

العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة
والمسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين في محافظة
العاصمة

**The Relation Between Administrative code of Ethics of
Private School Principals and Social Responsibilities
from Teachers Point of view in the capital**

إعداد

زينة أحمد صالح أسعد

إشراف

الأستاذ الدكتور كمال سليم دواني

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص ادارة وقيادة تربوية

قسم الادارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

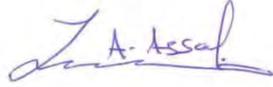
كانون ثاني 2015

تفويض

أنا زينة أحمد صالح أسعد أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات، والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: زينة أحمد صالح أسعد

التاريخ: ٢٠١٥ / ١ / ٤

التوقيع: 

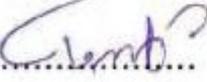
قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: (العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس

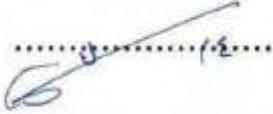
الخاصة والمسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين في محافظة العاصمة).

وأجيزت بتاريخ: 4 / 1 / 2015

التوقيع

.....


.....


.....


أعضاء لجنة المناقشة

1- أ.د. كمال سليم دواني، مشرفاً ورئيساً

2- د. ملك الناظر، عضواً

3- د. خالد احمد الصرايرة، مناقشاً خارجياً

شكر وتقدير

الحمد لله كثيراً خالداً مع خلوده، الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، الحمد لله على انجاز هذه الرسالة، وأصلي وأسلم على أشرف الخلق وخاتم النبيين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

ولا أجد إلا الدعاء لكل من ساهم في علمه ووقته ورغبته الصادقة ونصيحته المخلصة في إتمام هذه الرسالة.

وأقدم بعضيم الشكر والتقدير والعرفان بالجميل إلى من شملني بعلمه وفكره وتشجيعه وعطائه وسعة صدره ولم ييخل علي بوقته وارشاداته وتوجيهاته المثمرة، إلى من تبنى هذه الرسالة منذ أن كانت فكرة فكان الأب والأخ قبل أن يكون مشرفاً إلى:

سعادة الأستاذ الدكتور: كمال دواني

" أسأل الله العظيم ان يجزيه عني خير الجزاء وأن يبارك له في عمله وأسرته وعمره "

كما أتقدم بخالص شكري وعرفاني إلى الأساتذة الكرام رئيس وأعضاء لجنة المناقشة الذين اقتطعت من وقتهم الثمين الشيء الكثير لقراءة الرسالة ومناقشتهم الحكمة التي أثرت الدراسة..والى الذين نهلت من علمهم أساتذتي في جامعة الشرق الأوسط أقدم الشكر الجزيل لما قدموه من مساعدة وتقديم النصح والإرشاد.

وأخيرا هذا عملي وجهدي أرجو به وجه الله فإن أحسنت فالفضل لله أولا وأخيراً ثم لأساتذتي من بعده، وإن كان ثمة نقص فإنه مني ولي عذري وحسبي أنني قد اجتهدت " ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو اخطأنا" وآخر دعوانا الحمد لله رب العالمين.

الباحثة

زينة أحمد أسعد

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك... ولا يطيب النهار إلا بطاعتك.. ولا تطيب
اللحظات إلا بذكرك... ولا تطيب الجنة إلا برويتك
(جل جلالك)

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. إلى
ملاكي بالحياة ورمز الأمان..... إلى من أحمل أسمه بكل افتخار..
(والدي العزيز)

إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني.. إلى بسمه الحياة وسر الوجود
إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي
(والدتي الغالية)

إلى زوجي.. ورفيق المشوار
(امين)

إلى القلوب التي ترقبت نجاحي بكل صبر.. إلى من تسر العين بلقياهم.. إلى
رياحين حياتي.. ينابيع التفاؤل أدامهم الله قرّة لعيني
(أخواني واخواتي)
(رائد، سوزان، باسل، دانة)

إلى غدي المشرق وشمس حياتي أولادي
(يوسف ودلال)

الباحثة

زينة احمد اسعد

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الإهداء
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
س	قائمة الملحقات
ل	الملخص باللغة العربية
ن	الملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول مقدمة عامة للدراسة
2	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
6	هدف الدراسة وأسئلتها
7	أهمية الدراسة
7	مصطلحات الدراسة
8	حدود الدراسة
8	محددات الدراسة
9	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة
10	ولاً: الإطار النظري
10	أخلاقيات العمل الإداري
17	العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية للإدارة المدرسية

الصفحة	الموضوع
21	المسؤولية الاجتماعية: Social Responsibility
26	أهمية المسؤولية الاجتماعية في الإدارة المدرسية
28	أبعاد المسؤولية الاجتماعية
30	نطاق المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية
32	ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة
50	الفصل الثالث الطريقة والإجراءات
51	منهج البحث المستخدم
51	مجتمع الدراسة وعينتها
52	عينة الدراسة
53	أداتا الدراسة
53	صدق أداة الدراسة الأولى
54	ثبات أداة الدراسة الأولى
54	صدق أداة الدراسة الثانية
55	ثبات أداة الدراسة الثانية
55	إجراءات الدراسة
56	متغيرات الدراسة
57	المعالجة الإحصائية
58	الفصل الرابع نتائج الدراسة
59	أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
62	ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
65	ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
66	رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

الصفحة	الموضوع
70	خامسا: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
75	الفصل الخامس مناقشة النتائج
76	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الاول
78	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
79	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
80	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
82	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
85	التوصيات
87	المراجع العربية
94	المراجع الأجنبية
96	الملحقات

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
52	توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)	1
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً	2
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى المسؤولية الاجتماعية لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً	3
65	معامل الارتباط بين درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية باستخدام معامل ارتباط بيرسون	4
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس	5
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	6
68	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة	7
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة	8
70	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً	9

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
	لمتغير الخبرة	
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لمديري المدارس الخاصة ا في محافظة العاصمة ، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس	10
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	11
72	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى المسؤولية الاجتماعية لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة	12
73	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تبعاً لمتغير الخبرة	13
74	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى المسؤولية الاجتماعية لمديري المدارس الخاصة ا في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة	14

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
97	الاستبانة بصورتها الأولى	1
105	قائمة بأسماء المحكمين	2
106	الاستبانة بصورتها النهائية	3
112	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم	4
113	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم إلى مديريات التربية والتعليم محافظة العاصمة	5

العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة والمسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين في محافظة العاصمة

إعداد: زينة أحمد أسعد

إشراف : الاستاذ الدكتور كمال سليم دواني

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة ومستوى المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين في محافظة العاصمة.

وقد تكونت عينة الدراسة من (370) معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، وقد قامت الباحثة بتطوير استبانتيين الأولى لقياس أخلاقيات العمل الإداري والثانية لقياس مستوى المسؤولية الاجتماعية وتم التحقق من صدق الأدوات وثباتهما.

للتعرف على معامل الثبات للاستبانتيين قامت الباحثة بالتحقق من قيامها بطريقة الاختبار

وإعادة الاختبار (test-re test)

وجاءت نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- إن درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة
- إن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة ومديراتها في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً .
- أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة اذ بلغ معامل الارتباط (0.851) بمستوى دلالة (0.000)

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدرجة توافر اخلاقيات العمل الاداري لدى مديري المدارس الخاصة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ومتغير الخبرة.
- أظهرت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ومتغير الخبرة
ونظراً للمستويات المتوسطة التي أظهرتها النتائج عن أخلاقيات العمل الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة توصي الدراسة بما يلي:
- ضرورة حث المدراء وتشجيعهم على تطوير أنفسهم مهنيًا وإداريًا وعقد دورات تدريبية تساعدهم على التطور المستمر، وإيجاد حوافز مادية ومعنوية لتشجيع ومكافأة من يقومون بتطوير أنفسهم.
- تشجيع المدراء على زيادة الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية وزيادة التفاعل مع المجتمع عن طريق النشاطات والأعمال التطوعية.
- توصي الدراسة بإجراء بحوث أخرى متعمقة بموضوع الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري والمسؤوليات الاجتماعية وربطهما بمتغيرات أخرى متعلقة بالمعلمين والطلبة.

The Relation between Administrative code of Ethics of Private School Principals and Social Responsibilities from Teachers Point of view in the capital

Prepared by: Zaina Ahmed Asaad

Supervised by: prof. Dr. Kamal SaleemDawani

Abstract

This study aimed to identify the relation between administrative code of ethics of private school principals and social responsibilities from teachers point of view in the capital.

The study sample consisted from 370 female and male teacher from private schools in the capital Amman. The researcher developed two questionnaires. The first questionnaire aimed to measure the administrative code of ethics. As for the second questionnaire, it aimed to measure the level of social responsibilities. Also, the validity and reliability of both instrument of this research were verified and checked.

In order to identify the reliability coefficient of both questionnaires, the researcher conducted the method of (test – retest).

The results of the study were as the following:

- The degree (or level) of the availability of administrative code of ethics for private school principals through female and male teachers' point of view in the capital was average.
- The level of social responsibility for male and female for private school principals in the capital through female and male teachers' point of view was average.
- The results showed that there is a positive relationship with a statistical significance at the significance level of ($\alpha \leq 0.05$) between administrative code of ethics and the level of social responsibilities of female and male private school principals in the capital. As the value

of the correlation coefficient was (0.851) at the level of significance of (0.000)

- There is no differences that have a statistical significance for the degree (or level) of availability of administrative code of ethics for principles of private schools, that can be attributed to the variable of academic qualifications and to the variable of experience.
- The results of analysis showed that there are differences with a statistical significance ($\alpha \leq 0.05$) for the level of social responsibility of private schools principals, that can be attributed to the variable of gender in the benefit of males.
- There are no differences with a statistical significance for the level of social responsibility of private schools principals , that can be attributed to the variables of academic qualification and experience.

Due to the average levels of administrative code of ethics and social responsibility of private school principals which this study have concluded, this study recommends the following:-

- It is necessary to encourage and motivate principals to develop themselves professionally and administratively. This study also recommends that it is necessary to hold training courses that helps these principals to achieve constant development. Also, it is necessary to set financial and moral incentive (motivators) to encourage and reward the ones who develop themselves.
- It is necessary to encourage principals to increase the commitment to social responsibility and to increase the interaction with society through volunteer works and activities
- This study recommends to conduct further research which dig deep into the issue of commitment to administrative code of ethics and social responsibility and to connect them with other variables that concerns teachers and students.

الفصل الاول

مقدمة عامة للدراسة

الفصل الاول

مقدمة عامة للدراسة

تمهيد:

الأخلاق أساس تقدم كل أمة ورمز حضارتها، وجاءت الرسالات السماوية لتحث على الالتزام بالأخلاق، فقال رسولنا الكريم عليه الصلاة والسلام: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" (البخاري) ولقد أكدت التشريعات السماوية على اختلافها إن الأخلاق أساس الفلاح والنجاح للإنسان.

ويقول مارتن لوثر Martn luther الناشط السياسي الأمريكي المشار إليه في مشرف (2009): ليست سعادة البلاد بوفرة إيرادها، ولا بقوة حصونها، ولا بجمال مبانيها، وإنما سعادتها بعدد المهذبين من أبنائها، وبعدد الرجال ذوي التربية، الأخلاق فيها. ولا تقتصر الأخلاق على ميدان دون آخر، بل تشمل جميع مناحي الحياة ومجالات العمل، إذ إن أخلاقيات العمل عبارة عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعاون عليها أفراد عمل معين حول ما هو خير وواضح وعادل في نظرهم.

وتعد أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك المديرين والمربين؛ لأنها تشكل لديهم رقيباً داخلياً (الخميس، 2013)، فالمدرسة هي تلك المؤسسة التربوية التي تمثل وتضم مجموعة من التربويين يرأسهم مدير المدرسة للعمل معاً في فريق واحد وبقلب واحد وبكل ثقة وإخلاص من أجل صناعة جيل المستقبل برجاله ونسائه، والقادر على مواجهة تحديات المجتمع وهو مسلح بالعلم والأخلاق (دواني، 2013).

وإذا كانت الأخلاق المهنية ضرورة لكل فرد يعمل في الحقل التربوي، فإنها أكثر ضرورة للشخص الذي يعمل في إدارة المدرسة وذلك ينبع من حقيقتين، أولهما: خطورة المهنة ذاتها التي تهدف إلى صياغة الشخصية الإنسانية صياغة سليمة وإيجابية، وثانيهما: أهمية الدور الذي يلعبه مدير المدرسة في المؤسسة التربوية، فهو الوجه المنير لمهنة التربية، ورمز المؤسسة التربوية الذي يمثل نجاحها أو فشلها والذي يمتد تأثيره على أجيال عديدة. (دراوشة، 2004).

وبشكل الالتزام بأخلاقيات المهنة متغيراً مهماً وحساساً في فاعلية الإدارة المدرسية ونجاحها. فالقوانين واللوائح والأنظمة وحدها لا تكفي لضمان هذا النجاح، وهذه الفاعلية ما لم تقترن بمجموعة من أخلاقيات المهنة التي يؤمن بها المدير ويعمل بهديها. (المزروعى 2003)

إذ من غير المتوقع أن يكون المدير مخلصاً ومتفانياً ومبدعاً دون أن يكون مؤمناً ومطبقاً لمعايير أخلاقية عالية في سلوكه خصوصاً وهو القدوة في المدرسة (دراوشة، 2004).

ولتوفير جو مدرسي سليم يفترض أن يكون مدير المدرسة شخصية متكاملة، وأن يكون ودوداً محباً للناس، وأن يعطي العاملين حقوقهم، وأن يظهر الشجاعة والإخلاص في عمله ويتميز بالحكم الصائب والمقدرة على كسب الآخرين (محمد، 2007)

ولا يستطيع مدير المدرسة أن ينجح في مهمته التعليمية إلا إذا استطاع أن يكسب ثقة أعضاء هيئة المعلمين وتعاونهم وحماسهم للعمل. فهو الشخص الذي يراعي العاملين ويرفع معنوياتهم من خلال اشتراكهم في العمل وتحمل المسؤولية، والاستفادة من آرائهم وقدراتهم، وتوحيد صفوفهم والارتقاء بمستوياتهم الأكاديمية، وهذا أحد أهم مهمات الإدارة المدرسية والمدير الناجح (البدرى، 2001). وبذلك يتحمل مديرو المدارس المسؤولية في تطوير ودعم السلوك الأخلاقي في مدارسهم، ولكي تكون المدارس أخلاقية فإنه ينبغي على المديرين أن يركزوا في استراتيجياتهم على الرموز الأخلاقية .

يتضح مما سبق أن أخلاقيات المهنة هي ركيزة أساسية لنجاح مديري المدارس في إدارتهم لمدارسهم، هذا لا يعني أن الأخلاقيات هي الركيزة الوحيدة، إذ تشير الدراسات كدراسة دراوشة (2004) ودراسة مشرف (2009) إلى أن المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق مديري المدارس ليست أقل أهمية من المسؤولية الأخلاقية، إن مهنة التعليم هي مهنة أخلاقية، وإن المدرسة هي مؤسسة اجتماعية؛ لأن من مسؤولياتها الأساسية أن تنشئ الأجيال نشأة اجتماعية سليمة تؤهلهم لمجتمع المستقبل كمواطنين صالحين. إذ يرى الصيرفي (2007) أن الجهل في المسؤولية الاجتماعية خطر يهدد النظام التعليمي والمجتمع المدرسي ككل.

إن القائد الناجح والحكيم بقيادته يسعى إلى إعداد المواطن الصالح المقدر على فهم ذاته ولمكاناته ومقدراته وعلى توعيته بالمسؤولية الاجتماعية عند العاملين. (البدري، 2001)

إن الربط بين أخلاقيات العمل الإداري والمسؤولية الاجتماعية يعد من الجوانب المهمة في بناء الشخصية السوية لمدير المدرسة، فالمسؤولية الاجتماعية أحد جوانب الوجود الاجتماعي الذي ينمو تدريجياً عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية، وبما أن المدرسة مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع عن قصد للعمل على تنمية أجياله وترشيدهم، عمد المربون في الآونة الأخيرة بالتوجه إلى توثيق الصلة بين المدرسة والمجتمع. (دواني، 2013).

وقد أثبتت الدراسات كدراسة (الدرويش، 2012) ودراسة (العرايضة، 2012) ودراسة (العتيبي، 2013) أن نجاح الإدارة المدرسية هو نجاح لمستقبل الأجيال، كما أن كسب ولاء المعلمين ورضاهم الوظيفي أمر ضروري، لما يترتب عليه مكاسب عديدة للمدرسة والمجتمع، تتمثل في رضاهم الوظيفي، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الإبداع والإنتاجية واحترام لأنظمة العمل (شقوارة، 2013).

ولذلك اهتمت الباحثة من خلال خبرتها العملية في المدارس الخاصة بدراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة والمسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة:

أدرت الباحثة من خلال عملها في إحدى المدارس الخاصة في محافظة العاصمة مدى أهمية دور المدير في تسيير العملية التربوية وإنجاحها، فهو المسؤول عن توفير بيئة صحية تعمل على تطوير العمل، والوصول إلى الأهداف المطلوبة مع الالتزام بالأخلاقيات التي يتطلبها العمل الإداري. كما لمست الباحثة من خلال التعامل مع عدد من المديرين والمديرات الفروقات في نجاح العمل والتواصل الاجتماعي بين الأفراد، وأن المسؤولية الاجتماعية لأي منهم ولأي منظمة تقع أولاً وأخراً على تطبيق المدير لأخلاقيات المهنة.

ولقد ذكر كتاب الخواجا (2009) أن رفع الروح المعنوية للعاملين وإثارة ولائهم للمهنة تعتبر مشكلة يواجهها الإداريون في مدارسهم. وبالرجوع إلى دراسة دراوشة (2004) حول تنمية أخلاقيات المهنة لمديري المدارس الحكومية في الأردن تبين أن هناك تفاوت في درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة إدارة المدرسة والمسؤولية الاجتماعية فبعض هذه الأخلاقيات تمارس من قبل بعض المديرين في حين لم تمارس من قبل البعض الآخر مما يؤثر سلباً على التزامهم ومسؤولياتهم الاجتماعية.

يتضح مما سبق أن دراسة العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس والمسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين في محافظة العاصمة قضية جوهرية تستدعي الاهتمام والدراسة.

هدف الدراسة وأسئلتها:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والمسؤولية

الاجتماعية لمديري المدارس الخاصة وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من

وجهة نظر المعلمين؟

2. ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من

وجهة نظر المعلمين؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة توافر أخلاقيات

العمل الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية؟

4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة توافر أخلاقيات

العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تعزى لمتغيرات الجنس

والمؤهل العلمي والخبرة؟

5. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى المسؤولية

الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تعزى لمتغيرات الجنس،

والمؤهل العلمي والخبرة؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تتعلق بموضوع أخلاقيات العمل الإداري والمسؤولية الاجتماعية وما لهما من تأثير في تحقيق أداء متميز وناجح داخل المدارس الخاصة.
2. ما تتضمنه الدراسة من معرفة ونتائج عن أخلاقيات العمل الإداري قد تساعد في تنمية المسؤولية الأخلاقية لدى مديري المدارس والعاملين فيها.
3. قد تشجع نتائج هذه الدراسة مديرية التدريب التربوي على عقد دورات تدريبية لمديري المدارس الخاصة بحيث تبين أهمية الالتزام الأخلاقي وعلاقته في المسؤولية الاجتماعية لإنجاح العمل وإيجاد جو صحي ومتعاون داخل المدرسة.
4. يمكن أن تكون نقطة انطلاق لبحوث ودراسات جديدة.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على بعض المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيمياً وإجراءياً وعلى النحو

الآتي:

أخلاقيات العمل الإداري: عرفها نزال المشار إليه في (الخميس، 2013) بأنها مجموعة من المبادئ التربوية التي تتضمن الواجبات المهنية والأخلاقية تجاه المعلمين والطلبة والزملاء والمجتمع المحلي وزملاء المهنة وتجاه الذات.

وتعرف إجراءياً أنها الدرجة التي حصل عليها مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من

خلال إجابات أفراد العينة من المعلمين عن فقرات الاستبانة والتي تم تطويرها لهذه الغاية.

تعريف المسؤولية الاجتماعية: عرفها عثمان (1986) المشار إليه في (جابو، 2006) بأنها مسؤولية الفرد أمام ذاته وأمام الجماعة التي ينتمي إليها، وتتكون المسؤولية الاجتماعية من عناصر أهمها: الاهتمام-الفهم-المشاركة.

وتعرف المسؤولية الاجتماعية إجرائياً أنها الدرجة التي حصل عليها مديري المدارس الخاصة في العاصمة من خلال إجابات أفراد العينة من المعلمين والمعلمات عن فقرات الاستبانة والتي تم تطويرها لهذه الغاية.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الخاصة ومعلماتها في الفصل الثاني للعام الدراسي 2013/2014 في محافظة العاصمة.

محددات الدراسة:

تحددت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق الأدوات المعتمدين في جمع البيانات وثباتهما، كما تحددت بمدى موضوعية المستجيبين عن فقرات الاستبانتين، كما أن نتائج هذه الدراسة لا تنطبق إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة وعلى المجتمعات المماثلة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تتاول هذا الفصل عرضاً للإطار النظري ذي العلاقة بمتغيري الدراسة: أخلاقيات العمل الإداري، والمسؤولية الاجتماعية، وتضمن عرضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

أولاً : الإطار النظري:

تم التطرق في الإطار النظري إلى كل من مفهوم أخلاقيات العمل الإداري والمسؤولية الاجتماعية.

أ - أخلاقيات العمل الإداري:

تعد أخلاقيات المهنة من الموضوعات التي نالت - وما زالت - اهتمام الكثير من الأكاديميين والمهنيين، حيث إنها المعايير التي تحكم سلوك الأفراد في العمل، ولقد عرفت الأخلاق في اللغة بأنها الطبع، المروءة والدين (مشرف، 2009).

ويعرف قاموس أكسفورد، 1980 oxford مصطلح Ethics المشار إليه في

(سلمان، 2012) بأنه كلمة تعني مبادئ الآداب وقواعد السلوك.

أما الأخلاق المهنية فقد عرفها السكارنة كما ورد في العرايضة (2012) بأنها مجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، والتي تستلزم من المهني سلوكاً معيناً قائماً على الالتزام بها بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها، ويعتبر الإخلال بها خروجاً عليها وعلى قوانينها..

وهناك تعريفات عديدة لأخلاقيات العمل الإداري ضمن مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين (المزروعي، 2003)

ويرى الباحثون أيضاً أن تطبيق القيم على سلوكيات الأفراد وتوفير الأساس القانوني والأخلاقي لها في مختلف المواقف والظروف، ينعكس على القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية. (الخميس، 2013)

تعتبر الإدارة التربوية في المقام الأول عملية إنسانية تستهدف تحقيق إشباع حاجات الفرد الإنسانية وقدراته، وتعمل أساساً من خلال السلوك الإنساني، ويتوقف نجاحها على نوعية السلوك الإنساني أو الجهد البشري المبذول وعلى فهم وتفسير السلوك الإنساني للأفراد والجماعات التي تتعامل معها الإدارة والتي تعمل بها ومن أجلها، فإن المادة والآلة والمباني وجميع جوانب البنية التحتية لا قيمة لها إلا بالإنسان، إذ أن العمل الإنساني هو مصدر كل القيم (البدري، 2001).

ولقد ذكر دواني (2013) بأن الإدارة ليست مجرد نمط يستخدمه القادة للتعامل مع الأفراد ولا هي مجرد طريقة للتصرف مع العاملين بل إنها قيادة تعمل مع الآخرين من خلال الآخرين لإنجاز أهداف المنظمة، وما يميز القادة عن أصحاب السلطة هي علاقتهم الكيمائية الفريدة التي تربطهم مع التابعين والتي يمكن وصفها بأنها:

1- علاقة تستثير التابعين للمشاركة والرؤية توضح الاتجاه الذي يجب أن تتجه إليه المنظمة.

2- علاقة تثير الاهتمام بالالتزام الشخصي نحو بذل الجهد؛ لتحويل الرؤية إلى واقع ملموس.

3- توفير وسائل العمل التي يحتاجها التابعون لتحقيق الرؤية.

ولقد ذكرت الخميس (2013) أن الإدارة التربوية ما هي إلا سلوك يؤثر في أداء الجماعة وعمل المنظمة والعمل ككل، وترتبط أخلاق أي فرد بما يؤمن به من معتقدات، وهو يستمد تلك المعتقدات من مصادر عديدة منها: الذات، الدين، المجتمع، أخلاقيات المهنة، الأسرة، وفسرتها على النحو التالي:

1. **الذات:** إن الإنسان لا يسعى لتحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه، لذا لا بد للعمل الأخلاقي أن يبدو جميلاً وجذاباً أمام الذات الإنسانية لكي نقدم عليه.

2. **الأسرة:** الإنسان صورة عن بيئته وسفير لأسرته، فهو ينقل سلوكه الذاتي الذي ورثه من أسرته إلى حياته وعمله، فالأسرة التي تربي أبناءها على المبادئ والمثل الدينية من صدق وأمانة واحترام يظل هؤلاء الأبناء متمسكين بهذه المبادئ.

3. **المجتمع:** ترتبط أخلاقيات أي مجتمع بما يؤمن به من مبادئ ومعتقدات يلتزم بها، والمجتمع المسلم يستمد مبادئ أخلاقياته من كتاب الله وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم، والإسلام لا يفصل بين الأخلاق والعقيدة وبين المعاملات والأخلاق. (ياغي، 2001)

4. أخلاقيات المهنة

لا بد للإدارة أن تتصف بالأخلاق الفضيحة، فالأخلاق هي جوهر الإدارة الناجحة والتي تسعى لتحقيق المصلحة العامة أياً كان أسلوب القيادة، فالفائد بأخلاقه النبيلة يسعى ويكافح من أجل تنفيذ القوانين والاهتمام بالعنصر البشري باحترام آرائهم وتشجيعهم على العمل والإنتاج وحفز روح التعاون والفريق الواحد ومشاركتهم في صنع القرارات. والإدارة المعاصرة ترفض فكرة أن يكون محور الإدارة الرئيسي مقدرة المدير وسلوكه وأنماطه القيادية، فالإدارة ليست عمل شخص بمفرده بل هي جهود متضامنة ومتعاونة بين جميع أعضاء المنظمة (دوناي، 2013).

وفي هذا الصدد يقول البدري (2001): إن العملية الإدارية والقيادية تقوم أساساً على الأفراد ومن أجل خدمة الأفراد، وإذا كانت أخلاقيات العمل الإداري ضرورية لكل عمل، فإنها أكثر ضرورة وأهمية لمن يعمل في مهنة التربية والتعليم وذلك بسبب مكانتها وأثرها الكبير في المجتمع، فهي تهدف إلى بناء المواطن الصالح بشخصية متكاملة ومتوازنة وأثر الدور الذي يقوم به كل من المدير والمعلم وامتداده في الأجيال القادمة، لذلك على مدير المدرسة الالتزام بتلك الأخلاق والعمل فهو قدوة للعاملين والمعلمين والطلبة.

إن عمل مدير المدرسة عمل مهني فني، فمدير المدرسة يتعامل مع فلسفة التربية والتعليم، والسياسات والأهداف التربوية والتعليمية، وعمليات التخطيط، والتنظيم، والتدريس، والتوجيه والإشراف والبناء المدرسي، والمنهاج المدرسي، والأمور المالية، وإدارة شؤون الطلبة، والعاملين، والنظام المدرسي، وهي أمور لا تأتي دون إعداد وتدريب وتخصص وهذا دليل على أن عمل المدير مهني لا يترك أمره لمن يشاء، إن هناك مديرين متميزين ذوي فاعلية، وتمتاز مدارسهم بمستويات عالية من تحصيل الطلبة ونصحهم النفسي والاجتماعي ورضى العاملين وانتمائهم الوظيفي (عابدين، 2005).

ويصح القول إن المدير الجيد هو مدير أخلاقي وفعال، فمدير المدرسة الملتمزم بأخلاقيات المهنة هو القائد الفعال الذي يقوم بأداء متميز، فمدير المدرسة الملتمزم بأخلاقيات المهنة يعمل بفاعلية لخدمة رسالة المدرسة التربوية ويعمل بإخلاص من أجل تطوير المدرسة ومعلميها ويسعى لتحسين نوعية التعليم والتعلم لطلبتها، لذلك أصبح السلوك الأخلاقي للقادة التربويين ضرورة ملازمة لا لتوفير الرؤية والإلهام الدافعي لأعضاء المؤسسة فحسب بل أيضاً لإعطاء الغرض والمعنى للعملية التربوية، ولتكون تلك المهنة ناجحة فإن عليها أن تلتزم بدستور أخلاقي أو إطار من الأخلاقيات المتفق عليها والملزم لمديريها لتنظيم السلوك المهني. (دواني، 2013).

وقد حدد أحمد التعمري والمشار إليه في (عابدين، 2005) مجموعة مبادئ اعتبرها

أخلاقيات للقائد التربوي منها:

1. **التفاعل الإداري:** أي المقدرة على دفع الآخرين وحثهم للعمل سوياً، واستخدام مهارات العمل الجماعي، وتقديم التسهيلات التي تيسر العمل ضمن فريق.

2. **التوافق:** أي أن يتعامل مع الناس من حوله كأنه واحد منهم بروح التآلف والمودة، فلا ينطوي على نفسه ولا يعزل نفسه عنهم، وأن يكيف سلوكه دائماً مدخلاً في اعتباره آمال الأفراد الذين يتعامل معهم وقيمهم ومهاراتهم الشخصية، ومسيطرأ على نزعاته وأهوائه وعلى نزعات الآخرين وأهوائهم.

3. **الاتزان الانفعالي:** ويعمل الاتزان على تألف المرؤوسين والتفاهم حول المدير.

4. **العدل:** ضمن الأخلاقيات أن يتوخى المدير العدل ويؤثر في المرؤوسين؛ ليجعلهم أقرب إلى العدل منهم إلى الاستئثار بالمنفعة دون زملائهم ولترهييبهم من اغتصاب حق الآخرين، كما ينبغي على المدير أن يتحرى قدرات الأفراد وكفاءاتهم في توزيع الأعمال والمهام عليهم.

5. **إثارة التنافس:** والتنافس هو باعث اجتماعي يؤدي دور الثواب والعقاب الأدبيين على التقدم أو اللحاق بالآخرين، وهو عملية تفاعل ينتهي الأمر بالناس فيها إلى التعاون والتوافق.

6. **السيطرة الإدارية:** وتتمثل في المقدرة على وضع أسلوب عمل منظم لإنجاز العمل، واستقبال التغذية الراجعة كما يتم إنجازه، بحيث يكون المدير مقتدرأ على التشخيص والتدقيق لما أنجز،

وكيف أنجز. (عودة، 2010)

أما الصفات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها مدير المدرسة الناجح للقيام

بواجباته ومسؤولياته كما وردت في البدي (2001):

- إيمان قوي وصادق بالدين والعدالة والقيم الأخلاقية للمجتمع العربي المسلم.

- عزم وتصميم وقوة في قول الحق وشجاعة أدبية وعدم التراجع خوفاً من الحق وثقة بالنفس وعدم الغرور.
- مقدرة على قيادة النفس وقيادة الآخرين وإقناعهم والتأثير فيهم وتجنب كل ما من شأنه أن يثير عزوفهم وعداءهم للعمل والمؤسسة.
- محب للعمل والمسؤولية متفان فيهما مخلص للمبادئ دون الالتفاف لتحقيق منافع شخصية من وراء المنصب والموقع.
- شخصية جذابة سمحة بشوشة ونفسية مطمئنة مستقرة غير قلقة وغير متسرع يتعامل بصبر وتأنٍ.

ولقد أشارت خلاصة الأدب التربوي كما ذكر الخواجا (2009) إلى أن القائد والمدير الشامل يتصرف بوعي وتفهم وإدراك بصورة منسجمة متناغمة في أدائه القيادي الإداري وذلك وفق مبادئ رئيسية وهي:

1- التواصل الصادق الصريح مع كافة العاملين في المؤسسة التربوية مما يجعلهم على علم ودراية دوماً بأفة الأحداث والفعاليات والأنشطة التي تتم فيها فضلاً عن تحفيزهم بصورة مستمرة، وإشعارهم بأنهم عناصر رئيسة في المؤسسة التربوية وبأنهم محط الأنظار وبؤرة الاهتمام.

2- بناء العلاقات الإيجابية الفاعلة بين كافة الأطراف المساهمة في العملية التربوية والتي تؤكد كرامة كل فرد وأهمية دوره ومشاركة حقيقية في العمل المؤسسي المنظم.

3- الاعتراف بجهود الآخرين ومساهماتهم الفعلية، مما ينعكس أثره في تهيئة مجموعة عمل ملتزمة بواجباتها وأعمالها ومقتدرة على التخطيط لمستقبلها فالمدير القائد لا يعتقد بأنه هو الذي يمنح السلطة للآخرين ويمكنهم من عملهم، بل على العكس هو يرى أن كل فرد من

العاملين معه لديه طاقة هائلة داخل ذاته، وأن دوره قائماً يتلخص في تهيئة بيئة العمل

المناسبة التي تسمح لهذه الطاقة بالتعبير عن نفسها وتحقيق الأهداف المرسومة.

4- التحفيز الجماعي أو المكافأة الجماعية المشتركة التي تتسجم مع إنجازات الإدارة، إذ يقوم

القائد الشامل بتوزيع المكافآت المادية والمعنوية على جميع العاملين وبشكل يتناسب مع

جهودهم المبذولة.

العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية للإدارة المدرسية

هنالك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاق المهنية للإدارة

المدرسية؛ وذلك لأن الإدارة المدرسية لا تعمل في فراغ وإنما تعمل في وسط اجتماعي تتأثر به

وتؤثر فيه، ومن أهم هذه العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية كما ذكرتها

(يحيى 2010) ما يأتي:

1- البيئة الاجتماعية

ويمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها: البيئة التي تجمع بين المنزل والحي والعمل

والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد وما يسودها من تقاليد وعادات ومعتقدات وأحوال اقتصادية

واجتماعية وسياسية والتي تسهم 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. ولهذا فالبيئة الاجتماعية تسهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية

من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكاً للناس والأشياء

وتكسبه معرفة بغيره وبنفسه وكذلك تنمي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف والعاطفة والقلق

ومشاعر الاحترام.

2- البيئة الاقتصادية

تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه المدير من غنى وفقير وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني الرواتب والأجور دوراً كبيراً في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهات وسلوك كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع المدرسي الواحد.

3- البيئة السياسية

لا شك في أن البيئة السياسية التي يعيش فيها المدير لها دور مهم في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه ويقصد بالبيئة السياسية المناخ السياسي الذي يعيشه المجتمع كشكل النظام السياسي ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونمط الحكم السائد وكذلك مدى فعالية الرقابة الإدارية والتشريعية والسياسية على أنماط السلوك الإداري للمدير بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي وتردع أو تعاقب السلوك اللاأخلاقي. (ياغي، 2001)

ومن هنا ندرك أن القيادة الإدارية داخل أسوار المدرسة وغير المبنية على القيم والأخلاق تصبح أنانية وخادمة للمصلحة الذاتية وتفقد روح التعاون والتسامح والمحبة وبعيدة عن النجاح والأمانة، طاردة لروح المحبة والإخوة بين العاملين، وتكون مثلاً سيئاً للعاملين والمعلمين والطلبة الذين هم بناء المستقبل، فالأخلاق الإدارية السليمة هي مفتاح النجاة والنجاح والسمو. إن مدرسة القرن الحادي والعشرين تتطلب من مدير المدرسة جهداً إضافياً كي يتخذ لإدارته المدرسية مسارات ديمقراطية فعالة من خلال تخطيط الأهداف وتحديد الإجراءات من خلال المشاركة والمناقشة واللقاءات داخل وخارج المدرسة... إن المدير كقائد تربوي في مؤسسته يؤثر في كافة العاملين ويلهم فيهم المشاركة الكفؤة وتحمل المسؤولية في تحقيق التربية المنشودة ويجني معهم النجاحات المأمولة القابلة للتحقيق (الخواجا، 2009).

تعد أخلاقيات المهنة ضرورة من ضروريات العملية التربوية والإدارية ولا بد لكل إداري تربوي أن يتحلى بها؛ كونه يقضي أكثر من نصف عمله اليومي مع الطلبة والزملاء والمعلمين ولذلك يقتضي منه أن يكون على جانب كبير من الحكمة والاتزان والعطف واللين والصبر والتحمل والحزم وحسن التصرف ويتجنب استغلال مركزه لأي مصلحة شخصية ويؤدي مهمته التربوية على الوجه المتوقع منه كقائد تربوي (يحيى، 2010).

هنالك وعي متزايد بأن المبادئ الأخلاقية يجب أن تحكم قرارات القادة، ولا يكفي أن يكون هؤلاء القادة أذكاء ومقتردين وماهرين في تخصصاتهم الفنية أو الأكاديمية، لأنه على الرغم من أهمية هذه الصفات المرغوبة التي يمتلكونها قد نجد العديد منهم غير فعالين؛ لأنهم يمتلكون صفات أخرى لا أخلاقية؛ كالغطرسة وحب الانتقام والأنانية والعاطفة الجارفة وعدم الصدق وصفة الإكراه والحس المتبلد (أبو عباس، 2010).

إن أهم عمل أخلاقي يمكن أن تقوم به القيادة المدرسية هو إيجاد بيئة تعليمية في المدارس تدعم القيم الأخلاقية في عملية التعليم والتعلم ولذلك يجب أن يلتزم السلوك المهني للإداري بمنظومة أخلاقية على أن تكون مثالية لكنها عملية، قابلة للتطبيق من قبل جميع الإداريين التربويين وأن يدرك الإداري أن المدرسة تنتمي إلى المجتمع الذي تخدمه بهدف توفير الفرص التربوية لجميع أعضائه، إضافة إلى أن عليه تحمّل مسؤولية توفير القيادة المهنية للمدرسة وللمجتمع، والتي تتطلب منه أن يكون نموذجاً للسلوك المهني، فالسلوك الإداري وأفعاله سوف ينظر لها وتقيم من قبل المجتمع وزملاء المهنة والطلبة، والمنظومة الأخلاقية المقترحة هي أن يكون الهدف الأساسي لقرارات الإداري وأفعاله لصالح الطلبة ومنفعتهم وتحقيق المسؤوليات المهنية بنزاهة، ويدعم المبدأ الذي يحمي الحقوق المدنية والإنسانية لجميع الأفراد. ويمتثل للقوانين الوطنية والمحلية ويطبق السياسات والأنظمة الإدارية التي تضعها المؤسسة التربوية المشرفة، كما يعمل

على تعديل أو تصحيح القوانين والسياسات والأنظمة التي لا تلائم الأهداف التربوية السليمة، ويحرص على عدم استخدام المنصب الإداري لمكاسب شخصية من خلال المؤثرات السياسية والاجتماعية والدينية والاقتصادية وغيرها. وعليه احترام جميع العقود حتى نهاية مدتها (دواني، 2013).

أن أخلاقيات مهنة التعليم كما يراها حمادات (2003) هي مجموعة القواعد والضوابط والمعايير التي تنظم سلوك مدراء المدارس وكل من له علاقة بمهنة التعليم والمستمدة من مصادر متعددة والتي تحتم على الإداريين والمعلمين الالتزام بها قولاً وفعلاً، وأن مسؤوليات المدير في المدرسة يجب أن تتفق مع الالتزامات الاجتماعية والقيمية والأخلاقية لثقافة المجتمع، وعلينا أن نأخذ بالاعتبار أن الأخلاقيات في مكان العمل يجب أن:

- 1- ألا تختلف عن الأخلاقيات الموجودة في ثقافة المجتمع.
- 2- ألا تتفصل المسؤوليات الأخلاقية عن سياسة المنظمة وممارستها السلوكية (على افتراض أن تكون هذه السياسات السائدة والممارسات المعقولة هي النزاهة والعدالة والإخلاص).
- 3- يجب أن تضبط سلوك أفراد المدرسة بالقوة، لكن السلوك المسؤول لا يمكن أن يتطور بهذا الأسلوب.

لذا يمكن القول إن أخلاقيات الإدارة المدرسية مسؤولية عظيمة على الإداريين الالتزام بأدائها ووظائفها، حيث توفر أخلاقيات المهنة لمدير المدرسة، شرطاً أساسياً في نجاح ممارسته لمهنة الإدارة المدرسية، والتي تعد من أشرف وأنبل المهن، فتوفر الإدارة الناجحة والمؤهلة حافز لنجاح العمل التربوي السليم.

ب - المسؤولية الاجتماعية: Social Responsibility

يكون من الصعب في كثير من الأحيان الاتفاق على تحديد تعريف معين يفي بإعطاء مضمون شامل وجامع ومتعمق لظاهرة ما، وتزداد هذه الصعوبة كثيراً إذا ما اقتزنت بالعلوم السلوكية والإنسانية والبحث في المجتمع وتعود صعوبة تعريف المسؤولية الاجتماعية للعوامل الآتية:

- أ. انطلاق الباحثين والدارسين من خلفيات مختلفة في تحديدهم لهذا المفهوم.
 - ب. هنالك تسميات مرادفة للمسؤولية الاجتماعية ومنها أخلاقيات المجتمع، الضمير الاجتماعي، التكامل الاجتماعي...، وبالتالي وجود هذه المرادفات يضيف صعوبة جديدة لتحديد التعريف.
 - ج. إن العالم في حالة تطور مستمر حيث يعد أي تعريف يمكن تحديده قد ترد عليه ثغرات في فترة زمنية قادمة أو اجتهادات فكرية جديدة، وبالتالي فإنه لا يستطيع استيعاب المتغيرات الجديدة التي أضيفت للظاهرة وتحديد معناها الدقيق (الراحلة، 2011).
- ومن خلال ما سبق فإن فكرة المسؤولية الاجتماعية تشير إلى أنه تقع على المنظمة والمدير مسؤولية تجاه مجتمعها، ولذلك من التعاريف التي تتطرق من زوايا ووجهات نظر مختلفة يمكننا الإحاطة بشمولية المعنى للمسؤولية الاجتماعية، حيث إنها تعهد والتزام المدراء وأصحاب العمل في مواصلة السياسات لصنع القرارات ومعالجة الحالات المرغوبة لتحقيق الأهداف والقيم للمنظمة والمجتمع (الخالدي، 2010).

كما تُعرف على أنها: بمثابة عقد اجتماعي ما بين المنظمات والمجتمع (الراحلة،

(2011).

ويعرف قاموس الفلسفة وعلم النفس المشار إليه في جابو (2006) بأنها الوعي الفردي الذي يؤثر في العلاقات الاجتماعية، ويراها عثمان (1986) أنها مسؤولية أمام الذات وهي تعبر عن درجة الاهتمام والفهم والمشاركة للجماعة التي تنمو تدريجياً عن طريق التربية والتطبع داخل الفرد. وبذلك أن المسؤولية الاجتماعية هي مجموعة استجابات الفرد التي تعبر عن إدراكه لمسئوليته وعن الجماعة التي ينتمي إليها، وتتضمن معرفة الفرد لحقوقه وواجباته نحو نفسه وأسرته وزملائه ودينه والقيم الأخلاقية وبفهم مشكلات المجتمع وأوضاعه والحرص على المشاركة الإيجابية والتعاون مع الآخرين من أجل المحافظة على المجتمع والعمل على تقدمه وازدهاره (طاحون، 1990).

وقد قام الباحثان (Chang and Flores) المشار إليهما في الصيرفي (2007) بتعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام متخذ القرار في انتهاج أسلوب للعمل يؤمن من خلاله حماية المجتمع ولسعاده ككل، فضلاً عن تحقيق منفعته الخاصة. وعرفتها مشرف (2009) هي استعداد مكتسب لدى الفرد يدفعه للمشاركة مع الآخرين في أي عمل يقوم به، والمساهمة في حل المشكلات التي يتعرضون لها أو تقبل الدور الذي أقرته الجماعة له، والعمل على المشاركة في تنفيذه.

تضم التعاريف السابقة معنيين، الأول: يتمثل في تحديد هدف المنظمة نحو تحقيق القيم الاجتماعية من خلال القرارات التي تتخذها، والثاني: يتمثل في العمل على مواجهة التحديات الجديدة التي تواجهها إدارة المنظمة والتي يكون لها تأثير على قوتها في المجتمع ومقدار مساهمتها في تلبية حاجاته من خلال الوظائف ونتائج أعمالها، فالإحساس بالمسؤولية الاجتماعية يصفقه الشعور بالواجب ويؤدي إلى الالتزام بالمعايير والقواعد الإنسانية التي تقود إلى وحدة المجتمع وتآلف أفراد.

كما أن المسؤولية الاجتماعية ضرورية للمصلحة العامة وخاصة في المدارس وفي ضوءها تتحقق الوحدة وتماسك الجماعة، وتفرض التعاون بين المعلمين والاحترام والحب والمشاركة الجادة (جابو، 2006)

وتلعب المسؤولية الاجتماعية دوراً مهماً في استقرار العمل المدرسي، حيث تعمل على حفظ قوانين العمل وقيام كل فرد بواجباته ومسؤولياته نحو نفسه ونحو الجماعة في سبيل النهوض بأمانة والوصول إلى أهداف المنظمة والتشجيع على جو التعاون والمحبة والمنافسة الشريفة. ولقد ظهرت أهمية المسؤولية الاجتماعية كتفاعل اجتماعي ضروري لعدة عوامل منها:

- التطور في وعي الإنسان وإدراكه لذاته وللمجتمع.
- ضرورة إسهام المدرسة في تعزيز القيم الإنسانية والاجتماعية.
- تراكم البحوث العلمية النظرية منها والتطبيقية في هذا المجال.
- الاهتمام العالي الذي تبديه الجامعات العالمية الكبرى ومراكز البحوث بتدريس مساقات تخص علاقة الأعمال بالمجتمع (الغالبى والعامري، 2010).

وتتكون المسؤولية الاجتماعية من ثلاثة عناصر مترابطة ومتكاملة ينتمي كل منها للآخر، ويجب أن تتوافر في صفات المدير والقائد، ويمثلها داخل عمله لتسود بين العاملين خاصة في المدارس والتي هي اللبنة الأولى لبناء جيل صالح وناجح كما ذكرها جابو (2006)

1. الاهتمام interest:

وهي الارتباط الوجداني بالجماعة التي ينتمي إليها الفرد صغيره وكبيره، وحرص الفرد على سلامتها وتكاملها وتقدمها وتحقيق أهدافها، والخوف من أن تصاب بأي سوء يؤدي إلى إضعافها أو تفككها، وقد يتمثل الاهتمام بالأمر التالية:

- اهتمام الفرد بالتعرف إلى المشكلات الاجتماعية للجماعة وحمايتها من الضعف والتفكك.
- اهتمام المدير بتقديم مقترحات لحل المشاكل التي تتعرض لها الجماعة.
- اهتمام الفرد بالحرص على تقدم الجماعة وعلى تماسكها والوصول بها إلى تحقيق الأهداف.

2. الفهم الاجتماعي: Social Understanding

ينقسم الفهم الاجتماعي إلى شقين هما:

- فهم الفرد للجماعة ماضيها وحاضرها ومعاييرها والأدوار المختلفة فيها وعاداتها واتجاهاتها ورغباتها وطموحها ومقدراتها.
 - فهم الفرد للمغزى الاجتماعي؛ أي أن يدرك الفرد آثار أفعاله وتصرفاته وقراراته على الجماعة، أي أن يفهم القيمة الاجتماعية لأي فعل أو تصرف اجتماعي يصدر عنه.
- وتتمثل عملية الفهم كما يأتي:

- فهم الفرد لنظم الجماعة وعاداتها وقيمها التي تسود الجماعة وتعمل على تقويتها وتطورها.
- فهم الفرد لآثار قراراته على نفسه وعلى الجماعة.

3. المشاركة Participation:

ويقصد بها مشاركة الفرد والمدير مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام وبما يتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة في تحقيق أهدافها وإشباع حاجاتها وحل مشكلاتها والوصول إلى أهدافها والمحافظة على استمرارها.

وتتمثل المشاركة عند مشرف (2009) في أمور مثل:

- المساهمة والمشاركة في عمل الجماعة ومصالحها وإشباع حاجاتها.
- مشاركة الفرد في أنشطة الجماعة دون ضغط خارجي.

فالمسؤولية الاجتماعية هي إقرار المرء بما يصدر عنه من أفعال واستعداداته لتحمل نتائج التزاماته وقراراته واختياراته العملية من الناحية الإيجابية والسلبية، وهي مراعاة حقوق الآخرين والمحافظة عليها وعدم الإضرار بها، كما تلعب المسؤولية الاجتماعية دوراً مهماً في استقرار الحياة للأفراد والمجتمعات، حيث تعمل على صيانة نظم المجتمع وتحفظ قوانينه وحدوده من الاعتداء، ويقوم كل فرد بواجبه ومسؤولياته نحو نفسه ومجمعه.

ولقد لخص الغالبي والعامري (2010) أهمية المسؤولية الاجتماعية بالآتي:

أ- زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع مع إيجاد شعور عال بالانتماء من قبل أفراد وطاقم العمل.

ب- الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوافر نوع من العدالة الاجتماعية وسيادة ميدان تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية.

أهمية المسؤولية الاجتماعية في الإدارة المدرسية

لا تقتصر المسؤولية الاجتماعية على مجرد الالتزام بالأعمال الخيرية والقيام بحملات تطوعية والالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات، فهناك ما يتعلق بنواحي حقوق الإنسان وحقوق العاملين وتطوير المجتمع المحلي والسعي نحو تحقيق أهدافه، كما أن المسؤولية الاجتماعية تجعل الفرد يدرك النتائج التي تترتب على سلوكه كمدير وتجعله متصلاً مواكباً للتغيرات التي تحدث من أجل التنمية والتقدم في النظم والمؤسسات، والجهل في المسؤولية الاجتماعية لها مخاطر قد تؤدي إلى نتائج سلبية داخل المنظمة وخارجها (الصيرفي، 2007).

وبما أن للتربية دوراً في تنمية المسؤولية الاجتماعية بالغ الأهمية، فإن الوقوف على الدور التربوي للمدرسة في تنمية مسؤوليات أفراد المدرسة تجاه مجتمعهم أمر ضروري، كون المدرسة تتولى التنشئة الاجتماعية للأفراد (الرشدان، 2006).

ولما كان مدير المدرسة هو المسؤول عن تنفيذ السياسات التربوية والتعليمية داخل أسوار المدرسة فإن تنمية روح المسؤولية تقع على عاتقه، فإن هذا الدور يتطلب من مدير المدرسة أن يكون مؤهلاً لوظيفته، قائماً بأعباء العمل بكفاءة وقوة وإخلاص، فلقد اتسعت مجالات العمل الإداري لمدير المدرسة، فلم يعد كافياً لتحسين العملية التربوية مجرد اهتمامه بطرق التدريس والتفويض بل أصبح مطالباً بالاعتناء بكل ركن من أركان العملية التعليمية (محمد، 2007).

كما يتطلب الأمر أن يكون مدير المدرسة مسؤولاً عن تنمية البرنامج التعليمي، والعمل على تقدمه وأن تتوافر لديه المهارة في إنشاء وتوجيه برنامج العلاقات الإنسانية، وأن يظهر مقدرته على العمل التعاوني الجماعي، ويمكن عرض بعض من هذه المجالات التي تظهر مسؤولية الإدارة الاجتماعية كما ذكرها الخواجا (2009):

أ- الإدارة مهارة قيادية هدفها تنمية البرامج التعليمية: لذلك فإنها مسؤولة تقع على عاتق مدير المدرسة من أجل تنمية المهارات القيادية لأعضاء هيئة التدريس.

ب- الإدارة مهارة في العلاقات الإنسانية: فمن أهم وظائف المدير إيجاد جو من الرضا في المدرسة، واحترام شخصيات المدرسين والاهتمام بمكانتهم وتقدير أفكارهم والسماح لهم بالتعبير عن أفكارهم واقتراحاتهم وإقامة علاقة صداقة بينهم.

ج- الإدارة ودورها الاجتماعي تجاه المجتمع، دراسة المجتمع ومعرفة مشاكلاته ومتطلباته وحاجاته والقيام بأعمال الخدمات العامة للبيئة المحلية وتنظيم الاحتفالات بالأعياد، والمناسبات الوطنية والعمل على مكافحة العادات الضارة بالمجتمع والقيام بحملات تطوعية للتوعية والتنظيم في البيئة المحلية، كما تسهم الإدارة المدرسية في نشر الوعي الصحي والمساهمة في مكافحة الأمراض والتلوث والقيام بحملات وأعمال تطوعية، تُنمي روح المسؤولية لدى المعلمين والطلبة والأهل، كما تسهم الإدارة المدرسية بإنشاء مراكز لمكافحة الأمية ودورات ثقافية.

وقد ذكر حمادات (2003) إن معرفة المدير لقيمة وقيم عمله ذو أهمية بالغة باعتبار أنها تساعد على فهم ذاته وفهم عمله، وهذا يتحقق من خلال الوعي بطبيعة القيم التي يعتقد بها، وكيف تشكلت وكيف يمكن نقلها للآخرين، وقد عدت القيم جوهر القيادة، وهناك مجموعة من القيم أجمع علماء الإدارة على أهميتها وضرورتها لنجاح مدير المدرسة في أداء الأعمال بدقة وسرعة منها: قيم العلاقات الإنسانية: فدور القائد هو الفن في كيفية التعامل مع الجانب الإنساني، والاهتمام بالحاجات للعاملين من أعضاء هيئة التدريس، فهدف العلاقات الإنسانية هو التحسين المستمر في أداء الأفراد والجماعات.

أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

تطلق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التربوية من ثلاثة أبعاد:

أولاً : البعد الاقتصادي:

على المؤسسات التربوية أن تولى البعد الاقتصادي اهتماماً كبيراً ضمن مسؤولياتها الاجتماعية وذلك من خلال وضع البرامج التعليمية المختلفة وإقامة الأنشطة اللامنهجية من أجل ربط المدرسة اقتصادياً بالمجتمع المحلي – والبعد الاقتصادي يترجم من خلال مجموعة من الأنشطة منها: (شقواره، 2013)

- تبنى مشروعات إنتاجية لخدمة المجتمع المحلي.
- توعية الطلبة بفرص العمل والتخصصات المطلوبة في المجتمع.
- دراسة الحالات المعوزة اقتصادياً وتلبية احتياجاتها.
- إقامة دورات تدريبية في تنمية القوى البشرية داخل المجتمع.
- نشر معلومات توعية حول حقوق العمل والعمال.

ثانياً: البعد الاجتماعي:

إن التغيرات الحاصلة في المجتمع سواء أكانت تسير بالاتجاه الصحيح أم الخاطئ فإنها تؤثر على أنشطة وفعاليات المنظمات بكافة جوانبها ولقد أحدث النمو الاقتصادي السريع العديد من المشكلات على المستوى الاجتماعي الأمر الذي يتطلب إعطاء البعد الاجتماعي مزيداً من الالتزام والاهتمام بتلبية حاجات المجتمع، ولذلك على المدرسة القيام بمجموعة من الأنشطة تعزز الدور الاجتماعي لها بما يسهم في إشباع حاجات المجتمع وتحسين الأوضاع المعيشية لأفراده بحدود إمكانياتها وقدرات أفرادها، ومن هذه الأنشطة:

- تقديم مساعدات عينية لأسر الطلبة المحتاجين.

- تقديم منح تشجيعية للطلبة من الأسر المحتاجة.
- إسهام المدرسة في المشاركة بالبرامج التنموية التي يقوم بها المجتمع.
- احترام مبادئ حقوق الإنسان من خلال تعاملاتها.
- تشجيع الأعمال التي تخدم المجتمع من خلال المسابقات المختلفة.
- رعاية الاحتفالات ذات الصيغة الخيرية التي يقيمها المجتمع المحلي.

ثالثاً: البعد البيئي:

على المنظمات والمدارس أن تتحمل مسؤوليتها في حماية الأرض والإنسان والحيوان من التلوث ومعالجة القضايا البيئية مثل التلوث الكيميائي واستنزاف الثروات الطبيعية... إلخ، وذلك باتخاذ التدابير والإجراءات وزيادة التوعية، وتسهم المدارس في كافة المناطق بالقيام بمجموعة من الأنشطة والخدمات بهدف معالجة الآثار البيئية المترتبة الناتجة عن التلوث ونشر الوعي الصحي بين طلبتها والعاملين فيها والعمل على تربية الأجيال التي ستقع على عاتقها مسؤولية بناء هذا المجتمع (الخالدي، 2010).

أن مير المدرسة بقيادته الحكيمة يؤدي دوراً كبيراً في تنمية التكامل في شخصية المعلم وتحقيق النمو الانفعالي الاجتماعي والمعرفي في شخصية الطالب، ولذلك من أهم أهداف المدرسة إعداد المواطن الصالح القادر على فهم ذاته ومقدراته ومكاناته (البدري، 2001).

نطاق المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية:

إن التفكير في المسؤولية الاجتماعية على اعتبارها مسؤولية منظمات، والتفكير في الأخلاقيات بأنها تتصل بسلوكيات وتصرفات مديريها وأفرادها أثناء ممارستهم لمهاتهم اليومية، وفي التحليل الواقعي العلمي نجد أن المسؤولية الاجتماعية للمدرسة ككل وأخلاقيات مديريها والعاملين فيها يكملان بعضهما بعضاً نحو شعار واحد، وهو المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية (طاحون، 1990).

وهكذا أن المسؤولية الاجتماعية هي جزء من جوانب منهج شامل ومتكامل من أخلاقيات العمل، فهناك علاقة متداخلة ومتراصة بين المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، حيث إن الأخلاقيات في السلوك العام لمديري المدارس ومعلميها والمنظمات تعمل على دعم المسؤولية الاجتماعية، كما تكون هي الأساس لتطوير المسؤولية وتزيد من ولاء المعلمين وتطوير عملهم وجهودهم، فالجهل بالمسؤولية الاجتماعية يمثل خطراً شديداً على العمل، ويتجلى عدم تحمل المسؤولية الاجتماعية في اللامبالاة والضياع والعزلة والتمرد والشك والعنف والعدوان واحتقار الجماعة (جابو، 2006).

ولكون المدرسة مؤسسة اجتماعية فهي تقوم بدور مهم في تنمية المسؤولية الاجتماعية بين الطلبة بحيث تشجع على التعاون والتفاعل الاجتماعي السليم وتكوين الصداقات، كما تسهم المدرسة بدور حيوي في إكساب الطلبة المعلومات عن مجتمعهم وقيمتهم وثقافتهم، الأمر الذي يعدهم لفهم المجتمع والتعرف إلى مشكلاته والمشاركة في وضع اقتراحات وحلول له، كما تسعى المدرسة بقيادتها الناجحة ومن خلال التخطيط السليم للدروس والأنشطة والتوجيه المباشر وغير المباشر أن تعلم وتنمي في طلبتها كيفية تحمل المسؤولية، والاعتماد على أنفسهم في التفكير والبحث.

كما يقوم المدير القائد في غرس قيم النظام والاحترام وبت روح العمل الجماعي والتعاوني والأعمال الخيرية (مشرف، 2009)، فالمدير الذي يملك الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية يسعى جاهداً لنشرها بين المعلمين والطلبة والمجتمع المدرسي بالكامل فهو النموذج والقُدوة لهم.

ومن أهم الأعمال الأخلاقية للإدارة المدرسية هو أنه يمكن أن تقوم بإيجاد بيئة تعليمية في المدارس تدعم القيم الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية المتعلقة بالتعليم والتعلم (حسين، 2004).

إن نجاح المديرين والمعلمين في عملهم التربوي سواء أكان في مجال الإدارة أم التدريس لا يتوقف فقط على إخلاصهم وتمكنهم من مادة التدريس أو من حقائق الإدارة ومفاهيمها، بل لا بد من أساس قيمي يوضح ويناقش الافتراضات الأساسية ومغزى الممارسة أو القرار وأعماقه ولا بد من الالتزام بهذه القيم السائدة لدى المؤسسة التربوية. ولا جدال في أن المدير المؤهل والمتمتع بنسق قيمي واضح يتوافق مع النسق القيمي السائد في المؤسسة التربوية، يكون أكثر مقدرة على ممارسة متطلبات دوره وأبعادها بكفاية وفاعلية، وأنه يتحتم على المديرين أن يتفهموا أهمية النظام القيمي لممارستهم المهنية وأن يبذلوا نشاطاً واعياً وقصوداً من أجل تبصر أعمق لمواقع خطاهم وإدراك أفضل لخطورة المهنة التي يمارسونها (حمادات، 2003).

ويرى عابدين (2005) أن هناك ضرورة قائمة للمديرين في المدارس أن يتميزوا بمستويات رفيعة من السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية، والتي تتسجم مع الأسس الإدارية السليمة والفلسفة التربوية القويمة، ومع الإيمان الراسخ بقيمة التعليم ودور مدير المدرسة في قيادة الناشئة وتوجيههم، وهذا يعني أنه لا مناص من التعامل مع الإدارة المدرسية باعتبارها "مهنة" من أجل أن يكون المديرين فيها موضع مساءلة، فتتلخص الإدارة المدرسية من الشوائب المرتبطة بالمحسوبية، والترهل الإداري، والولاء الشخصي، ومظاهر الفساد، ولتسود فيها مظاهر الاستقامة في العمل والجدارة، وتكافؤ الفرص، والعدالة، والنزاهة، والالتزام.

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

دراسات ذات صلة بمستوى أخلاقيات العمل:

تم الحصول على مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة والمسؤولية الاجتماعية لهذه المدارس، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات.

أجرى موهر (Mohr, 1989) دراسة هدفت إلى: إيجاد فهم المدير والمعلمين للسلوك الأخلاقي في إدارات المدارس وإلى درجة الاختلاف في توقعات السلوك الأخلاقي والفهم بالنسبة لمديريها والمعلمين الذين يعملون تحت إمرته في مواقف أخلاقية معينة.

دراسة "لي" وآخرون (Lee et of; 2000): هدفت إلى : الكشف عن إدراكات المعلمين قبل الخدمة وتوقعاتهم عن السلوك الأخلاقي لدى مديري المدارس، وتكونت العينة من (153) معلم ممن لم يلتحقوا بالخدمة بعد، والمسجلين في برنامج التربية العملية في إحدى جامعات هونج كونج، وتم إجراء مقابلات مع هؤلاء المعلمين، وورّعت استبانات عليهم تتعلق بتوقعاتهم وإدراكاتهم نحو التزام مديري المدارس بأخلاقيات مهنة التدريس، سواء ما يتعلق بالدعم والتشجيع، وتقديم الاستشارات، والاتصال مع المعلمين، وأساليب التدريس المختلفة واعتمد بشكل أساسي على المعلومات التي تم الحصول عليها من المقابلات، وإجابات المفحوصين على الاستبانات.

وأظهرت نتائج الدراسة، أن مديري المدارس لا يلتزمون بالكثير من الأخلاقيات، كما يدعي ذلك المعلمون، إذ إن مديري المدارس لا يبذلون المزيد مما هو مطلوب منهم، وإن اتصالهم بالمعلمين يكون ضعيفاً، فضلاً عن عدم متابعتهم لما يحدث في الغرف الصفية، إضافة إلى أن مديري المدارس لا يهتمون بمشكلات التدريس الملحة وغير الملحة، وأن نظرتهم نحو المعلمين سلبية.

دراسة "جل" (Gill,2000) : هدفت الدراسة إلى: العلاقة بين القيم والالتزام التنظيمي"، وجهة نظر متعددة الأبعاد، وأجريت الدراسة على عينة من مديري المدارس الثانوية، (60) مديراً في ولاية منسوتا، هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين مدى تناسب قيم الفرد التنظيمية والالتزام التنظيمي، وقد تم استخدام مقياس القيم الشاملة الذي وضعه "شوارتز" للبيئة التنظيمية، أما الالتزام التنظيمي، فقد تم تقييمه باستخدام مقياس (Meyerand Allen, 1991) ذي العناصر الثلاثة للالتزام، أما النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فمنها أن القيم المدركة للتنظيم، هي العامل الأكثر أهمية في تحديد وتقدير التزام الموظف.

أما دراسة اوندر " (Awender,2001): هدفت إلى : تعرف إدراكات المعلمين والمديرين لأخلاقيات الإدارة المدرسية، وأجريت الدراسة على (105) مدارس أساسية في مدينة اونتاريو، في كندا، إذ تم توزيع استبانات الدراسة على المعلمين ومديري المدارس والمشرفين العاملين في هذه المدارس.

وأظهرت نتائج الدراسة، أن إدراكات المعلمين والمشرفين مختلفة نحو التزام مديري المدارس بأخلاقيات عملهم بشكل عام، وما يتعلق بعملية التدريس بشكل خاص، وكان هناك اختلافات ما بين المعلمين والمشرفين، والمديرين في تحديد نوعية هذه الأخلاقيات؛ فقد ركز المعلمون والمشرفون على أخلاقيات معينة، في حين ركز المديرين على أخلاقياتٍ أخرى، وكانت إدراكات المعلمين والمشرفين تتركز على الأخلاقيات المتعلقة بالعملية التدريسية، وبخاصة الجانب الفني منها، في حين أن إدراكات المديرين ركزت على أخلاقيات تتعلق بالجوانب الإدارية، سواء أكانت المرتبطة منها بالعملية التدريسية، أم المرتبطة بالمجالات الأخرى التي تتعلق بالمدرسة.

وفي دراسة "ستاسي" وآخرون (Stacey et al.,2003): هدفت إلى: معرفة مدى وعي القادة التربويين في المعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية، إذ تم التركيز على المسؤولية

الإدارية، وسلوكات الإدارة الأخلاقية وخصائصها، وسلوكات اتخاذ القرار اليومي، بناء على المعايير القومية للسلوك الأخلاقي، وتكونت عينة الدراسة من (85) مدير مدرسة في مدينة نيو أورليوس، ممن يحملون شهادة الدكتوراة في الإدارة التربوية، طبقت عليهم مجموعة من المقاييس التي تتضمن إدراكات مديري المدارس للمدير الأخلاقي، وتقييم سلوكات الإدارة الأخلاقية وخصائصها لدى مدير المدرسة.

- وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر سلوكات الإدارة الأخلاقية عند المديرين، كانت تحقيق العدل والمساواة، والاحترام والانفتاح، والتمركز حول الطلاب، والإصغاء للمعلمين والطلبة، وتقديم التسهيلات، وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم، والصدق، والإيجابية، والمعرفة العلمية، وامتلاك توقعات عالية عن العملية التربوية، فضلاً عن المعرفة العملية بالإدارة.

دراسة "هوفمان وجاكبسون (Huffman & Jacobson, 2003) "أجرى "هوفمان

وجاكبسون" دراسة هدفت إلى تحديد السلوك الأخلاقي عند مديري المدارس، وتكونت عينة الدراسة من (83) مدير مدرسة في تكساس، وقد طبق عليهم مقياس في 38 السلوك الأخلاقي، تكون من (30) فقرة، وقد تركزت الفقرات على مجموعة السلوكات الأخلاقية المتمثلة في: اتخاذ القرارات اعتماداً على مجموعة من الأخلاقيات والقيم والمبادئ الإيجابية، وفهم المؤسسة من الناحية التنظيمية، واستخدام المبادئ الديمقراطية، وقد خلصت النتائج إلى اعتماد مديري المدارس على النمط الديمقراطي، واستخدام المبادئ الإيجابية الأخلاقية والقيم في كل ما يتعلق باتخاذ القرار، وخلصت النتائج أيضاً إلى أن القادة التربويين الذين يظهرون خصائص القيادة التعاونية أو النمط التحويلي، تكون لديهم فرص أكثر للقيام في تطوير مجتمع متعلم ومتخصص.

وهدف دراسة طرخان(2003)، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع أخلاقيات العمل الإداري

لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن وعلاقتهم بسلوكهم القيادي. وتوصلت

الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن مديري ومديرات مدارس الوكالة الغوث الدولية في الأردن يعتمدون في سلوكهم الإداري على الأخلاقيات الآتية مرتبة تنازلياً استناداً لدرجة تأثيرها في سلوكهم على مجالات الدراسة المتمثلة في: علاقة المدير بالمعلمين، وعلاقة المدير بالمهنة، وعلاقة المدير بالقوانين والأنظمة، وعلاقة المدير بالمجتمع المحلي، وعلاقة المدير بالطلبة. إن مديري ومديرات المدارس في وكالة الغوث في الأردن يعتمدون في سلوكهم القيادي على المعايير الآتية (الاعتبارية، الاتصال، المدير وصناعة القرار، استخدام المدير للسلطة).

و**دراسة إدمسن وفشر وبلنك (Edmonson, Fisher & Polnick, 2003)** التي هدفت معرفة مدى وعي القادة التربويين في المعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية. إذ تم التركيز على المسؤولية الإدارية، وسلوك الإدارة الأخلاقية وخصائصها، وسلوك اتخاذ القرار اليومي، بناء على المعايير القومية للسلوك الأخلاقي، وتكونت عينة الدراسة من (85) مدير مدرسة في مدينة نيو أورليوس، ممن يحملون شهادة الدكتوراه في الإدارة التربوية، طبقت عليهم مجموعة من المقاييس التي تتضمن إدراكات مديري المدارس للمدير الأخلاقي، وتقييم سلوك الإدارة الأخلاقية وخصائصها لدى مدير المدرسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر الأنماط السلوكية لإدارة الأخلاقية عند المديرين، كانت تحقيق العدل والمساواة، والاحترام والانفتاح، والتمركز حول الطلاب، والإصغاء للمعلمين والطلبة، وتقديم التسهيلات، وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم، والصدق، والإيجابية، والمعرفة العلمية، وامتلاك توقعات عالية عن العملية التربوية، فضلاً عن المعرفة العملية بالإدارة

. **دراسة "هاريس" وآخرون (Harris et al., 2004):** هدفت إلى: تحديد إدراكات

المديرين المستجدين نحو التزامهم بالمعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية، وتكونت عينة الدراسة من (53) مديراً، و (106) مديرة، ممن شاركوا في برنامج تأهيل المديرين في تكساس، وتم الحصول على البيانات من استبانات بنيت لتقيس مدى التزام المديرين بالقيادة التربوية. وتم استخدام تحليل التباين لتعرف أثر المتغيرات المستقلة بإدراكات المديرين نحو المعايير الأخلاقية، التي تتعلق بالقيادة التربوية. وأظهرت نتائج الدراسة، أن المديرين أشاروا إلى أن مديري المدارس يلتزمون

بالمعايير الأخلاقية الخاصة بالعملية التربوية، في حين أشاروا إلى وجود ضعف في التزام بعض المديرين بمثل هذه الأخلاقيات، وأشاروا أيضاً إلى عدم التزام بعض المديرين بتلك الأخلاقيات. وأجرى دراوشة (2004)، دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية أخلاقيات المهنة، لمديري المدارس الحكومية في الأردن في ضوء احتياجاتهم التدريبية، تكونت عينة الدراسة من (150) مديراً ومديرة و(1440) معلماً ومعلمة، واستخدم دراوشة المنهج الوصفي التحليلي لتحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين، وتهيئة كل مستلزماته بما يتناسب وأهمية هذا الموضوع، ولقد تم بناء البرنامج التدريبي المقترح باعتماد المنهجية العلمية في صياغة أهدافه، وتحديد محتواه وتوصلت النتائج إلى:

- وجود ارتفاع في متوسطات درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في الأردن لأخلاقيات مهنتهم من وجهة نظر المعلمين.

أما الهدبان (2009)، فهدفت دراسته إلى تعرف درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى من وجهة نظر معلميه. ولقد تكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى الأربعة والبالغ عددهم (302) مدير ومديرة، ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن متوسط التزام مديري المدارس الأساسية لمديريات تربية عمان الكبرى بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المعلمين قد وقعت ضمن درجة الالتزام المرتفعة.

كما أبرزت النتائج أيضاً وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المديرين بالأخلاقيات تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

دراسة يحيى (2010)، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم. كما هدفت الكشف عن وجود فروق في المتوسطات من وجهة نظر معلمي المدارس تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية، واختيرت عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها (1349) معلماً ومعلمة. لقياس درجة التزام مديري المدارس الحكومية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، ولقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية بأخلاقيات المهنة كانت كبيرة جداً.
 - كما أظهرت النتائج بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي
 - هنالك فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير الخبرة .
- وفي ضوء الدراسة أوصت الباحثة بعدة توصيات منها: أظهرت الدراسة أن مجال أخلاق المدير نحو المعلمين كان أقل من بين مجالات الدراسة، وعليه توصي الباحثة باعتماد وزارة التربية والتعليم لتقارير يقيم فيها المدير من قبل المعلمين .

وهدفت دراسة بوعباس (2010) إلى تعرف درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، كما يراها الأعضاء أنفسهم. ولقد تم اختبار عينة عشوائية طبقية عددها (355) عضو هيئة تدريس. وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي كانت مرتفعة، وبالتالي كانت التوصيات ضرورة العمل على تفقد أوضاع الهيئة التدريسية

العاملة في كليات الهيئة من خلال إجراء اللقاءات المستمرة معهم والتعرف على احتياجاتهم الرئيسية لتعزيز الروح المعنوية لديهم.

كوجر (2010 Kaucker)، هدفت الدراسة إلى: تحديد صفات القائد الفعال والمسؤول عن عملية صنع القرارات الأخلاقية فضلاً عن الكشف عن الدرجة التي يكون فيها القرار الأخلاقي مؤشراً فعالاً للقائد الفعال وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين القيادة الفعالة وعملية صنع القرار الأخلاقي.

وعى القادة التربويين في المعايير الأخلاقية التي تتعلق بالإدارة المدرسية، إذ تم التركيز على المسؤولية الإدارية، وسلوكيات الإدارة الأخلاقية وخصائصها، وسلوكيات اتخاذ القرار اليومي، بناء على المعايير القومية للسلوك الأخلاقي، وتكونت عينة الدراسة من (85) مدير مدرسة في مدينة نيو أورليوس، ممن يحملون شهادة الدكتوراة في الإدارة التربوية، طبقت عليهم مجموعة من المقاييس التي تتضمن إدراكات مديري المدارس للمدير الأخلاقي، وتقييم سلوكيات الإدارة الأخلاقية وخصائصها لدى مدير المدرسة.

- وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر سلوكيات الإدارة الأخلاقية عند المديرين، كانت تحقيق العدل والمساواة، والاحترام والانفتاح، والتمركز حول الطلاب، والإصغاء للمعلمين والطلبة، وتقديم التسهيلات، وتوفير النماذج المناسبة لعملية التعلم، والصدق، والإيجابية، والمعرفة العلمية، وامتلاك توقعات عالية عن العملية التربوية، فضلاً عن المعرفة العملية بالإدارة.

وأجرت **العرايضة (2012)** دراسة هدفت إلى: معرفة مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقته بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين. وتكون مجتمع الدراسة من (3664) معلماً ومعلمة، ونكونت عينة الدراسة من (351)

معلما ومعلمة اختبروا بالطريقة العشوائية. وقد استخدمت الباحثة استبانتان الاولى "استبانة القيادة الاخلاقية"، والثانية: استبانة سلوك المواطنة التنظيمية". من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: إن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في عمان للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطا، وأن مستوى ممارسة مديري المدارس لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطا.

الدرويش (2012)، هدفت الدراسة إلى: تعرف مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس المتوسطة في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. ولقد تكونت عينة الدراسة من (337) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية، ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى صنع القرار الأخلاقي جاء متوسطاً؛ لذلك يوصي بتطوير مهارات مديري المدارس المتوسطة بما يتناسب ومتطلبات القرار الأخلاقي.

وفي دراسة أبو هندي (2012)، هدفت إلى تعرف درجة سمات الشخصية لدى مديري المدارس الأساسية التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن وعلاقتها بدرجة ممارستهم لصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (354) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية. وأظهرت النتائج أن جميع سمات الشخصية لمديري المدارس الأساسية التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن من وجهة نظر المعلمين كانت بدرجة متوسطة من حيث توافرها وأن درجة ممارسة المديرين لصنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

وقام الرشيد (2012)، بدراسة هدفت الدراسة إلى: تعرف الأنماط الإدارية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بمستوى العنف الطلابي في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين. تم اختيار ثلاث محافظات من محافظات دولة الكويت بطريقة العينة الطبقيّة

العشوائية، بلغ عدد أفرادها (300) فرداً، توزعت إلى (172) معلماً، و(128) معلّمة. وقد قام الباحث بتطوير استابنتين، وقد جاءت نتائج الدراسة على النحو الآتي:

- النمط الإداري الذي كان سائداً هو النمط الدكتاتوري.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأنماط الإدارية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية في دولة الكويت، من وجهة نظر المعلمين تعزى للجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأنماط الإدارية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الخبرة. ومتغير المؤهل العلمي.

وهدفت الدراسة التي أجرتها الخميس (2013)، إلى: تعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. ولقد اقتصرنا هذه الدراسة على معلمي المدارس الثانوية ومعلماتها في دولة الكويت في الفصل الدراسي الأول 2013/2012. وتحددت نتائج الدراسة ومدى إمكانية تعميمها بدرجة صدق الأدوات المستخدمتين لجمع البيانات وثباتها ودقة إجابة أفراد العينة عن فقرات الأدوات وموضوعيتهم ومدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- إن درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية كانت مرتفعة.
- وهناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية ومستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي تلك المدارس.

ومن أهم التوصيات كانت تنظيم دورات تدريبية لمديري المدارس الثانوية الحكومية لتوضيح ماهية القيادة التربوية الأخلاقية وأهميتها ومبادئها.

أما العتيبي (2013)، فأجرى دراسته إلى التعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في الكويت. وتم اختبار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبلغ عددهم (256) معلم ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة الشوبقي والتتح (2011) للقيادة الأخلاقية. وكشفت الدراسة أن الدرجة الكلية للقيادة الأخلاقية والقيم التنظيمية لمديري المدارس الثانوية بالكويت من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة. ومن توصيات الباحث للدراسة وضع منظومة قيمة للقيادة التربوية في المدارس الكويتية تتناسب مع معطيات الدين والتراث والمجتمع الكويتي وتطوير أسس تقويم مديري المدارس بدولة الكويت في ضوء مبادئ ومفاهيم وممارسات القيم التنظيمية والقيادة التربوية.

القريناوي (2013)، هدفت هذه الدراسة إلى: التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية في وكالة الغوث الدولية في الأردن للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين وتكونت العينة من (354) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية النسبية من مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى ما يأتي:

- إن درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن للسلوك الأخلاقي كانت مرتفعة من وجهة نظر المعلمين.

ومن بين التوصيات التي أوصى بها الباحث:

- الحفاظ على الدرجة المرتفعة لكل من ممارسة السلوك الأخلاقي وممارسة العدالة التنظيمية من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي لمديري المدارس الأساسية في وكالة الغوث الدولية.

أما دراسة الفقير (2014)، فهذفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة. وتكون مجتمع الدراسة من (357) معلما ومعلمة وقام الباحث بتطوير استبانة بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات ذات الصلة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها إن الدرجة الكلية للالتزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان كانت متوسطة.

وأجرى الخزاولة (2014) دراسة هدفت للتعرف إلى مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم. وتكونت عينة الدراسة من (361) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريق العشوائية، ولجمع بيانات الدراسة استخدمت استبانتان الأولى لقياس مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس، والثانية لقياس درجة تمكين المعلمين، وكانت نتائج الدراسة كما يأتي:

- إن مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس كان متوسطاً .
- أن هناك علاقة ايجابية بين مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس ودرجة تمكين المعلمين.

دراسات ذات صلة بالمسؤولية الاجتماعية:

أجرى طاحون (1990)، دراسة هدفت إلى التعرف على مدى فاعلية كل من الأساليب الآتية: العرض اللفظي الشارح، والمواقف النظرية والمشاركة بنوعيتها الحرة والحرية في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المسلمين. وترجع أهمية الدراسة أنها محاولة علمية لعلاج مشكلة من المشاكل الواقعية التي يعاني منها مجتمعنا، ومن ثم فهي نقطة التقاء بين الدراسات النفسية الاجتماعية النظرية وواقع الحياة الذي نحياه. وتعتبر هذه الدراسة "دراسة تجريبية"، وكانت

النتيجة الدراسة أن كل أسلوب من الأساليب " أسلوب العرض اللفظي - أسلوب التدريب على الاختيار للخلق الاجتماعي - أسلوب التدريب على المشاركة" قد أدى إلى زيادة المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب الذين تعرضوا له كما أنه لا يمكن فصل وبأسلوب عن غيره من الأساليب المستخدمة.

دراسة الحارثي (1995)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين المسؤولية

الاجتماعية وبعض المتغيرات المختلفة العمر، المستوى التعليمي، المهنة ومتغير مراقبة الذات. وتكونت العينة من المنطقة الغربية ومن الذكور فقط، بلغ حجم العينة (522) حالة. استخدم الباحث مقياس المسؤولية الشخصية الاجتماعية ومن إعداد الباحث. وقد أسفرت النتائج إلى وجود مستوى عال من المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى الشباب السعودي، كما أظهرت وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة احصائياً بين مستوى المسؤولية الاجتماعية وبين متغير العمر.

و**دراسة الشناق(2001)**، هدفت إلى: تعرف الأنماط الإدارية التي يمارسها مديرو ومديرات

المدارس المهنية الحكومية في الأردن في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات وعلاقتها برضاهم الوظيفي. وقد تكونت عينة الدراسة من (455) معلماً ومعلمة. واستخدمت فيها استبانة وصف الأنماط الإدارية في لمدارس، واستبانة وصف الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات. وأظهرت نتائج الدراسة أن مديري ومديرات المدارس الثانوية يهتمون ببعدي النمط الإداري (العمل والعلاقات الإنسانية) مع اهتمام كبير في مجال العمل.

كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في النمط الإداري لمديري

ومديرات المدارس الثانوية المهنية تعزى لمتغير الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

وأجرى حمادات (2003) ،هدفت إلى: تحديد قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في

المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي.وتكون مجتمع العينة من

(296)مديرا ومديرة و (620) معلما ومعلمة.وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- درجة الالتزام بقيم العمل السائدة لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين عالية.
- وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في قيم العمل السائدة لدى المديرين تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث "المديرات", ولمتغير الخبرة لصالح الخبرة الطويلة " 11" سنة فأكثر. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.ولقد خلص الباحث إلى عدد من التوصيات أبرزها:

- تحديد عدد من الأسس والمعايير الفنية عند اختيار معلمي ومديري المدارس ممن تتوافر لديهم منظومة قيمية تتوافق مع قيم العمل السائدة في المنظمات التعليمية الأردنية.
- تصميم برامج تدريبية خاصة بالقادة التربويين في المدارس الثانوية على أن يقوم المديرون بتحديد حاجاتهم التدريبية لتنمية قدراتهم في مجال قيم العمل والالتزام الوظيفي.

دراسة آل سعود (2003) ،هدفت إلى معرفة دور المدرسة في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى

طالبات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية.

أجريت الدراسة على عينة تتكون من (136) معلمة و(343) طالبة من المدارس الثانوية

الحكومية، ولقياس مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى طالبات المرحلة الثانوية، ولدراسة دور

المدرسة في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الطالبات وتحديد أوجه القصور في تأدية المدرسة

لدورها المطلوب واكتشاف العوائق التي تقلل من مساهمة المدرسة في تنمية المسؤولية الاجتماعية،

وكشفت الدراسة عن مستوى متوسط من المسؤولية الاجتماعية لدى أفراد العينة مع عدم وجود

فروق ذات دلالة احصائية بين طالبات التخصص العلمي وطالبات التخصص الأدبي. كما كشفت الدراسة عن وجود معوقات تعيق المدرسة عن أداء دورها في تنمية الاحساس بالمسؤولية الاجتماعية من أهمها كثرة الأعباء الملقاة على المعلمات وعدم تشجيع المدرسة للمعلمات على حضور الدورات التدريبية والاستفادة منها.

أجرت براون وايري و لنجلنج (Brown, Lrby , and Lingling) دراسة هدفت للتعرف إلى مستوى القيادة الأخلاقية والعدالة الاجتماعية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (514) معلما ومعلمة من معلمي المرتحل المتوسطة والثانوية تم اختيارهم عشوائيا من مجموع المدارس الأمريكية -تم استخدام استبانة. أشارت النتائج أن ممارسة مديري المدارس للقيادة الأخلاقية وقيادة العدالة الاجتماعية يعز من تميز الطلبة الأكاديمي ونجاح العملية التعليمية.

دراسة مشرف (2009)، دراسة هدفت التعرف إلى: بيان علاقة التفكير الأخلاقي بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة الإسلامية في غزة والكشف عن مستوى التفكير الأخلاقي لدى الطلبة فيها. وقد اقتصرت هذه الدراسة على جميع طلاب وطالبات البكالوريوس في الجامعة الإسلامية بغزة وتحدد الدراسة بالعينة المختارة. قامت الباحثة باستخدام مقياس التفكير الأخلاقي للراشدين، كما قامت بإعداد استبانة المسؤولية الاجتماعية، وقد طبقت الدراسة الميدانية على عينة عشوائية طبقية وقد بلغ حجم العينة (600) طالبا وطالبة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها الأولى من نوعها في قطاع غزة والتي تتناول التفكير الأخلاقي لدى طلبة الجامعة وتسلط الضوء على أهمية الأخلاق للمجتمع وضرورة العناية بالتربية الأخلاقية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أظهرت النتائج أن طلبة الجامعة الإسلامية في غزة لديهم مستوى مرتفع من المسؤولية الاجتماعية، وجود فروق ذات دلالة في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الطلبة بين الذكور والإناث لصالح الإناث، وبين الكليات العلمية والكليات الأدبية لصالح الكليات الأدبية.

و**دراسة البيدان (2010)**، هدفت إلى: الكشف عن أثر المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية على كفاءة وفاعلية الأداء التنظيمي في بيت الزكاة الكويتي، كما هدفت إلى بيان الاختلاف في آراء العاملين ببيت الزكاة الكويتي حول المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تبعاً لاختلاف المتغيرات الديمغرافية، وتكونت عينة الدراسة من (187) فرداً من موظفي بيت الزكاة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة لجمع المعلومات. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية للمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية على كفاءة وفاعلية الأداء التنظيمي.

- لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تعزى لمتغير العمر أو الجنس أو المستوى التعليمي، ولقد أوصت الدراسة بما يلي:

1. التخطيط لكفاية الموارد المتاحة لمواجهة الإخفاقات في مجمل الأنشطة والعمليات وذلك من خلال التعرف إلى مجالات القوة والضعف في مجمل أموال بيت الزكاة الكويتي.

2. العمل على تدريب وتحفيز الأفراد العاملين لتحقيق الأهداف المرغوبة.

دراسة فحجان (2010)، هدفت إلى التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة. ولقد تم تطبيق أدوات الدراسة (مقياس التوافق المهني، مقياس المسؤولية الاجتماعية، مقياس مرونة الأنا) ومن النتائج التي توصلت إليها

الدراسة:

- كلما زادت مرونة الأنا زادت المسؤولية الاجتماعية- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وأجرت شقوارة (2014)، دراسة هدفت الدراسة إلى استقصاء دور القيادة في تعزيز المسؤولية المجتمعية للجامعات الأردنية الخاصة، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة تكونت من ثلاث فئات، القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الخاصة التي تكونت من (153) قائد، وفئة من قادة المجتمع المحلي تكونت من (200) قائد، والفئة الثالثة تكونت من (40) قائدا تم اختيارهم بطريقة قصدية.

وقد كشفت نتائج اختبار الفرضيات الصفرية عن الآتي:

- يتحمل القادة الإداريون في الجامعات الأردنية الخاصة المسؤولية المجتمعية بأبعادها الثلاثة (الاجتماعي، والبيئي، والاقتصادي) بدرجة مرتفعة من وجهة نظرهم.

دراسة التل (2010)، هدفت إلى الكشف عن دور ممارسة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التكاتف الأكاديمي بالجامعات. من خلال التعرف على مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية بجامعة جازان هذه المسؤولية لتحقيق التكاتف الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. تم إعداد استبانة من (39) فقرة توزعت إلى ثلاث مجالات طبقت على عينة من (259) عضو هيئة تدريس، بينت النتائج أن تقديرات أفراد العينة لمستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للمسؤولية الاجتماعية بأقسامهم كانت بمستوى مرتفع، كما بينت الدراسة فروقا دالة بين متوسطات تقديرات مستوى هذه الممارسة تعزى لمتغير الخبرة لصالح فئة الخبرة (6-10 سنوات) وأكثر من (10 سنوات).

- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

في ضوء الدراسات السابقة التي تم عرضها، يمكن القول بأن هناك عددا كبيرا من الدراسات التي تناولت الأخلاق الإدارية سواء دراسات عربية أو أجنبية، مما يشير إلى الاهتمام بهذا المتغير، وأن هناك العديد من الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية، ما يعطي أهمية للدراسة الحالية تناولت المتغيرين معا.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات الأخرى من حيث أن أغلب الدراسات تنوعت أهدافها إذ هدف بعضها الكشف عن السلوك الأخلاقي وعلاقته بدرجة ممارسة العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي، كدراسة طرخان (2004) ودراسة الهدبان (2009)، ودراسة الخميس (2013) في حين هدف دراسات أخرى على الكشف عن درجة ممارسة صنع القرار كدراسة أبو هندي (2012) ودراسة الدرويش (2012)، في حين هدفت دراسات إلى بيان التفكير الأخلاقي بالمسؤولية الاجتماعية كدراسة مشرف (2009)، في حين تناولت الدراسة الحالية توضيح العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة ومسؤوليتهم الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين.

كما أن أغلب الدراسات السابقة أجريت في بيئات مختلفة مثل الكويت كدراسة الخميس (2013) ودراسة الرشيد (2012) ودراسة الدرويش (2012) ودراسة بو عباس (2010) وفلسطين كدراسة يحيى (2010) ودراسة مشرف (2009) والتي أجريت في قطاع غزة .

وفيما يتعلق بأحجام عينات الدراسات السابقة والتي تناولت الأخلاق الإدارية، فقد تراوحت (256) كدراسة العتيبي (2013) وبين (1349) كدراسة يحيى (2010)، وأما بالنسبة لأحجام عينات الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية فقد تراوحت من (187) كدراسة البيدان إلى (455) كدراسة الشناق.

معظم الدراسات التي أجريت اعتمدت المنهج الوصفي وبعضها ميداني، بينما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي كدراسة ميدانية أجريت على المدارس الخاصة في العاصمة عمان. أما الدراسة الحالية فقد بلغت عينة الدراسة (357) معلما ومعلمة. معظم الدراسات التي أجريت اعتمدت المنهج الوصفي وبعضها ميداني، بينما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي كدراسة ميدانية أجريت على المدارس الخاصة في محافظة العاصمة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج البحث المستخدم في الدراسة، وكذلك وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وخطوات إعداد أدوات الدراسة، وطرق التحقق من صدقهما وثباتهما، ومتغيرات الدراسة والإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة، والمعالجة الإحصائية لتحليل البيانات وذلك على النحو التالي:

منهج البحث المستخدم:

تم استخدام منهج البحث الوصفي الارتباطي بوصفه الأكثر ملاءمة لهذه الدراسة، كما تم استخدام أداتين للدراسة، الأولى استبانة لقياس مستوى أخلاقيات العمل الإداري، والثانية استبانة لقياس مستوى المسؤولية الاجتماعية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في محافظة العاصمة وفق إحصائية صادرة من وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية 2012-2013 حيث بلغ عدد المعلمين والمعلمات (14501) داخل محافظة العاصمة.

عينة الدراسة:

اختيرت عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة وقد بلغ عدد أفراد العينة (370) معلما ومعلمة بعد أن تم تحديده بالرجوع إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي أعده كريجيسي ومورجن (Krejcie and Morgan 1970) .

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها

الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة

العدد	المتغير
370	الجنس
137	ذكر
196	انثى
370	المؤهل العلمي
85	دبلوم كلية مجتمع
206	بكالوريوس
79	دراسات عليا
370	الخبرة
56	اقل من 5 سنوات
199	5-10 سنوات
115	اكثر من 10 سنوات

أداة الدراسة

قامت الباحثة بتطوير استبانة لقياس أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة، وتطوير استبانة أخرى لقياس مستوى المسؤولية الاجتماعية. وذلك استناداً الى أدوات أعدت سابقاً والاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة.

الاستبانة الأولى: أخلاقيات العمل الإداري

تم تطوير استبانة لقياس أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين وذلك بالرجوع الى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة أهمها: ودراسة عمادالدين (2002)، ودراسة بو عباس (2010).

وتكونت الاستبانة بصيغتها الأولية من (33) فقرة والملحق (1) يبين الاستبانة بصيغتها

الأولية.

صدق أداة الدراسة الأولى (استبانة أخلاقيات العمل الإداري)

للتأكد من صدق استبانة الأخلاق الإدارية، تم ايجاد الصدق الظاهري للاستبانة وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين من أساتذة جامعة الشرق الاوسط والمختصين في الادارة والقيادة التربوية، والمناهج وطرق التدريس، وتكنولوجيا التعليم، بلغ عددهم سبعة محكمين والملحق (2) يبين ذلك. وقد طلب من هؤلاء المحكمين إبداء آرائهم بصدق فقرات الاستبانة ودرجة صلاحيتها وملاءمتها لغرض الدراسة، وبعد الأخذ بالملاحظات والمقترحات التي قدمها المحكمون سواء ما يتعلق بالحذف أو الإضافة أم التعديل أصبح عدد فقرات الاستبانة بصيغتها النهائية (29) فقرة، والملحق (3) يبين ذلك.

ثبات أداة الدراسة الاولى (استبانة أخلاقيات العمل الإداري) :

للتأكد من ثبات استبانة أخلاقيات العمل الإداري استخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)، تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (30) معام ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، أعيد تطبيق الاستبانة على أفراد العينة أنفسهم وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني حيث بلغ (81%)، كما تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي على العينة الاستطلاعية وتبين أن معامل الثبات (86%) وهو ذو دلالة احصائية عند مستوى ($a < 0.05$) فضلا عن ذلك فقد تم التأكد من معامل الاتساق الداخلي للاستبانة باستخدام معادلة كرونباخ الفا.

أداة الدراسة الثانية: (المسؤولية الاجتماعية).

للتعرف على قياس المسؤولية الاجتماعية لدى مدرء المدارس من وجهة نظر المعلمين تم تطوير استبانة لهذا الغرض وذلك بالرجوع الى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، أهمها دراسة الجعافرة (2009)، دراسة الطرخان (2003)، ودراسة شقوارة (2013). كما وتكونت الاستبانة لصيغتها الاولى من (32) فقرة والملحق (1) يبين ذلك.

صدق أداة الدراسة الثانية (استبانة المسؤولية الاجتماعية) :

للتحقق من صدق الأداة تم ايجاد الصدق الظاهري؛ إذ قامت الباحثة بعرض الاستبانة على المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المختصين في الإدارة والقيادة التربوية والمناهج وطرق التدريس، وتكنولوجيا التعليم ومن ذوي الخبرة والكفاءة، والبالغ عددهم (7) كما هو موضح في الملحق (2) وكذلك للتأكد من صحة الفقرات بالاستبانة ووضوحها وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه. للحكم على مدى انتماء الفقرات ومدى صلاحيتها وتم اختيار الفقرات التي حصلت على

موافقة بنسبة 70% من المحكمين، وتم إجراء اللازم وإعادة الصياغة أو الإلغاء لتستقر استبانة المسؤولية الاجتماعية بصورتها النهائية على (26) فقرة والملحق (3) يبين ذلك.

ثبات اداة الدراسة الثانية (استبانة المسؤولية الاجتماعية) :

جرى التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test –retest) إذ تم تطبيقها على عينة مكونة من (30) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، وبعد مرور اسبوعين اعيد تطبيق الاستبانة مرة ثانية على أفراد العينة نفسها، واستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الاول والثاني وقد بلغ (84%)، كما تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي على العينة الاستطلاعية وقد بلغ معامل الثبات (90%)، وهي ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) $(\alpha \leq)$ كما تم إيجاد معامل ثبات الاتساق الداخلي للأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbachs – Alpha).

إجراءات الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. بناء أدوات الدراسة والتأكد من صدقهما وثباتهما بالطرق الإحصائية الملائمة.
2. تحديد مجتمع الدراسة والعينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية.
3. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط.
4. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم-الأردن.
5. توزيع الاستبانتين على معلمي ومعلمات بعض المدارس الخاصة في العاصمة عمان بعد شرح موضوع الدراسة وهدفها وعددها (370) استبانة.
6. جمع البيانات ورصدها في جداول.

7. تحليل البيانات إحصائياً .
8. استخلاص النتائج ومناقشتها.
9. تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج.
10. كتابة تقرير البحث.
11. ولتحديد العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والمسؤولية الاجتماعية سيتم تقسيم المتوسطات الحسابية إلى ثلاثة مستويات:

1 - 2.33 ____ مستوى متدنٍ.

2.34 - 3.67 ____ مستوى متوسط.

3.68 - 5 ____ مستوى مرتفع.

وتم إيجاد المدى بين المستوى وآخر باستخدام المعادلة الآتية:

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للأبدال} - \text{القيمة الدنيا للأبدال}}{\text{عدد المستويات}}$$

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

*الجنس وله فئتان

ذكر أنثى

*المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات

دبلوم كلية مجتمع - بكالوريوس - دراسات عليا

***الخبرة ولها ثلاثة مستويات**

-أقل من 5 سنوات - من 5-10 سنوات -أكثر من 10 سنوات

المعالجة الإحصائية:

1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

والرتب والدرجة .

2- وللإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين متغيري

الدراسة ومعادلة كرونباخ ألفا لإيجاد الأتساق الداخلي.

3- وللإجابة عن السؤال الرابع والخامس تم استخدام الاختبار التائي (test-retest)، وتحليل

التباين الأحادي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن

أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

وَأولاً النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه:

ما درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من

وجهة نظر المعلمين ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة

توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر

المعلمين بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (2) ذلك.

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري

المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
5	يشارك المعلمين في حل المشكلات التعليمية	3.70	1.20	1	مرتفعة
23	يتمتع باللباقة في تصويب اخطاء المعلمين	3.69	1.17	2	مرتفعة
28	يغرس روح التعاون والعمل كفريق واحد	3.68	1.17	3	مرتفعة
18	يحترم العقود والاتفاقات التي تبرم مع المعلمين	3.66	1.19	4	متوسطة
6	يوضح للتلاميذ ما يترتب على ممارسة السلوك المرغوب فيه	3.65	1.22	5	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
10	يستخدم الألفاظ التريوية في الحديث مع المعلمين	3.64	1.22	6	متوسطة
12	يعتمد معايير أخلاقية في تقويم المعلمين	3.64	1.21	6	متوسطة
14	يلتزم بنشر الأمانة بين العاملين	3.63	1.24	8	متوسطة
26	يمتلك المدير الشجاعة الأخلاقية والنزاهة في تفويض الصلاحيات للمعلمين	3.63	1.19	8	متوسطة
27	صادق في تعامله مع الآخرين	3.63	1.20	8	متوسطة
20	يستطيع المدير أن يقوم بدور النموذج ليقندي به جميع العاملين في المدرسة	3.62	1.17	11	متوسطة
8	يحث المعلمين الجدد على الاستفادة من خبرة زملائهم	3.60	1.22	12	متوسطة
9	يتعامل بصدق مع الآخرين	3.60	1.21	12	متوسطة
19	يعزز المنفعة العامة لدى العاملين في المدرسة ويتجاوز المنفعة الشخصية	3.60	1.20	12	متوسطة
22	يتعامل مع الطلبة بعدالة	3.60	1.19	12	متوسطة
11	يسمح المدير للمؤثرات الخارجية السلبية أن تؤثر على صنع القرار	3.59	1.23	16	متوسطة
16	يلتزم بالقيم السائدة في المجتمع	3.59	1.25	16	متوسطة
21	يحافظ على أسرار العمل	3.59	1.19	16	متوسطة
29	يعتقد المدير أن التعليم نشاط أخلاقي	3.58	1.21	19	متوسطة
7	يعمل على توعية المعلمين بأخلاقيات المهنة	3.57	1.21	20	متوسطة
17	يتعامل بتواضع مع المعلمين	3.57	1.22	20	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
13	يتحلى بالصبر في المواقف الحرجة	3.55	1.25	22	متوسطة
15	يشجع المعلمين على المساهمة في إثراء المناهج المدرسية بالجانب الأخلاقي	3.55	1.26	22	متوسطة
2	يفي بوعوده التي يلتزم بها للمعلمين	3.54	1.25	24	متوسطة
4	يتقبل شكاوي التلاميذ بصدر رحب	3.51	1.26	25	متوسطة
24	يتصف بالحكمة في حل المشكلات	3.51	1.25	25	متوسطة
25	يتعامل المدير باحترام مع أولياء الأمور	3.46	1.26	27	متوسطة
3	يحترم الأفكار التي يطرحها المعلمون	3.37	1.29	28	متوسطة
1	يقيم المدير علاقات إنسانية مع المعلمين	2.97	1.37	29	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.57	1.06		متوسطة

يلاحظ من الجدول (2) أن الدرجة الكلية لتوافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.57) وانحراف معياري (1.06)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.70-2.97)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5) والتي تنص على " يشارك المعلمين في حل المشكلات التعليمية "، بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.20) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (23) والتي تنص على " يتمتع باللباقة في تصويب أخطاء المعلمين" بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.17) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (3) والتي تنص على "يحترم الأفكار التي يطرحها المعلمون" بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري

(1.29) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (1) والتي تنص على "يقيم المدير علاقات إنسانية مع المعلمين" بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (1.37) وبدرجة متوسطة

ثانياً النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه:

ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة ومديراتها في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (3) ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة ومديراتها في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
20	يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.	3.71	1.16	1	مرتفع
19	يحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع أولياء أمور الطلبة.	3.66	1.15	2	متوسط
16	يساعد في توعية البيئة المحيطة بالمدرسة اجتماعياً وثقافياً	3.64	1.18	3	متوسط
13	يفتح باب الاتصال والتواصل مع أولياء الأمور	3.63	1.16	4	متوسط
17	يحث المدير المعلمين على تنمية الاتجاهات الاجتماعية الإيجابية لدى الطلبة	3.63	1.18	4	متوسط
22	يتحسس حاجات المجتمع من خلال التواصل مع أفرادهم.	3.61	1.20	6	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
26	يحث المدير المعلمين والطلبة في المساهمة في الأنشطة الهادفة لتجميل البيئة	3.61	1.20	6	متوسط
9	يسهم في رعاية حملات تطوعية.	3.58	1.21	8	متوسط
12	يشارك مع المعلمين في وضع خطط لتفعيل التعاون بينهم وبين المدارس الأخرى.	3.58	1.20	8	متوسط
11	يشكل لجان تعمل على توعية المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والاجتماعية.	3.57	1.21	10	متوسط
1	يطبق المدير سياسة العدالة الاجتماعية بين العاملين.	3.56	1.21	11	متوسط
23	يحرص على تقوية الوعي بالقيم الوطنية لدى الطلبة	3.54	1.23	12	متوسط
10	يساهم في توفير خدمات لذوي الحاجات الخاصة.	3.53	1.23	13	متوسط
24	يستمع الى شكاوي أولياء الأمور ويعمل على معالجتها	3.52	1.21	14	متوسط
21	يحث المعلمين على توعية الطلبة اجتماعياً	3.51	1.25	15	متوسط
25	يتعامل المدير باحترام مع أولياء الأمور.	3.51	1.24	15	متوسط
2	يشجع المدير المعلمين على تناول قضايا اجتماعية لمناقشتها في غرفة الصف.	3.48	1.24	17	متوسط
18	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع.	3.46	1.26	18	متوسط
8	يضع برامج لمحو الأمية	3.44	1.21	19	متوسط
15	يشجع الطلبة على العمل التطوعي	3.39	1.30	20	متوسط
5	يؤكد على تفعيل مجلس الآباء والمعلمين	3.35	1.28	21	متوسط
4	يتحمل المدير مسؤوليته الاجتماعية تجاه المعلمين	3.32	1.27	22	متوسط

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	يعمل المدير بالتعاون مع المعلمين في تشكيل لجان طلابية للنشاطات الاجتماعية	3.22	1.30	23	متوسط
14	يؤكد على استخدام الأسلوب التعليمي القائم على التعاون	3.22	1.33	23	متوسط
7	يحفز المعلمين خلال الاجتماعات على أن يكونوا نماذج اجتماعية للطلاب.	3.18	1.28	25	متوسط
6	يلتزم بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع	2.99	1.31	26	متوسط
	الدرجة الكلية	3.48	1.07		متوسط

يلاحظ من الجدول (3) أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (3.48) وانحراف معياري (1.07)، وجاءت فقرات هذا المجال في المتوسط باستثناء الفقرة (20) جاءت بمستوى مرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.99-3.71)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20) التي تنص على "يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.16) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (19) التي تنص على "يحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع أولياء أمور الطلبة" بمتوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.15) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (7) التي تنص على "يحفز المعلمين خلال الاجتماعات على أن يكونوا نماذج اجتماعية للطلاب" بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.28)، وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي تنص على "أن يلتزم بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع." بمتوسط حسابي (2.99) وانحراف معياري (1.31) وبمستوى متوسط.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر أخلاقيات

العمل الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين درجة توافر أخلاقيات العمل

الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (4) يبين هذه

النتائج:

الجدول (4)

معامل الارتباط بين درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية باستخدام معامل ارتباط بيرسون

مستوى المسؤولية الاجتماعية	الفقرة	
0.851**	معامل الارتباط	درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري
0.000	مستوى الدلالة	

**دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول رقم (4) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية، إذ بلغ معامل

الارتباط (0.851) وبمستوى دلالة (0.000)

رابعاً: النتائج المتعلقة بنتائج السؤال الرابع والذي ينص على :

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر أخلاقيات

العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تعزى لمتغيرات

الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة ومديراتها في محافظة العاصمة عمان، تبعاً لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة ومديراتها في محافظة العاصمة عمان، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
نكر	173	3.64	1.01	1.103	0.271
أنثى	197	3.52	1.11		

تشير النتائج في الجدول (5) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة

العاصمة ، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (1.103) وبمستوى دلالة

(0.271).

2- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (6) ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دبلوم كلية مجتمع	85	3.60	1.06
بكالوريوس	206	3.48	1.10
دراسات عليا	79	3.80	0.95
الكلية	370	3.57	1.07

يلاحظ من الجدول (6) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل أصحاب فئة (دراسات عليا) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.80)، وجاء أصحاب فئة (دبلوم كلية مجتمع) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.60) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (بكالوريوس) إذ بلغ (3.48)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (7):

الجدول (7)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5.716	2	2.858	2.540	0.080
داخل المجموعات	412.980	367	1.125		
المجموع	418.697	369			

تشير النتائج في الجدول (7) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة

العاصمة ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (2.540)،

وبمستوى دلالة (0.080).

3. متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أخلاقيات العمل

الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول

(8) ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	56	3.74	1.04
من 5 - 10 سنوات	199	3.51	1.05
أكثر من 10 سنوات	115	3.60	1.10
المجموع	370	3.57	1.07

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب فئة (أقل من 5 سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.74)، وجاء أصحاب فئة (أكثر من 10 سنوات) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.60) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (من 5 - 10 سنوات) إذ بلغ (3.51)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (9):

الجدول (9)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.310	2	1.155	1.018	0.362
داخل المجموعات	416.386	367	1.135		
المجموع	418.697	369			

تشير النتائج في الجدول (9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة

العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (1.018)، وبمستوى دلالة (0.362).

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي نصه:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (≤ 0.05) في مستوى المسؤولية

الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تعزى لمتغيرات:

الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1. متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى

مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-

test) ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	173	3.65	1.04	2.621	0.009
أنثى	197	3.35	1.11		

تشير النتائج في الجدول (10) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (2.621) وبمستوى دلالة (0.009)، حيث كان الفرق لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية.

2. متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (11) ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المؤهل العلمي
3.56	1.08	85	دبلوم كلية مجمع
3.42	1.14	206	بكالوريوس
3.59	0.94	79	دراسات عليا
3.49	1.09	370	الكلية

يلاحظ من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى المسؤولية

الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل أصحاب فئة (دراسات عليا) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.59)، وجاء أصحاب فئة (دبلوم كلية مجتمع) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.56) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (بكالوريوس) إذ بلغ (3.42)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (12):

الجدول (12)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.179	2	1.089	0.919	0.400
داخل المجموعات	435.063	367	1.185		
المجموع	437.242	369			

تشير النتائج في الجدول (12) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (0.919)، وبمستوى دلالة (0.400).

3. متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (13) ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الخبرة
1.17	3.72	56	أقل من 5 سنوات
1.06	3.45	199	من 5 - 10 سنوات
1.09	3.45	115	أكثر من 10 سنوات
1.09	3.49	370	المجموع

يلاحظ من الجدول (13) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب فئة (أقل من 5 سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.72)، وجاء أصحاب فئة (أكثر من 10 سنوات) وفئة (من 5 - 10 سنوات) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$

تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (14):

الجدول (14)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس

الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.363	2	1.682	1.422	0.242
داخل المجموعات	433.879	367	1.182		
المجموع	437.242	369			

تشير النتائج في الجدول (14) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ،

تبعاً لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (1.422)، وبمستوى دلالة (0.242).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال

الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة

في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات؟

أظهرت نتائج التحليل في الجدول (2) أن درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري

لمديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كانت

متوسطة، وقد تعطي هذه النتيجة مؤشراً على ان هنالك امتلاك لبعض المهارات والسلوكيات

المطلوبة من قبل المديرين داخل اسوار المدارس وقد يعزى ذلك لوجود القوانين والتعليمات الصادرة

من وزارة التربية وان هذه القوانين تتميز بالوضوح وان هناك رقابة شديدة على المدراء خاصة في

المدارس الخاصة التي تسعى للنجاح والرياح، ولكن هذه السلوكيات والمهارات بحاجة الى مزيد

من التطوير والاهتمام والمتابعة وذلك بعقد دورات تدريبية وورش عمل للمدراء تختص بالاخلاق

الادارية. وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5) والتي تنص على " يشارك المعلمين في حل

المشكلات التعليمية "، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (23) والتي تنص على "

يتمتع باللباقة في تصويب أخطاء المعلمين" وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة

(3) والتي تنص على "يحترم الافكار التي يطرحها المعلمون" وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة

الأخيرة الفقرة (1) والتي تنص على أن "يقيم المدير علاقات إنسانية مع المعلمين" وبدرجة متوسطة.

ويعزى حصول الفقرة (5) يشارك المعلمين في حل المشكلات التعليمية" درجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.70) إلى اهتمام المديرين بمن يساعدهم على إنجاز عملية التعلم والتعليم؛ لأن هذا النجاح يعني نجاح العملية الإدارية في المدرسة، ولكي يضمنوا نجاح الأهداف التعليمية وعدم الإخفاق في المهام الموكلة إليهم.

وتأتي في المرتبة الثانية (23) "يتمتع باللباقة في تصويب أخطاء المعلمين" ودرجة مرتفعة حيث كان المتوسط الحسابي (3.69) ويعزى ذلك إلى المهنية العالية التي يتمتع بها مدير المدرسة والتي تدعو إلى احترام المعلمين، إضافة إلى أن المدير ما زال هو القدوة في المجتمع الأردني ويكون له الجميع الاحترام. كما يعزى إلى ضرورة تمتع المديرين باللباقة وهي جزء من نجاح عملهم.

وتأتي الفقرة (1) في المرتبة الأخيرة " يقيم علاقات إنسانية مع المعلمين" قد حصلت على درجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.97) في الرتبة الأخيرة بسبب كثرة مهام المديرين الإدارية والفنية وضغوطات العمل تجعلهم مشغولين عن بناء تلك العلاقات، إذ يتمثل الهدف الأول للمدير في إنجاز الأعمال والمهام، مع أن إقامة علاقة إنسانية واجب مهني على مدير المدرسة ان يلتزم به.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العرايضة (2012) ودراسة الخزاعلة (2013) كما اختلفت النتائج مع دراسة كل من الهدبان (2009) ودراسة بو عباس (2010) ودراسة القريناوي (2013) حيث جاءت نتائج الدراسات لمستوى ممارسة مديري المدارس للأخلاق التربوية مرتفعة. واختلفت ايضامع دراسة لي واخرون (2000) حيث كانت النتائج منخفضة.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة

ومديراتها في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات ؟

أظهرت نتائج التحليل في الجدول (3) أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس

الخاصة في محافظة العاصمة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كان متوسطاً ،

وقد يستدل ان ادراك المديرين لاهمية المسؤولية الاجتماعية واهميتها داخل المدارس ولكن

معظم المدرء يتمسكون بالقيام بالقوانين والتعليمات المطلوبة منهم دون المحاولة الى التوسع

باعمالهم ليشمل المسؤولية الاجتماعية سواء داخل المدرسة او خارجها بسبب كثرة الاعمال الملقاة

على عاتقهم او عدم وجود حوافز تشجع على المساهمة والمشاركة في بناء علاقات مع المعلمين

او المجتمع، مما وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (20) التي تنص على "يؤكد على أهمية

العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس"، وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة

(19) التي تنص على "يحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع أولياء أمور الطلبة" وبمستوى

متوسط، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (7) التي تنص على "يحفز المعلمين خلال

الاجتماعات على أن يكونوا نماذج اجتماعية للطلاب" وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الأخيرة

الفقرة (6) التي تنص على "يلتزم بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع." وبمستوى متوسط.

وتعزى هذه النتيجة إلى تمسك المديرين بالتعليمات والقوانين الدقيقة التي تنص عليها وزارة

التربية والتعليم والتي تطلب منهم الالتزام الوظيفي فقط. وربما يكون حصول " يؤكد على أهمية

العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس" على المرتبة الأولى والتي حصلت على متوسط (

3.71) إلى السمات الاجتماعية والشخصية التي يتحلى بها مدير المدرسة والى حرصه على بناء

علاقات جيدة مع المعلمين؛ ليرفع الروح المعنوية لديهم ويغرس فيهم حب العمل والمثابرة من

خلال العلاقة الجيدة التي يبنونها معهم فهم من يساندونه في نجاح العمل. حيث تعنى المدارس

الخاصة بتنمية المسؤولية الاجتماعية بشكل رئيسي بطريقة تميزها عن المدارس الحكومية، إذ إن المدارس الخاصة تعنى بالجانب الاجتماعي بشكل خاص لكونه عامل مهم لجذب المعلمين والطلبة على حد سواء لمثل هذه المدارس. أما حصول "يلتزم بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع" على الرتبة الأخيرة بمتوسط (2.99) فيعزى ذلك إلى أن الدراسة تخص المدارس الخاصة في العاصمة عمان وذلك لخصوصيتها من حيث تنوع البيئات داخلها ولذلك على المدير أن يلتزم بالتعليمات والقوانين الدقيقة من قبل وزارة التربية والتعليم بعيداً عن عادات المجتمع بسبب تنوعها واختلافها من محيط لآخر. كما أن كثرة مهام ومسؤوليات المديرين تجعلهم ينشغلون عن الانفتاح على المجتمع المحلي وقيمه. مع أن هذا لا يبرر عدم اهتمام المدرسة مهما كان نوعها للقيم الاجتماعية السائدة لان المدرسة في الأساس مؤسسة اجتماعية.

اختلفت نتائج هذا السؤال مع بعض الدراسات السابقة منها دراسة حمادات (2003). والتي

أظهرت أ النتائج مرتفعة.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

$(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية ؟

أظهرت نتائج التحليل في الجدول (4) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند

مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري ومستوى المسؤولية الاجتماعية،

إذ بلغ معامل الارتباط (0.851) وبمستوى دلالة (0.000) .

تعد هذه النتيجة طبيعية لالتزام المديرين بالأخلاق في ممارسة إدارتهم التربوية ، إذ تملّي

ممارسة الأخلاق على الفرد الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية لكونها جزء لا يتجزأ من الالتزام الوظيفي

.وقد تعزى هذه النتيجة لوجود الوعي الكافي والثقافة المرتفعة لدى المديرين بأهمية ممارسة

الأخلاق وتحمل المسؤولية الاجتماعية وضرورة العمل بهما وتفعيلهما داخل الإدارة المدرسية لما لهما من أثر كبير في إنجاح العملية التعليمية والتربوية وخلق جو صحي للعمل يسوده الاحترام والعمل بروح الفريق الواحد.

وقد اتفقت هذه الدراسة في هذا الجانب مع دراسة دراوشة (2004). والتي أظهرت أن وجود ارتفاع في متوسطات درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات مهنتهم التي تعد المسؤولية الاجتماعية جزءاً منها.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ؟

متغير الجنس:

أظهرت نتائج التحليل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الجنس.

ويعزى ذلك إلى طبيعة التنشئة الدينية والأخلاقية داخل المجتمعات الأردنية، والتي تدعو للتمسك بالأخلاق الحسنة وتشمل جميع أفراد المجتمع ذكوراً ولماتاً دون تمييز بينهم، فنظرة المجتمع للأنثى هي الأم والمعلمة والمصلحة، والرجل هو المسؤول والأب والمعلم والمصلح، وعلى كل منهم التمسك والتحلي بالأخلاق. واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الهدبان (2009)، والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المديرين بالأخلاقيات تعزى لمتغير الجنس

ولصالح الإناث. كما اختلفت مع دراسة يحيى (2010) حيث كانت النتائج توجد فروق احصائية لمتغير الجنس لصالح الذكور، واتفقت نتائج الدراسة مع دراسة الرشيدي (2012).

متغير المؤهل العلمي:

أظهرت نتائج التحليل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن قانون وزارة التربية والتعليم في الأردن يقتضي بأن من يعمل ويشغل منصب مدير أن يكون حاصلاً على بكالوريوس ودبلوم في الإدارة كحد أدنى لذلك فمعظم المديرين من نفس المؤهل العلمي يحملون مؤهلات علمية عالية كما تقوم وزارة التربية والتعليم بتأهيل المديرين ممن يحملون مؤهلاً علمياً "بكالوريوس" فقط إلى الدبلوم العالي أو الماجستير في الإدارة.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الرشيدي (2012) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. كما اتفقت النتائج مع دراسة يحيى (2010).

متغير الخبرة:

أظهرت نتائج التحليل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة توافر أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن الدورات التدريبية المتتالية والتي يتعرض لها مديرو المدارس الخاصة لها أثر كبير في اكتسابهم وممارستهم للمفاهيم والمعطيات الإدارية الحديثة بأسلوب صحيح، مما يحقق نمواً مهنيًا يدعم منظومة العمل الأخلاقي ويرتقي بها. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة يحيى (2010) التي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأنماط الإدارية التي يمارسها مديرو المدارس تعزى لمتغير الخبرة. كما اتفقت مع دراسة الرشيدي (2010).

مناقشة نتائج السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة؟

متغير الجنس:

أظهرت نتائج التحليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة، تبعاً لمتغير الجنس، حيث كان الفرق لصالح الذكور بدليل ارتفاع متوسطاتهم الحسابية.

ويعزى ذلك إلى أن هناك رواسب اجتماعية قد تظهر في مجتمعنا الأردني من حيث أن الذكور يتمتعون بحرية اجتماعية أكثر مما يتمتع به الإناث، بمعنى آخر أن المجتمع الأردني لا

يزال يوصف بأنه مجتمع محافظ، لكن التقدم الاجتماعي والانفتاح العالمي أصبح يضغط على مجتمعاتنا العربية بحيث أصبحت المرأة تتمتع بحرية أكثر وبمؤهلات علمية أعلى وباستقلالية أكثر حتى أصبحت تنافس الرجل بكل أنواع المهن والعمل. وقد يصعب مشاركة الإناث غالباً وبناء علاقات اجتماعية داخل محيط العمل بسبب بعض العادات والتقاليد التي يتمسك بها المجتمع الأردني.

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة الشناق(2001)، والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في النمط الإداري تعزى لمتغير الجنس. واختلفت مع دراسة حمادات (2003) حيث كانت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس لصالح الاناث.

متغير المؤهل العلمي:

أظهرت نتائج التحليل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

ويعود ذلك إلى أن قانون وزارة التربية والتعليم ينص على أن جميع المديرين تحكمهم الأنظمة والتعليمات الصادرة من الوزارة ،يلزمون بها ويعملون على تنفيذها. وكذلك الإعداد الجيد للمديرين والدورات التدريبية التي تعقدها وزارة التربية في المهارات والأساليب التدريسية وبرامج تبادل الخبرات وزيارة المشرفيين التربويين، وأن المؤهل العلمي للمديرين متساو تقريباً كان له الأثر الكبير في هذه النتائج.

وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة حمادات(2003) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. كما اتفقت مع دراسة الشناق (2001).

متغير الخبرة

أظهرت نتائج التحليل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة ، تبعاً لمتغير الخبرة.

ويعزى ذلك إلى أن الدورات التدريبية المتتالية في مجال الإدارة والتي يخضع لها المديرين من لحظة تعيينهم وأثناء الخدمة ضمن برامج التطور التربوي، فضلاً عن المتابعة الحثيثة من المشرفين التربويين لأعمال المديرين وإرشادهم إلى نواحي النقص ومساعدتهم على تخطيها. كما يمكن أن يعود ذلك إلى أن الوعي الثقافي وإدراك الإداريين بأنهم القدوة والمثال للمعلمين والعاملين في المدرسة في أعمالهم ومشاركتهم وتحملهم المسؤولية مما يساعد على نجاح العملية التعليمية.

ولقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشناق(2001)، والتي أظهرت بأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في النمط الإداري لمديري ومديرات المدارس تعزى لمتغير الخبرة. واتفقت أيضاً مع دراسة حمادات (2003).

التوصيات:

بناء على ما تم التوصل إليه من نتائج هذه الدراسة، تود الباحثة أن تورد بعض التوصيات والتي تهدف إلى تدعيم وتعزيز الأخلاق القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الخاصة وتتضمن هذه التوصيات:

- جاءت الفقرة (1) "يقيم علاقات إنسانية مع المعلمين" بالمرتبة الأخيرة، وقد يستوجب هذا إقامة ورش عمل للمديرين تتعلق برفع مستوى المديرين في مجال العلاقات الإنسانية والحاجة إلى المهارات الاجتماعية من أجل علاقات اجتماعية ناجحة وإنسانية مع المعلمين.
- بالإشارة إلى نتيجة السؤال الثاني فقرة (7) يحفز المعلمين خلال الاجتماعات على أن يكونوا نماذج اجتماعية للطلاب حيث جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة توصي الدراسة بأن ضرورة حث المديرين والمعلمين وتشجيعهم على تطوير أنفسهم مهنيًا وإداريًا وعقد دورات تدريبية تساعدهم على التطور المستمر حيث يكونوا نماذج ناجحة للطلاب، بإضافة إلى إيجاد حوافز مادية ومعنوية لتشجيعهم ومكافأة من يقومون بتطوير أنفسهم إداريًا .
- تدعيم أواصر العلاقة بين المدراء والمعلمين وذلك بعقد اجتماعات دورية لمناقشة أمور المدرسة والقسم وأمور المعلمين.
- تشجيع المديرين على زيادة الالتزام بالمسؤولية تجاه المجتمع وزيادة التفاعل الاجتماعي عن طريق النشاطات والندوات والأعمال التطوعية ومكافأة المشتركين والعاملين على تلك النشاطات.

- توصي الدراسة بإجراء بحوث أخرى متعمقة بموضوع الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري والمسؤوليات الاجتماعية وربطهما بمتغيرات أخرى متعلقة بمتغيرات أخرى تتعلق بالمعلمين والطلبة.

المراجع

المراجع العربية:

آل سعود، مشاعل بنت عبدالله بن سعود (2003). دور المدرسة في تنمية المسؤولية الاجتماعية

لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة

الملك سعود ،المملكة العربية السعودية.

أبو هندي، نسرین عبدالعزيز خليل(2012).درجة توافر سمات الشخصية لدى مديري المارس

الاساسية التابعة لوكالة الغوث الدولية في الاردن وعلاقتها بدرجة ممارستهم لصنع

القرار الاخلاقي من وجهة نظر المعلمين.(رسالة ماجستير غير منشورة).جامعة الشرق

الاطوسط،عمان-الاردن.

البخاري،الامام الحافظ ابي عبدالله محمد بن المغيرة (2006) صحيح الامام البخاري(الجامع المسند

الصحيح المختصر) تحقيق علي بن حسن الحلبي ،المجلد الرابع ، الزهراء للاهلام العربي

،القاهرة.

البدري، طارق عبد الحميد.(2001). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التربوية، ط1،

عمان: دار الفكر للطباعة.الاردن.

بوعباس، فوزية عباس يوسف (2010). درجة التزام رؤساء الأقسام بأخلاقيات العمل الإداري

وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم

التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط- عمان، الأردن.

البيدان، ناصر خالد(2010). أثر المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية على كفاءة وفاعلية الأداء التنظيمي،(رسالة ماجستير غير منشورة).جامعة الشرق الأوسط-عمان،الأردن.

التل، وائل عبد الرحمن (2010). دور ممارسة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التكاتف الأكاديمي بالجامعات (حالة جامعة جازان).مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية المجلد ج عدد 3.

جابو، أماني جمعة الله (2006). التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بالشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى المراهقين بالمدارس الثانوية بمحافظة أم درمان، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم درمان الإسلامية - الخرطوم، السودان.

الجعابرة، احمد فلاح(2009).أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في المكونات ذات البعد الاستراتيجي للمصارف في الاردن،(اطروحة دكتوراه غير منشورة)،جامعة عمان العربية للدراسات العليا-عمان،الاردن.

الحارثي، زايد (1995).المسؤولية الشخصية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات . مجلة البحوث التربوية،جامعة قطر ، السنة الرابعة ، العدد السابع ص 91.

حسين، سلامة عبدالعظيم (2004).الإدارة المدرسية الفعالة. ط1، عمان: دار الفكر للنشر.الاردن.

حمادات، محمد حسن محمد (2003). قيم العمل السائدة لدى المديرين والمعلمين في المدارس

الثانوية العامة في الاردن وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي. (اطروحة دكتوراة لم تنشر)، جامعة

عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.

الخالدي، ابراهيم بدر شهاب (2010). المسؤولية الاخلاقية والاجتماعية لمنظمات الاعمال

المعاصرة. ط/1 عمان: دار الاعلام والنشر، الاردن.

الخرزاعلة، أمل راضي دخيل (2014). مستوى المناخ الأخلاقي السائد في المدارس الثانوية في

محافظة عمان وعلاقته بدرجة تمكين المعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير

منشورة)، جامعة الشرق الاوسط، عمان - الاردن.

الخميس، منتهى (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)، جامعة الشرق الأوسط - عمان، الأردن.

الخوaja، عبد الفتاح محمد (2009). تطوير الإدارة المدرسية والقيادة الإدارية. ط1، عمان: دار

الثقافة للنشر والتوزيع. عمان - الاردن.

دراوشة، سامح خلف يوسف (2004). برنامج تدريبي مقترح لتنمية اخلاقيات المهنة لمديري

المدارس الحكومية في الاردن في ضوء احتياجاتهم التدريسية، (رسالة ماجستير غير

منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا - عمان، الاردن.

الدرويش، دلال عبدالمحسن ياسين(2012).مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى مديري المدارس

المتوسطة في دولة الكويت وعلاقته بمستوى الولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة

نظرهم.(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الاوسط .عمان-الاردن.

دواني،كمال سليم (2013) القيادة التربوية. ط1، عمان:دار المسيرة للنشر.الاردن.

الراحلة، عبدالرزاق سالم(2011).المسؤولية الاجتماعية. ط1، عمان: مكتبة المجتمع العربي-

الاردن.

الرشدان ،عبدالله (2006).مدخل الى التربية والتعليم. ط 5 ، عمان دار الشروق للنشر والتوزيع-

الاردن.

الرشيدي،عيد هني (2012).الأنماط الادارية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية في دولة

الكويت وعلاقتها بمستوى العنف الطلابي من وجهة نظر المعلمين.(رسالة ماجستير غير

منشورة)،جامعة الشرق الاوسط،عمان - الاردن.

سلمان، عطا ابراهيم احمد(2012). درجة التزام معلمي المدارس الاعدادية في وكالة الغوث

الدولية بمحافظة غزة بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المديرين، اطروحة دكتوراة

غير منشورة، الجامعة الاسلامية، فلسطين.

شقارة، سناء علي (2013).دور القيادة التحويلية في تعزيز المسؤولية المجتمعية للجامعات

الخاصة في الاردن. (أطروحة دكتوراة،غير منشورة) جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.

الشناق، معن سرور محمد (2001). الانماط القيادية لمديري المدارس الثانوية المهنية الحكومية

في الاردن من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالرضا الوظيفي. (اطروحة دكتوراة غير

منشورة)، جامعة بغداد -العراق.

الصيرفي، محمد(2007).المسؤولية الاجتماعية للإدارة.الاسكندرية، ط/1دار الوفاء للنشر،

الاسكندرية،جمهورية مصر العربية.

طاحون، حسين حسن حسين (1990). تنمية المسؤولية الاجتماعية "دراسة تجريبية". (اطروحة

دكتوراه غير منشورة)، جامعة عين شمس ، القاهرة،جمهورية مصر العربية.

طرخان، عبدالمنعم احمد محمد(2003). واقع اخلاقيات العمل الاداري لدى مديري ومديرات

مدارس وكالة الغوث الدولية في الاردن وعلاقته بسلوكهم القيادي. (رسالة ماجستير غير

منشورة) جامعة عمان العربية للدراسات العليا،عمان، الاردن.

عابدين، محمد عبد القادر (2005). الإدارة المدرسية الحديثة، ط2، عمان: دار الشروق للنشر

والتوزيع،-الاردن.

العتيبي،احمد بركي مبارك(2013).درجة ممارسة مديري المارس الثانوية للقيادة الأخلاقية

وعلاقتها بقيمهم التنظيمية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت،(رسالة ماجستير

غير منشورة)،جامعة الشرق الاوسط،عمان - الاردن.

عثمان، سيد احمد (1986).المسؤولية الاجتماعية والشخصية المسلمة.ط/1،القاهرة :دراسة نفسية

تربوية:مكتبة الانجلو المصرية.

العرايضة، رائدة هاني محمود (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- عمان، الأردن.

عمادالدين، منى مؤتمن (2002). تقويم فاعلية برنامج تطوير الادارة المدرسية في اعداد مدير

المدرسة في الاردن لقيادة التغيير، (اطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم

والتكنولوجيا-الخرطوم،السودان.

عودة، هديل محمد عودة (2010). الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة

مأدبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق

الأوسط - عمان، الأردن.

الغالبى، طاهر محسن والعامري، صالح (2010). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات

الأعمال. ط3، عمان: دار وائل للنشر، الاردن.

فحجان ،سامي خليل (2010).التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى

معلمي التربية الخاصة.(رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية ،غزة-

فلسطين.

الفقير، عمر حسن عمر (2014).درجة التزام المشرفين التربويين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر

معلمي المدارس الخاصة في محافظة عمان العاصمة.(رسالة ماجستير غير منشورة)،

جامعة الشرق الاوسط،عمان- الاردن.

القريناوي، بسام عليان فرهود (2013). درجة ممارسة المدارس الأساسية في وكالة الغوث الدولية

في الاردن للسلوك الأخلاقي وعلاقتها بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر

المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الاوسط، عمان - الاردن.

محمد، جاسم محمد. (2007) سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية. ط1، عمان: دار الشروق

للنشر والتوزيع - الاردن.

المزروعى، خميس بن خميس (2003). مدى التزام مديري المدارس الثانوية باخلاقيات المهنة من

وجهة الهيئات الادارية بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السلطان

قابوس_ عمان.

مشرف، ميسون محمد عبد القادر (2009). التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية

وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، (رسالة ماجستير غير منشورة)

الجامعة الإسلامية - غزة ، فلسطين.

الهدبان، اسلام محمد (2009) . درجة الالتزام بممارسة المدونة الاخلاقية في السلوك الاداري لدى

المدارس الاساسية في مديريات تربية عمان الكبرى، (رسالة ماجستير غير منشورة)

الجامعة الاردنية ، عمان - الاردن.

ياغي، محمد (2001). الأخلاقيات في الإدارة، ط1، عمان: مكتبة اليقظة للنشر، الاردن.

يحيى، سجي أحمد محمود (2010). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية

بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، (رسالة ماجستير غير

منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

المراجع الأجنبية:

- Awender**, M. A.(2001).The Principals Leadership Role Perceptions of Teachers, Dissertation Abstract International.62, p. 17.
- Edmonson, S. L., Fisher, A., & Polnick, B. (2003).Portrait of an Ethical Administrator. Paper Presented at The Annual Conference of The American Association of School Administrators, New Orleans, L
- Gill, Harjinder Kaur.** (2000). The relation between values and organizational, Dissertation Abstract International.61, p.16.
- Harris**, S. Ballenger, J. & Leonard, J. (2004). Aspiring Principal Perceptions: are Mentor Principals Modeling Standards-based
- Huffman** , J.& Jacobson,A. (2003).Perceptions of Professional Learning Communities. Dissertation Abstract International.64, p. 18
- Kaucher**, E. (2010). Ethical decision making and effective leadership. DAI-A 71/ 03. Proquest. UMI Dissertations
- Krejcie, R. V & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities, educational and psychological Measurement, Vo. 30, No. 3, pp. 607-610.
- Leadership?. Dissertation Abstract International.65, p. 15. Lee, J. ,
- Lee, J.** , Walker, A. & Bodycott, P.(2000). Pre-service Primary Teachers
- Mohr, S. Panel (1989) **Ethical Behavior in Elementary school**. Principal ship a comparative Analyses of principals, teacher and super intendments, unpublished Dotroal Dissertation, Arizona state university.
- Perceptions About Principals in Hong Kong:Implications for Teacher and Principal Education. Dissertation Abstract International.61,p.16
- Stacey**, E. Alice, F. & Barbara, P. (2003).Portrait of an Ethical Administrator. Paper Presented at The Annual Conference of The

American Association of School Administrators, Dissertation
Abstract International.64, p.14.

الملحقات

الملحقات

الملحق (1)

الاستبانة بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

الاستبانة

حضرة الدكتور/ الدكتورة.....المحترم/ة

تحية طيبة وبعد ، ، ،

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية عنوانها "العلاقة بين مستوى أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة ومستوى المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين في عمان العاصمة". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية ونظراً لكونكم من أصحاب الخبرات التربوية أكون ممتنة لتفضلكم بالإجابة على هذه الاستبانتين مؤكدة لكم بأن جميع الإجابات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

نرجو التكرم بإبداء رأيكم فيما يلي:

- مدى سلامة الصياغة اللغوية ل فقرات الاستبانة.
- مدى ملاءمة الفقرات لأهداف الدراسة.
- مدى صلاحية الفقرات لتحقيق أهداف الدراسة.
- أي تعديلات أخرى تجدونها مناسبة.

شكراً لتعاونكم وجهودكم المبذولة وجزاكم الله خيراً ، ، ،

الباحثة

زينة أحمد أسعد

استبانة

أخلاقيات العمل الإداري

الرقم	الفقرة	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
1.	يحترم المدير مشاعر المعلمين					
2.	يشارك المعلمين في حل المشكلات التعليمية					
3.	يقيم المدير علاقات انسانية مع المعلمين					
4.	يفي بوعوده التي يلتزم بها للمعلمين					
5.	يقوم المدير بمشاركة حثيثة مع المعلمين في حل المشكلات التعليمية					
6.	تنفق سياسات المدير الادارية مع رسالة المدرسة					
7.	يحترم الأفكار التي يطرحها المعلمون وياخذ بها					
8.	يلتزم المدير بتفويض الصلاحيات التي تعطى للمعلمين					
9.	يشارك المعلمين في عملية اتخاذ القرار					
10.	عندما يواجه المدير مشكلات تربوية يعمل على حلها من منطلق ما هو الافضل لمصلحة المدرسة					
11.	يتقبل شكاوي التلاميذ بصدر رحب					
12.	لا يسمح المدير للمؤثرات الخارجية السلبية ان تؤثر على صنع القرار					
13.	لا يسمح المدير للضغوطات الاجتماعية والسياسية ان تؤثر سلبا على عمله الاداري					
14.	لدي المدير الثقافة الكافية لصنع القرار الحكيم					
15.	يوضح للتلاميذ ما يترتب على ممارسة السلوك غير					

الرقم	الفقرة	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
	المرغوب فيه					
16.	يعمل على توعية المعلمين باخلاقيات المهنة					
17.	يشجع المعلمين على المساهمة في اثراء المناهج المدرسية بالجانب الاخلاقي					
18.	لدي المدير الرؤية الواضحة لمعرفة المصلحة الفضلى للعاملين في المدرسة					
19.	يحث المعلمين الجدد على الاستفادة من خبرة زملائهم في المدرسة.					
20.	يمتلك المدير الثقافة المؤسسية القائمة على ما هو الافضل لمصلحة المدرسة					
21.	يتمتع المدير بالقدرة على نشر القيم التي تعزز المنفعة العامة لدى العاملين في المدرسة .					
22.	يستطيع المدير ان يقوم بدور النموذج ليقنتدي به جميع العاملين في المدرسة					
23.	يستطيع المدير ان يكون مساعدا وداعما لنمو الافراد					
24.	يتمتع المدير بسمات قيادية تمكنه من تطوير علاقة تأثيرية اخلاقية مع المعلمين					
25.	يتصف بالحكمة في حل المشكلات					
26.	يتمتع المدير بقيادة تشاركية يجعل من المعلمين شركاء له بالعمل					
27.	يمتلك المدير الشجاعة الاخلاقية في ان يكون صادقا ونزيها في تفويض الصلاحيات للمعلمين					
28.	صادق في تعامله مع الاخرين					

الرقم	الفقرة	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
29.	يعتقد المدير ان على المدرسة ان ترعى مصلحة الافراد الانسانية وتصون قداستها					
30.	يلتزم المدير باخلاقيات العدالة بحيث يحقق المساواة التربوية ويعمل كنصير لجميع الطلبة ودعمهم للحد الاقصى من حالات التعلم					
31.	يعتقد المدير ان التعليم نشاط اخلاقي وان عليه ان يدعم ويغذي القيم الاخلاقية التي تحتاجها هذه المهنة					
32.	يعتمد المدير على معايير اخلاقية في تقييم المعلمين					
33.	يتيح الفرصة للمعلمين للتعبير عن ارائهم					

استبانة

المسؤولية الاجتماعية بصورتها الاولى

يرجى وضع علامة (√) تحت الإجابة التي تتفق موقفك:

رقم الفقرة	الفقرات	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
1.	يطبق المدير سياسة العدالة الاجتماعية بين العاملين.					
2.	يتبع المدير سياسة تتسم بالمساواة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية.					
3.	يعمل المدير بالتعاون مع المعلمين في تشكيل لجان طلابية للنشاطات الاجتماعية					
4.	يلتزم المدير بنشر الأمانة بين العاملين.					
5.	يوفر المدير بيئة صحية تشجع على السلوك التعاوني بين الطلبة					
6.	يؤكد المدير في اجتماعه مع المعلمين على استخدام الاسلوب التعليمي القائم على التعاون بدلا من التنافس					
7.	يعتبر نشر الثقة بين مستويات الإدارة المختلفة أساساً لتحقيق أهداف المدرسة.					
8.	يشجع المدير المعلمين على تناول قضايا اجتماعية لمناقشتها في غرفة الصف					
9.	يتحمل المدير مسؤوليته الاجتماعية					

رقم الفقرة	الفقرات	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
	تجاه العاملين في المدرسة.					
10.	يتحمل المدير مسؤولية الاضرار التي قد يتعرض لها العاملون اثناء اداء اعمالهم.					
11.	يؤكد المدير على التزام العاملين بتعليمات واجراءات الصحة والسلامة والبيئة الآمنة في المدرسة.					
12.	يحترم المدير عادات وتقاليد وأخلاق المجتمع الذي يعمل فيه.					
13.	يحث المدير المعلمين على توعية الطلبة اجتماعيا وبناء علاقات اجتماعية صحية مع مع					
14.	يساهم المدير في توفير خدمات لذوي الحاجات الخاصة.					
15.	يشجع المدير المعلمين من خلال لجان من معلمين وطلبة الدخول في النشاطات التطوعية في المجتمع المحلي.					
16.	يساهم المدير في حل المشاكل والتخفيف من الأضرار التي قد تحل بالمجتمع.					
17.	يؤكد المدير على تفعيل مجلس الاباء والمعلمين					
18.	يلتزم بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع.					

رقم الفقرة	الفقرات	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
19.	يملك القدرة على تحمل المسؤولية. تجاه المدرسة والمجتمع					
20.	يحث المدير المعلمين على تنمية الاتجاهات الاجتماعية الايجابية لدى الطالبة					
21.	يحفز المدير المعلمين اثناء اجتماعه معهم على ان يكونوا نماذج اجتماعية لطلبتهم					
22.	يعمل المدير على توعية المعلمين بثقافة الذكاء الاجتماعي لاستخدامها اثناء تعليم الطلبة					
23.	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع.					
24.	يحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع اولياء أمور الطلبة.					
25.	يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.					
26.	يشكل لجان تعمل على توعية المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والاجتماعية.					
27.	يضع برامج لمحو الامية وتعليم الكبار					
28.	يستمع الى شكاوي اولياء الامور ويعمل على معالجتها					
29.	يتعامل المدير باحترام مع اولياء الامور.					

رقم الفقرة	الفقرات	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	بحاجة الى تعديل
30.	يحث المدير المعلمين والطلبة في المساهمة في الانشطة الهادفة لتجميل البيئة					
31.	يساهم المدير في رعاية حملات تطوعية وتوعية للمجتمع المدرسي والمحلي					
32.	يشترك المدير مع المعلمين في وضع خطط لتفعيل التعاون بينهم وبين المدارس الاخرى.					

ملحق الملحق (2)

قائمة محكمي أدوات الدراسة

التخصص	مكان العمل	الاسم
مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط	أ.د. غازي خليفة
ادارة وقياد تربوية	جامعة الشرق الأوسط	أ.د. عباس الشريفي
مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط	أ.د. جودة أحمد سعادة
إدارة تربوية	جامعة الشرق الأوسط	أ.د. عبدالجبار البياتي
تكنولوجيا التعليم	جامعة الشرق الأوسط	د. عبدالحافظ سلامة
مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط	أ.د. محمود الحديدي
ادارة وقيادة تربوية	جامعة الشرق الأوسط	د. ملك الناظر

الملحق (3)

الاستبانة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

الاستبانة

حضرة المعلم الفاضل/ المعلمة الفاضلة

تحية طيبة وبعد ، ، ،

تقوم الباحثة بدراسة ميدانية عنوانها "العلاقة بين مستوى أخلاقيات العمل الإداري لمديري

المدارس الخاصة ومستوى المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين في عمان العاصمة".

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية ونظراً لكونكم

من أصحاب الخبرات التربوية أكون ممتنة لتفضلكم بالإجابة على هذه الاستبانتين مؤكدة لكم بأن

جميع الإجابات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ، ، ،

الباحثة

زينة أحمد أسعد

القسم الأول: بيانات شخصية:

الرجاء وضع إشارة (×) أمام العبارة الصحيحة .:

1- الجنس:

أ) ذكر
ب) أنثى

2- المؤهل العلمي:

أ) دبلوم
ب) بكالوريوس ج) دراسات عليا

3- عدد سنوات الخبرة :

أ) أقل من 5 سنوات

ب) من 5 إلى 10 سنة

ج) أكثر من 10 سنوات

استبانة أخلاقيات العمل الإداري

بصورتها النهائية

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
1.	يقيم المدير علاقات انسانية مع المعلمين					
2.	يفي بوعوده التي يلتزم بها للمعلمين					
3.	يحترم الافكار التي يطرحها المعلمون					
4.	يتقبل شكاوي التلاميذ بصدر رحب					
5.	يشارك المعلمين في حل المشكلات التعليمية					
6.	يوضح للتلاميذ ما يترتب على ممارسة السلوك المرغوب فيه					
7.	يعمل على توعية المعلمين باخلاقيات المهنة					
8.	يحث المعلمين الجدد على الاستفادة من خبرة زملائهم					
9.	يتعامل بصدق مع الاخرين					
10.	يستخدم الالفاظ التربوية في الحديث مع المعلمين					
11.	يسمح المدير للمؤثرات الخارجية السلبية ان تؤثر على صنع القرار					
12.	يعتمد معايير اخلاقية في تقييم المعلمين					
13.	يتحلى بالصبر في المواقف الحرجة					
14.	يلتزم بنشر الامانة بين العاملين					
15.	يشجع المعلمين على المساهمة في اثراء المناهج المدرسية بالجانب الاخلاقي					
16.	يلتزم بالقيم السائدة في المجتمع					
17.	يتعامل بتواضع مع المعلمين					
18.	يحترم العقود والاتفاقات التي تبرم مع المعلمين					

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	مطلقاً
19.	يعزز المنفعة العامة لدى العاملين في المدرسة ويتجاوز المنفعة الشخصية					
20.	يستطيع المدير ان يقوم بدور النموذج ليقتهي به جميع العاملين في المدرسة					
21.	يحافظ على اسرار العمل					
22.	يتعامل مع الطلبة بعدالة					
23.	يتمتع باللباقة في تصويب اخطاء المعلمين					
24.	يتصف بالحكمة في حل المشكلات					
25.	يتعامل المدير باحترام مع اولياء الامور					
26.	يمتلك المدير الشجاعة الاخلاقية والنزاهة في تفويض الصلاحيات للمعلمين					
27.	صادق في تعامله مع الاخرين					
28.	يغرس روح التعاون والعمل كفريق واحد					
29.	يعتقد المدير ان التعليم نشاط اخلاقي					

استبانة المسؤولية الاجتماعية

في صورتها النهائي

يرجى وضع علامة (√) تحت الإجابة التي تتفق موقفك:

رقم الفقرة	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	يطبق المدير سياسة العدالة الاجتماعية بين العاملين.					
2.	يشجع المدير المعلمين على تناول قضايا اجتماعية لمناقشتها في غرفة الصف.					
3.	يعمل المدير بالتعاون مع المعلمين في تشكيل لجان طلابية للنشاطات الاجتماعية					
4.	يتحمل المدير مسؤوليته الاجتماعية تجاه المعلمين					
5.	يؤكد على تفعيل مجلس الآباء والمعلمين					
6.	يلتزم بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع					
7.	يحفز المعلمين خلال الاجتماعات على ان يكونوا نماذج اجتماعية للطلاب.					
8.	يضع برامج لمحو الامية					
9.	يسهم في رعاية حملات تطوعية.					
10.	يساهم في توفير خدمات لذوي الحاجات الخاصة.					
11.	يشكل لجان تعمل على توعية المجتمع المحلي بالقضايا الصحية والثقافية والاجتماعية.					
12.	يشترك مع المعلمين في وضع خطط لتفعيل التعاون بينهم وبين المدارس الأخرى.					
13.	يفتح باب الاتصال والتواصل مع اولياء الامور					
14.	يؤكد على استخدام الاسلوب التعليمي القائم على					

رقم الفقرة	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
	التعاون					
15.	يشجع الطلبة على العمل التطوعي					
16.	يساعد في توعية البيئة المحيطة بالمدرسة اجتماعيا وثقافيا					
17.	يحث المدير المعلمين على تنمية الاتجاهات الاجتماعية الايجابية لدى الطلبة					
18.	يشجع أعضاء هيئة التدريس على الشعور بالمسؤولية تجاه مختلف فئات المجتمع.					
19.	يحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع أولياء أمور الطلبة.					
20.	يؤكد على أهمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس.					
21.	يحث المعلمين على توعية الطلبة اجتماعيا					
22.	يتحسس حاجات المجتمع من خلال التواصل مع افراده.					
23.	يحرص على تقوية الوعي بالقيم الوطنية لدى الطلبة					
24.	يستمتع الى شكاوي اولياء الامور ويعمل على معالجتها					
25.	يتعامل المدير باحترام مع اولياء الأمور.					
26.	يحث المدير المعلمين والطلبة في المساهمة في الأنشطة الهادفة لتجميل البيئة					

الملحق (4)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التربية والتعليم

MEU

مكتبها العام
President's Office

الرقم: د/٢٠٢٣/٢٠٠
التاريخ: ١٥/٩/٢٠٢٢

معالي وزير التربية والتعليم حفظه الله

تحية طيبة، وبعد،

فأرجو أن أنقل إلى معاليكم أن طالبة الماجستير في جامعة الشرق الأوسط زينة أحمد أسعد تقوم حالياً بإجراء دراسة ميدانية تحت عنوان: العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة والمسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين في عمان العاصمة وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم بتسهيل مهمة حصول الباحثة على المعلومات اللازمة وتطبيق أداة الدراسة في المدارس الخاصة في محافظة عمان، وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهدافه والوصول إلى نتائج دقيقة تهتم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، ونؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليه الباحثة ستبقى سرية، ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

رئيس الجامعة
أ.د. ماهر سليم

٢٠٢٣
١٣
٢٠٢٣
١٣
٢٠٢٣
١٣

الملحق (5)

كتاب وزارة التربية والتعليم إلى مديرية تربية محافظة عمان



وزارة التربية والتعليم



الرقم ٥٤١٨٨/١٠/٣

التاريخ ١٩ ذو الحجة ١٤٣٥

الموافق ٢٠١٤/١٠/١٣

السيد مدير التربية والتعليم للواء قصبة عمان/محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء الجامعة/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء القويسمة/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء سحاب/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء ماركا/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء وادي السير/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء ناعور/ محافظة العاصمة

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة زينة أحمد أسعد تقوم بإجراء دراسة عنونها "العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري لمديري المدارس الخاصة والمسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر المعلمين في عمان العاصمة"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أدوات الدراسة على عينة من معلمي المدارس التابعة لمديرتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن يتم مطابقة الأدوات المرفقة مع الأدوات المطبقة.

واقبلوا الاحترام

/ وزير التربية والتعليم


التوقيع
عمر علي الخصاصنة
مدير السياسات والتخطيط الاستراتيجي

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي

نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي بالوكالة

نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي بالوكالة

نسخة/ الملف ١٠/٣

المرفقات: ٦ صفحات

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٦٠٧١٨١، فاكس: ٩٦٢٦ ٥٦٦٦٠١٩، ص.ب: ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن، الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo