

عنوان البحث

**مستوى التزام أخلاقيات مهنة التعليم لمديري المدارس الحكومية بمنطقة المثلث من
وجهة نظر المعلمين**

أ. اسلام داوود تلاوي¹، د. حسام حسني القاسم²

¹ معلمة لغات، طالبة دكتوراه بجامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

² أستاذ الإدارة التعليمية المشارك، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

HNSJ, 2025, 6(2); <https://doi.org/10.53796/hnsj62/35>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: arsrri.org/10000/62/35

تاريخ النشر: 2025/02/01م

تاريخ القبول: 2025/01/15م

تاريخ الاستقبال: 2025/01/07م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى التزام مديري المدارس الحكومية في منطقة المثلث بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين. استخدمت الدراسة المهج الوصف التحليلي، كما استخدمت استبانة مكونة من (53) فقرة موزعة على ست مجالات رئيسية، شملت: الالتزام برسالة التعليم، الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة، العلاقة مع المعلمين، الالتزام بالأنظمة والقوانين، الدعم المهني والتطوير، والعلاقة مع المجتمع المحلي. شملت عينة الدراسة (130) معلماً ومعلمة من مختلف المراحل التعليمية. حيث كان مجتمع الدراسة يتكون من (320) معلم ومعلمة. أظهرت النتائج أن التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم كان مرتفعاً بشكل عام في جميع المجالات. كما بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية، بينما أظهرت فروق لمتغير الجنس لصالح الذكور في مجالات مثل الالتزام برسالة التعليم والعلاقة مع المعلمين. خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أبرزها: تعزيز الوعي بأخلاقيات مهنة التعليم من خلال برامج تدريبية موجهة، وتطوير آليات تقييم مبنية على معايير أخلاقية واضحة، بالإضافة إلى تعزيز العدالة والمساواة في البيئة المدرسية لتحسين الأداء التعليمي والإداري.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات مهنة التعليم، مدير، مدرسة، منطقة المثلث.

RESEARCH TITLE

The Level of Adherence to the Ethics of the Teaching Profession by Public School Principals in the Triangle Area from the Teachers' Perspective

Islam David Telawe¹, Dr. Hossam Hosni Al-Qassem²

¹ Language Teacher & PhD Student at An-Najah National University, Palestine.

² Associate Professor of Educational Administration, An-Najah National University, Palestine.

HNSJ, 2025, 6(2); <https://doi.org/10.53796/hnsj62/35>

Arabic Scientific Research Identifier: arsrri.org/10000/62/35

Received at 07/01/2025

Accepted at 15/01/2025

Published at 01/02/2025

Abstract

Abstract: This study aimed to identify the level of adherence of public-school principals in the Triangle Area to the ethics of the teaching profession from the teachers' perspective. The study adopted an analytical descriptive approach and utilized a questionnaire consisting of 53 items distributed across six main domains: commitment to the mission of education, adherence to general ethical values, relationships with teachers, compliance with rules and regulations, professional support and development, and relationships with the local community. The sample consisted of 130 teachers from various educational stages, while the study population totaled 320 teachers. The results showed that the adherence of school principals to the ethics of the teaching profession was generally high across all domains. The study found no statistically significant differences based on the variables of years of experience or educational stage. However, differences were observed for the gender variable in favor of males in domains such as commitment to the mission of education and relationships with teachers. The study concluded with several recommendations, most notably: enhancing awareness of the ethics of the teaching profession through targeted training programs, developing evaluation mechanisms based on clear ethical standards, and promoting justice and equality within the school environment to improve educational and administrative performance.

Key Words: Teaching profession ethics, principal, school, Triangle Area.

المقدمة

تلعب الأخلاق دورًا أساسيًا في تنظيم العلاقات الإنسانية وضبط السلوكيات، وهي جوهر القيم الإسلامية التي تشمل كافة جوانب الحياة، بما فيها المهن. وتعد أخلاقيات مهنة التعليم لمديري المدارس عنصرًا محوريًا في تعزيز البيئة التربوية، حيث تسهم في تنظيم العلاقات مع المعلمين والطلاب وأولياء الأمور، وتحديد السلوكيات الصحيحة التي ترنقي بالأداء التعليمي والإداري لتحقيق بيئة تعليمية فعّالة وعادلة.

ولقد حظي موضوع الأخلاق المهنية بأهمية كبيرة من قبل الباحثين والمختصين في مجالات عدة كالإدارة، والسلوك التنظيمي وعلم النفس المهني وعلم الاجتماع التنظيمي (Liu, et al, 2016)، قد لا تختلف كثيرًا حول موضوع الأخلاق كقيمة إنسانية وكمعايير تحكم الممارسات وتؤطرها وتؤسس لنتائج تعود بطابعها العام بالفائدة على كل المجتمع، فترسم تقدمه وتعد سبباً لبقاء واستمرار الأمم رشوان وعبد، 2006).

فالأخلاقيات ضرورة من ضروريات العملية التربوية والإدارية، إذ لا بد من كل إداري أن يتحلى بها كونه يقضي أكثر من نصف عمله اليومي مع التلاميذ والزملاء. فعليه أن يكون على درجة من الحكمة والالتزان والصبر والحزم وحسن التصرف، وأن يتجنب استغلال مركزه لأية مصلحة شخصية، ويؤدي مهمته التربوية على الوجه المتوقع منه كقائد تربوي. (اعطيوي، 2012)

وقد حدد الرومي (2009) قواعد وأخلاقيات المهنة بان يتم الالتزام بأداء الواجبات الوظيفية، فلا يجوز أن يحل غيره في منصبه إلا إذا اجازت له اللوائح ذلك صراحة وان يتعين إنجاز العمل بإتقان بكل دقة وأمانة وكذلك تخصيص الوقت الكافي خلال أوقات العمل لأدائه وان يتصف الموظف بالأمانة في أداء واجباته التي تقتضي عدم الاستغلال لسلطات الوظيفة في تحقيق مصلحة الشخصية ويعتبر كذلك من أخطر حالات الإخلال بواجبات الوظيفة وحالات الاستفادة غير المشروعة من المنصب.

وحدد (العرايضة والشريفي، 2012) أن أخلاقيات مهنة التعليم تُعد الأساس الذي تستند إليه القيادة التربوية الناجحة، فهي تمثل مجموعة من القيم والمبادئ التي تهدف إلى تعزيز العدالة، النزاهة، والاحترام في بيئة المدرسة. يُنظر إلى مدير المدرسة كقدوة تربوية ومهنية، حيث تقع على عاتقه مسؤولية تحقيق بيئة تعليمية آمنة ومحفزة لجميع الأطراف ذات العلاقة، بما في ذلك المعلمين والطلبة وأولياء الأمور. لذلك، يتطلب دوره الالتزام بمعايير أخلاقية صارمة تسهم في بناء الثقة المتبادلة، تحسين الأداء التعليمي، وترسيخ القيم الإنسانية داخل المجتمع المدرسي.

يتميز المدير الناجح بأخلاقيات رفيعة في تعامله مع موظفيه والأطراف المختلفة، ملتزمًا بالاحترام والعدالة دون التعدي على الآخرين بحجة ظروف العمل. يحرص على احترام كل موظف وتعزيز الاحترام المتبادل داخل الفريق لضمان التعاون والإنتاجية. يعتمد الإنصاف في الإجراءات التي ينفذها داخل طاقمه، مع الحرص على الشفافية في اتخاذ القرارات لتجنب الانطباع بالتعسف. يؤمن المدير الناجح بأهمية الثقافة الإيجابية التي تعزز معنويات الموظفين وتلهمهم لتقديم أفضل ما لديهم، ما يخلق بيئة عمل محفزة بعيدة عن السلبية. هذا النهج الأخلاقي يعزز ولاء الموظفين للشركة، مما ينعكس إيجابيًا على أداء الشركة وفريق العمل على حد سواء. (الحوارني، 2003). وبناء على ما سبق يمكن تحديد هدف الدراسة الحالية بقياس مستوى التزام مديري المدارس الحكومية بأخلاقيات المهنة لما لها من أهمية في تطوير العمل والقيام بالواجبات وفق محددات معينة وذلك ينعكس على جميع الجوانب المختلفة.

نظرا لأهمية أخلاقيات مهنة التعليم لمديري المدارس الحكومية، أجريت كثير من الدراسات التي عالجت موضوع مستوى

التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة، وتتنوع هذه الدراسات ما بين دراسات عربية ودراسات أجنبية. فقد أجرى أبو كوش (2023) دراسة هدفت إلى استكشاف دور مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب في تعزيز التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظرهم. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم توزيع استبيان على عينة من المديرين لقياس مدى إسهامهم في هذا المجال. أظهرت النتائج أن المديرين يلعبون دورًا كبيرًا في دعم التطور المهني للمعلمين، كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. أوصت الدراسة بزيادة وعي المديرين بأهمية دورهم في التنمية المهنية من خلال توفير برامج تدريبية وورش عمل تركز على تطوير مهارات القيادة التربوية وتعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل المدارس.

وإلى دراسة الخالدي (2020) هدفت إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلمهم، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 80 عضوًا واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة مكونة من ثلاث مجالات. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة في المجالات الخاصة بممارسة أخلاقيات المهنة. أما توصيات الدراسة تمحورت في عدة نقاط منها زيادة توعية مديري المدارس بأهمية القيادة الأخلاقية من خلال الورش والدورات، تحسين وتطوير الحوافز والترقيات من الناحية المادية والمعنوية للمعلمين الملتزمين بأخلاقيات مهنة التعليم، ضرورة وجود دليل أخلاقي يُعد المرجع الرئيس في تقييم عمل المديرين.

أما دراسة يحيى (2020) هدفت إلى التعرف على مدى التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وتكونت عينة الدراسة من (1349) معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم كبيرة جدا وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وكذلك هدفت دراسة شعيبات (2016) إلى تقييم مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، باستخدام استبانة شملت 53 فقرة موزعة على أربع مجالات. أجريت الدراسة على عينة عشوائية من معلمي مدارس محافظة رام الله والبيرة. أظهرت النتائج أن تقديرات المعلمين للالتزام المديرين بأخلاقيات المهنة كانت مرتفعة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس أو المؤهل العلمي، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات، ولمتغير الجهة المشرفة لصالح مدارس الحكومة والخاصة.

بينما هدفت دراسة نجيب (2015) إلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين تعزى إلى متغير النوع، وسنوات الخبرة، ومكان المدرسة، والمؤهل العلمي، حيث اختيرت عينة طبقية عشوائية من معلمي مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية، بلغت (379) معلمًا ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) بين متوسط إجابات المعلمين فيما يتعلق بأخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير مكان المدرسة، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة (0.05) تعزى لمتغير: النوع، والخبرة، والمؤهل العلمي.

كما هدفت دراسة كاترانجي وآخرون (Katranci et al., 2015) إلى تقييم تصورات معلمي المدارس الثانوية المهنية حول سلوكيات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس. استخدمت الدراسة مقياس القيادة الأخلاقية الذي يضم سبعة أبعاد تشمل الولاء للمبادئ الأخلاقية، وحل المعضلات الأخلاقية، وخلق ثقافة ومدرسة ذات مناخ أخلاقي، والمسؤولية الاجتماعية،

والقيادة القائمة على الثقة والمبادئ. أظهرت النتائج أن المعلمين يرون أن مديريهم يظهرون سلوكيات القيادة الأخلاقية بشكل ملحوظ، مع تباين في الأبعاد، حيث كانت القيادة الموجهة نحو المهام من أبرز الأبعاد. ومع ذلك، أظهرت بعض النتائج أن خصائص المعلمين مثل النوع والجنس والخبرة المهنية قد أثرت على تصوراتهم، مما يبرز الحاجة إلى تعزيز القيادة الأخلاقية في جميع السياقات المدرسية.

وهدفت دراسة الخميس (2013) إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. أظهرت النتائج، بناءً على استبانتيين طورنا لقياس أخلاقيات المهنة والولاء التنظيمي لعينة عشوائية مكونة من 374 معلمًا ومعلمة، أن درجة التزام المديرين بأخلاقيات المهنة ومستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين كانت مرتفعة. كما لم تظهر الدراسة فروقًا ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المديرين تبعًا لمتغيرات النوع، الخبرة، أو المؤهل العلمي.

وهدفت دراسة العتيبي (2013) إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الكويت للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالقيم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، من خلال عينة عشوائية مكونة من 256 معلمًا ومعلمة. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادة الأخلاقية تبعًا لمتغير الجنس، وكذلك في القيم التنظيمية تبعًا لمتغيري الجنس والخبرة. ومع ذلك، ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة الأخلاقية تبعًا لمتغير الخبرة. وأوصت الدراسة بوضع منظومة قيمية تتناسب مع المجتمع الكويتي، وتطوير أسس تقييم المديرين بناءً على القيم التنظيمية والقيادة الأخلاقية، والاستمرار في برامج التنمية المهنية والإدارية للمديرين.

وهدفت دراسة (Stacey, et al, 2013) إلى استكشاف ملامح المدير الأخلاقي في المؤسسات التعليمية، مع التركيز على القيم القيادية والسلوكيات الأخلاقية التي تسهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية. استخدمت الدراسة منهجًا نوعيًا يعتمد على المقابلات وتحليل الحالات، وأظهرت النتائج أن المديرين الأخلاقيين يتميزون بالنزاهة والعدل والشفافية، مما يعزز الثقة والعلاقات الإيجابية داخل المدرسة. كما أكدت الدراسة دور القيادة الأخلاقية في تحسين الأداء المدرسي ومواجهة التحديات الأخلاقية. وأوصت بضرورة تطوير برامج تدريبية لتعزيز القيم الأخلاقية لدى المديرين وتفعيل سياسات تدعم الشفافية والقرارات الأخلاقية في الإدارة المدرسية.

أما دراسة Karaköse (2007) هدفت إلى تقييم مدى التزام مديري المدارس بسلوكيات القيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، باستخدام مقياس القيادة الأخلاقية (ELS) وتحليل البيانات عبر أدوات إحصائية متنوعة. أظهرت النتائج أن المديرين يلتزمون بشكل كافٍ بالأخلاقيات المتعلقة بالعدل، التشجيع، الصبر، والتواضع، خاصة في مجالات الأخلاقيات التواصلية واتخاذ القرار. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى ضعف في تطبيق الأخلاقيات السلوكية مثل التقييم الذاتي، الصدق، وحماية الحقوق الفردية، مما يشير إلى الحاجة إلى تحسينات في هذا الجانب لضمان بيئة تعليمية أكثر إنصافًا وأخلاقية.

وأجرى البشري (2006) دراسة هدفت إلى تقييم درجة التزام مديري المدارس الثانوية في الإمارات بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، باستخدام استبانة وزعت على عينة عشوائية من 950 معلمًا ومعلمة. أظهرت النتائج أن التزام المديرين بأخلاقيات المهنة كان مرتفعًا في جميع المجالات، ولم تُظهر الدراسة فروقًا ذات دلالة إحصائية بناءً على المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة، بينما كانت هناك فروق لصالح الذكور في متغير النوع.

ومما سبق نلاحظ أن الدراسة الحالية اتفقت مع الدراسات السابقة في تناول موضوع مهم وهو أخلاقيات المهنة، واختلفت

مع الكثير من الدراسات السابقة بأنها تناولت هذا الموضوع للتعرف على مستوى التزام أخلاقيات المهنة للمدير في المدرسة الحكومية من وجهة نظر المعلمين، وأهم ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها سعت للتعرف على مستوى التزام مهنة التعليم لمديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين، ليكون نقطة للانطلاق نحو أبحاث جديدة يكون تركيزها على نتائج هذه الدراسة للبحث في مواضيع أخرى تخص أخلاقيات المهنة.

مشكلة الدراسة:

إن العمل بأخلاقيات المهنة أصبح عاملاً مهماً في تعزيز التنافسية في الكثير من المؤسسات التعليمية والحكومية، ويعتبر المدير من أكثر العوامل تأثيراً على العملية التربوية والتعليمية وبمقدار صلاحه يكون صلاح التعليم، ونتيجة لعمل الباحثة كعضوة هيئة تدريس في المدارس الحكومية فقد لاحظت أن قلة التحلي بأخلاقيات المهنة عند بعض المدراء مما يعكس أثر سلبي على تطوير العملية التعليمية برمتها، وقد أوصت بعض الدراسات بضرورة الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الحكومية كدراسة الخميس (2013) إلى ضرورة وضع ميثاق أخلاقي واضح يلتزم به المديرون والمعلمون، بحيث يكون مرجعاً عند التعامل مع القضايا الأخلاقية وضمان العدالة والمساواة في التعامل مع جميع الأطراف. وبناء على ذلك تتمحور مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما مستوى التزام أخلاقيات مهنة التعليم لمديري المدارس الحكومية في منطقة المثلث من وجهة نظر المعلمين؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة مما يلي:

أهمية نظرية: تسلط الدراسة الضوء على الأدبيات المتعلقة بأخلاقيات مهنة التعليم، مما يعزز الفهم النظري لمفهوم الأخلاقيات وأثرها على البيئة التعليمية. كما تقدم الدراسة تصوراً شاملاً لمستوى التزام مديري المدارس الحكومية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمهم، مما يساهم في بناء إطار معرفي يمكن أن يُستخدم في الأبحاث المستقبلية. بالإضافة إلى ذلك، تساعد نتائج هذه الدراسة على تعزيز التوجهات الإيجابية نحو الالتزام بالأخلاقيات، مما يُبرز دورها في تحسين الإدارة المدرسية وتعزيز بيئة تربوية صحية.

أهمية تطبيقية: هذه الدراسة تزود صانعي القرار في وزارة التربية والتعليم بمعلومات موثوقة حول مستوى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة في منطقة المثلث، مما يدعم الجهود المبذولة لتطوير السياسات التعليمية. وتقدم أيضاً مقترحات عملية لتحسين أداء مديري المدارس عبر تعزيز التزامهم بالأخلاقيات، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والبيئة المدرسية. علاوة على ذلك، تساهم الدراسة في وضع برامج تدريبية تستهدف تعزيز القيم الأخلاقية والممارسات المهنية السليمة للمديرين، مما يرفع من كفاءة العملية الإدارية التربوية والتعليمية على حد سواء.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الاتي:

- ✓ التعرف الى مستوى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين؟
- ✓ التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات العينة حول درجة التزام مديري المدارس الحكومية بأخلاقيات مهنة التعليم تبعاً لمتغيرات: (الجنس سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية)

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ✓ ما مستوى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين؟
- ✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات العينة حول درجة التزام مديري المدارس الحكومية بأخلاقيات مهنة التعليم تبعاً لمتغيرات مثل: الجنس، سنوات الخدمة، المرحلة التعليمية؟

فرضيات الدراسة:

- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخدمة.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين تعزى المرحلة التعليمية.

حدود الدراسة

تم الالتزام بالحدود التالية في تنفيذ الدراسة:

- ✓ **الحد الموضوعي:** مستوى التزام أخلاقيات مهنة التعليم لمديري المدارس الحكومية بمنطقة المثلث من وجهة نظر المعلمين
- ✓ **الحد المكاني:** المدارس الحكومية في منطقة المثلث (الطبية، الطيرة وقلنسوة).
- ✓ **الحد الزمني:** تمت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي (2024/2025).
- ✓ **الحد البشري:** تمت الدراسة من وجهة نظر معلمي ومعلمات المدارس الحكومية (الابتدائية، الإعدادية والثانوية).

مصطلحات الدراسة: تحددت مصطلحات الدراسة من جانب اصطلاحي وآخر اجرائي في الآتي:

أخلاقيات مهنة التعليم: اصطلاحاً: المبادئ والمعايير والأسس والقيم التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة ويتعهدون بالتزام قواعدها ومراعاة عدم الخروج على أحكامها، حتى يكون صاحب المهنة متمكناً في أداء عمله ناجحاً في تعامله مع الآخرين قادراً على اكتساب ثقة المتعاملين معه بسبب مهنته (الهاجري والعززي، 2015).

ويمكن تعريفها إجرائياً في الدراسة الحالية على أنها السلوكيات التي تعبر عن أخلاقيات مديري ومديرات المدارس العامة؛ وتشمل القواعد والآداب التي يجب عليهم التحلي بها في تصرفاتهم وتعاملاتهم في ممارسة هذه المهنة، وذلك في ضوء ما تقيسه الأداة التي تم تصميمها لجمع بيانات الدراسة.

الأخلاقيات: "هي مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها مجتمع ما، حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم" (نجم: 2006).

أخلاقيات المهنة: "نظام المبادئ الأخلاقية أو قواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك القويم، وتتضمن هذه الأنظمة الأسس والواجبات والحقوق والمحظورات التي يجب التقيد بها عند ممارسة عمل مهني". (الكبيسي وآخرون، 2012:24).

مُدير: من يتولّى إدارة عمل أو مشروع أو مؤسسة ويكون مسؤولاً عن حُسن تنفيذ الأعمال "مدير الإدارة". (معجم اللغة العربية المعاصرة، 2008).

مُعلّم: من مهنته التّعليم دون المرحلة الجامعيّة (أما في المرحلة الجامعيّة فيُسمّى مدرّساً أو أستاذًا). (معجم اللغة العربية المعاصرة، 2008).

مدرسة: مؤسسة تعليمية، مكان يُعنى بتعليم الطلاب العلوم أو الفنون أو الآداب تحت إشراف معلمين، مثل: مدرسة ابتدائية، إعدادية ومدرسة ثانوية. (معجم اللغة العربية المعاصرة، 2008).

منطقة المثلث: هي منطقة جُغرافيّة تقع شماليّ إسرائيل، عُرفت زمن الانتداب البريطاني بمثلث المُدن الكُبرى جنين ونابلس وطولكرم، ثمّ عُرفت كذلك بعد قيام دولة إسرائيل بتجمّع لمُدُن وقُرى عربيّة يحدها من الشّمالِ مرج بن عامر وجبل الكرمل، ومن الشرق الضفة الغربيّة، أمّا من الجنوب فتحدها المُدن اللد والرملة ويافا، ومن الغرب يُحدها مُدن ساحل البحر الأبيض المتوسط. ([موسوعة ويكيبيديا الإلكترونية](#))

إجراءات الدراسة:

تتمثل إجراءات الدراسة الحالية وطريقتها في الآتي:

منهج الدراسة:

تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تهدف إلى التعرف على مستوى التزام مديري المدارس الحكومية في منطقة المثلث بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكونت عينة الدراسة من (130) معلماً ومعلمة أي ما نسبته (40%) من مجتمع الدراسة والبالغة عددها (320) معلم ومعلمة في المدارس الحكومية في منطقة المثلث، في الفصل الأول من العام الدراسي 2024\2025 وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة في اختيار العينة والجدول (1) يبين خصائص أفراد العينة.

الجدول رقم (1): خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	47	36.2	نوع المدرسة	ابتدائي	56	43.1
	انثى	83	63.8		اعدادي	34	26.2
	المجموع	130	100.0		ثانوي	39	30.0
					المجموع	129	99.2
					البيانات المفقودة	1	0.8
				المجموع	130	100%	

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية أداة استبيان تم تصميمها بناءً على مراجعة الأدبيات التربوية والدراسات السابقة ذات العلاقة مثل دراسة زكريا (2020) ودراسة خمار (2018) تألفت الأداة من جزأين: الجزء الأول: البيانات الأولية حول المشاركين في الدراسة، والتي شملت الجنس، سنوات الخدمة والمرحلة التعليمية. الجزء الثاني: محاور الدراسة التي تضمنت ست مجالات وهي: الالتزام برسالة التعليم، الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة، العلاقة مع المعلمين، الالتزام بالأنظمة والقوانين، الدعم المهني والتطوير، والعلاقة مع المجتمع المحلي. واستفاد الباحثان أيضاً من المقاييس التي استخدمت في هذه الدراسات، واختيرت بعض الفقرات وأعيد صياغتها، وصيغت بعض الفقرات في ضوء الأدب النظري المتشکل لديها، وقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (22) فقرة يقابلها تدرج خماسي (كبيرة جداً = 5، كبيرة = 4، متوسطة = 3، قليلة = 2، قليلة جداً = 1)، وتوزعت مجالات أداة الدراسة كالتالي: المجال الأول الالتزام برسالة التعليم، ويتكون من (4) فقرات. المجال الثاني: الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة ويتكون من (4) فقرات. المجال الثالث: العلاقة مع المعلمين، ويتكون من (4) فقرات. المجال الرابع: الالتزام بالأنظمة والقوانين، ويتكون من (3) فقرات. المجال الخامس: الدعم المهني والتطوير، ويتكون من (3) فقرات، المجال السادس: العلاقة مع المجتمع المحلي ويتكون من (3) فقرات.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

تجرى التحقق من صدق الاستبانة باستخدام صدق المحكمين، وطريقة الاتساق الداخلي للاستبانة، حيث عرضت على مجموعة من المحكمين، وعددهم سبعة من ذوي الاختصاص والخبرة، وهم من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الفلسطينية، ويحملون رتبة أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، والأستاذية، حيث أكد المحكمون أن الأداة صادقة بعد أن تم حذف بعض الفقرات، وتعديل بعضها الآخر، وتكونت الاستبانة في صورتها المبدئية من (25) فقرة، وفي صورتها النهائية (22) فقرة وتم حذف (3) فقرات بناءً على اتفاق 70% من المحكمين. أما فيما يتعلق بالثبات فقد تأكد الباحثان من ثبات الأداة من خلال حساب معامل كرونباخ ألفا والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا لمستوى التزام أخلاقيات مهنة التعليم لمديري المدارس الحكومية بمنطقة المثلث من وجهة نظر المعلمين

الرقم	مجالات الدراسة	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	الالتزام برسالة التعليم	4	$\alpha = 0.97$
2	الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة	5	$\alpha = 0.89$
3	العلاقة مع المعلمين	4	$\alpha = 0.93$
4	التزام المدير بالأنظمة والقوانين	3	$\alpha = 0.94$
5	الدعم المهني والتطوير	3	$\alpha = 0.88$
6	العلاقة مع المجتمع المحلي	3	$\alpha = 0.84$
	الثبات الكلي للاستبانة		$\alpha = 0.86$

يتضح من جدول (2): أن معامل كرونباخ ألفا لمجالات الاستبانة تراوح بين (0.84 - 0.97)، وبلغت نسبة الثبات الكلي (0.86) واعتبرت هذه القيم عالية. حيث أنه كلما اقتربت القيمة من (100) % دل هذا على درجات ثبات أعلى للأداة

الدراسة أي ان المستوى عالٍ لمديري المدارس في الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين. المعالجة الإحصائية:

جرى استخدام المعالجات الإحصائية التي تناسب أهداف الدراسة وأدواتها، وهي:

استخدم الباحثان طرائق إحصائية وصفية وتحليلية، وتمثلت الطرائق الإحصائية الوصفية بالمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري والنسب المئوية، وتمثلت الطرق الإحصائية التحليلية باختبار (ت) (T-test) وتحليل التباين الأحادي (Anova) ومعامل ثبات أداة الدراسة (Cronbach Alpha). وتم تحديد درجة الموافقة من خلال الصيغة الآتية: طول الفترة = الحد الأعلى - الحد الأدنى / عدد المستويات = $5 - 3/1 = 1.33$ ليكون عدد المستويات كالتالي:

المستوى	الفترة
المنخفض	1 - 2.33
المتوسط	2.34 - 3.67
المرتفع	3.68 - 5

عرض النتائج ومناقشتها:

نتائج ومناقشة السؤال الأول: ما مستوى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين؟ تم احتساب معدل وانحراف معياري لمتغير البحث ومجالاته كما يظهر في جدول رقم (3):

جدول رقم (3): معدل وانحراف معياري لمتغير البحث n=130

المجالات	المعدل	الانحراف المعياري
الالتزام برسالة التعليم	4.43	0.65
الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة	4.21	0.70
العلاقة مع المعلمين	4.29	0.74
التزام المدير بالأنظمة والقوانين	4.26	0.73
الدعم المهني والتطوير	4.31	0.63
العلاقة مع المجتمع المحلي	4.32	0.63
التزام اخلاقيات مهنة التعليم - البعد العام	4.30	0.60

نتائج جدول رقم (3): تبين ان مستوى التزام اخلاقيات مهنة التعليم لمديري المدارس الحكومية بمنطقة المثلث من وجهة نظر المعلمين هو عالٍ جدا (M=4.30, SD=0.60) كذلك على سائر المجالات: الالتزام برسالة التعليم (M=4.43, SD=0.65)، الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة (M=4.21, SD=0.70)، العلاقة مع المعلمين (M=4.29, SD=0.74)، التزام المدير بالأنظمة والقوانين (M=4.26, SD=0.73)، الدعم المهني والتطوير (M=4.31, SD=0.63)، العلاقة مع المجتمع المحلي (M=4.32, SD=0.63).

أظهرت النتائج أن مستوى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم كان مرتفعاً جداً في جميع المجالات والبعد العام، ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى إدراك مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم في منطقة المثلث عالي جدا ويشير الى الفهم العام لطبيعة اخلاقيات مهنة التعليم على اعتبار انها ركيزة أساسية وجوهرية في المنظومة التعليمية كما يراها المدرء بمختلف مجالاتها، وهذا ما يتفق مع دراسة يحيى (2020) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة كانت كبيرة جداً. ويختلف مع دراسة كل من دراسة شعيبات (2016)، دراسة الخميس (2013) ودراسة البشري (2006) حيث أظهرت النتائج أن تقديرات المعلمين لالتزام المديرين بأخلاقيات المهنة كانت مرتفعة.

فيما يتعلق بالمجال الأول: الالتزام برسالة التعليم فقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام برسالة التعليم مرتفعة جدا وهذا ما يتفق مع دراسة يحيى (2020)، ويختلف مع دراسة كل من شعيبات (2016) ودراسة الخميس (2013) حيث أظهرت النتائج أن مستوى التزام مديري المدارس برسالة التعليم كان مرتفعاً، مما يشير إلى إدراك عالٍ لأهمية هذه الالتزامات كركيزة أساسية في المنظومة التعليمية.

وفيما يتعلق بالمجال الثاني: الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة، فقد أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام بالقيم الأخلاقية مرتفعة جدا وهذا ما يختلف مع دراسة كل من دراسة الخميس (2013)، شعيبات وآخرون (2016) أن تقديرات المعلمين لمدى التزام مديري المدارس بالقيم الأخلاقية العامة جاءت بدرجة مرتفعة.

المجال الثالث: العلاقة مع المعلمين، أظهرت النتائج أن مستوى التزام مديري المدارس الحكومية في المثلث بالعلاقة مع المعلمين كان عالياً جداً، يشير هذا إلى أن المديرين يحرصون على بناء علاقات إيجابية وقوية مع المعلمين، مما يعزز بيئة عمل تعاونية وداعمة. وهذا ما يختلف مع دراسة الخميس (2013) حيث أظهرت النتائج أن مستوى التزام المديرين بالعلاقة مع المعلمين كانت مرتفعة.

اما بالنسبة للمجال الرابع: التزام المدير بالأنظمة والقوانين، أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى التزام مديري المدارس الحكومية في منطقة المثلث بالأنظمة والقوانين كان عالياً جداً، وهذا ما يتفق مع دراسة يحيى (2010) مما يعكس وعياً وإدراكاً لأهمية هذه الجوانب في العملية التعليمية. وهذا يشير إلى أن المديرين يحرصون بشدة على الالتزام باللوائح والتشريعات المعمول بها، مما يضمن سير العملية التعليمية بسلاسة وفعالية. ولكنه يختلف مع دراسة الخميس (2013) حيث أظهرت النتائج أن درجة التزام المديرين بأخلاقيات المهنة ومستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين كانت مرتفعة. هذا يشير إلى وعي وإدراك المديرين لأهمية هذه الجوانب في تحقيق بيئة تعليمية ناجحة وفعالة.

وفيما يتعلق بالمجال الخامس: الدعم المهني والتطوير، فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية إلى أن مستوى التزام مديري المدارس الحكومية في منطقة المثلث بالدعم المهني والتطوير كان عالياً جداً، يشير هذا إلى أن المديرين يحرصون على تقديم الدعم اللازم للمعلمين وتعزيز تطورهم المهني. وهذا ما يتفق مع دراسة أبو كوش (2023) حيث أظهرت نتائج الدراسة أن دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين كان كبيراً جداً. ويختلف مع دراسة الطرمان (2022) حيث أظهرت نتائج دراسته إلى أن دور الإدارة المدرسية في تطوير الأداء المهني للمعلمين جاء بدرجة مرتفعة. بالمقارنة مع الدراسات السابقة، تختلف الدراسة الحالية مع العديد منها في أن مديري المدارس يلعبون دوراً حيوياً في دعم وتطوير المعلمين مهنيًا. ومع ذلك، تميزت الدراسة بتحديد مستوى التزام عالٍ جداً في هذا المجال، مما يشير إلى فعالية كبيرة في تقديم الدعم المهني والتطوير في منطقة المثلث.

اما بالنسبة للمجال السادس: العلاقة مع المجتمع المحلي، فقد أظهرت الدراسة أن مستوى التزام مديري المدارس الحكومية في منطقة المثلث بالعلاقة مع المجتمع المحلي كان عالياً جداً، ويشير هذا إلى أن المديرين يحرصون على بناء وتعزيز علاقات إيجابية وفعالة مع المجتمع المحلي، مما يدعم العملية التعليمية ويعزز دور المدرسة في المجتمع. وهذا ما يميز الدراسة الحالية بأنها الوحيدة التي تناولت هذا المجال بأخلاقيات مهنة التعليم والذي لم تتناوله الدراسات السابقة من قبل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيرها: ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة مستوى التزام أخلاقيات مهنة التعليم لمديري المدارس الحكومية بمنطقة المثلث من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير (الجنس، سنوات الخدمة، نوع المدرسة، المرحلة التعليمية)، وتنبثق عن هذا السؤال الفرضيات الآتية:

جدول 4: المعدلات والانحرافات المعيارية، قيمة t والدلالة الإحصائية لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة وفق جنس المعلم

المجالات	ذكور = 47		انثى = 82		الدلالة الإحصائية
	المعدل	الانحراف المعياري	المعدل	الانحراف المعياري	
الالتزام برسالة التعليم	4.61	0.49	4.32	0.71	2.44 (0.01)
الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة	4.35	0.52	4.13	0.78	1.76 (0.07)
العلاقة مع المعلمين	4.48	0.55	4.17	0.81	2.27 (0.02)
التزام المدير بالأنظمة والقوانين	4.43	0.62	4.17	0.77	1.93 (0.05)
الدعم المهني والتطوير	4.34	0.56	4.28	0.66	0.50 (0.61)
العلاقة مع المجتمع المحلي	4.38	0.53	4.28	0.69	0.80 (0.42)
البعد العام	4.43	0.43	4.23	0.67	1.89 (0.06)

نتائج جدول رقم 4: تبين انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم بمجال الالتزام برسالة التعليم بين المعلمين والمعلمات ($t(128) = 2.44, p < 0.05$) حيث ان من وجهة نظر المعلمين الذكور فإن مستوى مديري المدارس بالالتزام برسالة التعليم ($M=4.61, SD=0.49$) اعلى مقارنة بوجهة نظر المعلمات ($M=4.32, SD=0.71$). كما تبين النتائج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم بمجال العلاقة مع المعلمين بين المعلمين والمعلمات ($t(128) = 2.27, p < 0.05$) حيث ان من وجهة نظر المعلمين الذكور فإن مستوى علاقة المدير بالمعلمين عامماً ($M=4.48, SD=0.55$) اعلى مقارنة بوجهة نظر المعلمات ($M=4.17, SD=0.81$). في سائر المجالات لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى لجنس المعلم، مما يدعم الفرضية جزئياً.

تشير نتائج الدراسة الحالية إلى أن المعلمين الذكور يرون أن مديري المدارس يلتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم في هذين المجالين أكثر من المعلمات الإناث. مقارنة مع الدراسات السابقة نجد أن النتائج المتعلقة بتأثير متغير الجنس على تقييم التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة متنوعة وتختلف عن الدراسة الحالية، مثلاً كل من دراسة شعيبات (2016) دراسة العتيبي (2013) ودراسة الخالدي (2020) أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين والمعلمات لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم 5: المعدلات والانحرافات المعيارية، قيمة (F) والدلالة الإحصائية لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم وفق سنوات الخدمة

المجالات	اقل من 5 سنوات n=23		10-6 سنوات N=41		اكثر من 10 سنوات N=65	
	المعدل	الانحراف المعياري	المعدل	الانحراف المعياري	المعدل	الانحراف المعياري
الالتزام برسالة التعليم	4.36	0.63	4.41	0.72	4.46	0.62
الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة	4.07	0.63	4.21	0.70	4.26	0.76
العلاقة مع المعلمين	3.98	0.69	4.34	0.76	4.36	0.73
التزام المدير بالأنظمة والقوانين	4.10	0.58	4.40	0.70	4.24	0.78
الدعم المهني والتطوير	4.15	0.57	4.36	0.71	4.32	0.59
العلاقة مع المجتمع المحلي	4.23	0.55	4.37	0.69	4.32	0.63
البعد العام	4.15	0.51	4.35	0.63	4.33	0.61

نتائج جدول رقم 5: تبين انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين تعزى لسنوات خدمة المعلم. مما يدحض الفرضية. التي تفترض وجود مثل هذه الفروق. تتفق دراسة العتيبي (2013) ودراسة النجيب (2015) مع الدراسة الحالية حيث أظهرت الدراسات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادة الأخلاقية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على تقييم المعلمين للالتزام المديرين بالقيادة الأخلاقية . وتختلف مع دراسة شعيبات (2016) حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمين لمدى التزام المديرين بأخلاقيات المهنة تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكانت هذه الفروق لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات.

بالمقارنة مع الدراسات السابقة، نجد تبايناً في النتائج المتعلقة بتأثير سنوات خبرة المعلم على تقييم التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم. ففي حين أن الدراسة الحالية ودراسات مثل العتيبي (2013) ونجيب (2015) لم تجد فروقاً ذات دلالة إحصائية تُعزى لسنوات الخبرة، أظهرت دراسة شعيبات (2016) وجود فروق لصالح المعلمين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات. هذا التباين قد يكون ناتجاً عن اختلاف البيئات التعليمية أو الثقافات أو عينات الدراسة المستخدمة.

جدول رقم 6: المعدلات والانحرافات المعيارية، قيمة F والدلالة الإحصائية لدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم وفق المرحلة التعليمية

المجالات	ابتدائية n=56		اعدادية N=34		ثانوية N=39		الدلالة الإحصائية
	المعدل	الانحراف المعياري	المعدل	الانحراف المعياري	المعدل	الانحراف المعياري	
الالتزام برسالة التعليم	4.38	0.62	4.52	0.48	4.42	0.81	0.64
الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة	4.09	0.72	4.42	0.51	4.19	0.79	0.09
العلاقة مع المعلمين	4.19	0.76	4.40	0.60	4.34	0.82	0.37
التزام المدير بالأنظمة والقوانين	4.17	0.71	4.49	0.58	4.21	0.84	0.12
الدعم المهني والتطوير	4.29	0.60	4.36	0.56	4.28	0.73	0.84
العلاقة مع المجتمع المحلي	4.26	0.60	4.52	0.47	4.23	0.77	0.09
البعد العام	4.23	0.60	4.45	0.41	4.27	0.72	0.23

نتائج جدول رقم 6: تبين انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين تعزى للمرحلة التعليمية التي يعلم بها المعلم. مما يدحض الفرضية.

بالمقارنة مع الدراسات السابقة، يبدو أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تناولت تأثير المرحلة التعليمية التي يدرّس فيها المعلم على تقييمهم لمدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التعليم. نتائج الدراسة الحالية تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى للمرحلة التعليمية تضيف معرفة جديدة في هذا المجال. قد يكون من المفيد إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تركز على هذا المتغير لفهم أعمق لتأثيره المحتمل.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها، يمكن استخلاص الآتي:

1. أظهرت النتائج أن مديري المدارس الحكومية في منطقة المثلث يتمتعون بمستوى عالٍ من الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم في المجالات كافة، بما يشمل الالتزام برسالة التعليم، القيم الأخلاقية العامة، العلاقة مع المعلمين، الالتزام بالأنظمة والقوانين، الدعم المهني والتطوير، والعلاقة مع المجتمع المحلي، مما يعكس الوعي بأهمية أخلاقيات المهنة في تحقيق بيئة تعليمية إيجابية.
2. تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس تعزى لمتغيرات مثل سنوات الخبرة أو المرحلة التعليمية، مما يدل على أن الالتزام بأخلاقيات ثابت بين المديرين بمختلف الظروف المهنية.
3. أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائية لصالح المعلمين الذكور مقارنة بالمعلمات في مجالات الالتزام برسالة التعليم والعلاقة مع المعلمين، مما يبرز الحاجة إلى دراسة أعمق لتفسير هذا التفاوت والعمل على تحقيق تكافؤ في التقديرات.
4. تعكس النتائج أهمية تعزيز قيم أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس ودورها في دعم العلاقات المهنية بين المديرين والمعلمين، مما يدعم تحسين الأداء العام للمدارس.
5. تدعو الدراسة إلى تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة وتقديم الدعم المستمر للمديرين بما يعزز من قدرتهم على تحقيق رسالة التعليم وتعزيز القيم الأخلاقية في المجتمع المدرسي.

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها، يوصى بالآتي:

1. العمل على تعزيز الوعي بأهمية أخلاقيات مهنة التعليم من خلال تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية تستهدف مديري المدارس والمعلمين لتعزيز الالتزام بالقيم الأخلاقية.
2. تطوير نظام تقييم يستند إلى معايير أخلاقيات المهنة لتقييم أداء مديري المدارس بشكل دوري، مع الأخذ بعين الاعتبار جميع مجالات الالتزام الأخلاقي.
3. توفير برامج دعم مهني موجهة لمديري المدارس، تركز على تنمية مهاراتهم في بناء العلاقات المهنية مع المعلمين وتعزيز روح الفريق والعمل الجماعي.
4. إنشاء ميثاق أخلاقي واضح ومحدد يلتزم به جميع مديري المدارس والمعلمين، يكون مرجعاً لمعالجة القضايا الأخلاقية التي قد تطرأ.
5. العمل على تشجيع مديري المدارس على تبني أساليب إدارية تعزز التواصل الفعّال مع المجتمع المحلي، بما يضمن بناء شراكات تعاونية تساهم في تحسين جودة التعليم.
6. تعزيز ثقافة العدالة والمساواة في البيئة المدرسية، من خلال تقديم برامج توعية تركز على التزام المديرين بالأنظمة والقوانين دون تمييز.

7. تطوير برامج مهنية تهدف إلى تحسين قدرة المديرين على دعم المعلمين في استخدام أساليب تعليمية مبتكرة تعزز من جودة التعليم.
8. إجراء بحوث مستقبلية تستهدف استكشاف تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة على أداء المدارس ورضا المعلمين، مع التركيز على المتغيرات التي قد تؤثر على التزام المديرين بهذه الأخلاقيات.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو كوش، عبد العزيز. (2023). دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، (12)39، 293-310.
- البشري، قدرية محمد احمد. (2006) *درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية.
- الهوراني، غالب صالح عبد الرحمن. (2003). *تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية*، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- الخالدي، مريم. (2020). *درجة التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات مهنة التدريس من وجهة نظر معلميهم. دراسات للعلوم التربوية*، (3)47، 94-106.
- الخميس، منتهى إبراهيم أحمد. (2013). *درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- اعطيوي، فاطمة. (2012). *أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية لدى مديري مدارس محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر معلميها*، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.
- شعبيات، محمد عوض، أبو سمرة، محمود اعطيوي، فاطمة. (2016). *مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات المهنة: دراسة ميدانية في مدارس محافظة " رام الله والبيرة"*. *المجلة التربوية بجامعة الكويت*، (120)30، 323-359.
- العرايضة، رائدة، الشريفي، عباس. (2012). *مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، كلية العلوم التربوية، قسم الإدارة والمناهج، عمان، الأردن.
- الرومي، سليمان. (2009). *مستوى التزام المشرفين التربويين في محافظة غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها*. (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الإسلامية، غزة.
- السكرانه، بلال. (2013). *أخلاقيات العمل*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- نجم، عبود. (2006). *أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال*، الوراق للنشر و التوزيع، الأردن.
- بركات، غسان، صبيبة، فؤاد، نجيب، عناية الله. (2015). *أخلاقيات مدير المدرسة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات*، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، (6)37، 305-323.

الكبيسي ، عبد الواحد، سويدان، سعادة، الحياي، صبري، الجنابي، طارق. (2012). *أخلاقيات وآداب مهنة التدريس، دبي، مركز دبيونو لتعليم التفكير.*

عمر، أحمد. (2008). *معجم اللغة العربية المعاصرة.* القاهرة: عالم الكتب.

يحيى، سجي. (2020). *درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.*

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Stacey, E., Alice, F. & Barbara. (2013). *Portrait of an Ethical Administrator. Paper Presented at The Annual Conference of The American Association of School Administrators, Dissertation Abstract International, (64), p14.*
- Karaköse, T. (2007). High school teachers' perceptions regarding principals' ethical leadership in Turkey. *Journal of Educational Administration, 8, 464–477.*
- Katranci, I., Sungu, H., & Saglam, M. (2015). Teachers' Perceptions about the School Principals' Ethical Leadership Behaviours: A Study from Turkish Vocational High Schools. *Universal Journal of Educational Research, 3(8), 546-554.*