

## The Commitment of Secondary School Principals in Hodeidah City to Professional Ethics from the Viewpoint of Teachers

Mr. Sadiq Abbas Saeed Ahmed\*<sup>1</sup>, Prof. Abdul-Jabbar Al-Tayeb Ameen<sup>1</sup>

<sup>1</sup> College of Education | Sana'a University | Yemen

Received:  
01/03/2024

Revised:  
11/03/2024

Accepted:  
28/03/2024

Published:  
30/09/2024

\* Corresponding author:  
[alhatmisadp@gmail.com](mailto:alhatmisadp@gmail.com)

**Citation:** Ahmed, S. A., & Ameen, A. A. (2024). The Commitment of Secondary School Principals in Hodeidah City to Professional Ethics from the Viewpoint of Teachers. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 8(9), 20 – 37.  
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.S010324>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**Abstract:** The study aims to identify the commitment of secondary school principals in Hodeidah City to professional ethics from the viewpoint of teachers. To achieve the objectives of the research, the researcher used the descriptive analytical approach, and a questionnaire was made containing (30) items distributed over three axes: professional ethics towards (teachers – students – local community institutions), and the research sample amounted to (58) male and female teachers. The results of the study revealed: that the reality of the commitment of secondary school principals in Hodeidah City to professional ethics from the point of view of teachers was high for all axes with an arithmetic average of (3.99). In addition, there were no statistically significant differences between teachers' estimates of the degree of commitment of secondary school principals in Hodeidah City to the ethics of school administration, due to the academic qualification variable in all axes, as well as to the gender variable for all axes. On the other hand, there are statistically significant differences in the axis of local community institutions in the gender variable in favor of males.

**Keywords:** ethics of secondary school principals, secondary school principals.

### التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين

أ. صادق عباس سعيد أحمد\*<sup>1</sup>، أ.د/ عبد الجبار الطيب أمين<sup>1</sup>

<sup>1</sup> كلية التربية | جامعة صنعاء | اليمن

**المستخلص:** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الالتزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم عمل استبانة تحتوي على (30) فقرة، موزعة على ثلاثة محاور هي أخلاقيات المهنة تجاه (المعلمين - الطلبة - مؤسسات المجتمع المحلي). وبلغت عينة البحث (58) معلماً ومعلمة، وبينت نتائج الدراسة إلى أن واقع التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة لجميع المحاور بمتوسط حسابي بلغ (3.99). كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات الإدارة المدرسية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المحاور، وكذلك متغير النوع لجميع المحاور. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محور مؤسسات المجتمع المحلي في متغير النوع لصالح الذكور.  
**الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات مديري المدارس الثانوية - مديري المدارس الثانوية.

## 1- المقدمة.

يعد موضوع الأخلاق العامة هي أحد الأسباب الرئيسية في منظمات الأعمال، كما أن فقدانها يؤدي إلى بروز الفساد الإداري، مما سيزيد من التكلفة العامة ويؤدي إلى عدم العدالة والظلم بين أفراد المجتمع عامة، لذا أصبح موضوع الالتزام بأخلاقيات المهنة من الموضوعات الهامة التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نظراً لعدة أسباب في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية مما يؤدي إلى اهتمام الباحثين التربويين بها.

ولا يخفى على أحد الأثر القوي للأخلاق الحسنة في ترابط المجتمعات وتطورها، لذا فإن الإسلام الحنيف اهتم بها اهتماماً كبيراً وأولاهها رعاية فائقة، ويظهر هذا جلياً لمتتبع الآيات والأحاديث الواردة في هذا الباب، ولعل الأخلاق المتصلة بالمهنة هي جزء من الأخلاق العامة التي ينبغي أن يتحلى بها المسلم، وتظهر أهمية أخلاقيات المهنة وفي مقدمتها مهنة التعليم في هذا العصر الذي تطورت فيه الوسائل التكنولوجية المختلفة التي أدخلت إلى المجتمع أخلاقاً تخالف تعليم الشريعة (العلواني، 2015، 107).

والالتزام بمجموعة من المثل والقيم الأخلاقية والسلوكية الإيجابية يعد أساساً لنجاح الإدارات في عملها وخصوصاً الإدارة المدرسية، جوهر العملية التربوية، ومفتاح النجاح للمؤسسات التربوية لدورها الرئيسي في التأثير على عناصر العملية التربوية، كما أنها كمؤسسة تربوية اعتمدت عليها المجتمعات منذ قديم الأزل بهدف رعاية أبنائها وحمايتهم وتعليمهم، بالإضافة إلى تطوير قدراتهم على التفكير وحل المشكلة، والقيام بأدوارهم كنواة للمستقبل، لذا لا بد أن تكون إدارة هذه المؤسسة التربوية قادرة على تحقيق الأهداف الرئيسية التي وضعت من أجلها.

كما تعد الأخلاق الركيزة الأساسية لحفظ الأمم والمجتمعات، حيث أنها على اتصال وثيق بالعملية التربوية، على اعتبار أنها تمثل أحد أهم المبادئ والأسس المنظمة للسلوك الإنساني، لذلك فإن الأخلاقيات الإدارية تمثل أحد أهم عناصر نجاح المؤسسات التربوية وعلى رأسها المدارس في الوقت الحاضر وذلك لمساهمتها في تحديد بيئة ضمن مجموعة من المبادئ والقواعد الواضحة والتي تؤثر إيجاباً على وضع العاملين في المدرسة. (الطويل، 2021: 126)

فالإدارة المدرسية تختلف من مدرسة إلى أخرى، فلم تكن عملاً يستطيع كل فرد أداءه بالكفاءة المطلوبة، فقد أصبحت هذه الإدارة علماً له أصوله وقواعده وفناً يحتاج من يمارسه إلى صفات وسمات شخصية، وعقلية خاصة، فهي رسالة لها أخلاقياتها وتقاليدها المستمدة من التربية، لذلك فإن الاختيار الموفق لمدير المدرسة وتدريبه لا يكفي لضمان نجاحه وفعاليتته، ولكن الضمان الكبير في الواقع هو التزام مدير المدرسة بأخلاقيات المهنة، يؤمن بها ويعمل في ضوءها (أبو طبيخ، 2008، 1).

## 1-2- مشكلة البحث:

إن المتتبع لواقع المدارس يرى أنها أصبحت تواجه تحديات متنوعة وتغيرات وتطورات تقنية متوالية، ويلحظ سرعة في التغيير والانفتاح الثقافي، ولا يمكن مواجهة تلك المتغيرات ومجابهة التحديات المختلفة إلا من خلال وجود كادر إداري وتربوي قادر على الوقوف في وجه هذه التحديات.

كما تعد الأخلاق الركيزة الأساسية لحفظ الأمم والمجتمعات، حيث إنها على اتصال وثيق بالعملية التربوية، على اعتبار أنها تمثل أحد أهم المبادئ والأسس المنظمة للسلوك الإنساني، لذلك فإن الأخلاقيات الإدارية تمثل أحد أهم عناصر نجاح المؤسسات التربوية وعلى رأسها المدارس في الوقت الحاضر وذلك لمساهمتها في تحديد بيئة ضمن مجموعة من المبادئ والقواعد الواضحة والتي تؤثر إيجاباً على وضع العاملين في المدرسة.

فسلوك القائد التربوي، ورؤيته، وأساليبه الإجرائية في تنفيذ رسالة التعليم، لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وأولوياته، وأخذة بكل ما هو جديد من المعرفة الإدارية، والتكنولوجيا الحديثة المساندة للعمل الإداري يشكل حزمة تصنع الفرق في الحد من السلوكيات الخاطئة لدى المعلمين والتي تترك اليوم الدراسي، وتعطل المؤسسة عن تحقيق أهدافها (الجبني، 2012، 4).

ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به مدير المدرسة من أجل تحسين العملية التعليمية والتربوية، ولما له من تأثير كبير في سلوك العاملين معه، سواء في اتجاهاتهم أو قيمهم أو علاقاتهم وأنشطتهم، فإن القيادة الأخلاقية تعد مصدراً ونموذجاً قيماً يسهم في تحقيق رسالة المدرسة الأخلاقية والتربوية ويرتقي بمستوى فعالية الأداء، كما أشارت إلى ذلك العديد من الدراسات التربوية مثل دراسة عبد ربه (2023)، ودراسة العرجاني (2023)، ودراسة الشاعر (2017)، والتي تؤكد على أهمية دراسة أخلاقيات المهنة.

وانطلاقاً مما سبق فقد برزت الحاجة إلى أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، وزيادة توعية مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأهمية التمسك والالتزام بالممارسات الأخلاقية لهذه المهنة، واختيار النمط القيادي الذي يضمن العدالة والمساواة لجميع العاملين في البيئة المدرسية، إذا أن التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة يُعد الأساس في نجاح سير العملية التربوية، والتي تعتمد عليهم في بناء الوطن والنهوض بالمسؤولية الموكلة إليهم على أكمل وجه.

### 3-1- أسئلة الدراسة:

بناءً على ما سبق؛ يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤالين التاليين:

- 1- ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة تجاه كل من (الطلبة، المعلمين، مؤسسات المجتمع المحلي) من وجهة نظر المعلمين؟
- 2- ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات أفراد العينة حول تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة تبعاً للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي)؟

### فروض الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيري (الجنس، المؤهل العلمي).

### 4-1- أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى الأهداف الآتية:

1. الكشف عن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة تجاه كل من (الطلبة، المعلمين، مؤسسات المجتمع المحلي) من وجهة نظر المعلمين.
2. فحص مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات أفراد العينة حول تقدير درجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغيري (الجنس، المؤهل العلمي).

### 5-1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبين:

#### • الجانب النظري:

- قد تسهم الدراسة الحالية في تسليط الضوء على الاهتمام بأخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس، التي تتطلب الاهتمام بها وإعادة تشكيلها وفق معايير موضوعية واضحة في إدارات المدارس الثانوية.
- يمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبات العلمية عمومًا، وسد ما بها من فراغ في مجال أخلاقيات المهنة.

#### • الجانب العملي التطبيقي:

- قد تعطي هذه الدراسة تغذية راجعة لمديري المدارس الثانوية في مدينة الحديدة من خلال تعريفهم على درجة ممارستهم لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين.
- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية في تقديم برامج تدريبية خاصة للمديرين تتناول موضوع أخلاقيات المهنة.
- وقد تسهم هذه الدراسة في تحديد أخلاقيات المهنة التي تتطلب الاهتمام بها، وإعادة تشكيلها وفق معايير موضوعية واضحة في إدارات المدارس الثانوية.

### 6-1- حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة.
- الحدود البشرية: معلمو المدارس الثانوية.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي 2023/2024م
- الحدود المكانية: المدارس الثانوية بمدينة الحديدة.

### 7-1- مصطلحات البحث:

- أخلاقيات المهنة: "هي عبارة عن مجموعة المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوك الأفراد وتؤثر على أدائهم المهني" (الهنزلي، ويوسف، كاظم، 2023: 473).
- كما تعرف بأنها: مجموعة القيم والأسس التي تحكم سلوك الفرد حسب المعايير السائدة داخل إدارة المؤسسة أو المنظمة الشيء الذي يساهم في تحقيق أهدافها (دمدوم، 2023: 12)، كما تعرف بأنها: "مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على

- أفراد المهنة الالتزام بها وضرورة الحفاظ عليها حفاظاً على مستواها ورفعاً لشأنها" (أبو طبيخ، 2008، 79).
- كما تعرف بأنها: "مجموعة من المبادئ والضوابط والقيم الأخلاقية المحددة للسلوك السوي الذي يجب أن يمارسه الفرد عند أدائه لمهام مهنته، وخروجه عن أي منها يعتبر إخلالاً بأداب تلك المهنة وأخلاقياتها" (العبد العزيز، 2010، 473).
- التعريف الإجرائي لأخلاقيات المهنة: هي مجموعة المبادئ والقيم والسلوكيات الأخلاقية التي يفترض أن يحلى بها مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة الحديدة، والمستمدة من ديننا الإسلامي الحنيف، ويتعهدون بالالتزام بها عند أدائه لمهام مهنته.
- مديرو المدارس الثانوية: يعرف مدير المدرسة بأنه: "قائد تربوي يقوم بالأعمال الإدارية والفنية في مدرسته، بغرض تطوير معلميه ورفع مستوى طلاب مدرسته من خلال استثمار الموارد المادية والبشرية وحسن تنظيمها". (قشوع، 2023: 104).
- التعريف الإجرائي لمديري المدارس الثانوية: هم القائمون بالأعمال الإدارية في مدارس المرحلة الثانوية في مدينة الحديدة، والتي تشمل الصفوف (الأول الثانوي، والثاني ثانوي، والثالث ثانوي).

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة

### 2-1-1- الإطار النظري.

#### 2-1-1-1- ماهية أخلاقيات الوظيفة، وأهميتها:

ترجع كلمة الأخلاقيات (Ethics) في الاصطلاح الإنجليزي إلى كلمة (Ethos) اللاتينية، وتشير إلى أي عادة أو سلوك له علاقة بالأخلاق (Morals)، (Guttmann, 2006). ويقر عالم الأخلاقيات (Singer, 1994) بوجود خلط غير مقصود بين مفهومي الأخلاق (Morals)، والأخلاقيات (Ethics). وقام الباحث (Singer) بالتمييز بين المفهومين وهو أن الأخلاق (Moral) عادة تصف سلوكاً أو فعلاً كأنه حقيقة مسلم بها، وفي المقابل فإن الأخلاقيات (Ethics) ليست بالضرورة أن تكون ذلك بل هي مجموعة من المبادئ، أو الاتجاهات في التفكير، قد تقود بدورها إلى سلوكيات وأفعال معينة، وقد أكد الفيلسوف أرسطو بأن الأخلاقيات هي بمتناول الجميع، ويكون اتجاه الشخص نحو الأخلاقيات متناغماً مع حسه الشخصي العام، وشدد أيضاً على أن الشخصية الأخلاقية الحقيقية نادرة الوجود كندرة الشخصية العقلانية، ويعرف أرسطو الأخلاقيات بأنها ببساطة فن إدارة الحياة، وأنها ببساطة "المطلوب منا القيام به"، أما تلميذه سقراط فيعتقد أن الأخلاقيات مرتبطة بشكل وثيق بإنماء الروح، ويميز الشخص الأخلاقي عن غيره بأنه الشخص الذي يركز على إنماء أرواح الآخرين (العززي والهاجري، 2015، 20).

تعتبر الأخلاق هي الركيزة الأساسية لاستقرار المجتمعات فلا يمكن أن تنتظم الحياة الإنسانية إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس فيما بينهم، والأخلاق هي أهم الضوابط التي حثت عليها الشرائع السماوية، والتي جاء رسولنا الكريم ليتممها حيث قال صلى الله عليه وسلم إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق.

وقد جعل الإسلام الأخلاق نظاماً في السلوك العام من أجل حياة خيرة، فهي تشمل جميع أعمال الإنسان الخاصة بنفسه أو المتعلقة بغيره، سواء كان الغير فراً أو جماعة، أو دولة. (محمد، 2022: 126).

ومما يميز به الإسلام القويم أنه قد حرص على أن يتولى الأمر أهله، فلا يترك المسؤولية للعاجزين الذين يمكن أن يعرضوا حياة الآخرين للخطر، فالإسلام يحرص على تنشئة الفرد من جميع جوانبه بصورة متوازنة تتفق مع مطالب الروح ومطالب الجسد، فينأى بالفرد عن الواقعية الهابطة المنحدرة التي تقول بأن الغاية تبرر الوسيلة، وأن الأخلاق تقوم بمقدار مردودها المادي على الفرد؛ لهذا يعد الإسلام الفرد لحياة أفضل من خلال الأخلاق الفاضلة القائمة على المحبة والتعاون؛ مما يعود بالفائدة والخير للفرد والمجتمع معاً، وبالتالي يبعد المجتمع عن أوباء الضعف الأخلاقي الذي يجلب الضعف، والهزيمة الناجمة عن التهاون في الأخلاقيات التي يحض عليها الإسلام، فأصول الإسلام تؤثر على الصلة الأخلاقية الوثيقة بين الفرد والمجتمع (أبو طبيخ، 2008، 63).

أن توافر بيئة أخلاقية في المنظمات يكون من ضمن أبعادها وجود احترام والتزام كامل بالأنظمة والقوانين، ووضع آليات لتحقيق العدالة التنظيمية وعدم التحيز أو التمييز بين العاملين، ومنظومة متكاملة لتحقيق الاحترام وحسن المعاملة، مع أفراد المساحة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات وإبداء الرأي والحوار البناء، داخل إطار من الشفافية المعلنة من قبل إدارة المنظمة، يكون كفيلاً بتوفير بيئة حاضنة للإبداع الوظيفي من العاملين في هذه المنظمة. (أحمد، 2020: 231)

لذا تحرص التربية أن يكون المدير متسماً بسمات أخلاقية رفيعة، وإلا فاقده الشيء لا يعطيه، والقيم الروحية الدينية جزء لا يتجزأ من ثقافتنا، بل إنها المحرك الأول والأنماط السلوكية ما هي إلا انعكاسات التنشئة الخلقية؛ لهذا العامل الخلفي هو أساس العمل التربوي، وهذا العامل يبرز في كل مسارات العطاء في المدرسة، وفي الساحة، وفي البيئة (البرازي، 2001، 21).

وينطلق التفكير بأهمية أخلاقيات المهنة من احتمال وجود فرص غير محدودة بإساءة استعمال الصلاحيات والسلطات التقديرية عند مزاوله المهنة. فالتشريعات التي تنظم المهن عموماً تنص على أهم الواجبات والمسؤوليات التي يجب أن يلتزم بها المهني،

وهذا يتعلق بالمسؤولية الشخصية التقديرية التي تتأسس في قواعد الأخلاق وكليات التربية والتعليم، والتدريب، والقدوة الحسنة. (الخالدي، 2020)

وتعد أخلاقيات المهنة الموضوع الأكثر أهمية الذي تواجهه مؤسسات المجتمع؛ فمع التقدم التكنولوجي وانتقال المجتمعات إلى عصر المعرفة، يتطلب الأمر وضع فلسفة وآليات عمل للمؤسسات ضمن إطار أخلاقي واجتماعي ينعكس إيجابيا على مختلف فئات المجتمع، كما تمثل أخلاقيات الإدارة خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار، وتزداد أهميتها بالتناسب مع آثار القرار ونتائجه. (الويشي، 2013، 137).

تعتبر تنمية الالتزام بالمثل، والقيم الأخلاقية، والاعتبارات القانونية، والسلوكيات الإيجابية من الفلسفات التي يتطلب وضعها في المقام الأول، وأن تسير في فلكها جميع الفلسفات الأخرى المنشودة التي توصل جميعا نحو تحسين الإنتاجية، وبالتالي تحسين الرفاهية البشرية، حيث أن فاعلية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر باقتناعه بالقيم الأصيلة، والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية، ومهاراته السلوكية، والعملية نحو تحسين الإنتاجية، ومن ثم فإن القيم، والمثل، والأخلاقيات تؤثر في السلوك تماما كما تؤثر المفاهيم العلمية، والنظريات. (النحاس، 2010، 7)

وتبرز أهمية القيادة الأخلاقية عندما لا يكون هناك قوانين وأنظمة وتعليمات، ويكون القائد هنا بحاجة إلى الاجتهاد، وتحكيم الضمير في أي قرار قد يصدر عن الإدارة، ومعرفة أن هذا القرار قد يعمل على المساعدة في تفاني العاملين بالعمل، والحصول منهم على أفضل إنجاز ممكن، وهذا لن يتأتى من فراغ، بل بمعاملة العاملين معاملة حسنة، والعمل على فهم مشاعرهم، وفهم مشاكلهم، والعمل على المساهمة في حلها، والعمل على تحقيق الألفة بين العاملين وبعضهم البعض، وهذا كله يحتاج بقوة إلى قيادة أخلاقية. (الشاعر، 2017: 20).

## 2-1-2- أخلاقيات المهنة:

وتشير العديد من الكتابات إلى صعوبة تحديد تعريف شامل، جامع، ومحدد لأخلاقيات الإدارة والوظيفة العامة، حيث أن التعريفات التي قدمت تختلف باختلاف منظور الباحثين، والمداخل التي يتبناها لمعالجة هذا الموضوع. وهناك العديد من المحاولات الساعية لتحرير مفهوم الأخلاقيات والتي تساعد على فهم هذا المصطلح، ومدلولاته الأساسية. وتعرف أخلاقيات المهنة بأنها: المبادئ التي يعتمد عليها مدير المدرسة في اتخاذ القرارات بشأن مواقف إدارية متعلقة بالبيئة التدريسية والمنبثقة من النظريات الآتية: العدالة، والرعاية، والنقد، والواجب (الحارثية، 2020: 183). كما عرفها العامري (2023: 430) بأنها: المبادئ والقيم والواجبات التي يجب أن يلتزم بها جميع العاملين لأداء مهمتهم بطريقة مثلى.

ويشير (أحمد، 2016، 38): إلى ضرورة فهم، ودراسة، وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية والمسئولية الاجتماعية، باعتبار ذلك أحد أهم المرتكزات لضمان نجاح المنشأة وديمومتها، خاصة في ظل تنوع، وتشعب، وتعقد المخاطر المتعلقة بأعمالها، كما أن وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة أو المنظمة يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفاتهم، وإنما أيضا عندما تنثور الخلافات أو يثور الجدل حول ما هو السلوك الواجب الاتباع.

كما أن الحاجة للأخلاق وتدعيمها في عصر العولمة الثقافية مسؤولية المؤسسات المجتمعية والتربوية؛ للحفاظ على الأمن الاجتماعي، ومن ثم يجب معالجة الخلل الراهن في منظومة القيم الأخلاقية، والتحول نحو منظومة من القيم الإيجابية الدافعة للتقدم. (حسين، 2013، 274).

وبشكل عام فإن أخلاقيات العمل جزء لا يتجزأ من السعي نحو تنمية الإدارة وتحسينها، وبالتالي هي أول وأهم أسس تنمية المجتمع؛ فلا تنمية بدون إدارة رشيدة، ولا إدارة بدون أخلاق. (حسين، 2013، 60).

كما إن الالتزام بأخلاقيات المهنة يساعد على إيجاد بيئة عمل مريحة محفزة تساعد المهنيين على الإبداع والابتكار والأداء الجيد ولما لا الأداء المتميز لأن العمل في جو أخلاقي يسوده الاحترام والتفاهم لا بد وأن يحفز على تقديم الأفضل والرقى بالمؤسسات إلى نظيرتها من المؤسسات العالمية، ناهيك عن ابتكار سبل وآليات تحفيزية من شأنها تحفيز المهنيين على الالتزام أكثر بأخلاقيات مهنتهم كاختيار العامل الملتزم وتكريمه وذلك للرفع من روحهم المعنوية وزيادة تحفيزهم على الالتزام بالأخلاقيات المهنية. (الطيب، 2022: 957) واستخلاصًا لما سبق، يمكن القول بأن هناك اتجاهات متزايدة في الأدبيات الإدارية والتربوية للاهتمام بتناول أخلاقيات الوظيفة العامة، وتعزيز مبادئها ومعاييرها على كافة المستويات، سعياً للتعامل مع التغيرات الملحوظة في السياق الاجتماعي والاقتصادي، والتي تؤثر على المنظومة القيمية لمختلف أنواع المؤسسات، خاصة التعليمية والتي عليها الدور الأكبر في بناء القيم والأخلاقيات المتسقة مع الحقوق والواجبات التي يتطلب الالتزام بها.

## 3-1-2- الأخلاقيات المهنية، وضرورتها لمدير المدرسة:

تشكل المدارس في جميع العصور أهمية بالغة في تطور البشرية؛ إذ تعد من أهم المؤسسات في المجتمع، فبقدر ما توليها المجتمعات أهمية، تسهم المدرسة في تطورها، والمدرسة ليست طلبة فحسب، فهي منظومة متكاملة مكونة من جزأين: هيكلي، وبشري (شلسن:2022: 18).

وتحتل الإدارة المدرسة مكانة متميزة ضمن المستوى الإجرائي للتنظيم الهرمي للمستويات الإدارية التي يشتملها النظام التربوي، وهي على تماس مباشر مع المعلمين والتلاميذ، وأفراد المجتمع المحلي، كما أن للإدارة المدرسية موقعا حساسا دقيقا لما لها من أثر كبير على العمال اليومية للعملية التعليمية التعلمية، وعلى تحقيق أهدافها ومرامها (الطويل، 2001، 19).

لذلك إن المهام التي يفترض أن يمارسها المدير قد تكون كافية للدلالة على مهنية عمل مدير المدرسة، ولكن مهنية الإدارة المدرسية للمدير وحدها لا تكفي من غير وجود قواعد للسلوك المهني والأخلاقيات المزممة له؛ لأن الأخلاقيات المهنية تنبع ضرورتها من أن الإدارة المدرسية تتعامل مع الإنسان، وتحاول صياغة شخصيته صياغة سليمة وإيجابية والتي تنمي الخلق القويم وترسخ فيه القيم السامية والشعور بالمسؤولية، كما أنها تقوم بصياغة القرارات التي تنعكس على حاضر المجتمع، ومستقبله والتي يمتد تأثيرها لأجيال عديدة، حيث أن المدير يتبوأ أعلى مركز في مدرسته فهو المسئول عن صناعة القرارات فيها.(عابدين، 2001، 245)

لذلك تعتبر الأخلاق من ضروريات العملية التربوية، وعلى كل إداري أو تربوي التحلي بها، ومن باب أولى مدير المدرسة فالبد أن يكون على قدر كبير من الاتزان والحكمة واللين والعطف، والأناة والصبر والتخلي عن المصلحة الشخصية، والعمل على تطوير العاملين معه، وتقديم النصح والتوجيه والإرشاد لهم، كما يعمل على توفير بيئة آمنة وجاذبة للطلبة، ويعزز الانتماء الديني والوطني لهم، ويتابع مدى التطور لديهم، ويعمل على تعزيز العالقة مع مؤسسات المجتمع المدني، ويطلعهم على أنشطة المدرسة، ويقدر جهودهم. (موسى، 2021: 405)

كما أن الإدارة المدرسية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمهنة التربية والتعليم، والقواعد الأخلاقية ألزم لهذه المهنة، والإدارة المدرسية منها لأية منهجية أخرى؛ نظرا لتفاعلها مع العقول والنفوس والأرواح وليس مع الأجساد فحسب، فمهنة التربية (إدارة مدرسية) إذا لم تحكمها هذه الأخلاقيات فإنها تتقزم وتهالك إلى أن تفقد قيمتها في تنمية شخصية الإنسان وقيمه، واتجاهاته، وأخلاقه (عابدين، 2001، 245)

## 4-1-2- مبادئ أخلاقيات مدير المدرسة:

أهم هذه المبادئ والمنطلقات الأخلاقيات كما حددتها الجمعية الأمريكية للمديرين (AASA) عشرة أبعاد أخلاقية لها دلالتها في سلوك الإداري التربوي، ولخصها الطويل (2001: 25) كما يأتي:

1. يجعل الطالب محورا أساسيا لفعاليات القيادة التربوية في المؤسسة التربوية.
2. يتمثل الأمانة والصدق والإخلاص في واجبه المهني.
3. الاهتمام بمبادئ العلاقات الإنسانية وحمايتها لكل الأفراد.
4. أن يحترم وتنفيذ القوانين والأنظمة المعمول به في المؤسسة التربوية.
5. تطوير القوانين والسياسات التربوية بشتى الوسائل المشروعة.
6. يتجنب استغلال مركزه لمكسب أو مصلحة شخصية، سواء كان ذلك في المجالات السياسية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية أو غيرها.
7. أن يسعى للحصول على مؤهلات مهنية من جامعات ومؤسسات معترف بها.
8. المحافظة على مستوى المهنة، والسعي لتحسينها من خلال البحث واستمرار النمو المهني.
9. احترام جميع العقود والاتفاقيات السارية، والالتزام في بنودها

## 5-1-2- أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية:

- للإدارة المدرسية أخلاقيات لا غنى لمدير المدرسة من مراعاتها وهذه الأخلاقيات ذكرها (الخميس، 2013، 22) فيما يلي:
1. أن يتحلى مدير المدرسة بالموضوعية، وعدم التحيز، أو المحاباة في تطبيق الأنظمة والتعليمات، في علاقته مع الطلبة، والمعلمين والسلطات التعليمية والتربوية، والمجتمع.
  2. أن يحترم مدير المدرسة كرامة كل فرد، وقيمه، وشخصيته، ولا يخذله، ولا يحقره.

3. أن يحترم مدير المدرسة القوانين، والأنظمة، والتعليمات، واللوائح المعمول بها، دون تلاعب، مظهرًا أقصى درجات الأمانة، والإخلاص، والشعور بالمسؤولية.
4. أن يظهر مدير المدرسة مستوى لائقاً من الانتماء الصادق لعمله، والروح المعنوية العالية.
5. أن يتعهد مدير المدرسة بإقرار الحق والعدالة في المدرسة، بحيث لا يخفي أية شواهد، أو بيانات، أو حقائق، أو قرائن يمكن أن تساعد في ذلك، ولا يخضع لأيّة ضغوط، يمكن أن يؤثر في الحق والعدالة.
6. أن يهتم مدير المدرسة بالنمو المهني في مجال تخصصه الدراسي الأكاديمية، وفي مجال مهنة الإدارة المدرسية، فيحرص كل الحرص على المشاركة في المؤتمرات، والندوات، والأنشطة التي تساعد.
7. أن يحرص مدير المدرسة على توثيق صلته بالمجتمع المحلي، ليكون شريكاً فاعلاً لدعم مسيرة التربية والتعليم.
8. أن يتسامى المدير بسلوكه عن التوجه نحو تحقيق مكاسب شخصية أو معنوية أو مادية قد تؤثر في سلوكه المهني كمدير للمدرسة، أي عدم استغلال مركزه في أي مجال: سياسياً، أو اقتصادياً، أو اجتماعياً، وعدم قبول العطايا والهدايا المغرضة المرتبطة بعمله.
9. أن يلتزم المدير بعدم القيام بأيّة مشاريع، أو أعمال قد تعيق تفرغه لممارسة متطلبات دوره المهني كقائد تربوي ومدير مدرسة.
10. أن يلتزم مدير المدرسة بتشجيع الابتكار، والإبداع، والمبادرة لدى المعلمين والطلبة وتقدير إسهاماتهم.
11. أن يلتزم مدير المدرسة بالانفتاح على خبرات الآخرين ومعارفهم، ولا ينكفئ على ذاته.
12. أن يلتزم مدير المدرسة بتوفير مناخ وبيئة عمل صحية تساعد على العمل وتسودها الألفة، والمحبة، والمودة والتعاون.
13. أن يلتزم مدير المدرسة بتقديم المساعدة والمشورة لمن يطلبها، مع المحافظة على خصوصية كل موظف أو طالب.

## 2-2-الدراسات السابقة:

- دراسة: العرجاني (2023): هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات قادة الإدارة المدرسة لمديري المدارس وجود الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم العام الأهلية بمحافظة الخرج، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (120) معلماً، وتم اختيارها بطريقة عشوائية وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يوجد ارتباط دال إحصائياً بين أخلاقيات الإدارة المدرسية وجود الحياة الوظيفية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام لمتغير (المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، المرحلة الدراسية).
- دراسة: عبد ربه (2023): هدفت الدراسة للتعرف إلى دور الإدارة المدرسية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه النوعي، وتم اختيار عينة قصديه من المديرين والخبراء التربويين بحجم (6) افراد، حيث اعتمد الباحث على مقابله فردية مكونه من (4) اسئلة تم التحقق من صدقها وثباتها، وخرجت الدراسة بمجموعه من النتائج كانت اهمها، وزارة التربية والتعليم قد قصرت في إعلامها وإعلانها عند إتمام العمل في المدونات والتي تُعتبر جزءاً هاماً في تنظيم العلاقات ما بين أطراف العمل التربوي، وعلى مديريات التربية والتعليم العمل مع مدرءاء المدارس الجدد والقدامى باختلاف سنوات خبرتهم ومؤهلاتهم والمرحلة العمرية للمدارس التي يقودونها تطوير ميثاق خاص بمهنة التعليم يُشارك في صياغته من في الميدان التربوي، وكانت اهم التوصيات اعتماد نظام واضح وصريح لترخيص المُنتسب لمهنة الإدارة المدرسية، وضرورة تفعيل دور الثقافة في أي ميثاق أو مُدونة بشكل حقيقي.
- هدفت دراسة الحباشنة (2023): للتعرف إلى أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023، حيث تناولت الدراسة أهمية أخلاقيات العمل في تطور أداء موظفي البلديات باعتبار أن الأخلاق موقف متأصل يمتلكه الفرد ويسمح له باتخاذ القرارات وأداء واجباته بقيم أخلاقية إيجابية تستند على عناصر النزاهة والمسؤولية والجودة العالية والانضباط والتواضع والعمل الجماعي. وبينت الدراسة أن أخلاقيات في مكان العمل تجسد المبادئ التوجيهية الأخلاقية التي يتبعها موظف البلدية امثالاً للأنظمة والقوانين التي تعمل بها البلديات، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ووصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، فقد أكدت الدراسة أن أخلاقيات العمل تساعد الموظف في أداء واجباته بقيم أخلاقية إيجابية تستند على عناصر النزاهة والمسؤولية والجودة العالية والانضباط والتواضع والعمل الجماعي، وأوصت الدراسة على كل بلديات المملكة ان تبدي اهتمامها بأخلاقيات العمل من خلال قواعد السلوك التي تجسد الضبط الأخلاقي وتسهم في تحسين أداء موظفي البلديات.
- دراسة: بحيج والورفلي (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي من وجهة نظر المدرسين، كما هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي، تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، العمر، المؤهل العلمي)، فضلاً عن ذلك هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الالتزام بأخلاقيات المهنة لمديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي وسنوات خبرتهم المهنية، وتكونت عينة الدراسة من (234) مدرساً ومدرسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي كان مرتفعاً، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، العمر، المؤهل العلمي)، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة بين مستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي وسنوات الخبرة.

- دراسة الخميس (2013): وهدفت 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 (374) معلماً ومعلمة، وواقع (170) معلماً، و(204) معلمات، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى: أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كانت مرتفعة، 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.
- وفي دراسة يحيى (2010): التي هدفت إلى معرفة درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تألفت عينة الدراسة من (1349) معلماً ومعلمة اختيروا بطريقة طبقية عشوائية. وكشفت النتائج أن درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت كبيرة جداً. وتوصلت أيضاً إلى أن آراء العينة لم تختلف في أغلب أبعاد الدراسة باختلاف متغير الجنس، وكذلك المؤهل العلمي للعينة. في حين أنه في متغير سنوات الخدمة كانت هناك فروق لصالح الفئة أقل من 6 سنوات. وأيضاً كان هناك فروق في متغير المديرية، أو الموقع الجغرافي.
- وفي دراسة الفضلي والمطيري (2008): التي هدفت إلى التعرف على تأثير مجموعة من العوامل الخارجية البيئية، والتنظيمية، والشخصية على السلوك الأخلاقي، تألفت عينة الدراسة من (242) موظفاً في ست جهات حكومية، وتوصلت الدراسة إلى أن الإناث أكثر تشدداً من الرجال تجاه السلوك غير الأخلاقي، وكذلك وجدت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين العمر ودرجة التشدد ضد السلوكيات غير الأخلاقية؛ أي أنه كلما ارتفع عمر الفرد كان أكثر تشدداً ضد السلوكيات غير الأخلاقية.
- وهدفت دراسة أبو طيبخ (2008): إلى التعرف على مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، وقد تم اختيار عينة بلغت (235) معلماً ومعلمة، في المدارس الأساسية الدنيا في مديريات محافظة غزة، وقد أوضحت النتائج أن هناك اتفاقاً على تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم، وينسب كبيرة في جميع المجالات بنسب مختلفة، كما اتضح أن هناك تبايناً في ترتيب أخلاقيات المدير لمجالات الاستبانة ككل من وجهة نظر المعلمين، فقد حصل مجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة على الترتيب الأول، فيما حصل مجال أخلاقيات المدير تجاه المعلمين على الترتيب الثاني، واحتل الترتيب الثالث مجال أخلاقيات المدير تجاه المرافق والتجهيزات المدرسية، وفي الترتيب الرابع جاء مجال أخلاقيات المدير تجاه المجتمع، وأخيراً جاء مجال أخلاقيات المدير تجاه المناهج الدراسية في الترتيب الخامس.

## 2-2-2-التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين الدور المهم الذي يلعبه الاتجاه الأخلاقي في إدارة المدرسة، وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت مدى التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين بمدينة الحديدة، وهي الدراسة الأولى -حسب علم الباحثين- من حيث نوعها، وموضوعها بالتعليم الثانوي.

## 3-منهجية الدراسة وإجراءاتها.

### 3-1-منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد أحد أشكال التحليل، والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عنها، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، ويتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات قائمة ومتاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع أن يتفاعل معها فيصنفها ويحللها (مراد، وهادي، 2002).

وباستخدام هذا المنهج يمكن التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من خلال رصد آراء أفراد العينة حول واقع ممارسة أخلاقيات المهنة في الواقع الميداني عن طريق أداة الاستبانة، وتحليل البيانات التي يتم تجميعها؛ للوقوف على دلالات معينة تجيب على أسئلة الدراسة.

### 2-3-مجتمع الدراسة:

يضم مجتمع الدراسة جميع المعلمين العاملين في المدارس الثانوية في مدينة الجديدة.

### 3-3-عينة الدراسة:

تم اختيار عينة قدرها (60) معلماً بطريقة العينة العشوائية، حيث تم اختيار (4) مدارس منها مدرستان للبنين، ومدرستان للإناث، وبالتالي فقد تم توزيع (60) استمارة من الاستبانة، وقد تم استرداد (58) استمارة بنسبة (96.7%)، من الاستمارات الموزعة، وكانت جميع هذه الاستمارات صحيحة للإدخال، والجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المختلفة:

جدول رقم (1) توزيع العينة حسب المتغيرات التصنيفية للدراسة (ن = 58)

المتغير	العدد	%
النوع	ذكر.	48.28
	أنثى.	51.72
المجموع	58	100
المؤهل	بكالوريوس.	91.38
	دبلوم.	8.62
المجموع	58	100
عدد سنوات الخدمة	من 5 إلى أقل من 10 سنوات.	41.38
	10 سنوات فأكثر.	58.62
المجموع	58	100
المدرسة	مدرسة الصباح.	24.14
	مدرسة الثورة.	24.14
	مدرسة خولة.	25.86
	مدرسة هائل سعيد أنعم.	25.86

### 3-4-أداة الدراسة:

من خلال الاطلاع على الأدب النظري التربوي، والدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة الحالية، قام الباحث بإعداد أداة دراسة مستعيناً بأدوات تلك الدراسات. وقد اشتملت الاستبانة على (30) عبارة، تم توزيعها على ثلاثة محاور، هي: أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة، وأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين. وأخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المحلي، بواقع (10) عبارات لكل محور.

### 3-4-1-صدق الأداة:

تم التحقق من صدق الأداة، من خلال عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة المختصين في الإدارة التربوية من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الجديدة، للتأكد من وضوح العبارات، ومدى مناسبة الأداة للهدف الذي أعدت لأجله، وملاءمتها لجمع البيانات المرغوب الحصول عليها، وقد أبدى المحكمون بعض الآراء والملاحظات التي تتعلق بإجراء بعض التعديلات على بعض العبارات، وحذف البعض الآخر، وتم تعديل بعض العبارات التي اتفقت حولها آراء المحكمين بنسبة تزيد عن 90%. حتى أصبحت الأداة في شكلها النهائي، وبعد ذلك طرحت للتطبيق.

### 3-4-2-ثبات الأداة:

قام الباحثان بالتحقق من الاتساق الداخلي لعبارات الأداة، من خلال حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، والجدول (2) يوضح معاملات الثبات لكل محور من محاور الدراسة، والأداة ككل:

## جدول (2) قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة، والأداة ككل

معامل الثبات	عدد العبارات	المحور
0.891	10	أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة.
0.916	10	أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين.
0.887	10	أخلاقيات المهنة تجاه المجتمع المحلي.
0.923	30	الأداة ككل.

يتضح من الجدول (2) أن قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ هي معاملات مرتفعة، وبالتالي هناك اتساق داخلي بين فقرات الاستبانة. وإجمالاً يتبين من قيمة معامل الارتباط، وقيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ، أن الأداة ذات ثبات مرتفع، ومنه يستدل على أن الأداة صالحة للتطبيق، ويعتمد عليها لتحقيق أهداف الدراسة.

## 3-5- معيار الحكم على درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة:

عند إدخال البيانات للحاسب الشخصي، تم تحويل الاختيارات إلى درجات رقمية، وقد قيست استجابات أفراد العينة باستخدام مقياس ليكرت خماسي الدرجات (Likert Type Scale)، حيث أعطى أعلى الاختيار (أوافق بشدة) خمس درجات، والاختيار (أوافق) أربع درجات، والاختيار (محايد) ثلاث درجات، والاختيار (لا أوافق) درجتان، أما الاختيار (لا أوافق مطلقاً) فقد أعطى درجة واحدة. ولتحديد مستويات المتوسطات الحسابية لإجابات العينة، تم حساب المدى للدرجات المخصصة للاختيارات (المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة)، أي أن المدى = 5 - 1 = 4، تم تقسيم هذا المدى لثلاث فترات متساوية، طول كل منها (1.33)، وبناء عليه فقد تم:

- اعتبار المتوسط الحسابي الذي تقع قيمته في الفترة (1.0 - أقل من 2.34)، متوسطاً حسابياً مستواه منخفضاً.
- اعتبار المتوسط الحسابي الذي تقع قيمته في الفترة (2.34 - أقل من 3.67)، متوسطاً حسابياً مستواه متوسطاً.
- اعتبار المتوسط الحسابي الذي تقع قيمته في الفترة (3.67 - 5.00)، متوسطاً حسابياً مستواه مرتفعاً.

## 3-6- أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، حيث تم: حساب معامل الارتباط الخطي لبيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ Cronbach-Alpha، وذلك للوقوف على درجة ثبات الأداة، وبيان مدى الاتساق الداخلي بين العبارات. وقد تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الأول من أسئلة الدراسة. وللإجابة على السؤال الثاني تم استخدام الاختبار التائي (T.test) للعينات المستقلة، وذلك لاختبار الفروق بين متوسطات فئتين مستقلتين في متغير النوع، حيث كان له تصنيفان (ذكور - إناث)، ومتغير المؤهل العلمي (دبلوم، وبكالوريوس).

## 4- نتائج الدراسة ومناقشتها:

4-1- نتائج السؤال الأول: "ما درجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين تجاه كل من (الطلبة، المعلمين، ومؤسسات المجتمع المحلي)؟  
وللإجابة على هذا السؤال، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات الاستبانة في المحاور المختلفة، وكانت كما هو موضح في الجداول التالية:

## 4-1-1- فيما يتعلق بالالتزام بأخلاقيات المهنة تجاه الطلبة:

كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (1) الآتي:

جدول (1) المتوسطات الحسابية لإجابات العينة حول "أخلاقيات المهنة التي يتبعها المدير تجاه الطلبة" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام
1	يحفز الطلبة للدراسة والتحصيل الدراسي.	4.52	0.710	مرتفعة
2	لا يميز بين الطلبة في تعاملاته المختلفة.	4.51	0.852	مرتفعة
3	يحافظ على الأسرار الخاصة بالطلبة.	4.50	0.763	مرتفعة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام
4	ينمي روح التعاون والجماعة بين الطلبة.	4.49	0.713	مرتفعة
5	يفي بالعهود والالتزامات التي يعد الطلاب بها.	4.43	0.754	مرتفعة
6	يعمل على تكريس القيم الأخلاقية، والدينية، والاجتماعية لدى الطلبة.	4.22	0.709	مرتفعة
7	يوجه الطلبة لاحترام القواعد، والأنظمة المعمول بها في المدرسة.	4.12	0.812	مرتفعة
8	لا يتغاضى عن تجاوزات الطلبة، ومخالفاتهم السلوكية.	4.00	0.725	مرتفعة
9	يحد من السلوكيات السلبية الموجودة بين الطلبة.	3.43	0.789	متوسطة
10	يراعي احتياجات الطلبة، والفروق الفردية بينهم.	3.37	0.739	متوسطة
	الإجمالي	4.16	0.721	مرتفعة

تشير النتائج الواردة في الجدول (1) إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول "أخلاقيات المهنة التي يمارسها المدير تجاه الطلبة" قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قدره (4.16). من أصل (5) درجات، وانحراف معياري (0.721). وهذا المتوسط يعادل وزناً نسبياً (83.2%)، وهو متوسط حسابي مستواه مرتفعاً تبعاً للتصنيف الذي اعتمده الباحث لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي. وهذا يكشف عن أن تقدير المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الجديدة بأخلاقيات المهنة تجاه الطلبة هي درجة مرتفعة. وأن هناك إدراك من قبل المعلمين للعلاقة الطيبة بين مدير المدرسة والطلبة، وحسن التواصل معهم، وسعيه لحل مشاكلهم، وغرسه الأخلاق الفاضلة في نفوسهم. حيث كشفت معظم عبارات هذا المحور على درجة التزام كبيرة من قبل المديرين بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وقد تراوح متوسط درجة تقدير المعلمين لالتزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية تجاه الطلبة (67.4-90.4%).

وتشير النتائج إلى أن المديرين يحرصون على تحفيز الطلبة للدراسة والتحصيل الدراسي، وعلى تنمية روح التعاون والجماعة بين الطلبة، وأنهم يحافظون على الأسرار الخاصة بالطلبة، ولا يميزون بين الطلبة في تعاملاتهم المختلفة، وأهم حريصون على الوفاء بالعهود والالتزامات التي يعدون الطلاب بها، والحرص على تنمية القيم الأخلاقية، والدينية، والاجتماعية لديهم، مع الحرص على توجيه الطلبة لاحترام القواعد والأنظمة المعمول بها في المدرسة، ومحاسبة الطلبة على السلوك الخاطئ، إذ لا يتغاضى المديرين عن تجاوزات الطلبة ومخالفاتهم السلوكية، وذلك لأجل الحد من السلوكيات السلبية الموجودة بين الطلبة.

وقد جاءت العبارة " يحفز الطلبة للدراسة والتحصيل الدراسي " في المرتبة الأولى، ومن هنا يستدل على حرص مدير المدرسة على رفع المستوى التعليمي للطلبة، وعلى جودة المخرجات التعليمية، أي أن العملية التعليمية بكاملها تستهدف حصول الطلبة على تعليم جيد، وهنا يتضح درجة تقدير مدير المدرسة للمسئولية الملقاة على عاتقه تجاه الطلبة، والمجتمع بصفة عامة، وتقدير الأمانة التي أؤتمن عليها، وأنه يحرص على تحقيق الأهداف التربوية للمدرسة والتربية بعامتها. وجاءت العبارة " لا يميز بين الطلبة في تعاملاته المختلفة " في المرتبة الثانية، لتدل على أن مدير المدرسة يدرك جيداً مسؤوليته تجاه جميع الطلبة، فهو يعاملهم على السواء ويحرص على تقديم الفرص التعليمية للجميع دون تمييز بين طالب وآخر لأي سبب، وأنه لا عنصرية في التعامل طبقاً لمذهب أو لطائفه، ويقدرهم جميعاً، ويسعى لحل مشاكلهم جميعاً.

وجاءت العبارة " يحافظ على الأسرار الخاصة بالطلبة." في المرتبة الثالثة، لتشير إلى أن مدير المدرسة يحافظ على الأسرار الخاصة بالطلبة، إذ يتعامل مع الطلبة وأولياء أمورهم، وفي سعيه لحل مشكلات الطلبة قد يستدعي أولياء أمورهم لدراسة حالاتهم، وقد يطلع على بعض أسرارهم، وفي ضوء ذلك يحاول علاج مشكلات الطلبة، مع تفهم كامل لما يدور حولهم، وهنا لا يفشي المدير سرراً أحاط به، فهذه أمور خاصة تتعلق بالطلبة قد ينتج عنها مشكلات كبرى إذا ما أفضيت بين الطلبة، أو غيرهم.

وتتفق النتيجة مع دراسة العرجان (2023)، في تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات الإدارة بدرجة

مرتفعة.

#### 2-1-4-2-الالتزام بأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين

كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (2) الآتي:

جدول (2) المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول "أخلاقيات المهنة التي يتبعها المدير تجاه المعلمين" مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام
1	يعامل المعلمين بكل احترام.	4.25	0.871	مرتفعة
2	يشيد بما يحققه المعلمون من إنجازات ولا ينكر جهودهم.	4.06	0.758	مرتفعة
3	يحرص على سرية المعلومات الخاصة بالمعلمين.	4.00	0.729	مرتفعة
4	يفي بالوعود التي يقطعها على نفسه للمعلمين.	3.92	0.821	مرتفعة
5	تتطابق أقواله مع أفعاله في التعامل مع العاملين في المدرسة.	3.89	0.802	مرتفعة
6	يوزع المهام بعدالة بين المعلمين.	3.74	0.862	مرتفعة
7	ينمي روح العمل الجماعي لدى العاملين في المدرسة.	3.66	0.891	متوسطة
8	يعالج الخلافات بين العاملين في المدرسة بكل وضوح.	3.65	0.796	متوسطة
9	يتقبل النقد من المعلمين ما دام في صالح العملية التعليمية بالمدرسة.	3.62	0.842	متوسطة
10	يشرك المعلمين في صناعة واتخاذ القرارات التي تتصل بهم.	3.56	0.896	متوسطة
	الإجمالي	3.84	0.839	مرتفعة

تشير النتائج الواردة في الجدول (2) إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني "أخلاقيات المهنة التي يمارسها المدير تجاه المعلمين" قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قيمته (3.84)، من أصل (5) درجات، وانحراف معياري (0.839)، وهذا المتوسط يعادل وزناً نسبياً (76.8%)، وهو متوسط حسابي مستواه مرتفعاً طبقاً للتصنيف الذي اعتمده الباحث لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي. وهذا يكشف عن أن المعلمين يرون أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة تجاههم هي درجة عالية. وقد جاءت إجابات المعلمين على معظم عبارات هذا المحور بمتوسطات حسابية تتراوح بين (71.2 - 85%).

وهذا يكشف عن إدراك المعلمين الجيد للعلاقة الطيبة بين مدير المدرسة وبينهم، وأنه يلتزم بالأخلاقيات المهنية التي تزكي هذه العلاقة، والتي تتمثل في معاملتهم بكل احترام، والإشادة بما يحققه المعلمون من إنجازات ولا ينكرون جهودهم، وأن المديرين يحرصون على سرية المعلومات الخاصة بالمعلمين، ويوفون بالوعود التي يقطعونها على أنفسهم تجاههم حتى تتطابق أقوال المدير مع أفعاله في التعامل معهم، وأن المديرين حريصون على إقرار العدالة بين المعلمين عند توزيع المهام والأعمال، في ضوء مهاراتهم ودرجة امتلاكهم للقدرات الفردية المختلفة لديهم، وأن المديرين حريصون على الاستفادة من تلك المهارات والقدرات، وتوظيفها، واستثمارها الاستثمار الأمثل، كما أنهم يسعون إلى الاهتمام بتنمية روح العمل الجماعي لدى المعلمين في المدرسة، ومعالجة الخلافات بين العاملين في المدرسة بكل وضوح إذا وجدت، فضلاً عن تقبل النقد من المعلمين ما دام في صالح العملية التعليمية، مع محاولة إشراكهم في صناعة واتخاذ بعض القرارات التي تتصل بهم وبالعمل التربوي داخل المدرسة.

وقد جاءت العبارة "يعامل المعلمين بكل احترام" في المرتبة الأولى، لتكشف عن أن مدير المدرسة يتبع أساليب العلاقات الإنسانية في الإدارة، وأنه يهتم بالجوانب النفسية والوجدانية للمعلمين، إذ لها تأثير فعال في تحسن مستوى أداء المعلمين وبالتالي نواتج العملية التعليمية. وجاءت العبارة "يشيد بما يحققه المعلمون من إنجازات ولا ينكر جهودهم" في المرتبة الثانية، وذلك يبين عن أن مدير المدرسة يُقدّر جهود المعلمين، ويثني على المجتهدين منهم، ويشيد بإنجازاتهم، ليكونوا قدوة لزملائهم، ويعد ذلك نوعاً من التحفيز للمعلمين، الذي يعد أسلوباً فعالاً من أساليب القيادة التحويلية التي غايتها ترقية العمل، وتحقيق الأهداف الموضوعية. وجاءت العبارة "يحرص على سرية المعلومات الخاصة بالمعلمين" في المرتبة الثالثة، ويكشف ذلك عن أن مدير المدرسة يهتم بالإدارة الإنسانية، وتقدير الظروف التي تتصل بالمعلمين، مع اتباعه لأساليب القيادة التشاركية مع المعلمين، فهو يحاول حل المشكلات التي تواجه المعلمين، وقد يطلع على بعض أسرارهم، فيحاول مشاركتهم في حل تلك المشكلات على ضوء الظروف المحيطة بهم، كل على حده، ويقدم النصيحة لكل منهم على انفراد، حتى لا يهون على الآخرين، ولا يفشي سراً لذلك، وهنا يزداد تقدير المعلمين لتلك الأخلاقيات التي يمارسها المديرون.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء السمات الاجتماعية التي يتحلّى بها مدير المدرسة، مما تؤثر على درجة التزامه بأخلاقيات المهنة كمشاركته للمعلمين في مناسباتهم الاجتماعية، والاستماع إلى مشاكلهم وتلبية احتياجاتهم؛ مما يؤدي إلى وجود علاقة طيبة ومتعاونة بين مدير المدرسة والمعلمين، وقد يعزى ذلك إلى إدراك المعلمين بأن مسؤولياتهم لا تقف عند مهمة الإدارة فقط ومسئولياتهم، وإنما تتعدى ذلك إلى تنمية الجوانب الإنسانية، وتطوير كفايات المعلمين التدريسية ومهاراتهم، الأمر الذي يعكس إحساساً عالياً بالمسؤولية من قبل

مديري المدارس تجاه المعلمين لدورهم البارز في العملية التعليمية؛ وبالتالي أثر ذلك في تقديرهم لدرجة التزام مدير المدرسة بأخلاقيات المهنة.

1-4-3-الالتزام بأخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المحلي:

كانت النتائج كما هو موضح في الجدول (3) الآتي:

جدول (3) المتوسطات الحسابية لإجابات العينة حول "أخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المحلي" مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الالتزام	الترتيب
1	يحرص على إقامة علاقات ودية مع جميع عناصر المجتمع المحلي.	4.25	0.789	مرتفعة	10
2	يعزز لقاءات التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي.	4.23	0.801	مرتفعة	2
3	يشجع مؤسسات المجتمع المحلي على زيارة المدرسة للمشاركة في النشاطات المدرسية	4.19	0.869	مرتفعة	1
4	يوظف علاقاته الخارجية مع مؤسسات المجتمع لخدمة المدرسة.	4.18	0.783	مرتفعة	7
5	يحسن تمثيل المدرسة في علاقاتها مع مؤسسات المجتمع المحلي.	4.17	0.746	مرتفعة	9
6	يقدر حاجات المجتمع المحلي من المدرسة	4.01	0.739	مرتفعة	5
7	يطلع أولياء أمور الطلبة أولاً بأول على مستوى أبنائهم العلمي والأخلاقي.	3.94	0.891	مرتفعة	6
8	يوجه جماعات النشاط المدرسي لحماية البيئة المحيطة بالمدرسة.	3.66	0.839	متوسطة	8
9	يقيم علاقات ودية مع مديري المدارس المحيطة بالمدرسة	3.52	0.849	متوسطة	4
10	يتقبل مقترحات مؤسسات المجتمع المحلي لتطوير مجالات التعاون والعمل معها.	3.39	0.847	متوسطة	3
	الإجمالي	3.95	0.796	مرتفعة	

تشير النتائج الواردة في الجدول (3) إلى أن إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث "أخلاقيات المهنة التي يمارسها المدير تجاه مؤسسات المجتمع المحلي" قد جاءت بمتوسط حسابي إجمالي قيمته (3.95)، من أصل (5) درجات، وبانحراف معياري (0.796)، وهذا المتوسط يعادل وزناً نسبياً (79%)، وهو متوسط حسابي مستواه مرتفعاً تبعاً للتصنيف الذي اعتمده الباحث لتصنيف مستويات المتوسط الحسابي، وقد تراوحت متوسطات درجات العينة على عبارات معظم عبارات المحور بين (67.8- 85%).

وهذا يكشف عن أن المعلمين يقدرّون التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المحلي بدرجة مرتفعة. حيث يرون أن المديرين يحرصون على إقامة علاقات ودية مع جميع عناصر المجتمع المحلي، ويعززون لقاءات التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي، من خلال تشجيعهم لمؤسسات المجتمع المحلي لزيارة المدرسة للمشاركة في النشاطات المدرسية، وأنهم يوظفون علاقاتهم الخارجية مع مؤسسات المجتمع لخدمة المدرسة لحسن تأدية رسالتها وتحقيق أهدافها، وأثناء التعامل مع تلك المؤسسات فهم يحسنون تمثيل المدارس في تلك التجمعات والفعاليات. كما تأتي الدرجة المرتفعة لتقدير المعلمين لالتزام المديرين بأخلاقيات المهنة من خلال ما يلمسونه من تقدير لحاجات المجتمع المحلي من المدرسة كمؤسسة مجتمعية، وأنهم يطلعون أولياء أمور الطلبة أولاً بأول على مستوى أبنائهم العلمي والأخلاقي، وداخل المدرسة يوجهون جماعات النشاط المدرسي للمشاركة في فعاليات وأنشطة تسهم بشكل جدي في حماية البيئة المحيطة بالمدرسة، وأنهم يتقبلون مقترحات مؤسسات المجتمع المحلي لتطوير العلاقات، ومجالات التعاون مع تلك المؤسسات.

وقد جاءت العبارة "يحرص على إقامة علاقات ودية مع جميع عناصر المجتمع المحلي" في المرتبة الأولى لتكشف عن درجة تفهم مديري المدارس لدور المدرسة كمؤسسة اجتماعية لا تعمل بمعزل عن مؤسسات المجتمع. وجاءت العبارة "يعزز لقاءات التواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي". في المرتبة الثانية، لتؤكد هذا الفهم. وجاءت العبارة "يشجع مؤسسات المجتمع المحلي على زيارة المدرسة للمشاركة في النشاطات المدرسية" في المرتبة الثالثة، لتزيد من هذا التأكيد. وقد يعزى ذلك الاتصال والتواصل الفعال بين مديري المدارس ومؤسسات المجتمع المحلي، من وجهة نظر المعلمين إلى وجود الفهم الجيد لدى المديرين حول النظرة العامة إلى قطاع التعليم على أنه مهمة وطنية. واعتباره مطلباً وحقاً أساسياً لكل فرد من أفراد المجتمع، وحينما قامت الحكومات في البلدان المختلفة بإنشاء المدارس كمؤسسات اجتماعية كان المقصد من ذلك بالدرجة الأولى هو تنشئة الأفراد وإعدادهم ليكونوا مواطنين صالحين مزودين

بالمهارات والكفايات التي تعينهم على خدمة أوطانهم. ومن هنا تأتي أهمية العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي. حيث إنها كيان لا يمكن فصله عن المجتمع، وبالتالي ضرورة الالتزام بمجموعة أخلاقيات ومسؤوليات من قبل مديري المدارس تعمل على تطوير المجتمع. وإجمالاً فقد كشفت النتائج عن أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة في مجال الإدارة التربوية، كانت بدرجة مرتفعة؛ حيث كان مستوى تقدير المعلمين لذلك يعادل وزناً نسبياً (79.6%).

وبصفة عامة يمكن تفسير قيام المديرين بممارسة أخلاقيات المهنة في الإدارة التربوية بدرجة كبيرة، لما يجذّر لديهم من أخلاقيات عامة، تفرضها قيم المجتمع اليمني، وعاداته وتقاليده، التي تتوافق مع تعاليم الدين الإسلامي، تلك القيم التي تنعكس على التكوين العام لكل أفراد المجتمع، وتظهر بشكل أكثر جلاء عند كل من يمارس العمل في مجال الإدارة التربوية، فضلاً عن أنها تنبع من الإحساس بالمسئولية الملقاة على عاتقهم، بحيث تنعكس هذه الممارسات على جميع العاملين معه من معلمين، أو طلبة، أو مؤسسات مجتمعية.

كما يمكن عزو قيام مديري المدارس الثانوية بممارسة أخلاقيات المهنة في مجال الإدارة التربوية بدرجة كبيرة، لما لديهم من فهم جيد لمعنى أخلاقيات الإدارة التي تتمثل في مجموعة القواعد والأسس التي يجب التمسك بها والعمل بمقتضاها، لتحقيق النجاح في التعامل مع كل من له شأن بالطلبة في المدرسة (نجم، 2000، 18). وكذلك لما لديهم من قناعات بأن هذه الأخلاقيات تعبر عنها تصرفات وسلوكيات مهنية، وعلاقات إنسانية يسلكها المديرون أثناء أداء الواجبات الوظيفية.

وقد كشفت النتائج عن أن أكثر المجالات التي يلتزم فيها المديرون أخلاقيات المهنة كان مجال التعامل مع الطلبة، وكان ذلك بوزن نسبي (83.2%). تلاه مستوى التزام المديرين بأخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المحلي بوزن نسبي (79%). ثم مستوى التزام المديرين بأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين في المرتبة الثالثة بوزن نسبي (76.8%).

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (أبو طبيخ، 2008)، التي كشفت عن أن ترتيب درجات التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة كانت: الالتزام بأخلاقيات المهنة تجاه الطلبة، ثم تجاه المعلمين، ثم تجاه المرافق والتجهيزات المدرسية وأخيراً تجاه المجتمع.

2-4- نتائج السؤال الثاني: " ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات أفراد العينة حول واقع ممارسة المديرين لأخلاقيات المهنة بمدارس المرحلة الثانوية بمدينة الحديدة تعزى لمتغيري (النوع، المؤهل العلمي)؟

وللإجابة تم استخدام بعض أساليب الإحصاء الاستدلالي التي تناسب طبيعة البيانات، وكانت النتائج كما يلي:

#### 1-2-4- فحص أثر متغير النوع:

تم استخدام اختبار (T.test)، لحساب قيمة (ت)، لإجابات أفراد العينة على المحاور المختلفة للدراسة، وكانت كما هو موضح

في الجدول (4) الآتي:

جدول (4) نتائج اختبار (ت) لبيان دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة حول الالتزام بأخلاقيات المهنة في إدارة المدارس

#### الثانوية، تبعاً لمتغير النوع

ملاحظات	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	أخلاقيات المهنة تجاه
غير دالة	0.121	578	1.918	4.1	38.5	28	ذكور	الطلبة
				3.4	39.1	30	إناث	
غير دالة	0.539	578	0.835	6.1	38.3	28	ذكور	المعلمون
				5.4	37.9	30	إناث	
دالة	0.026	578	5.151	5.8	40.5	28	ذكور	مؤسسات المجتمع المحلي
				5.4	38.1	30	إناث	

أظهرت نتائج اختبار (ت) بين متوسطي درجات أفراد العينة حول تقديراتهم لالتزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة تبعاً لمتغير النوع (ذكور- إناث)، الواردة في الجدول (4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدارس تجاه كل من الطلبة، والمعلمين؛ حيث كانت قيم (ت) غير دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) في هذين المحورين. ومنه يستدل على أن آراء المعلمين على اختلاف الجنس تتفق حول درجة ممارسة مدير المدارس الثانوية أخلاقيات المهنة تجاه كل من الطلبة والمعلمين، وهو المستوى الذي كشفت عنه النتائج السابقة أنه بدرجة مرتفعة. في حين تكشف النتائج عن وجود فروق

ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة حول تقديراتهم لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المدني، وكانت الفروق لصالح متوسطات الذكور، ومنه يستدل على أن المعلمين الذكور يرون أن مدير المدارس الثانوية للبنين يتفاعلون في علاقاتهم مع مؤسسات المجتمع المحلي بشكل أكبر مما تراه المعلمات من مديرات مدارسهن.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن مديري المدارس الثانوية ومديراتها قد تلقوا محتوى علمياً إيجابياً أثناء الدراسة، كذلك أثناء الدورات والأنشطة التدريبية التي شاركوا فيها قبل وأثناء تولي المسؤولية الإدارية في المدارس التي تعدها وتنفذها وزارة التربية بشكل موحد للجميع.

فضلا عن أن هؤلاء المديرين يتبعون تعليمات أو سياسة تعليمية موحدة من الوزارة ويطبقونها بغض النظر عن الجنس، وبالتالي كانت تقديرات المعلمين والمعلمات لمديري ومديرات المدارس متقاربة فيما يخص ممارسة أخلاقيات المهنة تجاه كل من الطلبة والمعلمين.

ويمكن تفسير وجود فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر المعلمين والمعلمين حول درجة ممارسة أخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المحلي إلى أن المعلمين الذكور هم أكثر احتكاكاً مع المجتمع المحلي، مما يتيح لهم الفرصة للاطلاع على مستوى العلاقات والتعاون بين مديري المدارس وتلك المؤسسات، إذ إنهم قد يكونون أعضاء في تلك المؤسسات، ويعاينون عدد من الفعاليات ويشهدونها، وبالتالي يكون لديهم معرفة بما يمارس من أخلاقيات للمهنة من قبل مديري المدارس تجاه تلك المؤسسات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بحيج والورفلي (2018)، في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات الإدارة تعزى لمتغير النوع.

#### 2-2-4- فحص أثر متغير نوع المؤهل العلمي:

تم استخدام اختبار (T.test) لحساب قيمة (ت) لإجابات أفراد العينة على المحاور المختلفة للدراسة.

وكانت كما هو موضح في الجدول (5) الآتي:

جدول (5) نتائج اختبار (ت) لبيان دلالة الفروق بين متوسطات أفراد العينة حول الالتزام بأخلاقيات المهنة في إدارة المدارس

#### الثانوية تبعا لمتغير نوع المؤهل

ملاحظات	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع المؤهل	أخلاقيات المهنة تجاه
غير دالة	0.524	578	0.576	4.7	41.3	53	بكالوريوس	الطلبة
				5.4	40.9	5	دبلوم	
غير دالة	0.517	578	0.635	7.5	40.3	53	بكالوريوس	المعلمون
				8.2	39.6	5	دبلوم	
غير دالة	0.694	578	0.414	4.9	38.2	53	بكالوريوس	مؤسسات المجتمع المحلي
				5.6	37.9	5	دبلوم	

أظهرت نتائج اختبار (ت) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات الإدارة المدرسية، من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المحاور: حيث كانت قيم (ت) غير دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05). ومن ذلك يستدل على أن آراء المعلمين على اختلاف مؤهلاتهم العلمية تتفق حول درجة ممارسة المديرين في المدارس الثانوية لأخلاقيات المهنة، التي تتعلق بالتعامل مع الطلبة، أو المعلمين، وكذلك أولياء الأمور، أو مؤسسات المجتمع المحلي، وهو المستوى الذي كشفت عنه النتائج السابقة أنه بدرجة مرتفعة.

وقد يعزى ذلك إلى أن جميع المعلمين يطمحون إلى التميز، وذلك بإعطاء أفضل ما لديهم بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمي، وقد يعزى ذلك من وجهة نظر المعلمين إلى الوصول لدرجة مرتفعة من الكفاءة بالعمل من أجل الحصول على تقرير إيجابي من قبل مدير المدرسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العرجان (2023)، في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تقديرات

المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات الإدارة تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المحاور.

## 3-4- مناقشة نتائج الدراسة

1-3-4- كشفت نتائج السؤال الأول: عن أن تقدير المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات المهنة تجاه كل من (الطلبة، المعلمين، ومؤسسات المجتمع المحلي)، جاءت بدرجة مرتفعة في كل المحاور، حيث جاء محور الطلبة في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي إجمالي قيمته (4.16)، بينما جاء محور مؤسسات المجتمع المحلي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي إجمالي قيمته (3.95)، وجاء محور المعلمين المرتبة الثالثة والأخيرة مرتفعة بمتوسط حسابي إجمالي قيمته (3.84).

## 2-3-4- كشفت نتائج السؤال الثاني:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات الإدارة المدرسية، من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير النوع فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدارس تجاه كل من الطلبة، والمعلمين، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة حول تقديراتهم لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تجاه مؤسسات المجتمع المدني، وكانت الفروق لصالح متوسطات الذكور.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين تقديرات المعلمين لدرجة التزام مديري المدارس الثانوية بمدينة الحديدة بأخلاقيات الإدارة المدرسية، من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع المحاور

## التوصيات والمقترحات.

بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحثان ويقترحان الآتي:

- 1- عقد دورات تدريبية متخصصة أثناء الخدمة لتنمية التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة؛ لتوعيتهم بأهمية المهنة ودورها في بناء مستقبل الوطن، وضرورة التمسك بأخلاقياتها، وتعريفهم بواجباتهم تجاه وظائفهم، وجميع الأطراف التي يتعاملون معها.
- 2- ضرورة تمسك الإدارات العليا بمعايير واضحة في اختيار مديري المدارس. واعتبار المعايير الأخلاقية من ضوابط اختيارهم عند تعيينهم في تلك الوظائف.
- 3- ضرورة وضع دستور أخلاقي لمهنة الإدارة التربوية، يحدد فيه المفاهيم الأخلاقية التي يتطلباها العمل الإداري التربوي، بحيث يلتزمون به يعتبر كمحك تعتمده وزارة التربية، يقسم الموظفون على الالتزام به قبل تعيينهم، ثم مساءلتهم في ضوءه، وعلى الموظف الالتزام ببنيه، وجعل ذلك من عناصر التقويم والترقية.
- 4- العمل على تعزيز انتماء مديري المدارس الثانوية لمهنتهم، وعلمهم تقديم مقترحات لأجل الارتقاء بها.
- 5- التأكيد على أهمية دور مديري المدارس كقادة في المجتمع، ووجوب حسن التعامل معهم، ومنحهم مزايا قانونية تحفظ لهم كرامتهم واحترامهم، وتحسين المكانة الاجتماعية لهم.
- 6- العمل على رفع ثقة مديري المدارس الثانوية بمهنتهم، وبأهمية هذه المهنة ودورها في المجتمع، والعمل على تطوير ذواتهم مهنيًا وثقافيًا من خلال التثقيف الذاتي، والدورات المتخصصة.
- 7- إنشاء موقع إلكتروني خاص بأخلاقيات المهنة يتواصل من خلاله قيادات التربية، وبطلعون على ما يعزز التزامهم بأخلاقيات المهنة.
- 8- إصدار مجلة متخصصة، وإصدار نشرات تبين أهمية الأخلاقيات الواجب عليهم التحلي والالتزام بها في علاقتهم مع المعلمين، وطلابهم، ومع مجتمعهم المدرسي واللامدرسي.
- 9- حفز مديري المدارس على أن يتمثلوا قيم المهنة وأخلاقياتها بشكل مستمر، في كافة تعاملاتهم مع كل من له صلة بالمدارس الثانوية.
- 10- إلزام مديري المدارس الثانوية بالابتعاد عن ممارسة أي أعمال أخرى من شأنها أن تسيء إلى دورهم كقادة تربويين.

11- كما يقترح الباحثان إجراء دراسات في الموضوعات الآتية:

1. دراسات مماثلة على مراحل تعليمية أخرى لاستطلاع درجة ممارسة المهنة لدى مديري المدارس في المراحل المختلفة.
2. واقع ممارسة المعلمين لأخلاقيات المهنة في المدارس الثانوية.
3. دراسة مقارنة لدور مديري المدارس في تعزيز التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة في المراحل التعليمية المختلفة.
4. علاقة نمط الإدارة بمستوى ممارسة أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس في المراحل التعليمية المختلفة.
5. العلاقة بين أخلاقيات المهنة، ومتغيرات أخرى في البيئة التعليمية، كتحصيل الطلاب، والروح المعنوية عند المدرسين، والمناخ التنظيمي للمؤسسة التربوية.

## أولاً-المراجع بالعربية:

- أبو طيبخ، هشام نعيم (2008). مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة.
- أحمد، حسام قرني(2020)، أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات، المجلة العربية للإدارة، مج40، ع4، ص ص225-246.
- أحمد، عماد الدين محمد الحسن (2016). أخلاقيات إتقان الأعمال في التعليم العالي: دراسة حالة مؤسسات التعليم العالي السودانية. مجلة ريادة الأعمال الإسلامية-الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي بلندن-بريطانيا. مج1. ع18-39.
- بحيج، خديجة أحمد، الوراقي، ريم ابريك(2018)، الالتزام بأخلاقيات لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة بنغازي العلمية، مج31، ع2، ص ص87-113.
- البرازي، مجد محمد (2001). أخلاقيات مهنة التعليم وأثرها في شخصية المربي وأدائه، دورات التربية في أثناء الخدمة. معهد التربية. غزة.
- الجبني، خليل بن إبراهيم (2012). دور مديري مدارس المدينة المنورة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين. رسالة ماجستير. جامعة طيبة.
- الحارثية، أمنة سالم الحارثية(2020)، اتخاذ القرارات الإدارية في ضوء أخلاقيات المهنة لمواقف إدارية متعلقة بالهيئة التدريسية بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة مسقط في سلطنة عمان، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، ع14، ص ص174-196.
- الحباشنة، ضحى أحمد محمد(2023)، أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، مج4، ع2.
- حسنين، أحمد جابر (2013). أخلاقيات العمل في تنمية المجتمع، التنمية الإدارية. مصر. س 30. ع139.
- حسين، الحسين حامد (2013). المتطلبات الأخلاقية للشباب المصري بعد ثورة يناير 2011 م: رؤية تربوية. المجلة التربوية. ع4، 273-303.
- الخالدي، مريم(2020)، درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم. دراسات العلوم التربوية، مج47، ع3. 94-106.
- الخميس، منتهى إبراهيم أحمد (2013). درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. الأردن.
- دمدم، خديجة(2023)، دور أخلاقيات العمل الإداري في الارتقاء بالأداء الوظيفي، المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، الجزائر.
- الشاعر، عماد سعيد(2017)، ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شلش، باسم محمد(2023)، الأنماط الإدارية لمديري المدارس وفقاً لنظرية(ليكرت) وعلاقته بالمسؤولية المجتمعية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة سلفيت من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مج14، ع41، ص ص17-28.
- الطويل، منى علي(2021) دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج5، ع4.
- الطويل، هاني (2001). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق. ط2. دار وائل للنشر. عمان.
- الطيب، زينب(2022)، أخلاقيات المهنة المكتنية وواقع الالتزام بها في المكتبات الجامعية الجزائرية، مجلة الاحياء، مج22، ع31.
- عابدين، محمد عبد القادر (2001). الإدارة المدرسية الحديثة. دار وائل للنشر. عمان. الأردن.
- العامري، خالد حامد(2023)، واقع التزام معلمي المرحلة الابتدائية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين التربويين، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، مج5، ع4، ص ص422-471.
- العبد العزيز، منيرة (2010) مدى التزام معلمات المرحلتين المتوسطة والثانوية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. مج22. ع3. 467-524.
- عبد ربه، بلال خالد أحمد(2023)، دور الإدارة المدرسية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم، مجلة كلية التربية أسيوط، مج39، ع5، ج2.

- العرجاني، محمد مسفر سالم (2023)، أخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج، مجلة بحوث التعليم والابتكار، جامعة عين شمس، مجلد3، ع11، جزء11.
- العلياني، سعد هاشم محمد (2015). مدى التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ووكلائها في مدينة الجبيل الصناعية. مجلة كلية التربية. مج31. ع4، 158-104.
- العنزي، أحمد سلامة، والهاجري، سالم سعد (2015). المثالية والنسبية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت: دراسة ميدانية في أخلاقيات المهنة. المجلة التربوية. مج29. ع115. 58-15.
- الفضلي، فضل، والمطيري، هليل (2008). العلاقة بين اتجاهات أخلاقيات العمل ومجموعة مختارة من المتغيرات في القطاع العام بدولة الكويت. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية. س34. ع130. 91-132.
- قشوع، إسراء محمود (2023)، واقع إعداد مدرء المدارس في فلسطين في ضوء اتجاهات الإدارة التربوية المعاصرة، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، مج11، ع2، ص ص99-129.
- محمد، ماجدة محمد (2022)، الأخلاق في الإسلام وأثرها على الفرد والمجتمع في ضوء الكتاب والسنة، مجلة معالم الدعوة الإسلامية، جامعة أم درمان الإسلامية، ع16.
- مراد، صلاح؛ وهادي، فوزية (2002). طرائق البحث العلمي: تصميماتها وإجراءاتها. الكويت. دارالكتاب الحديث.
- موسى، زاهر صديق (2021)، واقع التزام مديري المدارس الحكومية في مدينة نابلس بمدونة السلوك وأخلاقيات المهنة وسبل تطويرها من وجهة نظرهم، المجلة العربية للنشر العلمي (AJSP)، ع35.
- النحاس، صفوت (2010). أخلاقيات الوظيفة العامة الإدارة. مصر. مج47. ع4. 6-15.
- الهزلي، أشرف، وويوسف محمد، والكاظم، سيد (2023)، أخلاقيات العمل الإداري وتحفيز القدرات الإبداعية، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة تعز التربة، ع35.
- الويشي، السيد فتحي (2013). الأساليب القيادية للموارد البشرية: الأخلاق الإدارية واستراتيجيات التغيير. القاهرة. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- يحيى، سجي أحمد محمود (2010). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين.