

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

أ. دلال سالم الدمام (وزارة التربية – دولة الكويت)

أ. بشاير حمود العازمي (وزارة التربية – دولة الكويت)

أ. د. غازي عنيزان الرشيدى (كلية التربية – جامعة الكويت)

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، واعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي باستخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات، وطُبِّقَتْ على عَيِّنة عشوائية بلغت (٣١٠) من المعلمين في الكويت، وكشفت الدراسة الحالية أنَّ مستوى تقديرات عَيِّنتها عن دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين قد جاء متوسطاً، وإنَّ مستوى تقديرات عَيِّنة الدراسة الحالية عن جودة الأداء الوظيفي قد جاء متوسطاً، وبينت النتائج أيضاً عن وجود علاقة قوية ايجابية دالَّة إحصائياً بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين، وأوصت الدراسة الحالية بضرورة استمرار توجيه مديري المدارس بأهمية تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها في تحسين ورفع من مستوى جودتهم الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: دور، تعزيز، أخلاقيات المهنة، جودة الأداء.

The Role of School Principals in Enhancing Professional Ethics among Teachers and its Impact on the Quality of Performance

ABSTRACT

The current study aimed to identify the role of school principals in promoting professional ethics among teachers from the point of view of the study sample members. The current study relied on the descriptive correlational approach using the questionnaire as a tool for collecting data, and it was applied to a random sample of (310) teachers in Kuwait. The current study revealed that the level of its sample's estimates of the role of school principals in promoting professional ethics among teachers was average, and that the level of the current study sample's estimates of the quality of job performance was average. The results also showed a statistically significant strong positive relationship between the quality of performance of school principals and promoting professional ethics among teachers. The current study recommended the need to continue directing school principals to the importance of promoting professional ethics among teachers and its impact on improving and raising the level of their job quality.

Keywords: Role, promotion, professional ethics, quality of performance.

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

أ. دلال سالم الدمام (وزارة التربية – دولة الكويت)
أ. بشاير حمود العازمي (وزارة التربية – دولة الكويت)
أ. د. غازي عنيزان الرشيدى (كلية التربية – جامعة الكويت)

المقدمة

تعتبر الأخلاق من الأمور الضرورية والملازمة لأي فعل أو تعامل يقوم به الإنسان، وذلك سواءً تجاه غيره من الأشخاص، أو تجاه أية ممتلكات عامة أو خاصة، أما فيما يخص العمل أو المهنة، فإن الأداء الوظيفي الجيد فقط لا يُعد كافياً لكي يكون مثالياً أو على أعلى مستوى ممكن، ولكي يصل الى هذا المستوى فلا بد أن يكون مرتبطاً بمجموعة معينة من الأخلاق، والتي يمكن ان تختلف قليلاً حسب اختلاف المهنة، ولكنها لا تخرج عن الإطار العام الذي يتضمن الاحترام والأدب والصدق وغيرها من الأخلاقيات المهمة.

وبشكل عام، فإن أخلاقيات المهنة تهتم بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة، وعلى ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمؤسسة التي يعمل بها، فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسؤولاً عن العمل الذي يقوم به، وهي مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان وسلامة البيئة (شعوبي وخذير، ٢٠٢٣).

وتعد أخلاقيات مهنة التعليم من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك المربي؛ وذلك لأنها تشكل لديه رقيباً داخلياً، وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في عمله، ويقوم أداءه وعلاقاته مع الآخرين تقويماً ذاتياً يعينه على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجها ليكون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع ذاته ومع مهنته ومع الآخرين، كما أن الالتزام بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، إذ يتحدد مقدار انتماءه لمهنته (الغامدي، ٢٠٠٧).

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

وأكد العريفي (٢٠١٧) على أن أخلاقيات المهنة يجب أن يحرص عليها القادة ومن هم على رأس الهرم الإداري في المؤسسات التعليمية وغيرها، فأى قصور بسببها يؤثر في أداء المؤسسة، لذلك من الضروري تحديد الجانب الأخلاقي من غيره في عرف المؤسسات لكي يلتزم بها الجميع، ففي غياب ذلك سيعتمد كل موظف على مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر.

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، والقوة الحسنة (الخالدي، ٢٠٢٠).

ويعد جودة الأداء الوظيفي موضوعاً من الموضوعات الأساسية في نظريات التنظيم الإداري، وذلك لما يمثله من أهمية في الوصول للأهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية، وتتحقق جودة الأداء من خلال القيام بالأدوار التي هي أطر النشاط المطلوبة من كل فرد، وتكمن أهمية الأداء الوظيفي في تمثيله النتيجة النهائية التي تهدف المؤسسة في الوصول إليها (غريبات، ٢٠١٢).

وتعمل جودة الأداء الوظيفي على تحقيق مستويات عالية من الرضا لدى أرباب العمل أو العاملين بحد ذاتهم، فالجودة هي درجة التميز الموجودة في العمل التي تساهم في تحسين قدرات أداء العامل، ويمثل الأداء مؤشراً سلوكياً عاماً يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات المكلفين بها، فهو يمثل القدرة على أداء الفرد لعمله مقابل ما يتقاضاه من أجر (وداد وحسين، ٢٠٢٣).

وفيما يخص العلاقة بين اخلاقيات المهنة وجودة الأداء ودور الادارة في ذلك، فإن هنالك العديد من الدراسات التي تطرقت الى هذه المسألة، ومن ضمنها دراسة Shojayifar et al., (2017) التي أوصت مدراء المدارس بضرورة بذل كافة الجهود الممكنة لتهيئة بيئة عمل أخلاقية، وهو الأمر الذي من شأنه أن يعزز ويشجع المعلمين على التركيز بشكل

أكبر على مهامهم التعليمية، ودراسة Osibanjo et al., (2015) التي بينت أن تحقيق مستوى الأداء المطلوب من العاملين في المؤسسات المعاصرة يتطلب اتخاذ إجراءات هادفة واستباقية، مع مراعاة المعايير المقبولة وأفضل الممارسات في القطاع الذي ينتمون إليه في بلد عملهم، ومن أبرز هذه الإجراءات تعزيز الأخلاقيات المهنية، والتي تسهم بشكل هام في تمكين العاملين من تحقيق مستوى الأداء المطلوب، أما دراسة الطراونة (٢٠٢٣) فقد أشارت الى أن مدير المدرسة المتميز في عمله، والملتزم بمعايير أخلاقيات مهنة التعليم في تعامله مع المعلمين يعد بمثابة القدوة الحسنة بالنسبة لهؤلاء، وذلك في الإخلاص، والأمانة، والصدق، والصبر، وغيرها من الأخلاقيات المهنية.

مشكلة الدراسة

تُواجهُ المنظّمات المعاصرة التي منها المؤسسات التربوية كالمدراس العديد من التحدّيات؛ مما يتطلّب منها الوصول إلى أعلى مستوى من الجودة والتميز في الأداء الوظيفي لدى مدرّاء المدارس، وأيضاً الاهتمام بتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين، ومن هنا فقد اوصت دراسة أبو حمدي (٢٠١٨) إلى ضرورة إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول الجانب الأخلاقي لممارسات المعلمين ومسؤولياتهم في المؤسسات التربوية، وكذلك اوصت دراسة عبد العزيز (٢٠١٠) إلى إجراء دراسات تتناول مدى التزام مديري المدارس والمشرفين التربويين بواجباتهم ومسؤولياتهم انطلاقاً من أخلاقيات مهنة التربية والتعليم. لذا تسعى هذه الدراسة لتتعرّف إلى طبيعة العلاقة بين تعزيز أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي في المدارس في دولة الكويت، ويُمكنُ التعبير عن مشكلة الدراسة بالأسئلة التّالية:

- ١- ما دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- ٢- ما مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

٣- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين جودة الأداء لمديري المدارس وعلاقتها في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين تبعاً لمتغيرات: (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف إلى دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
- ٢- التعرف إلى مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
- ٣- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الأداء لمديري المدارس وعلاقتها في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في التالي:

الأهمية النظرية:

تعد الدراسة الحالية إضافة علمية وأدبية من خلال تناولها موضوع أخلاقيات المهنة وتعزيزها، وعلاقتها بمستوى جودة الأداء الوظيفي في المدارس العربية في دولة الكويت؛ فهذان المتغيران دوا أهمية كبيرة للمنظمات المختلفة خاصة المدارس العربية، بالتعرف إلى إمكانات وقدرات عينة الدراسة الحالية؛ فبرزت منها رفد وإثراء المكتبة العربية في هذا المجال.

الأهمية العملية:

تعد الدراسة الحالية من الدراسات ذات الأهمية في البيئة العربية، التي تناولت علاقة تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين بمستوى جودة الأداء الوظيفي لمديري المدارس- في حدود ما توصلت إليه الباحثة- التي تسهم في التعرف إلى دور أخلاقيات

المهنة في جودة الأداء، المُحَقَّقة للأرضية المناسبة-من خلال البيانات التي ستوقُرُها- نحو دراسات مستفيضة في هذا المجال؛ نحو تحقيق النجاح الريادي، والتَّوَصُّلُ إلى توصيات مقترحة في هذا المجال.

المصطلحات والتعريفات الإجرائية:

أخلاقيات المهنة: يُعرَّفُها عبد ربه (٢٠٢٣) أنَّها: "مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحب الإنسان المحترف في مهنته تجاه عمله، وتجاه المجتمع ككل، وتجاه نفسه وذاته".

ويُقصدُ بأخلاقيات المهنة إجرائياً: تتمثل في السلوكيات والقواعد الأخلاقية التي ينبغي على مدير المدرسة تعزيزها لدى المعلمين، ويُقاسُ باستبانة مُعدَّة لهذا الغرض وفق أبعاد الدراسة الحالية.

جودة الأداء: ويعرَّفها العواملة (٢٠٠٦، ٦٦) بأنَّها: "مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة منظمة للأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص".

وتعرَّف الباحثة جودة الأداء إجرائياً أنَّه: الجهود المبذولة من قِبَل مديري المدارس في دولة الكويت، لإيجاد فرص لم تكن مألوفة من قبل، أو حلول استباقية لمُتطلَّبات التغيير والتطوير في بيئة العمل، والتي يعبر عنها بالدرجة التي حصلت عليها فقرات الأداة التي أعدتها الباحثة.

الإطار النظري:

أخلاقيات المهنة:

من الأسس العامة التي تقوم عليها أي مهنة أن يكون لها إطار من الأخلاقيات المتفق عليها والملزم لأفرادها، وهو الذي ينظم قواعد السلوك المهني لأفراد تلك المهنة، ومن المعروف أن سلوكيات الأفراد وأخلاقهم مع أنفسهم ومع غيرهم ليست أبنية ذاتية

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

خالصة يضعها الفرد لنفسه بعيداً عن مجتمعه، وإنما هي نتاج لتفاعل الفرد مع مؤسسته أو مجتمعه (طناش والهوراني، ٢٠١٥).

حيث تشكل أخلاقيات المهنة دوراً بارزاً وأساسياً في نجاح المؤسسات التعليمية، كما أن لها تأثيراً ملموساً على أداء موظفيها والعاملين بها، سواء كانت هذه الأخلاقيات من موروثات الموظفين والعاملين أنفسهم أو مؤسساتهم التعليمية، الأمر الذي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على سمعة المؤسسة التعليمية ومكانتها العلمية (آل هيضه، ٢٠٢١).

ومهنة التعليم تتشابه كثيراً مع المهن الإنسانية التي يكون العائد منها عظيماً ومؤثراً في البشرية على مر العصور، لذا لا بد من تهيئة كل من سيكون في الدائرة التربوية التعليمية وخاصة المدير والمعلم لتعلم وفهم الدستور المهني التربوي نظرياً وعملياً، ومع تسارع العصر والتقدم التكنولوجي الذي نعيشه غلبت القيم المادية على القيم الروحية والأخلاقية، حيث شهدت المجتمعات العربية في السنوات الأخيرة مجموعة من التغيرات السريعة في مختلف مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي بدورها عملت على طمس معاني الحياة الإنسانية واضطراب منظومة القيم لدى الأفراد والمجتمعات (الغامدي، ٢٠٠٧).

مفهوم أخلاقيات المهنة:

يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً (السكرانة، ٢٠٠٩).

وتعرّف أيضاً بأنها: "نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معيار السلوك المهني والتقويم، وتتضمن الأسس والواجبات والحقوق والمحظورات التي يجب التقيد بها عند ممارسة عمل مهني محدد" (الصوص، ٢٠٠٨، ٨٣).

أما دراسة Khayatmoghdam (2021) فقد عرفت أنها عبارة عن مجموعة من المبادئ والمعايير الأخلاقية التي وضعتها المنظمات بناءً على الأنماط الأخلاقية، حيث يتعهد جميع أعضاء المنظمة بالالتزام بهذه المبادئ التي توجه سلوكهم.

أما أخلاقيات مهنة التعليم على وجه التحديد، فقد عرفت دراسة محمد وآخرون (٢٠٢٤) بأنها "معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها المعلمون كمرجع يرشد سلوكهم أثناء أدائهم لوظائفهم، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المعلمين".

أبعاد أخلاقيات المهنة:

يمكن تلخيص أهم الأبعاد المكونة لأخلاقيات المهنة في الآتي (بثينة ومحمد، ٢٠٢١):

- **البعد الإنساني:** ويستمد هذا البعد من إنسانية الإنسان، والإيمان بضرورة الحفاظ على كرامة الإنسان في ممارسة العدل، ومراعاة الأمانة العلمية، والصدق والشفافية.
- **البعد المؤسسي:** ويتمثل في السهر على تكريس المثابرة في تقديم نموذج تعليمي مبني على جودة العملية التعليمية.
- **البعد الشرعي:** وينبثق من مبادئ الشريعة الإسلامية وما تحثنا عليه من الالتزام الخفي والتحسين بالخلق وإتقان العمل.

قواعد الأخلاقيات المهنية للمعلمين:

يمكن إيجاز أهم قواعد الأخلاقيات المهنية المهمة للمعلمين، والتي من شأنها مساعدتهم على تعليم الطلاب بكفاءة وفعالية في الآتي (Sherpa, 2018):

- يجب على المعلم أن يكون على دراية دائمة بأدواره ومسؤولياته، وأن يُقدم خدماته للمؤسسة والطلاب بنشاط وسعادة ورضا، وأن يُتيح للطلاب أقصى فرص التفوق في مختلف جوانب التنمية.
- يجب أن يمتلك المعلم رؤية واضحة لكيفية تلبية احتياجات ومتطلبات وتطلعات الطلاب الحالية. لذلك، يجب أن يكون دقيقاً في عمله في العملية التعليمية، وأن يخطط استراتيجياته وينفذها بفعالية، وأن يُظهر احترافية عالية لتلبية احتياجات ومتطلبات الطلاب.

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

- يجب على المعلم التكيف مع البيئة المهنية للمدرسة، وأن يكون قدوة حسنة في الاحترافية في المدارس، وأن يتعاون مع إدارة المؤسسة وأن يكون ودوداً مع زملائه، وعليه التركيز على العمل الجماعي واحترام جميع أفراد المدرسة.
- يجب على المعلم أن يُظهر احترامه للقيم الروحية والثقافية، والتنوع، والعدالة الاجتماعية، والحرية، والديمقراطية، والبيئة، وتعزيز المساواة.
- على المعلمين إظهار المودة والرعاية والحب للطلاب، وبناء علاقة طيبة معهم مبنية على الاحترام والتقدير، وأن يشاركوا معهم صعوباتهم ومشاكلهم، وتقديم حلول علاجية لها.
- من الضروري أن يكون المعلمون صادقون، وموثوقون، ومخلصون تجاه المدرسة والطلاب، وهذه الأفعال تتجسد في النزاهة، والتي ينبغي على المعلمين تطبيقها في التزاماتهم المهنية ومسئولياتهم وأفعالهم، وهذا من شأنه تعزيز تطوير المدرسة والطلاب.
- ينبغي على المعلمين التركيز على بناء علاقات ودية ومحترمة مع جميع الأطراف ذوي العلاقة بالمدرسة، كما ينبغي أن يسعوا إلى كسب ثقة الطلاب، والزملاء، وأولياء الأمور، وإدارة المدرسة، والجمهور بشكل عام، وهذا ما سيؤدي إلى تحقيق العدالة والانفتاح والصدق.
- ينبغي على المعلمين احترام خصوصية العاملين معهم في المدرسة، والحفاظ على سرية المعلومات التي يحصلون عليها خلال ممارستهم المهنية، وذلك ما لم يكن هناك ضرورة قانونية تقتضي الإفصاح عنها، أو كان هناك قلق مشروع على سلامة الفرد.
- ينبغي على المعلمين دائماً تجنب التضارب بين عملهم المهني ومصالحهم الخاصة، لأنه قد يؤثر سلباً على الطلاب، وقد يُضعف معنوياتهم ويؤثر على نظرتهم للمدرسة والمعلمين.

- يجب على المعلمين عدم التحيز عند تدريس الطلاب وتقييم أدائهم في الأنشطة الأكاديمية واللامنهجية، حيث يجب عليهم احترام جميع الطلاب ومعاملتهم بمساواة بغض النظر عن الاختلافات بينهم، وتحقيق هذه المساواة سيحفز الطلاب ويعزز أدائهم الأكاديمي والمنهجي، كما سيعزز معنوياتهم وثقتهم بأنفسهم.

مصادر أخلاقيات مهنة التعليم:

تستمد مهنة التعليم أخلاقياتها من مصادر عدة، والتي تعبر عن واقع المجتمع الذي تنتمي إليه، ومن أهمها الآتي (الطراونة، ٢٠٢٣؛ كاظم وأبو نرجس، ٢٠٢٣):

- المصدر الديني: ومن أبرزها في الدول الإسلامية القرآن الكريم، والسنة النبوية الشريفة، وتأتي أهمية هذا المصدر من كونه يسهم في تشكيل الرقابة الذاتية للشخص، حيث أنه يمكن أن يتهرب من أي شكل من أشكال الرقابة، لكنه لن يستطيع الهروب من رقابة الله سبحانه وتعالى.
- المصدر الاجتماعي: ويتضمن القيم والمبادئ المجتمعية، والعادات والتقاليد السائدة على مستوى المجتمع، والتي يتم نقلها الى المدرسة عبر المدير والمعلمين.
- المصدر الاقتصادي: والمقصود به النظام الاقتصادي السائد في المجتمع، فالوضع الاقتصادي يؤثر على الأشخاص، وينعكس على دافعيتهم تجاه مهنتهم، وانتمائهم الى عملهم.
- المصدر التنظيمي والإداري: ويعبر عن الثقافة التنظيمية السائدة في المدرسة، حيث تمتلك البيئة الإدارية تأثيراً مهماً على أساليب وإجراءات ومستويات العمل.
- التشريعات والأنظمة والقوانين: وتعد من المصادر الأساسية على المستوى الأخلاقي، وذلك كونها تحدد الواجبات المطلوبة من العاملين على اختلافهم.

أهمية أخلاقيات مهنة التعليم:

هنالك العديد من الأمور التي تبرز أهمية أخلاقيات مهنة التعليم، وخاصةً لما تمتلكه هذه المهنة من تأثير كبير على الفرد والمجتمع، ومن أبرز ما يشير الى هذه الأهمية الآتي (محمد وآخرون، ٢٠٢٤؛ عبد الرحمن وآخرون، ٢٠٢٢):

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

- القدرة على رفع مستويات إنتاجية العاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية، من معلمين وغيرهم، وزيادة رضاهم الوظيفي عن عملهم، وذلك عبر تعريفهم على حقوقهم وواجباتهم، وعلى ما يحكم علاقاتهم مع أطراف العملية التعليمية كافة، هذا بالإضافة الى دورها في تشجيع العمل بروح الفريق.
- الوصول الى بيئة تعليمية تقوم على الإحساس بالمسؤولية نحو مهنة التعليم، وهو ما من شأنه أن يعزز من كفاءة العاملين في المؤسسات التعليمية.
- تشكيل اتجاهات إيجابية نحو المهنة، وتعريف العاملين بها بالتزاماتهم الأخلاقية، وزيادة وعيهم بالابعاد القيمة والأخلاقية للمهنة، وبالدور الذي تلعبه في الارتقاء بالأفراد والمجتمعات.
- تعزيز مكانة وسمعة كافة المؤسسات التربوية والتعليمية على مختلف الصعد المحلية والإقليمية والدولية، وزيادة ثقة المجتمع والأطراف ذات العلاقة بهذه المؤسسات وإداراتها، وبما تقدمه من خدمات تعليمية.
- تقديم إطار عام يساهم في إيضاح القيم والمعايير الأخلاقية اللازمة للنهوض بكرامة المهنة وشرفها، وذلك لجميع العاملين في المؤسسات التعليمية، وهو ما يساعد في الحد من الانحرافات والتجاوزات والسلوكيات الخاطئة.

جودة الأداء الوظيفي:

يمثل الأداء الوظيفي الركن الأساس والهدف الذي تسعى إليه إدارة أي مؤسسة، لما له من أهمية كبرى في زيادة كفاءتها، وتحسين عمليات الإنتاج، ويرتبط هذا بمستوى أداء أفرادها، فكلما ارتفع مستوى أداء الفرد ساهم ذلك في الارتقاء بالمؤسسة، ومنحها الفرصة للتميز عن مثيلاتها من المؤسسات. وهناك أساليب عدة للتأثير في كفاءة الأداء الوظيفي منها: التعامل مع صفات الفرد وتعديل كل من القدرات والرغبات والتركيب النفسي والتركيب الاجتماعي، والحوافز والمغريات وتحسين الانتقاء والاختيار والتدريب وإكساب المهارات بالتعليم (نايفة، ٢٠١٨).

ويعرّف أيضاً بأنه: "إجراءات وسلوكيات تخضع لمراقبة الأشخاص، وتسهم في تحقيق أهداف المنظمة، ويمثل النتائج والمخرجات التي حققها الموظف نتيجة الجهد المبذول من خلال قيامه بالمهام والمسؤوليات والواجبات الموكلة إليه" (إبراهيم وسلمان، ٢٠١٨، ١٩٣).

ويشير تبوك (٢٠١٦) إلى أن جودة الأداء الوظيفي تتمثل في أن يؤدي الموظف مهامه الوظيفية بكل ألقان، وبأقل وقت ممكن، أي أن يكون حجم الفاقد الزمني في تنفيذ المهام الموكلة له في أقل مستوى ممكن، ويعتبر تطبيق مفهوم جودة الأداء الوظيفي منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلالها تحسين وتطوير رأس المال البشري في المؤسسة، والذي يعتبر أهم ما تمتلكه المنظمة في علم الإدارة كأحد العلوم الإنسانية الهامة. ويرى قوطة والدسوقي (٢٠٢١) أن تطبيق مفهوم جودة الأداء الوظيفي وبرامجه يرتبط بشكل عام بكافة السياسات المتعلقة بالموارد البشرية، وهذا يتعلق ببرامج وأبعاد يمكن من خلالها خلق نوع من التوازن بين حياة العمل للأفراد العاملين وبين حياتهم الشخصية، وهذا الدور يجب أن تقوم به إدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

وفيما يخص أداء مدير المدرسة على وجه التحديد، فإنه يعد بمثابة مقياس لأداء المؤسسة المدرسية بشكل عام، ولذا فإنه لا بد من الاهتمام به، والعمل على تعزيزه وتطويره، ووصوله إلى أعلى درجات الجودة (Bafadal et al., 2020).

وقد بينت دراسة Erlangga (2024) أنه باستطاعة مدراء المدارس الذين يتمتعون بصفات قيادية قوية إلهام المعلمين وتحفيزهم على التفوق في أدوارهم، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وتحسين نتائج الطلاب، كما أن القيادة الفعالة من قبل هؤلاء المدراء تسهم في تعزيز التعاون والابتكار والتطوير المهني بين المعلمين، مما يساهم في ترسيخ ثقافة التحسين المستمر داخل المدرسة على مختلف المستويات.

أهمية جودة الأداء الوظيفي:

تتبع أهمية أن يتسم الأداء الوظيفي لأية مهنة بشكل عام، وفي مجال التعليم بشكل خاص بالجودة العالية، من خلال عدد من النقاط أو المسائل، والتي من أبرزها الآتي (أحمد وآخرون، ٢٠٢١):

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

- القدرة على مواجهة التحديات والمتغيرات الراهنة، وخاصةً في ظل عصر العولمة، والثورة في مجال الاتصالات والمعلومات، وهو ما كان له أثر كبير على العملية التعليمية برمتها، وفرض على العاملين في المجال التعليمي وضع الخطط اللازمة للتغير والتكيف مع هذه التطورات، والتركيز على العناصر التي تتسم بالإبداع والتفوق والتميز.
- ضرورة الوقوف على المشاكل التربوية والإدارية والنفسية والتعليمية في المجال التعليمي، وذلك كما هي على أرض الواقع، والقيام بتحليل ودراسة أبعادها المتنوعة، ووضع الحلول الكفيلة بمعالجتها، بالإضافة الى تفعيل الإجراءات اللازمة لتلافي الأخطاء قبل وقوعها.
- ضرورة تطوير وتحديث طرق الإدارة المدرسية وأساليبها في معالجة المشاكل والتحديات التي تؤثر سلباً على البيئة المدرسية، وذلك بما يعزز من تكيفها مع هذه التطورات بطريقة تحمل في طياتها الاستمرارية والمرونة، هذا بالإضافة الى تحفيز العاملين وتحسين دافعيتهم للعمل.
- ضرورة تخطي الروتين القاتل، والأساليب الكلاسيكية التي تتم إدارة المدارس بها في الوقت الراهن، والتي تقف في وجه تحقيق هذه المؤسسات الهامة للنجاح المطلوب، وخاصة فيما يتعلق بتخريج أجيال تتمتع بالوعي والثقافة والمعرفة والمسؤولية.
- ضرورة خلق مناخ مدرسي يساعد على الإبداع والتجديد لدى جميع عاملي المدرسة وطلابها، وهو ما من شأنه أن ينعكس إيجاباً على أداءها العام.

عناصر جودة الأداء الوظيفي:

يعني الأداء الفعال لأي موظف تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذلك العمل، وذلك من خلال قيام الموظف بأعمال ومهام معينة تتفق وسياسات وإجراءات وظروف بيئة المؤسسة

التي يعمل فيها مدير المدرسة، حيث إن الأداء الفعال لأي مدير مدرسة هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة أبرزها ما يأتي (الدحدوح، ٢٠١٥):

- كفايات الموظف: وتعني معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه، فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به الموظف
- متطلبات العمل (الوظيفة): وتعني المهام والمسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
- بيئة التنظيم: وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية، ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه، وموارده ومركزه الاستراتيجي، ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

معوقات تحقيق جودة الأداء الوظيفي:

- هنالك العديد من المسببات والمتغيرات والعوامل التي يمكن أن تلعب دوراً سلبياً في جودة أداء العامل بغض النظر عن طبيعة عمله، أو مستواه الإداري أو التنفيذي، ويمكن حصر أبرز هذه العوامل في الآتي (Hussein, 2022):
- غياب الأهداف المحددة: فعندما لا تكون الأهداف واضحة ومحددة مسبقاً، لن يكون الأداء بالمستوى المطلوب.
 - عدم إشراك الفرد في الإدارة: من أساليب الإدارة المعاصرة إشراك الأفراد في الإدارة والتخطيط ووضع الأهداف، مما يزيد من رضاهم الوظيفي، وينعكس ذلك على أدائهم الوظيفي.
 - مشاكل الرضا الوظيفي: إن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى الأفراد يمكن أن يؤثر سلباً على أدائهم الوظيفي.

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

العوامل المؤثرة في جودة الأداء الوظيفي لمديري المدارس:

إن طبيعة عمل مدير المدرسة، والمناخ المدرسي الذي يعمل به، يؤيدان بطبيعة الحال الى مجموعة خاصة من العوامل التي تؤثر على أداء المدير الوظيفي، وهذه العوامل باختصار هي (Okorji et al., 2016):

- نمط القيادة التي يتبعها المدير في التعامل مع العاملين في المدرسة من معلمين وغيرهم، حيث يستخدم مديري المدارس أنماط قيادة مختلفة في مثل الاستبدادية، والديمقراطية، أو عدم التدخل، وبعض هذه الأنماط أكثر صرامة من غيرها، وبعضها أكثر انفتاحًا، وبعضها أكثر مشاركة، وبعضها الآخر يتسم أحيانًا بالتلاعب، وبعض أنماط القيادة ودية، بينما لا يكون بعضها كذلك، حيث يخلق كل نمط قيادة مناخه الخاص الذي يبدو أنه مرتبط بفعالية المدرسة.
- السلوك المهني للمعلمين: ويعبر عن العلاقة بين المعلمين أنفسهم، والتي تتميز باحترام كفاءة زملائهم، والالتزام تجاه الطلاب، والتعاون معهم، ودعم مديري المدارس.
- ضغط الإنجاز: ويعبر عن إحساس المدير بالتوتر والضغط بسبب ما هو مطلوب منه تحقيقه من نتائج وأهداف على صعيد المدرسة، والعلاقة مع المعلمين، ونتائج الطلاب وتحصيلهم الدراسي، والعلاقة مع المجتمع المحلي، وغيرها.
- الضعف المؤسسي: ويشير بشكل رئيسي الى ضعف قدرة المدرسة على الوصول الى الأهداف المنشودة لها، وذلك نتيجة ضعف في البنية التحتية، أو قلة الموارد المتاحة، وغيرها من الأسباب.

خطوات قياس أو تقييم الأداء الوظيفي:

بهدف الحكم على الأداء الوظيفي لأي عامل في أية منظمة، وبغض النظر عن المستوى الإداري الذي يحتله، فإن هنالك عددًا من الخطوات التي يجب تطبيقها للوصول الى تقييم هذا الأداء أو قياسه، وهي على الشكل الآتي (Bafadal et al., 2020):

- تحديد مستوى الأداء المتوقع، وذلك من خلال تحليل العمل، والجودة والكمية المطلوب تنفيذهما، والأساليب والإجراءات والسلوكيات المطلوب اتباعها في العمل.
- مراقبة التقدم من خلال التركيز على النتائج المحققة.
- تقييم مستوى الأداء مقارنةً بالأداء المتوقع سابقاً.
- تقديم ملاحظات حول الأداء.
- اتخاذ قرارات إدارية بشأن الأداء المحقق.
- وضع خطط لتحسين الأداء.

أهمية قياس الأداء الوظيفي لمدير المدرسة:

- تأتي أهمية الحكم على أداء مدير المدرسة، وتقييم مدى جودته، من أسباب عديدة ومهمة، والتي يمكن تلخيصها في النقاط الآتية (مطلق، ٢٠١٨):
- يسهم في تحديد مدى قدرة المدير وفعالته في تطوير وتنمية أداء بقية العاملين.
 - يسهم في تحديد ما يتمتع به المدير من قدرات متنوعة، وبالتالي الحكم على مدى أحقيته في الحصول على ترقية، أو ضرورة نقله الى وظيفة تتلاءم مع قدراته الحقيقية.
 - يسهم تحديد ما يعاني منه المدير من نقاط ضعف في توفير الإجراءات التي من شأنها أن تعزز من أداءه، وهو ما من شأنه أن يحول مسألة قياس الأداء وتقييمه الى حافز يدفع المدير نحو تطوير قدراته، والارتقاء بمستوى أداءه.
 - يساعد تقييم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية للمدير، ليتم بناءً على ذلك تحديد البرامج التدريبية المناسبة له.
 - يسهم في تسهيل مهمة اقتراح ما يستحقه المدير من مكافآت وحوافز، والتي يتم منحها بناءً على نتائج تقييم أداءه.

استنتجت الباحثة من خلال اطّلاعها على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة الحالية؛ أهميّة متزايدة في الدراسات التربوية بموضوع تعزيز أخلاقيات المهنة، فمع كونه يُعدُّ مفهوماً قديماً؛ إلا أنه يُعدُّ مدخلاً لا غنى عنه مُلأزماً لتحقيق مُتطلّبات جودة الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية التي منها المدارس العربية، وصولاً لتحقيق مستويات أداء تتّصف بالتميّز.

فقد قام عبد ربه (٢٠٢٣) بدراسة هدفت التعرف إلى دور الإدارة المدرسية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه النوعي، وقد تم اختيار عينة قصدية من المديرين والخبراء التربويين بحجم (٦) أفراد، حيث اعتمد الباحث على مقابلة فردية مكونة من (٤) أسئلة تم التحقق من صدقها وثباتها، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن وزارة التربية والتعليم قد قصرت في إعلامها وإعلانها عند إتمام العمل في المدونات الأخلاقية والتي تعتبر جزءاً هاماً في تنظيم العلاقات ما بين أطراف العمل التربوي.

وقد أجرى كامبل (Campbell, 2021) دراسة هدفت التعرف على أهم القيم الأخلاقية التي يعلمها المعلمون للطلاب في المدارس في بريطانيا، وقد تكونت عينة الدراسة من ثلاثين طالب في المرحلة الثانوية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة ضروري لإنجاح العملية التربوية، وأن المعلم قادر على تفعيل دور الطالب من خلال غرس القيم الإيجابية مثل الحوار والمناقشة.

وقد أجرى زروق وكشوب (٢٠٢٠) دراسة هدفت التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة من الشركات الصناعية في محافظة ظفار، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في الإدارات العليا بشركة ريسوت للإسمنت وشركة ظفار للطاقة وشركة أعلاف ظفار، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (١٢٠) إدارياً بواقع (٤٠) استبانة لكل شركة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

وأجرى الشيبان والحياري والشهران (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية لأخلاقيات مهنة التعليم في مديرية بني عبيد (المعوقات والحلول)، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٢٠) معلماً ومديراً، واستخدمت أداتين للدراسة هما (الاستبانة والمقابلات)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية لأخلاقيات مهنة التعليم في مديرية بني عبيد جاءت بدرجة مرتفعة.

وقام أبو الكاس (٢٠١٥) بدراسة هدفت التعرف على دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وقد تكون مجتمع الدراسة من (٨٣٣) موظف في المنظمات غير الحكومية المحلية الاجتماعية بقطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٣) موظف تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

بينما تناولت دراسة عبيدي وآخرون (Abdi, et al., 2014) أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى موظفي ومحاضري كلية العلوم الإسلامية في جامعة قذح، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (٤٠) موظفاً ومحاضراً في كلية العلوم الإنسانية في جامعة قذح في ماليزيا، وأظهرت نتائج الدراسة أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير على الأداء الوظيفي وترتبط إيجابياً معها.

وتعقيباً على ما سبق تناوُلُهُ من دراسات سابقة لبيان أوجه الشبّه وأوجه الاختلاف، والاستفادة بين الدراسة الحاليّة والدراسات السابقة.

أولاً: أوجه الشبّه: تشترك الدراسة الحاليّة مع الدراسات التي سبق تناولها في استخدام المنهج الوصفي للدراسة ما عدا دراسة عبد ربه (٢٠٢٣) التي استخدمت المنهج النوعي بالإضافة للمنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة الحاليّة الاستبانة أداة للبحث، وهي الأداة

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

التي استخدمتها الدراسات الوصفية السابق عرضها، وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع أخلاقيات المهنة وجودة الأداء.

ثانياً: أوجه الاختلاف: اختلفت الدراسة الحالية في تناولها تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء لدى مديري المدارس في الكويت، والتعرّف إلى طبيعة العلاقة بينهما، كما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة الأخرى التي استخدمت المنهج الوصفي؛ في تناولها لعينة الدراسة، الذين هم المعلمين، واختلفت الدراسة الحالية في الحدّين الزماني والمكاني عن الدراسات السابقة، كما اختلفت الدراسة الحالية في عدد أفراد عيّنتها.

ثالثاً: أوجه التفرد: في هذا البحث قامت الباحثة بإعداد استبانة لتحليل العلاقة بين تعزيز أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي، وتم تطبيق البحث على المدارس في دولة الكويت للعام ٢٠٢٤.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لمناسبتيه لطبيعة الدراسة الحالية وأهدافها.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة الحالية من المعلمين والمعلمات جميعهم في دولة الكويت، والذين بلغ عددهم وفق إحصائيات وزارة التربية (١٠٦,١٠٨) معلماً ومعلمة (وزارة التربية في دولة الكويت، ٢٠٢٤).

عينة الدراسة

تمّ اختيار عينة من المعلمين في الكويت مؤلفة من (٣١٠) معلماً ومعلمة جرى اختيارهم من المناطق التعليمية الست على مستوى الدولة؛ والجدول (١) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات.

جدول 1

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	
39.4	122	ذكر	النوع الاجتماعي
60.6	188	أنثى	
93.2	289	بكالوريوس	المؤهل العلمي
6.8	21	دراسات عليا	
33.5	104	اقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
28.1	87	من 5-10 سنوات	
38.4	119	أكثر من 10 سنوات	
100.0	310	المجموع	

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، تم تطوير استبانة، كونها الأنسب للدراسة بالنظر إلى منهج الدراسة، وذلك بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت موضوع تعزيز أخلاقيات المهنة وجودة الأداء الوظيفي، حيث تكونت الاستبانة من محورين، المحور الأول تكون من (٢٧) فقرة لقياس دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين في الكويت، والمحور الثاني تكون من (١٢) فقرة، لقياس مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس في الكويت، وقد تم تبني تدرج ليكرت الخماسي (كبير جداً=٥، كبير=٤، متوسط=٣، قليل=٢، قليل جداً=١).

صدق المحتوى لأداة الدراسة:

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة تم عرضها بصورتها الأولية، على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات: الإدارة التربوية وأصول التربية، والقياس والتقويم، والمناهج والتدريس في جامعة الكويت، وعدد من الخبراء والمختصين والمشرفين التربويين العاملين في الميدان التربوي، والبالغ عددهم (٥) محكمين؛ بهدف إبداء آرائهم في فقرات الاستبانة من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للبعد الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. وتم الأخذ بما نسبته ٨٠٪ من كافة ملاحظات المحكمين التي اقتصرت على إجراء تعديل في الصياغة اللغوية.

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

وللإجابة عن فقرات أداة الدراسة تم اعتماد تدرج ليكرت (Likert) الخماسي؛ وذلك على النحو الآتي: (كبيرة جدًا وتأخذ ٥ درجات، كبيرة وتأخذ ٤ درجات، متوسطة وتأخذ ٣ درجات، قليلة وتأخذ درجتين، قليلة جدًا وتأخذ درجة واحدة).

صدق البناء: محور أخلاقيات المهنة

لاستخراج دلالات صدق البناء، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة في هذا المحور وبين الدرجة الكلية للمحور بأكمله، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٣٠) معلماً ومعلمة، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (٠,٤٩-٠,٩١)، ومع المجال (٠,٥٠-٠,٩٥) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول ٢

معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليه

معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
**0.67	**0.83	19	**0.66	**0.81	10	**0.49	**0.57	1
**0.81	**0.88	20	**0.74	**0.80	11	**0.80	**0.79	2
**0.91	**0.95	21	**0.80	**0.79	12	**0.62	**0.65	3
**0.82	**0.84	22	**0.84	**0.84	13	**0.59	**0.74	4
**0.78	**0.91	23	**0.65	**0.83	14	**0.56	**0.66	5
**0.83	**0.85	24	**0.89	**0.89	15	**0.77	**0.87	6
**0.87	**0.82	25	**0.64	**0.67	16	**0.65	**0.75	7
**0.73	**0.85	26	**0.63	**0.70	17	**0.56	**0.50	8
**0.88	**0.91	27	**0.77	**0.89	18	**0.73	**0.74	9

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والجدول التالي يبين ذلك.

جدول ٣

معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

أخلاقيات المهنة	الجوانب المهنية	الجوانب الشخصية
		1
	1	**0.703
1	**0.933	**0.911

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يبين الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة

إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

ثبات محور أخلاقيات المهنة

للتأكد من الثبات، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)

بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠) معلماً ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا،

والجدول رقم (٤) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول ٤

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات وإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الجوانب الشخصية	٠,٨٢	٠,٧٧
الجوانب المهنية	٠,٨٧	٠,٨٠
أخلاقيات المهنة	٠,٩١	٠,٨٥

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

صدق البناء: محور جودة الأداء الوظيفي

لاستخراج دلالات صدق البناء فقد استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة ضمن هذا المحور مع الدرجة الكلية للمقياس في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (٣٠) معلماً ومعلمة، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٨٦-٠,٩٥)، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول ٥

معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
9	**0.86	5	**0.90	1	**0.88
10	**0.95	6	**0.93	2	**0.92
11	**0.92	7	**0.93	3	**0.92
12	**0.89	8	**0.91	4	**0.87

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

ثبات محور جودة الأداء الوظيفي:

للتأكد من الثبات فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (٣٠) معلماً ومعلمة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين إذا بلغ (٠,٩٠).

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذا بلغ (٠,٨٢)، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول ٦

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	11	يعامل المعلمين والموظفين باحترام وتقدير وعدالة	3.85	0.896	متوسط
2	1	يقيم مدير المدرسة علاقات طيبة مع زملائه المعلمين	3.79	1.011	متوسط
3	2	يتصف مدير المدرسة بالصدق في التعامل	3.72	1.017	متوسط
4	5	ينمي مدير المدرسة روح التعاون بين المعلمين والموظفين	3.71	1.031	متوسط
5	4	يستعمل مدير المدرسة المصطلحات اللائقة مع المعلمين والموظفين	3.69	1.037	متوسط
6	8	يحترم مدير المدرسة قيم المجتمع ويعززها لدى الطلبة والمعلمين	3.64	1.260	متوسط
7	10	يهتم بغرس الأخلاق الحميدة في نفوس زملائه من خلال تصرفاته	3.62	1.227	متوسط
8	3	يمتلك مدير المدرسة القدرة على تحمل المسؤولية	3.55	1.233	متوسط
9	7	يقدم مدير المدرسة المشورة لكل من يطلبها من المعلمين.	3.51	1.222	متوسط
10	12	يتحلى بالمرونة في التعامل مع الآخرين	3.47	1.263	متوسط
11	9	يلتزم مدير المدرسة بتطبيق كل ما يقوله من مبادئ تتعلق بالعمل المهني	3.44	1.283	متوسط
12	13	يلتزم بالموضوعية عند الحديث مع المعلمين في أي موقف مهني	3.38	1.311	متوسط
13	14	يتحكم في تصرفاته وانفعالاته	3.35	1.301	متوسط
14	6	يصغي مدير المدرسة إلى آراء الآخرين	3.32	1.398	متوسط

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
مهما كانت مخالفة لرأيه					
الجوانب الشخصية					
1	6	يعمل على تحسين بيئة العمل المدرسية	3.75	0.82	متوسط
2	4	يتخذ قرارات رشيدة من خلال المسؤوليات والصلاحيات المخول بها	3.66	1.063	متوسط
3	10	يدير الخلاف بين المعلمين بطرق موضوعية سليمة	3.64	0.941	متوسط
4	2	يلتزم باللوائح والتعليمات الصادرة من وزارة التربية	3.62	1.047	متوسط
5	7	يعمل على تنظيم جهود الآخرين وتنسيقها	3.58	1.073	متوسط
6	11	يتعامل بشفافية مع المشكلات المهنية	3.49	1.030	متوسط
7	13	يكسر روتين العمل بأفكار وأساليب عمل جديدة	3.46	1.308	متوسط
8	3	يبتعد في سلوكه المهني عن المصالح الذاتية	3.42	1.088	متوسط
9	8	يساعد المعلمين على تلبية احتياجاتهم المهنية	3.39	1.286	متوسط
10	12	يحرص على تنمية وتطوير المعلمين	3.37	1.247	متوسط
11	5	يضع رؤية مشتركة للتميز المهني مع المعلمين	3.31	1.310	متوسط
12	1	يستخدم مدير المدرسة موارد المدرسة المتاحة لتحقيق الأهداف المرسومة	3.26	1.386	متوسط
13	9	يزود المعلمين بالتغذية الراجعة حول المهام الموكلة إليهم باستمرار	3.24	1.396	متوسط
الجوانب المهنية					
أخلاقيات المهنة					
3.53					
0.84					

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,٤٨-٣,٥٧)، حيث جاء مجال الجوانب الشخصية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٥٧)، بينما جاء مجال الجوانب المهنية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٨)، وبلغ

المتوسط الحسابي لدور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ككل (٣,٥٣)، وجاء بدرجة متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس قد ينصب اهتمامهم بالدرجة الأولى على كيفية التزام المعلمين بمسؤولياتهم اتجاه الطلبة، من تدريس وأنشطة، ومن ثم يأتي الاهتمام بتعزيز أخلاقياتهم في المدرسة، وقد اختلفت هذه الدراسة مع دراسة الشيباب والحياري والشمران (٢٠١٨) التي أظهرت أن درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية لأخلاقيات مهنة التعليم في مديرية بني عبيد جاءت بدرجة مرتفعة.

السؤال الثاني: ما مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول ٧

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	يعتمد مدير المدرسة في اتخاذ القرارات على أسس ومعايير علمية سليمة.	3.50	1.09	متوسط
2	3	يعمل مدير المدرسة على تحسين مهارات المعلمين على استخدام التكنولوجيا.	3.42	1.11	متوسط
3	4	يربط مدير المدرسة نتائج تقييم الأداء بالمتطلبات والاحتياجات التدريسية.	3.35	1.11	متوسط
4	5	يعمل مدير المدرسة على تحديد نقاط القوة وتدعيمها ونقاط الضعف ومعالجتها للمعلمين.	3.34	1.17	متوسط
5	6	يوفر مدير المدرسة التغذية الراجعة النشطة والفعالة بشكل مستمر.	3.32	1.17	متوسط
6	12	يحرص مدير المدرسة على توجيه	3.32	1.15	متوسط

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
7	11	والتحسين المستمر لجودة الأداء. يضع مدير المدرسة أهداف استراتيجية لتحسين الجودة من أجل تحسين أداء المعلمين.	3.21	1.17	متوسط
8	1	يقدم مدير المدرسة أفكاراً إبداعية وتجديدية لتحسين إجراءات عمل معلميه. يراعي مدير المدرسة رغبة المعلمين وتصوراتهم واحتياجاتهم عند وضع البرامج التدريبية.	3.20	1.19	متوسط
9	10	يأخذ مدير المدرسة باقتراحات المعلمين في تطوير سياسات وأساليب العمل.	3.13	1.21	متوسط
10	9	يستخدم مدير المدرسة أسلوب العصف الذهني لإثارة القدرات الإبداعية.	3.09	1.16	متوسط
11	8	يعمل مدير المدرسة على إقامة حلقات نقاشية بين المعلمين لاستثمار طاقاتهم الفكرية.	3.08	1.28	متوسط
12	7	يبحث مدير المدرسة عن أفكار جديدة وتجديدية لتحسين إجراءات عمل معلميه. يراعي مدير المدرسة رغبة المعلمين وتصوراتهم واحتياجاتهم عند وضع البرامج التدريبية.	3.03	1.30	متوسط
		جودة الأداء الوظيفي	3.25	1.04	متوسط

يبين الجدول (٧) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.03-3.50)، حيث جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على "يعتمد مدير المدرسة في اتخاذ القرارات على أسس ومعايير علمية سليمة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مدير المدرسة يسعى دائماً إلى أن تكون قراراته حكيمة، وتستند على أسس ومعايير علمية، بينما جاءت الفقرة رقم (7) ونصها "يعمل مدير المدرسة على إقامة حلقات نقاشية بين المعلمين لاستثمار طاقاتهم الفكرية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.03)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدم وجود الوقت الكافي للقيام بحلقات نقاشية وجلسات بين مدير المدرسة والمعلمين من أجل تبادل الأفكار، وقد يعزى ذلك إلى كثرة المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق مدير المدرسة. وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى جودة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ككل (3.25).

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين تبعاً لمتغيرات: (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين حسب متغيرات النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، كما تم احتساب قيمة (ز) لبيان الفروق في قوة العلاقة الارتباطية بين فئات هذه المتغيرات، كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول ٨

معاملات الارتباط بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة للجنس، واختبار ز للفرق بين معاملات الارتباط

الدلالة الإحصائية	ز	العدد	ر		
0.720	0.358	122	**0.891	ذكر	النوع الاجتماعي
		188	**0.882	أنثى	
0.124	1.535	289	**0.893	بكالوريوس	المؤهل العلمي
		21	**0.787	دراسات عليا	
0.118	1.56	104	**0.914	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
		87	**0.867	من 5-10 سنوات	
0.108	1.603	104	**0.914	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
		119	**0.870	أكثر من 10 سنوات	
0.932	-0.085	87	**0.867	من 5-10 سنوات	سنوات الخبرة
		119	**0.870	أكثر من 10 سنوات	

يتبين من الجدول السابق:

- متغير النوع الاجتماعي: يتبين من قيمة معامل الارتباط "ر" وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، حيث تجاوزت قيمة هذا المعامل (0,7)، كما أن إشارته موجبة، ومن ناحية أخرى، فقد تبين عدم وجود اختلاف دال إحصائياً ($\alpha = 0,05$) في قوة العلاقة الارتباطية بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

المعلمين تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، حيث أن قيمة اختبار (ز) قد بلغت (0.358) وبدلالة إحصائية (0.720)، أي أن الدلالة قد تجاوزت (0.05)، وقد يُعزى سبب عدم وجود فروق إلى أن مديري المدارس (الذكور والأنثى) يسعون دائماً إلى التميز والجودة وخاصة في أدائهم الوظيفي الذي يهيئ لهم الفرصة للإبداع والتميز الوظيفي، وذلك من خلال الاهتمام بمختلف الجوانب الإدارية والشخصية المتعلقة بالمعلمين.

- **متغير المؤهل العلمي:** يتبين من قيمة معامل الارتباط "ر" وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث تجاوزت قيمة هذا المعامل (0,7)، كما أن إشارته موجبة، ومن ناحية أخرى، فقد تبين عدم وجود اختلاف دال إحصائياً ($\alpha = 0,05$) في قوة العلاقة الارتباطية بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث أن قيمة اختبار (ز) قد بلغت (1.535) وبدلالة إحصائية (0.124)، أي أن الدلالة قد تجاوزت (0.05)، وهذا يعني أن المؤهل العلمي لمديري المدارس لا يؤثر على جودة أدائهم الوظيفي، وسعيهم دائماً للتميز والإبداع في مجالهم الوظيفي.

- **متغير سنوات الخبرة:** يتبين من قيمة معامل الارتباط "ر" وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث تجاوزت قيمة هذا المعامل (0,7)، كما أن إشارته موجبة، ومن ناحية أخرى، فقد تبين عدم وجود اختلاف دال إحصائياً ($\alpha = 0,05$) في قوة العلاقة الارتباطية بين جودة الأداء لمديري المدارس وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، حيث أن قيمة اختبارات (ز) قد بلغت على التوالي (0,932 / 0,63 / 1,085 - 0,08) وبدلالة إحصائية بلغت على التوالي (0,118 / 0,108 / 0,932)، وجميع هذه الدلالة تجاوزت (0.05)، وقد يُعزى عدم وجود فروق إلى أن مدير المدرسة يسعى دائماً للتميز والإبداع بغض النظر عن سنوات خدمته.

تصور مقترح للارتقاء بجودة أداء مديري المدارس، وتفعيل دورهم في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين: أولاً: فلسفة التصور المقترح:

تنطلق هذه الفلسفة من ضرورة تعزيز أداء مدراء المدارس بشكل أفضل، وذلك بما من شأنه أن ينعكس إيجاباً على تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي هذه المدارس.

ثانياً: أهداف التصور المقترح:

هنالك عدد من الأهداف التي يسعى التصور المقترح إلى تحقيقها، وهي:

- تشجيع مدراء المدارس على العمل على الرفع من مستويات أدائهم الوظيفي في إدارة مدارسهم.
- تنمية الوعي بأهمية ممارسة أخلاقيات المهنة لدى المعلمين.
- توظيف أداء المدراء في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين.
- توفير بيئة مدرسية يتعاون فيها المدير مع المعلمين لتعزيز أخلاقيات المهنة لدى هؤلاء في ممارسة مهنتهم النبيلة.

ثالثاً: مصادر التصور المقترح:

تم الاعتماد على عدد من المصادر في وضع التصور، وهي:

- الأدبيات النظرية التي تطرقت الى جودة أداء مدراء المدارس، وإلى أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين.
- نتائج الدراسات السابقة التي تناولت موضوعي جودة الأداء لدى مدير المدرسة، وأخلاقيات مهنة التعليم.
- النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وذلك فيما يتعلق بتأثير جودة الأداء لمديري المدارس على تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين، والتي بينت وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين.

رابعاً: مبررات التصور المقترح:

ينبع تقديم هذا التصور من عدد من المبررات، والتي يمكن تلخيصها في الآتي:

- التعرف على واقع أداء عمل مدراء المدارس في الكويت، وذلك بما يمكن من وضع الإجراءات اللازمة لتطويره والرفع من جودته.

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

- إن تحسين أداء المدراء في المدارس الكويتية والرفع من جودتها الى مستويات عالية من شأنه أن يعكس إيجاباً على مختلف جوانب العمل المدرسي.
- ضرورة تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى معلمي المدارس في الكويت، وذلك بما يعزز من مستويات إنتاجيتهم، وزيادة رضاهم عن عملهم.
- الرفع من مكانة وسوية المدارس الكويتية، وما تقدمه من خدمات تعليمية، وذلك على المستويين الكويتي والعربي.
- الاسهام في الحد من أية تجاوزات أو انحرافات مهنية أو سلوكية قد تصدر من المعلمين خلال عملهم في المدرسة.

خامساً: متطلبات التصور المقترح وآليات تطبيقه:

يمكن تلخيص أبرز ما يتطلبه هذه التصور المقترح من مقومات وآليات لكي يتم تطبيقه بالشكل الأفضل بالآتي:

- قيام مدراء المدارس بتهيئة البيئة المدرسية الداعمة والمحفزة، والتي تشجع المعلمين على التواصل الفعال، وتعزز التنمية المهنية المستمرة لديهم، وتدعم الالتزام الأخلاقي عندهم.
- ضرورة أن يحقق مدراء المدارس مبدأ القيادة القدوة، حيث يُعد مدير المدرسة الذي يلتزم بأخلاقيات المهنة كالأمانة، النزاهة، والمسؤولية بمثابة نموذج يحتذى به، وهذا التأثير الإيجابي يشجع المعلمين على الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، ليس فقط كقواعد ملزمة، بل كقيم متأصلة في سلوكهم.
- تطبيق آليات تقييم دقيقة لأداء المعلمين، مع التركيز على الجوانب الأخلاقية والمهنية، وذلك لتحقيق التميز والجودة.
- يجب على مديري المدارس تعزيز دورهم في التنمية المهنية للمعلمين، وذلك من خلال ورش العمل والبرامج التدريبية المستمرة التي تركز على تطوير المهارات التدريسية، وأساليب إدارة الفصول الدراسية، وأخلاقيات المهنة.

- ضرورة استعانة المدراء بالتقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات الخاصة بتقييم نشاط المعلمين، وممارسة مهنتهم في الصفوف ومع الطلاب، وهذا ما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم، ويتيح اتخاذ قرارات رشيدة لتحسين جودة التعليم، واكتشاف الممارسات غير الأخلاقية وتصحيحها.
- السعي من قبل المدراء لزيادة رضا الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور، وهذا ما من شأنه أن يحسن العلاقة بين جميع أطراف العملية التعليمية، ويزيد من الرضا عن أداء المدرسة، ويعزز من بيئة العمل الإيجابية والمحفزة التي تنتج عن هذا الرضا، وتزيد من التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة، وتحسن من جودة أدائهم التعليمي.

التوصيات

بناءً على النتائج تُوصي الدراسة الحالية بالتالي:

- استمرار توجيه مديري المدارس بأهمية تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها في تحسين ورفع من مستوى جودتهم الوظيفية.
- قيام قسم إشراف الإدارة المدرسية بعقد لقاءات بين إدارات المدارس لتبادل الخبرات والتجارب؛ بما يُحسِّن بيئة العمل ويرفَع مستوى الاستفادة المُتبادلة.
- قيام مشرف الإدارة المدرسية بعقد جلسات إشرافية مع مديري المدارس تتناول كيفية رفع مستوى الثقة في قدرات وإمكانات المعلمين؛ بما يُحَقِّقُ التنفيذ الصحيح للأعمال المُوكَّلة إليهم.
- ضرورة أن يشكل المدراء قدوة صالحة للمعلمين في مختلف الاخلاقيات المهنية.
- ضرورة عمل مدراء المدارس على تعزيز البيئة المدرسية الداعمة والمحفزة والمشجعة على زيادة الالتزام الأخلاقي لدى المعلمين.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، مها وسلمان، نور. (٢٠١٨). تأثير الالتزام التنظيمي في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة التأمين العراقية. *مجلة دراسات محاسبية ومالية*، ٣ (٤٤)، ١٨٨-٢٠٠.
- أبو الكاس، المعتصم بالله هاني. (٢٠١٥). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى.
- أبو حمدي، إلهام. (٢٠١٨). درجة التزام المعلمين بأخلاق مدونة السلوك الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة العقبة. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ١٦ (٢)، ١-٢٤.
- أحمد، سامية فتوح، الشناوي، أحمد محمد سيد أحمد، ومحمد، زينب عبد النبي أحمد. (٢٠٢١). تصور مقترح لتحسين جودة أداء معلمي المرحلة الابتدائية في ضوء بعض المتغيرات التربوية الحديثة. *مجلة كلية التربية بالإسمايلية*، (٥١)، ٣١٧-٣٥٤.
- آل هيضه، حنان. (٢٠٢١). واقع التزام القيادات الأكاديمية بأخلاقيات السلوك المهني الأكاديمي "دراسة ميدانية بكلية جامعة الملك خالد". *مجلة التربية*، ١ (١٩٢)، ١٦٨-٢٠١.
- بثينة، عبد الله، ومحمد، عوماري. (٢٠٢١). أهمية التزام هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة باستخدام مهارة التواصل مع ذوي الاحتياجات الخاصة في العملية التعليمية. *المجلة العلمية للتربية الخاصة*، ٣ (٢)، ١٤٩-١٦٣.
- تبوك، محمد بن علي بن مسعود. (٢٠١٦). تحليل علاقات مستويات جودة البرامج التدريبية بمستويات جودة الأداء الوظيفي. *مجلة البحوث التجارية*، ٣٨ (٢)، ١٩٥-٢٣٣.
- الخالدي، مريم. (٢٠٢٠). درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، ٤٧ (٣)، ٨٤-٩٥.
- الدحوح، حسني. (٢٠١٥). *جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
- زروق، بلال وشلهوب، أحمد. (٢٠٢٠). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ٤ (٤)، ٥١-٦٨.
- السكرانة، بلال. (٢٠٠٩). *أخلاقيات العمل*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- شعوبي، إكرام وخضير، سارة. (٢٠٢٣). *أثر ضغوط العمل على أخلاقيات المهنة دراسة ميدانية في مؤسسة "الكهرباء والطاقة المتجددة تقرت"*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- الشياب، معاذ والحياري، حسن ومنيرة، الشرمان. (٢٠١٨). درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية لأخلاقيات مهنة التعليم (المعوقات والحلول). *مجلة العلوم التربوية*، ٤٥ (٤)، ٧٤-٩٥.
- الصوص، نداء. (٢٠٠٨). *السلوك الوظيفي*. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

- الطراونة، وعد صالح محمد. (٢٠٢٣). دور برنامج الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة في تعزيز أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث التربوية والنفسية، ٨ (٢)، ٣٨٤-٤٠٣.
- طناش، سلامة والهوراني، غالب. (٢٠١٥). الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر عضو هيئة التدريس بالجامعة الأردنية. مجلة دراسات العلوم التربوية، ٢ (٣٤)، ١٦-٤٤.
- عبد الرحمن، علا صبري محمد أمين، سليمان، حنان البديري كمال، ومحمود، حنان عبد الستار. (٢٠٢٢). أخلاقيات مهنة التعليم لدى مديري المدارس في ضوء بعض التغيرات المعاصرة. مجلة كلية التربية، ٣٨ (٣)، ١٨٩-٢١١.
- عبد العزيز، منيرة. (٢٠١٠). مدى التزام معلمات المرحلتين والثانوية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض بأخلاقيات مهنة التعليم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية، ٣ (٢٢)، ٤٧٦-٥٤٢.
- عبد ربه، بلال. (٢٠٢٣). دور الإدارة المدرسية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم. المجلة العلمية لكلية التربية، ٥ (٣٩)، ٧٩-٩٥.
- العريفي، سلطان بن ناصر سعود. (٢٠١٧). السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٦ (٨)، ٤٩-٦٤.
- العوامل، نائل. (٢٠٠٦). الإداء الإداري في المؤسسات العامة بين الإقليمية والعولمة. مجلة دراسات العلوم الإنسانية، ١ (٣)، ٦١-٩٦.
- الغامدي، حمدان. (٢٠٠٧). أخلاقيات مهنة التعليم العام. الرياض: مكتبة الرشد.
- قوطة، مروة والدسوقي، إيناس. (٢٠٢١). الذكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط- استراتيجية مقترحة. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ٥٠ (٥)، ٢٩٦-٣٥١.
- كاظم، رواء جواد، وأبو نرجس، نزار كاظم عباس. (٢٠٢٣). درجة التزام معلمي الصفوف بأخلاقيات المهنة. مجلة أبحاث ميسان، ١٩ (٣٨)، ٢٣٨-٢٦١.
- محمد، أحمد حسين عبد المعطي، السمان، أحمد محمد، ومحمد، أمال محمود عبد المجيد. (٢٠٢٤). أخلاقيات مهنة التعليم في ضوء التحديات المعاصرة وسبل معالجتها من منظور إسلامي. المجلة التربوية لتعليم الكبار، ٦ (٣)، ١٤٦-١٧٥.
- مطلق، مها رشيد. (٢٠١٩). تطوير الأداء الوظيفي لمديري المدارس الابتدائية بالكويت في ضوء المعايير القومية لجودة الأداء. مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، ١٣ (١)، ١٤٢-١٧٦.
- نايفة، علي. (٢٠١٨). دور الاتصال الإداري في تحسين جودة الأداء الوظيفي لجامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية- دراسة ميدانية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ١٦ (٢)، ٢٤٩-٢٩٠.

دور مديري المدارس في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين وأثرها على جودة الأداء

وداد، عفايفية، وحسين، براهيمية. (٢٠٢٣). دور التدريب في تحسين جودة الأداء الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ – قالمة.

وزارة التربية في دولة الكويت. (٢٠٢٤). إحصائيات الهيئة التعليمية بدولة الكويت. <https://moe.edu.kw/pages/Statistics>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Abdi, M. F., Nor, S. F. D. M., & Radzi, N. Z. M. (2014). *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment*. Proceedings of 5th Asia- Pacific Business Research Conference, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Bafadal, I., Nurabadi, A., Soepriyanto, Y., & Gunawan, I. (2020, November). *Primary school principal performance measurement*. In 2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020) (pp. 19-23). Atlantis Press.
- Campbell, S. (2021). The most important moral values taught by teachers to students in schools in Britain, *Organizations studies*, 19(3), 477-492.
- Erlangga, E. (2024). Influence of School Principal Leadership and Quality Management Administration on the Performance of Teachers Through Work Motivation in Non-Formal Schools. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 218-229.
- Hussein, Y. A. (2022). The role of job satisfaction in enhancing the quality of job performance-an applied study in Iraqi universities. *World Economics and Finance Bulletin*, 9(1), 138-146.
- Khayatmoghadam, S. (2021). Study of the effects of managers' professional ethics on the decision-making strategies: moderator role of information management systems capacity. *International Journal of Ethics and Society*, 3(3), 19-27.
- Okorji, P. N., Igbokwe, I. C., & Ezeugbor, C. O. (2016). Relationship between school climate and principals' job performance in secondary schools. *European Scientific Journal*, 12(4), 55-67.
- Osibanjo, A. O., Akinbode, J. O., Falola, H. O., & Oludayo, A. O. (2015). Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 12(1), 107-117.
- Sherpa, K. (2018). Importance of professional ethics for teachers. *International Education and Research Journal*, 4(3), 16-18.
- Shojayifar, Z., Marzieh, A., & Nastiezaie, N. (2017). The Relationship between professional ethics with knowledge management and job involvement. *Iran J Bioethics*, 7(23), 17-28.