



كلية التربية بالغردقة

المجلة التربوية



جامعة جنوب الوادي

دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف من وجهة نظرهن

الباحثة

ولاء خلف الجعيد

طالبة ماجستير - جامعة الطائف

إشراف

دكتورة / سارة محمد العجلان

أستاذ مشارك- القيادة والسياسات التعليمية -

جامعة الطائف

تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٤/٣/١٧

تاريخ استلام المصحح: ٢٠٢٤/١/٢٠

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف من وجهة نظرهن، والكشف على الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد العينة حول دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، الخبرة). واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة أداة للدراسة؛ حيث تكونت من (٢٨) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد: دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها، دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها، دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه طالباتها، ودور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع، وقد تم التحقق من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٥) معلمة في مدارس الحكومية الثانوية في مدينة الطائف، وأظهرت النتائج: أن الاتجاه العام لأفراد العينة كانت جميعها بدرجة مرتفعة، وكانت كالاتي: دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها بالمرتبة الأولى، يليها دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة اتجاه زميلاتها، ثم دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة اتجاه المجتمع، وأخيرا دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة اتجاه عملها، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حيث إن مستوي الدلالة لأبعاد الدراسة، وكذلك الدرجة الكلية أكبر من مستوي المعنوية (0.05) حول دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل البكالوريوس، وحملة الدراسات العليا نحو بعد (دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها) لصالح أفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل البكالوريوس، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث تبين أن الفروق الإحصائية جاءت لصالح فئة أكثر من ١٠ سنوات ويعود إلى تجاربهم وخبرتهم الطويلة في العملية التدريسية والتعليمية.

الكلمة المفتاحية: القيادة الأخلاقية- المدارس الحكومية الثانوية- مدينة الطائف.

Abstract

The role of school leadership in promoting professional ethics among secondary school teachers in the city of Taif from their point of view

This study's main purpose was to identify the role of school leadership in promoting professional ethics among secondary school teachers in Taif, Saudi Arabia from their point of view. The study also investigates if there is a difference by educational qualification, by experience, about the role of leadership in promoting professional ethics among secondary school teachers. The study used the descriptive approach, and the questionnaire was a tool for the study. The questionnaire included 28 items and consisted of four dimensions (the role of the leader in enhancing the teacher's ethics towards their work, the role of the leader in enhancing the teacher's ethics towards their classmates, the role of the leader in enhancing the teacher's ethics towards their students, the role of the leader in promoting the teacher's ethics towards society). A total sample of 335 female teacher participated in this study. in general, the findings showed that teachers have very high level of positive attitude towards the role of leadership in promoting professional ethics among secondary school teachers. The role of the leader in enhancing the teacher's ethics towards their students was the highest-ranked item. The next-highest rated items were the role of the leader in enhancing the teacher's ethics towards their classmates, followed by the role of the leader in promoting the teacher's ethics towards society. The role of the leader in enhancing the teacher's ethics towards their work was ranked last. There are no statistically significant differences about the role of leadership in promoting professional ethics among secondary school teachers due to the educational qualification variable. There are statistically significant differences between the study sample who hold a bachelor's degree, and those who hold postgraduate studies towards a dimension (the leader's role in enhancing the teacher's ethics towards their students) for the benefit of the study sample who hold a bachelor's degree. There are statistically significant differences between the averages of estimating the role of leadership in promoting professional ethics among secondary school teachers due to the variable years of experience, as it was found that the statistical differences came in favor of the category of more than 10 years due to their experiences and long experience in the teaching and learning process.

Keywords: Leadership ethical - Government Secondary Schools –Tai.

المقدمة:

كل مهنة في المجتمع البشري لها معايير أخلاقية يجب على أعضاء تلك المهنة التمسك بها لتحقيق نتائج ذات فعالية عالية، وتعتبر أخلاقيات مهنة التدريس من أهم المبادئ التوجيهية التي تحدد سلوك المعلمين لأنها تعمل كمراقب داخلي لهم، وتقدم لهم أطراً مرجعية ذاتية توجههم في عملهم، وتقيم أدائهم وتفاعلاتهم مع الآخرين، ويتحدد مدى ارتباط المعلم بمهنته بدرجة التزامه بقواعد تلك المهنة ومراعاتها في جميع الظروف والمواقف، كما تجعل الأخلاق من المدير والمعلم أكثر حياً واقبالاً على مهنته وناجحاً في التعامل مع طلبته ومجتمعه، وتجعل منهم أشخاصاً أكثر انتماء للمجتمع قادرين على اكتساب ثقة الطلاب والزملاء والرؤساء بالعمل وأكثر قدرة على التكيف معهم، لذلك يجب الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم في جميع القطاعات التعليمية (Al-Zoubi، ٢٠١٣).

ويعتبر المعلم أحد العناصر الأساسية في إنجاح العملية التعليمية فهو القدوة الحسنة لطلابه وهو من ينير الدرب في المدرسة داخلياً وخارجياً؛ لذا تعمل المؤسسات التعليمية على إعداد المعلم وتأهيله مهنيًا وأخلاقياً ليتمكن من القيام بأدواره وينظر إلى إعداد المعلم أخلاقياً كركيزة أساسية في برامج إعداد المعلمين وتأهيلهم لممارسة التعليم بكفاءة مهنية (الديسي، ٢٠٢٢).

ولا يمكن للمعلم أن يحقق أي نجاح إلا بوجود القيادة المدرسية الفاعلة التي تنظم طاقات العاملين وجهودهم في إطار خطط المنظمة بما يحقق الأهداف ويضمن نجاحها، كما تعمل القيادة على تدعيم السلوك الإيجابي للأفراد (زهيري، ٢٠١٤).

كذلك تعد القيادة المدرسية من أهم المؤثرات التي تؤثر في سلوك العاملين والمعلمين، ومن أهم العوامل المساهمة في نجاح العملية التعليمية من خلال توفير البيئة التعليمية المحفزة للعطاء، وتوعية العاملين بأدوارهم ومسؤولياتهم وواجباتهم، حيث أكد كل من الروسان (٢٠١٨)؛ وكابلي (٢٠١٥) أن دور القيادة المدرسية بالغ الأهمية في

تطوير وتحقيق أهداف المدرسة، وتعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين بما يضمن تحسين العلاقات والتعاون الفعال بين منسوبي المدرسة وتحقيق الجودة في التعليم.

فالأخلاقيات ضرورة من ضروريات العملية التربوية ولا بد لكل معلم الالتزام بها في جميع تصرفاتهم وأقوالهم وأفعالهم ومن الأخلاقيات التي يجب أن يتصف بها المعلم القناعة، الرضا والإخلاص للمهنة القدوة الحسنة، التواضع، التضحية الصديق مع الذات، استمرارية العطاء ونشر العلم، فالأثر الأخلاقي يمتد أثره ليصل إلى كافة منسوبي المدرسة بما فيهم الطلبة (يحيى سجي، ٢٠١٠). كذلك أوضحت نتائج دراسة (٢٠١٥، Campbell) أن التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم ضرورة لإنجاح العملية التربوية وزرع القيم الإيجابية لدى الطلبة، أيضاً أشارت دراسة السلاموني (٢٠١٨) إلى وجود علاقة طردية بين أخلاقيات مهنة التعليم والتفكير الإيجابي لدى المعلمات. ومن هنا اتضح ضرورة دراسة دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمات.

مشكلة الدراسة:

تعتبر مهنة التعليم من أشرف وأعظم المهن، فهي رسالة الأنبياء والرسل التي تحظى باهتمام الجميع، فمستقبل الأمم وتقدمها وسيادتها مرهون بأيدي المعلمين، فالمعلم صاحب رسالة أحد العناصر الأساسية لنجاح العملية التعليمية حيث يقع على عاتقه مسؤولية تربية النشء وإعداد الأجيال المستقبلية (البشير، ٢٠١١). لذا اهتمت رؤية المملكة ٢٠٣٠ بإعداد المعلم ورفع كفاءته ومهاراته حيث لا ينحصر عمله داخل أسوار المدرسة فقط، بل يمتد إلى البيئة المحلية والمجتمع.

وإن التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم يعد بمثابة الرقيب الذاتي للمعلم، حيث تسهم أخلاقيات المهنة في تعديل سلوك المعلم بما يمكنه من أداء مهامه وواجباته على الوجه الصحيح، حيث تعتبر الأخلاقيات الركيزة الأساسية في حسن أداء الوظيفة (الحري، ٢٠٢٠). وأوصت العديد من الدراسات مثل دراسة الحربي (٢٠٢٠) إلى أهمية

إجراء دراسة حول أخلاقيات المهنة للمعلمين في المؤسسات التعليمية، ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف من وجهة نظرهن؟

٢. ما نوع الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد العينة حول دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف من وجهة نظرهن.

٢. التعرف على الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد العينة حول دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، الخبرة).

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تناولته وهو دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف، أيضاً زيادة وعي مديرات المدارس الثانوية في مدينة الطائف بدورهن في تعزيز أخلاقيات المهنة للمعلمات.

الأهمية التطبيقية:

تتضح الأهمية التطبيقية كما يلي:

١. تعريف القيادة المدرسية بأهمية دورهن في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمات مما قد يساهم في توعية المعلمات وتطوير ممارساتهن.

٢. إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في إعداد الدورات أو البرامج التدريبية للمعلمات والقيادة المدرسية.

٣. تشجيع الباحثين لدراسة أخلاقيات المهنة وتطبيقها في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.

حدود الدراسة:

١. الحد الموضوعي: اقتصر الموضوع على دراسة القيادة المدرسية ودورها في تعزيز أخلاقيات المهنة للمعلمات في المرحلة الثانوية بمدينة الطائف.

٢. الحد المكاني: تم إجراء الدراسة في المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الطائف.

٣. الحد الزمني: تم إجراء الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٤هـ/٢٠٢٣م.

٤. الحد البشري: تم إجراء الدراسة الميدانية على عينة من معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف.

مصطلحات الدراسة:

القيادة المدرسية: هي العملية التي يقوم بها القائد مع مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم للقيام بنشاط متعاون (قأمره، ٢٠٢١ ص ٢٣).

التعريف الإجرائي: هي مجموعة من العمليات والأعمال التي تتطلب من القائدة القيام بها مع المعلمات للقيام بمهارات معينة من خلال ممارسات تدريبية تساعدهم على القيام بأنشطة معينة.

أخلاقيات المهنة: وهي المعايير التي تضبط تصرف الفرد في المجتمع، ومثلها تلك الخاصة بالعمل، وهي مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن يتصف بها الشخص محترف في أداء وظيفته، وتحمل مسؤوليته تجاه عمله، ومجتمعه وتجاه نفسه واحترامه لذاته (عبد الستار، ٢٠٢٠).

التعريف الإجرائي: هي مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تتطلب من القائدات تعزيزها في المعلمات من خلال ممارساتهن وسلوكهن تجاه عملهن، زميلاتهن، طالباتهن، والمجتمع المحلي.

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم القيادة المدرسية:

يعرف ماهر (٢٠٠٤) القيادة المدرسية بأنها: فن تعامل المدير مع الآخرين، ويتمثل هذا الفن بالنشاط الإشرافي الذي يمارسه شخص معين على الآخرين، بأساليب معينة لتحقيق أهداف محددة، فالقائد الناجح هو الذي يتقن هذا الفن فيسعى مع العاملين عن طريق الاتصال بهم، وتوجيههم، ومراقبتهم إلى تحقيق أهداف المنظمة، فالقيادة هي عبارة عن تفاعل مستمر بين القائد ومرؤوسيه، ويتوقف نجاح القائد على مدى نجاح هذا التفاعل.

في حين عرفها العبادي (٢٠٠٨) بأنها: "هي عملية تبادلية إنسانية تسعى للتأثير في أفعال المرؤوسين أو الأطراف وسلوكهم واتجاهاتهم للعمل لتحقيق التنظيم" (ص ١٨٩). وعرفها العلاقي (٢٠٠٠) بأنها: "العملية الخاصة بدفع وتشجيع الأفراد نحو إنجاز أهداف معينة" (ص ١٧٩)، وعرفها ابو النصر (٢٠٠٩، ص ٢٢) بأنها: التأثير بين القائد وأتباعه وتهدف هذه العلاقة إلى إحداث تغييرات حقيقية تعكس الأهداف التي يريد تحقيقها كل من القائد والأتباع، وعرفها رضا (٢٠١٠) بأنها: العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الأفراد والجماعات، وذلك من خلال دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف محددة.

أي تعريف للقيادة يجب أن يقدر أهدافها، أكثر من مجرد تخليد القادة، إذ يجب أن يشير القيادة واستمراريتها. فالقيادة تقدم خليفة مستمرة في علم الجماعة مثل تحقيق أهدافها، وحل مشاكلها، وتجسيد بتوقعاتها (الطويل، ٢٠٠١).

أهمية القيادة المدرسية:

لابد أن يكون لكل مدرسة قيادة تقوم بترتيب مهامها وتيسير عملها وتقييم العدل بداخلها لتحقيق أهداف العملية التعليمية، وللقيادة أهمية كبيرة داخل البيئة المدرسية، ومنها ما يلي:

١. هي الأساس التي تتمحور حولها المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات.
٢. تنمية قدرات الأفراد باعتبارهم جزء لا يتجزأ من العملية القيادية.
٣. دعم القوة الإيجابية والتقليل من الجوانب السلبية داخل العمل.
٤. التحكم في المشاكل والتقليل منها وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.
٥. القيام بالتغييرات بما يلائم المكان والزمان وكذلك استراتيجيات العمل.
٦. وسيلة استخراج الطاقات الكامنة الإيجابية من عناصر الإنتاج، وامتصاص الطاقات السلبية.
٧. تقديم المصالح على المفسد، والترجيح فيما بينها، وإدراك مواطن الضرر على المدى القريب والبعيد، واتخاذ القرار المناسب للمفاضلة بين الراجح والمرجح عليه؛ وذلك من خلال الخبرة القيادية والتطلع من خلال الرؤية الصحيحة للواقع.
٨. اكتشاف نقاط التحدّي والمشكلات قبل وقوعها، واتخاذ الحلول الوقائية للحيلولة دون ذلك، أو القيام بالإجراءات اللازمة في الحالات حتمية الوقوع وبأقلّ الخسائر.
٩. عدُّ سلوك القيادة الإداري انعكاساً مؤثراً على العمل المؤسسي؛ لأنه المثل الأعلى الذي يُقتدى به؛ إذ يُوزَع به ما لا يُوزَع بالمحفّزات كلها (Alhashmi and Elyas، ٢٠١٨).

أنماط القيادة المدرسية:

هناك أساليب وأنماط قيادية مختلفة لتقديم التوجيهات وتنفيذ الخطط وتحفيز الفرد والمجتمع، منها ما يلي:

١. القيادة التشاركية: يستمد نمط القيادة التشاركية أصله من النظرية الديمقراطية، فإن الفحوى هي إشراك أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرارات، وبذلك سوف يشعر أعضاء الفريق بالمشاركة والشمولية وحافز للإسهام والمشاركة في اتخاذ القرارات، ولكن القائد هو الذي سيقوم باتخاذ القرارات المناسبة، وإن وجدت أي مشاكل بين أعضاء الفريق سوف يأخذ الأمر وقتاً مطولاً لاتخاذ القرارات.

٢. القيادة التفويضية: أن هذا النمط يركز على تفويض أو إسناد المبادرة إلى أعضاء الفريق، ويمكن أن تكون هذه استراتيجية ناجحة أن كان أعضاء الفريق أكفاء ويتحملون المسؤولية ويفضلون البقاء في العمل الفردي.

٣. القيادة التحويلية : يلهم القائد أتباعه أو فريقه في هذا النمط من القيادة برؤية وأهداف، بالإضافة إلى ذلك تشجيعهم وتقويتهم وأيضاً تحفيزهم لإلهامهم لتحقيق تلك الأهداف وكسب دعم الفريق، كما يعد القائد أيضاً نموذجاً يحتذى به للرؤية والأهداف، ومن إيجابيات هذا النمط القيادي هو تخفيض معدل تغير أو تبديل الموظفين.

٤. القيادة الخاصة بالمعاملات: يستخدم هذا النمط المعاملات بين كل من القائد وأتباعه أو الفريق -والمكافآت والعقوبات وغيرها من المبادلات- وذلك لإنجاز العمل، كما يحدد القائد أهدافاً محددة وواضحة، هذا وسيعلم أعضاء الفريق كيفية الحصول على مكافأة نتيجة لالتزامهم، كما أن هذا الأسلوب القيادي من "الأخذ والعطاء" يهتم أكثر باتباع الطرق والإجراءات المعمول بها بشكل فعال أكثر من إجراء أي تغييرات تحويلية في المنظمة (قشطان، ٢٠٢٢).

ثانياً: 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).

ويعرفها المشوخي (٢٠٠٣) بأنها: المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها. وهي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضى وبين المقاطعة والعقوبات المادية (حماد، ٢٠٠٤).

ويمكن كذلك حصر الصفات الأخلاقية للمهنة في خمس مجموعات كالاتي (هلاي، ٢٠٠٦):

١. الطهارة والقدسية: عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.
٢. الاستقامة: وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.
٣. التعاون: وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر.
٤. الامانة: وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب.
٥. المحبة: وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها (إقطي ومقراش، ٢٠١٢).

أهمية أخلاقيات المهنة:

لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقة الناس فيما بينهم وتمثل الأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية، والأخلاق تعد بمثابة دعامة أولى لحفظ الأمم والمجتمعات وضمان سيرها، والحكم على أية حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالأخلاق الفاضلة أو عدمه، كما

أنها أساس لصالح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق له السعادة في الدنيا والآخرة.

وقد وضح الغالبي، والعامري (٢٠٠٥) أن أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل تتضح في:

١. أن المنظمة قد تتكف الكثير نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.
٢. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.
٣. الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في المدارس:

هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المدارس، وذلك أن الإدارة لا تعمل في فراغ، وإنما تعمل في وسط تعليمي، وتتأثر بالعوامل الاجتماعية، الاقتصادية، والحضارية للدولة التي تعمل بها، والموظف في الوقت نفسه هو المواطن الذي يعيش في بيئة المدرسة وينقل إليها القيم والعادات السائدة في مجتمعه، ويبقى لتلك العوامل أثر واضح داخل المدرسة، رغم وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثرها في سلوك الموظف في المنظمة (المزروعى، ٢٠٠٣ ص٢٢).

ومن أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في المنظمات ما يأتي:

١. البيئة الاجتماعية: يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها: البيئة التي تجمع بين المنزل، والحى، والعمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد،

وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يعايشه في البيئة (ياغي، ١٩٩٥، ص ١٦٦).

ولهذا نجد أن البيئة الاجتماعية تسهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني، وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إداريا للناس والأشياء، وتكسبه معرفة لغيره وبنفسه، وكذلك تنمي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف، والعاطفة، ومشاعر الاحترام تجاه الوالدين (الغزوين، ١٩٩٧، ص. ٢٢٢).

٢. **البيئة الاقتصادية:** تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى، وفقر، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور أدوراً أكبر في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد (ياغي، ١٩٩٥، ص ١٦٩).

ومما سبق يتضح أن من العوامل البيئة المؤثرة في السلوك الأخلاقي للفرد مجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي والشخصي، فالقيم الدينية والمعايير الشخصية والحاجات الفردية وتأثير العائلة والمتطلبات المالية وغيرها تدفع الأفراد إلى نوع آخر من السلوك. الإدارة

رابعاً: المدرسية ودورها في تعزيز ثقافة الذكاء الاصطناعي:

يأتي دور الإدارة المدرسية في الميدان التعليمي في نشر ثقافة تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، وذلك بإعطاء المعلمين والطلاب الدافع لاستخدامها، إذ أن تشجيع الإدارة المدرسية على استخدام الطلاب لتطبيقات الذكاء الاصطناعي وبرامجه يساعد على تخريج طلاب لديهم ثقافة كافية بتكنولوجيا نظم المعلومات والاتصال الحديثة التي

تؤهلهم للحياة الجامعية والمهنية، على سبيل المثال استخدام الطلاب تقنية الواقع الافتراضي كجزء من تطبيقات الذكاء الاصطناعي، يوفر للطلبة كل ما يحتاجون إليه من معرفة عن طريق المواقع التعليمية والتدريبية في فضاء التقنية الشاسع في عالم تكنولوجيا المعلومات المتطور وحتى يدخل الطلاب عالم الذكاء الاصطناعي ويتطلب الأمر تدريبهم عليه ليتمكنوا من استخدامه الاستخدام الأمثل (الجيوسي، ٢٠٢٣).

ويرى المتخصصون بأن الإدارة المدرسية يمكن أن تكون من خلال نظم الكترونية تعند على الذكاء الاصطناعي مما يسهم في اتخاذ القرارات الإدارية الصحيحة وتوزيع المقررات والحصص الدراسية على المعلمين وفق لقدراتهم واتجاهاتهم واكتشاف الطلاب الموهوبين وذوي صعوبات التعليم وتعزيزهم وتوفير برامج خاصة لهم ومراقبة سير التعليم لكل طالب مع التواصل المباشر مع أولياء أمور الطلبة بشكل متواصل دون مجهود بشري وتقديم التغذية الراجعة ومساعدتهم في اتخاذ القرارات الدراسية المناسبة.

الدراسات السابقة:

دراسة العلي (٢٠٢٢) وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وقامت الباحثة بإعداد استبانة لقياس درجة ممارسة القيادة الأخلاقية وتكونت عينة الدراسة من (٣٩٠) معلماً معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية النسبية. وأظهرت نتائج الدراسة: أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ككل جاءت بدرجة (كبيرة): وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة الأخلاقية تعزى لمتغير المؤهل العلمي المرحلة (التعليمية). وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة لصالح الإناث ومن سنة إلى أقل من ٥ سنوات.

دراسة عبد العزيز والعنزي (٢٠١٨) وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع القيادة الأخلاقية في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت، وتم استخدام المنهج الوصفي

المسحي، واشتملت العينة على (٤٥٧) معلماً ومعلمة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة حيث أظهرت النتائج أن القيادة الأخلاقية ككل والأبعاد كل على حدة جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى الرضا الوظيفي ككل لدى المعلمين والأبعاد كل على حدة جاءت بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول الخصائص الشخصية الأخلاقية لمدير المدرسة تعزى لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المنطقة التعليمية المؤهل العلمي سنوات الخبرة).

وأجرى أوزان (Ozan, 2017) دراسة في تركيا هدفت إلى معرفة درجة سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس وفقاً لآراء المعلمين في المدارس الابتدائية وتم استخدام المنهج المسحي، واشتملت العينة (٤٥٢) معلماً ومعلمة، وتم استخدام الاستبانة، حيث أظهرت النتائج أنه مع زيادة سنة الأقدمية يعتقد العديد من المعلمين أن المسؤولين يتصرفون ضمن المعايير الأخلاقية ولا تختلف آراء المعلمين حول سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس وفقاً لمتغير جنس وتخصص المعلمين ويلاحظ اختلاف كبير في آراء المعلمين حول سلوكيات القيادة الأخلاقية لمسؤولي مدارسهم عندما يواجهون مشكلة أخلاقية، حيث إن آراء معلمي الصفوف أكثر إيجابية من آراء معلمي الفروع، وتُشير النتائج إلى أن المعلمين يعتقدون أن مديري مدارسهم غالباً ما يواجهون معضلة أخلاقية أثناء اتخاذ قرار بشأن قضايا الموظفين وخلصت هذه الدراسة إلى أن إنشاء قواعد أخلاقية مكتوبة لمديري المدارس قد يساعدهم على اتخاذ قرارات بنزاهة وإنصاف وبطريقة أكثر أخلاقية خاصة فيما يتعلق بقضايا الموظفين.

دراسة (Das and Kaur, 2014) وهدفت إلى التعرف على مدى نمو الأخلاقيات المهنية للمدرسات في مؤسسات التعليم العالي في البنجاب من خلال خبرة التدريس. تم استخدام جمع البيانات باستخدام مقياس الأخلاقيات المهنية للمدرسين، وتم اختيار (٢٠٠) مدرسة جامعية من جامعتين خاصة وحكومية في البنجاب في باكستان.

وأظهرت النتائج أن (٩%) فقط من المدرسات اظهرن مستوى عال من أخلاقيات المهنة، وأن (٦٠.٥%) منهن اظهرن مستوى متوسط من أخلاقيات المهنة، بينما (٣٠.٥%) من المدرسات مستوى منخفض من الأخلاقيات المهنية، ووجود معامل الارتباط إيجابي بين أخلاقيات المهنة وخبرة التدريس بين المعلمات.

دراسة العتيبي (٢٠١٣) وهدفت الي التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالقيم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية مكونة (٢٦٥) معلما ومعلمة، وتم تطوير استبانة لتلبية متطلبات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية والقيم التنظيمية جاءت بدرجة مرتفعة من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية، تبعا للجنس وجود فروق تبعا للخبرة وكانت لصالح الفئة اقل من ٥ سنوات، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة ممارسة مديري المدارس للقيم التنظيمية تبعا للجنس والخبرة، واوصت الدراسة عدة توصيات أهمها وضع منظومة قيمية للقيادة الأخلاقية التربوية في المدارس الحكومية في دولة الكويت تتناسب مع معطيات الدين والتراث والمجتمع الكويتي.

دراسة الزعبي (٢٠١٣) والتي هدفت إلى التعرف على درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة ال البيت، ولتحقيق هدف الدراسة بنيت استبانة وزعت على عينة مكونة من (١١٣) طالبة متدربة، أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التعليم في مجالات الدراسة السنة كانت عالية، وإشارات النتائج أيضاً إلى وجود وفروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم، تعزى لمتغير الخبرة العملية في مجالين هما: مجال أخلاقيات المعلمة المتعاونة تجاه زميلاتها في العمل، وتجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وكانت لصالح ذوات الخبرة العملية التي

تزيد عن عشر سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمة المتعاونة بأخلاقيات مهنة التعليم بحسب متغير المستوى الأكاديمي.

دراسة ستيب وماننج ومانيجر (٢٠١٢) وهدفت إلى التعرف على ممارسة القيادة الأخلاقية في الإدارة المدرسية وأثرها على الصحة النفسية للطلبة في ولاية تكساس وأشارت النتائج إلى أن المديرين الثلاث أشاروا إلى عدم حصولهم على التدريب في مجال القيادة الأخلاقية، وأن هناك فروقا في ممارسة القيادة الأخلاقية تعزى إلى متغير حجم المنطقة التعليمية، لصالح المناطق الصغيرة، وأن السلوكيات الأخلاقية من قبل الطلاب كان أهم الاعتبارات التي يجب التركيز عليها في ممارسة القيادة الأخلاقية لدى المديرين.

دراسة حمادنة (٢٠١١) والتي هدفت إلى التعرف على درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها في مديريات تربية المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومديراتها ، ومعرفة اثر كل من متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، والمنطقة التعليمية، وجرى استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٢) مديرا ومديرة، واستبانة تضمنت المجالات التالية: علاقة المعلم بزملائه، وعلاقة المعلم بمسؤولية، وعلاقة المعلم بمجتمعه، وعلاقة المعلم بمهنته، وبينت النتائج حصول مجال علاقة المعلم بزملائه على المرتبة الأولى ، ثم مجال علاقة المعلم بمسؤولية ثانيا وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال علاقة المعلم بمهنته ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مديري المدارس ومديراتها لدرجة التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى الى متغيرات الدراسة الكلية.

دراسة يحيى (٢٠١٠) هدفت الدراسة إلى التعرف عن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كما هدفت الكشف عن وجود فروق في متوسطات نظر معلمي المدارس، تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمديرية، وتكون

مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (١٣٤٩) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطباقية العشوائية، وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت كبيرة جداً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤.١٥ - ٤.٤١)، في حين بلغ متوسط الدرجة الكلية لمجالات الدراسة السبعة (٤.٢٩)، كان ترتيب مجالات درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كالتالي: مجال أخلاقيات المدير نحو المهنة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الوطن، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي، ثم أخلاقيات المدير نحو نفسه، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a = 0.05$) في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور؛ ولمتغير سنوات الخبرة ولصالح الفئة (أقل من ٦ سنوات)؛ والمتغير المديرية ولصالح المديرية الآتية مرتبة تنازلياً: مديرية طوباس، ومديرية قباطية، ومديرية قلقيلية، ومديرية جنوب نابلس حوارة، ومديرية طولكرم. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a = 0.05$) في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وأجرى كاراكوز (Karakose, 2007) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة مديري المدارس في تركيا للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية، وأشارت النتائج إلى أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية والمسؤوليات الأخلاقية مثل العدالة في التعامل مع المعلمين وتشجيعهم وفهم المعلمين، والتحلي بالصبر،

والتواضع (كانت من السلوكيات التي يمارسها مدير المدرسة الثانوية بدرجة تتراوح بين متوسطة وعالية من وجهة نظر المعلمين).

دراسة البشري (٢٠٠٦) وهدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة، بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٥٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. وأشارت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a=0.05$) في درجة التزام بأخلاقيات مهنة التعليم في المدارس الثانوية في دولة الإمارات تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

١- ما يميز الدراسة الحالية:

إن أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة تركيزها على دراسة القيادة المدرسية ودورها في تعزيز أخلاقيات المهنة للمعلمات في المرحلة الثانوية بمدينة الطائف.

٢- أوجه استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

- معرفة حدود طرح موضوع الدراسة وأبعاده وتطويره بناء على ما طرح في الدراسات والبحوث السابقة وتحديد عناصر ومباحث الأدب النظري.
- كيفية تصميم أداة الدراسة وبنائها، وهي الاستبانة الموجهة إلى معلمات المرحلة الثانوية.
- مناقشة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة.

٣- أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

أهداف الدراسة: انفتت مع دراسة كلاً من: دراسة العلي (٢٠٢٢)، ودراسة عبد العزيز العنزي (٢٠١٨)، وأجرى اوزن (٢٠١٧) على دور القيادة في تعزيز الاخلاقيات المهنية لدى المعلمات.

منهج الدراسة والأداة: اعتمدت كل من دراسة العلي (٢٠٢٢)، ودراسة عبد العزيز العنزي (٢٠١٨)، ودراسة اوزن (٢٠١٧) والدراسة الحالية على المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة لجمع البيانات ولتحقيق اهداف الدراسة.

٤- أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اختلفت عن الدراسات السابقة في عينة الدراسة وبيئتها على سبيل المثال طبقت دراسة الزعبي (٢٠١٣) على الطلبة، في حين طبقت دراسة البشري (٢٠٠٦) في الإمارات، كاركوس (٢٠٠٧) في أمريكا، وتميزت الدراسة الحالية بتطبيقها على المعلمات في مدينة الطائف.

الطريقة والإجراءات:**منهج الدراسة:**

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف هذه الظاهرة ويحللها كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكماً.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية في مدينة الطائف، والبالغ عددهم (٢٥٣٢) معلمة وفق الإحصائية الصادرة عن وزارة التعليم للعام (١٤٤٣هـ)، وبلغ عدد أفراد العينة (٣٣٥) معلمة من المدارس الحكومية للمرحلة الثانوية في مدينة الطائف، تم اختيارهن بالطريقة العشوائية البسيطة، وفيما يلي خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها الوظيفية:

- المؤهل العلمي:

يوضح جدول (١) التالي التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي .

جدول (١)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	العمر
88.1	295	بكالوريوس
11.9	40	دراسات عليا
100	335	المجموع

- سنوات الخبرة:

يوضح جدول (٢) التالي التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة .

جدول (٢)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة
12.2	41	أقل من ٥ سنوات
22.7	76	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات
65.1	218	أكثر من ١٠ سنوات
100	335	المجموع

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية حيث تم بناء استبانة دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى المعلمين من خلال

مراجعة أدبيات الدراسات السابقة الموضوع بالاستفادة من الأدوات التي وردت فيها. وتتكون الاستبانة من جزئين:

الجزء الأول: ويشمل المتغيرات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة ممثلة في: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، الجزء الثاني: يتكون من (٢٨) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد كما يلي: الأخلاقيات المعلمة تجاه عملها، ويشمل على (٨) عبارات، وأخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها، ويشمل على (٦) عبارات، وأخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها، ويشمل على (٨) عبارات، وأخيراً أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي، ويشمل على (٦) عبارات، وصيغت العبارات في كل بعد وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة).

صدق مقياس الدراسة:

للتأكد من صدق الأداء الظاهري تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين في مجال موضوع الدراسة، وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول الاستبانة ومدى صلاحية العبارات وشموليتها وتنوع محتواها وتقييم مستوى الصياغة اللغوية أو أية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف، وبعد أن تم استرجاع الاستبانة من جميع المحكمين، تم إجراء التعديلات في ضوء مقترحات المحكمين، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية جاهزة، حيث تم حساب معامل الاتساق الداخلي للاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) مفردة وتم إجراء الاختبارات الإحصائية الخاصة بقياس الصدق.

ويعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الأداة ووفقاً لهذه الطريقة تم اختبار الصدق عن طريق تقدير معاملات الارتباط لجميع أبعاد المتغير المستقل بالمجموع الكلي لكل محور وعلى النحو التالي:

جدول (٣)

معامل ارتباط أبعاد محور دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى

معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف بالمجموع الكلي

م	الابعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	النتيجة
1	البعد الأول: أخلاقيات المعلمة تجاه عملها	.951**	.000	دال عند 0.01
2	البعد الثاني: أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها	.906**	.000	دال عند 0.01
3	البعد الثالث: أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها	.958**	.000	دال عند 0.01
4	البعد الرابع: أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع	.850**	.000	دال عند 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع أبعاد دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف لها علاقة ارتباط إيجابية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بالمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه. وبذلك يتبين أن جميع أبعاد الأداة تقيس ما وضعت لقياسه وتتشرك معاً لقياس المحور.

ثبات أداة الدراسة:

يقصد بالثبات استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة. وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. وكلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والجدول (٤) يوضح قيم معاملات ألفا كرونباخ لجميع أبعاد ومحاور الدراسة وعلى النحو التالي:

جدول (٤)

نتائج اختبار ألفا كورنباخ لقياس ثبات الأداة لأبعاد ومحاور الدراسة

م	الأبعاد	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
1	البعد الأول: أخلاقيات المعلمة تجاه عملها	8	.914
2	البعد الثاني: أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها	6	.930
3	البعد الثالث: أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها	8	.964
4	البعد الرابع: أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع	6	.947
	دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف	28	.977

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: ما دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف فيما يلي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي وتحليل استجابات العينة وفقا لمحاور المختلفة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٥)

يبين التحليل الإحصائي الوصفي لمحور دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف

م	البعد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة	مستوى التطبيق	الترتيب
1	أخلاقيات المعلمة تجاه عملها	335	4.20	.558	83.9	137.583	.000	مرتفعة	الرابع
2	أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها	335	4.24	.662	84.8	117.151	.000	مرتفعة	الثاني
3	أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها	335	4.28	.562	85.7	139.371	.000	مرتفعة	الأول
4	أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي	335	4.20	.588	84.0	130.749	.000	مرتفعة	الثالث
	لجميع الأبعاد	335	4.23	.539	84.6	143.722	.000	مرتفعة	

تشير النتائج بالجدول (٥) أن المتوسط العام لممارسة دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف قد بلغت قيمته (4.23) بانحراف معياري (0.539) وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً حيث بلغت نسبة الممارسة من قبل المعلمات في مدينة الطائف (84.6%)، ويؤكد ذلك نتائج اختبار (ت) حيث بلغت القيمة المحسوبة للاختبار (143.722) وهي قيمة موجبة، عند مستوى دلالة أقل من (0.05) حيث بلغت (0.000)، وهذا يعني بوجود فرق معنوي دال احصائياً بين الوسط الحسابي المحتسب من العينة والوسط الفرضي ولصالح الوسط المحتسب،

وبترتيب دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف حيث تتراوح قيم المتوسطات الحسابية لعبارات الجدول بين (4.20- 4.28) فقد جاء دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها بالمرتبة الأولى وبدرجة ممارسة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (.562)، وجاء دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (.662)، وفي المرتبة الثالثة دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (.588)، بينما حل دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (.558)، بمستوى ممارسة مرتفعة جداً، وبناء على ما سبق، يتضح أن درجة ممارسة دور القيادة المدرسية في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف كانت بدرجة كبيرة جداً، وقد يعزى ذلك إلى أن القيادة المدرسية في المدارس الثانوية بمدينة الطائف يدركون أهمية أخلاقيات المهنة في العمل التربوي، حيث تعد من أولويات التعليم المدرسي.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العلي (٢٠٢٢)؛ عبد العزيز والعنزي، (٢٠١٨)؛ العتيبي (٢٠١٣)؛ الزعبي (٢٠١٣)؛ حمادنة (٢٠١١)؛ يحيى (٢٠١٠)؛ البشري (٢٠٠٦) التي أشارت جميعها أن مديري المدارس يمارسون القيادة الأخلاقية بدرجة (مرتفعة).

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة أوزان (Ozan, 2017)، (2014) Das and Kaur، ستيب وماننج (2012)، (Karakose, 2007)، التي أظهرت أن مديري المدارس يمارسون القيادة الأخلاقية بدرجة متوسطة.

البعد الأول: دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها

يعرض الجدول (٦) احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لآراء عينة الدراسة على الفقرات الخاصة لبعد دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها، كما يلي:

جدول (٦)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي

لبعد بدور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى التطبيق	الترتيب
1	توضح للمعلمات أهمية الابتعاد عن كل ما يخل بمهنة التعليم	4.23	.619	84.7	مرتفعة	5
2	تشجع المعلمات على أهمية القدوة الحسنة في عملها	4.34	.699	86.8	مرتفعة	1
3	تشجع المعلمات على التعلم المستمر	4.31	.669	86.1	مرتفعة	2
4	تقدم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمات المتميزات من أجل التطوير المستمر.	4.01	.848	80.2	مرتفعة	8
5	تحث المعلمات على انجاز الاعمال المدرسية على اكمل وجه	4.28	.674	85.6	مرتفعة	4
6	توجه المعلمات للالتزام بقواعد السلوك الوظيفي	4.29	.611	85.7	مرتفعة	3
7	تلتزم المعلمات باستخدام طرائق تدريس متنوعة لتحقيق الأهداف التدريسية	4.08	.754	81.6	مرتفعة	6
8	تشجع المعلمات على حضور المؤتمرات والندوات التي تتعلق بمجال التخصص	4.03	.858	80.6	مرتفعة	7
-	جميع العبارات	4.20	.558	83.9	مرتفعة	-

تظهر النتائج بالجدول (٦) أن الدرجة الكلية الخاصة بممارسة دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها من قبل معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف

قد ظهرت بدرجة مرتفعة جداً حسب الإجابات بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (558)، وقد كانت جميع عبارات الجدول التي تقيس ممارسة دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة جداً، وأن العبارة رقم (٢) ظهرت أهم عبارة يتم ممارستها من معلمات المرحلة الثانوية حيث حازت على المرتبة الأولى إذ تنص (تشجع المعلمات على أهمية القدوة الحسنة في عملها) وكانت درجة ممارستها بدرجة مرتفعة جداً بمتوسط حسابي (4.34) وانحراف معياري (699)، وحلت العبارة رقم (٣) في المرتبة الثانية من حيث مستوى تطبيقها والتي تنص (تشجع المعلمات على التعلم) بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (669)، وكانت درجة ممارستها بدرجة مرتفعة جداً.

ويتضح أن أقل الفقرات شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة هي العبارة رقم (4) والتي تنص على (تقدم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمات المتميزات من أجل التطوير المستمر) فقد حلت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (848)، حيث جاءت بدرجة مرتفعة أيضاً من حيث شيوعها لدى أفراد العينة.

وتتنفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العلي (٢٠٢٢)؛ الزعبي (٢٠١٣)؛ حمادنة (٢٠١١)؛ يحيى (٢٠١٠)؛ البشري (٢٠٠٦) التي أشارت جميعها أن دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها بدرجة (مرتفعة).

البعد الثاني: دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها

يعرض الجدول (٧) احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لآراء عينة الدراسة على الفقرات الخاصة لبعد دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها، كما يلي:

جدول (٧)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي

لبعد دور القادة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى التطبيق	الترتيب
1	تهتم ببناء العلاقات الإنسانية بين المعلمات	4.17	.754	83.5	مرتفعة	6
2	تطبق مبدأ العدالة بين المعلمات في توزيع الاعمال	4.30	.812	86.0	مرتفعة	2
3	تشجع المعلمات على تبادل الآراء والأفكار	4.18	.753	83.6	مرتفعة	5
4	تشجع العمل الجماعي وروح الفريق بين المعلمات.	4.24	.772	84.8	مرتفعة	3
5	تؤكد على أهمية الاحترام المتبادل بين المعلمات.	4.30	.728	86.1	مرتفعة	1
6	تبين للمعلمات أهمية احترام التخصص العلمي للزميلات.	4.24	.710	84.7	مرتفعة	4
	جميع العبارات	4.24	.662	84.8	مرتفعة	

تظهر النتائج بالجدول (٧) أن الدرجة الكلية الخاصة بممارسة دور القادة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها من قبل معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف قد ظهرت بدرجة مرتفعة جداً حسب الإجابات بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.662)، وقد كانت جميع عبارات الجدول التي تقيس ممارسة دور القادة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة جداً، وأن العبارة رقم (٥) قد حازت على المرتبة الأولى من حيث درجة ممارستها من قبل المعلمات وهذه العبارة تنص (تؤكد على أهمية الاحترام المتبادل بين المعلمات) حيث كانت درجة ممارستها بدرجة مرتفعة جداً بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.728)، وحلت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثانية من حيث مستوى تطبيقها والتي تنص (تطبق مبدأ

العدالة بين المعلمات في توزيع الاعمال) بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.812)، وكانت درجة ممارستها بدرجة مرتفعة جداً.

ويتضح أن أقل الفقرات شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة هي العبارة رقم (4) والتي تنص على (تهتم ببناء العلاقات الإنسانية بين المعلمات) فقد حلت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.754)، حيث جاءت بدرجة مرتفعة أيضاً من حيث شيوعها لدى أفراد العينة.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة العلي (٢٠٢٢)؛ الزعبي (٢٠١٣)؛ حمادنة (٢٠١١)؛ يحيى (٢٠١٠)؛ البشري (٢٠٠٦) التي أشارت جميعها أن دور القائمة في تعزيز أخلاقيات المعلمة زميلاتها بدرجة (مرتفعة).

البعد الثالث: دور القائمة في تعزيز أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها

يعرض جدول (١٣) احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لآراء عينة الدراسة على الفقرات الخاصة لبعد دور القائمة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه طالباتها، كما يلي:

جدول (٨)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لبعد دور القائمة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه طالباتها

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى التطبيق	الترتيب
1	تؤكد على أهمية احترام المعلمات لآراء وأفكار الطالبات.	4.26	.595	85.2	مرتفعة	5
2	توضح للمعلمات أهمية غرس مفهوم التعلم مدى الحياة لدى الطالبات	4.22	.720	84.4	مرتفعة	7
3	تحث المعلمات على ضرورة اكساب الطالبات مهارات التفكير الناقد	4.19	.639	83.7	مرتفعة	8

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى التطبيق	الترتيب
4	تشجع المعلمات على تعزيز القيم الأخلاقية بين الطالبات	4.36	.592	87.2	مرتفعة	2
5	تشجع المعلمات على تنمية مهارات التفكير الإبداعي والابتكاري لدى الطالبات	4.28	.646	85.6	مرتفعة	4
6	تشجع المعلمات على تنمية الثقة بالنفس لدى الطالبات	4.23	.707	84.5	مرتفعة	6
7	تؤكد على المعلمات أهمية ترسيخ مفهوم الانتماء للوطن بين الطالبات	4.41	.612	88.2	مرتفعة	1
8	تحث المعلمات على تنمية الإحساس بالمسؤولية لدى الطالبات	4.33	.624	86.6	مرتفعة	3
	جميع العبارات	4.28	.562	85.7	مرتفعة	

تظهر النتائج بالجدول (٨) أن الدرجة الكلية الخاصة بممارسة دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه طالباتها من قبل معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف قد ظهرت بدرجة مرتفعة جداً حسب الإجابات بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.562)، وقد كانت جميع عبارات الجدول التي تقيس ممارسة دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه طالباتها جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة جداً، وظهرت العبارة رقم (٧) كأهم عبارة يتم ممارستها من معلمات المرحلة الثانوية حيث حازت على المرتبة الأولى، إذ تنص (تؤكد على المعلمات أهمية ترسيخ مفهوم الانتماء للوطن بين الطالبات) وكانت درجة ممارستها بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (4.41) وانحراف معياري (0.612)، وحلت العبارة رقم (٤) في المرتبة الثانية من حيث مستوى تطبيقها والتي تنص (تشجع المعلمات على تعزيز القيم الأخلاقية بين الطالبات) بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.592)، وكانت درجة ممارستها بدرجة مرتفعة.

ويتضح أن أقل الفقرات شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة هي العبارة رقم (3) والتي تنص على (تحث المعلمات على ضرورة اكتساب الطالبات مهارات التفكير الناقد) فقد حلت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.639)، حيث جاءت بدرجة مرتفعة أيضاً من حيث شيوعها لدى أفراد العينة.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الزعبي (٢٠١٣)؛ حمادنة (٢٠١١)؛ يحيى (٢٠١٠)؛ البشري (٢٠٠٦) التي أشارت جميعها أن دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه طالباتها بدرجة (مرتفعة).

البعد الرابع: دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي

يعرض الجدول (٩) احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لآراء عينة الدراسة على الفقرات الخاصة لبعد دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي، كما يلي:

جدول (٩)

يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي

لبعد دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى التطبيق	الترتيب
1	تشجع المعلمات على ضرورة غرس الأخلاق الفاضلة في المجتمع	4.25	.646	85.1	مرتفعة	2
2	تبين للمعلمات أهمية احترام العادات والتقاليد السائدة في المجتمع	4.24	.737	84.8	مرتفعة	3
3	تشجع المعلمات على أن يكن أعضاء مؤثرات في المجتمع	4.15	.723	83.0	مرتفعة	4
4	توضح للمعلمات أهمية التفاعل مع المتغيرات المجتمعية بما يفيد المجتمع	4.13	.704	82.6	مرتفعة	5

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	مستوى التطبيق	الترتيب
5	تشجع المعلمات للمشاركة المستمرة والإيجابية في أنشطة المجتمع	4.10	.708	82.1	مرتفعة	6
6	تشجع المعلمات على تفعيل المناسبات الوطنية	4.32	.601	86.3	مرتفعة	1
	جميع العبارات	4.20	.588	84.0	مرتفعة	

تظهر النتائج بالجدول (٩) أن الدرجة الكلية الخاصة بممارسة دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي من قبل معلمات المرحلة الثانوية في مدينة الطائف قد ظهرت بدرجة مرتفعة جداً حسب الإجابات بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.588)، وقد كانت جميع عبارات الجدول التي تقيس ممارسة دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة جداً، وأن العبارة رقم (٦) قد حازت على المرتبة الأولى من حيث درجة ممارستها من قبل المعلمين وهذه العبارة تنص (تشجع المعلمات على تفعيل المناسبات الوطنية) حيث كانت درجة ممارستها بدرجة مرتفعة جداً بمتوسط حسابي (4.32) وانحراف معياري (0.601)، وحلت العبارة رقم (١) في المرتبة الثانية من حيث مستوى تطبيقها والتي تنص على: (تشجع المعلمات على ضرورة غرس الأخلاق الفاضلة في المجتمع) بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.646)، وكانت درجة ممارستها بدرجة مرتفعة جداً.

ويتضح أن أقل الفقرات شيوعاً لدى أفراد عينة الدراسة هي العبارة رقم (5) والتي تنص على (تشجع المعلمات للمشاركة المستمرة والإيجابية في أنشطة المجتمع) فقد حلت بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.708)، حيث جاءت بدرجة مرتفعة أيضاً من حيث شيوعها لدى أفراد العينة.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الزعبي (٢٠١٣)؛ حمادنة (٢٠١١)؛ يحيى (٢٠١٠)؛ البشري (٢٠٠٦) التي أشارت جميعها أن دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي بدرجة (مرتفعة).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها:

السؤال الثاني: ما نوع الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد العينة حول دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، الخبرة)؟

أولاً: المؤهل العلمي

ولهذا الغرض تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Independent Samples Test ويهدف اختبار (ت) إلى فحص ما إذا كانت الزيادة دالة إحصائياً وبالتالي يتم قبول الفرضية، أما إذا كانت غير دالة إحصائياً فيتم رفض الفرضية وكما يلي:

جدول (١٠)

يبين الفروق بين متوسط استجابات أفراد العينة حول دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

م	البعد	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
1	أخلاقيات المعلمة تجاه عملها	بكالوريوس	295	4.22	.559	0.106	333	0.745
		دراسات عليا	40	3.99	.515			
2	أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها	بكالوريوس	295	4.27	.663	1.719	333	0.191
		دراسات عليا	40	3.98	.602			
3	أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها	بكالوريوس	295	4.32	.561	4.668	333	0.031
		دراسات عليا	40	3.98	.477			
4	أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي	بكالوريوس	295	4.22	.590	1.841	333	0.176
		دراسات عليا	40	4.01	.538			
	لجميع الأبعاد	بكالوريوس	295	4.26	.542	1.241	333	0.266
		دراسات عليا	40	3.99	.453			

يتضح من نتائج بالجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث إن مستوي الدلالة لإبعاد الدراسة وكذلك الدرجة الكلية أكبر من مستوي المعنوية (0.05)

في دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها، دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها، دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي وكذلك الدرجة الكلية حول دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العلي (٢٠٢٢)؛ عبد العزيز والعنزي (٢٠١٨)؛ دراسة الزعبي (٢٠١٣)؛ دراسة يحيى (٢٠١٠)؛ حمادنة (٢٠١١)؛ البشري (٢٠٠٦) التي اظهرت عدم وجود فروق دالة احصائية حول دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المهنة.

فيما يتبين وجود فروق ذات دلالة احصائية بين أفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل البكالوريوس، وحملة الدراسات العليا نحو (دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها) لصالح أفراد عينة الدراسة من حملة مؤهل البكالوريوس.

ثانياً: وفق سنوات الخبرة

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA للتحقق من وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة وكما يلي:

جدول (١١)

يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA حول دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	البعد
.000	8.543	2.547	5.093	2	بين المجموعات	أخلاقيات المعلمة تجاه عملها
		.298	98.973	332	داخل المجموعات	
			104.066	334	Total	
.001	7.165	3.030	6.060	2	بين المجموعات	أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها
		.423	140.388	332	داخل المجموعات	

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	البعد
			146.447	334	Total	
.042	3.209	1.002	2.004	2	بين المجموعات	أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها
		.312	103.673	332	داخل المجموعات	
			105.677	334	Total	
.002	6.438	2.154	4.308	2	بين المجموعات	أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي
		.335	111.091	332	داخل المجموعات	
			115.400	334	Total	
.001	7.198	2.014	4.029	2	بين المجموعات	لجميع الأبعاد
		.280	92.921	332	داخل المجموعات	
			96.950	334	Total	

تشير النتائج الواردة في الجدول (١١) الي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير دور القيادة في تعزيز أخلاقيات المهنة لدى معلمات المرحلة الثانوية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ولبيان مصادر الفروق الإحصائية تم استخدام طريقة شفیه (Scheffe) للمقارنات البعدية وكما يلي:

جدول (١٢)

يبين طريقة شفیه (Scheffe) للمقارنات البعدية

أكثر من ١٠ سنوات	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة	الأبعاد
.025	.315*	---	4.28	أقل من ٥ سنوات	أخلاقيات المعلمة تجاه عملها
-.290*	---	-.315*	3.97	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	
---	.290*	-.025	4.26	أكثر من ١٠ سنوات	
-.069	.259	---	4.25	أقل من ٥ سنوات	أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها
-.328*	---	-.259	3.99	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	
---	.328*	.069	4.32	أكثر من ١٠ سنوات	
-.059	.130	---	4.27	أقل من ٥ سنوات	أخلاقيات المعلمة

-188*	---	-130	4.14	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	اتجاه طالباتها
---	.188*	.059	4.33	أكثر من ١٠ سنوات	
-043	.232	---	4.22	أقل من ٥ سنوات	أخلاقيات المعلمة
-276*	---	-232	3.99	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	تجاه المجتمع المحلي
---	.276*	.043	4.27	أكثر من ١٠ سنوات	
-034	.232	---	4.26	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية
-266*	---	-232	4.03	من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	
---	.266*	.034	4.30	أكثر من ١٠ سنوات	

حيث تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه عملها، تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث تبين أن الفروق الإحصائية جاءت لصالح فئة أقل من ٥ سنوات، وتتفق هذه النتائج مع دراسة العلي (٢٠٢٢) ودراسة العتيبي (٢٠١٣)، والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري سنوات الخبرة لصالح أقل من ٥ سنوات.

كذلك تبين ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه زميلاتها، دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة اتجاه طالباتها، دور القائدة في تعزيز أخلاقيات المعلمة تجاه المجتمع المحلي تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث تبين أن الفروق الإحصائية جاءت لصالح فئة أكثر من ١٠ سنوات.

وقد يعزى ذلك إلى أن معلمات ذوي الخبرة الطويلة هم الأقدر على تقبل الأنشطة والعمليات التي تؤدي إلى تعزيز أخلاقيات المهنة لديهن، وهذا التقبل يعود إلى تجاربهن وخبرتهن الطويلة في العملية التدريسية والتعليمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الزعبي (٢٠١٣) حيث أظهرت وجود وفروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم، تعزى لمتغير الخبرة العملية لصالح ذوات الخبرة العملية التي تزيد عن عشر سنوات.

واختلفت نتائج هذه الدراسة عن دراسة عبد العزيز والعنزي (٢٠١٨)؛ ودراسة البشري (٢٠٠٦)؛ الزعبي (٢٠١٣)؛ ودراسة حمادنة (٢٠١١) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

توصيات الدراسة:

- ربط العلاوات الاستثنائية والمكافآت التشجيعية المادية بدرجة التزام المعلمات بأخلاقيات المهنة؛ لتعزيز القيم الأخلاقية في محيط العمل.
- ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال أخلاقيات العمل لقائدات المدارس كي يكن القدوة الحسنة لجميع منسوبات المدرسة وجميع الأطراف التي يتعاملون معها من رؤساء ومعلمات وتلاميذ وأولياء أمور وأفراد المجتمع المحلي.
- عقد دورات ومحاضرات للمعلمات لزيادة توعيتهن بأهمية الالتزام بأخلاقيات المهنة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٩). *قادة المستقبل، القيادة المتميزة، الجيزة، الدار العالمية للنشر والتوزيع.*
- البشري، قدريّة محمد أحمد. (٢٠٠٦) *درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة لإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم.* رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.
- الديسي، نسرین، (٢٠٢٢). *كتاب أخلاقيات مهنة التعليم بين النظرية والتطبيق.* عمان، دار الخليج للنشر.
- الزعبي، ريم. (٢٠١٣). *درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت. مدرسة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت ١٩ (٣)*
- السكرانة، بلال خلف، (٢٠٠٩) *أخلاقيات العمل، ط ١، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.*
- الطويل، هاني عبد الرحمن. (٢٠٠١). *الإدارة التعليمية، دار وائل للطباعة والنشر.*
- الغالبی، طاهر محسن، والعامري، صالح مهدي. (٢٠٠٥). *المسؤولية الاجتماعية، وأخلاقيات الأعمال.* ط ١، عمان، دار وائل للنشر.
- الفيروز ابادي، ومجد الدين محمد. (١٩٩٧). *القاموس المحيط.* دار احياء التراث العربي.
- المزروعی، خميس محمد بن خميس. (٢٠٠٣). *مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان.*

رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

المزروعي، محمد أحمد. (٢٠٠٣). الأخلاقيات المهنية في الإدارة المدرسية. دار الفكر العربي المكان: القاهرة

المشوخي، عابد. (٢٠٠٣). أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية. مجلة جامعة الملك سعود، ٢، (١٥).

جوهرة، إقطي، فوزية، مقراش (٢٠١٢) أثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطبية، حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة محمد خيضر، الجزائر ٦-٧ مايو، ص ٨.

دراسة العلي، تهاني (٢٠٢٢). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين، وزارة التربية والتعليم الأردن. مجلة الدراسات والبحوث التربوية المجلد (٢) العدد (٥) مايو ٢٠٢٢م

رضا، هاشم حمدي (٢٠١٠). تنمية وبناء نظم الموارد البشرية. ط١، عمان: دار الرياء للنشر.

عبد العزيز صفوت حسن والعنزي تهاني، (٢٠١٨). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية (٤٤). ٤٩.

ماهر، حسن، ، ٢٠٠٤ القيادة اساليب ونظريات ومفاهيم، عمان: دار الكندي.

هاللي، سعد الدين مسعد، (٢٠٠٦). المهنة وأخلاقتها: دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية، مجلس النشر العلمي، الكويت.

ياغي، محمد عبد الفتاح. (١٩٩٥). الأخلاقيات في الإدارة، الأردن: عمان، المكتبة الوطنية.

- يحيى، سجي أحمد محمود. (٢٠١٠). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- القامره، أمجد. (٢٠٢١). القيادة المدرسية الفعالة: مفاهيمها ووظائفها ومهاراتها. دار الفكر العربي، القاهرة.
- زهيري، سميرة. (٢٠١٤). أهمية القيادة المدرسية في تحقيق أهداف المدرسة. مجلة كلية التربية، ٢٨(١)، ٣٨-١١.
- حماد، طارق عبدالعال. (٢٠٠٤). ادارة الاعمال والخدمات المساعدة.الدار الجامعية ، الاسكندرية.
- العيدروس، اغادير سالم. (٢٠١٤). اخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي.مركز الخبرات المهنية للادارة، القاهرة.
- عبدالستار، ربا. (٢٠٢٠). اخلاقيات المهنة.الجامعة المستنصرية،كلية القانون.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:
- Alhashmi, B., & Elyas, T. (2018). Investigating the Effect of Differentiated Instruction in Light of the Ehrman & Leaver Construct on Grammar Learning. *Arab World English Journal*, 9(3), 145-162.
- Boydak Özán ,M ., Yavuz., Özdemir, T.& Yirci, R. (2017). Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View, *Foro de Educación*,15(23),161-184.
- Stiab, J. & Maninger, R.(2012). Ethical leadership in the principal ship: Qualitative analysis. *National forum of educational administration and supervision journal*, 29 (2), 23-29.

- Al-Zoubi, M. R. (2013). The role of ethics in the teaching profession. *Journal of Education and Learning*, 2(3), 13-20.
- Campbell, M. (2015). The importance of teacher ethics in the educational process. *Journal of Education and Practice*, 6(16), 113-121
- Karakose, T. (2007). High School Teachers' Perceptions Regarding Principals' Ethical Leadership in Turkey. *Asia Pacific Education Review*, 8 (3), 464-477.