

ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في البيئة المدرسية من وجهة نظر معلمي
مدارس جدة

School Principals' Practice of Professional Ethics in the School Environment from the Perspective of Teachers in Jeddah Schools

Teachers' Perspective: Jeddah City as a Model

اعداد

أ. جابر ناصر القحطاني

مدير مدرسة، الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة في منطقة مكة المكرمة، المملكة
العربية السعودية

د. طارق عبدالكريم الورثان

أستاذ التنمية البشرية المشارك، عميد، قسم القيادة والسياسات التعليمية، كلية التربية،
جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية

مستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن واقع ممارسة السلوكيات لأخلاقيات المهنة داخل البيئة المدرسية لدى مديري المدارس بمدينة جدة (مدينة في المملكة العربية السعودية) من وجهة نظر المعلمين. إضافة الى التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين متوسطات تصورات المعلمين لواقع ممارسة السلوكيات لأخلاقيات المهنة داخل البيئة المدرسية من قبل مديري المدارس تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية التالية: المؤهل، سنوات الخبرة. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي (الاستبيان) لملائمته طبيعة الدراسة. و تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين المنتسبين لمدارس مدينة جدة. وتكونت عينة الدراسة من 310 معلماً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لممارسات السلوكيات لأخلاقيات المهنة داخل البيئة المدرسية من قبل مديري المدارس بمدينة جدة كانت بدرجة عالية، وكان ترتيب التركيبات على النحو التالي: السلوك الأخلاقي تجاه المعلمين، السلوك الأخلاقي. السلوك تجاه الطلاب، والسلوك الأخلاقي تجاه أولياء أمور الطلاب كما وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهلات وسنوات الخبرة. وتم مناقشة بعض التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات المهنة، مدير المدرسة، البيئة المدرسية، المعلم، الطالب، ولي أمر الطالب

Abstract

The study aimed to identify the reality of engaging in ethical behaviors within school environment by schools' principals in Jeddah (A City in the Kingdom of Saudi Arabia) from teachers' perspectives, and to recognize the existence of a statistical differences (0.05) between the averages of the perceptions of teachers for the reality of engaging in ethical behaviors within school environment by schools' principals can be attributed to the following demographic variables: Qualification, Years of Experience. Overall, the study used a descriptive-survey-method (questionnaire). The study population comprised of all the teachers who were affiliated with Jeddah City's Schools. The study sample was 310 teachers who were selected in a simple random way .The results showed the following: the mathematical averages of the engaging in ethical behaviors within school environment by schools' principals in Jeddah were in the high degree, and the arrangement of the constructs were as follows: Ethical Conduct toward Teachers, Ethical Conduct Toward Students, Ethical Conduct toward Students' Parents. There were no statistically significant differences attributed to qualifications, years of experience. The implications of these results were discussed.

Keywords: Professional ethics, school principal, school environment, teacher, student, and student's guardian

تعتبر الأخلاق محور التنشئة السليمة، وذلك لأنها أساس البناء السليم للأجيال، وتمثل الأخلاق محور التنشئة السليمة للأفراد؛ فالقيم الأخلاقية تنظم العلاقات الإنسانية، وتعتبر أساساً لتحديد الأهداف التربوية، وتقوم عليها الحياة الاجتماعية (العليمات، 2018). فارتقاء المفاهيم الأخلاقية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بارتقاء العامل المعرفي التربوي (Gluchmanová, 2017). ولقد اهتم الدين الإسلامي بتقويم الأخلاق، قال رسول الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ "إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق" (الألباني، 1988، رقم الحديث 2822، ص 546)، وبحكم أنها النظام الذي يحكم السلوك البشري الحيد والسيء، فلقد عني الإسلام بها وذلك جلي في الوحيين القرآن والسنة. قال الله تعالى عن أعظم معلم من البشر ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (سورة القلم، آية 4). كما أن الإسلام حث على حسن الخلق، قال رسول الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ "أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً" (الألباني، 1988، رقم الحديث 1230، ص 266). فنبى الرحمة محمد بن عبدالله عليه أفضل الصلاة والتسليم كان معلماً و قدوة و رمزاً للأمانة والإخلاص، ويتوقع من كل مسلم ومسلمة أن يتحلى بأخلاقه.

على الرغم من أن بنية الأخلاق تعتبر معقدة ومن المفاهيم الأكثر تحدياً، إلا أنه عند التطرق إلى الأخلاق فيمكن تقسيمها إلى "أخلاق وصفية" تُعنى بوصف وتقديم أخلاقيات مختلف الأفراد والمجتمعات، و "أخلاق معيارية" تُعنى بدراسة الأعمال التطوعية البشرية، و"أخلاق تطبيقية" تتناول قضايا نظرية محددة ومهمة كالقضايا البيئية (Oldenburg, 2005; Saedi, 2011; Hernandez & Sitkin, 2012; Asadi & Davoodi, 2020). وبناء على التقسيم المذكور ، فإن أخلاقيات المهنة تعتبر جزءاً من الأخلاق التطبيقية (Asadi & Davoodi, 2020). وتختلف أخلاقيات المهنة باختلاف المهن في نواحي عدة وذلك نتيجة لاختلاف الواجبات والمهام والحقوق، إلا أن هناك قواعد أخلاقية موحدة لجميع العاملين في المهن كالصدق والأمانة والمساواة والعدل وتجنب تضارب المصالح والاستمرار في تقديم كل ما فيه خيرٌ للأفراد وللمنظمة وللمجتمع بصفة عامة (الطراونة، 1990). ولقد أشار الباحثون بأن مصادر أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية يمكن حصرها في المصدر الديني والمصدر الاجتماعي والمصدر الاقتصادي والمصدر السياسي والمصدر الإداري التنظيمي (السعود وبطاح، 1996).

ومن الجدير بالذكر أن المعلمين يواجهون تحديات أكاديمية ومهنية وأخلاقية في البيئة المدرسية. كما أن دورهم في البيئة المدرسية والصفية لا يقتصر على نقل المعرفة للطلاب فحسب، بل يتعين عليهم أيضاً التصرف بشكل احترافي للغاية لتجنب التحديات الأخلاقية (Mantiri, 2011; Gluchmanová, 2017; Asadi & Davoodi, 2020)؛ مما يوجب على المدرسة ممثلة بمدير المدرسة أن يكون قدوة صالحة لمنسوبي المدرسة. المجتمع بما فيهم الطلبة وأولياء الأمور لديهم صورة نمطية إيجابية لما ينبغي

أن يكون عليه العاملون في المجال التربوي، فجميع العاملين في كل المهن من مخرجاتهم. بعبارة أخرى، المدرسة إحدى النوى الأساسية لتأهيل أفراد المجتمع للمساهمة في التنمية (الشمري، 2019). العمل في المجال التربوي من المهن المهمة التي بصلاحيات من يعمل بها تصلح الأجيال والمجتمعات وبفساد من يعمل بها تفسد الأجيال والمجتمعات (حسان وآخرون، 2014) مما يستوجب أن يتحلى منسوبيها بأخلاقيات أشد صرامة من المهن الأخرى؛ وذلك لا يكون إلا بوجودهم في بيئة مدرسية تعزز هذه الأخلاقيات، والتي تعد من مسؤوليات مدير المدرسة، بل أنه يُعد المسؤول الأول عن أخلاقيات المهنة داخل البيئة المدرسية (الغامدي، 2009؛ العتيبي، 2014؛ الحربي والفوزان، 2019). فعدم الاهتمام بمبادئ أخلاقيات المهنة من قبل المديرين والموظفين في المنظمة يُمكن أن يؤدي إلى فشل المنظمة، وقد يؤدي إلى انهيارها (Huntly; 2008). فمديري المدرسة قوة للمعلمين والإداريين والطلبة، لذلك حرّياً بالعاملين في المجال التربوي أن يتمثلوا بأخلاقيات المهنة التي ينتسبون إليها (المزروع، 2003؛ العتيبي، 2014). فهم مؤثرون في بيئتهم المدرسية ومجتمعهم خارج البيئة المدرسية (Hernandez, et al., 2011). كما أن هناك اتجاه لاعتبار التدريس مهنة احترافية تحقق الأهداف المرجوة من هذه المهنة وتحمي المنتسب إليها، والذي يستوجب أن يكون المعلم مدرّكاً لما يتوقع منه مهنيّاً وأخلاقياً وذلك من خلال انخراط مديرو المدارس في أخلاقيات المهنة التربوية (Mantiri, 2011).

كما أن مدير المدرسة مؤتمن على مراعاة أخلاقيات المهنة والأمانة الملقاة على عاتقه، ويستوجب ذلك أن يعمل على تأصيل أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين؛ قال رسول الله صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:

كُلُّكُمْ رَاعٍ ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ ، فالإمامُ راعٍ ، وهو مسؤولٌ عن رعيّته ، والرجلُ راعٍ في أهله ، وهو مسؤولٌ عن رعيّته ، والمرأةُ راعيةٌ في بيتِ زوجها ، وهي مسؤولةٌ عن رعيّتها ، والخادمُ راعٍ في مالِ سيّده ، وهو مسؤولٌ عن رعيّته ، والرجلُ راعٍ في مالِ أبيه وهو مسؤولٌ عن رعيّته ، فكلُّكم راعٍ ، وكلُّكم مسؤولٌ عن رعيّته" (الألباني، 1988، رقم الحديث 4569، ص 838).

كما وجه الله سبحانه وتعالى في كتابه الحكيم المسلم بأن يسعى إلى كل ما فيه خيري الدنيا والآخرة لنفسه وأسرته ومجمعه وأمته، قال تعالى:

{وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ } (سورة التوبة: آية 105).

وللنهوض بالمدرسة ورفع مستوى مخرجاتها وتحقيق أهدافها، فإن ما يقوم به مدير المدرسة له دور بالغ الأهمية في رفع مستوى أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين والإداريين والطلبة، كالانخراط في سلوكيات تجعل العلاقات بين المعلمين إيجابية، والعمل

على تحسين البيئة المدرسية، والعمل على كل ما فيه من مصلحة الطالب، وبناء جسور تواصل مثمرة مع أولياء الأمور؛ وذلك لما له من تأثير على أعضاء الفريق في المدرسة بشكل مباشر وغير مباشر (الروسان، 2018). فأخلاقيات قائد المدرسة بكونه مؤثراً على غيره من معلمين وطلبة وأولياء أمور تعتبر من العوامل المهمة التي لا يمكن اهمالها، كما أن قائد المدرسة يتوقع منه أن يتحلى بالقواعد الأخلاقية العامة التي تحكم سلوكه وسلوك من يتعامل معهم كالصدق والأمانة في التعامل والمساواة والعدالة كممارسة وليست شعاراً، والعمل على تقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية، وتجنب استغلال السلطة بأي شكل من الأشكال، والعمل الدؤوب على تقديم الخدمة المتوقع منه تقديمها للمستفيدين (الطراونة، 1990). وأضاف الزهراني (2007) أن قائد المدرس يجب عليه أن يكون لديه إحساس بالمسؤولية الملقاة على عاتقه، وأن يتخذ القرارات بصورة علنية بعد مناقشتها مع أصحاب المصلحة، وأن يقدم ملاحظات بناءة للآخرين مبنية على الاحترام والتقدير، وأن يتحلى بالإنصاف والتواضع والرفق واللين وضبط النفس ومحاسبتها، وأن يكون وسيع الأفق وقادراً على حسن التصرف في المواقف المختلفة.

ومما سبق يتضح أهمية تسليط الضوء على واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة؛ وذلك لما له من تأثير على مستوى أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين وأداء المدرسة ومخرجاتها بصفة عامة. وستسعى هذه الدراسة للكشف عن واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة التربوية في مدارس مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة

في زمن المتغيرات الذي يشهده العالم، والتنمية التي تشهدها المملكة العربية السعودية والتحولت لتحقيق رؤية 2030، يُعتبر الاهتمام بأخلاقيات المهنة من الأمور المحورية في البيئة المدرسية، كما أكدت العديد من الدراسات على أهمية أخلاقيات مهنة التدريس في البيئة المدرسية وأهمية اختيار معلمين ومديري مدارس ممن يتحلون بالأخلاقيات المتوقع توفرها في من يشغل وظيفة معلم (الخالدي، 2020). إن الحاجة إلى الأخلاقيات المهنية أمرٌ لا بُد منه في كل مهنة وفي المجتمع ككل (Habib, 2019). ذكر القرني (2008) أن دنو مستوى الالتزام بالأخلاقيات والقيم الإسلامية في مهنة التدريس له أثر سلبي على البيئة التعليمية. كما أكد محمد (2015) على أن العناية بتأصيل الأخلاقيات لدى العاملين في مهنة التعليم يجب أن تكون على قائمة الاهتمامات تدريباً وتوظيفاً لتحقيق التميز والجودة للمؤسسات التعليمية.

وفي ضوء ما سبق ونظراً لما لأخلاقيات المهنة من أهمية، وذلك جلي فيما أشارت إليه دراسة العبيد (2011) إلى تدني مستوى الالتزام بمواد أخلاقيات مهنة التعليم وأن

المعلمين الذين اطلعوا على ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم أكثر التزاماً من أولئك الذين لم يطلعوا عليه، وما خلصت إليه دراسة الحربي والفوزان (2021) بأن درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس من قبل مديري المدارس والمعلمين تراوحت بين متوسطة ومرتفعة في البلدان العربية، تبرز الحاجة إلى المزيد من الدراسات والأبحاث العلمية في هذا المجال؛ وذلك من أجل الوقوف على الواقع والانطلاق في ضوءه نحو تحقيق الكفاءة لدى العاملين في المدرسة واكسابهم الأخلاقيات التي ستعكس على أفرادها من معلمين وطاقم إداري وطلبة. و بناء على اطلاع الباحثان على واقع الميدان التربوي في المملكة العربية السعودية، يُلاحظ أن هناك احتمالية وجود تفاوتاً في مدى ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة ؛ وذلك لعدة عوامل مرتبطة بممارسة الإدارة المدرسية لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، وأن خبرة المعلم والدرجة العلمية قد يكون لها أثر في تصورات المعلمين. وبناء على ذلك، تسعى الدراسة الحالية الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما الأسس النظرية لأخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس في الأدبيات التربوية الحديثة؟
2. ما واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في مدينة جدة ؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)؟
4. ما الاجراءات المقترحة لتفعيل ممارسة مديري مدارس جدة لأخلاقيات المهنة؟

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة من وجهة نظر المعلمين مما يعول عليه لتحقيق التميز في العملية التعليمية، ومما يساهم في تحقيق المخرجات المستهدفة من قبل وزارة التعليم و التنمية على المدى القصير والطويل، وتأسيس أخلاقيات المهنة لدى منسوبي المدرسة، وبذلك فإن أهمية هذه الدراسة النظرية والتطبيقية تتمثل بالآتي:

أولاً : الأهمية النظرية :

- من المؤمل أن تسهم هذه الدراسة في تقديم رؤية مستقبلية لتطوير دور المدرسة ممثلة بمديريها في ممارسة أخلاقيات المهنة.

- تتزامن هذا الدراسة مع رؤية المملكة 2030 (Saudi Vision 2030) التي يُعد من أهم أهدافها تعزيز القيم والهوية وتطوير رأس المال البشري وتحسين الأداء.
- إثراء الأدب النظري في مجال واقع أخلاقيات المهنة وفتح المجالات لدراسات أخرى قد تتناول متغيرات ذات صلة بتنمية أخلاقيات المهنة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- الاستفادة من نتائج الدراسة لصناع القرار بوزارة التعليم في رسم السياسات وتحديد الإجراءات المناسبة المساهمة في ممارسة أخلاقيات المهنة.
- افادة نتائج الدراسة للمدارس الحكومية والأهلية ممثلة بإداراتها ممن تسعى لرفع مستوى أخلاقيات المهنة لدى العاملين في المجال التربوية
- تعد الدراسة الأولى حد - علم الباحثان - على مستوى الادارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية التي تتناول واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في مدينة جدة.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في البيئة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدينة جدة ، ومن خلال ذلك فهي تسعى لتحقيق الأهداف التالية:-

1. التعرف على الأسس النظرية لأخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس في الأدبيات التربوية الحديثة.
2. التعرف على واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدينة جدة.
3. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (المؤهل، سنوات الخبرة)
4. عرض إجراءات مقترحة لتفعيل ممارسة مديري مدارس جدة لأخلاقيات المهنة

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على الحدود التالية:

- **الحدّ المكاني:** تقتصر الدراسة على مدارس مدينة جدة الحكومية بمنطقة مكة المكرمة في المملكة العربية السعودية.

- **الحدّ البشري:** تقتصر الدراسة على معلمي المراحل الدراسية (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية) بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية.

- **الحدّ الموضوعي:** تقتصر الدراسة على واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة بمنطقة مكة المكرمة.

- **الحدّ الزمني:** طبقت أداة الدراسة في العام الدراسي 1443هـ / 2022م

مصطلحات الدراسة

أخلاقيات المهنة اصطلاحاً:

عرفها الزيناتي (2014) بأنها "مجموعة القيم والسلوكيات التي ينبغي على الموظفين إتباعها أثناء أداء مهماتهم وفي علاقاتهم فيما بينهم من جهة ومع جمهور المستفيدين من جهة ثانية" (ص 8).

كما عرفها محمد (2015) بأنها "المبادئ والقواعد والقيم التي يجب على جميع العاملين في التربية والتعليم إتباعها والعمل بمقتضاها في أداء مهامهم، للحفاظ على قدسية المهنة والرفع من مستواها ومكانتها الاجتماعية في المجتمع" (ص 275).

كما عرفها الخالدي (2020) بأنها "مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد، التي يتفق وتعاون عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وواضح وعادل من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكياتهم في إطار المهنة" (ص 96).

أخلاقيات المهنة إجرائياً:

ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها مستوى ممارسات مدير المدرسة لأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين والطبة وأولياء أمور الطلبة.

عرض نتائج السؤال الأول للدراسة:

للإجابة على السؤال الثاني الذي نصه: " ما الأسس النظرية لأخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس في الأدبيات التربوية الحديثة؟" تم عرض أسس أخلاقيات المهنة وخصوصاً أخلاقيات مهنة مديري المدارس والجوانب الرئيسية لأخلاقيات مهنة مديري المدارس والدراسات ذات الصلة بأخلاقيات مهنة مديري المدارس، كما هو مبين أدناه.

الأسس النظرية لأخلاقيات المهنة:

هناك بعض الأسس النظرية التي أثرت على مفاهيم وممارسات أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس. وفقاً لبراون وتريفينيو (Brown, et al., 2005; Brown & Treviño, 2006)، فإن نظرية القيادة الأخلاقية تتضمن إظهار السلوك المناسب معيارياً من خلال التصرفات الشخصية والعلاقات الشخصية داخل البيئة المدرسة كالمعلمين والطلاب وأولياء الأمور والكادر الإداري. علاوة على ذلك، تعزيز السلوك المناسب معيارياً بين الأتباع من خلال التواصل المتبادل والتحفيز وصنع القرار. ومن وجهة نظر هذه النظرية، فإن القادة الأخلاقيون يتميزون بسمات مثل النزاهة والعدالة والشفافية، والتي تُعد ضرورية لتعزيز الثقة والاحترام داخل البيئة المدرسية (Begley, 2010; McGinnis & Goldrick, 2022).

ولعل من أهم المفاهيم ذات التأثير على أخلاقيات المهنة القيادية بصفة عامة، أن القيادة التحويلية التي وصفها بيرنز (Burns, 1978) وقام بتطويرها باس (Bass, 1985)، والتي تؤكد على دور القادة في إلهام وتحفيز منسوبي المنظمة لتحقيق أعلى المستويات من الأداء؛ ففي سياق الأخلاقيات المهنية لمديري المدارس، يُتوقع منهم كقادة تحويليين أن يكونوا قدوة أخلاقية، وأن يضعوا معايير أخلاقية عالية يتبعونها خلال تعاطيهم مع الأحداث وما يقومون به من واجبات ومهام، وأن يشجعوا المعلمين والطلبة وأولياء الأمور على أن يحذوا حذوهم لتحقيق الأهداف المتوقعة. وهذا النهج إلى تعزيز المناخ الأخلاقي للمدرسة فحسب، بل يعزز أيضاً ثقافة التحسين المستمر والمسؤولية الجماعية لدى كل أصحاب المصلحة في المنظمة.

كما أن مفهوم القيادة الخادمة من المفاهيم التي أثرت على المفهوم النظري لأخلاقيات المهنة، فلقد ذكر جرينليف (1977) أن مفهومها يركز على خدمة أصحاب المصلحة وتحديد أولويات احتياجات المجتمع الذي تعمل فيه المنظمة. عند التطرق إلى أخلاقيات المهنة وأخلاقيات القيادة فلقد ذكر ستارات (Starratt, 1994) أنه هناك أبعاد أخلاقية للمهنة، بأنه يجب الاسترشاد بالهدف الأخلاقي، والذي يتضمن الالتزام بالقيم الأخلاقية الأساسية كالعدالة والرعاية والصدق. وبناء على الإطار المقدم من ستارات فإن القيادة الأخلاقية تتجاوز الالتزام بالقواعد، إلى تعزيز الثقافة الأخلاقية والانخراط في التفكير الأخلاقي لمعالجة القضايا المعقدة. كما أنه يدعو إلى أنه لا بد أن يكون مديرو المدارس مؤسسين على أسس أخلاقية وواعين أخلاقياً.

الجوانب الرئيسية لأخلاقيات المهنة لمديري المدارس:

إن الأسس النظرية للأخلاقيات المهنية لمديري المدارس متجذرة بعمق في النظريات الأخلاقية الراسخة و تؤكد الأدبيات التربوية المعاصرة على أهمية النزاهة والإنصاف والاحترام والمسؤولية والالتزام بالنمو المهني. كما أن الدراسات الحديثة سلطت الضوء على

الدور الحاسم لأخلاقيات المهنة والقيادة الأخلاقية في تشكيل المناخات المدرسية الإيجابية وتعزيز نتائج الطلبة (Maxwell & Schwimmer, 2021; Campbell & McNamara, 2022; Shapira-Lishchinsky, 2021). كما أنه هناك مبادئ أخلاقية تساهم في تعزيز بيئة تعليمية جدية بالثقة والفعالية ومنها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

1- النزاهة والصدق:

يُتوقع من مدير المدرسة أن يتصرف بنزاهة وصدق مع المعلمين والإداريين وأولياء الأمور والطلبة (Begley, 2010 Strike & Soltis, 2009)؛ وذلك لأنهم قدوة وسيؤثر من في البيئة المدرسية بسلوك مدير المدرسة التصرف بنزاهة وصدق، والحفاظ على الشفافية في تصرفاتهم واتصالاتهم. التعامل مع منسوبي المدرسة وأولياء أمور الطلبة بنزاهة وصدق يعزز ثقافة الثقة داخل المجتمع المدرسي (Starratt, 2004). كما أن هذا السلوك الأخلاقي يخلق بيئة آمنة تساعد على التعلم والنمو الشخصي لدى منسوبي المدرسة (Tschannen-Moran, 2014)

2- الإنصاف والعدالة

يجب على مدير المدرسة التأكد من أن جميع القرارات التي يتم اتخاذها عادلة ومنصفة وأن يعمل على تعزيز العدالة داخل البيئة المدرسية (Shapiro & Stefkovich, 2016). فالعدالة تكون من خلال تطبيق القواعد والسياسات باستمرار، ويتجنب المحسوبية والمحاباة، مما يعزز مناخ مدرسي إيجابي وشامل (Sergiovanni, 2009). كما أن العدالة والإنصاف تكون في اتخاذ القرارات التي تراعي الاحتياجات والخلفيات المتنوعة للمجتمع المدرسي، و يسعى مدير المدرسة الذي يسعى إلى أن يكون عادلاً ومنصفاً إلى توفير فرص متساوية للجميع (Rawls, 2001).

3- احترام الأفراد (المعلمين، الإداريين، أولياء الأمور، الطلبة):

يجب على مدير المدرسة أن يعزز الاحترام المتبادل بين الأفراد في البيئة المدرسية وأن يعمل على خلق ثقافة مدرسية شاملة تجعل كل فرد من أفراد المدرسة يشعر بالاحترام. علاوة على ذلك، يجب عليه أن ينخرط في سلوكيات تبين لمن يتعاملون معه أنه يكن لهم الاحترام وأن يتجنب السلوكيات التي قد تجعل من يتعاطى معه يشعر خلاف ذلك (Starratt, 2004; Begley, 2010; Brown, et al., 2005).

4- المسؤولية والمساءلة:

يعتبر مدير المدرسة المسؤول الأول عن القرارات المحورية التي تتخذ في البيئة المدرسية ويتعرض للمساءلة عن القرارات التي يتخذها وأن يتحمل مسؤولية نتائج أفعاله

كمدبر مدرسة (Greenfield & Ribbins, 1993). وتتضمن المسؤولية الملقاة عاتق مدير المدرسة، ضمان النجاح الأكاديمي ورفاهية الطلبة من خلال خلق بيئة تعليمية آمنة وداعمة لهم (Leithwood & Riehl, 2005)؛ أن يكون مديرو المدارس شفافين في تصرفاتهم، وأن يقيموا أداء منسوبي المدرسة بانتظام، وأن يلتزموا باللوائح والأنظمة (Fullan, 2014; Campbell, 2019).

5- الالتزام بالتنمية المهنية:

تعتبر التنمية المهنية المستمرة أمراً بالغ الأهمية، ويتوقع من مدير المدرسة الانخراط في التعلم مدى الحياة لتعزيز مهاراته في اتخاذ القرارات الأخلاقية داخل البيئة المدرسية (Fullan, 2007; Greenfield & Ribbins, 1993; McGinnis & Goldrick, 2022). ويرى فولين وكين (Fullan & Quinn, 2016) أن مديري المدارس الذي يعطون أولوية للتنمية المهنية لا يعززون مهاراتهم ومعارفهم فقط، بل يدعمون الموظفين والمعلمين في المدرس للانخراط في برامج التنمية المهنية المختلفة ويعززون ثقافة التعلم مدى الحياة داخل البيئة المدرسية. كما أن الالتزام بالتنمية المهنية المستمرة تعزز من قدرة المدرسة على التكيف مع التحديات الجديدة وتحسين نتائج الطلبة وكل ما له صلة بالمجتمع مدرسة (Darling-Hammond et al., 2017; McGinnis & Goldrick, 2022)

6- المسؤولية الاجتماعية:

يتحمل مدير المدرسة تعق على عاتقه مسؤولية النظر في التأثير الأوسع لقراراته على البيئة المدرسية والمجتمع المحيط بالمدرسة (Kanungo & Mendonca, 1996; Yukl, 2010). تشمل القيادة الأخلاقية الدعوة إلى الممارسات المستدامة، ودعم المبادرات المجتمعية، والتأكد من مساهمة المدرسة بشكل إيجابي في المجتمع. كما يعمل على ربط الأهداف التنظيمية بالصالح العام (Ciulla, 2014; Brown, et al., 2005; Freeman & Stewart, 2006).

7- تعزيز السلوك الأخلاقي:

يحدد مدير المدرسة أسلوب السلوك التنظيمي في المدرسة من خلال نمذجة السلوك الأخلاقي وتشجيع الآخرين على أن ينخرطوا في هذه السلوكيات (Ciulla, 2014; Brown, et al., 2005). فمدير المدرسة يضع مبادئ توجيهية أخلاقية واضحة ويوفر التدريب لدى منسوبي المدرسة على الممارسات الأخلاقية ويعمل مدير المدرسة بناء على ذلك بخلق بيئة يتم فيها الاعتراف بالسلوك الأخلاقي ومكافأة من ينخرط في السلوك الأخلاقي. ومن خلال تعزيز الثقافة الأخلاقية، يستطيع مدير المدرسة منع سوء السلوك وتعزيز بيئة عمل إيجابية في المدرسة (Kanungo & Mendonca, 1996; Yukl, 2010; Freeman & Stewart, 2006).

الدراسات السابقة:

لتحقيق أهداف الدراسة ومناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء الدراسات السابقة، سيتم عرض الدراسات السابقة التي تناولت أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

دراسة الخميس (2013) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة مدى التزام مديري مدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت إحدى دول مجلس التعاون الخليجي بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق أهداف الدراسة طبق الباحث استبانة على عينة عشوائية تكونت من (374) معلماً ومعلمة. وخلصت الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة كانت مرتفعة، وأن مستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين كان مرتفعاً كذلك. كما كشفت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين محوري الدراسة، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي). ولقد كشفت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية في الكويت بأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين كان على النحو التالي: (الأخلاقيات في العمل الإداري، الأخلاقيات مع المجتمع المحلي، الأخلاقيات مع الطلبة، الأخلاقيات مع أولياء الأمور، الأخلاقيات نحو الوطن، الأخلاقيات مع المعلمين).

دراسة العتيبي (2014) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت. ولتحقيق هدف الدراسة طبق الباحث الدراسة باستخدام المنهج المسحي الوصفي بجمع استبانة من عينة تكونت من (580) معلماً. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت بأخلاقيات المهنة كانت عالية. ولقد خلصت الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية في الكويت بأخلاقيات المهنية من وجهة نظر المعلمين كان على النحو التالي: (الأخلاقيات تجاه الطلبة، الأخلاقيات تجاه المعلمين، الأخلاقيات تجاه مؤسسات المجتمع).

دراسة أبو شرشوح (2015) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة مدى التزام مديري المدارس الثانوية في عمان لأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بالسلوك القيادي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وذلك بتطبيق استبانة على مجتمع والتي نتجت عن جمع بيانات من (381) معلماً ومعلمة. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس في عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية كانت متوسطة. كما أن النمط السائد في المدارس هو النمط الديمقراطي فالتسلطي فالترسلي.

كما كشفت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات الإدارة المدرسية ودرجة ممارستهم للأنماط القيادية.

دراسة شعبيات واخرون (2016) والتي هدفت إلى الكشف عن مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثون الدراسة المنهج الوصفي باستخدام الاستبانة وجمعت من عينة طبقية عشوائية مكونة من (440) معلماً ومعلمة. وكشفت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة كانت مرتفعة.

دراسة الروسان (2018) والتي تهدف إلى الكشف عن دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التدريس في البيئة المدرسية من وجهة نظر المعلمين ومديري المدارس في لواء بني كنانة في المملكة الأردنية الهاشمية، والتعرف على الفروق المحتملة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من (239) مديراً و (89) معلماً. وخلصت الدراسة إلى أن دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات مهنة التدريس حصل على درجة مرتفعة، كما خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لطبيعة العمل لصالح مديري المدارس. كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

دراسة حيدر (2019) والتي هدفت للكشف عن مدى التزام مديري مدارس أفضية صيدا وصور وجزين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر (589) معلمة و (431) معلماً. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانة كأداة لقياس أخلاقيات مديري المدارس تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي، وأخلاقيات مديري المدارس تجاه الطلبة، وأخلاقيات مديري المدارس تجاه القوانين والأنظمة، وأخلاقيات مديري المدارس تجاه معلمي المدرسة. ولقد كشفت الدراسة عن حصول مديري المدارس على درجة مرتفعة في جميع مجالات أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. كما كشفت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة لصالح المعلمين من خبرتهم التعليمية أقل من خمس سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لعينة الدراسة.

دراسة الخالدي (2020) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي وذلك باستخدام الاستبانة وجمع البيانات بواسطتها من عينة عشوائية تكونت من (80) معلماً. وخلصت نتائج الدراسة إلى درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة كانت بدرجة متوسطة، وكان ترتيب المجالات على النحو التالي (تجاه

الطلبة، تجاه أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحلي، تجاه المعلمين). كما خلصت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة الحربي والفرزان (2022) والتي هدفت إلى الكشف عن المصادر المختلفة لأخلاقيات مهنة التعليم ومعرفة أخلاقيات المعلم في مهنة التعليم و تحديد المتغيرات التي لها ارتباط بمتغير أخلاقيات مهنة التعليم. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل (25) دراسة عربية. وخلصت نتائج الدراسة استخدام المنهج الكمي أكثر من المنهج النوعي في الدراسات التي تم تحليلها، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة و استمارة تحليل المحتوى وبعض تصميمات المقاييس المخصصة لأخلاقيات المهنة كأدوات لجمع بيانات الدراسة. كما خلصت الدراسة بأن درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التدريس تتراوح بين متوسطة ومرتفعة لدى المعلمين ومديري المدارس مما يمكن تفسيره بوجود وعي لدى المعلمين ومديري المدارس أخلاقيات مهنة التدريس لدى العاملين في هذا المجال عربياً.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة ، اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لأخلاقيات المهنة، مع اختلاف أن بعض تلك الدراسات تناولت الإدارة المدرسية وأخلاقيات التعليم ومدى التزام المعلمين بها، ودور هذه الأخلاقيات في إعداد المعلم والتحديات التي يواجهها. من حيث المنهج المستخدم اتفقت الدراسة الحالية في استخدامها المنهج الوصفي المسحي مع جميع الدراسات السابقة. اتفقت الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات في استخدامها الاستبانة كأداة لجمع البيانات ما عدا دراسة الحربي والفرزان (2022) التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي. اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات في مجتمع الدراسة وعينته باعتمادها على المعلمين واختلفت مع بعض الدراسات التي استهدفت مديري المدارس كذلك. ولقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الأدب النظري الواسعة، وتحديد اختيار المنهجية المناسبة التي تتفق وطبيعة الواسعة الحالي، وتطوير أداة الواسعة، وتحليل وتفسير نتائج الواسعة.

يتضح من خلال عرض النظريات ذات الصلة بالجوانب الرئيسية لأخلاقيات مهنة مديري المدارس اشتمالها على مبادئ أخلاقية تساهم في تعزيز بيئة تعليمية جديرة بالثقة كالنزاهة والصدق والانصاف والعدالة والاحترام والمسؤولية والمساءلة والالتزام بالتنمية المهنية والمسؤولية الاجتماعية وتعزيز السلوك الأخلاقي. كما أن هذه المبادئ استخدمت من قبل الباحثين في مجال أخلاقيات المهنة بصفة عامة ومجال أخلاقيات مهنة مديري المدارس بصفة خاصة. علاوة على ذلك كشفت العديد من الدراسات الآثار الإيجابية لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة كارتفاع مستوى الولاء التنظيمي

لدى المعلمين (الخميس، 2013) ودرجة ممارسة مديري المدارس للأنماط القيادية
(أبوشرشوح، 2015)

الإجراءات والمنهجية لإجراء الدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدَ الباحثان على المنهج الوصفي المسحي، وهو المنهج المناسب للحصول على
المعلومات من الواقع الميداني بهدف التعرف على واقع ممارسة مديري المدارس
لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدينة جدة، من خلال الكشف عن مدى ممارسة
مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في تعاملهم مع المعلمين والطلبة وأولياء الأمور.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

يمثلُ مجتمع الدراسة الحالية جميع المعلمين العاملين في مدارس مدينة جدة ولقد
اختار الباحثان عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من المعلمين وبحسب معادلة روبيرت
ماسون من مجتمع الدراسة، والبالغ عددهم (310) معلماً.

الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة:

تتمثل خصائص العينة من حيث الدرجة العلمية وسنوات الخبرة وفقاً للتالي:

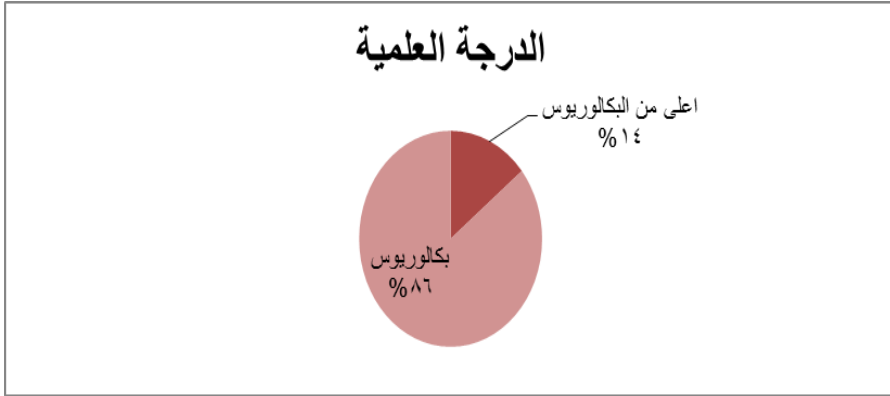
1- توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للدرجة العلمية كما تبينه
نتائج الجدول رقم (1) التالي:

جدول رقم (1) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفق الدرجة العلمية:

النسبة المئوية	العدد	الدرجة العلمية
85.81%	266	بكالوريوس
14.19%	44	أعلى من البكالوريوس
100%	310	المجموع

يتبين من الجدول (1) أن غالبية أفراد العينة هم من الحاصلين على مؤهل البكالوريوس
إذ تمثل نسبتهم (85.81%)، أما اعلا من البكالوريوس فقد شكلت نسبتهم (14.19%).
والشكل التالي يوضح ذلك.



شكل رقم (1) الدرجة العلمية

2- توزيع أفراد العينة وفقاً لسنوات الخبرة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة كما توضحه نتائج الجدول رقم (2) أدناه:

جدول رقم (2) التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة موزعين تبعاً لسنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من (5) سنوات	100	32.26%
من (5-10) سنوات	128	41.29%
أكثر من (10) سنوات	82	26.45%
المجموع	310	100%

يُلاحظ من الجدول رقم (2) أن أعلى نسبة لأفراد عينة الدراسة خبرتهم (من 5 - 10 سنوات) إذ تمثل نسبتهم (41.29%)، أما الذين خبرتهم (أكثر من (10) سنوات) فقد شكلت نسبتهم (26.45%)، أما الذين خبرتهم (أقل من (5) سنوات) فتمثل نسبتهم (32.26%)، والشكل رقم (2) يوضح ذلك.

ثالثاً: أداة الدراسة وصدقها وثباتها:

ولمعرفة واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة، قام الباحثان بتطوير الاستبانة التي استخدمت من قبل العنبي (2014) والخالدي (2020) لهذا الغرض، وتمت عملية تطويرها وتقنينها للتأكد من مواءمتها لمجتمع الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

أ- بناء الأداة:

ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاستفادة من الدراسات السابقة (العتيبي، 2014؛ الخالدي، 2020) ذات الصلة بمحور الدراسة وأبعادها؛ ولقد تكونت الاستبانة من محورين؛ المحور الأول يحتوي على المعلومات العامة (الديموغرافية) للمعلم، والمحور الثاني يتضمن ثلاثة مجالات لقياس واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين (أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين، أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة، أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة). واستخدم الباحثان الاستبانة ذات الإجابات مقيدة النهاية أو ذات البدائل المختارة سلفاً (عباس وآخرون، 2019). كما قام الباحثان بتحكيما لدى مجموعة من الأساتذة والمتخصصين لمعرفة صلاحية فقراتها، والتأكد من مدى صدقها، ومن ثم تطبيقها على جميع المعلمين العاملين في مدارس مدينة جدة.

ب- تقنين الأداة:

الصدق الظاهري:

تم الكشف عن الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من التربويين المتخصصين في مجال الدراسة والذي بلغ عددهم (8) محكمين. حيث تم طلب منهم إبداء ملاحظاتهم حول مناسبة الفقرات لكل مجال ولمحور الدراسة بالكامل ومدى وضوح الصياغة. وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم إجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمون (عباس وآخرون، 2019)..

الصدق البنائي:

وللتأكد من صدق الأداة البنائي تم تطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (35) معلماً من مجتمع الدراسة وخارج عينة الدراسة. وبعد ذلك تم استخراج معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه، والمتوسط الكلي للأداة. كما تم حساب معاملات ارتباط المتوسط الكلي لكل مجال مع المتوسط الكلي للأداة كما يلي (Mills & Gay, 2016):

• معاملات ارتباط المجالات الثلاثة بالأداة ككل والجدول:

جدول رقم (3) ارتباط المجالات الثلاثة بالأداة ككل

المجال	الارتباط بالمجال ككل	الارتباط بالأداة ككل
أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين	0.786	0.897
أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة	0.718	0.786
أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة	0.738	0.677

الارتباط بالأداة ككل	الارتباط بالمجال ككل	المجال
0.767	0.785	الأداة ككل

يتضح من الجدول رقم (3) أن قيم معامل ارتباط كل مجال، وكذلك الدرجة الكلية للأداة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) و (0.05)، وهذا يؤكد صدق التناسق الداخلي لفقرات هذا المجال.

أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين

الثبات:

وللتأكد من ثبات الأداة قام الباحثان باستخراج معامل سبيرمان براون بواسطة طريقة التجزئة النصفية لكل مجال من مجالات المحور الثلاثة وذلك من بيانات العينة الاستطلاعية كما هو موضح في الجدول رقم (4).

جدول رقم (4) معامل سبيرمان براون (Spearman-Brown) للثبات

المجال	عدد الفقرات	معامل سبيرمان براون
أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين	10	0.948
أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة	10	0.974
أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة	10	0.959

يتضح من الجدول (4) أن الاستبانة تتمتع بثبات مقبول لجميع مجالات (الأبعاد) الأداة وللأداة ككل. كما قام الباحثان بإيجاد معامل كرونباخ ألفا لكل مجال من مجالات المحور الثلاثة، وذلك من بيانات العينة الاستطلاعية كما هو موضح في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للثبات

المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين	10	0.973
أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة	10	0.986
أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة	10	0.978

من الجدول (5) يتضح أن الاستبانة تتمتع بثبات مقبول لجميع مجالات الأداة وللمحور ككل.

رابعاً: إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

- الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي في جامعة الطائف رقم [HAO-02-T-105].
- الحصول على خطاب تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة من الجهات ذات الصلة في جامعة الطائف موجه إلى الإدارة العامة للتعليم في مدينة جدة.
- موافقة الإدارة العامة للتعليم في مدينة جدة على تطبيق أداة الدراسة على مجتمع الدراسة (Devlin, 2020).
- تطبيق أداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني 1443هـ، وفقاً للخطوات التالية:

1. توزيع الاستبانات إلكترونياً على مجتمع الدراسة المستهدف.
2. جمع البيانات وتفرغها في ملف أكسل.
3. تحويلها إلى برنامج (SPSS) ومعالجتها إحصائياً .

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد أن جُمعت الاستبانات واستبعاد غير صالح منها لإجراء التحليل الإحصائي، تم ترميزها وتحديد مستويات مدى تقييم معلمي مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية لواقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة إلى درجات حسابية تراوحت ما بين (كبيرة جداً =5، كبيرة =4، متوسطة =3، ضعيفة =2، ضعيفة جداً =1)، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (5-Point Likert scale). كما تم تحديد مدى المتوسطات لهذه الفئات ودرجة الممارسة من خلال اعتماد نسب معينة لمتوسطات تقديرات عينة الدراسة لمعرفة واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6) توزيع درجات الموافقة حسب المتوسطات الحسابية

مستوى الدرجة	الحدود الحقيقية للمتوسط الحسابي	
	الحد الأعلى	الحد الأدنى
ضعيفة جداً	أقل من 1 . 81	0..1
ضعيفة	أقل من 2 . 61	81 . 1

مستوى الدرجة	الحدود الحقيقية للمتوسط الحسابي	
	الحد الأعلى	الحد الأدنى
متوسطة	أقل من 3. 41	61. 2
كبيرة	أقل من 4. 21	41. 3
كبيرة جداً	5	21. 4

وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستخدم الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لخصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي (mean)، والانحراف المعياري (std.deviation) لمعرفة إجابات عينة الدراسة عن فقرات الأداة، والمتوسط العام لكل محور فيها.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي له العبارة .
- اختبار معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha)، وسبيرمان (Spearman-Brown) لقياس ثبات الأداة.
- اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لمتغيرات الثنائية و اختبار الفروق البعدية.
- اختبار كرويسكال ويلز (Kruskal-Wallis) لفحص دلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة للمتغيرات غير الثنائية (Warner, 2008; Allen, et al, 2018; Devlin, 2020).

عرض نتائج الدراسة المسحية ومناقشتها:

أولاً: عرض نتائج السؤال الثاني ومناقشتها:

للإجابة على السؤال الثاني الذي نصه: "ما واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين في مدينة جدة؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للسؤال الأول ككل ثم على مستوى كل مجال من مجالاته الثلاثة على حدة وفقاً لتقديرات أفراد عينة الدراسة كما هو مبين في الجدول رقم (7).

جدول رقم (7) متوسطات تقديرات العينة للمحور ومجالاته

رقم المجال	رتبة المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الممارسة	درجة الممارسة
1	1	أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين	4.25	0.557	85%	كبيرة جداً
3	2	أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة	4.14	0.638	82.8%	كبيرة
2	3	أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة	4.10	0.612	82%	كبيرة
		إجمالي المجالات ككل	4.15	0.569	83%	كبيرة

يتبين من الجدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي واقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي جده للمجالات ككل بلغ (4.15) وانحراف معياري (0.569) وبدرجة ممارسة كبيرة. وقد اتفقت النتيجة مع ودراسة العتيبي (2014)، ودراسة الفوزان والحربي (2015)، ودراسة حيدر (2019). واختلفت مع دراسة الروسان (2018) والتي أجريت في المملكة الأردنية الهاشمية حيث كان ترتيب مجالاتها على النحو التالي (أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة، أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة، أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين)؛ ودراسة الخميس (2013) والتي كان ترتيب مجالاتها ذات الصلة بالدراسة الحالية على النحو التالي (أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة، أخلاقيات المهنة تجاه أولياء الأمور، أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين). كما اختلفت مع نتيجة دراسة أبو شرشوح (2015) حصول محور التزام مديري المدارس الثانوية في عمان لأخلاقيات الإدارة المدرسية على درجة متوسطة.

وبتحليل نتائج مجالات الأداة للدراسة الحالية يتضح الآتي:

- يتضح أن مجال أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين في المرتبة الأولى، إذ حصل على أعلى متوسط حسابي مقارنة بالمجالات الأخرى، حيث بلغ (4.25) وانحراف معياري (0.557) بدرجة ممارسة كبيرة جداً.
- يتضح أن مجال أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة في المرتبة الثانية، إذ حصل على متوسط حسابي بلغ (4.14) وانحراف معياري (0.638) بدرجة ممارسة كبيرة.
- يتضح أن مجال أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة في المرتبة الأخيرة، إذ حصل على أدنى متوسط حسابي مقارنة بالمجالات الأخرى،

حيث حصل على متوسط حسابي بلغ (4.10) وانحراف معياري (0.612).
بدرجة ممارسة كبيرة.

ولمزيد من التفصيل سيتم عرض نتائج فقرات كل مجال من مجالات السؤال الأول وذلك على النحو الآتي:

عرض ومناقشة نتائج المجال الأول: أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين .

يحتوي هذا المجال على (10) فقرات، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات ودرجة الممارسة المعيارية للمجال ككل ولكل فقرة من فقراته على حدة. ولقد ترتيب مفردات المجال ترتيباً تنازلياً، وفقاً لتقديرات عينة الدراسة، وكانت نتائجها كما هو مبين في الجدول رقم(8).

جدول رقم (8) متوسطات تقديرات العينة لمجال أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين

#	ترتيب الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الممارسة	درجة الممارسة
1	1	يتعامل مع كافة المعلمين بعدالة	4.49	.613	89.8%	كبيرة جداً
5	2	يقدم على حل الخلافات بين المعلمين عند حدوثها.	4.45	.696	85%	كبيرة جداً
6	3	يتعاطف مع حاجات المعلمين واهتماماتهم.	4.42	.668	88.4%	كبيرة جداً
9	4	يساعد على نشر المودة والاخاء بين المعلمين	4.42	.734	88.4%	كبيرة جداً
7	5	يمتاز بالرحمة وقت الأزمات والمشكلات التي يعود سببها من المعلمين	4.41	.690	88.2%	كبيرة جداً
10	6	يحث المعلمين على التعاون فيما بينهم بمختلف جوانب الحياة	4.36	.808	87.2%	كبيرة جداً
3	7	يحث المعلمين على التمسك بقيم العمل ويمثل قدوة في تطبيقها	4.19	.907	83.8%	كبيرة
8	8	ينمي المسالة الذاتية لدى المعلمين	4.17	1.58	83.4%	كبيرة
4	9	يصدق في كل اموره مع المعلمين	4.11	.990	82.2%	كبيرة

#	ترتيب الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الممارسة	درجة الممارسة
2	10	ينسب انجازات المعلمين عند رفعها للمسؤولين بأمانة	4.8	.937	81.16%	كبيرة
		إجمالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرات المجال	4.25	.557	85.46%	كبيرة جداً

يتبين من الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي لمجال أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين للفقرات ككل بلغ (4.25) وانحراف معياري بلغ (.557) وبدرجة ممارسة كبيرة جداً. وقد يُفسر ذلك إلى اهتمام المدرس ممثلة بموائها بالانخراط في سلوكيات تعتبر مهنيًا أخلاقية تجاه المعلمين. وقد حصلت الفقرة (1) التي تنص على " يتعامل مع كافة المعلمين بعدالة " على الترتيب الأول وعلى أعلى متوسط حسابي في هذا المجال بلغ (4.49) بانحراف معياري (6.13). ودرجة ممارسة كبيرة جداً، وقد يفسر ذلك إلى اهتمام المدارس بتطبيق العدالة بين المعلمين بينما حصلت الفقرة (2) والتي تنص على " ينسب انجازات المعلمين عند رفعها للمسؤولين بأمانة على أدنى متوسط حسابي في هذا المجال بلغ (4.8) وهو أدنى متوسط في هذا المجال وبانحراف معياري (.937) ودرجة ممارسة كبيرة؛ وربما يعود السبب في ذلك، إلى أن بعض الإدارات المدرسية تعمل على تعزيز العمل بروح الفريق مما قد يتسبب بتجاهل إنجازات المعلمين الفردية. وقد اختلفت الدراسة مع دراسة الخالدي (2020) والتي كشفت بأن الأخلاقيات المهنية للمدير تجاه المعلمين جاء بدرجة متوسطة، واتفقت مع دراسة العتيبي (2014).

1- عرض ومناقشة نتائج المجال الثاني: أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة.

يحتوي هذا المجال على (10) فقرات تتعلق بمجال أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال ككل ولكل فقرة من فقراته على حدة. كما ترتيب فقرات المجال ترتيباً تنازلياً، وكانت نتائجها كما هو مبين في الجدول رقم (9).

جدول رقم (9) متوسطات تقديرات العينة لمجال أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة

#	ترتيب الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الممارسة	درجة الممارسة
5	1	يشجع الطلبة على التحصيل الدراسي	4.34	.732	86.8%	كبيرة جداً
8	2	يحد من السلوكيات السلبية لدى الطلاب	4.31	.805	86.2%	كبيرة جداً
6	3	يشجع الطلبة على التعبير عن أفكارهم	4.26	.699	85.2%	كبيرة جداً
9	4	ينمي روح التعاون والعمل الجماعي للطلاب	4.25	.819	85%	كبيرة جداً
10	5	لا يميز بين طالب وآخر في التعامل	4.0	1.34	80%	كبيرة
1	6	يُظهر الصدق والنزاهة والوفاء بعهوده مع الطلاب	3.99	1.00	79.8%	كبيرة
3	7	تتطابق أفعاله مع أقواله، ويُشكل نموذجاً يُحتذى به للطلاب	3.98	1.23	79.6%	كبيرة
7	8	يراعي احتياجات الطلاب وفروقهم الفردية	3.95	1.95	79%	كبيرة
4	9	يعتبر الاهتمام بالطالب أولوية ومسؤولية أخلاقية بالدرجة الأولى	3.93	1.101	78.6%	كبيرة
2	10	يتخذ قرارات صعبة بناءً على معايير أخلاقية رفيعة	3.91	.927	78.2%	كبيرة
		إجمالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجال الثاني ككل	4.10	0.612	82%	كبيرة

يتضح من الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي لمجال أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة للقرات ككل بلغ (4.10)، وانحراف معياري بلغ (0.612)، وبدرجة ممارسة كبيرة. ويفسر ذلك بأن ممارسة أخلاقيات المهنة داخل البيئة المدرسية تجاه الطلبة يُعنى باهتمام كبير من وزارة التعليم وإدرات التعليم والمدرّس وذلك لكونهم "محور العملية التعليمية والتقويمية" (المصري، 2018، ص 110). حيث حصلت الفقرة رقم (5) والتي تنص على "يشجع الطلبة على التحصيل الدراسي"، على أعلى متوسط حسابي في هذا المجال بلغ

(4.34) بانحراف معياري (0,732) ودرجة ممارسة كبيرة جداً، ويمكن تفسير ذلك إلى الحرص على تشجيع الطلبة على التحصيل الدراسي كون ذلك من وظائف المدرسة الرئيسية ويؤثر ذلك إيجابياً على تقييم أداء مديري المدارس. بينما حصلت الفقرة رقم (2) والتي تنص على: " يتخذ قرارات صعبة بناءً على معايير أخلاقية رفيعة "، على أدنى متوسط حسابي في هذا المجال بلغ (3.91) بانحراف معياري (0.927) ودرجة ممارسة كبيرة، وقد يفسر ذلك إلى أن هناك بعض المديرين ممن يجدون صعوبة في اتخاذ القرارات بالرغم من أن الدرجة لا تنبؤ بكثرة هذه الحالات. وقد اتفقت نتيجة الدراسة مع دراسة العتيبي (2014)، ودراسة شعبيات وآخرون (2016). واختلفت هذه النتيجة مع دراسة الخالدي (2020).

2- عرض ومناقشة نتائج المجال الثالث: أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة

يحتوي هذا المجال على (10) فقرات تتعلق بمجال أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال ككل ولكل فقرة من فقرات المجال على حدة ومن ثم ترتيبها ترتيباً تنازلياً، وفق تقديرات أفراد عينة الدراسة، وكانت نتائجها كما هو مبين في الجدول رقم (10).

جدول رقم (10) متوسطات تقديرات العينة لمجال أخلاقيات المهنة تجاه أولياء الأمور

#	ترتيب الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الممارسة	درجة الممارسة
7	1	يحافظ على أسرار العمل	4.25	.800	85%	كبيرة جداً
3	2	يحرص على حل مشاكل الطلاب بالتنسيق مع اولياء الأمور	4.12	.850	82.4%	كبيرة
4	3	يتقبل النقد البناء ويعترف بالأخطاء امام مجلس الاباء.	4.12	.868	82.6%	كبيرة
5	4	يتسم بالمسؤولية والصرامة مع الجميع اولياء الأمور	4.11	.974	82.2%	كبيرة
8	5	يتحلى بالصبر في تعامله مع اولياء امور الطلاب.	4.10	.922	82%	كبيرة
9	6	يفي بالوعود التي يقطعها على نفسه امام اولياء الأمور	4.7	.966	81.4%	كبيرة

#	ترتيب الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الممارسة	درجة الممارسة
6	7	يقدر اهمية دور اوليا الامور في نجاح المدرسة	4.6	. 860	%81. 2	كبيرة
14	8	تتخذ القرارات التي تساعد على سير النشاط المدرسي وضمان نجاحه بالشكل المطلوب.	4.6	. 860	%81. 2	كبيرة
18	9	تعد تقارير دورية عن سير الأنشطة المدرسية ومستوى تحقيقها.	4.5	. 963	%81	كبيرة
10	10	يشرك المجتمع في أنشطة المدرسة المختلفة	3.98	1.56	%79. 6	كبيرة
		إجمالي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري المجال الثالث ككل	4.14	0.638	%82. 8	كبيرة

يتضح من الجدول رقم (10) أعلاه أن المتوسط الحسابي لمجال أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة للفقرات ككل بلغ (4.14) وانحراف معياري بلغ (0.638) وبدرجة ممارسة كبيرة؛ ويعزو الباحثان ذلك إلى اهتمام وزارة التعليم بالجودة وما ذكر سومارسونو (Sumarsono et al., 2017) بأن مشاركة أولياء الأمور تساهم في تحسين جودة التعليم بالمدارس، ويتمثل ذلك في الأمور المتعلقة بالتعلم، وشؤون الطلاب، والمرافق والبنية التحتية، والعلاقات العامة، والتمويل التعليمي، والعاملين في المدرسة. وقد حصلت الفقرة رقم (7) والتي تنص على " يحافظ على أسرار العمل "، على أعلى متوسط حسابي في هذا المجال بلغ (4.25) بانحراف معياري (0.800) ودرجة ممارسة كبيرة جداً، وقد يُعزى ذلك إلى اهتمام مديراء المدرسة بأسرار المدرسة على اعتبار ذلك أنها أسرار تخص المدرسة وعدم الحفاظ عليها يمكن أن يتسبب ذلك سلباً على منتسبي المدرسة من إداريين ومعلمين وطلبة. ولقد حصلت الفقرة رقم (10) والتي تنص على: " يشرك المجتمع في أنشطة المدرسة المختلفة "، على أدنى متوسط حسابي في هذا المجال بلغ (3.98) بانحراف معياري

(1.056) ودرجة ممارسة كبيرة، وقد يُعزى ذلك إلى أن بعض أولياء الأمور قد يتسبب انشغالهم في أمور حياتهم بصفة عامة أو وجود بعض التحديات الأسرية التي تحول دون متابعة الطلبة أثناء ممارسة النشاط المدرسي، كما أن ذلك قد يكون نتيجة لإهمال المدرسة لجانب إشراك أولياء الأمور في شؤون أبنائهم المدرسية. بصفة عامة، تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العتيبي (2014)، ودراسة شعبيات وآخرون (2016). وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الخالدي (2020).

ثانياً: عرض نتائج السؤال الثالث ومناقشتها:

للإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع دور ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل، سنوات الخبرة)؟" تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) و اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test).

1- عرض النتائج المتعلقة بمتغير الدرجة العلمية:

تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) لفحص دلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة حسب متغير المؤهل، كما هو مبين في الجدول رقم (11).

جدول رقم (11) اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) لإيجاد الفروق تبعاً لمتغير المؤهل

المجال	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (z)	مستوى الدلالة
أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين	بكالوريوس	266	86 .66	50 .4947	- .473	0.636
	أعلى من البكالوريوس	44	71 .63	50 .3567		
أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة	بكالوريوس	266	97 .68	50 .5103	-1.207	0.228
	أعلى من البكالوريوس	44	92 .60	50 .3411		
	بكالوريوس	266	24 .67	50 .4975	- .605	0.545

المجال	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (z)	مستوى الدلالة
الأداة ككل	أعلى من البكالوريوس	44	21.63	50.3539	-774	0.439
	بكالوريوس	266	72.67	50.5011		
	أعلى من البكالوريوس	44	56.62	50.3503		

يتبين من الجدول رقم (11) أن قيمة (Z) ليست دالة إحصائياً على مستوى كل مجال من مجالات الأداة الثلاثة: والأداة ككل، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (0,5) ، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة حسب متغير المؤهل ، وهذا يعني أن لدى أفراد العينة رؤى متشابهة بغض النظر عن درجاتهم العلمية ، ويعزو الباحثان ذلك إلى تشابه التوقعات التي يعتقدها المعلمون في مدينة جدة للممارسات التي يتوقع أن ينخرط بها مديري المدارس. وقد اتفقت هذه النتيجة الدراسة مع دراسة الخميس (2013) ودراسة الروسان (2018) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ب- عرض النتائج المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لفحص دلالة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما هو مبين في الجدول رقم (12).

جدول رقم (12) اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لإيجاد الفروق تبعاً لمتغير

سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أخلاقيات المهنة تجاه المعلمين	أقل من (5) سنوات	100	13 .72	2.013	2	0.366
	من (5) - (10) سنوات	128	79 .61			
	أكثر من (10) سنوات	82	94 .62			
أخلاقيات المهنة تجاه الطلبة	أقل من (5) سنوات	100	12 .69	1,175	2	0.556
	من (5) - (10) سنوات	128	12 .66			
	أكثر من (10) سنوات	82	77 .59			
أخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة	أقل من (5) سنوات	100	47 .70	3.001	2	0.223
	من (5) - (10) سنوات	128	37 .67			
	أكثر من (10) سنوات	82	97 .55			
الأداة ككل	أقل من (5) سنوات	100	55 .69	1.542	2	0.463

المجال	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	من (5-)	128	32.66			
	أكثر من (10)	82	88.58			

يتبين من الجدول رقم (12) أن قيمة (مربع كاي) ليست دالة إحصائياً على مستوى كل مجال من مجالات الأداة الثلاثة، والأداة ككل، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (0,5)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة لواقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة. وقد يُعزى ذلك إلى السياسات والإجراءات المتبعة من قبل وزارة التعليم وإدارات التعليم لتفعيل أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس أ في المدن والمحافظات. وقد اتفقت الدراسة مع دراسة الخميس (2013) ودراسة الروسان (2018) ودراسة الخالدي (2020) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

خلاصة النتائج:

خلصت الدراسة المسحية إلى النتائج الآتية:

- أن المتوسط الحسابي لواقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة للمجالات ككل بلغ (4.15) وانحراف معياري (0.569) وبدرجة ممارسة كبيرة.
- جاء في المرتبة الأولى المجال الأول المتعلق بأخلاقيات المهنة تجاه المعلمين، إذ حصل على أعلى متوسط حسابي على مستوى المجالات ككل بلغ (4.25) وانحراف معياري (0.557) بدرجة ممارسة كبيرة جداً.
- جاء في المرتبة الثانية المجال الثاني المتعلق بأخلاقيات المهنة تجاه الطلبة، إذ حصل على متوسط حسابي بلغ (4.14) وانحراف معياري (0.638) بدرجة ممارسة كبيرة.

- جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة المجال الثالث المتعلق بأخلاقيات المهنة تجاه أولياء أمور الطلبة ، إذ حصل على أدنى متوسط حسابي على مستوى المجالات ككل بلغ (4.10) وانحراف معياري (0.612) بدرجة ممارسة كبيرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات المهنة في مدينة جدة حسب المتغيرات الديموغرافية: المؤهل وسنوات الخبرة.

عرض نتائج السؤال الرابع للدراسة:

للإجابة على السؤال الرابع الذي نصه: " ما الإجراءات المقترحة لتنفيذ ممارسة مديري مدارس جدة لأخلاقيات المهنة؟" تم الاطلاع على نتائج الأسئلة الأول والثاني والثالث التي خلصت إليها الدراسة وتم، وتقديم المقترحات في ضوء ذلك وفقاً لما يلي:

الإجراءات المقترحة:

وفي ضوء النتائج التي خلص إليها الباحثان ولمزيد من تفعيل وتطوير دور مدير المدرسة في تأصيل أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين في مدينة جدة يوصي الباحثان بالآتي :

- على الجهات المختصة في الوزارة توفير دليل أخلاقيات المهنة للعاملين في المجال التربوي والإشراف علي تطبيقهم لما ورد فيه.
- التنسيق مع مؤسسات التعليم العالي المتمثلة بكليات التربية في الجامعات السعودية وعلى وجه التحديد كلية التربية بجامعة الملك عبدالعزيز وجامعه جدة بضرورة تأهيل وتدريب قيادات المدارس وتعزيز قيم أخلاقيات المهن التربوية.
- إلزام منسوبي المدارس بضرورة الالتحاق بدورات تدريبية تعزز أخلاقيات المهنة لدى الإدارة المدرسية والمعلمين والإداريين.
- توعية أولياء الأمور والمجتمع المحلي بأخلاقيات المهنة وأهمية مشاركتهم إدارة المدرسة في إقامة الأنشطة المختلفة ومعرفة حقوقهم كأولياء أمور وحقوق أبنائهم وبناتهم.
- ربط الممارسات الأخلاقية للعاملين في المجال التربوي بتقييم الأداء الوظيفي السنوي.
- إجراء شراكة بين كليات التربية والإدارات العامة للتعليم لإجراء دراسات ذات صلة بموضوع الدراسة، ويقترح أن تكون:

- دراسة لوضع تصور مقترح لتأصيل أخلاقيات مهنة التدريس في مدارس المملكة في ضوء التربية الإسلامية.
- دراسات مماثلة لتقييم دور الإدارة المدرسية في تأصيل أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين ببقية محافظات ومدن ومناطق المملكة.
- استخدام المداخل النوعية (الملاحظة، المقابلة، الاستبانة المفتوحة)، لإجراء دراسات ذات صلة بأخلاقيات مهنة التدريس مما يمكن الباحث من فهم الظاهر المدروسة وازرار أبعادها وتفصيلها (غنيمة، 2023).
- دراسة للكشف عن واقع الممارسة الفعلية لأخلاقيات المهنة في المجال التربوي من وجهة نظر الطلبة والمعلمين ومدوي المدارس وأولياء الأمور وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى.

المراجع

المراجع العربية

- أبو شرشوح، فاطمة (2015). درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بسلوكهم القيادي. [رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية].
- الألباني، محمد (1988). صحيح الجامع الصغير وزيادته. المكتب الإسلامي.
- الحربي، جميلة؛ الفوزان، نوف (2022). أخلاقيات مهنة لتعليم في الفترة من 2015-2020: دراسة تحليلية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 6(25)، 535-558.
- حسان، حسن؛ صالح، عادل؛ حامد، غادة (2014). شروط ومتطلبات الترخيص للعمل بمهنة التعليم: دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية. مجلة بحوث التربية النوعية، 39، 36-59.
- حيدر، أسامة (2019). مستوى التزام مديري المؤسسات التربوية في لبنان بأخلاقيات مهنة التعليم: دراسة ميدانية في مدارس أفضية وصور وجزين أنموذجاً. مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، 2(7)، 278 - 256
- الخالدي، مريم (2020). درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلميه. مجلة العلوم التربوية، 47(3)، 94-109.
- الخميس، منتهى (2013). درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين [رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط].
- الروسان، هدى (2018). دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة. مجلة الطفولة والتربية بجامعة الإسكندرية، 10(34)، 75-109.
- الزهراني، سعيد (2007). أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة. [رسالة ماجستير، جامعة ام القرى].
- الزيناتى، أسامة محمد خليل (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية. [رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى].

شعبيات، محمد؛ عطوي، فاطمة؛ خليل، أبو سمرة؛ محمود، أحمد (2016). مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في مدارس محافظة رام الله ولبيرة. المجلة التربوية، 30(120)، 323-340.

الشمري، عبد العزيز (2019). المعوقات الإدارية التي تواجه مديري المدارس الابتدائية بمدينة حائل وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهم. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 193، 11-232.

الطراونة ، تحسين (1990). أخلاقيات القرارات الإدارية. مؤتم للبحوث والدراسات، 5(2)، 137-155.

القرني، عبدالله (2008). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين [رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى].

عباس، محمد؛ نوفل، محمد؛ العبسي، محمد؛ أبوعواد، فريال (2019). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. دار المسيرة.

العبيد، إبراهيم (2011). مدى التزام معلم المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالأداء الوظيفي له: دراسة ميدانية على معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم التعليمية. مجلة كلية التربية بجامعة الإسكندرية، 21(9)، 23-119.

العنبي، تركي (2014). درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت. التربية المعاصرة، 31(98)، 101-149.

العليمات، اشرف (2018). واقع أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر مدراءهم. الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، 3(2)، 272-289.

غنيم، فايزة. (2023) توظيف المنهج النوعي في أبحاث القيادة التربوية: قيمته والتحديات التي تواجهه. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، 1(14)، 1-11- DOI: 001-014-000-2162/10.36046 .48

الغامدي، عوض (2009). المشكلات الإدارية والتربوية التي تواجه مديري المدارس في المرحلة الابتدائية بمحافظة القنفذة من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية : دراسة ميدانية [رسالة ماجستير ، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية].

المزروعى، خميس (2003). مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان [رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس] .

السعود، راتب؛ بطاح، أحمد. (1996). مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم. دراسات العلوم التربوية، 2(23)، 2-312.

محمد، ماهر (2015). حوكمة مؤسسات التعليم قبل الجامعي كمدخل لتعزيز أخلاقيات مهنة التعليم في جمهورية مصر العربية. مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط، 31(4)، 262-330.

مراجعة الأجنبية:

Allen, P.; Bennett, K.; & Heritage, B. (2019). SPSS statistics: A practical guide. (4 ed.) Cengage Learning Australia Pty Limited.

Asadi, F., & Davoodi, R. (2020). Identifying the components and factors affecting the professional ethics of teachers. International Journal of Ethics and Society, 2(2), 1-10.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

Begley, P. T. (2010). Leading with moral purpose: The place of ethics. Educational Administration Quarterly, 46(3), 401-424. <https://doi.org/10.1177/0013161X10375297>

Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper and Row.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The Leadership Quarterly, 17(6), 595-616.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human

Decision Processes, 97(2), 117-134.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

Campbell, E. (2019). Ethical leadership in schools: Creating community in an environment of accountability. Routledge.

Campbell, E., & McNamara, M. (2022). Ethical considerations in teacher education: A global perspective. *International Journal of Educational Research*, 111, 101901. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2021.101901>

Ciulla, J. B. (2014). *Ethics, the Heart of Leadership*. Praeger.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.

Devlin, A. S. (2020). *The Research Experience: Planning, Conducting, and Reporting Research*. SAGE Publications.

Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.

Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.

Fullan, M., & Quinn, J. (2016). *Coherence: The right drivers in action for schools, districts, and systems*. Corwin Press.

Freeman, R. E., & Stewart, L. (2006). *Developing ethical leadership*. Business Roundtable Institute for Corporate Ethics.

Gluchmanová, M. (2017). Theoretical and practical aspects of a professional ethics of teaching. *Human Affairs*, 27(1), 75-81.

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.

Greenfield, W. D., & Ribbins, P. (1993). *Greenfield on educational administration: Towards a humane approach*. Routledge.

- Kanungo, R. N., & Mendonca, M. (1996). Ethical dimensions of leadership. Sage Publications.
- Habib, H. (2019). Professional ethics among college teachers in relation to social intelligence. *International Journal of Education*, 7 (4), 14-18.
- Hernandez, M., Eberly, M. B., Avolio, B. J., & Johnson, M. D. (2011). The loci and mechanisms of leadership: Exploring a more comprehensive view of leadership theory. *The leadership quarterly*, 22(6), 1165-1185.
- Hernandez, M., & Sitkin, S. (2012). Who is leading the leader? Follower influence on leader ethicality. In D. DeCremer & A. Tenburnsel (Eds.), *Behavioral business ethics: Shaping an emerging field* (pp. 81-102). Taylor and Francis.
- Huntly, H. (2008). Teachers' work: Beginning teachers' conceptions of competence. *The Australian Educational Researcher*, 35(1), 125-145.
- Leithwood, K., & Riehl, C. (2005). What we know about successful school leadership. National College for School Leadership
- Mantiri, O. (2011). Professional ethics in teaching. Available at SSRN 2566122.
- Maxwell, B., & Schwimmer, M. (2021). The place of ethics in pre-service teacher education. *Journal of Moral Education*, 50(4), 492-509. <https://doi.org/10.1080/03057240.2020.1831553>
- McGinnis, J., & Goldrick, L. (2022). Professional development and ethical leadership among school principals. *Journal of Educational Administration*, 60(1), 45-60. <https://doi.org/10.1108/JEA-03-2021-0057>
- Mills, G. E., & Gay, L. R. (2016). *Educational research: Competencies for analysis and applications*. Pearson.

- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Oldenburg, C. M. (2005). Students' perceptions of ethical dilemmas involving professors: Examining the impact of the professor's gender. *College Student Journal*, 39(1), 129-141.
- Rawls, J. (2001). *Justice as fairness: A restatement*. Harvard University Press
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The principalship: A reflective practice perspective*. Allyn and Bacon.
- Shapira-Lishchinsky, O. (2021). Ethical dilemmas in teaching: A comparative study of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 99, 103286. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.10328>
- Sumarsono, R., Imron, A., Wiyono, B., & Arifin, I. (2016). Parents' Participation in Improving the Quality of Elementary School in the City of Malang, East Java, Indonesia. *International Education Studies*, 9(10), 256-262.
- Tschannen-Moran, M. (2014). *Trust matters: Leadership for successful schools*. Jossey-Bass.
- Warner, R. (2008). *Applied statistics from bivariate through multivariate techniques*. SAGE Publications.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.