة بن زامل (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن درجة التزام مديرات المدارس الأهلية الابتدائية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت درجة عالية جداً.

كما يتبين من الجدول السابق أن أكثر المجالات التي يلتزم بها قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين كان المجال الخامس (الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي)، بمتوسط حسابي (٣,٩٤)، وبانحراف معياري (١,٠١)، وبنسبة

مئوية (٧٨,٨ %)، تلاه المجال الرابع (الأخلاقيات مع الطلاب)، بمتوسط حسابي (٣,٨٨)، وبانحراف معياري (١,١٢)، ونسبة مئوية (٧٧,٦ %)، تلاه المجال الثاني (الأخلاقيات المهنية)، بمتوسط حسابي (٣,٧٥)، وبانحراف معياري (١,٠٩)، ونسبة مئوية (٧٥,٠ %)، تلاه المجال الأول (الأخلاقيات الشخصية)، بمتوسط حسابي (٣,٧٢)، وبانحراف معياري (١,١٤)، ونسبة مئوية (٧٤,٤ %)، في حين كان أقل مجال هو المجال الثالث (الأخلاقيات مع المعلمين)، بمتوسط حسابي (٣,٧٠)، وبانحراف معياري (١,١٣)، ونسبة مئوية (٧٤,٠ %)، وذلك بدرجة التزام (عالية) لكافة المجالات السابقة. ويوضح الشكل (٤-١) ذلك:



شكل (٤-١) مقارنة المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات التزام قادة المدارس

الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين

وتتفق النتائج سالفة الذكر - جزئياً - مع نتائج كل من: دراسة يحيى (٢٠١٠) التي توصلت إلى إن مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين جاء في المرتبة الأخيرة ضمن مجالات درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، ودراسة القحطاني (٢٠١٣) التي أظهرت

أن مجال العلاقة مع المجتمع قد حصل على مرتبة متقدمة (المرتبة الثانية) ضمن مجالات درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بمواد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، ودراسة العتيبي (٢٠١٤) التي انتهت إلى أن التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة تجاه كلاً من الطلبة ومؤسسات المجتمع المحلي بدولة الكويت جاء في المرتبتين الأولى والثانية مقارنة بباقي المجالات، وأخيراً دراسة بن زامل (٢٠١٦) التي توصلت إلى أن مجال أخلاقيات المديرية مع المعلمين جاء في المرتبة الأخيرة ضمن مجالات درجة التزام مديرات المدارس الأهلية الابتدائية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.

في حين تختلف هذه النتائج مع نتائج عدد من الدراسات السابقة؛ كدراسة الزهراني (٢٠٠٧) التي أشارت إلى أن بُعد علاقة المدير بأولياء الأمور والمجتمع المحلي جاء في المرتبة الأخيرة ضمن أبعاد أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة، ودراسة أبو طبيخ (٢٠٠٨) التي أوضحت أن مجال أخلاقيات المدير تجاه المجتمع حصل على المرتبة الرابعة ضمن مجالات التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة. كما تختلف النتائج المشار إليها سابقاً مع نتائج دراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥) التي بينت أن ترتيب مجالات أخلاقيات مهنة التعليم تنازلياً حسب درجة ممارسة مديري المدارس لها من وجهة نظر المعلمين كالتالي: مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين، فمجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، فمجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة، وأخيراً مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي.

نتائج السؤال السادس، ومناقشتها، وتفسيرها:

للإجابة على السؤال السادس، الذي نص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة

التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية)؟"

تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)؛ للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين، تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية)، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

١- الفروق بحسب متغير عدد سنوات الخبرة:

جدول (٧-٤) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة التزام قادة المدارس

الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية					
بين المجموعات	١,٨٣	٣	٠,٦١٢	٠,٧٠٥	٠,٥٤٩
داخل المجموعات	٣٤٩,٦٢	٤٠٣	٠,٨٦٨		
المجموع	٣٥١,٤٦	٤٠٦			
المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية					
بين المجموعات	٢,٦٧	٣	٠,٨٩٣	١,١٨	٠,٣١٦
داخل المجموعات	٣٠٤,٠١	٤٠٣	٠,٧٥٤		
المجموع	٣٠٦,٦٩	٤٠٦			

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين					
بين المجموعات	٣,٥٣	٣	١,١٧	١,٢٦	٠,٢٨٧
داخل المجموعات	٣٧٦,٠١	٤٠٣	٠,٩٣٣		
المجموع	٣٧٩,٥٤	٤٠٦			
المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب					
بين المجموعات	١٠,٣٠	٣	٣,٤٣	٤,٥٥	٠,٠٠٤**
داخل المجموعات	٣٠٣,٨٨	٤٠٣	٠,٧٥٤		
المجموع	٣١٤,١٨	٤٠٦			
المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي					
بين المجموعات	٨,١٤	٣	٢,٧١	٣,٨٥	٠,٠١*
داخل المجموعات	٢٨٣,٧١	٤٠٣	٠,٧٠٤		
المجموع	٢٩١,٨٥	٤٠٦			
درجة الالتزام الكلية					
بين المجموعات	٤,٤٢	٣	١,٤٧	٢,١٥	٠,٠٩٣
داخل المجموعات	٢٧٥,٩٨	٤٠٣	٠,٦٨٥		
المجموع	٢٨٠,٤١	٤٠٦			

* دال عند مستوى (٠,٠٥)

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٤-٧) أن قيم (ف) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في كل من: المجال الأول، والمجال الثاني، والمجال الثالث، والمتعلقين بـ (الأخلاقيات الشخصية، والأخلاقيات المهنية، والأخلاقيات مع المعلمين) على التوالي، وكذلك في الدرجة الكلية لدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في تلك المجالات، وفي الدرجة الكلية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة.

ويتبين مما سبق أن متغير عدد سنوات الخبرة لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة الدمام لم يكن عاملاً مهماً في تكوين رأيهم حول درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في المجالات سالفة الذكر، والدرجة الكلية كذلك، وقد يرجع ذلك في رأي الباحث إلى حرص قادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام على الالتزام والتقيّد بأخلاقيات المهنة التعليمية بوجه عام بدرجة عالية، وأن مهنية هؤلاء القادة فرضت عليهم الالتزام بأخلاقيات المهنة سواء على المستوى الشخصي، أو على مستوى الممارسات المهنية، أو كذلك في التعامل مع المعلمين؛ لذا لم يظهر لمتغير عدد سنوات الخبرة لدى المعلمين أي فروق دالة إحصائية.

وتتفق هذه النتائج - كلياً - مع نتائج دراسة الراجحي (٢٠١٦) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت بأخلاقيات المهنة التعليمية تعزى لمتغير الخبرة على جميع المجالات، باستثناء مجال التزام المدير نحو الطلبة واتجاه المجتمع. كما تتفق هذه النتائج - جزئياً - مع نتائج بعض الدراسات السابقة؛ كدراسة أبو طبيخ (٢٠٠٨) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة

من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ودراسة الغامدي (٢٠١٠) التي انتهت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المديرات لأخلاقيات العمل من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير الخدمة في التعليم، وكذلك دراسة الخميس (٢٠١٣) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تبعاً لمتغير الخبرة، ودراسة المجالي وآخرون (٢٠١٥) التي خلصت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

في حين تختلف تلك النتائج مع كل من: دراسة الهدبان (٢٠٠٩) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى بالمدونة الأخلاقية تعزى لمتغير الخبرة، ولصالح ذوي الخبرة الأعلى، ودراسة يحيى (٢٠١٠) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح الفئة (أقل من ٦ سنوات). كما تختلف النتائج سائلة الذكر مع نتائج كل من: دراسة مهدي (٢٠١٤) التي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة بغداد، لصالح مدة الخدمة من (١١ سنة فما فوق) على مدة الخدمة (١٠ سنوات فأقل)، ودراسة شعيبات وآخرون (٢٠١٦) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغيري سنوات الخبرة، لصالح الخبرة الأقل من ٥ سنوات.

كما يلاحظ من الجدول (٤-٧) أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في المجالين الرابع والخامس، والمتعلقين بـ (الأخلاقيات مع الطلاب، والأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي) على

التوالي؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في المجالين الرابع والخامس من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى اختلاف متغير عدد سنوات الخبرة. ولمعرفة مصدر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe' Test؛ ويوضح ذلك جدول (٨-٤):

جدول (٨-٤) نتائج اختبار شيفيه Scheffe' Test لمصدر الفروق حول درجة التزام قادة

المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في المجالين (الرابع، والخامس) باختلاف

متغير عدد سنوات الخبرة

المجالات	فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات	من ١٠ إلى ١٥ سنوات	١٥ سنة فأكثر
المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب	أقل من ٥ سنوات	٥٥	٣,٥١				
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٩١	٣,٨٣				
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	١٠٥	٣,٩٧	*٠,٤٥٨			
	١٥ سنة فأكثر	١٥٦	٣,٩٩	*٠,٤٧٥			
المجال الخامس: الأخلاقيات مع	أقل من ٥ سنوات	٥٥	٣,٦٢				
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٩١	٣,٨٩				
	من ١٠ إلى أقل	١٥٦	٤,٠٣	*٠,٤٢٥			

المجالات	فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	١٥ سنة فأكثر
أولياء الأمور والمجتمع المحلي	من ١٥ سنة						
	١٥ سنة فأكثر	١٠٥	٤,٠٥	٠,٤٠٢*			

* دال عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٤-٨) وجود فروق عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في المجال الرابع (الأخلاقيات مع الطلاب) بين أفراد العينة من المعلمين من ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، وذوي عدد سنوات الخبرة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، وكذلك بين أفراد العينة من المعلمين من ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، وذوي عدد سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر)، وذلك لصالح المعلمين ذوي عدد سنوات الخبرة الأعلى.

كما يتبين وجود فروق عند مستوى دلالة (٠,٠٥) في المجال الخامس (الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي) بين أفراد العينة من المعلمين من ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، وذوي عدد سنوات الخبرة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، وكذلك بين أفراد العينة من المعلمين من ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، وذوي عدد سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر)، وذلك لصالح المعلمين ذوي عدد سنوات الخبرة الأعلى.

وقد تعزو هذه النتائج في رأي الباحث إلى أن الخبرة الطويلة التي يتمتع بها المعلمون ذوي سنوات الخبرة الأعلى (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) أو (١٥ سنة فأكثر) مكنتهم من الاحتكاك المباشر مع قادة المدارس الابتدائية بمدينة الدمام، وتقضي طبيعة العلاقات الدقيقة القائمة بين قادة المدرس وكل من

الطلاب، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، مما أثر إيجاباً على مستوى إدراكهم لدرجة التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية في المجال الرابع (الأخلاقيات مع الطلاب)، والمجال الخامس (الأخلاقيات مع أولياء الأمور والطلاب)، وذلك مقارنة بالمعلمين ذوي عدد سنوات الخبرة الأقل (أقل من ٥ سنوات).

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة الراجحي (٢٠١٦) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة في مجالي التزام المدير نحو الطلبة والمجتمع، ولصالح (من ٥ - ١٠) سنوات. كما تتفق هذه النتائج - جزئياً - مع نتائج دراسة بن زامل (٢٠١٦) التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخدمة في العمل التربوي، وذلك في مجال أخلاقيات المديرية مع الطالبات، لصالح الفئة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات)، والفئة (من ١٠ سنوات فأكثر).

٢- الفروق بحسب متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية:

جدول (٩-٤) اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في درجة التزام قادة المدارس

الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية في مجال

أخلاقيات المهنة التعليمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية					
بين المجموعات	٥,٩٥	٣	١,٩٨	٢,٣١	٠,٠٧٥
داخل المجموعات	٣٤٥,٥٠	٤٠٣	٠,٨٥٧		
المجموع	٣٥١,٤٦	٤٠٦			

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية					
بين المجموعات	٧,٥٣٢	٣	٢,٥١	٣,٣٨	*,٠,٠١٨
داخل المجموعات	٢٢٩,١٦٠	٤٠٣	٠,٧٤٢		
المجموع	٣٠٦,٦٩١	٤٠٦			
المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين					
بين المجموعات	٨,١٦	٣	٢,٧٢	٢,٩٥	*,٠,٠٣٢
داخل المجموعات	٣٧١,٣٨	٤٠٣	٠,٩٢٢		
المجموع	٣٧٩,٥٤	٤٠٦			
المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب					
بين المجموعات	١٠,٦٩	٣	٣,٥٦	٤,٧٣	**,٠,٠٠٣
داخل المجموعات	٣٠٣,٤٨	٤٠٣	٠,٧٥٣		
المجموع	٣١٤,٨٥	٤٠٦			
المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي					
بين المجموعات	٨,٦٦	٣	٢,٨٨	٤,١١	**,٠,٠٠٧
داخل المجموعات	٢٨٣,١٨	٤٠٣	٠,٧٠٣		
المجموع	٢٩١,٨٥	٤٠٦			
درجة الالتزام الكلية					

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٨,٠٢	٣	٢,٦٧	٣,٩٥	٠,٠٠٨**
داخل المجموعات	٢٧٢,٣٨	٤٠٣	٠,٦٧٦		
المجموع	٢٨٠,٤١	٤٠٦			

* دال عند مستوى (٠,٠٥)

** دال عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٩-٤) أن قيم (ف) غير دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المجال الأول المتعلق بـ (الأخلاقيات الشخصية)؛ مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في هذا المجال من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى اختلاف متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية. ويتبين مما سبق أن متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية لدى أفراد عينة الدراسة من معلمي المدارس الابتدائية بمدينة الدمام لم يكن عاملاً مهماً في تكوين رأيهم حول درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في مجال الأخلاقيات الشخصية، وقد يرجع ذلك في رأي الباحث إلى طبيعة هذا المجال، وارتباطه بالقيم المستمدة من تعاليم الدين الإسلامي، الأمر الذي يجعل مستوى إدراك المعلمين لدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بهذا المجال يعتمد بشكل كبير على مخزونهم القيمي، وليس على الكفايات أو المعارف المكتسبة من البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية.

كما يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة (ف) دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المجالات الآتية: (الأخلاقيات المهنية، الأخلاقيات مع الطلاب، الأخلاقيات مع المعلمين، الأخلاقيات مع أولياء

الأمر والمجتمع المحلي) على التوالي، وكذلك في الدرجة الكلية؛ مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في المجالات سالف الذكر، وفي الدرجة الكلية تعزى إلى اختلاف متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية. ولمعرفة مصدر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه 'Scheffe' Test؛ ويوضح ذلك جدول (١٠-٤):

جدول (١٠-٤) نتائج اختبار شيفيه 'Scheffe' Test لمصدر الفروق حول درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في المجالات (الثاني، والثالث، والرابع، والخامس)، وفي الدرجة الكلية باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة

التعليمية

المجالات	فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	لا يوجد	برنامج تدريبي واحد	برنامج تدريبيان	ثلاثة برامج فأكثر
المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية	لا يوجد	١٤٦	٣,٦٠				
	برنامج تدريبي واحد	٧٤	٣,٧٢				
	برنامجان تدريبيان	١٣٨	٣,٨٥				
	ثلاثة برامج تدريبية فأكثر	٤٩	٣,٩٨				
المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين	لا يوجد	١٤٦	٣,٥٣				
	برنامج تدريبي واحد	٧٤	٣,٧٢				
	برنامجان تدريبيان	١٣٨	٣,٨٠				
	ثلاثة برامج تدريبية فأكثر	٤٩	٣,٩٣				
المجال الرابع:	لا يوجد	١٤٦	٣,٦٩				

المجالات	فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	لا يوجد	برنامج تدريبي واحد	برنامج تدريبيان	ثلاثة برامج فأكثر
الأخلاقيات مع الطلاب	برنامج تدريبي واحد	٧٤	٣,٨٧				
	برنامجان تدريبيان	١٣٨	٤,٠١	*٠,٤٤٠			
	ثلاثة برامج تدريبيه فأكثر	٤٩	٤,١٣	*٠,٣٢٠			
المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي	لا يوجد	١٤٦	٣,٧٨				
	برنامج تدريبي واحد	٧٤	٣,٩١				
	برنامجان تدريبيان	١٣٨	٤,٠٤	*٠,٤٣٠			
	ثلاثة برامج تدريبيه فأكثر	٤٩	٤,٢٢				
درجة الالتزام الكلية	لا يوجد	١٤٦	٣,٦٤				
	برنامج تدريبي واحد	٧٤	٣,٧٨				
	برنامجان تدريبيان	١٣٨	٣,٩٠	*٠,٤٠٢			
	ثلاثة برامج تدريبيه فأكثر	٤٩	٤,٠٥				

* دال عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٤-١٠) وجود فروق عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المجال الرابع (الأخلاقيات مع الطلاب) بين أفراد العينة من المعلمين من ذوي عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية (لا يوجد)، وذوي عدد البرامج التدريبية (برنامجان تدريبيان)، وكذلك بين أفراد العينة من المعلمين من ذوي عدد البرامج التدريبية (لا يوجد)، وذوي عدد البرامج التدريبية (ثلاثة برامج تدريبية فأكثر)، وذلك لصالح المعلمين ذوي عدد البرامج التدريبية الأعلى.

كما يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المجال الخامس (الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي) بين أفراد العينة من المعلمين من ذوي عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية (لا يوجد)، وذوي عدد البرامج التدريبية (برنامجان تدريبيان)، وذلك لصالح المعلمين ذوي عدد البرامج التدريبية (برنامجان تدريبيان).

ويلاحظ كذلك وجود فروق عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الالتزام الكلية لقادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية بين أفراد العينة من المعلمين من ذوي عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية (لا يوجد)، وذوي عدد البرامج التدريبية (برنامجان تدريبيان)، وذلك لصالح المعلمين ذوي عدد البرامج التدريبية (برنامجان تدريبيان).

وقد ترجع هذه النتائج في رأي الباحث إلى أن الكفايات المهنية المكتسبة من قبل أفراد العينة من المعلمين جراء الالتحاق بالبرامج التدريبية ذات الصلة بمجال أخلاقيات المهنة التعليمية سواء أكان ذلك بواقع (برنامجان تدريبيان) أو (ثلاثة برامج تدريبية فأكثر)، أدت إلى اكتساب أولئك المعلمين قدرة أكبر على تقصي درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في مجالي (الأخلاقيات مع الطلاب)، و(الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي)، والذي يلزم لإدراكهما بوضوح وجود مستوى مرتفع من الكفايات والمعارف لدى المعلمين، كما انعكس الأثر الإيجابي تلك البرامج التدريبية إيجاباً على إدراك بعض المعلمين من ذوي الفئة (برنامجان تدريبيان) أو ذوي الفئة (ثلاثة برامج تدريبية فأكثر) لدرجة الالتزام الكلية بأخلاقيات المهنة التعليمية لدى قادة المدارس، مقارنة بأفراد عينة الدراسة من المعلمين الذين لم يخضعوا لأي برامج تدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية.

وتختلف هذه النتائج مع ما انتهت إليه نتائج دراسة الغامدي (٢٠١٠) من عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة المديرات لأخلاقيات العمل من وجهة نظر المديرات والمعلمات تعزى لمتغير الدورات التدريبية.

الفصل الخامس

ملخص الدراسة، وأهم النتائج، والتوصيات

ويشتمل على :

- تمهيد
- خلاصة الدراسة
- أبرز نتائج الدراسة
- توصيات الدراسة
- المقترحات البحثية

الفصل الخامس: ملخص الدراسة، وأهم النتائج، والتوصيات

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً ملخص الدراسة وفصولها، وأهم النتائج التي تم توصل إليها، وصولاً إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي يأمل الباحث أن تسهم في تحسين درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية، إضافة إلى طرح عدد من المقترحات البحثية التي قد تفتح المجال أمام الباحثين في مجال الإدارة التربوية لإجراء دراسات وبحوث علمية ذات صلة بالموضوع الراهن، بما قد يسهم في إثراء المكتبة البحثية في هذا الشأن.

خلاصة الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على خمسة فصول، بالإضافة إلى المراجع والملاحق؛ حيث تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة، من خلال تحديد مشكلة الدراسة الحالية التي تمثلت في الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين؟، إلى جانب تحديد أسئلتها، وأهدافها، وأهميتها، والتعريف بأهم المصطلحات المستخدمة فيها.

وقد تبلورت أسئلة الدراسة الفرعية فيما يلي

١- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد

المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين؟

٢- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد

المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين؟

٣- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد

المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين ؟

٤- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد

المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين ؟

٥- ما درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد

المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين ؟

٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس

الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة،

عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية) ؟

وتحددت أهداف الدراسة فيما يلي:

١- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال

أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين.

٢- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال

أخلاقيات قائد المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين.

٣- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال

أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين.

٤- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال

أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين.

٥- التعرف على درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين.

٦- الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية).

وإحتوى الفصل الثاني على الإطار النظري والدراسات السابقة، حيث جرى تصنيفه إلى قسمين على النحو الآتي:

أولاً: الإطار النظري، وتضمن مبحثين: استعرض أولهما ما يتصل بالموضوعات الفرعية ذات الصلة بالقيادة المدرسية، في حين جاء المبحث الثاني لي طرح الموضوعات المتعلقة بأخلاقيات المهنة التعليمية. ثانياً: الدراسات السابقة، وتم في هذا القسم استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي بلغ عددها (١٧) دراسات سابقة؛ بواقع (١٣) دراسة عربية، و(٤) دراسات أجنبية، تم ترتيبها وفق تسلسلها الزمني بداية من الأقدم ووصولاً إلى الأحدث، مع التعليق عليها من حيث أوجه الاتفاق والاختلاف مع هذه الدراسة، وأوجه الاستفادة منها، وما تميزت به الدراسة الحالية.

وتضمن الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتألف مجتمع الدراسة من كافة المعلمين الملتحقين بالمدارس الابتدائية الحكومية للبنين بمدينة الدمام، والقائمين على رأس العمل في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٩ هـ - ٢٠١٨ م، والبالغ عددهم (٢٦٥٠) معلماً، أما عينة الدراسة فتضمنت عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٤٠٧) معلماً، بما مثل (١٥,٤%) من إجمالي المجتمع المبحوث. وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تكونت في صورتها النهائية من (٤٧) عبارة موزعة على خمسة مجالات على النحو الآتي:

١ - المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية، وتألف من (٧) عبارات.

٢ - المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية، وتألف من (١٣) عبارة.

٣ - المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين، وتألف من (٩) عبارات.

٤ - المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب، وتألف من (٩) عبارات.

٥ - المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وتألف من (٩) عبارات.

وللإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية بالاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 20.0، ومنها: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ألفا كرونباخ، وكذلك تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)، واختبار شيفيه (Scheffe' Test).

أما الفصل الرابع فانطوى على عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها، وفيما يلي عرض لأبرز النتائج التي تم التوصل إليها:

أبرز نتائج الدراسة:

من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

أولاً: أبرز نتائج السؤال الأول

أظهرت نتائج السؤال الأول المتعلق بدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية من وجهة نظر المعلمين ما يلي:

١- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات

الشخصية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)، بمتوسط حسابي (٣,٧٢ من ٥)، وبانحراف

معياري (١,١٤)، ونسبة مئوية (٧٤,٤ %).

٢- أن أعلى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية

ضمن مجال الأخلاقيات الشخصية من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يمثل قدوة حسنة للآخرين، بمتوسط حسابي (٣,٩٣)، وبدرجة التزام (عالية).

- يتحلى بالقدرة على ضبط النفس، بمتوسط حسابي (٣,٨٠)، وبدرجة التزام (عالية).

٣- أن أدنى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية

ضمن مجال الأخلاقيات الشخصية من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يتجنب التفاخر بمكانته الوظيفية بين أفراد المجتمع المدرسي، بمتوسط حسابي (٣,٧٠)، وبدرجة التزام

(عالية).

- يتقبل النقد البناء من قبل الآخرين، بمتوسط حسابي (٣,٥١)، وبدرجة التزام (عالية).

ثانياً: أبرز نتائج السؤال الثاني

أظهرت نتائج السؤال الثاني المتعلق بدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة

التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة المهنية من وجهة نظر المعلمين ما يلي:

١- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات

المهنية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٧٥ من ٥)، وبانحراف معياري

(١,٠٩)، ونسبة مئوية (٧٥,٠%).

٢- أن أعلى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية

ضمن مجال الأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يظهر القيم الإسلامية أثناء ممارسته لعمله، بمتوسط حسابي (٤,٠٣)، وبدرجة التزام (عالية).

- يحترم الأنظمة والتعليمات، بمتوسط حسابي (٣,٩٦)، وبدرجة التزام (عالية).

٣- أن أدنى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمايم بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يحرص على معالجة أوجه القصور في العمل باستخدام التدرج في العقوبة، بمتوسط حسابي (٣,٦٢)، وبدرجة التزام (عالية).

- يشرك أفراد المجتمع المدرسي في عملية صنع القرار، بمتوسط حسابي (٣,٣٧)، وبدرجة التزام (متوسطة).

ثالثاً: أبرز نتائج السؤال الثالث

أظهرت نتائج السؤال الثالث المتعلق بدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمايم بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين ما يلي:

١- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمايم بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٧٠ من ٥)، وبانحراف معياري (١,١٣)، وبنسبة مئوية (٧٤,٠%).

٢- أن أعلى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمايم بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يحث المعلمين على الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، بمتوسط حسابي (٣,٩٢)، وبدرجة التزام (عالية).

- يوضح المهام المسندة إلى المعلمين برحابة صدر، بمتوسط حسابي (٣,٧٥)، وبدرجة التزام (عالية).

٣- أن أدنى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمايم بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يحرص على تناسب قدرات المعلمين مع المهام المسندة إليهم، بمتوسط حسابي (٣,٦٢)، وبدرجة التزام (عالية).

- يعامل المعلمين بعدل ومساواة، بمتوسط حسابي (٣,٦١)، وبدرجة التزام (عالية).

رابعاً: أبرز نتائج السؤال الرابع

أظهرت نتائج السؤال الرابع المتعلق بدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين ما يلي:

١- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٨٨ من ٥)، وبانحراف معياري (١,١٢)، ونسبة مئوية (٧٧,٦ %).

٢- أن أعلى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يحرص على تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلاب، بمتوسط حسابي (٤,٢٠)، وبدرجة التزام (عالية).

- يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالطلاب، بمتوسط حسابي (٤,١٦)، وبدرجة التزام (عالية).

٣- أن أدنى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع الطلاب من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يوجه الطلاب للاستخدام الإيجابي لوسائل الاتصال الحديثة، بمتوسط حسابي (٣,٦٧)، وبدرجة التزام (عالية).

- يواصل دوره التربوي مع الطلاب خارج أسوار المدرسة، بمتوسط حسابي (٣,٣٢)، وبدرجة التزام (متوسطة).

خامساً: أبرز نتائج السؤال الخامس

أظهرت نتائج السؤال الخامس المتعلق بدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال أخلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين ما يلي:

١- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٩٤ من ٥)، وبانحراف معياري (١,٠١)، ونسبة مئوية (٧٨,٨ %).

٢- أن أعلى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يحرص على تمثيل المدرسة بصورة مشرفة في علاقته مع المجتمع المحلي، بمتوسط حسابي (٤,١٥)، وبدرجة التزام (عالية).

- يحافظ على الأسرار الخاصة بأولياء الأمور، بمتوسط حسابي (٤,٠٧)، وبدرجة التزام (عالية).
العبارتين.

٣- أن أدنى العبارات التي تعكس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدما بأخلاقيات المهنة التعليمية ضمن مجال الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي من وجهة نظر المعلمين، تمثلت في:

- يحترم أولياء الأمور بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية والاجتماعية، بمتوسط حسابي (٣,٨٦)، وبدرجة التزام (عالية).

- يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية، بمتوسط حسابي (٣,٧٥)، وبدرجة التزام (عالية).

سادساً: أبرز نتائج السؤال الرئيس للدراسة

أظهرت نتائج السؤال الرئيس للدراسة المتعلق بدرجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدماـم بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين ما يلي:

١- أن درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدماـم بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة (عالية)؛ بمتوسط حسابي (٣,٧٩ من ٥)، وبانحراف معياري (١,٠٩)، ونسبة مئوية قدرها (٧٥,٨%).

٢- أن أكثر المجالات التي يلتزم بها قادة المدارس الابتدائية بالدماـم بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين كان المجال الخامس (الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي)، تلاه المجال الرابع (الأخلاقيات مع الطلاب)، تلاه المجال الثاني (الأخلاقيات المهنية)، تلاه المجال الأول (الأخلاقيات الشخصية)، وجاء المجال الثالث (الأخلاقيات مع المعلمين) في المرتبة الأخيرة، وذلك بدرجة التزام (عالية) لكافة المجالات السابقة.

سابعاً: أبرز نتائج السؤال السادس

أظهرت نتائج السؤال السادس المتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدماـم بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغيري (عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية) ما يلي:

١- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدماـم بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين في كافة المجالات، وفي الدرجة الكلية، فيما عدا المجالين الرابع والخامس (الأخلاقيات مع الطلاب، والأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع)، حيث وجدت فروق بين فئة ذوي عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥

سنوات)، وفئتي عدد سنوات الخبرة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، و(١٥ سنة فأكثر)، وذلك لصالح فئة ذوي عدد سنوات الخبرة الأعلى.

٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين في المجالين الرابع والخامس (الأخلاقيات مع الطلاب، والأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع)، وفي الدرجة الكلية، وذلك بين فئة عدد البرامج التدريبية (لا يوجد)، وفئة (برنامجان تدريبيان)، ولصالح ذوي الفئة (برنامجان تدريبيان)، في حين لم توجد فروق في كل من المجالات الآتية: (الأول، والثاني والثالث) تعزى لهذا المتغير.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يمكن أن يوصي الباحث بما يلي:

- ١- تحسين درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية، وذلك بأن يولي قادة المدارس التزاماً أكبر مما عليه الحال حالياً، وبخاصة في مجالات أخلاقيات المهنة التعليمية الأقل من حيث درجة الالتزام، كمجال الأخلاقيات مع المعلمين، ومجال الأخلاقيات الشخصية.
- ٢- تحسين درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية مع المعلمين، من خلال الاهتمام بتناسب قدرات المعلمين مع المهام المسندة إليهم، ومعاملتهم بعدل ومساواة.
- ٣- تحسين درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في مجال الأخلاقيات الشخصية، من خلال تقبل قادة المدرسة للنقد البناء والهادف من قبل الآخرين.

٤- تحسين درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في مجال الأخلاقيات المهنية، على أن يتم ذلك بحرص قادة المدارس على معالجة أوجه القصور في العمل باستخدام التدرج في العقوبة، وإشراك أفراد المجتمع المدرسي في عملية صنع القرار.

٥- تحسين درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في مجال الأخلاقيات مع الطلاب، من خلال قيامهم بتوجيه الطلاب للاستخدام الإيجابي لوسائل الاتصال الحديثة، إلى جانب مواصلة دورهم التربوي مع الطلاب خارج أسوار المدرسة.

٦- تحسين درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية في مجال الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، من خلال احترام قادة المدارس لأولياء الأمور كافة بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية والاجتماعية، والحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية.

٧- تصميم برامج تدريبية لقادة المدارس الابتدائية بالدمام؛ تعنى بتوضيح ماهية أخلاقيات المهنة التعليمية، وأهمية الالتزام بها، ومجالاتها، ودورها الإيجابي في تحقيق أهداف العملية التربوية، على أن تتضمن هذه البرامج تدريب قادة المدارس على كيفية إشراك أفراد المجتمع المدرسي في عملية صنع القرار، والسبل المختلفة التي تمكنهم من مواصلة دورهم التربوي مع الطلاب خارج أسوار المدرسة؛ نظراً لما أظهرته نتائج الدراسة من حصول هذه الممارسات على درجة التزام (متوسطة).

٨- إطلاع قادة المدارس الابتدائية بالدمام على ما خلصت إليه الدراسة من نتائج، وإرشادهم إلى إمكانية استخدام أداة الدراسة في التقييم الذاتي لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة التعليمية.

٩- العمل على استصدار ميثاق خاص بأخلاقيات مهنة القيادة المدرسية من قبل وزارة التعليم، يعد المرجع الرئيس في تقويم وتقييم عمل قادة المدارس بالمملكة العربية السعودية.

١٠- على الجهات المسؤولة في وزارة التعليم العمل على التركيز على المعايير الأخلاقية، بالإضافة إلى الجدارة عند اختيار قادة المدارس وتعيينهم.

١١- ينبغي على مكاتب إدارات التعليم إجراء تقييم دوري؛ للتعرف على درجة التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية، وعده جزءاً أساسياً من ترقيتهم.

١٢- تزويد قادة المدارس بالتغذية الراجعة المتعلقة بتقييم درجة التزامهم بأخلاقيات المهنة التعليمية؛ وذلك بغرض تحسين نقاط الضعف، وتدعيم نقاط القوة.

المقترحات البحثية:

تأسيساً على النتائج التي تم التوصل إليها، وفي ضوء التوصيات السابقة، يقترح الباحث القيام بالبحوث والدراسات المستقبلية التالية:

١- إجراء دراسة عن درجة التزام قادة المدارس المتوسطة والثانوية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين، ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.

٢- إجراء دراسة لتحديد العلاقة بين الضغوط المهنية لدى قادة المدارس من وجهة نظرهم، ودرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

٣- إجراء دراسة عن العلاقة بين درجة التزام قادة المدارس بأخلاقيات المهنة التعليمية، ومتغيرات أخرى، منها: مستوى الثقة التنظيمية، ومستوى العدالة التنظيمية.

٤- إجراء دراسة تجريبية عن فعالية برنامج تدريبي مقترح في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية في تحسين درجة التزام قادة المدارس بهذه الأخلاقيات.

٥- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مدن أخرى بالمملكة، ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.

قائمة المراجع

- أولاً: المراجع العربية
- ثانياً: المراجع الأجنبية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابن منظور، محمد بن مكرم (١٤١٤هـ). لسان العرب. ط٣، لبنان: دار صادر للطباعة والنشر.
- أبو العلا، ليلي محمد (٢٠١٣). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة. الأردن: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- أبو بطيخ، هشام نعيم (٢٠٠٨). مدى التزام مديري المدارس الأساسية بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- أبو بكر، مصطفى (٢٠١٠). أخلاقيات وقيم العمل والمسؤولية الاجتماعية في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية: الدار الجامعية.
- أبو تينة، عبدالله وآخرون (٢٠٠٧). القيادة الخادمة في المدارس الأردنية كما يدركها المعلمون والمديرون. مجلة العلوم التربوي والنفسية - الأردن، ٨(٤)، ١٤٠-١٥٠.
- أبو طاحون، أمل لطفي (٢٠١٢). القيادة التربوية الفاعلة، الأردن: أمواج للطباعة والنشر والتوزيع.
- أحمد، خالد عبد الرحمن (٢٠١٧). الأخلاق ودورها في بناء الفرد ورفي المجتمع. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- الأخرس، إسماعيل عباس (٢٠٠٨). مدير المدرسة الفعال واتجاهات الإدارة التربوية الحديثة. الأردن: دار الراية الدولية للصحافة والإعلام.
- الأشهب، نوال (٢٠١٥). أساسيات في القيادة والإدارة. الأردن: أمجد للنشر والتوزيع.
- البشري، قدرية محمد (٢٠١١). أخلاقيات مهنة التعليم. الأردن: دار الخليج للنشر.

بن زامل، وفاء بنت عبدالله (٢٠١٦). واقع التزام مديرات المدارس الأهلية الابتدائية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

البناء، خالد نبهان (٢٠١٦). القيادة والجودة (دور القيادة التحويلية في تفعيل الجودة الجامعية). الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

بوعطيط، سفيان (٢٠١٥). القيم الشخصية وتأثيراتها على السلوك الفردي والجماعي. مجلة دراسات وأبحاث - جامعة الجلفة - الجزائر، (٢١)، ٣٢٤ - ٣٤٢.

بومنقار، مراد؛ وبوعطيط، فايزة (٢٠١٥). دور القيم الشخصية في توجيه السلوك التنظيمي للأفراد: دراسة

نظرية تشخيصية. مجلة دراسات وأبحاث - جامعة الجلفة - الجزائر، (٢١)، ٤٩٤ - ٥٠٤.

الثبتي، ياسر بن عوض الله (٢٠١٧). متطلبات قيادة التغيير التنظيمي بالمدارس الثانوية في محافظة الطائف. مجلة القراءة والمعرفة - مصر، (١٨٤)، ١٧٣ - ٢٠٨.

الجاحظ، بو عثمان عمرو (١٤١٠هـ). تهذيب الأخلاق. جدة: دار الصحابة للتراث.

جويذة، عميرة (٢٠١١). القيادة و الحكامة في الأنظمة التربوية. مجلة عالم التربية - المغرب، (٢٠)، ٣٥٥ - ٣٦٣.

الحازمي، صفاء بنت عبدالعزيز (٢٠١٦). واقع ومتطلبات تطبيق تقانة المعلومات والاتصالات للقيادة المدرسية في المرحلة الثانوية للبنات بالمدينة المنورة. رسالة التربية وعلم النفس - السعودية،

(٥٤)، ٨١ - ١٠٨.

الحراصي، علي بن ناصر (٢٠١١). أخلاقيات المهنة التربوية التعليمية لدى مدير المدرسة. رسالة التربية - سلطنة عمان، (٣٢)، ٩ - ١٢.

حسن، حسين بن قاسم (٢٠١٦). الكفايات المهنية المنشودة لدى القيادات المدرسية لتطبيق معايير مجتمعات التعلم بمؤسسات التعليم العام السعودية: نموذج مقترح. **الثقافة والتنمية - مصر**، ١٦ (١٠٣)، ٦١-٦١.

الخبزاني، يحيى بن محمد (٢٠١٠). متطلبات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، بحث مقدم إلى اللقاء السنوي الخامس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (تطوير التعليم: رؤى ونماذج ومتطلبات)، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٦٤١-٦٨٥.

الخطيب، رداح؛ والخطيب، أحمد (٢٠١٤). القيادة دراسة حديثة. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

الخميس، منهى إبراهيم (٢٠١٣). درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

داؤود، عبد العزيز (٢٠١١). أخلاقيات المهنة التربوية التعليمية لدى العاملين في المجال التربوي. رسالة التربية، سلطنة عمان، (٣٢)، ٣٠-٣٧.

دعمس، مصطفى (٢٠١١). منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية. الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع

الراجحي، رابعة حمد (٢٠١٦). درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت بأخلاقيات المهنة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

الزعيبر، إبراهيم بن عبدالله (٢٠١٧). واقع التمكين الإداري لقادة المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقته بدافعية الإنجاز: دراسة ميدانية. *مجلة البحث العلمي في التربية* - مصر، ١٨(١)، ٥٢-١.

الزغبى، فتحي محمد (١٩٩٥). *فلسفة الأخلاق عند مسكويه*. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

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

زيدان، ناصر (٢٠١٤). *مهارات القيادة الإدارية وأخلاقيات الأعمال*.، لبنان: الدار العربية للعلوم ناشرون.

الزبدین، خالد (٢٠١٣). *القيادة الإدارية وتطوير منظمات التعليم العالي*. الأردن: دار الأيام للنشر.

الزبلعي، أحمد بن يحيى أحمد (٢٠١٦). *درجة التزام مديري مدارس المرحلة الابتدائية بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة الطائف من وجهة نظر المديرين والمعلمين*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

السعدية، حمدة بنت حمد (٢٠١٠). *الأخلاقيات المهنية للأستاذ الجامعي وانعكاساتها على المؤسسة الأكاديمية : دراسة تحليلية*. المؤتمر العربي الثالث (الجامعات العربية : التحديات والآفاق - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، ٤٤٣-٤٧٠).

السكارنة، بلال خلف (٢٠١٥). *أخلاقيات العمل*. ط٥، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

سلامة، ياسر خالد (٢٠١٤). *الإدارة التربوية أصولها وأسسها العلمية*. الأردن: دار دجلة ناشرون وموزعون.

السلمي، سعيد حميد (٢٠١٠). نمط القيادة وممارسات الابداع الاداري لمديري المدارس الثانوية بمحافظة

جدة دراسة تحليلية. التربية - مصر، ٣(٢٧)، ١١-١٠١.

سلوم، طاهر عبد الكريم؛ وجمل، محمد جهاد (٢٠٠٩). التربية الأخلاقية، القيم مناهجها وطرائق

تدريسها. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.

سليمان، طلال محمد عادل (٢٠١٤). معوقات تفعيل ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بالملكة العربية

السعودية من وجهة نظر المعلمين. مجلة المعرفة التربوية - الجمعية المصرية لأصول التربية

ببها - مصر، ٢(٤)، ١٣٤-١٧٦.

سليمان، طلال محمد عادل (٢٠١٥). تصور مقترح لمعايير اختيار القيادات المدرسية في مصر على ضوء

أدوارهم التربوية وبعض التوجهات العالمية. مجلة المعرفة التربوية - الجمعية المصرية لأصول

التربية ببها - مصر، ٣(٥)، ٢١١-٢٥٣.

السيد، خالد عبد العظيم (٢٠١٥). فاعلية مواقف تربوية إثرائية لتنمية أخلاقيات مهنة التعليم لدى

طلاب شعبة اللغة العربية بكلية التربية - جامعة حلوان. مجلة العلوم التربوية، ١(٢)، ٢٩-٥٢.

شبانة، إبراهيم محمد (٢٠١٦). الإدارة المدرسية الحديثة (البعد التخطيطي والتنظيم المعاصر).

الأردن: دار المعترف للنشر والتوزيع.

شعبيات، محمد عوض؛ وأبو سمرة، محمود أحمد؛ وعطيوي، فاطمة (٢٠١٦). مدى التزام مديري المدارس

في فلسطين بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في مدارس محافظة "رام الله والبيرة". المجلة

التربوية - الكويت، ٣٠(١٢٠)، ٣٢٣-٣٤٠.

الشكيلي، خالد بن سالم (٢٠١١). دور الأخلاقيات المهنية التربوية التعليمية لمدير المدرسة في الحياة

المدرسية، رسالة التربية - سلطنة عمان، ع ٣٢، ١٣-١٩.

الشيبيانية، مديحة بنت أحمد (٢٠١١). أخلاقيات مهنة التعليم، رسالة التربية - سلطنة عمان، ع ٣٢، أ.
الضحيان، سعود ضحيان (١٤٢٠هـ). دليل اختيار العينة. القاهرة: الثقافة المصرية للطباعة والنشر
والتوزيع.

الطيبي، مسلم؛ وسليمان، رائد؛ وجرادت، محي الدين (٢٠١٦). دور مديري المدارس الأساسية في تنمية
الإبداع لدى المعلمين من وجهة نظر مساعدي مديري المدارس. مجلة جامعة القدس المفتوحة

للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، ٤ (١٣)، ٣١١-٣٤٤.

الظفري، سعيد بن سليمان (٢٠١١). أثر علاقة المدرسة بالمجتمع في معتقدات الكفاءة الذاتية والجماعية
للمعلمين بسلطنة عمان. العلوم التربوية - مصر. مج ١٩ (٣)، ١٤٧-١٧٦.

العازمي، مزنة سعد خالد (٢٠١٧). درجة التزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات
العمل الإداري وأثره على مستوى رضا المعلمين عن بيئة العمل. العلوم التربوية، ١ (٢)،
٣٦٩ - ٤٠٩.

عامر، طارق (٢٠١٣). القيادة التربوية ومهارات التعلم. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
عبد الفتاح، محمد زين (٢٠١٤). مهارات القيادة الإدارية في المؤسسات التعليمية. الأردن: مؤسسة
الوراق للنشر والتوزيع.

عبد المؤمن، علي معمر (٢٠١٠). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية: الوجيه في الأساسيات
والتقنيات والأساليب. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

عبدالقادر، أحمد دحماني (٢٠١٣). القيادة المدرسية في ظل المقاربة بالكفاءات. مجلة البحوث التربوية
والتعليمية - مخبر تعليم - تكوين - تعليمية - المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة -

الجزائر، (٤)، ٢٣١-٢٤٤.

عبدالله، عاطف (٢٠١٣). القيادة الإدارية. مصر: طيبة للنشر والتوزيع.

عبوي، زيد عبوي (٢٠١٠). دور القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. الأردن: دار الشروق.

العتيبي، تركي الحميدي (٢٠١٤). درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر

المعلمين بدولة الكويت. التربية المعاصرة، ٣١(٩٨)، ١٠١-١٤٨.

العجمي، محمد حسنين (٢٠١٠). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية. الأردن:

دار المسيرة للنشر والتوزيع.

علي، برنية طروم (٢٠١٤). القيادة التربوية: مفهوما وأنماطها. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية -

المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية - مصر، ٣(٥)، ١٧٣-

٢٠١.

العلياني، سعد بن هاشم (٢٠١٥). مدى التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من

وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها في مدينة الجبيل الصناعية. مجلة كلية التربية بأسسيوط،

مصر، ٣١(٤)، ١٠٥-١٥٨.

الغامدي، رحمة بنت محمد العفيان (٢٠١٠). أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية

وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية. رسالة

دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الغزالي، أبو حامد (١٩٨٧). إحياء علوم الدين. ج ٨، ط ٢، القاهرة: دار الغد العربي.

الغزالي، محمد؛ والسامرائي، مهدي (٢٠١٦). القيادة المدرسية من أجل التميز. العراق: الذاكرة للنشر

والتوزيع.

الفرح، وجيه (٢٠١٠). قضايا في الادارة التربوية والمدرسية والصفية. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

القشامي، عبدالكريم بن وصل الله (٢٠١٧). إسهام مشرفي القيادة المدرسية في تطوير المهارات القيادية لدى قادة مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

القحطاني، حسين بن ناصر (٢٠١٣). درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الحكومية في محافظة خميس مشيط بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

القحطاني، مبارك فهد (٢٠١٥). تقييم ممارسة القيادات التربوية في التعليم العام للقيم الإدارية التربوية بمحافظة الخرج. مجلة العلوم التربوية والنفسية- السعودية. ٨(٣)، ٨٩٧-٩٥١.

القناديلي، جواهر (٢٠١٥). قضايا في الإدارة التربوية المعاصرة من منظور إسلامي. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.

كنعان، نواف (١٩٩٥). القيادة الإدارية، ط٥، عمان: دار الثقافة والنشر والتوزيع.

مارزانو، روبرت جاي (٢٠٠٩). القيادة المدرسية الناجحة. ترجمة: هلا الخطيب، الرياض: مكتبة العبيكان.

المجالي، يوسف؛ والنيبات، محمد؛ والمجالي، جمانة (٢٠١٥). درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في محافظة الطفيلة من وجهة نظر المعلمين فيها. العلوم التربوية، ٢(١)، ٥٢١-٥٥٨.

مجلس الوزراء (٢٠١٦). رؤية السعودية ٢٠٣٠. الرياض: المملكة العربية السعودية.

محدث، رزIQUE؛ وآيت، يسمينة (٢٠١٦). العلاقات الإنسانية التربوية والصحة النفسية في الأسرة والمدرسة.

مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - الجزائر، (٢٤)،

١٧٣-١٨١.

محمد، أشرف السعيد (٢٠١١). تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في ضوء مدخل القيادة الاستراتيجية.

مجلة كلية التربية بالمنصورة - مصر، ٢ (٧٥)، ٢، ١٧٢-٢٤٥.

مهدي، موفق كاظم (٢٠١٤). واقع أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الثانوية لمحافظة

بغداد - الرصافة من وجهة نظر معاونين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد،

العراق.

ناصر، إبراهيم (٢٠٠٦). التربية الأخلاقية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

نجم، عبود نجم (٢٠٠٦). أخلاقيات الإدارة ومسؤولية العمال في شركات الأعمال. الأردن: مؤسسة

الوراق للنشر والتوزيع.

النخلة، وفيق (٢٠١٥). القيادة الإدارية وفن التحفيز. الأردن: أمجد للنشر والتوزيع.

الهادية، بدرية (٢٠١٢). المعلم وأخلاقيات مهنة التعليم. رسالة التربية - سلطنة عمان، (٣٦)، ١٧٠ -

١٧١.

هالان، واي سي (٢٠١٠). القيادة الناجحة. ترجمة: أحمد فاروق، مصر: سفير الدولية للنشر.

هاوس، بيتر ج. نورث (٢٠٠٦). القيادة الإدارية النظرية والتطبيق. ترجمة: صلاح بن معاذ، الرياض:

معهد الإدارة العامة.

الهدبان، إسلام (٢٠٠٩). درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

الوذيان، محمد بن معيض (٢٠١٤). اتجاهات المشرفين التربويين ومديري المدارس نحو استخدام الإثراء المهني في مجال القيادة المدرسية بمؤسسات التعليم العام السعودي. دراسات - العلوم التربوية - الأردن، ٤١(٢)، ٨٦٢-٨٨٠.

وزارة التربية والتعليم (١٤٢٧هـ). ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم. الرياض: المملكة العربية السعودية.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٥). وثيقة المعايير التربوية لعناصر العملية التعليمية. الرياض: الإدارة العامة للقياس والتقويم.

وزارة التعليم (٢٠١٥). الدليل الإداري لفئة الإدارة والمدرسة المتميزة. الرياض: طبعة مطورة.

يحيى، سجي أحمد محمود (٢٠١٠). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

يونس، زينب؛ عوض، محمد (٢٠١٥). أساليب القيادة في إدارة المنظمات العامة: دراسة حالة للتحويل الإداري من المنظمات العامة أو منظمات قطاع الأعمال العام إلى المنظمات الخاصة. مجلة النهضة - مصر، ١٦(١)، ١٠٥ - ١٣٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Amsale, F; Bekele, M; Tafesse, M. (2016). The Ethical Behaviors Of Educational Leaders In Ethiopian Public Universities: The Case Of The Western Cluster Universities, *European Scientific Journal* , 12(13), 1857 – 7881.
- David, F (2005). **Strategic management– concepts and cases**, 10th ed., USA :Pearson & Prentice Hall.
- Eyal, O.; Berkovich, I. and Schwartz, T (2011). Making the right choices: Ethical judgments among educational leaders, **Journal of Educational Administration**, 49(4), 396–413.
- Heather, L (2009). **Conceptions of Leadership, Developmental Leadership Program, Policy and Practice for Developmental Leaders**, Elites and Coalitions.
- High, J (2005). **The Importance of Ethical Principles for Educational Leadership**, Unpublished Doctoral Dissertation, Fielding Graduate University.
- Hitt, M. , Ireland, R.D. & Hoskisson, R.E(2009). **Strategic Management: competitiveness and Globalization (Concepts and cases)**, 8th edition. USA: Thomson /South Western, Ohio;

James, P. & Richard, W. & Anthony, M (2011). Developing Leadership in Global and Multi-cultural Organizations, **International Journal of Business and Science**, 2 (13) , Special Issue, 13–20.

Karakose, T(2007). High School Teachers' Perceptions Regarding Principals Ethical Leadership in Turkey, **Asia Pacific Education Review**, 8(3), 464–477.

Pispia, Ohn (2009). **The Strategic leader – New Tactics for a Globalizing World**. USA: Information Age Publishing.

Troy, B (2009). **Elementary school assistant principals' decision making analyzed through four ethical frameworks of justice, critique, care, and the profession**, Unpublished Doctoral Dissertation, College of Education ,University of South Florida, USA.

قائمة الملاحق

- ملحق رقم (١): أداة الدراسة في صورتها الأولية
- ملحق رقم (٢): قائمة السادة المحكمين لأداة الدراسة
- ملحق رقم (٣): أداة الدراسة في صورتها النهائية
- ملحق رقم (٤): طلب استصدار خطاب تسهيل مهمة الباحث موجه من رئيس قسم الإدارة التربوية إلى وكيل كلية التربية للدراسات العليا
- ملحق رقم (٥): خطاب طلب تسهيل مهمة الباحث موجه من عميد كلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل إلى مدير عام إدارة التعليم بالمنطقة الشرقية
- ملحق رقم (٦): خطاب تسهيل مهمة الباحث موجه من مدير إدارة التخطيط والمعلومات إلى مديري مكاتب التعليم بـ (شرق الدمام - غرب الدمام)

ملحق رقم (١)

الاستبانة في صورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور الفاضل..... المحترم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين" مقدمه استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير بكلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، حيث تهدف هذه الدراسة إلى تعرف درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلم في المجالات الآتية: (أخلاقيات مدير المدرسة الشخصية، أخلاقيات مدير المدرسة المهنية، أخلاقيات مدير المدرسة مع المعلمين، أخلاقيات مدير المدرسة مع الطلاب، أخلاقيات مدير المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي)، إلى جانب الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى المتغيرات الآتية: (اسم المدرسة، عدد سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية).

لذا قام الباحث بتصميم استبانة لتحقيق أهداف الدراسة تتألف من قسمين، حيث يشتمل القسم الأول على البيانات الأولية للمبحوثين، وينطوي القسم الثاني على خمسة مجالات تقيس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية، وهي: (أخلاقيات مدير المدرسة الشخصية، أخلاقيات مدير المدرسة المهنية، أخلاقيات مدير المدرسة مع المعلمين، أخلاقيات مدير المدرسة مع الطلاب، أخلاقيات مدير المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي).

ونظراً لما عرف عنكم من خبرة في مجال الدراسات والبحوث العلمية، لذا يأمل الباحث بأن تتكرموا بتحكيم هذه الاستبانة، وإبداء آرائكم وتوجيهاتكم من حيث مدى انتماء كل فقرة للمحور المحدد لها، وبنائها اللغوي، وأي اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، علماً بأن المقياس المقترح لفقرات الاستبانة هو: (بدرجة عالية جداً/ بدرجة عالية/ بدرجة متوسطة/ بدرجة منخفضة / بدرجة منخفضة جداً).

مع خالص الشكر والتقدير

الباحث

	الاسم
	جوال
	بريد الكتروني:

بيانات المحكم:

	الاسم
	الدرجة العلمية
	التخصص
	جهة العمل

القسم الأول: البيانات الأولية

.....	اسم المدرسة	١
☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ - أقل من ١٠ سنوات ☐ من ١٠ - أقل من ١٥ سنوات ☐ ١٥ سنة فأكثر	سنوات الخبرة في التعليم	٢
☐ لا يوجد ☐ برنامج تدريبي واحد ☐ برنامجان تدريبيان ☐ ثلاثة برامج تدريبية فأكثر	عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية	٣

القسم الثاني: عبارات الاستبانة

رأي المحكم					العبارة	م
التعديل	مدى الارتباط بالمحور		الصياغة اللغوية			
	لا ترتبط	ترتبط	غير مناسبة	مناسبة		
المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية						
أرى أن قائد المدرسة:						
					يمثل قدوة حسنة للآخرين	١
					يتعامل بأسلوب ديمقراطي مع الجميع	٢
					يتجنب المفارقة بمكانته الوظيفية بين أفراد المجتمع المدرسي	٣
					يبتعد عن التعصب	٤
					يتفانى في عمله لدرجة الإخلاص	٥
					يتحلى بالقدرة على ضبط النفس	٦
					يلتزم الصدق في جميع أموره	٧
					يتحلى بالحكمة وسرعة البديهة	٨
					يحترم الوقت والمواعيد	٩
					يتقبل النقد البناء من الآخرين دون انفعال	١٠
المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية						
أرى أن قائد المدرسة:						
					يطبق كل جديد في مجال اختصاصه الإداري	١
					يتفانى في عمله دون تقصير	٢
					يتحمل الصعوبات التي تواجهه في أثناء أدائه لمهنته	٣
					يعتز بالمهنة وبالانتماء إليها	٤
					يتجنب استغلال مركزه لتحقيق مصالح شخصية	٥
					يشرك أفراد المجتمع المدرسي في عملية اتخاذ القرار	٦
					يشرف على سير العملية التعليمية داخل المدرسة بنفسه	٧

م	العبارة	رأي المحكم			
		الصياغة اللغوية		مدى الارتباط بالمحور	
		مناسبة	غير مناسبة	ترتبط	لا ترتبط
٨	يحترم القوانين والتعليمات				
٩	يظهر القيم الإسلامية في أثناء ممارسته لعمله				
١٠	يحرص على تنمية نفسه مهنيًا في مجال عمله				
١١	يتحمل المسؤوليات المترتبة على اتخاذه القرارات المختلفة				
١٢	يحرص على معالجة أوجه القصور في العمل قبل اتخاذ العقوبة				
١٣	يقوم بإيصال معلومات صحيحة للجهات العليا عن النظام التعليمي في المدرسة				
المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين					
أرى أن قائد المدرسة:					
١	يعامل المعلمين بعدل ومساواة				
٢	يحترم مشاعر المعلمين				
٣	يعالج مشكلات المعلمين بطرق موضوعية وسليمة				
٤	يعزز ثقة المعلم بنفسه				
٥	يشارك المعلمين مناسباتهم الاجتماعية				
٦	يوضح المهام الموكلة إلى المعلمين برحابة صدر				
٧	يقوم بتوجيه وإرشاد المعلمين وخاصة حديثي الخبرة منهم				
٨	يراعي قدرات المعلمين عند إسناد المهام إليهم				
٩	يحث المعلمين على الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم				
١٠	يتجنب تتبع أسرار المعلمين				

م	العبارة	رأي المحكم			
		الصياغة اللغوية		مدى الارتباط بالمحور	
		مناسبة	غير مناسبة	ترتبط	لا ترتبط
المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب					
أرى أن قائد المدرسة:					
١	يعامل الطلاب بعدالة جميعاً بعدالة				
٢	يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالطلاب				
٣	يستمع إلى شكاوى الطلاب باهتمام				
٤	يواصل دوره التربوي مع الطلاب خارج أسوار المدرسة				
٥	يفرض الاحترام المتبادل بينه وبين الطلاب				
٦	يهتم بتذليل المشاكل والصعوبات التي تواجه الطلاب.				
٧	يراعي الحالة الاقتصادية للطلاب ذوي المستوى الاقتصادي المنخفض				
٨	يشارك الطلاب في أعمالهم الجماعية داخل المدرسة				
٩	يحرص على تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلاب				
١٠	يوجه الطلاب للاستخدام الإيجابي لوسائل الاتصال الحديثة				
١١	يكرم الطلاب المتميزين أخلاقياً				
المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي					
أرى أن قائد المدرسة:					
١	يحرص على بناء علاقات طيبة مع أولياء الأمور				
٢	يحافظ على الأسرار الخاصة بأولياء الأمور				
٣	لا يستغل أولياء الأمور في تحقيق منافع شخصية				
٤	يحترم أولياء الأمور بغض النظر عن مراكزهم				

رأي المحكم					العبارة	م
التعديل	مدى الارتباط بالمحور		الصياغة اللغوية			
	لا ترتبط	ترتبط	غير مناسبة	مناسبة		
					الوظيفية والاجتماعية	
					يحسن استقبال أولياء الأمور	٥
					يخصص وقتًا كافيًا للاستماع لشكاوى أولياء الأمور	٦
					يفعل دور مجالس الآباء في المدرسة	٧
					يراعي قيم المجتمع وعاداته وتقاليده	٨
					يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية	٩
					يحرص على تمثيل المدرسة بصورة مشرفة في علاقته مع المجتمع المحلي	١٠



ملحق رقم (٢)

قائمة السادة المحكمين لأداة الدراسة

قائمة بأسماء السادة المحكمين لأداة الدراسة (*)

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	جهة العمل
٣	أ. د. عبدالصمد قائد الأغبري	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل
١	أ. د. فاتن محمد عبدالمنعم عزازي	أستاذ دكتور	تخطيط تربوي	المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية
٢	أ. د. محمد سرحان المخلافي	أستاذ دكتور	إدارة تربوية	جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل
٥	د. عبيد عبدالله السبيعي	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل
٤	د. محمد سالم العمرات	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة الطفيلة بالأردن
٦	د. محمد فهاد اللوقان	أستاذ مشارك	إدارة تربوية وتخطيط	جامعة حائل
٧	د. هيفاء فهد المبيريك	أستاذ مشارك	سياسات تربوية	جامعة الملك سعود
٩	د. أحمد بني مرتضى	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل
١٠	د. عادل الضويحي	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل
١١	د. عبدالله محمد العامري	أستاذ مساعد	إدارة وتخطيط تربوي	كلية الملك عبدالله للدفاع الجوي
٨	د. مشعان ضيف الله الشمري	أستاذ مساعد	إدارة تربوية	جامعة حائل
١٢	د. يمنى أحمد عتوم	أستاذ مساعد	الإدارة وأصول التربية	جامعة الإمام عبدالرحمن الفيصل

*الأسماء مرتبة هجائياً بعد التخصص والدرجة العلمية.

ملحق رقم (٣)

الاستبانة في صورتها النهائية



بسم الله الرحمن الرحيم

المكرم الأستاذ..... وفقه الله .

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من كلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

ولتحقيق أهداف الدراسة ، تم تصميم هذه الاستبانة والمكونة من قسمين : القسم الأول : يشتمل على بيانات عامة عن أفراد عينة الدراسة وهي متغير (سنوات الخبرة في التعليم ، و عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية)، والقسم الثاني : يشتمل على خمسة مجالات تقيس درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلم في المجالات الآتية: (أخلاقيات قائد المدرسة الشخصية، أخلاقيات قائد المدرسة المهنية، أخلاقيات قائد المدرسة مع المعلمين، أخلاقيات قائد المدرسة مع الطلاب، أخلاقيات قائد المدرسة مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي) .

ونظراً لما عرف عنكم من خبرة في هذا المجال يأمل الباحث بأن تتكرموا بالإجابة على جميع فقرات الاستبانة، علماً بأن الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، شاكراً لكم حسن تعاونكم، والله يحفظكم ويرعاكم.

الباحث

حسن خضر عبدالله الحلافي

Alhalafi-1@hotmail.com

القسم الأول: البيانات الأولية

☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ - أقل من ١٠ سنوات ☐ من ١٠ - أقل من ١٥ سنوات ☐ ١٥ سنة فأكثر	سنوات الخبرة في التعليم	١
☐ لا يوجد ☐ برنامج تدريبي واحد ☐ برنامجان تدريبيان ☐ ثلاثة برامج تدريبية فأكثر	عدد البرامج التدريبية في مجال أخلاقيات المهنة التعليمية	٢

القسم الثاني: فقرات الاستبانة

م	العبارة	درجة الالتزام				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
	المجال الأول: الأخلاقيات الشخصية: أرى أن قائد المدرسة:					
١	يمثل قدوة حسنة للآخرين .					
٢	يتجنب التفاخر بمكانته الوظيفية بين أفراد المجتمع المدرسي .					
٣	يبتعد عن التعصب في التعامل .					
٤	يتحلى بالقدرة على ضبط النفس .					
٥	يتحلى بالصدق في جميع تعاملاته .					
٦	يلتزم بالمواعيد في إدارة وقته .					
٧	يتقبل النقد البناء من قبل الآخرين .					
	المجال الثاني: الأخلاقيات المهنية: أرى أن قائد المدرسة:					
١	يطبق كل جديد في مجال عمله الإداري .					
٢	يتفانى في عمله دون تقصير .					
٣	يتحمل الصعوبات التي تواجهه في أثناء أدائه لمهنته .					
٤	يعتز بالانتماء إلى مهنة التعليم .					
٥	يتجنب استغلال مركزه الوظيفي لتحقيق مصالح شخصية .					
٦	يشرك أفراد المجتمع المدرسي في عملية صنع القرار .					
٧	يشرف على سير العملية التعليمية بنفسه .					
٨	يحترم الأنظمة والتعليمات .					
٩	يظهر القيم الإسلامية أثناء ممارسته لعمله .					
١٠	يحرص على تنمية نفسه مهنيًا في مجال عمله .					
١١	يتحمل المسؤولية المترتبة على اتخاذ القرار .					
١٢	يحرص على معالجة أوجه القصور في العمل باستخدام التدرج في العقوبة .					
١٣	يحرص على إيصال المعلومات الصحيحة للإدارة العليا عن النظام					

م	العبارة	درجة الالتزام				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
	التعليمي في المدرسة .					
	المجال الثالث: الأخلاقيات مع المعلمين: أرى أن قائد المدرسة:					
١	يعامل المعلمين بعدل ومساواة .					
٢	يحترم مشاعر المعلمين .					
٣	يعالج مشكلات المعلمين بطرق موضوعية وسليمة .					
٤	يعزز ثقة المعلمين بأنفسهم .					
٥	يشارك المعلمين مناسباتهم الاجتماعية .					
٦	يوضح المهام المسندة إلى المعلمين برحابة صدر .					
٧	يقوم بتوجيه وإرشاد المعلمين وخاصة حديثي الخبرة منهم .					
٨	يحرص على تناسب قدرات المعلمين مع المهام المسندة إليهم.					
٩	يحث المعلمين على الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم .					
	المجال الرابع: الأخلاقيات مع الطلاب: أرى أن قائد المدرسة:					
١	يعامل الطلاب جميعاً بعدالة .					
٢	يحافظ على سرية المعلومات المتعلقة بالطلاب .					
٣	يواصل دوره التربوي مع الطلاب خارج أسوار المدرسة .					
٤	يسود الاحترام المتبادل بينه وبين الطلاب .					
٥	يهتم بتذليل المشكلات والصعوبات التي تواجه الطلاب.					
٦	يراعي الحالة الاقتصادية للطلاب ذوي المستوى الاقتصادي المنخفض .					
٧	يحرص على تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلاب .					
٨	يوجه الطلاب للاستخدام الإيجابي لوسائل الاتصال الحديثة .					
٩	يعزز الطلاب المتميزين أخلاقياً .					
	المجال الخامس: الأخلاقيات مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي: أرى أن قائد المدرسة:					
١	يحرص على بناء علاقات طيبة مع أولياء الأمور .					
٢	يحافظ على الأسرار الخاصة بأولياء الأمور .					

م	العبارة	درجة الالتزام				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
٣	يحترم أولياء الأمور بغض النظر عن مراكزهم الوظيفية والاجتماعية .					
٤	يستقبل أولياء الأمور بحفاوة .					
٥	يستمع باهتمام لشكاوى أولياء الأمور .					
٦	يفعل دور مجالس الآباء في المدرسة .					
٧	يراعي قيم المجتمع وعاداته وتقاليده .					
٨	يحرص على توعية أفراد المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والدينية.					
٩	يحرص على تمثيل المدرسة بصورة مشرفة في علاقته مع المجتمع المحلي .					



ملحق رقم (٤)

طلب استصدار خطاب تسهيل مهمة الباحث موجه من رئيس قسم الإدارة التربوية إلى

وكيل كلية التربية للدراسات العليا



وزارة التعليم
Ministry of Education
043

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل
IMAM ABDULRAHMAN BIN FAISAL UNIVERSITY

المملكة العربية السعودية
Kingdom of Saudi Arabia

حفظه الله

سعادة وكيل كلية التربية للدراسات العليا

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد

بهديكم قسم الإدارة التربوية أطيب التحية ويرفق لسعادتكم استبانة الطالب (حسن خضر عبدالله الحلافي) طالب ماجستير في قسم الإدارة التربوية ورقمه الجامعي (٢١٦٠٥٠٠١٦) بعنوان : " درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدعم بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين "

The Degree of Commitment of Primary School Leaders in Dammam to the Ethics of the Education Profession from the Perspective of Teachers

حيث إنه وبعد الانتهاء من تحكيمه بواسطة مشرقه د. خالد بن حسن الشهري يود استصدار خطاب تسهيل مهمة باحث من سعادتكم ليتمكن من توزيع الاستبانة على الرابط الإلكتروني أدناه :

<https://goo.gl/forms/UgfshHw03oK7wvU63>

على عينة الدراسة والموجهة لإدارة التعليم بالمنطقة الشرقية.

ولكم تحياتي وتقديري،،،

رئيس قسم الإدارة التربوية

د. عادل بن عبد المحسن الضويحي

الرسم
التاريخ ٦/ ١١٤٩ هـ
المشروعات

ملحق رقم (٥)

خطاب طلب تسهيل مهمة الباحث موجه من عميد كلية التربية بجامعة الإمام عبد

الرحمن بن فيصل إلى مدير عام إدارة التعليم بالمنطقة الشرقية



وزارة التعليم
Ministry of Education
043

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل
IMAM ABDULRAHMAN BIN FAISAL UNIVERSITY

المملكة العربية السعودية
Kingdom of Saudi Arabia

كلية التربية : College of Education

المحترم سعادة مدير عام إدارة التعليم بالمنطقة الشرقية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد:

تهديكم كلية التربية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل أطيب تحية ، ونفيدكم بأن الطالب الموضحة بياناتها في الجدول التالي :

الاسم	التخصص	الرقم الجامعي
حسن خضر عبدالله الحلافي	ماجستير الإدارة التربوية	٢١٦٠٥٠٠١٦
عنوان الرسالة	درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالتسامح بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين .	
الرابطة		
https://goo.gl/forms/UgfshHw03oK7wvU63		

إحد طلاب الكلية المسجلين لدرجة الماجستير في الإدارة التربوية ، ومن متطلبات إنهاء الرسالة

القيام بدراسة ميدانية .

أنا من سعادتك تسهيل مهمة الباحث وتمكينه من تطبيق أبحاثه الميدانية بأعلى مستوى
الشكر والتقدير لما تبذلونه من جهد .
وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير ، ، ،
رئيس الجامعة
د. عادل بن سعد أبو دلي

مدير إدارة التخطيط والتطوير

د. عادل بن سعد أبو دلي
مدير إدارة التخطيط والتطوير

صورة مع التوقيع لمكتب ومكتب التخطيط للدراسات العليا
صورة مع التوقيع لمكتب ومكتب التخطيط للدراسات العليا

١٩٧٥

10733
1439/07/05
Dammam 31441 P.O.Box 1982 ص. ب info@iau.edu.sa
Fax. +966 13 333 0000 Tel. +966 13 333 0000 www.iau.edu.sa

الاتصالات الإدارية المركزية
3743/ 2/24/41
تاريخ: 1439 / 07 / 03
المرسلات: 4
40-1439-1-2743-43-2

ملحق رقم (٦)

خطاب تسهيل مهمة الباحث موجه من مدير إدارة التخطيط والمعلومات إلى مديري

مكاتب التعليم بـ (شرق الدمام - غرب الدمام)

الرقم :	بسم الله الرحمن الرحيم	للمملكة العربية السعودية
التاريخ :	وزارة التعليم	وزارة التعليم
المرفقات :	وزارة التعليم	(٢٨٠)
	وزارة التعليم	الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الشرقية
	وزارة التعليم	إدارة التخطيط والمعلومات
		PI

الرسالة: تقديم خدمات تربية وتعليمية ذات جودة عالية وفق معايير عالمية بمشاركة مجتمعية	القيمة: المواطنة - الإلتزام - العدل - العمل بروح الفريق - الشفافية الذاتية - المسؤولية الاجتماعية	الرقم: ١٤٣٩/٧/٩
--	---	-----------------

إلى: المكرمين / مديري مكاتب التعليم ب (شرق الدمام - غرب الدمام)
 من: مديرة إدارة التخطيط والمعلومات
 الموضوع: تسهيل مهمة الباحث / حسن الحلافي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تأمل منكم تسهيل مهمة الباحث حسن بن خضر الحلافي، طالب الدراسات العليا لمرحلة الماجستير بجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل، والذي يجري بحثاً بعنوان (درجة التزام قادة المدارس الابتدائية بالدمام بأخلاقيات المهنة التعليمية من وجهة نظر المعلمين)، حيث يتطلب البحث تعبئة استبانة من قبل معلمي المرحلة الابتدائية على الرابط:

<https://goo.gl/forms/UgfsHw03oK7wvU63>

يسعدني شكركم على تسهيل مهمته وفق اللوائح والأنظمة خلال سنة من تاريخه.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نعيمه بنت سالم السعدي

نعيمه بنت سالم السعدي



م. السعدي



sg@eduast.gov.sa

٨٢٦٩٢٦٦

فكس ٨٢٦٤٩٧٧

مسافر داخلي - 1439/07/09 / 36405