



درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان
بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين

**The Commitment Degree of Private Basic School
Principals in the Capital of Amman Governorate to the
Ethics of School Administration and its Relation to the
Degree of Teachers Organizational Commitment**

إعداد

عالية محمد حسين الهريشي

إشراف

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

آب ، 2018

تفويض

أنا الطالبة عالية محمد حسين الهريشي أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات ، أو المنظمات ، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث ، والدراسات العلمية عند طلبها .

الإسم : عالية محمد حسين الهريشي

التاريخ : 2018 / 08 / 06

التوقيع : 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها "درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين".

وأجيزت بتاريخ : 06 / 08 / 2018

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
أ.د عباس عبد مهدي الشريفي	رئيسا ومشرفا	جامعة الشرق الأوسط	
د. امجد محمود محمد درادكة	عضواً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د عاطف يوسف مصطفى مقابلة	عضواً خارجياً	جامعة عمان العربية	

شكر وتقدير

الشكر لله سبحانه وتعالى أن أنعم عليّ أن احقق ما أصبو اليه في استكمال

درجة الماجستير

تعجز كلماتي أمام من أعطاني حصيلة علمه وفكره لينير دربي الى مشرفي

واستاذي الدكتور عباس الشريفي الذي زرع التفاؤل في دربي وكان عوناً لي في

رسالتي

الشكر والعرفان بالجميل لكل من وقفوا بجانبني وساندوني وكانوا نعم الهيئة

التدريسية لي

فجزاهم الله كل خير

الباحثة

عالية محمد حسين الهريشي

الإهداء

إلى من علمتني الخلق، والأدب، ومن سعت وتعبت لأنعم بالراحة والهناء
إلى التي علمتني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة ، وصبر ، الى رمز الحب والعطاء ،الى من
ربتني وأفنت عمرها من أجلي الى من حاكت سعادتي بخيوط من قلبها ،إلى من اردت ان يتم
هذا الجهد بوجودها، الى من يرتعش قلبي لذكراها الى روح والدتي الحبيبة .

إلى روح أبي الذي لم أعش معه إلا أربع سنوات من عمري
إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله إلى من آثرني على نفسه ، وشاركني رحلة الجهد
والمشقة والتعب والسهر إلى من كان وما زال بجانبني يساندني، ويشد من أزري إلى زوجي

الحبيب "علي "

إلى فرحة عمري التي انتظرتها خمسة عشر عاما شعلة الذكاء والنور الى البراءة

إلى ابنائي "باسل وحمزة "

الباحثة

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الإهداء
و	فهرس المحتويات
ط	قائمة الجداول
ل	قائمة الملحقات
م	الملخص باللغة العربية
س	الملخص باللغة الإنجليزية
الفصل الأول	
خلفية الدراسة وأهميتها	
2	مقدمة
5	مشكلة الدراسة
7	هدف الدراسة وأسئلتها
8	أهمية الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
10	حدود الدراسة
10	محددات الدراسة
الفصل الثاني	
الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة	
12	الأدب النظري
45	الدراسات السابقة
54	ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

57 منهج الدراسة المستخدم
57 مجتمع الدراسة
58 عينة الدراسة
60 أدوات الدراسة
60 أداة الدراسة الأولى: استبانة أخلاقيات الإدارة المدرسية
60 صدق أداة الدراسة الأولى: استبانة أخلاقيات الإدارة المدرسية
61 ثبات أداة الدراسة الأولى: استبانة أخلاقيات الإدارة المدرسية
62 أداة الدراسة الثانية: استبانة الالتزام التنظيمي
62 صدق أداة الدراسة الثانية: استبانة الالتزام التنظيمي
63 ثبات أداة الدراسة الثانية: استبانة الالتزام التنظيمي
64 متغيرات الدراسة
64 المعالجة الإحصائية
65 إجراءات الدراسة

الفصل الرابع نتائج الدراسة

68 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول
77 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني
83 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث
85 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع
91 النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الخامس

الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات

98 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
105 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
110 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

111 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
115 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
118 التوصيات
	المراجع
120 المراجع باللغة العربية
127 المراجع باللغة الإنجليزية
132 الملحقات

قائمة الجداول

رقم الفصل- رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات حسب المديرية والجنس	58
2-3	توزع أفراد العينة وفقاً لمتغيري الجنس ومديرية التربية والتعليم	59
3-3	قيم معاملات ثبات استبانة "أخلاقيات الادارة المدرسية " باعتماد طريقتي الاختبار واعدادة الاختبار والاتساق الداخلي.	61
4-3	قيم معاملات ثبات استبانة " الالتزام التنظيمي " وفقاً لطريقتي الاختبار واعدادة الاختبار والاتساق الداخلي.	63
5-4	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين حسب المجالات مرتبة تنازلياً؟	68
6-4	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "اخلاقيات المدير نحو الوطن" لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.	70
7-4	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال أخلاقيات المدير مع اولياء الامور " لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.	71
8-4	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "اخلاقيات المدير مع الطلبة" لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.	73
9-4	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "اخلاقيات المدير مع المعلمين" لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.	74

76	المتوسّطات الحسايبية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال " اخلاقيات المدير في العمل الإداري" لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.	10-4
78	المتوسّطات الحسايبية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم حسب المجالات مرتبة تنازلياً	11-4
79	المتوسّطات الحسايبية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال " المسؤولية تجاه المدرسة" لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	12-4
81	المتوسّطات الحسايبية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الالتزام الاستمراري" لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	13-4
82	المتوسّطات الحسايبية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الالتزام الاتجاهي" لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً	14-4
84	قيم معاملات ارتباط (بيرسون) بين درجة الالتزام بأخلاقيات الادارة المدرسية لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمّان ودرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين.	15-4
85	المتوسّطات الحسايبية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعيتتين مستقلتين لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تبعاً لمتغير جنس المعلم.	16-4
87	المتوسّطات الحسايبية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، تبعاً لمتغير خبرة المعلم	17-4
88	تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسّطات الحسايبية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، تبعاً	18-4

	لمتغيّر خبرة المعلّم.	
89	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، لمتغيّر الخبرة للمعلّم	19-4
90	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تبعاً لمتغير تخصص المعلّم.	20-4
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير جنس المعلّم.	21-4
93	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، تبعاً لمتغيّر خبرة المعلّم.	22-4
94	تحليل التباين الأحادي لا يجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، تبعاً لمتغيّر خبرة المعلّم.	23-4
95	نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، لمتغيّر عدد سنوات الخبرة للمعلّم.	24-4
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير تخصص المعلّم.	25-4

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
133	أداتا الدراسة بصورتها الأولية	1
139	قائمة بأسماء المحكمين	2
140	أداتا الدراسة بصورتها النهائية	3
146	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزير التربية و التعليم	4
147	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم موجه إلى إدارة التعليم الخاص	5
148	كتاب تسهيل مهمة من إدارة التعليم الخاص موجه الى مديري المدارس الخاصة ومديراتها	6

درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان
بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين

إعداد

عالية محمد حسين الهريشي

إشراف

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين . وقد تكونت عينة الدراسة من (368) معلماً ومعلمة . واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي . وتم تطوير استبانتين : الأولى لقياس درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة بأخلاقيات الإدارة المدرسية"مكونة من (52) فقرة ، موزعة على خمسة مجالات و الثانية لقياس درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين ، مكونة من (23) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات . و تم إيجاد صدقهما وثباتهما. وظهرت النتائج ما يأتي :

- ان درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية جاءت متوسطة من وجهة نظر المعلمين.

- ان درجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين كانت مرتفعة من وجهة نظرهم .

- توجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين الدرجة

الكلية لاستبانة اخلاقيات الادارة المدرسية والدرجة الكلية لاستبانة الالتزام التنظيمي للمعلمين وكذلك مجالتهما .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لإستبانة أخلاقيات الإدارة المدرسية وجميع مجالاتها تعزى لمتغير الجنس باستثناء مجال " أخلاقيات المدير مع الطلبة" لصالح المعلمين.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لإستبانة أخلاقيات الإدارة المدرسية وجميع مجالاتها تعزى لمتغير الخبرة باستثناء مجال " أخلاقيات المدير في العمل الإداري " لصالح فئة (عشر سنوات فأكثر) ومجال " أخلاقيات المدير نحو الوطن " لصالح فئة (خمس سنوات - أقل من عشر سنوات) .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لإستبانة أخلاقيات الإدارة المدرسية ومجالي " أخلاقيات المدير نحو الوطن " و" أخلاقيات المدير مع المعلمين " لصالح التخصصات الإنسانية .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لإستبانة الالتزام التنظيمي للمعلمين وجميع مجالاتها تعزى لمتغير الجنس .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لإستبانة الالتزام التنظيمي للمعلمين وجميع مجالاتها تعزى لمتغيري الخبرة والتخصص باستثناء مجال "الالتزام الاتجاهي " .

الكلمات المفتاحية : أخلاقيات الادارة المدرسية، الالتزام التنظيمي، المدارس الاساسية

الخاصة في محافظة العاصمة عمان.

**The Commitment Degree of Private Basic School Principals in the
Capital of Amman Governorate to the Ethics of School
Administration and its Relation to the Degree of Teachers’
Organizational Commitment**

**Prepared by
Alia M.H.AL- Hirbishy**

**Supervised by
Prof. Abbas A.M. Al _ sharifi**

Abstract

This study aimed at finding out the degree of commitment of private basic school principals in the capital Amman governorate to the ethics of school administration and its relation to the organizational commitment of teachers. The sample of the study consisted of (368) male and female teachers. The descriptive correlational methodology was used. Two questionnaires were developed. The first was to measure the degree of commitment of private basic school principals in the capital Amman governorate consisted of (52) items, distributed on five domains. The second was to measure the degree of teachers’ organizational commitment, consisted of (23) items, distributed on three domains. Validity and reliability of the two tools were assured. The findings showed the following:

_ The degree of commitment of private basic school principals in the capital Amman governorate to the ethics of school administration was medium from teachers’ point of view.

_ The degree of teachers organizational commitment was high from teachers point of view.

_ There was a significant positive correlational relationship at ($\alpha \leq 0.05$) between the total score of school administration questionnaire and the total score of teachers organizational commitment questionnaire, as well as their domains.

_ There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the total score of school administration questionnaire and all its domains attributed to sex variable, except " the ethics of the principal with students " domain , in favor of male teachers .

_ There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the total score of school administration questionnaire and all its domains attributed to experience variable, except " the ethics of the principal in the administrative work " domain, in favor of (ten years and more) category, and in "the ethics of the principal towards homeland " domain in favor of (5_less than 10 years) category.

_ There were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the total score of school administration questionnaire, “the ethics of the principal towards homeland " and " the ethics of the principal with teachers “domains in favor of humanitarian disciplines.

_ There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the total score of teachers organizational commitment questionnaire and all its domains attributed to sex variable.

_ There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the total score of teachers organizational commitment questionnaire and all its domains attributed to experience and disciplines variables, except directional commitment domain.

Keywords : School administration ethics, Organizational commitment, Private basic school in Amman.

الفصل الاول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة:

تعد الإدارة المدرسية عنصراً ضرورياً من العناصر المهمة في نجاح العملية التربوية وتطورها، لهذا فإن رجل الإدارة يجب أن يتصف بالأخلاق التي تساعد على النهوض بالتعليم والعملية التعليمية التعلمية وذلك قد يساعد على رفع درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس.

يؤدي السلوك البشري دوراً مهماً في حياة الشعوب ويرتبط بمصالحها وحياتها اليومية. وعليه فإن السلوك الأخلاقي الذي يمارسه الإداري ينعكس على نجاحه في أدائه المهني وإنتاجيته ومن ثم على الالتزام التنظيمي للمعلمين.

لقد جاء الإسلام متمماً لمكارم الأخلاق إذ أن منهج الأخلاق نابع من القرآن الكريم كما في قوله تعالى {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ} [آل عمران:159].

وبعد الالتزام بأخلاقيات المهنة شرط أساسياً لنجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها، إذ أن ذلك قد يؤدي إلى تأدية العمل بدقة وأمانة، وإذا كان الالتزام بأخلاقيات المهنة أمراً مهماً في مؤسسات المجتمع المختلفة فإنه أهم في المؤسسات التربوية، فقد أصبح معروفاً إن وظيفة هذه

المؤسسات تؤثر في صنع شخصيات الطلبة وسلوكهم في إطار ثقافة المجتمع وما تحتويه من صفات أخلاقية (الغامدي، 2007).

وتعد الأخلاق أمراً ضرورياً مهماً لحياة الأمم في تنظيم العلاقات بين الافراد فقد أشار أبو النصر (2008) الى أن التجمع البشري أمر ضروري لا بد منه، واقتضت هذه الضرورة، أن يكون بينهم من يترتب عليه وجود قيم أخلاقية توظف للتمييز بين الخير والشر والفضيلة والرذيلة. لقد عدت الأخلاق أساساً مشتركاً بين مختلف الأعمال، فقد ذكر روبنز (Robbins,2001) المشار اليه في قزق (2005) أن الأخلاقيات من الموضوعات المهمة التي ظهرت في حقول العلوم الاجتماعية كافة ومنها الإدارة، بسبب التقدم والتطور المتزايد والمستمر في هذه العلوم. فالأخلاقيات من الركائز الأساسية لخدمة الناس، وحسن ادارة الوظيفة يؤدي إلى نتائج ايجابية، وعليه، لا بد من أن يتصف القائد بصفات عدة منها، الأمانة والاخلاص في المهنة، لأن الأساس في نجاح القادة في أداء أعمالهم هو الالتزام الأخلاقي للوصول إلى تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.

ينظر الى أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية بوصفها من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك المديرين والمربين، لأنها تمدهم برقيب داخلي وتزودهم بأطر مرجعية ذاتية يسترشدون بها في عملهم ويقومون اداءهم وعلاقاتهم مع الآخرين تقويماً ذاتياً يعينهم على اتخاذ القرارات الحكيمة التي يحتاجونها، ليكونوا أكثر انسجاماً وتوافقاً مع ذواتهم ومع مهنتهم ومع الآخرين، وأن الالتزام بهذه الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، إذ يتحدد مقدار الانتماء للمهنة بموجب الالتزام بقواعد تلك المهنة وأخلاقياتها، ومراعاتها لجميع الأحوال والمواقف (الأونروا ، 2007) وأن التزام القيادة الإدارية بالممارسات الأخلاقية سيزيد من مشاعر الانتماء والوفاء لدى العاملين، تجاه المسؤولين

وتجاه المنظمة ككل، مما يدفعهم إلى بذل قصارى جهدهم في العمل ويشعرهم بالرضا الوظيفي والاستقرار والأمان (المزروعى، 2003).

وأوضح قزق (2005) أن الأخلاقيات تمثل مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد والمجتمع وتحدد السلوك الصواب في موقف معين. وذكرت العرايضة (2012) أهمية التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة وطلب الاهتمام بذلك لأن التزام المديرين يؤدي إلى نتائج حسنة في تحقيق الأهداف. وأشار نزال (2001) إلى مجموعة من المبادئ التربوية التي تتضمن الواجبات المهنية، والأخلاقية، تجاه المعلمين، والطلبة، والزملاء، والمجتمع المحلي، وزملاء المهنة، وأضافت سجي يحيى (2010) أن على مدير المدرسة أن يتمتع بقدر كبير من الحكمة، والالتزان، والعطف، واللين مع الطلبة، والصبر، والحزم، وحسن التصرف، ويؤدي مهمته التربوية على أكمل وجه، بوصفه قائداً تربوياً.

لقد عرف داوود (2011) اخلاقيات مهنة التعليم: بانها عبارة عن مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على العاملين اتباعها، والالتزام بها وضرورة الحفاظ عليها حفاظاً على مستوى المهنة ورفعاً لشأنها في ضوء عموميات المجتمع وخصوصيات المؤسسات التربوية. ويعد الالتزام التنظيمي مهماً في ضمان ارتباط العاملين في المنظمة، إذ يحاول تنسيق جهود المرؤوسين في المنظمة من افراد وجماعات لتحقيق الأهداف التي نشأت من أجلها، ومن بين ما يتطلبه تحقيق ذلك غرس ثقافة الالتزام لدى المرؤوسين، ومحاولة إيجاد الطرق الكفيلة التي تؤمنها القيادة للحصول على التزام شامل للفرد حيال المنظمة، لكنها تدرك في الوقت ذاته ان مثل هذا الالتزام قد يكون من الصعب الحصول عليه دائماً ولجميع المرؤوسين ولذلك لا

ترفض المنظمة أن يكون الزامًا على مستوى معين من داخلها، بل ينبغي تشجيعه وصولاً إلى التزام أوسع (العنزي، وصالح 2009).

لقد بدأ الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين حتى الوقت الحاضر وكما أشار رودن (Rowden,2000) إلى أن في بدايات عام (1950) برز مفهوم الالتزام في السلوك التنظيمي واقتصر على تفسير طبيعة الفرد وعلاقته بالمنظمة مع توافق الأهداف والقيم بين الطرفين.

و عرف الصيرفي (2005) الالتزام التنظيمي بأنه ظاهرة تحدث نتيجة العلاقات التبادلية بين الفرد والمنظمة ، والتي يترتب عليها اتفاق متبادل يبقي العلاقة التعاقدية مثمرة.

كما عرّف الالتزام التنظيمي بأنه استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية يترتب عليه سلوك الفرد سلوكاً يفوق السلوك المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة ، كالأستعداد لبذل مجهود أكبر وتحمل مسؤوليات جديدة (الغامدي، 2010).

وأدى الاهتمام بمفهوم الالتزام التنظيمي ، خلال العقدين الماضيين إلى شيوعه لدى المديرين والاكاديميين ، على اعتبار أن الموظف الملتزم يكون أكثر إهتماماً بمنظّمته وأكثر اجتهاداً في تحقيق أهدافها ، فضلاً عن ارتباط مفهوم الالتزام بمفهوم الولاء ، وأن زيادة المعرفة بمفهوم الالتزام تكون عاملاً مساعداً في فهم الطبيعة السيكلوجية لعملية الإندماج الذاتي .(العوفي ، 2005).

مشكلة الدراسة :

إن الالتزام بأخلاقيات الإدارة المدرسية أمر من الأساسيات التي يهتم بها كل إنسان، وجميع العاملين في المؤسسات ولاسيما الإداريين منهم، لان عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة يؤثر في عمل المؤسسات وثم عمل العاملين.

وبما أن المدرسة هي المؤسسة الاجتماعية التي تقوم على تربية الناشئين على أساس من القيم لهذا يتوجب أن تكون العلاقة بين أطراف العملية التربوية داخل المدرسة وخارجها مبنية على أساس من الالتزام الخلقى، ويشكل البعد الإنساني لمدير المدرسة متمثلاً بالأخلاق أهمية خاصة فضلاً عن تمكنه من المعارف والمهارات الإدارية (يحيى، 2010). وأن أي انحراف في توجه القائد يشكل بعداً خطيراً في أدائه حتى وإن توافرت الإبعاد المعرفية والإدارية والثقافية لأنه قد يوظف هذه الإبعاد في غير سياقها السليم (الطويل، 2001). ويواجه المدير يومياً "أنواعاً مختلفة من مشكلات العمل التي تحتاج إلى اتخاذ قرارات بشأنها وبعض هذه المشكلات واضحة ويتطلب حلها بان يتحلى المدير بالأمانة واحترام النظام" (السهلاوي، 2005: 138).

ويعود سبب الاهتمام بالالتزام التنظيمي بوصفه ظاهرة إدارية إلى الاهتمام والعناية بدور الفرد في المنظمة إذ أن الفرد هو اللبنة الأساسية في أي منظمة وأهميته تفوق أهمية عناصر الانتاج الأخرى، وفي الوقت ذاته فإن الفرد له اتجاهاته وتفكيره وآراؤه الخاصة وعواطفه ودوافعه وطموحاته التي توجه سلوكه وتتحكم به وبذلك يصعب التحكم والسيطرة على أي من مكونات البيئة النفسية للفرد، كما لا يمكن استخدام معايير ثابتة للتحكم في التصرفات الإدارية والسلوك التنظيمي تجاه جميع الأفراد العاملين في المنظمة إذ أن كل فرد منهم له ما يميزه عن الآخرين والفرد يتغير من موقف إلى آخر ومن وقت إلى آخر (فيلية وعبد المجيد، 2005).

ويُعد الالتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ أهداف المنظمة، وتعزيز الإبداع ودعم الاستقرار وغرس الثقة بين المدير والمعلمين (حنونة، 2006).

ومن خلال عمل الباحثة معلمة في بعض المدارس الخاصة في العاصمة عمان ومديرة لاحدى المدارس الخاصة بلواء سحاب فقد لفت انتباهها الى أنه توجد مؤشرات عديدة تدل على قصور في ممارسة اخلاقيات الادارة المدرسية على الرغم من اهميتها وانعكاسها الايجابي على سلوك المعلمين والتزامهم التنظيمي، ذلك لان المديرين لا يعطونها اهتماماً كبيراً ، كما واجهت الباحثة عديداً من المشكلات وحدث فجوة كبيرة عندما كانت تعمل معلمة في مدرسة اساسية خاصة مع مدير المدرسة الذي كان يمارس بعض الانماط السلوكية غير المنصفة وغير العادلة وشعرت بكثير من الظلم من عدم ممارسة الاخلاقيات الادارية .

وفي ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الآتي: ما درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية، وما علاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف العلاقة بين درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة

العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين؟

2. ما درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم ؟

3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية ودرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين؟

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والتخصص ؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات: الجنس، و الخبرة، والتخصص ؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال معرفة العلاقة بين درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية ودرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين وذلك لقلّة الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة، وبخاصة في محافظة العاصمة عمان. وفقاً لما يأتي :

الأهمية النظرية للدراسة:

إن لهذه الدراسة أهمية نظرية تتلخص في:

- توفر أدبا نظريا وإضافة علمية جديدة إلى الأدبيات التربوية ، في مجالي الأخلاقيات

والالتزام التنظيمي

- يمكن للباحثين الآخرين أن يستفيدوا من طريقة تطوير أداتي الدراسة.

- لهذه الدراسة أهمية أخلاقية واجتماعية بسبب أن العصر الحالي طغت عليه المصالح

الشخصية في التعامل بين الأفراد مما يدعو إلى تسليط الضوء على اخلاقيات العمل الاداري

المدرسي .

- ومن المؤمل ان تثري هذه الدراسة المكتبة الأردنية كونها من الدراسات الرائدة - حسب

علم الباحثة التي ربطت أخلاقيات الإدارة المدرسية بالالتزام التنظيمي.

الأهمية التطبيقية :

أما من الناحية التطبيقية:

- يؤمل أن يستفيد منها المسؤولون في وزارة التربية والتعليم في إعداد الدورات التدريبية وإختيار مديري المدارس الأساسية.
- يمكن ان تفيد مديري المدارس الأساسية من خلال تعرفهم درجة أخلاقيات الادارة المدرسية لديهم
- يمكن لهذه الدراسة أن تفيد الباحثين والدارسين في مجال الادارة التربوية في ابحاثهم ودراساتهم بما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة وأداتين تم التأكد من صدقهما وثباتهما .

مصطلحات الدراسة:

تضمنت الدراسة الحالية مصطلحين اثنين تم تعريفهما مفاهيمياً واجرائياً وعلى النحو الآتي:

أخلاقيات الإدارة المدرسية: هي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي تتفق وتتعارف عليها الادارة حول ما هو خير وحق وعدل في نظرهم ، وما يعدونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار الادارة (العرايضة، 2012).

ويُعرف هذا المصطلح إجرائياً بأنه الإطار القيمي والأخلاقي والمبادئ التي تُعكس من خلال اخلاقيات المهنة التي صدرت عن وزارة التربية والتعليم ، كما تقاس بالدرجة التي يحصل عليها المديرون من خلال استجابات افراد عينة الدراسة من المعلمين عن فقرات استبانة أخلاقيات الإدارة المدرسية التي تم تطويرها واعتمادها في هذه الدراسة.

الالتزام التنظيمي:

عرف دوكل (Dockel,2003:45) "الالتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية تربط الفرد بالمؤسسة التعليمية التي يعمل فيها، بحيث تفيد نواتج الالتزام التنظيمي المدرسة من حيث الأداء التنظيمي المتزايد، والرغبة في البقاء وزيادة الحضور والولاء ونقص في دوران العمل، والإبداع والتعاون المشترك للعمل الإنتاجي لصالح المدرسة".

ويعرف إجرائياً بأنه: الدرجة التي حصل عليها المعلمون من خلال استجاباتهم عن فقرات استبانة الالتزام التنظيمي التي تم تطويرها واعتمادها في هذه الدراسة.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية: وتشمل المعلمين العاملين في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان.

الحدود المكانية: محافظة العاصمة الأردنية (عمّان).

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2017/2018.

محددات الدراسة:

تحددت نتائج هذه الدراسة في درجتي الصدق والثبات لأداتي الدراسة ومدى دقة استجابة أفراد العينة وموضوعيتهم ولا تعمم نتائج هذه الدراسة إلا على أفراد المجتمع الذي سحبت منه العينة والمجتمعات الأخرى المماثلة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة،

وعلى النحو الآتي:

أولاً: الأدب النظري

تضمن هذا الجزء عرضاً لمتغيري الدراسة الأساسيين وهما أخلاقيات

الإدارة المدرسية والالتزام التنظيمي وعلى النحو الآتي :

1-أخلاقيات الإدارة المدرسية : وشملت ما يأتي :

معنى الأخلاقيات

جاء في قاموس لونغمان (Longman) بأن الأخلاقيات تعني دراسة طبيعة المبادئ

الأدبية والأحكام وأساسها، وهي مجموعة من المبادئ الأدبية والقيم، وهي مبادئ السلوك أو

الآداب التي تحكم الفرد أو الجماعة، وهي استقامة أدب التصرفات والأحكام وأخلاقياتها

(ياغي،2001).

والأخلاق في اللغة جمع خلق وهي العادة والسجية والطبع والمروءة والدين وعند القدماء

ملكة تصدر بها الأفعال عن النفس (البرازي، 2001).

وإذا كانت أخلاقيات المهنة ضرورية لكل فرد يعمل في مهنة ما، فأنها أكثر ضرورة لمن

يعمل في مهنة التربية والتعليم، وذلك بسبب مكانتها، وأثرها في المجتمع، إذ تهدف الى بناء

المواطن الصالح بشخصية متكاملة العناصر التي تمكنها من التفاعل مع المجتمع المحيط بها والأفراد (ياغي، 2001).

وترتبط الأخلاقيات لأي مجتمع بما يؤمن به من مبادئ ومعتقدات، إذ إن المجتمع الإسلامي يستمد مبادئ أخلاقياته في جميع شؤون حياته من القرآن الكريم وسنة الرسول الكريم محمد صلى الله عليه وسلم، فالإسلام يربط بين الأخلاق والعقيدة وبين المعاملات والأخلاق.

وأخلاقيات الإدارة في الإسلام قد أحاطت بمختلف مجالات النشاط العملي للإنسان وقد شملت العمل بحيث استبعدت كل صور الممارسات غير الأخلاقية كما شملت الأداء فأوجببت الإتقان والإحسان والأمانة والوفاء بالوعود والعقود. قال تعالى {يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ} (المائدة: 1).

وحث الإسلام على تأدية الواجبات الوظيفية وإتقان العمل بكل أمانة وإخلاص، كما يعد العمل الذي يقوم به الموظف أمانة يجب الإتقان والإخلاص في أدائه، قال رسول الله صل الله عليه وسلم: إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً إن يتقنه"، فالأخلاق الإسلامية نابعة من الدين، ولا دين بلا خلق (أحمد، 2006).

ويعد إدراك مدير المدرسة لأخلاقيات الإدارة والمنبثقة من مصدرى التشريع: القرآن الكريم، والسنة النبوية المطهرة منطلقاً لتحديد سلوكه في موقعه الإداري، وبذلك يتسنى له اتخاذ الأجراء المناسب عند مراجعة القرارات الإدارية التي لها الصلة بأخلاقيات العمل، لاسيما وأن مدير المدرسة يقابل في محيط عمله مشكلات لها صلة بالأخلاق (الزهراني، 2007).

أما العمر (2002، 104) فقد عرف أخلاقيات العمل الإداري بأنها: "التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون وتشمل احترام الموظف للأنظمة والقوانين، وقيم المجتمع

وعاداته، والعدالة وعدم التحيز والعمل من أجل المصلحة العامة، والحفاظ على أسرار المنظمة التي يعمل فيها، كذلك احترام الوقت والتفديد بالدوام لتحقيق أكبر قدر من الإنتاج".

أهمية الأخلاقيات في الإدارة المدرسية

إن الاهتمام بالإعداد الخلفي للعاملين يوفر في حالة تنفيذه بصورة فاعلة نخبة إدارية وقيادية واعية وملتزمة، مما يبسط تأثيرها المباشر في التزام الآخرين وانضباطهم ممن يعملون تحت سلطتهم، وهذا يؤدي بدوره إلى التزام الجهاز الإداري بأكمله (البشري، 2006).

وأكد العمر (2002) أن أهمية دراسة أخلاقيات العمل وكيفية تأسيسها في نفوس الموظفين وضمايرهم، تتبع من أن العمل بدون أخلاق سيكون هناك جهاز إداري غير فعال، وغير متجاوب مع حاجات الناس، كما سيكون فيه كثير من الفساد الإداري، وإن كان للفساد الإداري تكلفة مالية على الدول المتقدمة، فإن تكلفته على الدول النامية أكبر، وخاصة مع قلة موارد هذه الدول.

وأوضحت البشري (2006) أن الالتزام بأخلاقيات العمل يؤدي إلى:

- دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ يسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه مما يجعل غالبية الناس في حالة رضا، واستقرار.
- توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.
- زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة، والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد
- قلة تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات، والجرائم، والمنازعات تقل، إذا تمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.

- إن وجود موثيق أخلاقية معلنة، يوفر المرجع الذي يحتكم اليه الناس ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا.

مصادر أخلاقيات الادارة المدرسية:

تتعدد مصادر أخلاقيات المهنة، فهناك من يرى أن هناك خمسة مصادر للأخلاقيات المهنية هي :

- **المصدر الديني:** يمثل هذا المصدر، وبخاصة في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة، إذ أنه يوفر تكوين الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية، أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أبدا أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى. ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والمعتقدات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشمل أيضا القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرا من المصادر الأخلاقية، إذ يقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين كافة المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تتضمن أخلاقيات كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقييد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفساء أسرار العمل، وقبول الرشاوى. (السعود ويطاح، 1999).

- **المصدر الاجتماعي:** والمقصود بهذا المصدر هو قيم المجتمع الذي يعمل فيه الشخص في مهنة ما وعاداته وتقاليده وقوانينه ومعايير، التي لا بد أن تنعكس بشكل أو بآخر على

تعاملاته المهنية والأخلاقية المختلفة، فالفرد عندما ينخرط في مهنة معينة لا ينغزل عن مجتمعه ولا يستطيع أن يقفز على الأنماط السلوكية للآخرين ومعاييرهم، فهو من جهة نشأ على هذه الأنماط والمعايير ولا يستطيع أن يتحرر منها، كما أن الآخرين الذين يتعاملون معه في الميدان نشأوا في ظل الثقافة الاجتماعية ذاتها التي نشأ فيها، فهو يؤثر ويتأثر بهم. ذلك أن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء إفراده وانتمائهم، ومن المعروف أن أهم ما يكوّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أي مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليد وأعرافه، سواء أكانت هذه العادات والتقاليد أمراضا اجتماعية، أم قيما وتقاليد إيجابية، فالمجتمع الذي يتمسك أفراده بمصالحهم الضيقة، يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل (عابدين، 2001).

- **المصدر الفكري الفلسفي:** إن الإطار الفكري الفلسفي الذي يؤمن به الفرد ولقناعاته الفكرية المستقاة من عقيدته أو من قراءاته، بمعنى أن المنتسب لمهنة ما يتأثر بأخلاقياتها المهنية و بالنظام السياسي الذي يقود البلد الذي يعيش فيه، وقد يتأثر الفرد بالبيئة الاجتماعية بكل ما تشتمل عليه من أغراض وعادات وتقاليد وقد يتأثر بالمناخ التنظيمي الذي يعمل في ظله (الهوراني، 2005).

- **المصدر السياسي:** ويقصد به النظام السياسي الذي يسيّر المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام السياسي ديمقراطيا ممثلا بالتعددية والمشاركة والحوار واحترام الرأي الآخر، فلا شك سوف يؤثر تأثيرا إيجابيا في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية،

وإذا كان النظام السياسي دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب ويشجع على القيم الفاسدة فلا بد أن يكون تأثيره سلبياً في توجهات الأفراد في كل مؤسسة، وبذلك فإن المناخ السياسي في أي بلد يفرض قيماً معينة تصل إلى عقول معظم أبناء المجتمع ووجدانهم (أبو النصر، 2008).

- المصدر الاقتصادي: ويركز هذا المصدر اهتمامه على الظروف الاقتصادية للقائد التربوي، فالقائد التربوي الذي يعيش في وضع اقتصادي مقبول يُتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزام أكيد بقواعد المهنة وأسسها، أما إذا كان وضعه الاقتصادي متدنياً لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته، فيتوقع منه الانحراف عن مهنته (السعود وبطاح، 1999).

- المصدر الإداري والتنظيمي: ويقصد به البناء التنظيمي الذي يعمل فيه الممارس لمهنة التعليم بكل ما فيها (الهوراني، 2005).

العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية للإدارة

هناك عديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية للإدارة، فقد ذكر غوشة (1984) المشار إليه في المزروعى (2003) أن الإدارة لا تعمل في فراغ، وإنما تعمل في وسط اجتماعي، وتتأثر بالعوامل السياسية، والاقتصادية، والحضارية للدولة التي تعمل فيها. والموظف في الوقت ذاته هو المواطن الذي يعيش في بيئة الإدارة وينقل إليها القيم والعادات السائدة في مجتمعه، ويبقى لتلك العوامل أثر واضح داخل المنظمات، على الرغم من وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثرها في سلوك الموظف.

ولعل من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية للإدارة ما يأتي:

1. البيئة الاجتماعية

وهي البيئة التي تجمع بين المنزل، والحي، والعمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد، وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، والتي تسهم اسهاماً كبيراً في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، اذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يعايشه في البيئة (ياغي، 2001).

2. البيئة السياسية

لا شك ان البيئة التي يعيش فيها الموظف تؤدي دوراً مهماً، في تكوين اتجاهاته وانماط سلوكه، ويقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعايشه المجتمع كشكل النظام السياسي، ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير (المزروع، 2003)

3. البيئة الاقتصادية

تؤدي الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى، وفقر، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دوراً كبيراً في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي الى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد (ياغي، 2001،

وسائل ترسيخ اخلاقيات المهنة

أشار الهدبان (2009) الى ان هناك عدداً من وسائل ترسيخ

اخلاقيات المهنة منها :

- تنمية الرقابة الذاتية : فالموظف الناجح هو الذي يراقبه الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية ، فاذا تكون هذا المفهوم في نفس الموظف فستتجح المؤسسة بلا شك ، لأن الموظفين مخلصون لها .

- وضع الأنظمة التي تُشجع على الاجتهادات الفردية الخطأ : لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام ، أو عدم وضوحه . لذا لا بد من معرفة احكام نظام العمل بجميع محتوياته ، ليكون الموظف على بينه من أمره وعالمأ بما له وما عليه ، وأن توضع في مكان ظاهر في المؤسسة لائحة بالأحكام و الالتزامات المكلف بها الموظف والعقوبات المترتبة على المخالفات وعدم تنفيذ الأوامر .

- القدوة الحسنة : فإذا نظر العاملون الى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة ، فإن ذلك يجعل من عدم التزامهم بأخلاق المهنة أمراً طبيعياً اقتداء بمديريهم .

تصحيح الفهم الديني للوظيفة : فإذا اقتنع الموظف بان العمل عبادة ، وانه وسيلة لتنمية البلد، وازدهاره ، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة .

- محاسبة المسؤولين والموظفين : لا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام ، من خلال الأجهزة الرقابية الادارية والمالية التي تشرف على تطبيق النظام .

- التقييم المستمر للموظفين : مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقوم تقويماً صحيحاً ، وينال مكافأته على ذلك ، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم .

وذكرت بو عباس (2010) أن عملية صياغة أو نسج المنظومة الأخلاقية في المؤسسة يتم في إطار الثقافة التنظيمية وفي استمرارية أعمالها لإعادة تجديد أو تحديث القيم الأخلاقية غير الثابتة ، وأن الأفراد العاملين هم الذين يدعمون تلك المنظومة في إطار الأفعال والتصرفات التي يمارسونها . كما أن أنظمة التقييم والمكافأة المعتمدة في المؤسسة يمكن أن تقود إلى اكتشاف الارتباط في الكيفية التي يقوم بها كل المديرين والعاملين بملامسة العمل الأخلاقي في أعمالهم وتصرفاتهم اليومية . وإن استخدام أنظمة المكافأة ومراجعة الأداء بشكل فاعل يمكن أن يكون طريقاً فاعلاً يعتمد على المديرين في الاستدلال على أثر الأخلاقيات في المؤسسة ، وأن مكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة أنماط السلوك المناقضة وفي مستويات المؤسسة جميعها يعد من المكونات الحاسمة لبناء القادة الاخلاقيين في منظمات الأعمال .

واشار نجم (2011) إلى أن هناك مجموعة من الخصائص التي يتميز بها القائد

الاخلاقي وهي :

- امتلاك القيم الاخلاقية :وهي تتسم أنها ذات بعدين أساسيين يتمثل الأول منهما في كونها قيماً أخلاقية تصلح لأن تكون دليلاً للقرارات والسلوك في كل الأوقات والظروف ،فاحترام الآخرين قيمة أخلاقية تصلح في كل الظروف ، ويتمثل المعيار الثاني في كون القيم تتطور في ضوء القضايا الأخلاقية التي تتعرض لها المنظمة في مجال العمل . ويشمل ذلك :

- الرؤية والالتزام الأخلاقي : فضلاً عن ما يمتلكه القائد من رؤية استراتيجية يمتلك أيضاً
بُعداً أخلاقياً يلتزم فيه .

- وجود مقاييس أخلاقية واضحة

- امتلاك الحس الأخلاقي

- العلاقات الأخلاقية المتميزة

الأخلاقيات التي يجب توافرها في مدير المدرسة

ذكر عابدين (2005) الأخلاقيات التي يجب توافرها في مدير المدرسة على النحو الآتي:

- أن يتحلى مدير المدرسة بالموضوعية وعدم التحيز أو المحاباة في تطبيق الأنظمة
والتعليمات وفي علاقاته مع التلاميذ والمعلمين بحيث يعطي كل ذي حق حقه .

- أن يحترم مدير المدرسة القوانين والأنظمة و التعليمات واللوائح المعمول بها دون
تلاعب بها أو تحايل عليها مُظهراً درجات الأمانة والإخلاص والشعور بالمسؤولية . وأن يحترم
كرامة كل فرد وقيمه وشخصيته ولا يخذله ولا يحتقره .

- أن يُظهر مدير المدرسة مستوى لائقاً من الانتماء الصادق لعمله ومن الروح المعنوية
العاليين .

- أن يُراعي مدير المدرسة استعدادات المرؤوسين ومقدراتهم عند اتخاذ القرار ويتشاور
معهم ويقوم ببيان أسباب قراره .

- أن يتعهد مدير المدرسة بإقرار الحق والعدالة في المدرسة والمجتمع بحيث لا يخفي أية
شواهد أو معلومات يمكن أن تساعد في ذلك ولا يخضع لأية ضغوط أو ابتزاز يمكن أن يؤثر في
الحق والعدالة .

- أن يهتم مدير المدرسة بالنمو المهني في مجال تخصصه الدراسي (الأكاديمي) وفي مجال مهنة الإدارة المدرسية فيحرص على المشاركة في المؤتمرات والندوات والأنشطة التي تساعده على ذلك ، وأن يحرص على ممارسة دوره القيادي بتزويد معلميه وتلاميذه بأفضل الفرص والخبرات والأفكار والبدائل التربوية الممكنة توافرها .

- أن يترفع مدير المدرسة بسلوكه عن التوجه نحو تحقيق مكاسب شخصية أو معنوية أو مادية قد تؤثر في سلوكه المهني كمدير للمدرسة .

- أن يلتزم مدير المدرسة بتشجيع الابتكار والإبداع والمبادرة لدى المعلمين والتلاميذ وتقدير إسهاماتهم . وأن يلتزم بتوفير مناخ أو بيئة عمل صحية تساعد على العمل وتسودها الألفة والمحبة والمودة والتعاون فيما بينهم .

لهذا من الضروري التزام مدير المدرسة بأخلاقيات المهنة فهو القدوة لجميع أفراد المجتمع المدرسي التربوي إذ أنهم يتأثرون بتصرفاته وتعامله اليومي معهم سواء أكان ذلك داخل المدرسة أم خارجها ، كما انه هو العنصر الفاعل في توجيه افراد المدرسة نحو تحقيق الأهداف والإنجاز ، ونجاح المدرسة يتوقف على كيفية إدارته ومدى التزامه بأخلاق المهنة ، كما أن ممارسة مدير المدرسة لأنماط سلوكية مخالفة لأخلاقيات المهنة سيدفع من حوله لتقليده وعدم التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم ، وبهذا يكون سبباً في فشل المدرسة والانحراف بها بعيداً عن تحقيق أهدافها التربوية والتعليمية .

دور الأخلاقيات في الحياه التنظيمية

إن الالتزام بأخلاقيات العمل يُسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة ،
 إذ تقل الممارسات غير العادلة ، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص ، ويجني كل
 فرد ثمرة جهده ، أو يلقي جزاء تقصيره ، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلماً
 ، وتوجّه الموارد هو أنفع ، وتضيق الخناق على المحتالين ، والانتهازيين ،
 وتوسّع الفرص أمام المجتهدين ، كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع
 بالأخلاقيات التي تؤدي إلى : (مرعي وبلقيس، 1993)

- دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين ، إذ يسود العدل ويحصل كل
 ذي حق على حقه مما يجعل غالبية الناس في حالة من الرضا ، والاستقرار
 - توفر بيئة ملائمة لروح الفريق وزيادة الانتاجية ، وهو ما يعود بالفائدة على
 الجميع .

- زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة ، والمجتمع ويقلل القلق
 والتوتر بين الأفراد .

- تقلل تعريض المؤسسات للخطر ، لأن المخالفات ، والجرائم ،
 والمنازعات تقل ، إذ يتمسك الجميع بالقانون .

- إن وجود موثيق اخلاقية معلنة ، يوفر المرجع الذي يحتكم إليه
 الناس ليقرروا السلوك الواجب ، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً .

وفي الحياة التنظيمية فإن الذي يلزم الجميع بالأنظمة والقوانين، هي
 أخلاقيات الادارة المدرسية فهي بمثابة القائد لجميع الموظفين والقادة
 والأنموذج لهم، ويكون تعاملها مع الجمهور على مستوى عالٍ من

الأخلاقيات، فلا بد أن تكون المصلحة العامة لديها فوق كل اعتبار، كما يجب أن تُشعر الموظف بقيمته الذاتية ، واهمية وجوده في المنظمة ، وأن تتمثل العدالة في معاملة جميع الموظفين ، خاصة فيما يتعلق بشؤون الترقية والإجازات ، والنقل الوظيفي ، والاشتراك في برامج التدريب الإداري ، وحضور المؤتمرات ، والاستفادة من المميزات الأخرى التي يمنحها النظام والقانون (المزروعى، 2003).

المهارات المطلوب توافرها في مدير المدرسة :

هناك مجموعة من المهارات الأساسية التي يجب أن يمتلكها مدير المدرسة حتى يستطيع أداء دوره في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين على الوجه المطلوب ونقص أحدها يعد نقصاً في أدائه .

وتصنف هذه المهارات إلى ثلاثة أنواع :

- المهارات الفنية .
- المهارات الإنسانية .
- المهارات الإدراكية (التصورية - الذهنية) .:

وبما يأتي عرض لكل نوع من هذه المهارات

المهارات الفنية :

ينظر إلى المهارات الفنية على أنها معرفة متخصصة في الإدارة التربوية وما يرتبط بها من حقائق ومفاهيم وأسس متوافرة لمدير المدرسة ، وتمكنه من القيام بعمله ومسؤولياته ، ومن تحويل الأفكار النظرية إلى ممارسات عملية ، ومنها نظم التعليم وقوانينه . اي أن المهارات الفنية ترتبط بمهام المدير ومسؤولياته ، سواءً أكانت مسؤوليات إدارية ، أم إشرافية. وذلك يساعده على الوفاء بمتطلبات عمله ، والقيام بها وممارستها لبلوغ غاية الإدارة والتعليم(عابدين، 2005).

كما أنها تعني فهم وإتقان طرق محددة وأساليب معينة في ممارسة الأنشطة المتخصصة بكفاءة عالية ، وتقوم هذه المهارات على قدر من

المعلومات والمعارف الإدارية المتخصصة في العمل والتي ترتبط في الجانب العلمي في الإدارة . ومن بين المهارات الفنية التي يحتاجها المدير التربوي لممارسة وظائفه الإدارية (القيادة والاتصال واتخاذ القرار) إجراء المقابلات و إدارة الاجتماعات و تشكيل اللجان و كتابة التقارير وتحديد الأهداف و تفويض السلطات و تطبيق الإجراءات والطرق المتخصصة في العمل و الملاحظة و المقارنة بين البدائل ، وغير ذلك من المهارات وهذه المهارات يحتاجها المديرون في المستوى الإشرافي والتنفيذي(مدير المدرسة _ المشرف التربوي _ رئيس قسم) بدرجة كبيرة لأنها تستخدم في تنفيذ الأنشطة اليومية. (مصطفى، 2012).

المهارات الإنسانية :

يتعلق هذا النوع من المهارات بالطريقة التي يمكن لمدير المدرسة التعامل بها مع زملائه بنجاح ، وتنسيق الجهود بينهم ، وإشاعة جو التعاون والعمل الجماعي والانسجام بينهم ، والمقدرة على تشجيعهم وحفزهم للعمل بجد وإخلاص . ويتطلب ذلك استعداد المدير لفهم الآخرين ، وفهم ميولهم وآرائهم واتجاهاتهم ، والإنصات إليهم ، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم ومشكلاتهم وحاجاتهم وللمشاركة في صنع القرار لما لذلك من أثر في روحهم المعنوية واستعدادهم ، بل وتقانيهم في العمل وإتقانه . كما أنها أكثر إلحاحاً لمير المدرسة كونها تتعلق بالعلاقة بين المدير والأشخاص الآخرين المتنوعين :الرؤساء ، والمعلمين ، والفنيين ، والطلبة ، وأولياء الأمور، وأفراد المجتمع بشكل عام والذين لا يستطيع المدير الاستغناء عن الاتصال بهم أو التعامل معهم (عابدين، 2005) .

ويمكن القول أن العلاقات الطيبة بين إدارة المدرسة وجميع العاملين أساس نجاح الإدارة المدرسية ولن يتحقق ذلك إلا من خلال التقليل من الصراعات بين أفراد المجتمع المدرسي، وتنمية العلاقات الحميمة بين الأفراد لأن ذلك يسهم بدرجة كبيرة في اختفاء المشكلات والخلافات ، ويكون باعثاً قوياً في نفوس المعلمين للالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والبذل والعطاء بكفاءة عالية ، ويمتد أثر ذلك إلى الطلبة وينمي دوافعهم نحو التعلم وفي النهاية ينعكس كل ذلك إيجابياً على سمعة المدرسة ونجاحها . وحجر الزاوية في هذا هو المدير الذي يتميز باحترام الآخرين وحبهم ، ويدير المدرسة بروح التسامح والعلاقات الإنسانية .

- المهارات الإدراكية (التصورية) :

ويتعلق هذا النوع من المهارات _ بمدى كفاءة المدير ومقدرته في رؤية تنظيم مدرسته ، وفهمه وربط أجزائه ، وإدراك أثر العلاقات بين الأجزاء والتغيرات التي تحدث فيها . كما أن المدير لابد أن يتمتع بالمقدرة على الدراسة والتحليل والاستنتاج والمقارنة وكذلك المرونة والاستعداد الذهني لتقبل أفكار الآخرين ، وكذلك المقدرة على التطوير والتغيير الإيجابي للعمل وتطوير أساليبه حسب متطلبات الظروف والمتغيرات والتنسيق بين فرق البحث المختلفة (بن دهبش: 2009).

ويقصد بالتصورية أي رؤية المنظمة بشكل كامل والعلاقة بين أجزائها المختلفة ، والاعتراف والشعور الدائم بالترابط والتلاحم المتبادل بين وظائف الإدارات وانشطتها و الأقسام المختلفة ، وتوقع ما يحدث بسبب التغيير الذي يحدث في كل قسم وتأثيره في الأقسام والإدارات الأخرى ، والمقدرة على تفهم

العلاقة بين الأسباب والنتائج ، ولذا تشتمل هذه المهارات على التفكير الإداري والمقدرات التخطيطية والبراعة في التعامل مع المعلومات وابتكار الأفكار والإحساس بالمشكلات والنظرة العميقة للبيئة المحيطة . وهذه المهارات تُعين المدير على ممارسة الوظائف الإدارية (التخطيط _ اتخاذ القرارات _ تشخيص المشكلات والأزمات وتحليلها ومواجهتها بالأساليب المناسبة - وضع المعايير الرقابية _ توقع الأمور التي تحدث في المستقبل (مصطفى :2012).

وتتجلى أهمية دراسة موضوع اخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية العمل الإداري ، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي ، وتكوّن اتجاهات إيجابية نحو المهنة لدى المديرين ، إذ تبصرهم بالتزاماتهم الأخلاقية ، وتوعيتهم الإدارية والاجتماعية، وتدريبهم على أساليب العامل اللائق مع مختلف مكونات المجتمع المحلي ، هذا فضلاً عن معرفتهم لقواعد الانضباط الأخلاقية ،والقدوة الحسنة ، والتحلّي بالضمير المهني والابتعاد عن الشبهات ، من أجل تحقيق الوعي بأهمية البعد القيمي الأخلاقي في مجال التربية ، هذا فضلاً عن تنمية روح التواصل والتعاون والاحترام المتبادل بين مختلف العاملين وجميع من يتواصلون معهم (احسينات ، 2001).

2-الالتزام التنظيمي:

تزايد الاهتمام من الباحثين بمفهوم الالتزام التنظيمي وذلك لأهميته وربطه بين المديرين والتربويين أو الأكاديميين لان الموظف الملتمزم أكثر التصاقا بمنظمتة (الحري، 2005)

وُعرّف الالتزام التنظيمي بأنه الحالة التي يكون فيها الفرد معروفاً من خلال منظمة معنية وأهدافها ويرغب بالاستمرار فيها (العوفي، 2005).

وعرّفه الخشروم (2011) بأنه جزء من الانتماء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه وبما يتضمنه من أفراد ومنظمات وما يسود فيه من أفكار ومبادئ وقيم .

ومن التعريفات الأكثر شمولاً للالتزام التنظيمي التعريف الذي قدمه مودي وبورتر وستيرز (Mowday, Porter & Steers, 1982) والذين عرّفوا الالتزام التنظيمي بأنه اعتقاد قوى وقبول من جانب الأفراد لأهداف المنظمة وقيمها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعملون فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها. ونظر أوجان ومورمان (Organ, & Moorman 1993) إلى الالتزام كمتغير اتجاهي يتمثل في إحساس الفرد بالانجذاب نحو المنظمة. وقد بدأ الاهتمام بمفهوم الالتزام التنظيمي في مجال السلوك التنظيمي وعلم النفس الاجتماعي منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، وركزت الأبحاث بصفة عامة حول مسببات الالتزام التنظيمي ومحدداته وما قد يترتب عليه من نتائج سلوكية قد تؤثر في مستقبل المنظمة والعاملين فيها، لما له من اثر كبير في تحقيق الأهداف المخطط لها بكفاءة وفاعلية، وخير مثال على ذلك التجريبتان اليابانية والألمانية. وأشار الوزان (2006) الى أن الالتزام التنظيمي للأفراد العاملين شئى مقدس لديهم ويلتزمون بالعمل في مؤسساتهم الى التقاعد ويحرصون على تقديم أفضل الخدمات لمنظماتهم.

وعلى الرغم من الاهتمام الكبير بظاهرة الالتزام إلا أن الدراسات العديدة التي تناولته لم تستطع تقديم مفهوم واضح ومحدد لتداخله مع بعض المفاهيم النفسية والسلوكية الأخرى، وهذا تطلب الرجوع إلى أصل كلمة الالتزام ومصدر اشتقاقها، فقد ورد مفهوم الالتزام في اللغة العربية من الفعل لزم، يلزم الشيء (ابن منظور، 1978: 15) أما معناها الاصطلاحي وطبقا للمعجم الانكليزي (Oxford،2003) فهي أي شيء يتعهد به الشخص تجاه الآخرين بحيث يشعر من خلال تعهده بالمسؤولية. ولقد وردت تعريفات متعددة للالتزام التنظيمي التي استخدمت بطرائق مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم الذي يحرص على أن يظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء لها والرغبة في البقاء فيها لأطول مدة، كما انه يبرر مستويات عالية من سلوك التميز للالتزام التنظيمي منها. كما ذكر بيشوب وسكوت وجولدسبي وكروبانزانو (Bishop, Scott, Goldsby, & Cropanzano, 2003).

1- اعتقاد قوي في قبول الأهداف وقيم المنظمة.

2- الرغبة لممارسة جهود كبيرة نيابة عن المنظمة.

3- رغبة قوية لإبقاء العضوية مع المنظمة واستمرارها

وهناك عدة تعريفات للالتزام التنظيمي منها ما يأتي:

الالتزام التنظيمي هو "انتماء الفرد وتعلقه الفعال بأهداف المنظمة

وقيمها، بصرف النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة"

(Joo&Shim, J.2010 :17).

وعرف يوسف (1999) الالتزام التنظيمي بأنه القوة النسبية لتعريف الشخص بنفسه من حيث كونه موظفاً في منظمته التي يعمل فيها واندفاعه لتحقيق أهدافها.

أهمية الالتزام التنظيمي :

من الأسباب التي تبرز أهمية الالتزام التنظيمي ما يأتي

- يمثل الالتزام التنظيمي عنصراً مهماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لموظفيها ، ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الانجاز.
- التزام الأفراد للمنظمات التي يعملون فيها يعد عاملاً مهماً أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل في منظمات أخرى (الوزان، 2006).
- يمثل الألتزام التنظيمي أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية وخاصة دوران العمل ، إذ يفترض أن يكون الأفراد أطول بقاء في المنظمة ، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة .
- أن مجاله قد جذب كلاً من المديرين وعلماء السلوك الأنساني نظراً لانه سلوك مرغوب فيه من قبل المنظمات (النعساني، 2011).
- إنه يمثل عنصراً مهماً في الربط بين المنظمات والأفراد العاملين فيها، خاصة في الأوقات التي لا تستطيع المنظمات تقديم الحوافز والمكافآت لتحفيز الأفراد للعمل لتحقيق مستويات عالية من الاداء.

- يُعد التزام الأفراد تجاه المنظمات مؤشراً أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار العاملين وبقائهم في مكان عملهم .

- يعد التزام الأفراد تجاه منظماتهم عاملاً مهماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة (عبد الباقي، 2005)

أبعاد الالتزام التنظيمي

ذكر الباحثون الذين اهتموا بدراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية عدداً من الأبعاد التي توضح طبيعة الالتزام التنظيمي وهي: (الصيرفي، 2005).

أ- **الالتزام الشعوري**: هو الدرجة التي يكون فيها الفرد مرتبطاً سيكولوجياً بالمنظمة من خلال مجموعة من المشاعر (الولاء، التعلق، الحنان، السعادة، الانتماء والرغبة). فهو التزام نابع من شعور الفرد بالارتباط نحو المنظمة والانغماس فيها وتطابق أهدافه مع أهدافها.

ب- **الالتزام المعياري**: ويعكس شعور الفرد بالمسؤولية والواجب تجاه المنظمة والعاملين فيها، والقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد لها دور كبير في بلورة هذا النوع من الالتزام.

ج- **الالتزام المستمر**: وهو يعبر عن الرغبة القوية في التمسك بأهداف المنظمة وقيمتها.

وتبين أن هناك ثلاثة مداخل تعكس مفهوم الالتزام التنظيمي: (الخفاجي

والنعيمي ، وعلي.1996)

1. المدخل التبادلي

إن الالتزام التنظيمي وفقاً لهذا المدخل نابع عن صفقات مشتركة ومُحفزة بين المنظمة والفرد، وبهذا المنظور يدرك الأفراد المنافع التي يحصلون عليها بانها عناصر ايجابية تسهم في الرغبة بالبقاء والاستمرار في المنظمة، ووفقاً لهذا المدخل يعرف الالتزام بانه عملية توازن بين التكاليف والمكافآت التي يحصل عليها الفرد والمرتبطة بعضويته في المنظمة.

2. المدخل النفسي

يفسر الالتزام التنظيمي بموجب هذا المدخل على انه توجه ذو ثلاثة مكونات وهي:

1. المطابقة مع أهداف المنظمة وقيمها .

ب- الرغبة في تركيز الجهد نحو مساعدة المنظمة لتحقيق أهدافها.

ج-الرغبة القوية في استمرار العضوية في المنظمة .

وتحت هذا المنظور يعرف الالتزام بأنه القوة النسبية لمطابقة أهداف المنظمة وقيمها مع

أهداف الفرد وقيمه.

3. المدخل التكاملية

يتمثل الالتزام التنظيمي حسب هذا المجال بمجموعة مبادلات بين الفرد والمنظمة من

جانب والرغبة القوية من جانب آخر والتي تتفق مع وجهة نظر ماير والين وبيكر واندنبرج

(Meyer, Allen, Becker, & Andenberg, 2004).

العوامل المساعدة في تكوين الالتزام التنظيمي :

تعد دراسة عاشوري (2015) من الدراسات المتميزة التي أشارت الى العوامل المساعدة

على تكوين الالتزام التنظيمي وهي :

السياسات : ضرورة العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات الأفراد العاملين في المنظمة ، فإذا أشبعت هذه الحاجات فإن ذلك سيترتب عليه إتباع نمط سلوكي ايجابي بشكل يساعد على تكوين ما يسمى بالسلوك المتوازن الناتج عن مساندة المنظمة للفرد في إشباع هذه الحاجات والذي يتولد عنه الشعور بالرضا والاطمئنان والانتماء ثم الالتزام أو الولاء ، وتتفاوت هذه الحاجات عند الأفراد العاملين من حيث الأهمية والأولوية في العمل على إشباعها ، وقد أشار ماسلو (Maslow). في نظرية الحاجات الإنسانية الى الحاجات الفسيولوجية والحاجة إلى الحب والانتماء ، والحاجة إلى الاحترام ، والحاجة إلى تحقيق الذات .

وضوح الأهداف : يساعد وضوح الأهداف على التزام العاملين ، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة ، كلما كانت عملية إدراك الأفراد للالتزام وفهمهم أو الولاء التنظيمي أكبر .

- العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في المنظمة : إن المشاركة تعمل على زيادة الالتزام التنظيمي ، وتجعل الأفراد العاملين يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكثر .

- العمل على تحسين المناخ التنظيمي : المناخ التنظيمي هو ذلك المجال للطرق والأساليب والأدوات والعناصر والعلاقات المتفاعلة داخل بيئة المنظمة بين الأفراد .

ويشجع المناخ التنظيمي الجيد على تهيئة جو عمل إيجابي يعمل على تحقيق الاستقرار للأفراد والمنظمة ، ويجعل العاملين يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في صنع القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة ومنح العاملين مناخاً تنظيمياً ملائماً من حيث الوفاق والتعاون والعدالة والمساواة للوصول إلى تحقيق الأهداف التنظيمية يعزز الثقة المتبادلة ويرفع الروح المعنوية ، ويزيد درجة الرضا الوظيفي ، ويدعم الشعور بالالتزام والولاء التنظيمي .

تطبيق أنظمة حوافز مناسبة : يؤدي توافر الأنظمة المناسبة إلى زيادة الرضا الوظيفي وبالتالي زيادة الالتزام وارتفاع معدلات الأداء والإنتاج وتقليل التكاليف .

- العمل على بناء ثقافة مؤسسية: إن الاهتمام بإشباع حاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترسخ معايير أداء متميز لأفرادها ، وتعمل على توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الإدارة والأفراد العاملين ، وإعطائهم دورا كبيرا في اتخاذ القرارات سيترتب عليه زيادة قوة المنظمة وتماسكها وزيادة الالتزام لها .

نمط القيادة: إن الإدارة الناجحة هي الإدارة القادرة على تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة حوافز مناسبة ، والقائد الناجح هو الذي يستطيع زيادة درجات الالتزام لدى الأفراد .

المكانة الاجتماعية: ويقصد بها الرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بآخرين في أي نظام اجتماعي وقد تكون المكانة رسمية أو رتبة اجتماعية تضيفها الجماعة على شخص ما تعبيرا عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية، ويرتبط الأفراد في المنظمة ببعضهم بعضا حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تتحدد فيه رتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في المنظمة، ويسعى العاملون ببذل قصارى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتميمتها. وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة كالدرجة الرسمية التي يحصل عليها الشخص في هيكل المنظمة وانماط العمل ومهاراته وظروف العمل، والأجور والأقدمية في التعيين فضلا عن التي يحصل عليها الشخص من خارج المنظمة كالتعليم والمكانة المهنية .

- الرضا الوظيفي: يقصد بالرضا الوظيفي المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في المنظمة ، ،ينشأ الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة وما يجب عليها أن تقدمه

، فكلما قل الفرق بينهما ، ازدادت درجة الرضا الوظيفي لديه، وزيادة درجة الرضا الوظيفي تدعم الشعور بالالتزام التنظيمي.

خصائص الالتزام التنظيمي:

حدد حنونة (2006) خصائص الالتزام التنظيمي بما يأتي:

- يعبر الالتزام التنظيمي عن إستعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة في البقاء فيها ، وقبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.
- يتصف الالتزام التنظيمي بأنه متعدد الأبعاد.
- إن الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة.
- ويتميز الأفراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات الآتية:
- قبول أهداف المنظمة وقيمها الإنسانية والإيمان بها ، وبذل مزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عالٍ من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الايجابي و يؤثر الالتزام التنظيمي في قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة. و يتصف الالتزام التنظيمي بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العاملين لمنظماتهم وهناك درجة ثابتة إلا انها ليست مطلقة للالتزام التنظيمي وأبعاده متعددة ومؤثرة في بعضها بعضاً.

مراحل تطور الالتزام التنظيمي:

يمر الالتزام التنظيمي للفرد بثلاث مراحل، وهي متتابعة كما يأتي:

مرحلة التجربة:

وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للتدريب والإعداد والتجربة، ويكون اهتمامه خلال تلك الفترة منصبا على تأمين قبوله في المنظمة، ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد، والهيئة التي يعمل فيها ومحاولة التوفيق بين اتجاهاته وأهدافه واتجاهات المنظمة وأهدافها ومحاولة إثبات ذاته، وأنه خلال هذه الفترة يواجه عددا من المواقف التي تكون عنده مرحلة التجربة وتهيئة للمرحلة التي تليها ومن هذه المواقف تحديات العمل، وعدم وضوح الدور، وظهور جماعات متلاحمة، وإدراك التوقعات، ونمو الاتجاهات نحو المنظمة، والشعور بالصدمة (جلاب 2001).

مرحلة العمل والانجاز:

تتراوح مدة هذه المرحلة بين العامين والأربعة أعوام، وخلال هذه الفترة يحاول الفرد تأكيد مفهوم الانجاز، واهم ما يميز هذه الفترة، تخوفه من العجز، ويتبلور وضوح الولاء للعمل والمنظمة.

مرحلة الثقة بالمنظمة:

وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما لا نهاية، إذ يزداد ولاؤه وتنقوى علاقته بالمنظمة والانتقال إلى مرحلة النضج، وعملية انتقال الفرد في المنظمة. " تمر بمرحلتين هما: (العوفي 2005)

أ-مرحلة الانضمام إلى المنظمة التي يريد الفرد العمل فيها وغالبا ما يختار الفرد المنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته وتطلعاته.

ب- مرحلة الالتزام التنظيمي : وهناك ثلاث مراحل للالتزام التنظيمي:

1- مرحلة الإذعان أو الالتزام : إذ يكون التزام الفرد في البداية مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة، وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه.

2- مرحلة التطابق والتماثل : إذ يتقبل سلطة الآخرين رغبة منه في الاستمرار بالعمل في

المنظمة، لأنها تشبع حاجاته للانتماء وبالتالي فهو يفخر بها.

2. مرحلة التبني : عدّ الفرد أهداف المنظمة وقيمها أهدافا وقيما له، وهنا يكون الالتزام

نتيجة لتطابق الأهداف والقيم.

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

فيما يأتي عرض لبعض الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت أخلاقيات الإدارة المدرسية والعمل الإداري والالتزام التنظيمي، وذلك وفق محورين منفصلين ومرتبطة حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث كالاتي:

المحور الأول: الدراسات التي تناولت أخلاقيات الإدارة المدرسية و العمل الإداري:

هدفت دراسة سيجارز (Segars,1997) التعرف الى الأخلاقيات الإدارية لمديري المناطق التعليمية والتربويين التنفيذيين في المدارس العامة بولاية ميسيسيبي، ومدى اتساقها مع أخلاقيات المهنة للجمعية الأمريكية لمديري المدارس (AASA)، فقد أظهرت النتائج أن مديري المناطق التعليمية يتوافقون مع مبادئ أخلاقيات المهنة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في نماذج السلوك الأخلاقي لمديري المناطق التعليمية تعزى لحجم المنطقة التعليمية، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في نماذج السلوك الاخلاقي لمديري المناطق التعليمية والتربويين التنفيذيين في الولاية، وبين النماذج السلوكية الأخلاقية للمديرين التي طبقت عليهم.

وقام لي ووكر وبوديكت (Lee, Walker,& Bodycott , 2000) بدراسة هدفت إلى الكشف عن إدراكات المعلمين قبل الخدمة وتوقعاتهم عن السلوك الأخلاقي لدى مديري المدارس. وتكونت العينة من (153) معلماً ممن لم يلتحقوا بالخدمة بعد، والمسجلين في برنامج التربية العملية في إحدى جامعات هونج كونج، وقد تم إجراء مقابلات مع هؤلاء المعلمين، ووزعت استبانات عليهم تتعلق بتوقعاتهم وإدراكاتهم نحو التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة، سواء ما يتعلق بالدعم والتشجيع وتقديم الاستشارات والاتصال مع المعلمين، وأساليب التدريس

المختلفة. وتم الحصول على بيانات من المقابلات، وإجابات المفحوصين عن الاستبانات. وأظهرت نتائج الدراسة، إن مديري المدارس لا يلتزمون بكثير من الأخلاقيات، كما يدعي ذلك المعلمون، إذ أنهم لا يبذلون مزيداً مما هو مطلوب منهم، وأن اتصالهم بالمعلمين يكون ضعيفاً، فضلاً عن عدم متابعتهم لما يحدث في الغرف الصفية، وأنهم لا يهتمون بمشكلات التدريس الملحة وغير الملحة، وإن نظرتهم نحو المعلمين كانت سلبية.

وكان الهدف من دراسة نزال (2001) هو تعرف أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي، ومدى التزام المعلمين بها من وجهة نظر المديرين والمشرفين الفلسطينيين. وقد تكونت عينة الدراسة من (145) مديراً ومشرفاً تربوياً. واعتمدت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن درجة التزام المعلمين بأخلاقيات المهنة كانت كبيرة من وجهة نظر المعلمين والمشرفين.

وأجرى أوندر (Awender,2001) دراسة 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، إن إدراكات المعلمين والمشرفين مختلفة نحو التزام مديري المدارس بأخلاقيات عملهم بشكل عام، وما يتعلق بعملية التدريس بشكل خاص، وكانت هناك اختلافات بين المعلمين والمشرفين والمديرين في تحديد نوعية هذه الأخلاقيات، فقد ركز المعلمون والمشرفون على أخلاقيات معينة، في حين ركز المديرون على أخلاقيات أخرى، وكانت ادراكات المعلمين والمشرفين تتركز على الأخلاقيات المتعلقة بالعملية التدريسية، وبخاصة الجانب الفني

منها، في حين ركزت ادراكات المديرين على أخلاقيات تتعلق بالجوانب الإدارية، سواء أكانت المرتبطة منها بالعملية التدريسية، أم المرتبطة بالمجالات الأخرى التي تتعلق بالمدرسة.

وقام طرخان (2003) بدراسة هدفت إلى تعرّف واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث في الأردن وعلاقته بسلوكهم القيادي. وقد تكونت العينة من (406) معلمين ومعلمات، اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية، واستخدمت استبانتان لجمع البيانات، إحداهما لقياس أخلاقيات العمل الإداري، والأخرى لتحديد السلوك القيادي للمديرين. وتوصلت الدراسة إلى أن المديرين والمديرات يعتمدون في ممارسة سلوكهم القيادي على المعايير الأخلاقية الآتية مرتبة تنازلياً تبعاً لتأثيرها في سلوكهم: علاقة المدير بالمعلمين، علاقة المدير بالمهنة نفسها، وعلاقة المدير بالقوانين والأنظمة المدرسية المرعية، علاقة المدير مع المجتمع المحلي، وعلاقة المدير بالتلاميذ.

وهدفت دراسة دراوشة (2004) إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتنمية أخلاقيات المهنة لمديري المدارس الحكومية في الأردن في ضوء احتياجاتهم التدريبية. وقد تكونت عينة الدراسة من (150) مديراً و(1440) معلماً اختيروا بالطريقة الطبقيّة العشوائية، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات. ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها: أن درجة ممارسة المديرين لأخلاقيات المهنة كانت مرتفعة بشكل عام وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة المديرين لأخلاقيات المهنة، بين المعلمين والمديرين، ولصالح المديرين. ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية تعزى لمتغيري: الجنس والخبرة الإدارية.

وأجرى هاريس وبالنجر وليونارد (Harris ,Ballenger, & Leonard.2004) دراسة هدفت إلى تحديد إدراكات المديرين المستجدين نحو التزامهم بالمعايير الأخلاقية التي تتعلق بالقيادة التربوية. وتكونت عينة الدراسة من (53) مديرا، و(106) مديرات ممن شاركوا في برنامج تأهيل المديرين في تكساس، وتم الحصول على البيانات من استبانات بنيت لتقيس مدى التزام المديرين بالقيادة التربوية. وأظهرت نتائج الدراسة، أن مديري المدارس يلتزمون بالمعايير الاخلاقية الخاصة بالعملية التربوية، في حين أشاروا إلى وجود ضعف في التزام بعض المديرين بمثل هذه الاخلاقيات، وأشاروا أيضا إلى عدم التزام بعض المديرين بتلك الاخلاقيات.

وقام داهل (Dahl,2006) بدراسة هدفت إلى تعرف مدى التزام أساتذة الجامعات بأخلاق مهنة التعليم من وجهة نظر الطلبة. وقد تكونت عينة الدراسة من (601) طالبا، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة إمكانية تحديد تسعة مبادئ أخلاقية في التعليم الجامعي، من شأنها أن تعرّف أساتذة الجامعة طرق التعليم الفعال والناجح. ومن هذه المبادئ إقامة علاقات حميمة مع الطلبة، والمقدرة على تفهم ظروف الطلبة، وتقدير مشاعرهم واحترامهم، والمقدرة على إدارة المنهاج والتحضير للدروس. وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن أسلوب الأساتذة المتمثل بالدقة والفعالية يؤدي دورا كبيرا في تغيير المسار الأكاديمي، وإخراجه من التلقين الممل إلى فضاء الابداع والتقدم.

وأجرت البشري (2006) دراسة هدفت إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية بدولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وقد اختيرت عينة عشوائية بلغ عدد افرادها (950) معلما ومعلمة. وتم استخدام أداة تم تطويرها بالاستعانة ببعض المقاييس في مجال الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجة التزام مديري المدارس

الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم، قد وقع ضمن درجة الالتزام المرتفعة لجميع مجالات الدراسة. وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام المديرين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

قام ابو طبيخ (2008) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين وقد استخدمت الاستبانة لجمع البيانات ، وقد بلغت عينة الدراسة (235) معلماً ومعلمة ،في المدارس الأساسية الدنيا وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- هناك اتفاق على تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم بنسب كبيرة في جميع المجالات و بنسب مختلفة.

- هناك تباين في ترتيب أخلاقيات المدير لمجالات الاستبانة ككل من وجهة نظر المعلمين، فقد حصل مجال اخلاقيات المدير تجاه الطلبة على الترتيب الاول، ثم مجال اخلاقيات المدير تجاه المعلمين على الترتيب الثاني، أما أخلاقيات المدير تجاه المرافق والتجهيزات المدرسية فقد احتلت على الترتيب الثالث وحصل مجال أخلاقيات المدير تجاه المدرسة على الترتيب الرابع، اما أخلاقيات المدير تجاه المناهج الدراسية فقد حصلت على الترتيب الخامس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى التزام مديري المدرسة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس و لصالح الإناث.

وأجرى الرومي (2009) دراسة هدفت التعرف الى درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، وقد استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (140) مشرفاً تربوياً في مدارس الوزارة و،مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- تراوحت النسبة المئوية لدرجات تقدير المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة بين أعلى استجابة للاستبانة ككل (95%) وأدناها (60%) وكان متوسط الدرجة الكلية (85.5%) وهي نسبة جيدة جداً. ولا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص (علوم /آداب) أو المؤهل العلمي أو جهة العمل (الوزارة / الوكالة). وتوجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص في المجال الأول فقط نحو المعلمين لصالح تخصص الآداب، وكذلك وجود فروق تعزى لمتغير جهة العمل في المجال الثالث فقط نحو الزملاء ولصالح جهة الوكالة.

وقامت بو عباس (2010) بدراسة هدفت 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. ولتحقيق أهداف الدراسة بالإجابة عن أسئلتها تم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها (355)عضو هيئة تدريس موزعين على كليات الهيئة في جميع محافظات الكويت. وتم تطوير أداتين لقياس متغيري الدراسة.الأولى لقياس الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري. أما الأداة الثانية فتم اختيارها جاهزة لتستخدم في قياس الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس. وقد أسفرت الدراسة

عن مجموعة من النتائج كان أهمها أن درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري كما يراها أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة ولجميع المجالات. وأن مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت كما يراها الأعضاء أنفسهم كان متوسطاً، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجالات العلاقة مع هيئة التدريس ومجال العمل تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجال الخصائص للشخصية والمسؤولية تجاه المجتمع تبعاً لمتغير الجنس.

وهدفنا دراسة يحيى (2010) إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم ولتحقيق أهداف الدراسة اختيرت عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها (1349) معلماً ومعلمة وقد طورت استبانة لجمع البيانات، وتم التحقق من صدقها وثباتها وقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية: إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كانت كبيرة جداً. ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير سنوات الخبرة لصالح الفئة أقل من (6 سنوات)، ولمتغير المديرية ولصالح المديرية الآتية مرتبة تنازلياً: مديرية طوباس، مديرية قباطية، مديرية قلقيلية، ومديرية جنوب نابلس (حواره)، ومديرية طولكرم. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وهدفت دراسة الخميس (2013) الى تعرف درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الادارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين، وتم تطبيق الدراسة على عينة مؤلفة من (374) معلماً ومعلمةً، بواقع (170) معلماً، و (204) معلمات، تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية، وطُورت استبانتان الاولى لقياس أخلاقيات مهنة الادارة المدرسية، والاستبانة الثانية لقياس الولاء التنظيمي للمعلمين وقد تم التأكد من صدقهما وثباتهما وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها ان درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الادارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم كانت مرتفعة، وان هناك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة احصائية بين درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الادارة المدرسية ومستوى الولاء التنظيمي لدى معلمي تلك المدارس، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في الكويت بأخلاقيات مهنة الادارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم تبعاً لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

وقامت ابو شرشوح (2015) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية وعلاقتها بسلوكهم القيادي، وقد تكونت عينة الدراسة من (381) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع الدراسة ، وقد أستخدمت استبانتان لجمع البيانات ،الأولى لقياس درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة بأخلاقيات الادارة المدرسية والثانية لقياس درجة ممارسة المديرين للسلوك القيادي، من خلال ممارستهم لأنماط القيادة :التسلطي، والديمقراطي، والترسلي، وقد تم التأكد من صدق الاداتين وثباتهما، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية:

- أن درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.46) بانحراف معياري (0.56).
- إن النمط القيادي السائد في المدارس الثانوية العامة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين هو النمط الديمقراطي، تلاه النمط التسلطي، فالنمط الترسلي.

المحور الثاني : الدراسات السابقة التي تناولت الالتزام التنظيمي

قام هوكينز (Hawkins,1998) بدراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين خصائص المنظمة (الدعم المؤسسي، وطبيعة العمل، والعدالة في التوزيع) ومستوى الالتزام التنظيمي لدى قطاع العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتحديد العلاقة بين المتغيرات الشخصية (السن ومدة الخدمة و الجنس) ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (396) موظفة وموظفا حكومياً وخصوصاً موزعين على (47) ولاية أمريكية وأظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين كل من مستوى الالتزام التنظيمي وخصائص المنظمة المتمثلة في العدالة في التوزيع والدعم المؤسسي.

وهدفنا دراسة براون وجاييلور (Brown&Gaylor, 2002) إلى اختبار العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين وعلاقة العاملين بالرؤساء من خلال مدى إدراكهم لطبيعة التصرفات الخاصة بالمسؤولين المباشرين على العمل، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (361) موظفاً إدارياً وفنياً يعملون في مؤسسات حكومية بولاية فرجينيا الأمريكية وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى إدراك العاملين لتصرفات رؤسائهم المباشرين على المهمات من خلال (حل المشكلات الآتية، والاعتراف بالإنجاز، والمشاركة في اتخاذ القرارات).

وهدفنا دراسة العظامات (2004) إلى التعرف إلى درجة ممارسة السلوك القيادي لمديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام التابعين لهم، وقد تكون مجتمع الدراسة من

جميع رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في الأردن البالغ عددهم (528) رئيس قسم، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (264) رئيس قسم . وأظهرت نتائج الدراسة أن مديري التربية والتعليم في الأردن يمارسون السلوك القيادي بدرجة عالية، كما أن مستوى الرضا الوظيفي لرؤساء الأقسام كان عالياً، وأن هناك علاقة إيجابية بين درجة ممارسة السلوك القيادي لمديري التربية والتعليم والرضا الوظيفي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة السلوك القيادي قد ارتبط ارتباطاً إيجابياً بالالتزام التنظيمي.

وقام العوفي (2005) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية والتعرف إلى مستوى الالتزام التنظيمي، فضلاً عن الوقوف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الشخصية وإلى كشف طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي وإلى أثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي، ولتحقيق هذه الأهداف وزعت الاستبانات على (209) موظفين، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة على وجود التزام تنظيمي، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي.

أما دراسة كوتزي وروثمان (Coetzee & Rothmann, 2005) فقد هدفت إلى تقييم مؤشرات الضغوط المهنية في إحدى مؤسسات التعليم العالي في جنوب إفريقيا وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، فضلاً عن الكشف عن

الفروق المستندة إلى اللغة وسنوات الخبرة في المؤسسة. وقد أجريت الدراسة على عينة تكونت من (372) أكاديمياً وموظفاً في إحدى مؤسسات التعليم العالي في جنوب إفريقيا. وأشارت النتائج إلى أن ضغوط العمل والسيطرة وعلاقات العمل والرواتب والفوائد تمثل جميعها ضغوطاً مهنية أساسية في مؤسسات التعليم العالي تؤثر في أداء الموظف والتزامه، فقد أظهر المشتركون مستويات عالية من الأمراض النفسية والجسدية ونسبة متدنية من الالتزام التنظيمي، وهذا يدل على أن ارتفاع نسبة ضغوط العمل وما قد ينجم عنها من أمراض نفسية وجسدية يؤثر سلباً في الالتزام التنظيمي.

وهدفت دراسة العساف (2006) إلى الكشف عن مستوى التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة، وعلاقته بالالتزام التنظيمي، والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها من وجهة نظر هؤلاء الأعضاء، وشملت عينة الدراسة (541) عضو هيئة تدريس، مثلوا ما نسبته (15%) من أفراد مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت ثلاث أدوات لجمع البيانات هي استبانة التمكين الوظيفي، واستبانة الالتزام التنظيمي، واستبانة الاستقرار الوظيفي الطوعي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة جاء متوسطاً، وأن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية العامة جاء مرتفعاً، وأن مستوى الاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئة

التدريس في الجامعات الأردنية العامة جاء مرتفعاً ايضاً، وأن هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة، والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها، وكذلك وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى ممارسة التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة، والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها.

وهدفنا دراسة شاغتاوي وزافار (Chughtai & Zafar،2006) إلى تحديد فيما إذا كانت السمات وأوجه الرضا الوظيفي وبعدي العدالة التنظيمية المتمثلين في (العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية) من شأنهما شرح التنوع في الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعات الباكستانية، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر الالتزام التنظيمي في نتيجتين من النتائج التنظيمية وهما الأداء الوظيفي ودوران العمل. وقد تم جمع البيانات من عينة عدد أفرادها (125) أساتذة يعملون بدوام كامل في (23) جامعة في ثلاث مدن في باكستان ، هي لا هور وإسلام آباد، وبيشاور. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن السمات الشخصية وأوجه الرضا الوظيفي وبعدي العدالة التنظيمية ترتبط كمجموعة بالالتزام التنظيمي للأساتذة، وأن كلا من العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية هما الأقوى ارتباطاً بالالتزام التنظيمي، فضلاً عن كون الالتزام التنظيمي يرتبط ارتباطاً سلبياً بدوران العمل ويرتبط ارتباطاً إيجابياً بمقياس التقرير الذاتي للأداء الوظيفي .

وهدفت دراسة الحويلة (2006)، إلى تعرف الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ودرجة شيوع الأنماط القيادية لدى القادة الاكاديميين في مؤسسات التعليم العالي في دولة الكويت فضلاً عن التعرف إلى طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، والأنماط القيادية الأكثر شيوعاً لدى قاداتهم الأكاديميين. وقد تكونت عينة الدراسة من (415) عضو هيئة تدريس وقائداً أكاديمياً، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأنماط القيادية الأكثر شيوعاً لدى القادة الأكاديميين كانت على النحو الآتي نمط قيادة الفريق ، ونمط قيادة منتصف الطريق، ونمط قيادة النادي الاجتماعي، والنمط الأبوي، والنمط الانتهازي، ثم قيادة المهمات، وأخيراً نمط القيادة الفقيرة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الالتزام التنظيمي جاءت متوسطة، في جميع مجالات الأداة.

وهدفت دراسة الحراشنة (2006) إلى تعرف طبيعة الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة، وعلاقة كل من الجنس والتخصص والخبرة والمؤهل العلمي بمستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (235) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد استخدمت استبانتان لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس جاءت بدرجة ممارسة متوسطة، وأن مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين تراوح ما بين مستوى عالٍ

ومستوى متوسط. ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين تعزى لمتغيري الجنس والتخصص، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين تعزى لمتغير مستوى الخبرة في التعليم. في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وهدفنا دراسة أوغبورو (Ugboro، 2006) إلى الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وإعادة هيكلة الوظيفة وتمكين العامل، والميل للاستقالة بين المشرفين في إعادة الهيكلة التنظيمية، وقد ركزت الدراسة على مديري المستوى الإداري المتوسط والموظفين في المناصب الإشرافية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات إيجابية بين إعادة هيكلة الوظيفة، والتمكين والالتزام الفعال، كما أكدت ضرورة توفير نماذج نظرية من شأنها تقليل ميل المشرفين المسؤولين عن عمليات إعادة الهيكلة إلى الاستقالة من خلال تمكينهم ورفع مستوى التزامهم التنظيمي.

أما دراسة تيلا وأين وبوبولا (Tella ، Ayeni، & Popoola، 2007) فقد هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين كل من الدافعية للعمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لموظفي المكتبات، وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي وسنوات الخبرة. كما أكدت على ضرورة تركيز مديري المكتبات على تلبية احتياجات الموظف بهدف تعزيز دافعيته ورضاه والتزامه.

وكان الهدف من دراسة فلمبان (2008) هو التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات، والتعرف إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمكة المكرمة، والوقوف على علاقة كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في: الجنس والمؤهل التعليمي والتخصص والحالة الاجتماعية، وقد تكونت عينة الدراسة من (103) مشرفين تربويين و(175) مشرفة تربوية من مختلف مراكز الإشراف التربوي واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات وقد استخدم مقياس بورتر وآخرون (Porter,etal.) للالتزام التنظيمي، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين الرضا الوظيفي بأبعاده والالتزام التنظيمي بلغت (0.57)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات تبعاً للتخصص لصالح التخصصات العلمية والجنس لصالح الذكور، والمؤهل التعليمي لصالح حملة الدكتوراه.

أما دراسة مالك ونواب ونعيم ودانش (Naeem& Danish، 2010، Malik ، Nawab،) فقد هدفت إلى تحديد أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي في جامعات القطاع العام في الباكستان. فضلاً عن الكشف عن مدى التزام أساتذة هذه الجامعات لجامعاتهم ومدى شعورهم بالرضا بوظائفهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (650) عضو هيئة تدريس واستخدمت

الاستبانة التي وزعت عن طريق البريد الإلكتروني وبإيد اداة لجمع بيانات الدراسة. وخلصت الدراسة إلى أن الشعور بالرضا عن العمل ذاته وجودة الإشراف والرضا عن الراتب لها تأثير إيجابي في الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس. وأن هناك درجة عالية من الالتزام التنظيمي والرضا نحو العمل والإشراف و الراتب و الزملاء وفرص الترقية.

كما هدفت دراسة شونونغ وونونغ ولو (Lau، 2011) و Choong،Wong& إلى اختبار العلاقة بين الدافعية الفعلية والالتزام التنظيمي للأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي الماليزية الخاصة. وقد تكونت عينة الدراسة من (247) أكاديميا يعملون في الجامعات الماليزية الخاصة. وتوصلت الدراسة إلى ارتباط الدافعية الفعلية بثلاثة مكونات أساسية للالتزام، هي: الالتزام الفعال، والالتزام المستمر والالتزام المعياري. كما افترضت النتائج أن الدافعية الفعلية تؤدي تلقائيا إلى تولد الالتزام التنظيمي.

و قام اللحياني (2015) بدراسة هدفت الى التعرف الى واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الاداريين في ادارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية، وأستخدم المنهج الوصفي المسحي، والمنهج النوعي، إذا تم تطوير استبانة مكونة من (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات لقياس واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الاداريين، وتم وضع سؤال مفتوح لعينة الدراسة تضمن الكشف عن اهم العوامل التي من الممكن أن تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين وتم التأكد من صدق اداة

الدراسة وثباتها وتكونت عينة الدراسة من (113) قائداً تربوياً، والعاملين المزاولين لعملهم خلال الفصل الاول من العام الدراسي (2015) وقد طبقت أداة الدراسة على كامل المجتمع، وذلك بعد استثناء العينة الاستطلاعية والبالغ عدد أفرادها عشرة من القادة التربويين ومن نتائج الدراسة ان واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين من وجهة نظر القادة التربويين كان بدرجة متوسطة، وحصل مجال بيئة العمل على الرتبة الاولى، ثم جاء مجال الالتزام المستمر بالرتبة الثانية، وجاء بالرتبة الثالثة مجال الالتزام الشعوري، وجاء في الرتبة الاخيرة مجال الالتزام المعياري، وان اهم العوامل التي من الممكن ان تؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين هي محدودية الراتب الذي يتقاضاه الإداريون وبيئة العمل الايجابية بعيداً عن الضغوط والصراعات.

اجرت الدجاني (2018) دراسة هدفت إلى التعرف الى درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وتم استخدام استبانتين؛ واختيرت عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية وتكونت من (370) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية الخاصة، وأظهرت نتائج الدراسة الآتي:

إن درجتي ممارسة القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي جاءتا بدرجة متوسطة لكل منهما، ووجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة

القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير الخبرة العملية لصالح الفئة 10 سنوات فأكثر، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها :

من خلال استعراض الدراسات السابقة تبين تعدد المتغيرات التي تمت دراستها من قبل الباحثين، إلا أنها اشتركت بموضوعين أساسيين وهما: أخلاقيات الإدارة المدرسية والالتزام التنظيمي كلا على حده. فالدراسات التي بحثت في أخلاقيات الإدارة المدرسية درست علاقتها بمتغيرات أخرى، فبعضها تناول العلاقة بمستوى الروح المعنوية مثل دراسة بو عباس (2010)، وهدفت بعض الدراسات السابقة المتعلقة بأخلاقيات العمل الإداري إلى تعرف درجة التزام الإداريين بأخلاقيات العمل الإداري مثل دراسة يحيى (2010)، ودراسة داهل (Dahl,2006)، ودراسة البشري (2006)، وبعض الدراسات هدفت إلى تحديد إدراكات العاملين نحو التزامهم بالمعايير الأخلاقية للإدارة مثل دراسة هاريس وآخرون (Harris,etal,2004)، ودراسة اوندر (Awender,2001)، ودراسة لي وآخرون (Lee ,etal,2000)

وهدفت بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي إلى تعرف طبيعة الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة مثل دراسة الحراشة (2006)، بينما هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين.

وتكونت عينات بعض الدراسات السابقة من المعلمين مثل دراسة يحيى (2010)، ودراسة البشري (2006)، في حين تكونت عينات دراسات سابقة أخرى من مديري المدارس مثل دراسة هاريس وآخرون (Harriss, etal,2004).

وبعض الدراسات السابقة تكونت عيناتها من المعلمين والمديرين مثل دراسة اوندر (Awender,2001) وتكونت عينات بعض الدراسات السابقة من رؤساء الاقسام العلمية في الجامعة مثل دراسة بو عباس (2010)، اما الدراسة الحالية فقد أجريت على عينة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، و بلغ عدد أفرادها (368) معلماً ومعلمة.

وتمثلت أدوات الدراسة بالاستبانات لجمع البيانات وكذلك الدراسة الحالية التي تمثلت اداتها بالاستبانات لجمع البيانات وتحقيق اهداف الدراسة.

إن ما يميز الدراسة الحالية عن سابقتها من الدراسات هو أنها ربطت بين درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية والالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وقد أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إغناء مشكلة الدراسة وبلورتها والأدب النظري ومناقشة النتائج فضلاً عن تطوير اداتي الدراسة بالرجوع الى بعض الدراسات السابقة التي تمت الاشارة اليها في هذا الفصل.

الفصل الثالث

الطريقة والأجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

أشتمل هذا الفصل على عرض لمنهجية الدراسة المستخدمة ومجتمعها وعينتها وكيفية اختيارها، واداتي الدراسة وصدقهما وثباتهما واجراءات الدراسة والادوات الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات واجراءات الدراسة، وعلى النحو الآتي:

أولاً: منهج الدراسة المستخدم:

أستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لكونه المنهج المناسب لهذا النوع من الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان للفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2017-2018)، والبالغ عددهم (20371) معلماً ومعلمة، بواقع (2776) معلماً و (17595) معلمة حسب الإحصائية الصادرة من وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2016/2017. والجدول (1) يبين ذلك

الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات حسب المديرية والجنس

المجموع	الجنس		مديرية التربية والتعليم
	ذكور	اناث	
3882	523	3359	قصة عمان
6699	1224	5475	لواء الجامعة
3065	376	2689	لواء القويسمة
444	31	413	لواء سحاب
3384	247	3137	لواء ماركا
2175	280	1895	لواء وادي السير
631	80	551	ناعور
39	15	24	الجزيرة
52	0	52	الموقر
20371	2776	17595	المجموع

ثالثاً: عينة الدراسة:

أُختيرت عينة هذه الدراسة وفقاً لمرحلتين:

المرحلة الأولى: أُختيرت عينة عشوائية من الأولوية التسعة في

محافظة العاصمة عمان. وهذه الأولوية هي: لواء القويسمة، ولواء ماركا، و

لواء وادي السير.

المرحلة الثانية: أُختيرت عينة طبقية عشوائية نسبية من الألوية الثلاثة من المعلمين والمعلمات في المدارس الأساسية الخاصة. وحدد حجم العينة بالرجوع إلى جدول تحديد حجم العينة من حجم المجتمع الذي قام بإعداده كريجسي ومورجن (Krejcie&Morgan,1970) وقد تكونت عينة الدراسة من (368) معلماً ومعلمة بواقع (38) معلماً و(330) معلمة. والجدول (2) يبين توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري الجنس ومديرية التربية والتعليم.

الجدول (2)

توزع أفراد العينة وفقاً لمتغيري الجنس ومديرية التربية والتعليم

المجموع	الجنس		مديرية التربية والتعليم
	اناث	ذكور	
131	115	16	لواء القويسمة
144	134	10	لواء ماركا
93	81	12	لواء وادي السير
368	330	38	المجموع

رابعاً: أدوات الدراسة :

أُعتمدت في الدراسة الحالية اداتان، الأولى استبانة أخلاقيات الادارة المدرسية والثانية استبانة الالتزام التنظيمي. وقد تم تطوير هاتين الأدوات بعد الرجوع الى الأدب النظري ذي العلاقة والدراسات السابقة ذات الصلة وعلى النحو الآتي:

اداة الدراسة الاولى : استبانة أخلاقيات الادارة المدرسية:

طوّرت الباحثة هذه الاستبانة من خلال الرجوع الى دراستي الرومي (2009) والخميس (2013) فضلاً عن الأدب النظري المتعلق بالإدارة المدرسية وأخلاقياتها. وتكونت الاستبانة بصيغتها الأولية من (55) فقرة والملحق (1) يبين ذلك.

صدق اداة الدراسة الأولى "استبانة أخلاقيات الادارة المدرسية":

تم التأكد من صدق اداة الدراسة الأولى "استبانة أخلاقيات الادارة المدرسية" بإيجاد الصدق الظاهري للأداة وذلك من خلال عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المختصين في العلوم التربوية في بعض الجامعات الاردنية، والملحق (2) يبين ذلك. وقد حصلت الباحثة على ملاحظات المحكمين، وتم الأخذ بها والابقاء على الفقرات التي نالت نسبة موافقة (80%) فأكثر. إذ تم تعديل الفقرات التي طلب المحكمون تعديلها وحذف ما طُلب حذفه، وبذلك اصبحت الاستبانة بصورتها النهائية مكونة من (52) فقرة والملحق (3) يبين ذلك.

ثبات اداة الدراسة الأولى " استبانة أخلاقيات الادارة المدرسية" أستخدمت طريقتان

لإيجاد ثبات استبانة اخلاقيات الادارة المدرسية:

الأولى هي طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test -retest) : فقد تم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (20) معلما ومعلمة من خارج عينة الدراسة. وبعد مرور اسبوعين على فترة التطبيق أُعيد تطبيقها على العينة ذاتها، وتم ايجاد معامل ثبات الاداة باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الاول والثاني.

أما الطريقة الثانية المستخدمة لإيجاد معامل الثبات فهي طريقة الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معادلة كرو نباخ- الفا (Cronbach-Alpha) والجدول (3) يوضح قيم معاملات الثبات للأداة الأولى باستخدام كلتا الطريقتين.

الجدول (3)

قيم معاملات ثبات استبانة "أخلاقيات الادارة المدرسية " باعتماد طريقتي الاختبار واعادة الاختبار والاتساق الداخلي.

التسلسل	المجال	الاختبار واعادة الاختبار	معامل الاتساق الداخلي
1	اخلاقيات المدير في العمل الاداري	0.82	0.85
2	اخلاقيات المدير مع المعلمين	0.78	0.80
3	اخلاقيات المدير مع الطلبة	0.85	0.82
4	اخلاقيات المدير مع اولياء الامور	0.79	0.81
5	اخلاقيات المدير نحو الوطن	0.84	0.86
	الدرجة الكلية	0.87	

لقد بلغت الدرجة الكلية لثبات استبانة "أخلاقيات الادارة المدرسية بطريقة الاختبار واعادة الاختبار (test-retest) باستخدام معامل الارتباط بيرسون (0.87) وتراوحت قيم الثبات للمجالات الخمسة (0.78) و(0.85).

وتراوحت قيم معامل الإتساق الداخلي للأستبانة ذاتها باستخدام معادلة كرونباخ - الفا (Cronbach-Alpha) ما بين (0.80) و(0.86). وتعد قيم الثبات هذه مقبولة لاغراض الدراسة الحالية.

اداة الدراسة الثانية " استبانة الالتزام التنظيمي "

تم تطوير اداة الدراسة الثانية " استبانة الالتزام التنظيمي " بعد الاطلاع على الأدب النظري ذي العلاقة والرجوع الى الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي مثل دراسة العوفي (2005). وقد تضمنت الاستبانة بصيغتها الأولية (23) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات والملحق (1) يبين ذلك.

صدق اداة الدراسة الثانية " استبانة الالتزام التنظيمي "

تم إيجاد الصدق الظاهري لاستبانة الالتزام التنظيمي بعرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية في الجامعات الاردنية، والملحق (2) يبين ذلك. وقد أخذت الباحثة بالملاحظات التي ابداهها المحكمون بصدد فقرات الاستبانة من حيث الحذف والتعديل والاضافة والابقاء على الفقرات التي حصلت على موافقة (80%) من المحكمين فأكثر، وبذلك اصبحت الاستبانة بصيغتها النهائية مكونة من (23) فقرة دون حذف او إضافة والملحق (3) يبين ذلك.

ثبات اداة الدراسة الثانية : "استبانة الالتزام التنظيمي "

تم استخدام طريقتين لإيجاد ثبات اداة الدراسة الثانية . تمثلت الطريقة الأولى بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test -retest)، الذي طُبِّق على عينة مكونة من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة. وأعيد تطبيق الأداة على افراد العينة أنفسهم بعد مرور اسبوعين على التطبيق الأول، ثم ايجاد معامل الثبات للأداة باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين كلا التطبيقين (الاول والثاني). وتمثلت الطريقة الثانية بطريقة الاتساق الداخلي من خلال استخدام معادلة كرو نباخ -ألفا (Cronbach Alpha) والجدول (4) يبين قيم معاملات الثبات للأداة الثانية باستخدام كلتا الطريقتين.

الجدول (4)

قيم معاملات ثبات استبانة " الالتزام التنظيمي " وفقاً لطريقتي الاختبار وإعادة الاختبار والاتساق الداخلي.

التسلسل	المجال	الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل الارتباط بيرسون	الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ-ألفا
1	الالتزام الاتجاهي	0.80	0.86
2	الالتزام الاستمراري	0.79	0.92
3	المسؤولية تجاه المدرسة	0.82	0.88
	الكلية الدرجة	0.85	

لقد كانت الدرجة الكلية لثبات استبانة "الالتزام التنظيمي" بتطبيق طريقة الاختبار وإعادة الاختبار باستخدام معامل ارتباط بيرسون (0.85) وتراوحت قيم معامل الثبات للمجالات ما بين (0.79) و(0.82) وفيما يتعلق

بمعامل الاتساق الداخلي فقد بلغت قيم الثبات باستخدام معادلة كرونباخ الفا ما بين (0.79) و(0.82). وتعد هذه القيم مقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات.

خامساً: متغيرات الدراسة:

إشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- متغير الجنس ويشمل فئتين (ذكر وأنثى).

- متغير الخبرة ويشمل (أقل من 5 سنوات)، (5 سنوات - أقل من 10 سنوات) ، (10

سنوات فأكثر).

- المؤهل العلمي: ويشمل (بكالوريوس فأقل، دراسات عليا).

- المتغيرات التابعة: أخلاقيات الإدارة المدرسية، والالتزام التنظيمي.

سادساً: الوسائل الاحصائية:

لمعالجة البيانات إحصائياً ثم استخدام الوسائل الاحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، أستخدمت المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة الالتزام.

- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد

العلاقة بين درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة

العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية ودرجة الالتزام التنظيمي

للمعلمين. كما أستخدمت الجداول الاحصائية لمعرفة دلالة قيمة معامل

الارتباط.

- للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس، أستخدم الاختبار التائي

(t-test) لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغيري الجنس والتخصص

وتحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) واختيار شيفيه للمقارنات

البعدية بالنسبة لمتغير الخبرة.

- أستخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson) ومعادلة كرو نباخ -

الفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد ثبات الأدوات.

سابعاً: إجراءات الدراسة:

بعد تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة قامت الباحثة بالإجراءات

الآتية:

- تطوير أداتي الدراسة والتحقق من صدقهما وثباتهما.

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الاوسط موجه

إلى وزارة التربية والتعليم، الملحق (4) يبين ذلك

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم موجه

إلى مديريةية التعليم الخاص ، والملحق (5) يبين ذلك

- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديريةية التعليم الخاص إلى

المدارس الاساسية الخاصة في الوية: القويسمة وماركا ووادي السير والملحق

(6) يبين ذلك.

- توزيع استبانتي الدراسة على افراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الاساسية الخاصة في الألوية الثلاثة.

- عرض نتائج الدراسة في الفصل الرابع ومناقشتها في الفصل الخامس وتقديم التوصيات في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها.

لقد تم تحديد درجة الإجابة عن أداتي الدراسة باستخدام خمسة أبدال هي: دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً. وقد اعطى للبدال الأول (دائماً) خمس درجات، وللبدال الثاني (غالباً) أربع درجات، وللبدال الثالث (أحياناً) ثلاث درجات، في حين أعطى البديل الرابع (نادراً) درجتين، أما البديل الخامس فقد اعطي درجة واحدة حسب سلم ليكرت الخماسي.

تصحيح الاستبانتين:

أستخدمت المعادلة الآتية لتعرف درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة بأخلاقيات الادارة المدرسية ودرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين.

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

وبذلك تكون درجة الالتزام على النحو الآتي:

الدرجة المنخفضة: من (1.00 - 2.33)

الدرجة المتوسطة: من (2.34 - 3.67)

الدرجة المرتفعة: من (3.68 - 5.00)

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تمّ التّوصّل إليها من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

أولاً: النتائج المتعلّقة بالإجابة عن السؤال الأوّل الذي نصّه: ما درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين والجدول (5) يبيّن ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين حسب المجالات مرتبة تنازلياً؟

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	التسلسل
مرتفعة	1	0.45	3.88	اخلاقيات المدير نحو الوطن	5
مرتفعة	2	0.54	3.79	اخلاقيات المدير مع اولياء الامور	4
مرتفعة	3	0.70	3.71	اخلاقيات المدير مع الطلبة	3
متوسطة	4	0.51	3.67	اخلاقيات المدير مع المعلمين	2
متوسطة	5	0.36	3.37	اخلاقيات المدير في العمل الاداري	1

الدرجة الكلية	3.66	0.37	متوسطة
---------------	------	------	--------

يُلاحظ من الجدول (5) أنّ المتوسط الحسابي لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين، جاء في الدرجة المتوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.66) بانحراف معياري (0.37)، كما جاءت المجالات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.37 - 3.88)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "أخلاقيات المدير نحو الوطن" بمتوسط حسابي (3.88)، وانحراف معياري (0.45) وبدرجة مرتفعة، يليه مجال "أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور" بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.54)، وبدرجة مرتفعة، وجاء في الرتبة ما قبل الأخيرة مجال "أخلاقيات المدير مع المعلمين" بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.51) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الأخيرة مجال "أخلاقيات المدير في العمل الإداري" بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (0.36) وبدرجة متوسطة.

أمّا بالنسبة لفقرات كلّ مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. مجال "أخلاقيات المدير نحو الوطن":

تمّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام مديري المدارس الأساسية في محافظة العاصمة عمان في مجال أخلاقيات المدير نحو الوطن " من وجهة نظر المعلمين والجدول (6) يبين ذلك

الجدول (6)

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرّتب والدرجة لفقرات مجال "اخلاقيات المدير نحو الوطن" لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسّط الحسابي	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	1	0.87	4.19	يغرس روح الانتماء للوطن في نفوس طلبته	51
مرتفعة	2	0.96	4.03	يخطط لنشاطات لاصفية في المناسبات الوطنية	52
مرتفعة	3	0.40	3.86	يغرس في نفوس المعلمين التقاني لخدمة الوطن	50
مرتفعة	4	0.44	3.84	يوجه العملية التربوية التوجيه الوطني السليم	49
مرتفعة	5	0.93	3.70	يغرس حبّ الوطن والدفاع عنه في نفوس طلبته	48
مرتفعة	6	1.06	3.69	يَهتم بتقوية الوعي بالقيم الوطنية لدى الطلبة.	47
مرتفعة		0.45	3.88	الدرجة الكلية	

يتبيّن من الجدول (6) أنّ درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة

العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية في مجال "اخلاقيات المدير نحو الوطن" كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسّط الحسابي (3.88) بانحراف معياري (0.45)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، فقد تراوحت المتوسّطات الحسابية ما بين (4.19-3.69)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (51) التي تنصّ على " يغرس روح الانتماء للوطن في نفوس طلبته". بمتوسّط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.87)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (52) التي تنصّ على يخطط لنشاطات لاصفية في المناسبات الوطنية بمتوسّط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.96)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (48) التي تنصّ على " يغرس حبّ الوطن والدفاع عنه في نفوس طلبته". بمتوسّط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.93)، وفي

الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (47) التي تنصّ على " يهتم بتقوية الوعي بالقيم الوطنية لدى الطلبة." بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.06).

2. مجال "أخلاقيات المدير مع اولياء الامور":

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في مجال "أخلاقيات المدير مع اولياء الامور" من وجهة نظر المعلمين، والجدول (7) يبيّن ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة ل فقرات مجال أخلاقيات المدير مع اولياء الامور" لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	1	0.79	4.04	يعمل على الاتصال مع أولياء الأمور بصدد ابنائهم.	39
مرتفعة	2	0.83	4.03	يتعاون مع اولياء الامور في القضايا الدراسية لابنائهم.	38
مرتفعة	3	0.90	4.02	يكتّم اسرار أولياء الأمور.	45
مرتفعة	4	0.85	3.97	يعزز دور أهمية أولياء الأمور في العملية التربوية.	44
مرتفعة	5	0.79	3.95	يُطلع اولياء الامور على أوضاع ابنائهم العلمية باستمرار.	40
مرتفعة	6	0.79	3.87	يحدد الاوقات المناسبة للاستماع الى شكاوى أولياء الأمور.	41
مرتفعة	7	0.97	3.75	يحترم أولياء الأمور عند زيارتهم للمدرسة.	42
متوسطة	8	1.07	3.60	يُفعل أدوار مجالس الآباء في المدرسة.	43
متوسطة	9	0.39	2.84	يتزاور مع أولياء الأمور في مناسباتهم.	46

مرتفعة	0.54	3.79	الدرجة الكلية
--------	------	------	---------------

يتبين من الجدول (7) أنّ درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان لفقرات مجال "اخلاقيات المدير مع اولياء الامور" كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.79) بانحراف معياري (0.54)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.84-4.04)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (39) التي تنصّ على " يعمل على الاتصال مع أولياء الأمور بصدد ابنائهم " بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.79)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (38) التي تنصّ على "يتعاون مع اولياء الامور في القضايا الدراسية لأبنائهم " بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.83)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (43) التي تنصّ على " يُعَمَل أدوار مجالس الآباء في المدرسة" بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.07)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (46) التي تنصّ على " يتزاور مع أولياء الأمور في مناسباتهم .." بمتوسط حسابي (2.84) وانحراف معياري (0.39).

3. مجال "اخلاقيات المدير مع الطلبة":

تمّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في مجال "اخلاقيات المدير مع الطلبة" من وجهة نظر المعلمين، والجدول (8) يُبين ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب والدرجة لفقرات مجال "اخلاقيات المدير مع الطلبة" لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	1	0.82	4.11	يغرس في طلبته الأخلاق الفاضلة	29
مرتفعة	2	0.92	3.95	يُعزز روح العمل التعاوني لدى الطلبة.	37
مرتفعة	3	1.07	3.80	يلتزم بسرية المعلومات الخاصة بالطلبة.	35
مرتفعة	4	1.04	3.78	يتعامل مع الطلبة بعدالة.	31
مرتفعة	5	1.15	3.77	يراعي مشاعر الطلبة عند التعامل معهم.	36
مرتفعة	6	1.03	3.71	يشجع الطلبة على أداء واجباتهم.	32
متوسطة	7	1.25	3.63	يتصل مع الطلبة لمساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم	30
متوسطة	8	1.12	3.60	يعزز روح النظام باحترام القوانين لدى الطلبة.	34
متوسطة	9	0.91	3.04	يتفقد الحالة الاقتصادية للطلبة بهدف مساعدتهم.	33
مرتفعة		0.70	3.71	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (8) أنّ درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان لفقرات مجال "اخلاقيات المدير مع الطلبة" كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.71) بانحراف معياري (0.70)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعتين

والمتوسطة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.04-4.11)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (29) التي تنصّ على " يغرس في طلبته الأخلاق الفاضلة " بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.82)، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (37) التي تنصّ على " يُعزز روح العمل التعاوني لدى الطلبة " بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.92) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (34) التي تنصّ على " يعزز روح النظام باحترام القوانين لدى الطلبة " بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.12)، وبدرجة متوسطة وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (33) التي تنصّ على " ينفقد الحالة الاقتصادية للطلبة بهدف مساعدتهم." بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (0.91) وبدرجة متوسطة.

4. مجال "اخلاقيات المدير مع المعلمين":

تمّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في مجال "اخلاقيات المدير مع المعلمين" من وجهة نظر المعلمين، والجدول (9) يبيّن ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة ل فقرات مجال "اخلاقيات المدير مع المعلمين" لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	1	0.85	4.11	يستخدم الألفاظ التربوية في التحدث الى المعلمين.	28

مرتفعة	2	0.87	4.08	يتقبل النقد الهادف من المعلمين.	27
مرتفعة	3	0.79	3.98	يكتم اسرار المعلمين.	26
مرتفعة	4	0.98	3.83	يتعاون مع المعلمين في حل مشكلاتهم.	16
مرتفعة	5	0.97	3.77	يتعامل مع المعلمين في بعض المواقف بحزم.	25
مرتفعة	6	0.88	3.71	يتواصل مع المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية.	23
مرتفعة	7	0.92	3.70	يستأذن من المعلم عند دخوله غرفة الصف.	17
متوسطة	8	0.90	3.64	يُطلع المعلمين على تقييمهم في تقاريره السنوية.	22
متوسطة	8	0.96	3.64	يقيم علاقات حسنة مع المعلمين.	24
متوسطة	10	1.03	3.63	يشجع المعلمين على تطوير أنفسهم مهنياً.	18
متوسطة	11	0.94	3.57	يعمل على تنمية الجوانب الايجابية لدى المعلمين.	21
متوسطة	12	0.99	3.55	يُحفز المعلمين على الاداء الأفضل.	20
متوسطة	13	1.01	3.49	يشرف على اداء المعلمين بفاعلية.	19
متوسطة	14	0.57	3.48	يمارس عملية الاتصال مع المعلمين بفاعلية.	13
متوسطة	15	0.58	3.46	يساند المعلمين عند رصد العلامات النهائية للطلبة.	12
متوسطة	16	0.62	3.39	يعمل على تقويم المعلمين وفق معايير ثابتة.	14
متوسطة	17	0.62	3.38	يحث المعلمين على تبادل الزيارات فيما بينهم.	15
متوسطة		0.51	3.67	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (9) أنّ درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان لفقرات مجال "اخلاقيات المدير مع المعلمين" كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.67) بانحراف معياري (0.51)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.38-4.11)، وجاءت في الرتبة الأولى

الفقرة (28) التي تنصّ على " يستخدم الألفاظ التربوية في التحدث الى المعلمين." بمتوسّط حسابيّ (4.11) وانحراف معياري (0.85)، وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثّانية جاءت الفقرة (27) التي تنصّ على " يتقبل النقد الهادف من المعلمين." بمتوسّط حسابيّ (4.08) وانحراف معياريّ (0.87) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (14) التي تنصّ على " يعمل على تقويم المعلمين وفق معايير ثابتة" بمتوسّط حسابيّ (3.39) وانحراف معياريّ (0.62)، وبدرجة متوسطة وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (15) التي تنصّ على " يحث المعلمين على تبادل الزيارات فيما بينهم .." بمتوسّط حسابيّ (3.38) وانحراف معياري (0.62) وبدرجة متوسطة.

5. مجال "اخلاقيات المدير في العمل الإداري":

تمّ إيجاد المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في مجال "اخلاقيات المدير في العمل الاداري من وجهة نظر المعلمين، والجدول (10) يُبيّن ذلك.

الجدول (10)

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال " اخلاقيات المدير في العمل الإداري" لدى مديري المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسّط الحسابي	الفقرة	التسلسل
متوسطة	1	0.61	3.49	ينقل التعليمات بأمانة.	8
متوسطة	2	0.63	3.41	يتقيد بالصدق في كل شيء.	2
متوسطة	2	0.63	3.41	يتعامل مع الاخرين باحترام.	11

متوسطة	4	0.57	3.40	يتقبل النقد البناء بصدر رحب.	9
متوسطة	5	0.56	3.39	يتحمل المسؤولية عن المهمات المكلف بها.	7
متوسطة	6	0.60	3.38	يحدد القيم الجوهرية للمدرسة.	6
متوسطة	7	0.66	3.36	يتصف بمقدرته على ضبط النفس.	10
متوسطة	8	0.74	3.33	يلتزم بالتشريعات الادارية التربوية	5
متوسطة	9	0.68	3.32	يلتزم بمواعيد العمل.	4
متوسطة	10	0.66	3.30	يتعامل بحكمة في المواقف المختلفة.	1
متوسطة	11	0.63	3.24	يتصف بالديمقراطية في تعامله مع الآخرين.	3
متوسطة		0.37	3.37	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (10) أنّ درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان لفقرات مجال "اخلاقيات المدير في العمل الإداري" كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.37) بانحراف معياري (0.37)، وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.24-3.49)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (8) التي تنصّ على " ينقل التعليمات بأمانة " بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (0.61)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (2) التي تنصّ على " يتقيد بالصدق في كل شيء " والفقرة (11) التي تنصّ على "يتعامل مع الاخرين باحترام " بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.63)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (1) التي تنصّ على " يتعامل بحكمة في المواقف المختلفة" ، بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (0.66)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (3) التي تنصّ على "

يتصف بالديمقراطية في تعامله مع الآخرين " بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (0.63).

ثانياً: نتائج الإجابة عن سؤال الدراسة الثاني والذي نصّه: ما درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة وتحديد الرّتب لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم، والجدول (11) يوضّح ذلك:

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة والرّتب لدرجة الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم حسب المجالات مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الرّتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	التسلسل
مرتفعة	1	0.54	4.09	المسؤولية تجاه المدرسة	3
مرتفعة	2	0.91	4.01	الالتزام الاستمراري	1
مرتفعة	3	0.74	3.83	الالتزام الاتجاهي	2
مرتفعة		0.54	3.87	الدرجة الكلية	

يُشير الجدول (11) إلى أنّ درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.87) بانحراف معياري (0.54)،

وجاءت مجالات هذه الاستبانة في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.09 - 3.83)، وجاء في الرتبة الأولى مجال "المسؤولية تجاه المدرسة" بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.54)، وفي الرتبة الثانية جاء مجال "الالتزام الاستمراري" بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.91). وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال "الالتزام الاتجاهي" بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.74)، أمّا بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. مجال "المسؤولية تجاه المدرسة":

تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "المسؤولية تجاه المدرسة" لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم، والجدول (12) يبيّن ذلك.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "المسؤولية تجاه المدرسة" لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الرتبة	الانحراف	المتوسط	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	1	0.72	4.47	التزم بتطبيق التشريعات الإدارية الخاصة بالمدرسة.	18
مرتفعة	2	0.80	4.37	أقوم بأداء المهام الوظيفية دون الحاجة للرقابة الادارية.	20
مرتفعة	3	0.84	4.26	التزم بأوقات العمل الرسمي لتحقيق أهداف المدرسة.	22
مرتفعة	4	0.88	4.24	أشجع نفسي والأخرين للمحافظة على ممتلكات المدرسة.	19

مرتفعة	5	0.86	4.17	أُتابع الحصول على المعلومات المهمة للمدرسة.	17
مرتفعة	6	0.95	3.92	أشعر بواجبي في بذل قصارى جهدي تجاه تحقيق أهداف المدرسة.	16
مرتفعة	7	1.00	3.70	أهتم بسمعة المدرسة للحفاظ عليها.	21
متوسطة	8	1.04	3.61	أشجع الاهتمام بالعمل لتحقيق نجاح المدرسة.	23
مرتفعة		0.54	4.09	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (13) أنّ درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان لفقرات مجال "المسؤولية تجاه المدرسة" كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.09) بانحراف معياري (0.54)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة باستثناء فقرة واحدة جاءت في الدرجة المتوسطة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.61-4.47)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (18) التي تنصّ على " التزم بتطبيق التشريعات الإدارية الخاصة بالمدرسة " بمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.72) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (20) التي تنصّ على " أقوم بأداء المهمات الوظيفية دون الحاجة للرقابة الادارية ". بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (21) التي تنصّ على " أهتم بسمعة المدرسة للحفاظ عليها. " بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.00) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (23) التي تنصّ على " أشجع الاهتمام بالعمل لتحقيق نجاح المدرسة. " بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (0.54)، وبدرجة متوسطة.

3. مجال "الالتزام الاستمراري":

تمّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الالتزام الاستمراري" لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم، والجدول (13) يُبين ذلك.

الجدول (13)

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة لفقرات مجال "الالتزام الاستمراري" لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسّط الحسابي	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	1	0.82	4.39	أرغب في الحصول على ترقية مهنية من ادارة مدرستي.	11
مرتفعة	2	0.93	4.24	سأرضى بأي مهمة أكلف بها مقابل استمراري في المدرسة.	13
مرتفعة	3	0.97	4.18	أتمسك في عملي الحالي مهما توفرت فرص بديلة.	10
مرتفعة	4	1.04	4.01	أفتخر باستمرار علاقاتي مع زملائي في العمل.	15
مرتفعة	5	1.04	3.89	اقوم بالمشاركة في اللجان المدرسية.	12
مرتفعة	6	1.12	3.80	الاستثمار الوظيفي لي هو وجودي على رأس عملي.	14
متوسطة	7	1.08	3.49	اتوقع الحصول على المكاسب عندما أنتهي للمدرسة.	9
مرتفعة		0.72	4.01	الكلية الدرجة	

يتبين من الجدول (13) أنّ درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان لفقرات مجال "الالتزام الاستمراري" كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسّط الحسابي (4.01) بانحراف معياري (0.72)، وجاءت جميع فقرات هذا البعد في الدرجة المرتفعة، باستثناء فقرة واحدة جاءت في الدرجة المتوسطة، وتراوحت المتوسّطات الحسابية ما بين (3.49-4.39)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (11) التي تنصّ على "أرغب في الحصول على ترقية مهنية من ادارة مدرستي". بمتوسّط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.82) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (13) التي تنصّ على "سأرضى بأي مهمة أكلف بها مقابل استمراري في المدرسة". بمتوسّط حسابي (4.24) وانحراف معياري

(0.93)، وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (14) التي تنصّ على "الاستثمار الوظيفي لي هو وجودي على رأس عملي". بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (1.12) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (9) التي تنصّ على "اتوقع الحصول على المكاسب عندما أنتمي للمدرسة" بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة متوسطة.

3. مجال "الالتزام الاتجahi":

تمّ إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة ل فقرات مجال "الالتزام الاتجahi" لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم، والجدول (14) يُبيّن ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والدرجة ل فقرات مجال "الالتزام الاتجahi"

لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة، في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم مرتبة

تنازلياً.

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
مرتفعة	1	0.88	3.96	استمتع مع زملائي بالحديث عن عملي خارج المدرسة.	1
مرتفعة	2	1.02	3.95	أحس بالفخر لأنني أحد الأفراد العاملين في المدرسة.	2
مرتفعة	3	0.90	3.87	التزم بالعمل بدوافع داخلية ذاتية.	3
مرتفعة	4	0.90	3.86	أشعر بالالتزام بدرجة عالية تجاه عملي.	4
مرتفعة	6	0.90	3.79	اهتم بمشكلات عملي كأنها مشكلاتي الخاصة.	6
مرتفعة	7	0.99	3.78	أثق بأغلب معلمي مدرستي عند التعامل معهم.	7
مرتفعة	8	0.91	3.71	أشعر بولاء المعلمين لمدرستهم.	8

مرتفعة	5	0.98	3.70	أحرص على مدرستي بوصفها بيتي.	5
مرتفعة		0.74	3.83	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول (14) أنّ درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان لفقرات مجال "الالتزام الاتجّاهي" كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.83) وانحراف معياري (0.74)، وجاءت جميع فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.70-3.96)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنصّ على "استمتع مع زملائي بالحديث عن عملي خارج المدرسة." بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.88)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (2) التي تنصّ على "أحس بالفخر لأنني أحد الأفراد العاملين في المدرسة" بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (1.02)، وجاءت في الرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (8) التي تنصّ على "أشعر بولاء المعلمين لمدرستهم" بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.91)، وفي الرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (5) التي تنصّ على "أحرص على مدرستي بوصفها بيتي" بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (0.98).

ثالثاً: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية ودرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لاستبانة اخلاقيات الادارة المدرسية ومجالاتها والدرجة الكلية لاستبانة الالتزام التنظيمي ومجالاتها، والجدول (15) يُبين ذلك:

الجدول (15)

قيم معاملات ارتباط (بيرسون) بين درجة الالتزام بأخلاقيات الإدارة المدرسية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ودرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين.

الدرجة الكلية لاستبانة الالتزام التنظيمي	المسؤولية تجاه المدرسة	الالتزام الاستمراري	الالتزام الاتجahi	استبانة الالتزام التنظيمي استبانة اخلاقيات الادارة المدرسية
**0.61	**0.56	**0.50	**0.43	اخلاقيات المدير في العمل الاداري
**0.71	**0.61	**0.52	**0.49	اخلاقيات المدير مع المعلمين
**0.68	**0.54	**0.60	**0.51	اخلاقيات المدير مع الطلبة
**0.58	**0.40	**0.52	**0.46	اخلاقيات المدير مع اولياء الأمور
**0.70	**0.53	**0.48	**0.42	اخلاقيات المدير نحو الوطن
**0.73	**0.62	**0.67	**0.53	الدرجة الكلية لاستبانة اخلاقيات الادارة المدرسية

** دالة عند ($\alpha \leq 0.01$)

يتبين من الجدول (15) وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين الدرجة الكلية لاستبانة اخلاقيات الادارة المدرسية والدرجة الكلية لاستبانة الالتزام التنظيمي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.73)، كما وجدت علاقات ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مجالات استبانة اخلاقيات الادارة المدرسية ومجالات استبانة الالتزام التنظيمي، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.40) و(0.71).

رابعاً: نتائج السّؤال الرابع والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والتخصص؟

تمّت الإجابة عن هذا السّؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ- متغير الجنس:

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تبعاً لمتغير جنس المعلم، كما تمّ استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (16) يبيّن ذلك.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تبعاً لمتغير جنس المعلم.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
اخلاقيات المدير في العمل الاداري	ذكور	38	3.47	0.37	1.962	0.051
	إناث	330	3.35	0.35		
اخلاقيات المدير مع المعلمين	ذكور	38	3.60	0.45	-0.938	0.349
	إناث	330	3.68	0.52		
اخلاقيات المدير مع الطلبة	ذكور	38	4.07	0.52	3.405	0.003
	إناث	330	3.67	0.70		
اخلاقيات المدير مع اولياء الامور	ذكور	38	3.62	0.53	-1.975	0.049
	إناث	330	3.81	0.54		
اخلاقيات المدير نحو الوطن	ذكور	38	3.95	0.41	0.979	0.328
	إناث	330	3.88	0.45		
الدرجة الكلية	ذكور	38	3.70	0.37	0.711	0.477
	إناث	330	3.65	0.37		

أظهرت النتائج في الجدول (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تبعاً لمتغير جنس المعلم في الدرجة الكلية إذ بلغت القيمة التائية (0.711) وبمستوى ($\alpha \leq 0.477$)، وكانت القيم التائية ذات دلالة إحصائية لمجال " أخلاقيات المدير مع الطلبة" ولصالح "الذكور"، ولمجال " أخلاقيات المدير مع اولياء الامور"، ولصالح الاناث، ولم تكن القيم التائية ذات دلالة احصائية لمجال " أخلاقيات المدير في العمل الاداري اذ بلغت قيمة ت (1.962) وبمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) و لمجال اخلاقيات المدير مع المعلمين"، إذ بلغت (-0.938)، ولمجال " أخلاقيات المدير نحو الوطن" إذ بلغت القيمة التائية (0.979).

ب - متغير الخبرة:

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، تبعاً لمتغير خبرة المعلم، والجدول (17) يُبين ذلك.

الجدول (17)

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، تبعاً لمتغيّر خبرة المعلّم.

الانحراف المعياريّ	المتوسّط الحسابي	العدد	مستويات متغيّر الخبرة	المجال
0.40	3.35	83	أقل من خمس سنوات	اخلاقيات المدير في العمل الإداري
0.34	3.44	141	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.33	3.30	144	عشر سنوات فأكثر	
0.54	3.61	83	أقل من خمس سنوات	اخلاقيات المدير مع المعلمين
0.42	3.68	141	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.57	3.70	144	عشر سنوات فأكثر	
0.69	3.69	83	أقل من خمس سنوات	اخلاقيات المدير مع الطلبة
0.69	3.73	141	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.71	3.70	144	عشر سنوات فأكثر	
0.61	3.67	83	أقل من خمس سنوات	اخلاقيات المدير مع اولياء الأمور
0.48	3.82	141	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.56	3.82	144	عشر سنوات فأكثر	
0.51	3.83	83	أقل من خمس سنوات	اخلاقيات المدير نحو الوطن
0.41	3.82	141	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.45	3.97	144	عشر سنوات فأكثر	
0.42	3.61	83	أقل من خمس سنوات	الدرجة الكليّة
0.30	3.68	141	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	
0.40	3.67	144	عشر سنوات فأكثر	

يُلاحظ من الجدول (17) وجود فروق ظاهرية بين المتوسّطات الحسابية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، تبعاً لمتغيّر خبرة المعلّم، في كلّ مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكليّة للمجالات مجتمعة، إذ حصل أصحاب فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) على أعلى

متوسّط حسابيّ بلغ (3.68). يليهم أصحاب فئة الخبرة (عشر سنوات فأكثر) إذ بلغ متوسّطهم الحسابيّ (3.67)، في حين جاء أصحاب فئة الخبرة (أقلّ من خمس سنوات) بالرتبة الأخيرة بمتوسّط حسابيّ (3.61)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسّطات الحسابيّة ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ تمّ تطبيق تحليل التّباين الأحاديّ (One -Way ANOVA) وجاءت النّتائج كما في الجدول (18).

الجدول (18)

تحليل التّباين الأحاديّ لإيجاد دلالة الفروق بين المتوسّطات الحسابيّة لدرجة التزام مديري المدارس الأساسيّة الخاصّة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسيّة، تبعًا لمتغيّر خبرة المعلّم.

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التّباين
0.004	5.679	0.705	2	1.41	بين المجموعات
		0.124	365	45.298	داخل المجموعات
			367	46.708	المجموع
0.450	0.801	0.208	2	0.416	بين المجموعات
		0.259	365	94.68	داخل المجموعات
			367	95.096	المجموع
0.892	0.115	0.056	2	0.112	بين المجموعات
		0.486	365	177.425	داخل المجموعات
			367	177.537	المجموع
0.096	2.362	0.688	2	1.377	بين المجموعات
		0.291	365	106.385	داخل المجموعات
			367	107.762	المجموع
0.017	4.145	0.826	2	1.652	بين المجموعات
		0.199	365	72.735	داخل المجموعات
			367	74.386	المجموع
0.330	1.113	0.15	2	0.301	بين المجموعات
		0.135	365	49.345	داخل المجموعات
			367	49.646	المجموع

أظهرت نتائج الجدول (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في الدرجة الكلية للالتزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، تبعاً لمتغير خبرة المعلم ، إذ بلغت القيمة الفائتية (1.113) وبمستوى $(\alpha \leq 0.330)$ وكانت الفروق دالة إحصائياً في مجال "أخلاقيات المدير في العمل الاداري" إذ بلغت القيمة الفائتية (5.679) بمستوى دلالة $(\alpha \leq 0.004)$ ومجال "أخلاقيات المدير نحو الوطن" إذ بلغت القيمة الفائتية لهذا المجال (4.145) وبمستوى $(\alpha \leq 0.017)$ ، هذا ولم تكن الفروق دالة إحصائياً في مجال "أخلاقيات المدير مع المعلمين" إذ بلغت القيمة الفائتية (0.801) وبمستوى $(\alpha \leq 0.450)$ ، وفي مجال "أخلاقيات المدير مع الطلبة" إذ بلغت القيمة الفائتية (0.115) وبمستوى $(\alpha \leq 0.892)$ ، وفي مجال "أخلاقيات المدير مع اولياء الامور" إذ بلغت القيمة الفائتية (2.632) وبمستوى $(\alpha \leq 0.096)$. ولمعرفة عائديه الفروق على المجالين ذوي الدلالة الاحصائية تمّ استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (19) يُبين ذلك.

الجدول (19)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية، لمتغير الخبرة للمعلم.

المجال	مستويات متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
أخلاقيات المدير في العمل الاداري	أقل من خمس سنوات	3.35	-	-0.09	0.05
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.44	-		*0.14
	عشر سنوات فأكثر	3.30			
أخلاقيات المدير نحو الوطن	أقل من خمس سنوات	3.83	-	0.01	-0.14
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.82	-	-	-0.15

		3.97	عشر سنوات فأكثر	
--	--	------	-----------------	--

يلاحظ من الجدول (19) أنّ الفروق في درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تبعاً لفئات متغيّر الخبرة على مجال "اخلاقيات المدير نحو الوطن" تعزى للمعلمين ذوي فئة (عشر سنوات فأكثر)، وعلى مجال "اخلاقيات المدير نحو العمل الاداري" كانت الفروق تعزى للمعلمين ذوي فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات فأكثر) و(عشر سنوات فأكثر).

ج- متغيّر التخصص:

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تبعاً لمتغيّر تخصص المعلم، كما تمّ استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (20) يُبين ذلك.

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تبعاً لمتغيّر تخصص المعلم.

المجال	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
اخلاقيات المدير في العمل الاداري	علمي	159	3.35	0.37	-0.970	0.333
	إنساني	209	3.38	0.35		
اخلاقيات المدير مع المعلمين	علمي	159	3.58	0.49	-3.168	0.002
	إنساني	209	3.74	0.51		
اخلاقيات المدير مع الطلبة	علمي	159	3.63	0.67	-1.890	0.059
	إنساني	209	3.77	0.71		
اخلاقيات المدير مع اولياء الامور	علمي	159	3.76	0.54	-0.874	0.303
	إنساني	209	3.81	0.54		
اخلاقيات المدير نحو الوطن	علمي	159	3.81	0.40	-2.647	0.008

		0.48	3.94	209	إنساني	
0.005	-2.853	0.35	3.60	159	علمي	الدرجة الكلية
		0.37	3.70	209	إنساني	

أظهرت النتائج في الجدول (20) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تبعاً لمتغير تخصص المعلم في الدرجة الكلية إذ بلغت القيمة التائية (-2.853) وبمستوى ($\alpha \leq 0.005$)، ولصالح التخصصات الانسانية، وكانت القيم التائية ذات دلالة إحصائية لمجال " اخلاقيات المدير نحو الوطن" إذ بلغت (-2.647) وبمستوى ($\alpha \leq 0.008$)، ولصالح التخصصات الانسانية، ولمجال " اخلاقيات المدير مع المعلمين"، إذ بلغت القيمة التائية (-3.168) وبمستوى ($\alpha \leq 0.002$) ولصالح التخصصات الانسانية، ولم تكن القيم التائية ذات دلالة احصائية لمجال " اخلاقيات المدير في العمل الاداري"، إذ بلغت (-0.970) بمستوى دلالة ($\alpha \leq 0.333$)، ولمجال " اخلاقيات المدير مع الطلبة" إذ بلغت القيمة التائية (-1.890) وبمستوى (0.059)، ولمجال "اخلاقيات المدير مع اولياء الامور" إذ بلغت القيمة التائية (-0.874). وبمستوى (0.303).

خامساً: نتائج الإجابة عن سؤال الدراسة الخامس والذي نصه: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات: الجنس، والخبرة، والتخصص؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

أ- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير جنس المعلم، كما تم استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (21) يبيّن ذلك.

الجدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير جنس المعلم.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الالتزام الاتجاعي	ذكور	38	3.90	0.52	0.645	0.520
	إناث	330	3.82	0.76		
الالتزام الاستمراري	ذكور	38	4.18	0.63	1.599	0.111
	إناث	330	3.98	0.73		
المسؤولية تجاه المدرسة	ذكور	38	4.20	0.56	1.251	0.212
	إناث	330	4.08	0.54		
	إناث	38	4.09	0.42		
الدرجة الكلية	ذكور	330	3.96	0.53	1.439	0.151
	إناث	38	3.90	0.52		

أظهرت النتائج في الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية

الخاصة في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير جنس المعلم في الدرجة الكلية إذ بلغت القيمة

التائية (1.439) وبمستوى ($\alpha \leq 0.151$)، ولم تكن القيم التائية ذات دلالة احصائية للمجالات جميعها إذ بلغت لمجال "الالتزام الاتجاهي"، (0.645)، ولمجال "الالتزام الاستمراري" (1.599) ولمجال "المسؤولية تجاه المدرسة" (1.251).

ب - متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، تبعاً لمتغير خبرة المعلم، والجدول (22) يُبين ذلك.

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، تبعاً لمتغير خبرة المعلم.

المجال	مستويات متغير الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الالتزام الاتجاهي	أقل من خمس سنوات	83	3.64	0.76
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	141	3.86	0.67
	عشر سنوات فأكثر	144	3.90	0.78
الالتزام الاستمراري	أقل من خمس سنوات	83	3.94	0.72
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	141	4.02	0.65
	عشر سنوات فأكثر	144	4.02	0.79
المسؤولية تجاه المدرسة	أقل من خمس سنوات	83	4.07	0.53
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	141	4.09	0.53
	عشر سنوات فأكثر	144	4.11	0.57
الدرجة الكلية	أقل من خمس سنوات	83	3.88	0.51
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	141	3.99	0.47
	عشر سنوات فأكثر	144	4.01	0.58

يُلاحظ من الجدول (22) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، تبعاً لمتغير خبرة المعلم، في كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجالات مجتمعة، إذ حصل أصحاب فئة الخبرة (عشر سنوات فأكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.01). يليهم أصحاب فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى عشر سنوات) إذ بلغ متوسطهم الحسابي (3.99)، في حين جاء أصحاب فئة الخبرة (أقل من خمس سنوات) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.88)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One -Way ANOVA) وجاءت النتائج كما في الجدول (23).

الجدول (23)

تحليل التباين الأحادي لا يجاد دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، تبعاً لمتغير خبرة المعلم.

مستوى الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
0.027	3.643	1.958	2	3.916	بين المجموعات	الالتزام الاتجاهي
		0.537	365	196.182	داخل المجموعات	
			367	200.098	المجموع	
0.659	0.417	0.217	2	0.435	بين المجموعات	الالتزام الاستمراري
		0.521	365	190.178	داخل المجموعات	
			367	190.612	المجموع	
0.891	0.116	0.035	2	0.069	بين المجموعات	المسؤولية تجاه المدرسة
		0.298	365	108.876	داخل المجموعات	
			367	108.945	المجموع	
0.184	1.699	0.465	2	0.929	بين المجموعات	الدرجة الكلية

	0.273	365	99.822	داخل المجموعات
		367	100.751	المجموع

أظهرت نتائج الجدول (23) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في الدرجة الكلية للالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان ، تبعاً لمتغير خبرة المعلم ، إذ بلغت القيمة الفائية (1.699) وبمستوى $(\alpha \leq 0.184)$ ولم تكن الفروق دالة إحصائياً لمجال "المسؤولية تجاه المدرسة" إذ بلغت القيمة الفائية (0.116) وبمستوى $(\alpha \leq 0.891)$ ، ولمجال "الالتزام الاستمراري" بلغت القيمة الفائية (0.417) وبمستوى $(\alpha \leq 0.659)$ ، وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية لمجال "الالتزام الاتجاهي" إذ بلغت القيمة الفائية (3.643) وبمستوى $(\alpha \leq 0.027)$. ولمعرفة عايديه الفروق على هذا المجال تمّ استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، والجدول (24) يُبين ذلك.

الجدول (24)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، لمتغير عدد سنوات الخبرة للمعلم.

المجال	مستويات متغير الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من خمس سنوات	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	عشر سنوات فأكثر
الالتزام الاتجاهي	أقل من خمس سنوات	3.64	-	*-0.22	*-0.26
	من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	3.86	-		-0.04
	عشر سنوات فأكثر	3.90			

يلاحظ من الجدول (24) أنّ الفروق في درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس

الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تبعاً لفئات متغير الخبرة على مجال "الالتزام

الاتجاهي" تعزى للمعلمين ذوي فئة الخبرة (من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) و (عشر سنوات فأكثر) مقارنة بالمعلمين ذوي الخبرة (أقل من خمس سنوات).

ج-متغير التخصص:

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير تخصص المعلم، كما تمّ استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين والجدول (25) يُبين ذلك.

الجدول (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير تخصص المعلم.

المدى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	التخصص	العدد	المجال
0.018	3.72	0.78	-2.373		علمي	159	الالتزام الاتجاهي
	3.91	0.69			إنساني	209	
0.453	3.97	0.72	-0.751		علمي	159	الالتزام الاستمراري
	4.02	0.72			إنساني	209	
0.470	4.07	0.56	0.723		علمي	159	المسؤولية تجاه المدرسة
	4.11	0.53			إنساني	209	
0.083	3.92	0.54	-1.737		علمي	159	الدرجة الكلية
	4.01	0.50			إنساني	209	

أظهرت النتائج في الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تبعاً لمتغير تخصص المعلم في الدرجة الكلية إذ بلغت القيمة التائية (-1.737) وبمستوى ($\alpha \leq 0.083$)، وكانت القيمة التائية ذات دلالة إحصائية لمجال "الالتزام الاتجاهي" إذ بلغت (-2.373) وبمستوى ($\alpha \leq 0.018$)، ولصالح التخصصات

الانسانية، ولم تكن القيمة التائية ذات دلالة احصائية لمجال " الالتزام الاستمراري "، إذ بلغت (-0.751) ، ولمجال " المسؤولية تجاه المدرسة" إذ بلغت القيمة التائية (0.723).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تناول هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية من خلال

الاجابة عن اسئلتها، وكما يأتي:

- مناقشة نتائج السؤال الاول الذي نصه: ما درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في

محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين؟

أشارت النتائج في الجدول (5) الى أن درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في

محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ

بلغ متوسطها الحسابي (3.66) بانحراف معياري (0.37) وجاءت المجالات الخمسة لأخلاقيات

الادارة المدرسية في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين

(3.37 - 3.88).

وقد تتسبب هذه النتيجة الى ان مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة

عمان - كما يرى افراد العينة من المعلمين والمعلمات - يرغبون في الالتزام بالأخلاقيات بشكل

عام وأخلاقيات الإدارة المدرسية بشكل خاص ، نظرا لأهميتها في الحياة الاجتماعية والتربوية ،

وكونها الركن الاساسي الذي يستند اليه في بناء الإنسان وتطويره والارتقاء بمستواه من الجوانب

كافة ، وربما تعزى هذه النتيجة الى أن المديرين يتعاملون بأسلوب إيجابي وطريقة محترمة مع

اولياء امور الطلبة ، والطلبة انفسهم والمعلمين ، فضلا عن الالتزام بالأخلاقيات نحو الوطن

واخلاقيات العمل الإداري في اثناء تعاملهم مع افراد المجتمع المدرسي خلال اليوم الدراسي ،

فالمدرسة مؤسسة تربوية أوجدها المجتمع لتحقيق أهدافه واغراضه من خلال صناعة الفرد

الطالب صناعة اجتماعية بتحويله الى مواطن صالح يلتزم بما عليه . وقد تعود هذه النتيجة الى ان المدرسة وإدارتها لها مكونات وخصائص قامت بناء على مبادئ وأخلاقيات هدفها إعداد الإنسان إعداداً متكاملًا في جميع جوانب شخصيته ومنها الجانب الأخلاقي. فالالتزام بأخلاقيات الإدارة المدرسية ضرورة حتمية، وتقيد المدير بهذه الأخلاقيات ممارسة إيجابية تنعكس نتائجها في المحصلة النهائية للعملية التربوية وهو الطالب. إذ يتعاون جميع الأفراد داخل المدرسة ومساندة اعضاء المجتمع المحلي بدعم دور المدرسة في تربية الطالب تربية أخلاقية تتناسب ومتطلبات المجتمع وحاجاته وأهدافه وطموحاته.

إن التزام مدير المدرسة الأساسية بالممارسات الاخلاقية في التعامل مع الأطراف المتعددة داخل المدرسة وخارجها يضيف على المدرسة والعاملين فيها سمات إيجابية طيبة قد تكون لها آثار واضحة في بناء شخصيات الطلبة واعادهم للحياة المستقبلية. وان حرص المدير على احترام المعلمين والطلبة واولياء الامور، بوصفهم فريقاً متكاملًا لتحقيق الأهداف التربوية، من شأنه أن يرقى بمستوى المدرسة واداء المعلمين والطلبة وتعاون الآباء من أجل ابنائهم، والأخذ بأيديهم نحو المستقبل.

وانفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة ابو شرشوح (2015) واختلفت هذه النتائج مع دراسات: لي وآخرون (Lee.etal.2000) ونزال (2001) ودراوشة (2004) وهاريس وآخرون (Harris.exal.2004) والبشري (2006)، وابو طبيخ (2008) وبوعباس (2010) ويحيى (2010) والخميس (2013)، التي أظهرت نتائجها درجة مرتفعة من حيث التزام المديرين بأخلاقيات الادارة المدرسية واخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية.

أما بالنسبة لمجالات استبانة " اخلاقيات الإدارة المدرسية " فقد تمت مناقشتها حسب تسلسلها من الأعلى الى الأدنى من حيث المتوسطات الحسابية وعلى النحو الاتي:

1. مجال " اخلاقيات المدير نحو الوطن " .

أظهرت النتائج في الجدول (6) ان درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية في هذا المجال كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.88) بانحراف معياري (0.45). وقد تعود هذه النتيجة الى قيام مدير المدرسة بغرس روح الولاء والانتماء للوطن لدى الطلبة من خلال لقاءاته اليومية مع الطلبة، وعند زيارته للصفوف المدرسية، إيماناً بأهمية الالتزام بالوطن والولاء له وكذلك من خلال توظيف المناسبات الوطنية المتنوعة لغرس بذرة الانتماء لهذا الوطن العزيز والدفاع عنه والتضحية من أجله، ولذلك قد يعمل المدير على وضع خططٍ للنشاطات اللاصفية التي يمكن القيام بها في هذه المناسبات الوطنية، ويشجع المعلمين والطلبة على المشاركة فيها، مما قد يعزز لديهم سمة الولاء. وربما جاءت هذه النتيجة لتأكيد المدير على دور المعلم في هذا المجال الوطني وحثه على الاسهام في النشاطات والممارسات التي من شأنها تعزيز فكرة الانتماء للوطن وخدمته كل من موقعه ومن النشاطات التي يؤديها سواء داخل المدرسة أم خارجها من خلال المشاركة مع اعضاء المجتمع المحلي بأداء مثل هذه الممارسات في المناسبات الوطنية. وقد تنسب هذه النتيجة المرتفعة الى تأكيد المدير على توجيه العملية التربوية بما يخدم الوطن وذلك بالتعاون مع المعلمين واطباء المجتمع المحلي. وتحديد المسارات ذات الطابع الوطني التي لا بد من الالتزام بها من جميع العاملين في المدرسة. وتعزيز هذا التوجيه للعملية التربوية، فقد يعمل المدير على غرس حب الوطن في نفوس الطلبة والدفاع عنه والتضحية من أجله من خلال تعزيز القيم الوطنية لدى الطلبة وتمثلها سلوكاً في حياتهم المدرسية.

2- مجال أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور:

أوضحت النتائج في الجدول (7) أن درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في مجال " أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور. جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.54) وقد تعزى هذه النتيجة الى قيام مدير المدرسة بالاتصال مع أولياء الأمور فيما يتعلق بأبنائهم، كلما دعت الضرورة ذلك، من أجل أن يعرفهم بمستوى أبنائهم العلمي وتصرفاتهم وكل ما يتعلق بهم، مما قد يثير حالة من الاهتمام والتعاون بين الطرفين لما فيه مصلحة الطالب. وربما عكست هذه النتيجة درجة التعاون التي يبديها المدير مع اولياء امور الطلبة والمتعلقة بالموضوعات الدراسية من أجل الأخذ بأيدي هؤلاء الطلبة نحو التفوق والتميز والارتقاء بمستواهم الأكاديمي لإعدادهم طلبة قادرين على مواصلة دراستهم الثانوية ومن ثم الالتحاق بالجامعة أو سوق العمل. وقد تُنسب هذه النتيجة المرتفعة أيضاً الى سمة أخلاقية مهمة يتمتع بها مدير المدرسة وهي كتمان الاسرار سواء ما يتعلق بأولياء الأمور أنفسهم أم الطلبة وهذا قد يعزز ثقة الآباء بالمدير فينفتحون عليه ويتعاونون معه لخدمة المؤسسة التربوية وابنائهم. لذلك فقد يسعى المدير الى تعزيز الدور الذي يؤديه أولياء الأمور وأهميته في نجاح العملية التربوية وتحقيقها لأهدافها، وتأكيد أهمية التعاون في هذا المجال من جميع الأطراف التي يهملها شأن المدرسة والعملية التربوية فيها. وربما تعود هذه النتيجة الى أن مدير المدرسة يعمل جاهداً على إطلاع الآباء على النتائج الاكاديمية لأبنائهم، فضلاً عن أوضاعهم بشكل عام، ليكونوا على بينة، ويتمكنوا من تجاوز الاخطاء والسلبيات التي ارتكبها أبنائهم في وقت مبكر. وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً الى تنظيم المدير لعمله المدرسي وتحديده الاوقات

المناسبة للالتقاء بأولياء الامور لبحث القضايا والمشكلات - أن وجدت - التي تتعلق بأبنائهم خلال الاسبوع الدراسي. وان استجبت حالات طارئة يستطيع تنظيم الوقت المناسب للالتقاء بالآباء من أجل الأبناء. وبالمقابل فقد يعمل المدير على الاستماع لشكاوى الآباء المتعلقة بأبنائهم سواء ما يتعلق منها بالمعلمين أم الطلبة أنفسهم أم الإدارة المدرسية، ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة للتغلب على المعوقات التي تواجه الطلبة او التي تحول دون استمرارهم في الدراسة. لذلك يبدي المدير الاحترام المطلوب لأولياء الامور عند زيارتهم للمدرسة، مما يعزز لديهم الاحترام المتبادل والثقة في التعامل فتزداد الرابطة بين الآباء وإدارة المدرسة قوة ومتانة تخدم الطالب نفسه والعملية التربوية بشكل عام. وإيماناً من مدير المدرسة بأهمية الأدوار التي تؤديها مجالس الآباء فانه يعمل باستمرار على زيادة درجة فاعلية هذه المجالس بما يخدم المدرسة والعاملين فيها والطلبة بشكل خاص. فالعلاقة بين البيت والمدرسة ينبغي ان تكون علاقة إنسانية أخلاقية قائمة على المودة والمبادئ الاخلاقية. وكلما توطدت هذه العلاقة عمت الفائدة لكلا الطرفين ويبدو هنا دور المدير واضحاً في تقوية هذه العلاقة أو إضعافها من خلال الاهتمام بهذه المجالس سعياً لتحقيق اهدافها. وتعزيزاً لتوطيد هذه العلاقة فان قيام المدير بزيارة الآباء وتقدهم في مناسباتهم يعد عاملاً إيجابياً فاعلاً لتحقيق الأهداف المرجوة من المدرسة ومن العملية التربوية.

2. مجال أخلاقيات المدير مع الطلبة:

أظهرت النتائج في الجدول (8) أن درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في مجال " أخلاقيات المدير مع الطلبة " كانت مرتفعة، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.71) وانحراف معياري (0.70) ويستدل من هذه النتيجة اهتمام المدير

بطلبته وتوجيههم نحو الاخلاق الفاضلة والصفات الحميدة وتمثلها قولاً وعملاً. وربما تنسب هذه النتيجة المرتفعة الى تعزيز المدير لروح العمل التعاوني بين الطلبة، ذلك أن التعاون سمة أخلاقية إيجابية لا يمكن أن تؤدي الجماعات مهماتها من غيرها. وحيث أن العمل التربوي هو عمل جماعي، فهو يحتاج الى تعاون الأفراد فيما بينهم في مختلف النشاطات والممارسات والمهام، لذلك يؤكد المدير دائماً على أهمية العمل التعاوني ويحث الطلبة بشكل مباشر من خلال لقاءاته معهم أو عن طريق المعلمين للتعاون فيما بينهم خدمة للعملية التربوية وتحقيقاً لأهدافها وقد تعود هذه النتيجة الى حفاظ المدير على اسرار الطلبة والمعلومات الخاصة بهم، مما يزيد من ثقة الطلبة بمديرهم وتعزيز اواصر العلاقة التربوية بين المدير والطلبة. فضلاً عن ذلك فقد تؤثر العدالة التي يمارسها المدير في اثناء تعامله مع الطلبة او مواجهته للمواقف المتعددة في اليوم المدرسي، إيجابياً في الطلبة، وربما تولد لديهم انطباعاً إيجابياً عن مديرهم فيسمعون ما يقوله وينفذون ما يطلبه بوصفه قائداً عادلاً، وبخاصة عندما يأخذ في الاعتبار مشاعرهم في اثناء التعامل معهم، فيزيدهم التصاقاً به والتزاماً بما يؤكد اعتقاداً منهم بأنه يعمل من أجل مصلحتهم. لذلك فهم يستجيبون له عندما يطلب منهم اداء الواجبات المدرسية المكلفين بها. وقد تعزى هذه النتيجة كذلك الى قيام المدير بالاتصال مع طلبته لتعرف أحوالهم ومشكلاتهم ومد يد العون والمساعدة إليهم للتغلب على هذه المشكلات. وعندما يشعر الطلبة بان المدير قريب منهم يستجيب لهم في معظم احتياجاتهم، فانهم يحترمونه ويقدرونه ويستجيبون له ولا سيما فيما يتعلق بالحفاظ على النظام داخل المدرسة واحترام التشريعات والتعليمات والقوانين وعدم الخروج عليها. وربما تنسب هذه النتيجة الى تفقد المدير للحالة الاقتصادية الضعيفة لبعض الطلبة وتقديم المساعدة الممكنة إليهم والأخذ بأيديهم نحو مواصلة الدراسة والتفوق.

4. مجال " اخلاقيات المدير مع المعلمين "

أشارت النتائج في الجدول (9) الى أن درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في مجال " اخلاقيات المدير مع المعلمين" كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.67) بانحراف معياري (0.51)، وقد تعود هذه النتيجة الى الاسلوب الايجابي الذي يمارسه المدير في تعامله مع المعلمين في تحدّثه او في الطلب منهم إنجاز مهمة معينة. أو القيام بأي نشاط تتطلبه طبيعة العمل المدرسي. وهذا التعامل الايجابي الخلاق بين الطرفين له نتائج الايجابية في خلق مناخ مدرسي مناسب ينعكس تأثيره في جميع أطراف العملية التربوية. ونتيجة لهذه العلاقة الطيبة فقد يبدي المدير تقبلاً للنقد الهادف من المعلمين، بما أن الغاية هي مصلحة المدرسة والعاملين فيها. فضلاً عن اعتقاده ان مثل هذا النقد من شأنه الارتقاء بمستوى العمل الإداري التربوي، بما أن العلاقة بين جميع الاطراف قائمة على الثقة والشفافية في التعامل. وربما تنسب هذه النتيجة الى قيام المدير بالمحافظة على اسرار المعلمين بوصفه قائداً وموجهاً ومنظماً للعملية الادارية التربوية داخل المدرسة. وهذا من شأنه ان يؤدي الى زيادة ثقة المعلمين بالمدير أولاً وبعيضمهم بعضاً ثانياً. فضلاً عن قيامه بمد يد العون للمعلمين كافة إذا طلبوا ذلك من أجل التغلب على مشكلاتهم وايجاد الحلول المناسبة لها. وقد تعزى هذه النتيجة الى ان المدير يتعامل مع المعلمين في ضوء متطلبات الموقف، فاذا كان الموقف يتطلب حزمًا من المدير فانه لا يتردد في ذلك من أجل الحفاظ على سمعة المدرسة ومكانتها للارتقاء بمستوى العملية التعليمية التعلمية وصولاً الى تحقيق الأهداف المطلوبة، وربما تنسب هذه النتيجة أيضاً الى تواصل المدير مع المعلمين في افراحهم واتراحهم مما يزيد درجة التعامل الايجابي والتعاون الخلاق بين الطرفين والذي يؤثر بدوره في اداء الطالب وتحصيله

الأكاديمي فضلاً عن ذلك فان ابتعاد المدير عن الزيارات المفاجئة للمعلمين في صفوفهم وطلب الإذن منهم للدخول دليل احترام وتقدير لهم يدفعهم لمساندته والوقوف الى جنبه ودعمه في معظم الأفكار والمشروعات التي يقدمها للمدرسة .وربما تأتي هذه النتيجة بناء على العلاقات الحسنة القائمة مع المعلمين والتي تعكس طبيعة التعامل والتفاعل في المدرسة وتأثيره ذلك في سير العملية التربوية، ولذلك فهو يحث المعلمين على تقديم الاداء الافضل دائماً ، وتقديم الخدمة وللمساعدة لمن يطلبها.

5. مجال أخلاقيات المدير في العمل الإداري:

أظهرت النتائج في الجدول (10) ان المتوسط الحسابي لدرجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في هذا المجال بلغ (3.37) وبانحراف معياري (0.37) للدرجة الكلية. وقد تعزى هذه النتيجة الى قيام المدير بنقل التوجيهات والإرشادات والتعليمات الى المعلمين والعاملين الآخرين بأمانة وصدق، ويغلب الاحترام على تعامله معهم ، فضلاً عن تقبله النقد من العاملين معه وبخاصة ذلك النقد البناء ،وربما تعود هذه النتيجة الى أن المدير يتحمل مسؤولية المهمات المنوطة به ويؤدي المهمات بإخلاص ويعمل على تحديد القيم الأساسية التي ينبغي الالتزام بها حفاظاً على كيان المدرسة ومكانتها وسمعتها العلمية والأخلاقية وقد تنسب هذه النتيجة الى مقدرة المدير على ضبط انفعالاته والتصرف بعقلانية في المواقف الحرجة من خلال استخدامه للأسلوب الديمقراطي في التعامل مع العاملين داخل المدرسة.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: ما درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم.

أشارت النتائج في الجدول (11) الى ان درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.87) بانحراف معياري (0.45) وجاءت المجالات الثلاثة للالتزام التنظيمي في الدرجة المرتفعة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (4.09) و(3.83).

وقد تعود هذه النتيجة الى حرص المعلمين والمعلمات على التقيد بمتطلبات العمل الإداري وعدم الخروج على التعليمات والتشريعات الادارية من اجل الارتقاء بمستوى المدرسة اكاديمياً وتربوياً وتحقيق الأهداف التنظيمية والشعور بالانتماء الى المدرسة والارتباط بأهدافها وقيمها، والتعهد أمام الآخرين بإنجاز الاعمال والمهام المكلفين بها وتحمل المسؤولية كاملة عن ذلك. وربما تعزى هذه النتيجة الى أن المعلمين يرون في الالتزام التنظيمي إزاء المدرسة التي يعملون فيها شيئاً مقدساً، لذلك يحرصون على تقديم أفضل الخدمات لجميع العاملين وبخاصة لمن أنشئت المدرسة لأجلهم، ألا وهم الطلبة الذين يمثلون الهدف الاساسي والمُخرج الرئيس للعملية التربوية. وقد تعكس هذه النتيجة القيم والمبادئ الأخلاقية التي يتمتع بها هؤلاء المعلمون والتي يعبرون عنها بأنماط سلوكية مرغوبة ذات فائدة للجميع المدرسي ومن بينها الالتزام التنظيمي.

وانفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة العساف (2006) ودراسة مالك وآخرون (Malik,etal.2010) واختلفت هذه النتائج مع ما توصلت اليه دراسة كوتزي وروثمان (Coetzee&Rothmann,2005) التي أظهرت نتائجها نسبة متدنية من الالتزام التنظيمي للعاملين في إحدى مؤسسات التعليم العالي. كما اختلفت مع ما توصلت اليه دراسة الحويله (2006) ودراسة للحياني (2015) ودراسة الدجاني (2018) التي أظهرت نتائجها مستوى متوسطاً من الالتزام التنظيمي.

أما بالنسبة لمجالات الالتزام التنظيمي الثلاثة فقد تمت مناقشتها على النحو الآتي:

1. مجال المسؤولية تجاه المدرسة:

أوضحت النتائج في الجدول (12) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لفقرات هذا المجال بلغ (4.09) بانحراف معياري (0.54) وبدرجة مرتفعة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (4.47) و (3.61). وقد تنسب هذه النتيجة الى أن المعلمين لديهم التزام عال بتطبيق التشريعات الادارية ذات العلاقة بالمدرسة، إيماناً منهم بأهمية هذا الالتزام الذي يصب في مصلحة المدرسة وتحقيق أهدافها ومصلحة العاملين وتحقيق أهدافهم، فضلاً عن كونه قيمة تنظيمية أخلاقية ترفع مستوى المدرسة واداء طلبتها. وربما ادى هذا الالتزام الى اداء المعلم للمهام والواجبات المكلف بها من غير الحاجة الى رقيب عليه، فالالتزام خير رقيب. وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً الى درجة الالتزام المرتفعة للمعلم بالدوام الرسمي في المدرسة والتقيد بالوقت المحدد من أجل تحقيق الأهداف التربوية للمدرسة وأثر ذلك في دوام الطلبة والتزامهم بمتطلبات العملية التعليمية التعلمية، لأن المعلم يمثل قدوة لهم في سلوكه

داخل الغرفة الصيفية أو داخل المدرسة، ولهذه القدوة تأثير ايجابي في سلوك الطلبة الذي يعدونه مثالا لهم. وربما عكست هذه النتيجة أيضاً قيام المعلم بالمحافظة على الممتلكات العائدة للمدرسة بوصفها ممتلكاته، ويحث المعلمين الآخرين على السلوك بهذا الاتجاه الايجابي. وقد تعود هذه النتيجة الى ما يؤديه المعلم من متابعة للحصول على المعلومات المهمة للمدرسة بوصفه أحد اعضائها المهمين ، وان المعلومات ذات الصلة بالمدرسة وطبيعة عملها تشمل العاملين فيها ، وأن المعلم من رغبته في ان تصل مدرسته الى المكانة المناسبة قد يبذل جهداً في الحصول على مثل هذه المعلومات للاطمئنان على مدرسته وتوقع النتائج المرغوبة للمدرسة في ضوء تلك المعلومات إن كانت ذات طابع إيجابي فضلاً عن ذلك ، فقد تأتي هذه النتيجة بناء على ما يشعر به المعلم من واجبات إزاء مدرسته من أجل تحقيق أهدافها ، وكذلك اهتمامه بسمعة المدرسة التي تنعكس بدورها على سمعة العاملين فيها وهو أحدهم . كما قد تعكس هذه النتيجة قيام المعلم بتشجيع الآخرين من اعضاء المجتمع المدرسي على الاهتمام بالعمل بوصفه عبادة من جهة، ولكونه يؤدي الى تحقيق الأهداف التنظيمية للمدرسة من جهة أخرى.

2. مجال الالتزام الاستمراري:

أظهرت النتائج في الجدول (13) أن الدرجة الكلية لهذا المجال بلغ متوسطها الحسابي (4.01) بانحراف معياري (0.72)، وبدرجة مرتفعة وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (4.39) و(3.49) وقد تعود هذه النتيجة الى ان المعلم يرغب في الحصول على ترقية مهنية من ادارة مدرسته تنفعه في مستقبل حياته المهنية، وربما يرى حصوله عليها يعد مؤشراً إيجابياً تجاهه فتندفع طاقاته النفسية والفسولوجية لبذل الجهد

المطلوب لتحقيق الأهداف المنشودة. وربما تنسب هذه النتيجة الى رضا المعلم عن القيام بالمهمة او المهمات التي تكلفه بها المدرسة بهدف الاستمرار في العمل. وقد يدل هذا على ولاء المعلم وانتمائه الى المدرسة وتأثير ذلك إيجابياً في التزامه التنظيمي. وقد تعزى هذه النتيجة الى تمسك المعلم بعمله والبقاء في مدرسته وعدم مغادرتها مهما توفرت له من أبدال للعمل في مدارس أخرى، بسبب ما يلقاه من رعاية واهتمام من الادارة المدرسية. ويمكن ان تعود هذه النتيجة الى الفترة الطويلة التي قضاها المعلم في مدرسته الحالية، واقامته لعلاقات قد تكون متينة مع زملاء تؤدي به الى البقاء في المدرسة من أجل الحفاظ على العلاقات الايجابية مع زملائه في العمل. وربما تنسب هذه النتيجة أيضاً الى مشاركة المعلم في اعمال اللجان المدرسية وارتباط ذلك بالعلاقات الشخصية مع زملاء العمل، وتقديم الأفضل للمدرسة للارتقاء بسمعتها ومكانتها ومستواها. وقد يرى هذا المعلم أن بقاءه في المدرسة هو نوع من الاستثمار الوظيفي الذي يعود على المؤسسة التربوية وعليه ايجابياً، فيحاول بذل الجهد من أجل الاندماج مع الآخرين والمشاركة في نشاطاتهم المتنوعة وتقديم الخدمة المطلوبة لمن يرغب بها. وقد يعد هذا الانتماء للمدرسة مكسباً شخصياً له قبل ان يكون مكسباً تنظيمياً للمدرسة.

3- مجال الالتزام الاتجاهي:

أشارت النتائج في الجدول (14) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية في هذا المجال بلغ (3.83) بانحراف معياري (0.74) وجاءت فقرات هذا المجال في الدرجة المرتفعة وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (3.96) و (370) وقد تعزى هذه

النتيجة الى استمتاع المعلم بالتحدث عن طبيعة عمله سواء مع زملائه ام مع الآخرين خارج المدرسة فالمدرسة هي المؤسسة التي تشغل اهتمامه وتفكيره لما تتضمنه من جوانب ايجابية وعوامل جذب تجعله يرتبط بها فكراً وجسداً يسعى للاستجابة لتعليماتها والالتزام بضوابطها والعمل على تحقيق متطلباتها وصولاً الى تحقيق أهدافها . لذلك فقد يشعر هذا المعلم بالفخر لكونه أحد المنتسبين لهذه المدرسة، وربما يشجع الآخرين من الزملاء على أن يكون لديهم توجه مثل توجهه. وقد تنسب هذه النتيجة الى أن المعلم يؤدي عمله بدافع ذاتي داخلي من غير الحاجة الى الابلاغ او التأثير ، فالدافع الذاتي للعمل يعود الى نتائج مرغوب فيها ويمتد تأثير ذلك الى الطلبة والأفراد العاملين الآخرين ، ولهذا فقد يشعر بدرجة عالية من الالتزام إزاء العمل المنوط به سواء أكان تديراً أم مشاركة في لجان أم نشاطات لاصفية ، وربما أن الهدف من وراء ذلك تنمية شخصية الطالب وتطويرها ، والحفاظ على سمعة المدرسة أكاديمياً وتربوياً ، وقد تعكس هذه النتيجة تصور المعلم للمشكلات التي تواجه عمله بوصفها مشكلات خاصة به ، فيسعى للتغلب عليها وتجاوزها بإيجاد الحلول المناسبة بالتعاون مع الآخرين من الزملاء من خلال ثقته بهؤلاء الزملاء واعتقاده بأنهم سيمدون له يد العون إذا ما طلب ذلك من أجل المدرسة ، وقد تعود هذه النتيجة كذلك الى شعور المعلم الايجابي إزاء المعلمين العاملين معه بأن لديهم ولاء لمدرستهم ، مما يؤدي الى تماسك جماعة المعلمين وتوحيد جهودهم تحقيقاً لأهداف المدرسة التي بدورها تحقق أهدافهم الخاصة ، فضلاً عن ذلك فان نظرة المعلم الى المدرسة بوصفها بيته الثاني تدفعه للحفاظ عليها والدفاع عنها وحث الزملاء الآخرين على القيام بمثل هذا الاتجاه نحو المدرسة وجميع العاملين فيها .

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية ودرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين؟

أشارت النتائج في الجدول (15) أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين الدرجة الكلية لاستبانة " أخلاقيات الإدارة المدرسية " والدرجة الكلية لاستبانة " الالتزام التنظيمي " إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (Pearson) (0.73). ووجدت علاقات ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مجالات استبانة " أخلاقيات الإدارة المدرسية " ومجالات استبانة " الالتزام التنظيمي " إذ تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.40) و (0.71). ويستدل من هذه النتيجة أن درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات الإدارة المدرسية لها تأثير في درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين. لأن الالتزام التنظيمي قيمة أخلاقية ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بالأخلاق بصورة عامة وأخلاقيات الإدارة المدرسية بشكل خاص. فالمدير الملتزم بالأخلاقيات الإدارية قد يكون أكثر احتمالاً لكسب ود المعلمين ورضاهم وبالتالي يؤثر في التزامهم إزاء المدرسة. ذلك ان ممارسة هذه الاخلاقيات أو إظهارها قد يؤدي الى زيادة التزام المعلمين تنظيمياً. إذ قد يرى المعلمون في مديرهم مثالا للقائد الناجح والرمز الأخلاقي الذي ينبغي الاقتداء به. وبذلك فكلما ارتفعت درجة الالتزام بأخلاقيات الإدارة المدرسية من المديرين ارتفعت درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين، بمعنى أن العلاقة إيجابية بين المتغيرين

من خلال عديد من الممارسات والالتزامات الأخلاقية التي يبديها المدير في أثناء تفاعله اليومي مع المعلمين والعاملين الآخرين في المدرسة.

رابعاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والتخصص؟

تمت مناقشة هذا السؤال حسب متغيراته كما يأتي:

أ - متغير الجنس:

أشارت النتائج في الجدول (16) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير جنس المعلم. فقد بلغت القيمة التائية (t-test) (0.711) وبمستوى دلالة (0.477) وكانت هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمجالى " اخلاقيات المدير مع الطلبة " و"اخلاقيات المدير مع أولياء الامور " إذ بلغت القيمتان التائيتان (3.405) و (-1-975) على التوالي _ في حين لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في المجالات الثلاثة الأخرى: " أخلاقيات المدير في العمل الإداري " و أخلاقيات المدير مع المعلمين " و" أخلاقيات المدير نحو الوطن " وقد تعود هذه النتيجة الى أن متغير الجنس ليس من المتغيرات المؤثرة التي تحدث اختلافاً في وصف المعلمين والمعلمات لأخلاقيات الإدارة المدرسية ، ذلك أن هذه الاخلاقيات ممارسات يُعبر عنها بسلوك المدير في المواقف المختلفة وادراك هذه الأخلاقيات وتعريفها لا يتباين مع تباين جنس المعلم . أما الفروق الدالة إحصائياً

في مجال " أخلاقيات المدير مع الطلبة " و " أخلاقيات المدير مع اولياء الامور " فقد يعزى ذلك الى الترابط بين هذين المجالين، ذلك ان التعامل مع الطلبة قد ينعكس على التعامل مع آبائهم والنعكس صحيح ذلك أن الموضوع مشترك. وقد ينظر المعلم الى طبيعة تعامل المدير مع الطلبة او مع آبائهم بطريقة تختلف عن نظرة المعلمة. لا سيما ان طبيعة التعامل مع هذين الطرفين مرتبطة بكون المدرسة مؤسسة خاصة، وربما كان للعامل الاقتصادي أثر في مثل هذا التعامل والذي قد ينطلق من فكرة " أن الطالب على حق " وفكرة من هذا النوع قد تختلف من المعلم الى المعلمة. ولذلك ظهر الاختلاف بين الجنسين في طبيعة التعامل مع الطلبة واولياء امورهم. وهذا قد يعكس نظرتين متباينتين إزاء الموضوع. وهكذا جاءت النتيجة مختلفة بين المعلمين والمعلمات. ففيما يتعلق بأخلاقيات المدير مع الطلبة جاءت النتيجة لصالح المعلمين، في حين جاءت النتيجة لصالح المعلمات بالنسبة لأخلاقيات المدير مع اولياء الامور. وقد يعزى ذلك الى طبيعة الرجل التي تختلف عن طبيعة المرأة في ضوء التكوين البيولوجي ونظرة المجتمع لكل منهما والعرف والتقاليد التي تحكم سلوك كلا الطرفين وتأثير ذلك في تكوين النظرة المناسبة إزاء هذه الاخلاقيات.

وانققت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة دراوشة (2004) ودراسة الخميس (2013) واختلفت مع ما توصلت اليه دراسة البشري ودراسة ابو طبيخ (2008) ودراسة بو عباس (2010) ودراسة يحيى (2010).

2- متغير الخبرة:

اظهرت نتائج تحليل التباين (One way ANOVA) في الجدول (18) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في الدرجة الكلية للالتزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وفقاً لمتغير الخبرة، إذ بلغت القيمة الفائية (1.113) وبمستوى $(\alpha \leq 0.330)$. ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية في مجالات: اخلاقيات المدير مع المعلمين وأخلاقيات المدير مع الطلبة وأخلاقيات المدير مع أولياء الامور. في حين كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مجالي أخلاقيات المدير في العمل الإداري وأخلاقيات المدير نحو الوطن. وأظهرت نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية في الجدول (19) أن الفروق على مجال " أخلاقيات المدير نحو العمل الإداري لصالح المعلمين ذوي الخبرة (من خمس سنوات الى أقل من عشر سنوات) بينما كانت الفروق على مجال " أخلاقيات المدير نحو الوطن " لصالح المعلمين ذوي الخبرة (عشر سنوات فأكثر).

وقد يعزى عدم وجود الفروق ذات الدلالة الإحصائية سواء بالنسبة للدرجة الكلية أم للمجالات الثلاثة الأخرى ، الى أن المعلمين يدركون الممارسات الأخلاقية ذات الطابع الإداري لمدير المدرسة بغض النظر عن سنوات خبرتهم ،مما يشير الى ان متغير الخبرة غير مؤثر في الدرجة الكلية والمجالات الثلاثة (اخلاقيات المدير مع المعلمين وأخلاقيات المدير مع الطلبة وأخلاقيات المدير مع أولياء الامور) ، لكن هذا المتغير بدا مؤثراً في مجال أخلاقيات المدير نحو العمل الإداري ، وكان الفرق لصالح (من خمس سنوات الى أقل من عشر سنوات) وقد يعزى ذلك الى أن هذه الفئة من الخبرة قد يكون لديها الوعي والإدراك الكافيين في معرفة ماهية الاخلاقيات الإدارية بشكل أكثر من اصحاب فئة الخبرة القليلة . وربما اهتم

اصحاب الفئة (عشر سنوات فأكثر) بالأخلاقيات نحو الوطن بوصفها ذات بعد وطني ولها امتدادات اجتماعية واقتصادية وانسانية واخلاقية وهذا يفسر الفرق كان لصالح هذه الفئة، فضلاً عن ان وعي هذه الفئة ونضجها الاجتماعي والاخلاقي قد يمكنها من إدراك الممارسات الاخلاقية للمدير فيما يخص الوطن والانتماء اليه والولاء له.

واتفقت هذه النتيجة للدرجة الكلية والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) مع دراسة دراوشة (2004) ودراسة البشري (2006) ودراسة الرومي (2009) ودراسة الخميس (2013). واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة يحيى (2010)

3-متغير التخصص:

أوضحت النتائج في الجدول (20) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة الكلية لأخلاقيات الإدارة المدرسية، إذ بلغت القيمة التائية (-2.853) وبمستوى دلالة (0.005) ولصالح التخصصات الإنسانية وأظهرت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالي " اخلاقيات المدير مع المعلمين " و " اخلاقيات المدير نحو الوطن " ولصالح التخصصات الإنسانية أيضاً، إذ بلغت القيمتان التائيتان (-3.168) و (-2.647) على التوالي ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في المجالات الثلاثة الأخرى (اخلاقيات المدير مع المعلمين وأخلاقيات المدير مع الطلبة وأخلاقيات المدير مع أولياء الامور).

وقد تعزى الفروق الدالة إحصائياً لذوي التخصصات الإنسانية من المعلمين، لكون الموضوعات التي يقومون بتدريسها تركز أكثر على الموضوعات الاجتماعية والأخلاقية والتاريخية وغير ذلك من الموضوعات الإنسانية فهذه الموضوعات ضمن اهتماماتهم وتخصصاتهم ويميلون أكثر من معلمي المواد العلمية كالرياضيات والأحياء والكيمياء والفيزياء الذين غالباً ما يكون تعاملهم مع الأرقام والرموز، وربما لا يعيرون الاهتمام الكافي لبعض القضايا الإنسانية، إلا ما أكد عليه المجتمع من خلال ثقافته وقيمه وعاداته وتقاليده، بمعنى أن الاخلاق والممارسة الأخلاقية جزء اساسي من شخصياتهم واهتماماتهم ، لكنهم ربما يركزون على المادة العلمية بشكل أكثر من الموضوعات الأخرى.

أما بالنسبة للمجالات التي لم تكن فيها فروق دالة إحصائياً بين المعلمين حسب تخصصاتهم فقد يعني ذلك ان التخصص لا يؤثر في وصف الممارسات الأخلاقية وفقاً لهذه المجالات، فجاءت الإجابات متفقة بين المعلمين من التخصصين العلمي والإنساني.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة الرومي (2009) في

وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح تخصص الآداب.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص على:

هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والتخصص؟

تمت مناقشة هذا السؤال حسب متغيراته وعلى النحو الآتي:

1. متغير الجنس

أظهرت النتائج في الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ إذ بلغت القيمة التائية (1.439) وبمستوى $(\alpha \leq 0.151)$. ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية في المجالات الثلاثة للالتزام التنظيمي وقد تتسبب هذه النتيجة الى أن المعلمين والمعلمات متفقون في وصف التزامهم التنظيمي ولم يكن هناك اي اختلاف في تصوراتهم أو وجهات نظرهم إزاء هذا المتغير، وهذا قد يشير الى ان هذا المتغير غير مؤثر في إحداث اي فرق في إجابات المعلمين عن فقرات استبانة " السلوك التنظيمي " المستخدمة في هذه الدراسة. وربما يعود ذلك الى ان المعلمين والمعلمات مكلفون بمهام مماثلة ويخضعون لتعليمات واحدة، ولا ينظر من خلالها بشكل مختلف لأي من الجنسين. وان التشريعات الادارية تشمل جميع المدارس بغض النظر عن جنس المعلم.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة الحراشنة ودراسة الدجاني

(2018). واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة فلان (2008).

2. متغير الخبرة.

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) في الجدول (23)

الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في درجة الالتزام

التنظيمي للمعلمين في المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وفقاً لمتغير خبرة المعلم، إذا بلغت القيمة الفائية (1.699) وبمستوى دلالة $(\alpha \leq 0.184)$. ولم تكن هناك فروق دالة إحصائياً في مجال " الالتزام الاستمراري والمسؤولية تجاه المدرسة. بينما أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مجال الالتزام الاتجاهي اذ بلغت القيمة الفائية (3.643) وبمستوى $(\alpha \leq 0.027)$ وبتطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية أظهرت النتائج في الجدول (24) أن الفرق كان لصالح اصحاب فئة الخبرة (من خمس سنوات الى أقل من عشر سنوات) وفئة الخبرة (عشر سنوات فأكثر) وقد يعزى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في الدرجة الكلية لمجالي (الالتزام الاستمراري والمسؤولية تجاه المدرسة) الى أن الخبرة كمتغير غير مؤثر في استجابات افراد العينة، فجاءت متفقة في وصف درجة الالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، وهذا قد يعني أن الالتزام التنظيمي كقيمة أخلاقية وممارسة يومية يمثل قاعدة مهمة للمعلمين ينبغي التقيد بها وعدم الخروج عليها، بغض النظر عن سنوات خبرتهم. أما بالنسبة للفروق الدالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مجال الالتزام الاتجاهي فقد يعزى ذلك الى المعلمين من هاتين الفئتين يكون لديهم شعور بالالتزام الاتجاهي بشكل عالٍ مقارنة بالفئة الأخرى، او أنهم يولون المدرسة اهتماماً أكثر لقناعتهم بأهميتها للمجتمع وفائدتهم، فضلاً عن إحساسهم بالرغبة لأن يكونوا معلمين عاملين في هذه المدارس انطلاقاً من نوع الخدمات التي تقدمها للطلبة وللمجتمع المحلي.

واتفقت نتيجة الدرجة الكلية لهذه الدراسة مع ما توصلت اليه دراسة البشري (2006).
 واختلفت مع دراسة الحراشنة (2006) ودراسة الدجاني (2018) التي أظهرت نتائجها وجود
 فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لصالح فئة الخبرة (10 سنوات فأكثر)
3 - متغير التخصص:

أظهرت النتائج في الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى
 ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الاساسية الخاصة في عمان
 تعزى لمتغير التخصص. ولم تكن كذلك فروق دالة إحصائياً في مجال: الالتزام الاستمراري
 والمسؤولية تجاه المدرسة. في حين كانت هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)
 في مجال الالتزام الاتجاهي اذ بلغت القيمة التائية (-2.373) وبمستوى ($\alpha \leq 0.018$)
 ولصالح التخصص الإنساني.

وقد يعزى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في الدرجة
 الكلية وفي مجالي الالتزام الاستمراري والمسؤولية تجاه المدرسة الى ان الخبرة بوصفها متغيراً
 مستقلاً وسيطاً لم تؤثر في استجابات افراد العينة من المعلمين والمعلمات. لذلك كانت
 إجاباتهم متفقة فيما يتعلق بوصفهم للالتزام التنظيمي في هذين المجالين بغض النظر عن
 التخصص الأكاديمي.

أما بالنسبة للفرق الدال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) والذي كان لصالح
 المعلمين من التخصص الإنساني، فقد يعزى ذلك الى ان هذا النوع من الالتزام يتعلق بالولاء
 والانتماء والمشاعر وربما كانت هذه المتغيرات أقرب الى التخصص الإنساني منها الى
 التخصص العلمي، لا سيما ان المعلمين من التخصص الإنساني يواجهون هذه الحالات

يوميًا وربما يُستفسر منهم عنها، فقد تتولد لديهم اهتمامات بها أكثر من أصحاب التخصص العلمي.

التوصيات:

استنادًا إلى النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، تقدم الباحثة التوصيات الآتية:

1. أشارت نتائج السؤال الأول إلى أن درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة وعليه توصي الباحثة بالعمل على تنظيم دورات تدريبية للمديرين في مجال أخلاقيات الإدارة المدرسية.
2. أظهرت نتائج السؤال الثاني أن درجة الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان كانت مرتفعة. وبذلك توصي الباحثة ببحث المعلمين على الحفاظ على هذه الدرجة المرتفعة من الالتزام وتقديم المكافآت والامتيازات التي تثير لديهم دافعية العمل الملتزم والاداء المتميز.
3. اجراء دراسة ارتباطية بين الالتزام بأخلاقيات الادارة المدرسية ومتغيرات أخرى مثل الثقة التنظيمية والروح المعنوية والاداء الوظيفي.

4. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على المدارس الأساسية الحكومية في محافظة العاصمة عمان ومقارنة نتائجها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

المراجع العربية:

القران الكريم

ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين (1978). قاموس لسان العرب. بيروت: دار صادر للنشر.

ابو شرشوح، فاطمة كايد (2015)، درجة التزام مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة

العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية وعلاقتها بسلوكهم القيادي. (رسالة

ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

ابو طبيخ، هشام نعيم (2008). مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة

التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)،

الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

ابو النصر، مدحت محمد (2008). قيم وأخلاقيات العمل والإدارة. القاهرة: الدار العلمية للنشر

والتوزيع.

أحمد، أسامة فتحي (2006). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الاردن لأخلاقيات

الإدارة المدرسية من منظور إسلامي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. (رسالة

ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

احسينات، بن عيسى. (2001). المجال التربوي وأخلاقيات المهنة). (متوفر على الموقع

(<http://www.malak/vb/t9313.html> (rouhi.com.

استرجع بتاريخ 2018/4/7

الأونروا (2007). دورات التربية في أثناء الخدمة. دائرة التربية والتعليم، عمان، الأردن.

البرازي، مجد محمد الباكير (2001). أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة. عمان: مؤسسة الوراق للنشر.

البشري، قدرية محمد (2006). درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر معلمي مدارسهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

بن دهيش، خالد والشلاش، عبد الرحمن ورضوان، سامي (2009). الإدارة والتخطيط التربوي، الرياض: مكتبة الرشد.

بو عباس، فوزية عباس (2010). 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. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

جلاب، إحسان دهش (2001). إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغير. عمان: دار صفاء للنشر.

الحراحشة، محمد عبود (2006). العلاقة بين الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (1)، 43-44.

الحري، مقبل ضيف الله مقبل (2005). أثر العدالة التنظيمية والمتغيرات الشخصية على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على شركات الادوية بمدينة جدة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.

الهوراني، غالب صالح (2005). تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعة الأردنية. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الحويلة، محمد هادي (2006). الالتزام التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية وعلاقته بدرجة شيوع الأنماط القيادية لدى القادة الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

حنونة، سامي حماد (2006). قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

الخشروم، محمد مصطفى (2011). "تأثير المناخ في الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 27 (3)، 169-199.

الخفاجي، نعمة عباس، والنعمي، فلاح تايه، وعلي، عبد الغفور محمد، (1996) قياس العلاقة ما بين المناخ الأخلاقي والالتزام التنظيمي. دراسة حالة في منظمة تعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، عدد خاص ببحوث المؤتمر العلمي السادس، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد.

الخميس، منتهى ابراهيم احمد (2013). درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الادارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.

داوود، عبد العزيز. (2011). "أخلاقيات المهنة التربوية التعليمية لدى العاملين في المجال التربوي". رسالة التربية، (23). 30-37.

الدجاني، ياسمين "محمد ناصر" محمود(2018) درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

دراوشة، سامح خلف يوسف (2004). برنامج تدريبي مقترح لتنمية أخلاقيات المهنة لمديري المدارس الحكومية في الأردن في ضوء احتياجاتهم التدريبية (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الرومي، سليمان بن سلام (2009). درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الزهراني، سعد بن عوض (2007). أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمدينة مكة المكرمة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

السعود، راتب وبطاح، أحمد (1999). مدى التزام مديري المدارس في محافظة الكرك بالأخلاقيات المهنية من وجهة نظرهم. مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الاردنية. 3، (2)، 23-40.

السهلاوي، عبد الله (2005). مدير المدرسة وأخلاقيات الإدارة من وجهة نظر مديري مدارس التعليم في الإحساء. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، 6 (1)، 135-190.

- الصيرفي، محمد (2005). السلوك التنظيمي. القاهرة: مؤسسة مورس للنشر.
- طرخان، عبد المنعم أحمد محمد (2003). واقع أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري ومديرات مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن، وعلاقته بسلوكهم القيادي (اطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الطويل، هاني (2001). الإدارة التعليمية ومفاهيم وآفاق. عمان: دار وائل للنشر.
- عابدين، محمد عبد القادر (2001). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عابدين، محمد عبد القادر (2005). الإدارة المدرسية الحديثة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عاشوري، ابتسام (2015). الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر
- العرايضة، رائدة هاني (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.
- العساف، حسين موسى (2006). التمكين الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته بالالتزام التنظيمي والاستقرار الوظيفي الطوعي لدى أعضاء هيئاتها التدريسية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.

- العظامات، خلف دهر محمد (2004). درجة ممارسة السلوك القيادي لمديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام التابعين لهم، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان الأردن.
- العمر، فؤاد عبدالله (2002). أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي. جدة: البنك الإسلامي للبحوث والتدريب.
- العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي (2009). ادارة راس المال الفكري في منظمات الاعمال. عمان: دار اليازوري
- العوفي، محمد بن غالب (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الغامدي، حمدان (2007). أخلاقيات مهنة التعليم العام. الرياض: مكتبة الرشد.
- الغامدي، سعيد وبادحدح، علي (2010). الثقافة الإسلامية أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية. جدة: دار حافظ.
- فلمبان، إيناس فؤاد نواوي (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- فلية، فاروق عبده وعبد المجيد، محمد، (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- قزق، محمود نايف (2005). درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الحياني، سلطان حميد عبد الحميد (2015). واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات التربوية. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- مرعي، توفيق وبلقيس، أحمد (1993) أخلاقيات مهنة التعليم. مسقط: شركة مطبعة عُمان ومكتباتها المحدودة. متوفر على الموقع الإلكتروني <http://forum.moe.gov.om/~moeoman/vb/showthread.php?p=1661673>
- المزروعى، خميس بن محمد (2003). مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، صلالة، سلطنة عمان.
- مصطفى، صلاح (2012). الإدارة المدرسية الحديثة، الرياض: مكتبة الرشيد.
- نجم، نجم عبود (2011). القيادة الادارية في القرن الواحد والعشرين. عمان: دار صفاء للطباعة والنشر.
- نزال، ماهر محمد (2001). أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في ضوء الفكر الإسلامي ومدى التزام المعلمين بها من وجهة نظر المعلمين بها من وجهة نظر المديرين والمشرفين في فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، القدس، فلسطين.

النعساني، عبد المحسن (2011). أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي

على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة. (أطروحة

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

الهدبان، إسلام محمد بخيت (2009). درجة الالتزام بممارسة المدونة الأخلاقية في السلوك

الإداري لدى مديري المدارس الأساسية في مديريات تربية عمان الكبرى. رسالة

ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم (2017/2016). إحصائية لأعداد المعلمين في محافظة العاصمة حسب

المديرية والجنس والسلطة.

الوزان، خالد محمد احمد (2006). المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي. (رسالة

ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية.

ياغي، محمد عبد الفتاح (2001). الأخلاقيات في الإدارة: عمان: مكتبة اليقظة للنشر والتوزيع.

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

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

غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

يوسف، درويش عبد الرحمن (1999). العلاقة بين دافعية العمل والأداء التنظيمي والخصائص

الفردية. مجلة الإدارة العامة. 39(3) 118-121.

المراجع الإنجليزية:

Awender, M, A, (2001). The principals leadership role perceptions of teachers, **DAI-A**, **62(2)17**.

Bishop, J., Scott, D., Goldsby, M.& Cropanzano, R. (2003). A construct validity study of commitment and perceived support variables: A multifoci approach across different team environments, **Group and Organization Management**, **20 (10)**

Brown, U .J. & Gaylor, K. P. (2001) Organizational commitment in higher education, presented **at The Eleventh Annual Economic Research Symposium, Nov.2001, and Jackson State, MS.**

Choong, Y. Wong, K. & Lau, T. (2011). Intrinsic motivation and organizational commitment in the Malaysian private higher education institutions: An empirical study, **Journal of Arts**, **2(4):91-100**.

Cughtai, A & Zafar, S (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers, **Applied H.R.M Reserch**, **11 (1):39-64**

Coetzee, R.S.E & Rothmann,S. (2005).Occupational stress, organizational commitment and ill-health of employees at a higher

education institution in South Africa, **SA Journal of Industrial Psychology** ,31(1),47–54.

Dahl, J, (2006).”Ethical principles and faculty development”. **Distance Education Report.. 10(2)**, 18–28.

Dockel, A. (2003) **The effect of retention factors on organizational commitment:** An investigation of high technology employees, unpublished Doctoral Dissertation, University of, Pretoria, South Africa.

Harris, S. Ballenger, J. & Leonard, J. (2004). Aspiring principal perceptions: Are mentor principals modeling standards–based Leadership? **Mentoring and Tutoring International Journal** 12, (2), 155– 172.

Hawkins, WilbW: (1998).Predictors of affective organizational commitment among high school principals **DAI–A**, 61(01)

Joo B. and Shim, J. (2010).Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. **Human Resource Developmentinternational**, 13 (4).
425–441

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities, **Educational and Psychological Measurement**, 30 (3), 607 –610 .

Lee, J. Walker, A. & Bodycott, P. (2000). Pre-service primary teacher perceptions about principals in Hong Kong: Implications for Teacher and principal education. **Asia-Pacific Journal of Teacher Education**. 28. (1), 53 – 67

Malik, M, Nawab, S, Naeem, B. & Danish, R. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan , **International Journal of Business and Management** , 5(6) :17-26

Meyer, J.P. & Allen, Becker, T.E & V Annenberg (.2004)."Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and interactive model". **Journal of Applied Psychology**, 89. (6), 991–1007

Mowday, R., T., Porter, L., W., and Steers, R., M., (1982). **Employee–Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover, *organizational and occupational Psychology***. New York: Academic Press.

Organ, D., W., and Moorman, R., H., (1993). Fairness and organizational citizenship behavior: What are the connections?

.Social Justice Research, (6), 5-18

Oxford (2003). "**Worked Power Dictionary**", for Learner of English,

London: Oxford University Press.

Rowden, R.W., (2000). "The relationship between charismatic

leadership behaviors and organizational commitment" **.The**

Leadership and Organization Development Journal, 21 (1),

30-35

Segars, G. R. (1997). The administrative ethics of Mississippi public

school superintendents and the executive educator, **DAI-A, 58**

(16).

Tella, A, Ayeni C. & Popoola, S. (2007). Work motivation, job

satisfaction, and organizational commitment of library personnel in

academic and research libraries in Oyo State, Nigeria, **Library**

Philosophy and Practie (e-journal), paper 118,

<http://digitalcommons.unl.edu/libphiprac/118>.

Ugboro,I, (2006).Organizational commitment ,job redesign ,employee

empowerment and intent to quit among survivors of restructuring

and downsizing **Journal of Behavioral and Applied Management** ,Institute of Behavioral and Applied Management
.2006.High Beam Research ,7 Aug .2012. [http: // www .High
Beam .com](http://www.HighBeam.com).

الملحقات

الملحق (1)

اداتا الدراسة بصورتها الاولى



التخصص: الادارة والقيادة التربوية

كلية العلوم التربوية

العام الجامعي 2018/2017

قسم الادارة والمناهج

الفصل الدراسي: الثاني

تحكيم استبانة

الدكتور / ة المحترم / ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

تقوم الباحثة بإعداد رسالة ماجستير عن "درجة التزام مديري الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين" كما تهدف الى معرفة درجة اختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات (الجنس، والتخصص، وعدد سنوات الخبرة).

ولتحقيق هذا الغرض تم تطوير استبانتين، الاستبانة الاولى مكونة من (55) فقرة موزعة على خمسة مجالات اخلاقيات هي: المدير في العمل الاداري، واخلاقيات المدير مع المعلمين، واخلاقيات المدير مع الطلبة، واخلاقيات المدير مع اولياء الامور، واخلاقيات المدير نحو الوطن. اما الاستبانة الثانية فهي مكونة من (23) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي: الالتزام الاتجاهي، والالتزام الاستمراري، والمسؤولية تجاه المدرسة.

وقد صممت الاستبانتان المرفقتان وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً)

ونظراً لما تتمتعون به من مكانة تربوية مهمة وخبرة في هذا المجال، ولأهمية رأيكم الصائب في تحقيق أهداف هذه الدراسة، نرجو التكرم بتحكيم الاستباننتين المرفقتين، وابداء رأيكم حول عباراتها من حيث انتمائها للمجال او عدم انتمائها، ومدى صلاحه لتحقيق أهداف الدراسة

اسم المشرف: الاستاذ الدكتور عباس الشريفي

اسم الطالب: عالية محمد الهريشي

بيانات المحكم:

	الاسم
	الرتبة الاكاديمية
	التخصص
	جهة العمل (الجامعة / الكلية)

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة يرجى وضع اشارة () في المكان الذي يمثل اجابتك:

الجنس: () ذكر () انثى

التخصص: () علمي () انساني

عدد سنوات الخبرة () اقل من 5 سنوات - () 5 سنوات – اقل من 10 سنوات

() 10 سنوات فأكثر

1-إستبانة " أخلاقيات الإدارة المدرسية "

التعديل المقترح	مدى انتمائها للمجال الذي تقيسه		وضوح الفقرة		الفقرات	رقم
	غير منتمية	منتمية	غير واضحة	واضحة		
المجال الاول: أخلاقيات المدير في العمل الإداري يقوم مدير المدرسة بما يأتي:						
					يتعامل بحكمة في المواقف المختلفة.	1
					يتقيد بالصدق في كل شيء.	2
					يتصف بالديمقراطية في تعامله مع الآخرين.	3
					يلتزم بمواعيد العمل.	4
					يلتزم بالتشريعات الادارية التربوية.	5
					يحدد القيم الجوهرية للمدرسة.	6
					يؤدي عمله بإخلاص.	7
					يتحمل المسؤولية عن المهمات المكلف بها.	8
					ينقل التعليمات بأمانة.	9
					يتقبل النقد البناء بصدر رحب.	10
					يوزع الاعمال على المعلمين بعدالة.	11
					ينصف بمقدرته على ضبط النفس.	12
					يتعامل مع الاخرين باحترام.	13
المجال الثاني: اخلاقيات المدير مع المعلمين						
					يساند المعلمين عند رصد العلامات النهائية للطلبة.	14
					يمارس عملية الاتصال مع المعلمين بفاعلية.	15
					يعمل على تقويم المعلمين وفق معايير ثابتة.	16
					يحث المعلمين على تبادل الزيارات فيما بينهم.	17
					يتعاون مع المعلمين في حل مشكلاتهم.	18
					يستأذن عند دخوله غرفة الصف.	19

					يشجع المعلمين على تطوير أنفسهم مهنياً.	20
					يشرف على أداء المعلمين.	21
					يُحفز المعلمين على الأداء الأفضل.	22
					يعمل على تنمية الجوانب الإيجابية لدى المعلمين.	23
					يُعلم المعلمين بما كتبه عنهم في تقاريره السنوية.	24
					يتواصل مع المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية.	25
					يحل المشكلات بين المعلمين بطرق موضوعية.	26
					يقيم علاقات حسنة مع المعلمين.	27
					يتعامل مع المعلمين في بعض المواقف بحزم.	28
					يكتم أسرار المعلمين.	29
					يتقبل النقد الهادف من المعلمين.	30
					يستخدم الألفاظ التربوية في التحدث إلى المعلمين.	31
المجال الثالث: أخلاقيات المدير مع الطلبة						
					يغرس في طلبته الأخلاق الفاضلة.	32
					يتصل مع الطلبة لمساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم.	33
					يتعامل مع الطلبة بعدالة.	34
					يشجع الطلبة على أداء واجباتهم.	35
					يتفقد الحالة الاقتصادية للطلبة بهدف مساعدتهم.	36
					يعزز لدى الطلبة روح النظام باحترام القوانين.	37
					يلتزم بسرية المعلومات الخاصة بالطلبة.	38
					يراعي مشاعر الطلبة عند التعامل معهم.	39
					يُعزز روح العمل التعاوني لدى الطلبة.	40
المجال الرابع: أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور						
					يتعاون مع أولياء الأمور في القضايا الدراسية لأبنائهم.	41
					يعمل على الاتصال مع أولياء الأمور بصدد أبنائهم.	42
					يُطلع أولياء الأمور على أوضاع أبنائهم العلمية باستمرار.	43
					يحدد الأوقات المناسبة للاستماع إلى شكاوى أولياء الأمور.	44
					يحترم أولياء الأمور عند زيارتهم للمدرسة.	45
					يُفعل أدوار مجالس الآباء في المدرسة.	46

					يعزز دور أهمية أولياء الأمور في العملية التربوية.	47
					يكتفون أسرار أولياء الأمور.	48
					يتزاور مع أولياء الأمور في مناسباتهم.	49
المجال الخامس: أخلاقيات المدير نحو الوطن						
					يهتم بتقوية الوعي بالقيم الوطنية لدى الطلبة.	50
					يعزز حب الوطن والدفاع عنه في نفوس طلبته.	51
					يوجه العملية التربوية التوجيه الوطني السليم.	52
					يهتم بالأحداث الجارية في هذا الوطن.	53
					يعزز في نفوس المعلمين التفاني لخدمة الوطن.	54
					يعزز روح الانتماء للوطن في نفوس طلبته.	55

2 - "استبانة الالتزام التنظيمي للمعلمين"

الرقم	الفقرات	وضوح الفقرة		التعديل المقترح	
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية
المجال الأول: الالتزام الاتجاهي					
1	استمتع مع زملائي بالحديث عن عملي خارج المدرسة.				
2	أحس بالفخر لأنني أحد الأفراد العاملين في المدرسة.				
3	التزم بالعمل بدوافع داخلية ذاتية.				
4	أشعر بالالتزام بدرجة عالية تجاه عملي.				
5	أحرص على مدرستي بوصفها بيتي.				
6	أهتم بمشكلات عملي كأنها مشكلاتي الخاصة.				
7	أثق بأغلب معلمي مدرستي عند التعامل معهم.				
8	يشعر المعلمون بالولاء للمدرسة.				
المجال الثاني: الالتزام الاستمراري					

					أتوقع الحصول على المكاسب عندما أنتهي للمدرسة.	-9
					أتمسك في عملي الحالي مهما توفرت فرص بديلة.	10
					أرغب في الحصول على ترقية مهنية من ادارة مدرستي.	-11
					أقوم بالمشاركة في اللجان المدرسية.	-12
					سأرضى بأي مهمة أكلف بها مقابل استمراري في المدرسة.	-13
					الاستثمار الوظيفي لي هو وجودي على رأس عملي.	-14
					أفتخر باستمرار علاقاتي مع زملائي في العمل.	-15
المجال الثالث: المسؤولية تجاه المدرسة						
					أشعر بواجبي في بذل قصارى جهدي تجاه تحقيق أهداف المدرسة.	-16
					أتابع الحصول على المعلومات المهمة للمدرسة.	-17
					التزم بتطبيق التشريعات الإدارية الخاصة بالمدرسة.	-18
					أشجع نفسي والأخرين للمحافظة على ممتلكات المدرسة.	-19
					أقوم بأداء المهام الوظيفية دون الحاجة للرقابة الادارية.	-20
					أهتم بسمعة المدرسة للحفاظ عليها.	-21
					التزم بأوقات العمل الرسمي لتحقيق أهداف المدرسة.	-22
					أشجع الاهتمام بالعمل لتحقيق نجاح المدرسة.	-23

الملحق (2)
قائمة أسماء المحكمين

الجامعة	التخصص	اللقب العلمي والاسم	الرقم
جامعة الشرق الأوسط	ادارة تربية	الأستاذ الدكتور أحمد ابو كريم	1
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	الأستاذ الدكتور محمود الحديدي	2
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	الأستاذ الدكتورة ابتسام مهدي	3
جامعة مؤتة	ادارة تربية	الأستاذ الدكتور باسم الحوامدة	4
جامعة الشرق الأوسط	ادارة تربية	الدكتور أمجد درادكة	5
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	الدكتور فواز شحادة	6
جامعة الشرق الأوسط	الادارة التربوية	الدكتور منذر الشبول	7
جامعة مؤتة	الادارة التربوية	الدكتور خالد الصرايرة	8
جامعة مؤتة	تكنولوجيا التعليم	الدكتور محمود نايف قزق	9

الملحق (3)



اداتا الدراسة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة الأردنية الهاشمية

وزارة التعليم العالي

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

حضرة عضو هيئة التدريس المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

تقوم الباحثة بإعداد رسالة ماجستير عن " درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين "، كمتطلب اساسي للحصول على درجة الماجستير في تخصص الادارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الاوسط ونظراً لكونكم أحد أعضاء هيئة التدريس في المدارس الخاصة ولديكم معرفة بما يحدث من تفاعلات بين المديرين والمعلمين داخل المدرسة، يرجى التفضل بملء الاستباننتين المرفقتين، وهما:

1. استبانة أخلاقيات الادارة المدرسية.
2. استبانة الالتزام التنظيمي للمعلمين.

يرجى وضع اشارة () في المكان المناسب لكل فقرة، شاكرة لكم تعاونكم، علما بان الاجابات التي سوف تقدمونها سأتعامل معها بسرية تامة، ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

تفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحثة: عالية محمد الهريشي

الجنس: () ذكر () أنثى

التخصص: () علمي () إنساني

عدد سنوات الخبرة: () أقل من 5 سنوات () 5 سنوات - أقل من 10 سنوات

() 10 سنوات فأكثر

رد	الفقرات	دائماً	غالبا	أحياناً	نادراً	أبداً
المجال الاول: أخلاقيات المدير في العمل الإداري						
يقوم مدير المدرسة بما يأتي:						
1	يتعامل بحكمة في المواقف المختلفة.					
2	يتقيد بالصدق في كل شيء.					
3	يتصف بالديمقراطية في تعامله مع الآخرين.					
4	يلتزم بمواعيد العمل.					
5	يلتزم بالتشريعات الادارية التربوية.					
6	يحدد القيم الجوهرية للمدرسة.					
7	يتحمل المسؤولية عن المهمات المكلف بها.					
8	ينقل التعليمات بأمانة.					
9	يتقبل النقد البناء بصدق ورحب.					
10	يتصف بمقدرته على ضبط النفس.					
11	يتعامل مع الآخرين باحترام.					
المجال الثاني: اخلاقيات المدير مع المعلمين						
12	يساند المعلمين عند رصد العلامات النهائية للطلبة.					
13	يمارس عملية الاتصال مع المعلمين بفاعلية.					
14	يعمل على تقويم المعلمين وفق معايير ثابتة.					
15	يبحث المعلمين على تبادل الزيارات فيما بينهم.					
16	يتعاون مع المعلمين في حل مشكلاتهم.					
17	يستأذن من المعلم عند دخوله غرفة الصف.					
18	يشجع المعلمين على تطوير أنفسهم مهنياً.					
19	يشرف على اداء المعلمين بفاعلية.					
20	يحفز المعلمين على الاداء الأفضل.					
21	يعمل على تنمية الجوانب الايجابية لدى المعلمين.					
22	يطلع المعلمين على تقييمهم في تقاريره السنوية.					
23	يتواصل مع المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية.					
24	يقيم علاقات حسنة مع المعلمين.					

					25 يتعامل مع المعلمين في بعض المواقف بحزم.
					26 يكتتم اسرار المعلمين.
					27 يتقبل النقد الهادف من المعلمين.
					28 يستخدم الألفاظ التربوية في التحدث الى المعلمين.
المجال الثالث: اخلاقيات المدير مع الطلبة					
					29 يغرس في طلبته الأخلاق الفاضلة.
					30 يتصل مع الطلبة لمساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم.
					31 يتعامل مع الطلبة بعدالة.
					32 يشجع الطلبة على أداء واجباتهم.
					33 يتفقد الحالة الاقتصادية للطلبة بهدف مساعدتهم.
					34 يعزز روح النظام باحترام القوانين لدى الطلبة.
					35 يلتزم بسرية معلومات الخاصة بالطلبة.
					36 يراعي مشاعر الطلبة عند التعامل معهم.
					37 يعزز روح العمل التعاوني لدى الطلبة.
المجال الرابع: أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور					
					38 يتعاون مع اولياء الامور في القضايا الدراسية لأبنائهم.
					39 يعمل على الاتصال مع أولياء الأمور بصدق ابنائهم.
					40 يُطلع اولياء الامور على أوضاع أبنائهم العلمية باستمرار.
					41 يحدد الاوقات المناسبة للاستماع الى شكاوى أولياء الأمور.
					42 يحترم أولياء الأمور عند زيارتهم للمدرسة.
					43 يُفعل أدوار مجالس الآباء في المدرسة.
					44 يعزز دور أهمية أولياء الأمور في العملية التربوية.
					45 يكتتم اسرار أولياء الأمور.
					46 يتزاور مع أولياء الأمور في مناسباتهم.
المجال الخامس: أخلاقيات المدير نحو الوطن					
					47 يهتفم بتقوية الوعي بالقيم الوطنية لدى الطلبة.
					48 يغرس حُب الوطن والدفاع عنه في نفوس طلبته.
					49 يوجه العملية التربوية التوجيه الوطني السليم.

					50 يغرس في نفوس المعلمين التفاني لخدمة الوطن.
					51 يغرس روح الانتماء للوطن في نفوس طلبته.
					52 يخطط لنشاطات لا صافية في المناسبات الوطنية

2 - "استبانة الالتزام التنظيمي للمعلمين"

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
المجال الاول: الالتزام الاتجاهي						
1	استمتع مع زملائي بالحديث عن عملي خارج المدرسة.					
2	أحس بالفخر لأنني أحد الأفراد العاملين في المدرسة.					
3	التزم بالعمل بدوافع داخلية ذاتية.					
4	أشعر بالالتزام بدرجة عالية تجاه عملي.					
5	أحرص على مدرستي بوصفها بيتي.					
6	اهتم بمشكلات عملي كأنها مشكلاتي الخاصة.					
7	أثق بأغلب معلمي مدرستي عند التعامل معهم.					
8	أشعر بولاء المعلمين لمدرستهم.					
المجال الثاني: الالتزام الاستمراري						
-9	أتوقع الحصول على المكاسب عندما أنتمي للمدرسة.					
10	أتمسك في عملي الحالي مهما توفرت فرص بديلة.					
-11	أرغب في الحصول على ترقية مهنية من ادارة مدرستي.					
-12	اقوم بالمشاركة في اللجان المدرسية.					

					سأرضى بأي مهمة أكلف بها مقابل استمراري في المدرسة.	-13
					الاستثمار الوظيفي لي هو وجودي على رأس عملي.	-14
					أفتخر باستمرار علاقتي مع زملائي في العمل.	-15
المجال الثالث: المسؤولية تجاه المدرسة						
					أشعر بواجبي في بذل قصارى جهدي تجاه تحقيق أهداف المدرسة.	-16
					أتابع الحصول على المعلومات المهمة للمدرسة.	-17
					التزم بتطبيق التشريعات الإدارية الخاصة بالمدرسة.	-18
					أشجع نفسي والآخرين للمحافظة على ممتلكات المدرسة.	-19
					أقوم بأداء المهام الوظيفية دون الحاجة للرقابة الادارية.	-20
					أهتم بسمعة المدرسة للحفاظ عليها.	-21
					التزم بأوقات العمل الرسمي لتحقيق أهداف المدرسة.	-22
					أشجع الاهتمام بالعمل لتحقيق نجاح المدرسة.	-23

الملحق (4)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط موجه الى وزير التربية والتعليم

الرقم : در/خ/1439/23
التاريخ: 2018/3/31

معالي الدكتور عمر الرزاز الأكرم

وزير التربية والتعليم

عمان - المملكة الأردنية الهاشمية

تحية طيبة وبعد،

يسعدني أن أبعث لمعاليتكم بأطيب التحيات وأصدق الأمنيات، راجياً إعلامكم بأن الطالبة عالية محمد الهريشي تقوم بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالإيعاز الى المدارس الخاصة بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ...

رئيس الجامعة
أ.د. محمد محمود الحيليتي
2018/3/31
مكتب رئيس الجامعة
MIDDLE EAST UNIVERSITY
President's Office
Amman, Jordan



هاتف: (+9626) 4790222 فاكس: (+9626) 4129613 ص.ب. 383 عمان 11831 الأردن بريد إلكتروني: enquiry@meu.edu.jo
Tel. (+9626) 4790222 Fax: (+9626) 4129613 P.O.Box. 383 Amman 11831 Jordan e-mail: enquiry@meu.edu.jo www.meu.edu.jo

الملحق (5)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم موجه الى ادارة التعليم الخاص



وزارة التربية والتعليم



الرقم ١٧٢٠٧/١٠/٣
التاريخ ١٦ رجب ١٤٣٩
الموافق ٢٠١٨/٠٤/٠٣

السيد مدير إدارة التعليم الخاص

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة عالية محمد الهريشي تقوم بإجراء دراسة عنوانها "درجة التزام مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من معلمي المدارس التابعة لإدارتكم.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة، شريطة ألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

د. يوسف سليمان أبو الشعر
مدير البحث والتطوير التربوي

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي
نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي
نسخة/ الملف ١٠/٣
المرفقات: (٧) صفحات

المللكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٦٠٧١٨١، فاكس: ٥٦٦٦٦٦٠٩، ص.ب. ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

الملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم موجه الى مديري المدارس الخاصة



الرقم ٢٦٠٨ / ١١ / ١٧
التاريخ ٢٠١٨ / ٤ / ٨
الموافق

مديرو المدارس الخاصة ومديراتها

الموضوع/ تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

فأرجو اعلامكم بأن الطالبة (عاليه محمد الهريشي) تقوم باجراء دراسة بعنوان " درجة التزام مديري المدارس الاساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بأخلاقيات الادارة المدرسية تكاملاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

