

أخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية في محافظة اللاذقية)

* الدكتور غسان بركات

** الدكتور فؤاد صبيرة

*** عناية الله حاج نجيب

(تاريخ الإيداع 3 / 5 / 2015. قبل للنشر في 6 / 12 / 2015)

□ ملخص □

هدفت الدراسة إلى معرفة عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغير الجنس وسنوات الخبرة ومكان المدرسة والمؤهل العلمي. وأجريت الدراسة خلال العام الدراسي 2013-2014 على عينة طبقية عشوائية من معلمي مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية بلغت (379) معلماً ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة بحث أعدتها الباحثة، بعد الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بالدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير مكان المدرسة، 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) تعزى لمتغير الجنس والخبرة والمؤهل العلمي، وأخيراً اقترحت عدة توصيات من شأنها أن تساعد المديرين في النهوض والارتقاء بالمستوى الأخلاقي لمهنتهم.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الإدارة - مدير المدرسة.

*أستاذ دكتور - قسم أصول التربية- كلية التربية- جامعة تشرين - اللاذقية- سورية.

**أستاذ مساعد - قسم الإرشاد النفسي- كلية التربية- جامعة تشرين - اللاذقية- سورية.

*** طالبة دراسات عليا/ماجستير سنة ثانية/ تربية الطفل. كلية التربية- جامعة تشرين - اللاذقية- سورية.

Ethics headmaster from the point of view of teachers and their relationship with some variables (A field study in Lattakia)

Dr. Ghassan Barakat*
Dr. Fouad Sbeira**
Enayatallah Haj Najeeb***

(Received 3 / 5 / 2015. Accepted 6 / 12 / 2015)

□ ABSTRACT □

The study aimed to find out whether there was statistically significant between the average teacher answers differences with respect to the ethics of the school principal and teachers point of view due to the variable sex and years of experience and place of the school and educational qualification. The study was conducted during the academic year / 2013-2014 / on a stratified random sample of teachers of the first cycle of basic education schools in the province of Latakia reached (379) teachers, and used the resolution as a research tool prepared by the researcher, After reviewing the educational literature on the study. The study found the following results: 1. the presence of statistically significant differences in the significance level (0.05) between the average responses of teachers with regard to the ethics of the headmaster of the teachers point of view attributed to the school's location, 2. There were no statistically significant differences at the level (0.05) due to the variable sex, experience and qualifications, and finally I suggested several recommendations that will help managers in promoting and upgrading the moral level of their profession.

Keywords: Ethics Administration – School manager.

*Professor. Psychological Counseling Department. Faculty of Education. Tishreen University. Lattakia. Syria..

**Associate Professor , Psychological Counseling Department. Faculty of Education. Tishreen University. Lattakia. Syria..

*** Postgraduate student. Master a second year. Departement of. Faculty of Education. Tishreen University. Lattakia. Syria

مقدمة:

تعد التربية من أهم أدوات الحياة التي تسعى إلى تحقيق تنمية شاملة للإنسان كونها عملية أخلاقية اجتماعية ثقافية، وأداة مهمة في مواجهة التغيرات السريعة التي يشهدها عصر العولمة والتفجر المعرفي وما يصاحبه من تغييرات ثقافية قد تؤثر على اتجاهات الأفراد وقيمهم وحتى أخلاقياتهم، الأمر الذي يجعل غرس القيم والأخلاق العالية هدفاً سامياً من أهدافها. (الزعيبي، 2013، ص442)

وتعد الأخلاق منطلقاً مهماً لحياة المجتمعات ومؤسساتها ووظائفها ومهنتها، إذ تستند كل مهنة إلى أخلاقيات تنظم السلوك العام لأعضاء المهنة مع بعضهم بعضاً ضمن تلك المهنة، ومع غيرهم من العاملين في مجالات المهن الأخرى، وتتسجم مع قيم المجتمع. (حمادنة، 2013، ص29)

وتعد الإدارة المدرسية فريقاً من العاملين يعملون معاً على تحقيق رسالة المدرسة، فهي علم وفن وأخلاق هي علم لأنها تعتمد القواعد العلمية والتقنيات المتطورة، وفن لأنها تتطلب حساً مرهفاً وحكمة وتفهماً لحاجات الآخرين. ويستطيع الإداري بما يملكه من كفاءة وقدرة ذاتية على التأثير وحفظ التوازن أن يدفع العمل إلى الأمام وأن يرفع مستوى الأداء. والإدارة المدرسية ممارسة أخلاقية لأن الإداري يجب أن يتحلى بالصدق والنزاهة والعدل لكي يكون نموذجاً يحتذى به. (عيد، 2009، ص32)

ونظراً لأهمية المدرسة في حياة المجتمع والدور المهم الذي تقوم به في إعداد الأجيال، فإن إدارة مؤسسة مهمة كهذه تحتاج إلى كفاءة ومقدرة وإعداد خاص لمن يتولى إدارتها ويقوم بتسيير أمورها في مناخ علمي تتألف فيه جميع الفئات المتعلقة بها من المواطنين والتلاميذ والمدرسين والعاملين وغيرهم من ذوي العلاقة بالعملية التعليمية. (الفقي، 1994، ص5)

والمدير الناجح يعمل على توفير النظام والاستقرار في المدرسة، كما أنه يعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين فيها، لأنه عندما يتم توفير مناخ مناسب للعمل ويكون هناك انسجام وتعاون بين العاملين داخل المدرسة يتولد الشعور بالاطمئنان والثقة ويكون الفرد أقدر على التكيف ويحقق إنتاجاً أوفر ورضاً.

مشكلة الدراسة:

يمثل مدير المدرسة قدوة لمروسيه في أقواله وأفعاله، لذا يجب عليه أن يتصف بحسن الخلق حتى يستطيع كسب احترام ومودة من يتعامل معهم في مجال عمله، وقيادتهم لتحقيق الأهداف المنشودة في بيئة تسودها المحبة والاحترام.

ويفضي عدم الالتزام بأخلاقيات الإدارة إلى إفساد النظام التعليمي من الناحية الإدارية والتعليمية، إذ يتدنى احترام العاملين والطلبة للمدير، وتتنقص جودة العملية التعليمية، وتزداد منازعات العمل، ويتولد الإحباط لدى العاملين وتشيع ثقافة المداينة والتقرب من المسؤولين بدلاً من الموضوعية والصدق، ويكون التركيز على الجانب الكمي بدلاً من النتائج النوعية. (عابدين، شعيبات، حلبية، 2012، ص28)

فمن خلال الزيارات الميدانية التي قامت بها الباحثة لعدد من مدارس المحافظة أثناء تطبيق أداة الدراسة (الاستبيان) تبين لها أن العلاقات التفاعلية بين المدير والمعلم قد يسودها الحساسية والشك وعدم الثقة في بعض الأحيان وعدم رضا المعلمين عن مستوى العلاقات بينهم وبين مدير المدرسة.

ومن خلال خبرة الباحثة وممارستها لعملها في مديرية التربية باللذقية (دائرة التعليم الأساسي) وتحديداً تعاملها المباشر مع مديري مدارس محافظة اللذقية باعتبارها كانت تقوم باستلام وتنظيم البيانات الشهرية لمدارس المحافظة

الواردة إليها عن طريق مديري المدارس تبين لها وجود نوع من التباين بين سلوك العديد من مديري المدارس، إضافة إلى أن بعض التصرفات وعمليات اتخاذ القرارات التي لها صلة بالأخلاق سواء بقصد أو غير ذلك من قبل المديرين لا تكاد تتفق مع أخلاقيات العمل الإداري.

وما يؤكد ويدعم ذلك بعض الدراسات والأبحاث التي أجريت في هذا المجال كدراسة المزروعى (2003) ودراسة طرخان (2003) ودراسة حمادنة (2013) والتي أكدت نتائجها إلى العمل على إثراء البرامج المعدة لتأهيل المعلمين والمديرين، وتدريبهم بحيث تشمل القواعد الأخلاقية لمهنة التعليم. ووضع ميثاق أخلاقي يعد دستوراً للعاملين في حقل التربية والتعليم.

وانطلاقاً من إدراك الباحثة لافتقار المكتبة الجامعية لمثل هذه الدراسات التي تتناول موضوع أخلاقيات الإدارة المدرسية تحددت مشكلة البحث بالسؤال التالي:

ما أخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين؟

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة الحالية في جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي:

الأهمية النظرية:

- أنها تتناول موضوعاً مهماً لم يأخذ حقه من الدراسة والبحث وهو موضوع أخلاقيات الإدارة المدرسية.
- قد تكشف عن أوجه القصور الأخلاقي لدى مديري مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.

الأهمية التطبيقية:

- قد تفيد مديري المدارس بالنهوض والارتقاء بالمستوى الأخلاقي لمهنتهم.
- التوصل إلى مقترحات تساعد المديرين في الالتزام بأخلاقيات الإدارة المدرسية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- تحديد وجهة نظر المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمعلم.

الفرضية الثالثة:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير مكان المدرسة.

الفرضية الرابعة:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم.

الاطار النظري:

1 - مفهوم أخلاقيات الإدارة:

تمثل الأخلاق أو الأخلاقيات مجموعة القيم والمعايير التي يعتمدها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد و ما هو سيء، بين ما هو صواب وبين ما هو خاطئ، فهي إذن مفهوم الصواب والخطأ في السلوك. والأخلاقيات تقدم دليلاً من خلال معاييرها وقيمتها على الأنشطة الأخلاقية وغير الأخلاقية، على ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعياً. (نجم، 2005، ص 16)

والتركيز على أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها، سواء أكان هذا العمل ميدانياً أو مكتيبياً أو إدارياً أو إعلامياً أو تطوعياً وذلك ليقوم كل عامل وموظف ومسؤول بدوره المطلوب منه على أمثل وجه وأحسن طريق، شريطة أن تربط هذه الأخلاقيات بأمرين:
الأول: المفهوم الشامل للأخلاق حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بخلق معين يرى أن فيه تحقيقاً لمصلحته ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله.
الثاني: ربط الأخلاق بمبدأ الثواب والعقاب. (الغامدي، 2010، ص34)

2- أهمية أخلاقيات العمل:

يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الإدارة على نحو واضح وملفت للنظر، فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وآداب المهنة، أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الأعمال، وأخلاقيات الإدارة. (نجم، 2005، ص11)

وإن للأخلاق بشكل عام ولأخلاقيات الأعمال أهمية بالغة فهي:

- من أفضل العلوم على الإطلاق إذ تبين الصالح من غيره، والحسن من السيء، والنافع من الضار، والخير من الشر.

- وسيلة النجاح والسير إلى الأمام، فالإنسان الذي يتمتع بالأخلاق العالية لا يخادع ولا يغش سيكون مقبولاً وسيحقق النجاح.

- وسيلة بقاء واستمرار المجتمعات، فكلما انتشرت الأخلاق انتشر معها الخير ونقشى السلام والعكس صحيح. (محمود، حسين، أحمد، 2011، ص408)

3 مصادر الأخلاقيات:

مصادر الأخلاقيات متعددة جمعها الشميمري في التالي:

- الذات: وهي أول مصادر الأخلاقيات فالإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وتستثير شغفاً خاصاً عنده، وعليه فإن العمل الأخلاقي لا بد وأن يبدو جميلاً وجذاباً أمام الذات الإنسانية لكي تقدم عليه، وبالتالي فإن هذه الذات الفردية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص. وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة لها.

- المؤسسات التعليمية: تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دوراً مهماً في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم بعض المسائل في الدين والأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك المتعلم الإيجابي تجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص.

- القيادة القدوة: إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامدة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعته لتحقيق هدف معين في التنظيم والقيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة، ولين ليس فيه ضعف وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها، وتحترم الآخرين، وتكون خادمة للمصالح العامة. (الشميمري، 2006، ص12-13)

وبرأي حمادنة هناك مجموعة مصادر أخرى للأخلاق هي:

- العادات والتقاليد والقيم: يعد المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، ويتفاعل معه في علاقات متشابكة ومتداخلة مصدراً مهماً من المصادر التي تؤثر في الأخلاقيات المهنية للأفراد الذين يتعاملون ويتعايشون في هذا المجتمع، سواء أكان ذلك على مستوى المعلمين معاً، أم على مستوى علاقة المعلم بتلاميذه، أم بأولياء أمورهم أم بالجمهور عامة. - المصدر التشريعي (القانوني): تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدراً مهماً من المصادر الأخلاقية، فهي تحدد للموظفين في مهنة التعليم الواجبات الأساسية المطلوب تنفيذها والتقيدها بها. (حمادنة، 2013، ص 31)

4- المبادئ والمعايير الأخلاقية:

هناك مجموعة من الخصائص يجب أن يشتمل عليها السلوك الأخلاقي لدى الأفراد وهي في ذات الوقت تمثل مجموعة المبادئ والمعايير الخاصة بالأخلاقيات بشكل عام: الأمانة - الاستقامة - حفظ الوعد - الولاء والإخلاص - العدالة - الاهتمام بالآخرين - احترام الآخرين - أن يكون مواطناً صالحاً - المثابرة والسعي للتفوق - المساءلة. (محمود، حسين، أحمد، 2011، ص209-210)

5- أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية:

للإدارة المدرسية أخلاقيات لا غنى عنها ولا بد لمدير المدرسة من مراعاتها وهذه الأخلاقيات ذكرها (عابدين 2001) نقلاً عن (أبو طيبخ، 2008، ص92-93) فيما يلي:

- 1- أن يحترم مدير المدرسة كرامة كل فرد وقيمه وشخصيته، ولا يخذله ولا يحقره.
- 2- أن يحترم مدير المدرسة القوانين والأنظمة والتعليمات واللوائح المعمول بها دون تلاعب بها أو تحايل عليها، مظهراً أقصى درجات الأمانة والإخلاص والشعور بالمسؤولية.
- 3- أن يظهر مدير المدرسة مستوى لائقاً من الانتماء الصادق لعمله، ومن الروح المعنوية والهمة العاليتين.
- 4- أن يراعي مدير المدرسة استعدادات المرؤوسين وقدراتهم حين اتخاذ القرار ويتشاور معهم، ويقوم بتبنيان أسباب قراره.

5- أن يحرص مدير المدرسة على توثيق صلته بالمجتمع المحلي ليكون شريكاً فاعلاً في دعم مسيرة التربية والتعليم.

6- أن يحرص مدير المدرسة على توثيق صلته بالمجتمع المحلي ليكون شريكاً فاعلاً في دعم مسيرة التربية والتعليم.

- 7- أن يتسامى مدير المدرسة بسلوكه عن التوجه نحو تحقيق مكاسب شخصية أو معنوية أو مادية قد تؤثر على سلوكه المهني كمدير للمدرسة.
- 8- أن يلتزم مدير المدرسة بعدم القيام بأية مشاريع أو أعمال قد تعيق تفرغه لممارسة متطلبات دوره المهني كقائد تربوي ومدير مدرسه.
- 9- أن يلتزم مدير المدرسة بتوفير مناخ أو بيئة عمل صحية تساعد على العمل وتسودها الألفة والمحبة والمودة والتعاون.

واجب المعلم نحو مهنته:

- _ يعترف المعلم بمهنته فإن في اعتزازه واحترامه لتقاليدها احتراماً لنفسه.
- _ يسعى المعلم دائماً في طلب العلم والاستزادة منه ويعنى بالانتظام في برامج التدريب.
- _ يسهم المعلم إسهاماً فعالاً في البحوث التربوية والخاصة بنظم التعليم وطرق التدريس ونقد المناهج مقترحاً الوسائل الكفيلة بتحسين أسلوب العمل ورفع مستوى الأداء.
- _ يشترك المعلم بإيجابية في الجماعات والهيئات التي تعمل على رفع شأن مهنته ويلتزم بالإسهام في اللجان وحلقات البحث التي يُدعى إليها.
- _ يتفهم المعلم واجباته ودوره في اللجان والمجالس المدرسية ويدرك بوعي مسؤوليته نحو نقابته واحترام دستورها ويثري بمجهوده أنشطتها. (مرسي، 1998، ص208)
- والتأهيل العلمي للمعلم يكون بمايلي:
- _ إتقان المادة العلمية: فالمعلم ترتفع مكانته عندما يكون متمكناً من مادته التي يدرسها ومن الضروري أن يتقن المواد التي يقوم بتدريسها.
- _ تحديث الخبرات: فالمعلم المؤهل دائماً يتابع المجلات العلمية والأدبية والبحوث والمخترعات ورسائل الماجستير والدكتوراه في بلده أو البلدان المجاورة.
- _ معرفة مقبولة في المقررات الأخرى عدا التي يدرسها: أي أن يمتلك المعلم معرفة مقبولة في التخصصات الأخرى وبالذات المقررات المتقاربة مثل التربية الدينية واللغة العربية، والعلوم والرياضيات وغيرها.
- _ الاستفادة من المقررات من الناحية العملية.
- _ القدرة على التفسير: أي أن يستطيع تفسير ظواهر حياتية مثل الخسوف والكسوف التي تحدث يضع لها تفسيرات علمية صحيحة يُقنع بها من حوله.
- _ أبحاث المعلم ومؤهلاته العلمية: فالمعلم الذي له أبحاثاً ينشرها ويوزعها ويعرف بها أو حاصل على درجات علمية مثل الماجستير أو الدكتوراه يرفع من قدره ومكانه بين إدارات التعليم، وزملائه المعلمين والطلبة ويشار إليه. (المزين، قاسم، 2006، ص14-15)

المدرسة الحديثة:

- إن من أهم الواجبات الملقاة على عاتق مدير المدرسة أن يعنى بالمدرسة لتكون بيئة صالحة ومناسبة للعملية التعليمية. ويمكن للمدرسة بمبناها وتجهيزاتها أن تنثر حماس التلاميذ أو تثبط همهم ولكي نؤيد ذلك يمكن أن نقارن بين مبنى مدرسي حديث بما فيه من إضاءة كافية وتنسيق ومقاعد مريحة ومرافق جيدة ومكتبة حديثة وحجرات متعددة

الأغراض وصالات للتربية الفنية والرياضية وفصول دراسية نظيفة وأفنية للعب وبين مدرسة قديمة وعتيقة وفقيرة في نظافة تجهيزاتها. (مرسي، 1998، ص48)

مصطلحات الدراسة:

الأخلاق: Ethics

يقصد بمصطلح الأخلاق مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة في ما يخص الصواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيئ في المواقف المختلفة. (العامري و الغالبي ، 2008، ص82)

التعريف الإجرائي للأخلاق: هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة.

أخلاقيات الإدارة: Ethics of administration

هي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح أو خطأ، وكما يرى ايفانسيفج وزميلاه (Ivancevich et al) فإن أخلاقيات الإدارة تمثل خطوطاً توجيهية للمديرين في صنع القرار وإن أهميتها تزداد بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيراً في الآخرين كلما زادت أهمية أخلاقيات ذلك المدير. (نجم، 2005، ص17-18)

التعريف الإجرائي لأخلاقيات الإدارة: مجموعة من المبادئ والمعايير والقيم المشروعة التي تقود المدراء وترشدهم وتوجههم في عملهم.

مدير المدرسة: School manager

هو القائد التربوي الذي يشرف على أعمال جميع من في المدرسة تلاميذ وطلبة وعمال وموظفين آخرين وهو الذي يقابل زوارها ويتابع بريدتها الصادر والوارد ويمثلها في اللقاءات. (طاهر، 2011، ص212)

التعريف الإجرائي للمدير: هو الشخص الذي يكلف رسمياً بقيادة المدرسة ليقوم بوظائف الإدارة المختلفة من أجل تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية.

التأهيل العلمي: هو أن يتقن المعلم مادته العلمية ملمماً بالعلوم الأخرى قادر على تعليمها في الظروف المتاحة. (المزين، قاسم، 2006، ص14)

المؤهل العلمي: هو أعلى إجازة علمية أو تربوية حصل عليها المعلم قبل الخدمة أو في أثناءها تؤهله للعمل قد تكون هذه الإجازة معهد أو جامعة أو ماجستير أو دكتوراه.

سنوات الخبرة: هي المدة الفعلية التي قضاها المعلم في مجال العمل.

مكان المدرسة: هو الموقع الجغرافي الذي تتواجد فيه المدرسة.

الدراسات السابقة:

دراسة طرخان (2003) بعنوان: واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن وعلاقته بسلوكهم القيادي.

أجريت هذه الدراسة للتعرف على واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن وعلاقته بسلوكهم القيادي. وتم تطبيق الدراسة على عينة طبقية عشوائية تكونت من (406 معلماً ومعلمة. وكانت من نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) لأثر عامل الجنس لصالح الإناث فيما يتعلق بالالتزام بأخلاقيات العمل الإداري. وإن مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن يعتمدون في سلوكهم الإداري على المعايير الأخلاقية الآتية مرتبة تنازلياً - استناداً لدرجة تأثيرها في سلوكهم

على مجالات الدراسة المتمثلة ب: (علاقة المدير بالقوانين والأنظمة المدرسية المرعية، علاقة المدير مع المجتمع المحلي، علاقة المدير بالطلبة)

دراسة المزروعى (2003) بعنوان: مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان.

أجريت هذه الدراسة للتعرف على مدى التزام مديري المدارس الثانوية. بأخلاقيات المهنة، من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان، طبق الدراسة على عينة طبقية عشوائية، تألفت من (108) مديراً و(60) معلماً ومعلمة. وأشارت النتائج إلى أن درجة تقدير الإداريين والمعلمين لمدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة مرتفعة. بالإضافة إلى وجود فروق تعزى لمتغير المركز الوظيفي في جميع مجالات الدراسة لصالح الإداريين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين المعلمين، فيما لا توجد فروق تعزى للمتغيرات الأخرى (الجنس والمؤهل العلمي)

دراسة الزهراني (2007) بعنوان: أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة.

أجريت هذه الدراسة للتعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري وطبق على عينة عشوائية من معلمي مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة بلغ عددهم(600) معلماً، وأشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة لأخلاقيات العمل الإداري كانت بدرجة ممارسة عالية. كما أظهرت النتائج أنه يوجد فروق وفقاً لمتغير العمر و المؤهل العلمي . دراسة أبو طيخ (2008) بعنوان: مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين.

أجريت هذه الدراسة للتعرف على مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين واشتملت عينة الدراسة على(235) معلماً ومعلمة وهي عينة عشوائية طبقية من معلمي المرحلة الأساسية الدنيا بمحافظة غزة وكانت من نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة(0.05) بين مدى التزام مديري المدرسة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث فيما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة بوعباس (2010) بعنوان: درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم

أجريت هذه الدراسة لتعرف درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، وطبقت على عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (355) عضو هيئة، وأشارت النتائج إلى أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة ولجميع المجالات، كما بينت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الالتزام بالعمل الإداري تعزى لمتغيري الخبرة العملية والمؤهل العلمي لأعضاء هيئة التدريس.

دراسة حمادنة (2013) بعنوان: درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم بمحافظة المفرق. أجريت هذه الدراسة لتعرف درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها في مديريات تربية المفرق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري ومديرات مدارسهم كما سعت إلى معرفة أثر كل من متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة في الإدارة والمنطقة التعليمية وأثر التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات في تقدير درجة التزام معلمي اللغة العربية بأخلاقيات مهنة التعليم وتكونت عينة الدراسة من (142) مديراً ومديرة ممن يعملون في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق اختيروا عشوائياً. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات مديري المدارس ومديراتها لدرجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى متغير جنس المدير أو إلى مؤهله العلمي أو إلى سنوات خبرته في الإدارة أو إلى التفاعلات الثنائية بين تلك المتغيرات على المقياس الكلي وعلى المجالات الفرعية.

دراسة العتيبي (2013) بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم

التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت.

أجريت هذه الدراسة لتعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت وقد تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وبلغ عددهم (256) معلماً ومعلمة. وكشفت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية للدراسة الأخلاقية والقيم التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بالكويت من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الكويت للقيادة الأخلاقية تبعاً لمتغير الجنس، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد الدراسة على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الكويت للقيادة الأخلاقية تبعاً لمتغير الخبرة، وكان الفرق لصالح (أقل من 5 سنوات وأكثر من 10 سنوات عند مقارنتهما مع فئة 5 - 10 سنوات) فقط.

الدراسات الأجنبية:

دراسة أوندر Awender (2001) بعنوان: إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية. أجريت هذه الدراسة في مدارس أساسية في مدينة أونتااريو في كندا، وهدفت إلى تعرف إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية إذ تم توزيع استبانات الدراسة على المعلمين ومديري المدارس والمشرفين العاملين في هذه المدارس وأظهرت نتائج الدراسة أن إدراكات المعلمين والمشرفين مختلفة نحو التزام مديري المدارس بأخلاقيات العمل بشكل عام وما يتعلق بعملية التدريس بشكل خاص، وكانت هناك اختلافات ما بين المعلمين والمشرفين والمديرين في تحديد نوعية هذه الأخلاقيات فقد ركز المعلمون والمشرفون على أخلاقيات معينة، في حين ركز المديرون على أخلاقيات أخرى، وكانت إدراكات المعلمين والمشرفين تتركز على الأخلاقيات المتعلقة بالعملية التدريسية وبخاصة الجانب الفني منها، في حين أن إدراكات المديرين ركزت على أخلاقيات تتعلق بالجوانب الإدارية، سواء كانت المرتبطة منها بالعملية التدريسية، أم المرتبطة بالمجالات الأخرى التي تتعلق بالمدرسة.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تأتي الدراسة الحالية استكمالاً لدراسات عديدة اهتمت بموضوع أخلاقيات الإدارة المدرسية. وجاءت هذه الدراسة أيضاً لتسد النقص في الدراسات الخاصة بأخلاقيات الإدارة المدرسية في حدود علم الباحثة حيث أنها قامت بالاطلاع على الدراسات السابقة فلم تجد أيّاً من الدراسات حول أخلاقيات الإدارة في سورية.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (المزروعي، 2003) من حيث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي. كما اتفقت مع نتائج دراسة (أبو طيبيخ، 2008) من حيث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. و اتفقت مع نتائج دراسة (بوعباس، 2010) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي. كما اتفقت أيضاً مع نتائج دراسة (حمادنة، 2013) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (طرخان، 2003) ونتائج دراسة (أبو طيبيخ، 2008) من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر عامل الجنس لصالح الإناث فيما يتعلق في الالتزام بأخلاقيات العمل. كما اختلفت عن نتائج دراسة (العتيبي، 2013) ونتائج دراسة (المزروعي، 2003) من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.

الحدود الزمانية: الفصل الثاني للعام الدراسي (2013-2014)

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على تحديد وجهة نظر المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.

منهج الدراسة:

منهج وصفي وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة، لكون الهدف منه التعرف على أخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين، حيث إن المنهج الوصفي يوفر بيانات عن واقع الظاهرة المراد دراستها، مع تفسير لهذه البيانات، كما أنه يحلل البيانات وينظمها بصورة كمية أو كيفية، واستخراج الاستنتاجات التي تساعد على فهم الظاهرة للدراسة وتطويرها. (النوح، 2004، ص157)

مجتمع الدراسة:

يتكون من جميع المعلمين والمعلمات في مرحلة التعليم الأساسي (حلقة أولى) في محافظة اللاذقية والبالغ عددهم (12321) معلماً ومعلمة موزعين على خمس مناطق تعليمية (مدينة اللاذقية - منطقة اللاذقية - جبلة - الحفة - القرداحة) حسب ما ورد في إحصاءات مديرية التربية في اللاذقية (2013-2014) والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(1) يبين توزيع المعلمين على مناطق محافظة اللاذقية حسب ما ورد في إحصاءات مديرية التربية باللاذقية:

المنطقة	عدد مدارس الحلقة الأولى (4-1) و(6-1)	معلم	معلم صف	مدرس مساعد
مدينة اللاذقية	50	2608	234	826
منطقة اللاذقية	95	1227	502	479
جبلة	145	3033	467	820

260	393	704	116	القرداحة
97	402	259	87	الحفة
2482	1998	7831	493	المجموع

عينة الدراسة:

عينة طبقية عشوائية من المعلمين والمعلمات في مرحلة الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية البالغ عددهم (379) معلماً ومعلمة، حيث تم سحب 5% من المجتمع الأصلي والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم(2) يبين العدد الكلي لمدارس محافظة اللاذقية والعدد المسحوب منها:

المنطقة	العدد الكلي للمدارس	العدد المسحوب للمدارس
مدينة اللاذقية	50	3
منطقة اللاذقية	95	5
جبله	145	8
القرداحة	116	6
الحفة	87	5
العدد الإجمالي	493	27

متغيرات الدراسة: تتجلى المتغيرات المستقلة في: الجنس وله مستويان (ذكر - أنثى)، المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات (معهد - إجازة جامعية - دراسات عليا)، سنوات الخبرة وله ثلاثة مستويات (أقل من (5) سنوات - من (5 إلى 10) سنوات - أكثر من (10) سنوات)، مكان المدرسة وله خمس مستويات (مدينة اللاذقية - منطقة اللاذقية - جبله - القرداحة - الحفة)، والمتغير التابع: أخلاقيات مدير المدرسة.

أداة الدراسة:

أعدت أداة الدراسة بعد الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وعلى استبانات الدراسات السابقة مثل استبانة دراسة الرومي واستبانة دراسة أبو طيخ واستبانة دراسة يحيى ، وقد تحققت الباحثة من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها على لجنة من المحكمين بلغ عددهم (9) من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة تشرين. وفي ضوء المقترحات والتعديلات التي طرحها القائمون على التحكيم قامت الباحثة بتعديلها وإخراجها بصورتها النهائية، حيث كانت الاستبانة بصورتها الأولية مؤلفة من (20) بند وتم حذف البند التالي منها (يقيم المعلمين على قدم المساواة بغض النظر عن انتماءاتهم الحزبية) وإضافة بندين لها هما (يتعامل مع المعلمين بإخلاص وموضوعية - يحرص على تعزيز العلاقات الإنسانية مع المعلمين) حتى أصبحت الاستبانة في مجملها تتألف من 21 بنداً.

ثبات الأداة: قامت الباحثة بحساب معامل الثبات باستخدام معامل "ألفا كرونباخ" وقد بلغ معامل الثبات للأداة (0,94) وهذا معامل ثبات مرتفع. حيث تم التطبيق على عينة استطلاعية عددها (20) معلم ومعلمة. **المعالجات الإحصائية:** من أجل معالجة البيانات تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الآتية:

1_ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

2_ اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين.

3_ تحليل التباين (ANOVA)

4_ اختبار شيفيه للفروق في اجابات عينية الدراسة من المعلمين.

النتائج والمناقشة:

نتائج الفرضية الاولى:

لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطي إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس.

جدول رقم(3): عدد أفراد العينة حسب الجنس والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المجال
0.415	1.319	63	ذكور	اخلاقيات المدير
0.354	1.277	316	إناث	نحو المعلمين

جدول رقم(4) قيمة اختبار t للفروق بين المجموعات المستقلة:

متوسط الفروق	مستوى الدلالة	درجة الحرية	ت المحسوبة	الجنس	المجال
0.041	0.414	377	0.818	ذكور	أخلاقيات المدير نحو
0.041	0.464	80.948	0.735	إناث	المعلمين

أظهرت نتائج اختبار "ت" عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a=0.05) حيث أن قيمة

ت = (0.735) ومستوى دلالتها = (0.464) وبذلك نقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأنه لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطي إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير الجنس. وقد يعود السبب في ذلك إلى تأثير البيئة الاجتماعية على الجنسين فجميع المعلمين يمارسون بنفس الظروف الوظيفية وتمارس عليهم الأخلاقيات من عينة متشابهة بيئياً واجتماعياً وتأهلياً ووظيفياً دون التفريق بين الذكور والإناث.

دراسة المزروعى / 2003/ وتختلف مع دراسة طرخان / 2003/ التي دلت نتائجها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لأثر عامل الجنس لصالح الإناث فيما يتعلق بالالتزام بأخلاقيات العمل الإداري.

نتائج الفرضية الثانية:

لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق

بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمعلم.

جدول رقم (5) عدد أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.405	1.329	48	أقل من (5) سنوات	أخلاقيات
0.376	1.299	74	من (5) إلى (10) سنوات	

0.354	1.272	257	أكثر من (10) سنوات	المدير نحو
0.365	1.284	379	المجموع	المعلمين

جدول رقم (6) تحليل التباين ANOVA للفروق بين متوسطات إجابات العينة على مقياس أخلاقيات المدير تبعاً لمتغير سنوات الخبرة:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
أخلاقيات المدير نحو المعلمين	التباين بين المجموعات	0.153	2	0.076	0.571	0.565	دال
	التباين داخل المجموعات	50.307	376	0.134			
	المجموع	50.460	378				

يبين الجدول رقم (6) أن قيمة ف = (0.571) ومستوى دلالتها هو (0.565) أكبر من (0.05) بالتالي بذلك نقبل الفرضية الصفرية التي تقول بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة للمعلم. وقد يعود السبب في ذلك أن مدرء المدارس يدركون أهمية التحلي بأخلاقيات الإدارة التي من شأنها أن تعزز من أدائهم الوظيفي وتشعرهم بالرضا عن عملهم.

نتائج الفرضية الثالثة:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير مكان المدرسة.

جدول رقم (7) عدد أفراد العينة حسب مكان المدرسة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

المجال	مكان المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أخلاقيات المدير نحو المعلمين	جيلة	202	1.335	0.396
	القرادحة	43	1.203	0.328
	الحفة	28	1.370	0.446
	مدينة اللاذقية	63	1.174	0.274
	منطقة اللاذقية	43	1.231	0.238
	المجموع	379	1.284	0.365

جدول رقم (8) يوضح تحليل التباين ANOVA للفروق بين متوسطات إجابات العينة

على مقياس أخلاقيات المدير تبعاً لمتغير مكان المدرسة:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم ف	مستوى الدلالة	القرار
أخلاقيات	التباين بين	1.895	4	0.474	3.648	0.006	غير دال

						المجموعات	المدير نحو المعلمين
			0.130	374	48.565	التباين داخل المجموعات	
				378	50.460	المجموع	

تبين النتائج عدم تحقق الفرضية حيث أن قيمة $F = (3.648)$ ومستوى الدلالة (0.006) أصغر من (0.05) فإننا نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية إذاً يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير مكان المدرسة.

جدول رقم (9) نتائج اختبار شيفيه للفروق في إجابات عينة الدراسة من المعلمين:

مجال الثقة 95%		قيمة الدلالة	الخطأ المعياري	اختلاف المتوسط (J - I)	المنطقة (J)	المنطقة (I)	المجال
أعلى قيمة	أدنى قيمة						
0.250	0.012	0.030	0.060	0.131*	القرداحة	جبلية	أخلاقيات المدير نحو المعلمين
0.107	0.178-	0.627	0.072	0.035-	الحفة		
0.263	0.058	0.002	0.052	0.160*	مدينة اللاذقية		
0.223	0.015-	0.087	0.060	0.104	منطقة اللاذقية		
0.012-	0.250-	0.030	0.060	0.131-*	جبلية	القرداحة	
0.005	0.339-	0.057	0.087	0.166-	الحفة		
0.169	0.111-	0.683	0.071	0.029	مدينة اللاذقية		
0.125	0.180-	0.722	0.077	0.027-	منطقة اللاذقية		
0.178	0.107-	0.627	0.072	0.035	جبلية	الحفة	
0.339	0.005-	0.057	0.087	0.166	القرداحة		
0.357	0.035	0.017	0.081	0.196*	مدينة اللاذقية		
0.311	0.032-	0.112	0.087	0.139	منطقة اللاذقية		
0.058-	0.263-	0.002	0.052	0.160-*	جبلية	مدينة اللاذقية	
0.111	0.169-	0.683	0.071	0.029-	القرداحة		
0.035-	0.357-	0.017	0.081	0.196-*	الحفة		
0.083	0.197-	0.426	0.071	0.056-	منطقة اللاذقية		
0.015	0.223-	0.087	0.060	0.104-	جبلية	منطقة اللاذقية	
0.180	0.125-	0.722	0.077	0.027	القرداحة		
0.032	0.311-	0.112	0.087	0.139-	الحفة		
0.197	0.083-	0.426	0.071	0.056	مدينة اللاذقية		

يتضح من الجدول رقم (9) مايلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05):

- بين جبلة والقرداحة إذ كانت الفروق لصالح جبلة.
 - بين مدينة اللاذقية وجبلة إذ كانت الفروق لصالح جبلة.
 - بين الحفة ومدينة اللاذقية إذ كانت الفروق لصالح الحفة.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a=0.05) بين المناطق الأخرى.
- بالنسبة للنتائج المتعلقة بمنطقة الحفة قد يعزى السبب إلى وضع المدارس كونها صغيرة وأعداد التلاميذ فيها قليلة وهذا ما يساعد المديرين على المتابعة الجيدة لأعمالهم بالإضافة إلى اعتماد المديرين على المعايير الأخلاقية في سلوكهم الإداري.

أما بالنسبة للنتائج المتعلقة بمنطقة جبلة قد يعود السبب إلى أن مديري المدارس يتمتعون بممارسة الأخلاقيات بفعالية عالية ويمكن تفسير ذلك من خلال تحليهم بالفضائل الاخلاقية التي أشارت إليها فقرات الاستبانة فهم يمارسون المبادئ الأخلاقية في مؤسساتهم التعليمية وفي تعاملهم مع عناصر العملية التعليمية في المدرسة.

نتائج الفرضية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق

بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم.

جدول رقم (10) عدد أفراد العينة حسب المؤهل العلمي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجال
0.362	1.286	224	معهد	أخلاقيات المدير نحو المعلمين
0.352	1.262	145	إجازة جامعية	
0.514	1.561	10	دراسات عليا	
0.365	1.284	379	المجموع	

جدول رقم (11) تحليل التباين ANOVA للفروق بين متوسطات إجابات العينة على مقياس أخلاقيات المدير تبعاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلم:

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
أخلاقيات المدير نحو المعلمين	التباين بين المجموعات	0.839	2	0.420	3.179	0.043	دال
	التباين داخل المجموعات	49.621	376	0.132			
	المجموع	50.460	378				

أظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

للمعلم. قد يعزى ذلك إلى أن جميع المعلمين يطمحون إلى التميز وذلك بتقديم أفضل ما لديهم بغض النظر عن مؤهلهم العلمي، وقد يعزى ذلك من وجهة نظر المعلمين إلى الوصول للكفاءة في العمل من أجل الحصول على تقرير إيجابي من قبل مدير المدرسة.

الاستنتاجات والتوصيات:

- إجراء دراسات لاحقة للتعرف على أخلاقيات مدير المدرسة وتطبيقها على فئة غير عينة هذه الدراسة كمديري مدارس الحلقة الثانية.
- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع أخلاقيات الإدارة ومحاولة الكشف عن علاقة متغيري الدراسة مع متغيرات أخرى ذات علاقة بالإدارة المدرسية.
- تطوير مفهوم الأخلاقيات المهنية كحقل رئيس من مقررات كلية التربية يتناول الأسس المنهجية للمدير والمشكلات التي تعترض واقع العمل بجانب الحلول المختلفة التي يمكن اللجوء إليها.
- يجب على وزارة التربية وضع قواعد ومبادئ أخلاقية للإدارة المدرسية تلائم إدارة المدارس السورية وتتناسب مع معطيات المجتمع السوري.
- العمل على زيادة المخصصات المالية للمدارس من أجل تلبية كافة الاحتياجات المدرسية.
- عقد دورات تدريبية مستمرة لمديري المدارس أثناء الخدمة من أجل تعريفهم بأخلاقيات مهنة الإدارة و تنظيم البرامج المهنية والإدارية.
- أن تكون العقوبات والجزاءات المتعلقة بالممارسات للأخلاقية للمديرين واضحة، وأن تطبقها وزارة التربية والتعليم بحزم.

المراجع:

- 1 أبو طيخ، نعيم هشام. مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، 2008.
- 2 بو عباس، فوزية عباس يوسف. درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، 2010.
- 3 حمادنة، أديب نيا ب. درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم بمحافظة المفرق. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد (9)، العدد1، (2013): 29-50.
- 4 -الرومي، سليمان بن سلام بن خليل. درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، 2009.
- 5 للزعبي، ريم. درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت. المنارة، مجلد(19)، العدد3، (2013): 441-476.

- 6 لثزهراني، سعيد بن عوض بن سعيد. *أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة، جامعة أم القرى، 2007.*
- 7 لثشميري، أحمد بن عبد الرحمن. *أخلاقيات الموظف، الطبعة الرابعة، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر جامعة القصيم، 2006.*
- 8 طاهر، كمال موني. *أهمية دور المدير بنجاح الإرشاد. دراسات تربوية، العدد 14، (2011): 209-229.*
- 9 طرخان، عبد المنعم أحمد محمد. *واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن وعلاقته بسلوكهم القيادي. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان - الأردن، 2003.*
- 10 سابدين، محمد عبد القادر، شعيبات، محمد عوض، بنان، محمد حليبية. *درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كما يقدروها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 28، (2012): 227 - 363.*
- 11 العامري، صالح مهدي محسن، والغالبي، طاهر محسن منصور. *الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان الأردن، 2008.*
- 12 العتيبي، أحمد بريكي مبارك. *درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمتهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2013.*
- 13 عيد، راغدة. *الإدارة التربوية وفق المفاهيم التربوية الحديثة. مجلة المعلم العربي، العدد 434، (2009): 40-31.*
- 14 الغامدي، سعيد بن ناصر. *أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية. الإدارة العامة للثقافة والنشر، رابطة العالم الإسلامي، 2010.*
- 15 الفقي، عبد المؤمن فرج. *الإدارة المدرسية المعاصرة. منشورات جامعة قاريونس، الطبعة الأولى، بنغازي، 1994.*
- 16 محمود، صدام محمد، حسين، علي إبراهيم، أحمد، محمد حامد. *أثر المعايير الأخلاقية للمحاسب الإداري في جودة معلومات التقارير المالية. المجلد 4، العدد 7، (2011) 403-430.*
- 17 مرسي، محمد منير. *الإدارة المدرسية الحديثة. عالم الكتب، القاهرة، 1998.*
- 18 المزروعى، خميس بن محمد بن خميس. *مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 2003.*
- 19 المزين، سليمان حسين موسى، قاسم، سامي عبد الله محمد. *العوامل المؤثرة في مكانة المعلم. بحث مقدم لمؤتمر مركز العلم والثقافة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2006.*
- 20 نجم، نجم عبود. *أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال. عمان، كلية الإقتصاد للنشر والتوزيع، 2005.*
- 21 النوح، مساعد بن عبدالله. *مبادئ البحث التربوي. كلية المعلمين بالرياض، الطبعة الأولى، 2004.*

- 22- الهدبان، اسلام محمد بخيت. درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن، 2009.
- 23- يحي، سجي أحمد محمود. درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم . رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2010.
- المراجع الأجنبية:

Awender, M. A.(2001). The Principals Leadership Role Perceptions of Teachers, *Dissertation Abstract International*.62, p. 17.