



كلية التربية

المجلة التربوية



جامعة سوهاج

مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل للمعلمين العاملين معهم

إعداد

د. عيسى محمد عبد الله حلايقة

دكتوراه القيادة والإدارة التربوية

جامعة القدس - فلسطين

تاريخ استلام البحث : ٣ مارس ٢٠٢٥ م - تاريخ قبول النشر: ٢٩ مارس ٢٠٢٥ م

"المستخلص:"

هدف هذه البحث إلى التعرف على مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل، للمعلمين العاملين معهم، وقد تمّ استخدام المنهج الوصفي. وقد تكوّنت عينة الدراسة من (٣٨١) معلماً، ومعلمة من المدارس الحكومية في فلسطين، خلال العام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة طوّرت أداة الاستبانة، وبلغ عدد فقراتها (٢٦) فقرة، توزعت على ثلاثة مجالات، المجال الأول أخلاقيات المدير نحو المعلمين، ويتكوّن من (١١) فقرة، والمجال الثاني أخلاقيات المدير نحو الطلبة، ويتكوّن من (٨) فقرة، والمجال الثالث أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، ويتكوّن من (٧) فقرة، والتي جرى التحقق من صدقها، وثباتها.

وأظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل في مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين، من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، جاء بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٨)، وأنّ درجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل في مجال: "أخلاقيات المدير نحو الطلبة"، من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٩)، وأنّ درجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل في مجال: "أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور"، من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، جاءت مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٧). وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أفراد عينة الدراسة، حول أخلاقيات العمل لدى مديري المدارس الحكومية في فلسطين؛ تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

وفي ضوء هذه النتائج؛ يوصي الباحث بضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال أخلاقيات الإدارة المدرسية؛ لتعزيز هذه القيم لدى مديري المدارس، والمعلمين أيضاً، في مختلف المراحل التعليمية، لتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم تجاه وظائفهم، وتجاه جميع الأطراف التي يتعاملون معها؛ من رؤساء، ومعلمين، وتلاميذ، وأولياء أمور، وأفراد المجتمع المحلي.

الكلمات المفتاحية؛ أخلاقيات العمل، الإدارة التربوية، مديري المدارس.

Abstract

This research is to identify the extent to which school principals in Palestine adhere to work ethics for the teachers working with them. The descriptive approach was used.

The study sample consisted of (381) male and female teachers from public schools in Palestine during the academic year (2023-2024), selected through stratified random sampling. To achieve the study's objectives, a questionnaire was developed, comprising (26) items distributed across three domains. The first domain, "Ethics of Principals Toward Teachers," consisted of (11) items; the second domain, "Ethics of Principals Toward Students," consisted of (8) items; and the third domain, "Ethics of Principals Toward Parents," consisted of (7) items. The validity and reliability of the questionnaire were verified.

The results of the study showed that the degree of adherence to work ethics by public school principals in Palestine, from the teachers' perspective, was high. In the domain of "Ethics of Principals Toward Teachers," the average score was (4.08). In the domain of "Ethics of Principals Toward Students," the average score was (4.09). In the domain of "Ethics of Principals Toward Parents," the average score was (4.07).

The study results also indicated that there were no statistically significant differences in the estimates of the study sample members regarding the work ethics of public school principals in Palestine, attributed to variables such as gender, academic qualification, or years of experience.

In light of these findings, the researcher recommends the necessity of organizing specialized training courses in the field of school administration ethics to enhance these values among school principals and teachers across various educational stages. This would help familiarize them with their rights and responsibilities toward their roles and all parties they interact with, including superiors, teachers, students, parents, and members of the local community.

Keywords: Work ethics, educational administration, school principals.

المحور الأول: العام للبحث

مقدمة:

تُعد الإدارة التربوية ضرورة اجتماعية وعصرية وعلمية لما يشهده العالم من تطور معرفي وتقدم سريع، فهي أساس أي تطوير أو تجديد للتعليم في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة، كما أنها تحقق الاستخدام الأمثل للقوى البشرية والمادية فيما يتعلق بالكفاية والفاعلية لتحقيق الأهداف التربوية.

ويذكر أبو سمعان (٢٠١١: ٣٥) بأن الإدارة التربوية تفرض نفسها اليوم بين العلوم التربوية، وهي الميدان الفعلي لتضافر جهود العاملين فيها من معلمين وإداريين في تسيير وقت الإدارة، فالمهام الوظيفية للإدارة المدرسية مهام جسام ومسؤوليات متعددة وهي ركيزة مهمة لنجاح أي مؤسسة تعليمية باعتبارها وسيلة تتكاثف فيها الوسائل لتنظيم الجهود الفردية والجماعية من أجل تنمية شاملة متكاملة متوازنة ومن هنا أصبحت الإدارة المدرسية ذات أهمية بالغة بالنسبة للطالب والمعلم والبيئة المحلية.

ويشير العازمي (٢٠١٧: ٣٧٠) بأن مدير المدرسة الناجح هو قائد للصرح التربوي والتعليم، وهو مخطط ومنفذ ومشرف تربوي مقيم في المدرسة. وبما أن مديري المدارس مراقبون بصفة مستمرة فيما يعملون وفي الكيفية التي يؤديون بها عملهم، فعليهم أن يدركوا أهمية البعد القيمي في حياة جميع الأفراد الذين يتعاملون معهم، وهذا يقتضي أن يكون مدير المدرسة على جانب كبير من الحكمة والاعتزان والتحمل والحزم وحسن التصرف في العمل ويؤدي مهمته التربوية على الوجه المتوقع منه كقائد تربوي، وخصوصاً مع معلميه.

أخلاقيات العمل (Job Ethics) هي التزام مدير المدرسة بالسلوكيات الإيمانية المنبثقة من القرآن والسنة، والتي تحضه على الخوف من الله والشفافية وتحمل المسؤولية، وفهمه لمجموعة القواعد والمبادئ التي تحكم المؤسسة التربوية، لما له الأثر الأكبر على أخلاقيات العمل، وخصوصاً الرضا عن البيئة المدرسية التي يعملون بها، إذ أن ذلك يشعرهم بالإحساس بالأمان والاستقرار، وبالتالي إحساسهم بالعدل والمساواة مما يؤدي إلى تعزيز الشعور بالولاء للمدرسة الذي يبعث زيادة الإنتاجية لديهم.

وفي ضوء ما سبق وبعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع أخلاقيات العمل، يمكن القول - في حدود علم الباحث - مما سوغ للباحث إجراء هذه

الدراسة لتعرف درجة التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل لدى المعلمين العاملين معهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد المدير والمعلم حجرا الزاوية في العملية التعليمية التربوية وخاصة في الوقت الراهن الذي يتراجع فيه التعليم بشكل مستمر، وقد أشارت إلى هذا الموضوع دراسة أبو عمار (٢٠٢٤)، ودراسة أبو حسان (٢٠٢٢)، ودراسة الحنيطي (٢٠٢٢)، مما يتطلب الاهتمام بشكل أفضل بالعملية التعليمية بكل مكوناتها من خلال تحفيزها وتعزيز تمسكها بالأخلاق في العمل وغرس قيم التعاون والولاء والانتماء.... وغيرها، فأصبح ينظر للمدرسة نظرة دونية مما أثر ذلك على المدراء والمعلمين على حد سواء، فظهر ذلك على سلوكهم في العمل. وعليه فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل، للمعلمين العاملين معهم من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

أسئلة البحث:

يحاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما الإطار النظري لأخلاقيات العمل في المؤسسات التعليمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟

السؤال الثاني: ما مدى التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثالث: ما أهم التحديات التي تحول دون تطبيق مفهوم أخلاقيات العمل بالمدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين؛ تعزى لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

السؤال الخامس: ما أهم التوصيات التي يمكن أن تسهم في التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

١-٣ أهداف الدراسة:

١. التعرف على الإطار النظري لأخلاقيات العمل في المؤسسات التعليمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة.

٢. الكشف عن مدى التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين.

٣. التعرف على أهم التحديات التي تحول دون تطبيق مفهوم أخلاقيات العمل بالمدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين.

٤. الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين؛ تعزى لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

٥. التوصل إلى بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل؟

أهمية الدراسة:

يُؤمل أن تُفيد نتائج الدراسة في جانبي: نظري وتطبيقي، وعلى النحو الآتي:
الأهمية النظرية:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله وهو الكشف عن درجة التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل، ويرى الباحث أننا في هذا الوقت بأمر الحاجة إلى الأخلاقيات بالعمل في زمن طغت فيه المادة والمصالح على العلاقات والمعاملات بين الناس.

الأهمية التطبيقية:

- من المؤمل أن تفيد هذه الدراسة الجهات الآتية:
- وزارة التربية والتعليم في فلسطين حيث توفر هذه الدراسة معلومات مهمة عن مدى التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل للمعلمين العاملين معهم.
- وقد تساعد هذه الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم العالي على وضع ميثاق لأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية في فلسطين.

حدود الدراسة ومحدداتها:

- تقتصر نتائج البحث الحالي على الحدود الآتية:
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على عينة قوامها (٣٨١)، من معلمي المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية.
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في العام الدراسي شهري ١٠ و ١١ من العام ٢٠٢٤ م.
- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في المحافظات الشمالية.

مصطلحات الدراسة:

أخلاقيات العمل: (Job Ethics)

تعرف أخلاقيات العمل: بأنها مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوك الأفراد في بيئة العمل وفي أثناء أداء مهامهم المهنية، وتعتبر أخلاقيات العمل مرجعاً أساسياً للتصرف الأخلاقي وتحديد ما هو مقبول أو غير مقبول فعله في مجال العمل، وتهدف إلى توجيه سلوك الأفراد بشكل إيجابي لاتخاذ القرارات الأخلاقية المناسبة، .

<https://businessbelarabi.com>

وتعرف أيضاً بأنها معرفة الموظف الخطأ من الصواب في موقع عمله، والقيام بالأمر الصائب والجيد وفي الوقت ذاته تجنب ما هو خاطئ، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الأمر الصائب هو كل ما يصب لصالح العمل وأهدافه، ولصالح المجتمع، سواء كانت مهمات أم سلوكيات، المهدي (٢٠٢٠، ص ٢٨١).

ويُعرف الباحث أخلاقيات العمل اجرائياً: " مجموعة من المبادئ الأخلاقية المتمثلة في السلوكيات والممارسات الشخصية والإدارية المختلفة التي يمارسها مدير المدرسة تجاه العاملين من معلمين وطلبة وأولياء أمور وذلك حسب الدرجة التي يحصل عليها مديري المدارس الثانوية وفقاً للمقياس الذي سيقوم بتطويره الباحث لقياس درجة التزام مديري المدارس الفلسطينية بأخلاقيات العمل".

المحور الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدبيات المتعلقة بأخلاقيات العمل، والدراسات السابقة العربية، والأجنبية التي بحثت في موضوع الدراسة.

الإطار النظري:

يتناول هذا الجزء الأدب النظري المرتبط بعنوان الدراسة: أخلاقيات العمل.

أخلاقيات العمل: (Job Ethics)

مفهوم أخلاق العمل:

تعدّ كلٌّ من الأخلاق، والمهن من المفاهيم العامة، والمتداولة بين أفراد المجتمع، والأخلاق المهنية هي صورة عن الالتزام الخُلقي، والديني بدوافع شخصية. ومهنية للالتزام بالعمل، وتتجسد بأخلاق عمل تظهر لدى الموظف في جميع تصرفاته، لذا عدّت دراسة سارة بن الشيخ، وآخرون (٢٠١٨) أخلاق العمل بأنها من المفاهيم التي يصعب حصرها في تعريف محدد؛ كونها ترتبط بما يكتسب الموظف، أو العامل مع أخلاقيات من المهنة التي يقوم بها، فعرفتُها على أنّها العلم الذي يعالج اختيارات الموظف العقلانية بين الوسائل المؤدية إلى تحقيق أهداف المؤسسة، وذلك بناء على القيم، والمبادئ، والقواعد المحددة التي يجب احترامها، بحيث يتجلى هذا العلم في سلوكات الموظفين المهنية، والشخصية، وتزيد من الكفاءة المهنية لديهم.

أخذ مفهوم أخلاقيات العمل بالتطور إلى عدة مكونات؛ لأنها بمثابة إرشادات للعضو في المؤسسة، ومن هذه المكونات التي توضح أخلاقيات العمل؛ الصدق أولاً، ويعني أن يكون الموظف جديرًا بالثقة (أبو الكاس، ٢٠١٥).

تحتاج الأخلاق أيضًا إلى النزاهة في العمل، الأمر الذي يُعدُّ المكون الثاني لأخلاقيات العمل، فالنزاهة هي تجسيد لتناسق الإجراءات، والقيم، والأساليب، والمبادئ، والتوقعات، والنتائج. ويتم في التعامل التعبير عن خلق مهني يدلّ على النزاهة، والدقة في الأعمال المهنية، أي أنّ تضارب الأفكار المهنية، والمجتمعية، والسلوكية وتعارضها لا يجب أن يؤدي إلى تعارض، وتضارب في السلوك المهني، إنما أن يكون الجميع تحت النظام، والنهج الأخلاقي المتبع في المؤسسة (حاكم، ودولي، ٢٠١٧).

إنّ المكون الثالث هو الاحترام، والذي هو شعور إيجابي لشخص آخر، ويتمثل في التقدير، وعدم التقليل من شأن الآخرين، ويدخل في هذا المكون العديد من الخصائص الفردية الإيجابية، منها احترام سر الموظف، وتجنب السلوك الفظ، والتكريم، والتشجيع، والنظر إلى الآخرين بتواضع، والتحدث بلباقة، وغيرها من خصائص الاحترام (Atefeh et al, 2014).

الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة موضوع الدراسة الحالية (أخلاقيات العمل)، وتنوعت ما بين عربية وأجنبية، وقد تم تناولها من الأحدث للأقدم على النحو التالي:

الدراسات التي تناولت أخلاقيات العمل:

١. دراسة أبوعمار (٢٠٢٤):

وعنوانها الالتزام بأخلاقيات المهنة وعلاقتها بتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الثانوية في النقب. هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الثانوية في النقب. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع ويفسرها، وأما مجتمع الدراسة فتكون من (٩٨٠) معلمًا، ومعلمة في منطقة النقب، وأجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها (١١١) معلمًا ومعلمة في المرحلة الثانوية في النقب التي تشكل نسبة (١١٪) من حجم المجتمع الكلي. واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أخلاقيات المهنة، ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين في المدارس الثانوية العربية في منطقة النقب جاء مرتفعًا، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بأخلاقيات المهنة، ومستوى المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وجود علاقة طردية قوية دالة بين أخلاقيات المهنة بكافة أبعادها.

أوصت بضرورة تشجيع المعلمين على مزيد من الالتزام بأخلاقيات المهنة من خلال الأنشطة المدرسية، وتوجيه المديرين، والمشرفين التربويين، وضرورة منح المعلمين حوافز مادية، ومعنوية كتقدير، وتشجيع لالتزامهم بأخلاقيات المهنة، وتدعيم الأمان الوظيفي، والعمل على تطوير مهني من خلال ورشات مشتركة من أجل تعزيز العلاقة بين المعلم، والطلاب، والمجتمع.

٢. دراسة الصمادي (٢٠٢٣):

وعنوانها درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة المفرق في الأردن.

وهدف الدراسة على التعرف إلى درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة المفرق في الأردن، وقد طورت الباحثة أداة الدراسة، وهي استبانتان إحداهما لقياس مدونة قواعد السلوك الوظيفي بلغ عدد فقراتها (١٩) فقرة، والأخرى لقياس الثقافة التنظيمية بلغ عدد فقراتها (١٦) فقرة، تم

التأكد من صدقها وثباتها. ومن ثم تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية تكونت من (١٢٠) مدير، ومديرة من مديري المدارس في مديرية قصبة المفرق. تم استخدام المنهج الوصفي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي لدى مديري المدارس في لواء قصبة المفرق في الأردن جاءت بدرجة مرتفعة، وأنّ درجة تأثير الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة المفرق في الأردن جاءت أيضاً بدرجة مرتفعة.

٣. دراسة أبو حسان (٢٠٢٢):

وعنوانها درجة تمثل أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قصبة عمان.

هدف الدراسة الكشف عن درجة تمثل أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قصبة عمان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (٥٠) فقرة بعد التأكد من صدقها، وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٥) مديراً، ومديرة من مديري المدارس الحكومية والخاصة في لواء القصبة في محافظة العاصمة عمان، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

أظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة تمثل أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قصبة عمان جاءت بدرجة متوسطة على الاستبانة الكلية، وعلى جميع مجالاتها، عدا مجال "الأخلاقيات التي يلتزم بها المعلمون نحو المجتمع"، فقد جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مديري المدارس لدرجة تمثل أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين؛ تعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والجهة المشرفة، وأوصت الدراسة بوضع ميثاق أخلاقي لمهنة التدريس، يلتزم به جميع المعلمين في ممارساتهم لمهنة التدريس بالمدارس الخاصة، والحكومية، وعمل دورات تدريبية لتوعية المعلمين في أخلاقيات مهنة التدريس، وتدريبهم على توظيف ذلك في عملهم.

٤. دراسة الحنيطي (٢٠٢٢):

وعنوانها القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الحكومية، وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في لواء الرصيفة.

هدفت الدراسة إلى تقصي درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الحكومية، وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في لواء الرصيفة، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة عدد أفرادها (٣٤٠) معلماً، ومعلمة من مجتمع الدراسة، واستخدم المنهج الوصفي، كما تم تطوير استبانة القيادة الأخلاقية والمناخ التنظيمي.

أظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الحكومية في لواء الرصيفة من وجهة نظر المعلمين على مستوى المحور وعلى مستوى أبعاده الثلاثة مرتفعة جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي (٣.٧٨)، كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المناخ التنظيمي على مستوى المحور وعلى مستوى البعدين جاء مرتفعاً، وبمتوسط حسابي (٣.٧٢)، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس، والمناخ التنظيمي وكانت معاملات الارتباط مرتفعة، ودالة إحصائياً.

أوصت الباحثة بأن تقوم وزارة التربية بمنح مديري المدارس ومديراتها مزيداً من الصلاحيات التي تتناسب وحجم المسؤوليات، والتعليم، والأعباء الملقة على عاتقهم، والواجبات المطلوبة منهم، ليتمكنوا من إضفاء مناخ مدرسي أكثر إيجابية لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وإجراء دراسات وبحوث حول القيادة الأخلاقية، وعلاقتها بالمناخ التنظيمي مع عينات أخرى تختلف عن عينة الدراسة الحالية، ومتغيرات أخرى مثل الثقافة التنظيمية، والولاء التنظيمي في مدارس الأردن.

٥. دراسة الكوري، وآخرون (٢٠٢٢):

وعنوانها درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية القيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية القيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة في جمع بياناتها استبانة درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية القيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة مكونة من (٤١) فقرة، وجرى التأكد من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٠) معلماً، ومعلمة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية.

أظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية القيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة على المجالات جميعها، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تبعاً للجنس؛ وتعزى هذه الفروقات في المجالات جميعها لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير المؤهل العلمي، باستثناء مجال العلاقات الإنسانية، وتعزى هذه الفروقات في المجالات جميعها لصالح حملة البكالوريوس، ووجود فروق أيضاً ذات دلالة إحصائية حسب متغير سنوات الخبرة؛ وتعزى هذه الفروقات في المجالات لصالح سنوات الخبرة (١٠) سنوات فأقل.

٦. دراسة أحمدى وآخرون (2021):

وعنوانها أثر أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي من حيث الإنتاجية في نيجيريا.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير أخلاقيات العمل على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي من حيث الإنتاجية في نيجيريا، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام أسلوب المنهج الوصفي المسحي، وذلك مع عينة بلغ عددها (٥٠) موظفاً من خمس مؤسسات حكومية. أظهرت النتائج وجود تأثير لأخلاقيات العمل في الممارسة العملية والإنتاجية وبدرجة متوسطة، واتضح كذلك أن الرضا الوظيفي يحسن من أداء الموظف.

٧. دراسة مينبارو (٢٠٢١):

أجرى (مينبارو) (Menbarrow, 2021) دراسة هدفها توضيح أهمية الأخلاق المهنية في المنظمة، وضرورتها، ودور المديرين في ذلك، حيث استعرض الباحث مجموعة من الأدبيات، والدراسات التي أجريت في جامعة الأديان، والمذاهب الإيرانية، وقام باستخدام المنهج التحليلي لتحليل ما توصلت إليه هذه الدراسة، وقد قام بتلخيص مجموعة من النتائج التي اتفقت عليها هذه الدراسة، ومنها أنّ الوعي بالقضايا الأخلاقية يزيد من تفعيل الموارد البشرية، وأنّ تعزيز السلوك الأخلاقي، ونشر الممارسات الأخلاقية على نطاق واسع بين المديرين يحسن من الأداء، وأنّ اتباع مدونات السلوك الأخلاقي ينمي الأداء، وإن امتثال الإدارة لأخلاقيات المهنية يعزز الأداء، ويؤدي إلى تحسين البيئة التنظيمية، وإحياء الأخلاق فيها، وتخلق التواصل الفعال. وتوصل أيضاً إلى وجود علاقة

بين الأخلاق المهنية لدى المديرين، وبين الأداء الوظيفي، والإنتاجية التنظيمية، والرضا الوظيفي لدى الموظفين.

٨. دراسة المهدي (٢٠٢٠):

وعنوانها أثر أخلاقيات العمل في مؤسسة الكهرباء والغاز الجزائرية على تحسين جودة العمل. دراسة استطلاعية لإراء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع البليدة.

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر أخلاقيات العمل في مؤسسة الكهرباء والغاز الجزائرية على تحسين جودة العمل، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على المنهج الارتباطي التحليلي وأداة الاستبانة، فقد تم توزيعها على عينة عشوائية بلغ عددها (٦٠) عاملاً من تلك المؤسسة.

اتضح من النتائج وجود مستوى عالٍ لأخلاقيات العمل في تلك المؤسسة، واتضح أيضاً أن مستوى جودة حياة العمل عالياً أيضاً، أما تأثير أخلاقيات العمل على تحسين جودة العمل فكان إيجابياً، كذلك اتضح وجود علاقة موجبة طردية بينهما.

٩. دراسة صباح (٢٠٢٠):

وعنوانها أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية الخاصة.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية الخاصة، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، والتي تم توزيعها على الموظفين في الجامعات الفلسطينية الخاصة في قطاع غزة، وذلك لاختيار عينة عشوائية عددها (٢١١) موظفاً من تلك الجامعات.

يمكن ملاحظة أن أخلاقيات العمل تُعدّ من المفاهيم الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسات التعليمية والتنظيمية بشكل عام. الدراسات التي تم استعراضها تناولت جوانب متعددة من أخلاقيات العمل، بدءاً من تعريفها ومكوناتها الأساسية مثل الصدق والنزاهة والاحترام، وصولاً إلى تأثيرها على الأداء الوظيفي والمناخ التنظيمي.

١. تعريف أخلاقيات العمل: أشارت الدراسات إلى أن أخلاقيات العمل ترتبط بالقيم

والمبادئ التي تحكم سلوكيات الأفراد في المؤسسات، وتظهر في تصرفاتهم

المهنية والشخصية. كما أكدت على صعوبة حصر هذا المفهوم في تعريف واحد بسبب ارتباطه بالسياق المهني والاجتماعي.

٢. مكونات أخلاقيات العمل: تم تحديد مكونات رئيسية لأخلاقيات العمل، مثل الصدق والنزاهة والاحترام، والتي تعكس التزام الموظفين بالقيم الأخلاقية وتؤثر على كفاءتهم المهنية.

٣. تأثير أخلاقيات العمل: أظهرت الدراسات أن أخلاقيات العمل لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، كما أنها تسهم في تحسين جودة العمل والمناخ التنظيمي. على سبيل المثال، دراسة أحمددي (٢٠٢١) أكدت على تأثير أخلاقيات العمل في زيادة الإنتاجية، بينما أشارت دراسة المهدي (٢٠٢٠) إلى تحسين جودة العمل في مؤسسات الكهرباء والغاز.

٤. القيادة الأخلاقية: أبرزت الدراسات مثل دراسة الحنيطي (٢٠٢٢) ودراسة الكوري (٢٠٢٢) أهمية القيادة الأخلاقية في تعزيز المناخ التنظيمي وتحسين العلاقات بين المديرين والمعلمين. كما أشارت إلى أن ممارسة القيادة الأخلاقية ترتبط بزيادة الثقة، والتعاون داخل المؤسسات.

٥. التحديات والتوصيات: كشفت الدراسات عن تحديات تواجه تطبيق أخلاقيات العمل، مثل ضعف الوعي الأخلاقي وغياب السياسات الواضحة. وأوصت بضرورة تعزيز التدريب والتوعية، ووضع مدونات سلوك أخلاقية، وتوفير الحوافز لتشجيع الالتزام بأخلاقيات العمل.

٦. الدراسات الفلسطينية: دراسة صباح (٢٠٢٠) ركزت على دور المنظمة الأخلاقية في بناء السمعة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية، مؤكدة على أهمية تعزيز الأخلاقيات لتحسين صورة المؤسسات التعليمية.

تظهر الدراسات أن أخلاقيات العمل ليست مجرد قيم نظرية، بل هي ممارسات عملية تؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسات ورضا العاملين. لذلك، تحتاج المؤسسات التعليمية إلى تبني استراتيجيات واضحة لتعزيز هذه الأخلاقيات، بما في ذلك التدريب، والقيادة الأخلاقية، ووضع سياسات تدعم السلوكيات الأخلاقية.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها :

إنّ بعض الدراسات السابقة تناولت متغير أخلاقيات العمل، والتي تناولته في المؤسسات التعليمية بمراحله المختلفة، مثل دراسة (الحواني، ٢٠٢٢)، و، و(منباروا، ٢٠٢١)، و(صباح، ٢٠٢٠)، واللاتي تناولن القيادة الأخلاقية في مؤسسات التعليم العالي، فهي دراسة (أبو عمار، ٢٠٢٤)، و(البكار، ٢٠٢٣)، و(الصمادي، ٢٠٢٣). وتتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناول متغير أخلاقيات العمل في مؤسسات التعليم، واتفقت مع بعض الدراسات في تناولها لدى المعلمين، مثل دراسة كل من (البكار، ٢٠٢٣)، و(الصمادي، ٢٠٢٣)، و(أبو حسان، ٢٠٢٢)، و(الكوري، ٢٠٢٢) بينما اختلفت باقي الدراسات في تناولها في مؤسسات التعليم العالي. وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، وفي تحديد منهجية الدراسة، وإعداد الدراسة الميدانية، وتفسير النتائج.

المحور الثالث

الطريقة والاجراءات

تناول الباحث في هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها والتي تعتبر محوراً رئيساً يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى لتحقيقها.

منهج الدراسة :

تم في هذا الفصل استخدام الباحث المنهج الوصفي للتعرف على درجة التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل.

مجتمع الدراسة :

- تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المحافظات الشمالية بالضفة الغربية من المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية، البالغ عددهم (٣٨٨٣٣) حسب آخر إحصائية من العام (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤)، فكانت عينة الدراسة المستهدفة (٣٨١) من معلمي المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية.

عينة الدراسة :

- قام الباحث بوصف عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التنظيمية كالتالي:

جدول (١):

توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	229	60.1
ذكر	152	39.9
المجموع	381	100.0

من خلال نتائج الجدول (١) تبين أن (٦٠.١٪) من العينة اناث، وكان (٣٩.٩٪) من العينة ذكور.

جدول (٢):

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس	٣٠٢	٧٩,٣
ماجستير فأعلا	٧٩	٢٠,٧
المجموع	٣٨١	100.0

- من خلال نتائج الجدول (٢) تبين أن (٧٩.٣٪) من العينة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وكان (٢٠.٧٪) من العينة مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلا.

جدول (٣):

توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	٧٣	١٩,٢
من ٥ سنوات - ١٠ سنوات	٩٢	٢٤,١
أكثر من ١٠ سنوات	٢١٦	٥٦,٧
المجموع	٣٨١	100.0

"وفقاً لنتائج الجدول (٣)، يُظهر أن (٥٦.٧٪) من العينة لديهم سنوات خدمة تزيد عن ١٠ سنوات، في حين أن (٢٤.١٪) من العينة لديهم سنوات خدمة تتراوح بين ٥ و ١٠ سنوات، وكانت نسبة (١٩.٢٪) لديهم سنوات خدمة أقل من ٥ سنوات".

جدول (٤):
توزيع عينة الدراسة حسب المنطقة

النسبة المئوية	التكرار	
١٢,٥	٤٨	مديرية الخليل
١٢,٥	٤٨	مديرية جنوب الخليل
٩,٧	٣٧	مديرية بيت لحم
١١,٢	٤٣	مديرية سلفيت
١١,٢	٤٣	مديرية نابلس
١١,٢	٤٣	مديرية جنين
١١,٢	٤٣	مديرية قلقيلية
٧,٣	٢٨	مديرية رام الله
٧,٣	٢٨	مديرية القدس
٥,٢	٢٠	مديرية أريحا
100.0	٣٨١	المجموع

بناءً على نتائج الجدول (٤) تبين أن (12.5%) من العينة يتبعون لكلاً من مديرية الخليل ومديرية جنوب الخليل، وتبين أن (11.2%) من العينة يتبعون لكلاً من مديرية سلفيت ومديرية نابلس ومديرية جنين ومديرية قلقيلية، وتبين أن (9.7%) من العينة يتبعون لمديرية بيت لحم، وتبين أن (7.3%) من العينة يتبعون لكلاً من لمديرية رام الله ولمديرية القدس، وتبين أن (5.2%) من العينة يتبعون لمديرية أريحا. أداة الدراسة:

إعداد استبانة حول "درجة التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين". تتألف الاستبانة من قسمين رئيسيين. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين، وفقاً للجدول رقم (١).

جدول (٥):
درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	درجة الموافقة			
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق
الدرجة	١	٢	٣	٤
				٥ موافق بشدة

المحور الرابع

نتائج الدراسة: تناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة.

للإجابة على أسئلة الدراسة منفردة قام الباحث ببيان الدرجة الكلية لمجال (أخلاقيات العمل)

حيث قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب، ومستوى الالتزام لكل المجالات والأداة ككل كما يوضح ذلك الجدول (١.٤):

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الالتزام
١	أخلاقيات العمل	٤,٠٨	٠,٧٦	مرتفعة

تشير النتائج التي أظهرها جدول (١.٤) إلى أن أخلاقيات العمل أيضاً بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي يبلغ (٤.٠٨) وانحراف معياري يبلغ (٠.٧٦). وبلغت الدرجة الكلية لالتزام مديري المدارس بأخلاقيات العمل ككل متوسط حسابي عام (٤) مع انحراف معياري يبلغ (٠.٨١).

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما الإطار النظري لأخلاقيات العمل في المؤسسات

التعليمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟

إنّ الإطار النظري لأخلاقيات العمل في المؤسسات التعليمية يعتمد على مجموعة من المبادئ والقيم التي تهدف إلى ضمان بيئة تعليمية عادلة، وفعالة. تشمل هذه المبادئ العدالة في المعاملة، والنزاهة في التعاملات، والمسؤولية تجاه القرارات، والاحترام لحقوق وكرامة الأفراد. بالإضافة إلى ذلك، تسعى المؤسسات التعليمية إلى تعزيز قيم مثل الجودة في التعليم، والتنوع والشمول، والابتكار في الممارسات التعليمية، والإدارية. كما تُعنى هذه المؤسسات بتحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال خدمة المجتمع، والالتزام بالممارسات المستدامة.

من ناحية أخرى، تشمل الحوكمة الأخلاقية في المؤسسات التعليمية الشفافية في صنع القرار، والمساءلة عن الأفعال، وتشجيع مشاركة جميع الأطراف. إذ تلعب القيادة الأخلاقية دوراً محورياً في تقديم القدوة الحسنة، وتوجيه العاملين نحو الممارسات الأخلاقية. كما تُعنى المؤسسات بالتنمية المهنية من خلال توفير التدريب على

الأخلاقيات، وتقييم الممارسات بشكل دوري. فتعدّ العلاقات الأخلاقية مع الطلاب، والزملاء، والمجتمع عنصراً أساسياً في بناء بيئة تعليمية إيجابية. أخيراً، تواجه المؤسسات تحديات أخلاقية تتطلب تحقيق التوازن بين المصالح، والتعامل مع الصراعات، مع الالتزام بالأطر القانونية، وسياسات المؤسسة، والعمل على التقييم، والتحسين المستمر للممارسات الأخلاقية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

ما مدى التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة

نظر المعلمين أنفسهم؟

للإجابة على السؤال الأول، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة، التي تعبر عن درجة التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، ويوضح الجدول النتائج كما يلي:

جدول (٢،٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات الاستبانة التي تعبر عن درجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الوزن النسبي	المستوى
١ أخلاقيات المدير نحو الطلبة	4.09	0.74	١	81.80	مرتفعة
٢ أخلاقيات المدير نحو المعلمين	4.08	0.80	٢	81.60	مرتفعة
٣ أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور	4.08	0.76	٣	81.60	مرتفعة

من خلال النتائج في الجدول السابق (٢،٤)، تبين أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة، حيث بلغ متوسط الحساب (٤.٠٨) والوزن النسبي (٨١.٦٠٪). تراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (٤.٠٨ - ٤.٠٩)، وجاءت جميعها بدرجة مرتفعة. في الترتيب، جاء مجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة في المرتبة الأولى بقيمة (٤.٠٩) وانحراف معياري (٠.٧٤)، تليه مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين بقيمة (٤.٠٨) وانحراف معياري (٠.٨٠) في المرتبة الثانية، وجاء مجال أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور بقيمة (٤.٠٨) وانحراف معياري (٠.٧٦) في المرتبة الثالثة.

كما قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل مجال على حدة، والجدول (٣.٤) يوضح ذلك.

المجال الأول: أخلاقيات المدير نحو المعلمين:

تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات هذا المجال والجدول (٣.٤) يوضح ذلك.

جدول (٣.٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين:

مستوى الالتزام	الوزن النسبي	الرقم	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
					المجال الأول: أخلاقيات المدير نحو المعلمين	
مرتفعة	85.20	١	0.67	4.26	يشارك مديرة المدرسة المعلمين مناسباتهم الاجتماعية	١٠
مرتفعة	83.20	٢	0.78	4.16	يتابع مديرة المدرسة أداء المعلمين جميعهم باعتباره مشرفاً مقيماً	٥
مرتفعة	82.40	٣	0.79	4.12	يحرص مديرة المدرسة على العلاقات الاجتماعية السوية مع المعلمين داخل المدرسة	٩
مرتفعة	82.00	٤	0.77	4.10	يؤمن بأن اهتمام الإدارة بعضو هيئة التدريس يزيد من جهمهم المبدول في تقديم الخدمة ورفع مستواها	١١
مرتفعة	81.80	٥	0.81	4.09	يحقق مديرة المدرسة توازناً بين الإدارة الفعالة والتعامل مع احتياجات المعلمين	١
مرتفعة	81.60	٦	0.80	4.08	يسعى مديرة المدرسة لبناء جسور من الثقة مع المعلمين	٣
مرتفعة	81.60	٧	0.80	4.08	يكون مديرة المدرسة علاقات حسنة مع المعلمين جميعهم	٦
مرتفعة	80.80	٨	0.80	4.04	يشجع مديرة المدرسة المعلمين على تنمية أنفسهم مهنيًا	٧
مرتفعة	80.80	٩	0.88	4.04	يحافظ مديرة المدرسة على أسرار المعلمين	٨
مرتفعة	80.00	١٠	0.82	4.00	يقرب مديرة المدرسة وجهات النظر بين المعلمين	٤
مرتفعة	78.40	١١	0.92	3.92	يشرك مديرة المدرسة المعلمين في اعداد رؤية المدرسة ورسالتها	٢
مرتفعة	81.6	-	0.80	4.08	لدرجة الكلية للمجال الأول	

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	الوزن النسبي	مستوى الالتزام
				0	

يتضح من الجدول (٣.٤) أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل في مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين، من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٨) وانحراف معياري (٠.٨٠). تراوحت المتوسطات بين (٣.٩٢ - ٤.٢٦). جاءت الفقرة رقم (١٠) "يشارك مدير/ة المدرسة المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٢٦). يليها الفقرة رقم (٥) "يتابع مدير/ة المدرسة أداء المعلمين جميعهم باعتباره مشرفاً مقيماً" بمتوسط حسابي (٤.١٦). بينما حصلت الفقرة "يشرك مدير/ة المدرسة المعلمين في إعداد رؤية المدرسة ورسالتها" على أقل متوسط حسابي بلغ (٣.٩٢).

المجال الثاني: أخلاقيات المدير نحو الطلبة:

تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات هذا المجال والجدول (٤.٤) يوضح ذلك.

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال أخلاقيات المدير نحو الطلبة، والجدول (٤.٤) يوضح ذلك.

جدول (٤.٤): ١

لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للمحور الأول " أخلاقيات المدير نحو الطلبة "

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	الوزن النسبي	مستوى الالتزام
٤ يحرس مدير/ة المدرسة على أن يكون قدوة حسنة أمام الطلبة	4.20	0.73	١	84.00	مرتفعة
٥ يغرس مدير/ة المدرسة روح النظام واحترام القوانين لدى الطلبة	4.17	0.73	٢	83.40	مرتفعة
١ يستمع مدير/ة المدرسة إلى شكاوى الطلبة وتحدياتهم ويحترم مشاعرهم	4.16	0.72	٣	83.20	مرتفعة
٢ يحافظ مدير/ة المدرسة على الأسرار الخاصة بالطلبة	4.13	0.69	٤	82.60	مرتفعة
٨ يحرس مدير/ة المدرسة على زرع روح المنافسة بين الطلاب	4.11	0.69	٥	82.20	مرتفعة
٧ يُنمي مدير/ة المدرسة روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلبة	4.08	0.69	٦	81.60	مرتفعة

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	الوزن النسبي	مستوى الالتزام
٦ يعامل مدير/ة المدرسة الطلبة بعدالة	4.05	0.78	٧	81.00	مرتفعة
٣ يعقد مدير/ة المدرسة لقاءات مع لجان الطلبة المدرسية	3.79	0.88	٨	75.80	مرتفعة
الدرجة الكلية للمجال الثاني	4.09	0.74		81.80	مرتفعة

يتضح من الجدول (٤.٤) أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل في مجال "أخلاقيات المدير نحو الطلبة"، من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٩) وانحراف معياري (٠.٧٤). تراوحت المتوسطات بين (٣.٧٩ - ٤.٢٠). جاءت الفقرة رقم (٤) "يحرص مدير/ة المدرسة على أن يكون قدوة حسنة أمام الطلبة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٢٠). يليها الفقرة رقم (٥) "يغرس مدير/ة المدرسة روح النظام واحترام القوانين لدى الطلبة" بمتوسط حسابي (٤.١٧). بينما حصلت الفقرة "يعقد مدير/ة المدرسة لقاءات مع لجان الطلبة المدرسية" على أقل متوسط حسابي بلغ (٣.٧٩).

المجال الثالث: أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور:

تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات هذا المجال والجدول (٥.٤) يوضح ذلك.

قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمجال أخلاقيات المدير أولياء الأمور، والجدول (٥.٤) يوضح ذلك

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	الوزن النسبي	مستوى الالتزام
المجال الثالث: أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور					
٧ يُحسن مدير/ة المدرسة استقبال أولياء الأمور	4.25	0.61	١	85.00	مرتفعة
٦ يحافظ مدير/ة المدرسة على أخلاقيات المهنة أثناء تفاعله مع أولياء الأمور	4.19	0.63	٢	83.80	مرتفعة
١ يُشارك مدير/ة المدرسة أولياء الأمور في حل المشكلات	4.10	0.73	٣	82.00	مرتفعة
٥ يتشاور مدير/ة المدرسة مع أولياء الأمور في أمور تهم أبناءهم	4.08	0.71	٤	81.60	مرتفعة
٤ يُقدر مدير/ة المدرسة اهتمام دور أولياء الأمور بالعملية التعليمية	4.03	0.75	٥	80.60	مرتفعة
٢ يحرص مدير/ة المدرسة على عقد اجتماعات دورية مع أولياء الأمور لمناقشة احتياجات الطلبة	3.92	0.84	٦	78.40	مرتفعة
٣ يعمل مدير/ة المدرسة على متابعة	3.91	0.82	٧	78.20	مرتفعة

مستوى الالتزام	الوزن النسبي	الرقم	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات
					التوصيات الناتجة عن عقد الاجتماعات مع أولياء الأمور
مرتفعة	81.40	-	0.73	4.07	الدرجة الكلية للمجال الثالث

يتضح من الجدول (٥.٤) أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل في مجال "أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور"، من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، جاءت مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٧) وانحراف معياري (٠.٧٣). تراوحت المتوسطات بين (٣.٩١ - ٤.٢٥). جاءت الفقرة رقم (٧) "يُحسن مدير/ة المدرسة استقبال أولياء الأمور" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤.٢٥). يليها الفقرة رقم (٦) "يحافظ مدير/ة المدرسة على أخلاقيات المهنة أثناء تفاعله مع أولياء الأمور" بمتوسط حسابي (٤.١٩). بينما حصلت الفقرة "يعمل مدير/ة المدرسة على متابعة التوصيات الناتجة عن عقد الاجتماعات مع أولياء الأمور" على أقل متوسط حسابي بلغ (٣.٩١).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما أهم التحديات التي تحول دون تطبيق مفهوم أخلاقيات العمل بالمدارس الحكومية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين؟ إنَّ تطبيق مفهوم أخلاقيات العمل في المؤسسات التعليمية يواجه عدة تحديات يمكن تصنيفها إلى تحديات تنظيمية، وثقافية، وفردية، وإدارية. فيما يلي أبرز هذه التحديات

التحديات التنظيمية: غياب السياسات الواضحة: قد تفتقر المؤسسات التعليمية إلى سياسات واضحة، ومحددة تحكم أخلاقيات العمل، مما يؤدي إلى التباين في تطبيقها. ضعف الأنظمة الرقابية: إنَّ عدم وجود آليات فعالة لمراقبة التزام العاملين بأخلاقيات العمل، مما يقلل من فعاليتها تطبيقها. نقص الموارد: قد تعاني المؤسسات التعليمية من نقص في الموارد المادية، والبشرية اللازمة لتعزيز أخلاقيات العمل، مثل التدريب، والتوعية.

التحديات الثقافية: البيئة التنظيمية غير الداعمة: قد تكون الثقافة التنظيمية في بعض المؤسسات التعليمية غير داعمة لأخلاقيات العمل، مما يعيق تطبيقها. التقاليد والعادات السائدة: في بعض الحالات، قد تتعارض التقاليد والعادات الاجتماعية مع مبادئ أخلاقيات العمل، مما يصعب تطبيقها. ضعف الوعي الأخلاقي: قد يكون هناك نقص في الوعي بأهمية أخلاقيات العمل لدى بعض العاملين، مما يؤثر على التزامهم بها.

التحديات الفردية: اختلاف القيم الشخصية: قد تختلف القيم الشخصية للعاملين عن القيم الأخلاقية المطلوبة في العمل، مما يؤدي إلى صعوبة في التزامهم بها. ضعف الدافعية: قد يعاني بعض العاملين من ضعف الدافعية للالتزام بأخلاقيات العمل، خاصة

في غياب الحوافز المادية والمعنوية. نقص المهارات: قد يفتقر بعض العاملين إلى المهارات اللازمة لتطبيق أخلاقيات العمل بشكل فعال، مثل مهارات التواصل وحل النزاعات. التحديات الإدارية: ضعف القيادة الأخلاقية: قد لا يلتزم بعض المديرين، والمشرفين بأخلاقيات العمل، مما يؤثر سلباً على التزام العاملين بها. عدم وجود حوافز: قد تفتقر المؤسسات التعليمية إلى نظام حوافز يشجع العاملين على الالتزام بأخلاقيات العمل. عدم المساءلة: في بعض الحالات، قد لا يتم محاسبة من يخالف أخلاقيات العمل، مما يقلل من أهمية الالتزام بها.

التحديات المتعلقة بالبيئة الخارجية: الضغوط الاجتماعية والسياسية: قد تتعرض المؤسسات التعليمية لضغوط خارجية من المجتمع أو الجهات السياسية، مما يعيق تطبيق أخلاقيات العمل.

التغيرات السريعة في البيئة التعليمية: قد تؤثر التغيرات السريعة في البيئة التعليمية، مثل التطور التكنولوجي، على قدرة المؤسسات على تطبيق أخلاقيات العمل بشكل فعال.

التحديات المتعلقة بالتواصل: إن ضعف التواصل بين الإدارة والعاملين قد يؤدي إلى سوء فهم لأخلاقيات العمل وكيفية تطبيقها. عدم وضوح التوقعات: قد لا تكون التوقعات من العاملين فيما يتعلق بأخلاقيات العمل واضحة، مما يؤدي إلى التباين في التطبيق. التحديات المتعلقة بالتدريب والتطوير: نقص البرامج التدريبية: قد تفتقر المؤسسات التعليمية إلى برامج تدريبية فعالة لتعزيز أخلاقيات العمل بين العاملين. عدم تحديث المعرفة: قد لا يتم تحديث المعرفة، والمهارات المتعلقة بأخلاقيات العمل بشكل دوري، مما يؤثر على فعالية التطبيق.

التحديات المتعلقة بالمناخ التنظيمي: المناخ التنظيمي السلبي: مثل انتشار النزاعات، وعدم الثقة، قد يؤدي إلى إعاقة تطبيق أخلاقيات العمل. عدم وجود ثقافة التعاون: قد يفتقر المناخ التنظيمي إلى ثقافة التعاون، والدعم المتبادل، مما يؤثر على التزام العاملين بأخلاقيات العمل.

التحديات المتعلقة بالتشريعات، والقوانين: غياب التشريعات الداعمة: قد تفتقر المؤسسات التعليمية إلى تشريعات وقوانين تدعم تطبيق أخلاقيات العمل. ضعف تطبيق

القوانين: حتى في وجود التشريعات، قد يكون هناك ضعف في تطبيقها، مما يؤثر على فعالية أخلاقيات العمل.

التحديات المتعلقة بالتقييم والمتابعة: عدم وجود معايير واضحة للتقييم: قد تفتقر المؤسسات التعليمية إلى معايير واضحة لتقييم التزام العاملين بأخلاقيات العمل. ضعف المتابعة: قد لا يتم متابعة التزام العاملين بأخلاقيات العمل بشكل دوري، مما يؤثر على استمرارية التطبيق.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين؛ تعزى لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

النتائج المتعلقة بالفرضيات:

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم تعزى لمتغير الجنس.

وللإجابة عن هذه الفرضية حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (ت) الإحصائي، واستخدام تحليل التباين الأحادي.

حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (ت) (Independent Sample T Test) لدلالة الفروق بين فئات الجنس، والجدول (١٣.٤) يوضح ذلك.

جدول (٦،٤):

معامل (Independent Sample T Test) لإيجاد فروق في استجابات العينة؛ تعزى لمتغير الجنس.

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
أخلاقيات العمل	ذكر	١٥٢	٤,٠٧	٠,٨١٢	.241	.787	غير دالة إحصائياً
	أنثى	٢٢٩	٤,٠٩	٠,٦٣٨			

يتبين من الجدول (٦.٤) أن قيمة (ت) المحسوبة أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة، لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل؛ تعزى إلى متغير الجنس، حيث كانت قيمة الدلالة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؛ تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين سنوات الخبرة، والجدول (٧.٤) يوضح ذلك.

جدول (٧.٤)

معامل (One Way ANOVA) لإيجاد فروق في استجابات العينة؛ تعزى لمتغير (سنوات الخدمة):

المجالات	مجموع المربعات بين المجموعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
أخلاقيات العمل	بين المجموعات	314	٢	105	308	819	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	26.431	٣٧٨	339			
	المجموع	26.744	٣٨٠				

أظهرت النتائج الواردة في الجدول السابق (٧.٤) أن قيمة (ف) المحسوبة أقل من الجدولية وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل؛ تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة الدلالة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؛ تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين مستويات المؤهل العلمي، والجدول (٨.٤) يوضح ذلك.

جدول (٨.٤)

معامل (One Way ANOVA) لإيجاد فروق في استجابات العينة؛ تعزى لمتغير (المؤهل العلمي):

المجالات	مجموع المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
أخلاقيات العمل	بين المجموعات	2.075	٢	.692	1.932	1.131	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	27.926	٣٧٨	.358			
	المجموع	30.002	٣٨٠				

أظهرت النتائج الواردة في الجدول السابق (٨.٤) أنَّ قيمة (ف) المحسوبة أقل من (ف) الجدولية، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في تقديرات أفراد عينة الدراسة، لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل؛ تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيمة الدلالة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

نتائج السؤال الخامس: ما أهم التوصيات التي يمكن أن تسهم في التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل؟
لتعزيز التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل، يمكن تقديم التوصيات التالية:

١. تعزيز السياسات والإجراءات:

- وضع وتطوير سياسات واضحة، ومحددة تحكم أخلاقيات العمل، وتوزيعها على جميع العاملين.
- إنشاء أنظمة رقابية، وتطوير آليات فعالة لمراقبة التزام المديرين، والعاملين بأخلاقيات العمل.

٢. التدريب والتطوير:

- تنظيم برامج تدريبية منتظمة لمديري المدارس حول أخلاقيات العمل والممارسات الأخلاقية.
- عقد ورش عمل تهدف إلى تعزيز الوعي الأخلاقي، ومهارات القيادة الأخلاقية.

٣. تعزيز القيادة الأخلاقية:

- تشجيع المديرين على أن يكونوا قدوة حسنة في السلوك الأخلاقي للعاملين.
- توفير التوجيه، والإرشاد المستمر للمديرين حول كيفية تطبيق أخلاقيات العمل.

٤. الحوافز والمكافآت:

- إنشاء نظام حوافز يشجع المديرين على الالتزام بأخلاقيات العمل، مثل المكافآت المادية والمعنوية.
- تقدير المديرين الذين يظهرون التزامًا عاليًا بأخلاقيات العمل في الاجتماعات العامة والفعاليات.

٥. تعزيز التواصل:

- إنشاء قنوات اتصال مفتوحة بين المديرين والعاملين لتسهيل النقاش حول القضايا الأخلاقية.
- عقد اجتماعات دورية لمناقشة التحديات الأخلاقية وتبادل أفضل الممارسات.

٦. تعزيز الثقافة التنظيمية:

- تعزيز ثقافة التعاون، والدعم المتبادل بين المديرين والعاملين.
- العمل على خلق مناخ تنظيمي إيجابي يدعم الأخلاقيات والسلوكيات الأخلاقية.

٧. التقييم والمتابعة:

- وضع معايير واضحة لتقييم التزام المديرين بأخلاقيات العمل.
- إجراء تقييمات دورية، ومتابعة مستمرة لضمان الالتزام بأخلاقيات العمل.

٨. التشريعات والدعم القانوني:

- تطوير تشريعات، وقوانين تدعم تطبيق أخلاقيات العمل في المدارس.
- ضمان تطبيق القوانين، والتشريعات بشكل فعال وعادل.

٩. المساءلة والشفافية:

- إنشاء آليات فعالة للمساءلة عن الأفعال، والقرارات التي تتعلق بأخلاقيات العمل.
- تعزيز الشفافية في عمليات صنع القرار، والإدارة.

١٠. التعاون مع المجتمع:

- بناء شراكات مع المجتمع المحلي، والمنظمات غير الحكومية لدعم أخلاقيات العمل.

- تنظيم حملات توعية لأولياء الأمور، والمجتمع حول أهمية أخلاقيات العمل في المدارس.

هذه التوصيات مجتمعة يمكن أن تسهم بشكل كبير في تعزيز التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل، وبالتالي تحسين البيئة التعليمية بشكل عام.

المحور الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات :

مناقشة المتعلقة بالسؤال الأول: ما الإطار النظري لأخلاقيات العمل في المؤسسات التعليمية في الأدبيات الإدارية والتربوية المعاصرة؟

يعكس الإطار النظري لأخلاقيات العمل في المؤسسات التعليمية تركيزاً قوياً على المبادئ الأساسية التي تحكم السلوكيات والتفاعلات داخل هذه المؤسسات. مثل العدالة والنزاهة، والمسؤولية، والاحترام إذ تُشكل أساساً لبيئة تعليمية عادلة وفعالة، حيث يتمتع جميع الأفراد بحقوق متساوية وتُعامل القرارات بمسؤولية. بالإضافة إلى ذلك، تعزيز قيم مثل الجودة والتنوع والابتكار يُسهم في تطوير ممارسات تعليمية وإدارية متقدمة. كما أن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والممارسات المستدامة يعكس دور المؤسسات التعليمية في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية الشاملة.

على الرغم من أهمية هذه المبادئ والقيم، فإن تطبيقها يواجه تحديات كبيرة، مثل تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة، والتعامل مع الصراعات الأخلاقية. فالحوكمة الأخلاقية، التي تشمل الشفافية والمساءلة، تلعب دوراً حيوياً في ضمان التطبيق الفعال لهذه المبادئ. ومع ذلك، فإن نجاحها يعتمد بشكل كبير على القيادة الأخلاقية التي تُقدم القدوة الحسنة وتوجيه العاملين نحو الممارسات الأخلاقية. كما أن التنمية المهنية المستمرة، من خلال التدريب والتقييم الدوري، تُعدّ ضرورية لتعزيز الالتزام بأخلاقيات العمل. أخيراً، يجب أن تعمل المؤسسات على تحسين ممارساتها الأخلاقية بشكل مستمر، مع الالتزام بالأطر القانونية والسياسات الداخلية، لضمان بيئة تعليمية إيجابية وفعالة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة التزام مديري المدارس الحكومية

في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

بناءً على النتائج الواردة في الجدول (١.٤)، يتضح أن درجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل، من وجهة نظر المعلمين، جاءت بدرجة مرتفعة

بمتوسط حسابي يبلغ (٤.٠٨) ووزن نسبي قدره (٨١.٦٠٪). يعزو الباحث هذه النتيجة إلى عوامل عدة:

١. التفاعل الإيجابي مع المعلمين: ربما يعود التزام المدرء بأخلاقيات العمل إلى قدرتهم على التفاعل بشكل إيجابي مع المعلمين والحفاظ على علاقات محترمة ومحفزة.

٢. القيادة بالمثالية: قد يكون تحقيق هذه الدرجة مرتبطاً بقدرة المدرء على أن يكونوا أمثلاً حسنة للمعلمين فيما يتعلق بالسلوكيات الأخلاقية والمهنية.

٣. التواصل الفعال: قد يسهم التواصل الفعال والشفاف بين المدرء والمعلمين في بناء بيئة عمل تشجع على الالتزام بأخلاقيات العمل.

٤. الدعم والتحفيز: ربما يدعم المدرء المعلمين ويحفزونهم على التمسك بالمعايير الأخلاقية من خلال توفير الدعم اللازم وإظهار التقدير لأدائهم.

إنَّ ارتفاع مدى التزام مديري المدارس بأخلاقيات العمل كما توضحه النتائج المعروضة في الجدول، يعكس إدارة فعالة، وملتزمة بالمعايير الأخلاقية، والمهنية في بيئة التعليم في فلسطين.

إنَّ الرقابة الذاتية النابعة من الدين، والخوف من رب العالمين، التي يتصف بها أغلب المدرء والمعلمين على حد سواء، تعكس مجتمعاً، مسلماً، محافظاً، يعتز بدينه، ويحافظ عليه، مهما تعرض لمحاولات حرقه، وتضليله، وتجهيله، من قبل أعداء هذه الأمة.

بالإضافة إلى ذلك، يتمتع المديرون بدرجة عالية من أخلاقيات المهنة، وهذه النتيجة تتماشى مع نتائج الدراسات المختلفة مثل دراسة بكار (٢٠٢٣)، ودراسة المهدي (٢٠٢٠). فالمعلم يلعب دوراً مهماً في تحقيق التوازن بين الإدارة الفعالة وتلبية احتياجات المعلمين، حيث يشاركونهم في مناسباتهم الاجتماعية ويشركهم في إعداد رؤية، ورسالة المدرسة، ويعمل على تعزيز التزامهم بأخلاقيات العمل. ينبع ذلك من طبيعة شخصيتهم، وشروط اختيارهم كمدرء من قبل وزارة التربية والتعليم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الأول: أخلاقيات العمل

يتضح من نتائج المحور الأول، أخلاقيات العمل، أن المجال الأول منه والذي يتعلق بمشاركة مدير/ة المدرسة للمعلمين في مناسباتهم الاجتماعية، حصل على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤.٢٦) ووزن نسبي قدره (٨٥.٢٪)، بينما حصلت الفقرة "تعتمد الوزارة في نفقاتها على مصادرها الخاصة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره

(٣.٩٢) ووزن نسبي قدره (٧٨.٤٪)، ويرجع الباحث ذلك إلى تطبيق المدير للمبادئ الأساسية التي تحكم السلوكيات والتفاعلات داخل هذه المؤسسات. مثل العدالة والنزاهة، والمسؤولية، والاحترام إذ تُشكّل أساساً لبيئة تعليمية عادلة وفعالة، حيث يتمتع جميع الأفراد بحقوق متساوية وتُعامل القرارات بمسؤولية. بالإضافة إلى ذلك قرب المديرين من معلمهم والعلاقات القوية التي تجمعهم، إذ أن المدير المدرسي بالأصل هو معلم قد أقام صداقات جيدة مع زملائه المعلمين. بالإضافة إلى ذلك، تأتي فقرة "تعتمد الوزارة في نفقاتها على مصادرها الخاصة" في المرتبة الأخيرة بسبب عدم وجود ترتيب أولويات واضحة في وزارة التربية والتعليم، مما ينعكس في قلة الميزانية المخصصة لها، وفي عدم حل المشاكل الإدارية، والتنظيمية بشكل جذري لتحسين الوضع التعليمي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثاني: أخلاقيات المدير نحو الطلبة

حصل المجال الثاني، أخلاقيات المدير نحو الطلبة، على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤.٠٩) ووزن نسبي قدره (٨١.٨٠٪)، بينما حصل المجال الثالث، أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور، على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٤.٠٨) ووزن نسبي قدره (٨١.٤٠٪)، ويرجع الباحث ذلك إلى قرب المدير من الطلاب، وتفاعله المباشر معهم، حيث يستمع لشكاويهم، ويحترم مشاعرهم، ويحافظ على خصوصياتهم. ويشجعهم على التعاون، ويعاملهم بعدالة، مما يجعل أخلاقيات المدير نحو الطلبة تحتل المرتبة الأولى. أما انخفاض أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور في المرتبة الأخيرة، فربما يعزى إلى بعد أولياء الأمور عن التواصل المباشر مع المدرسة، حيث يمكن أن يفهم الباحث أنهم قد يراوغون حضور اللقاءات، والاجتماعات التي تنظمها إدارة المدرسة، بناءً على اعتقادهم السائد بأن المدرسة تسعى فقط لجمع التبرعات المالية دون تحقيق التواصل.

يتضح من نتائج المجال الثاني، أخلاقيات المدير نحو الطلبة، أن الفقرة "يحرص مدير/ة المدرسة على أن يكون قدوة حسنة أمام الطلبة" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤.٢٠) ووزن نسبي قدره (٨٤٪)، بينما حصلت الفقرة "يعقد مدير/ة المدرسة لقاءات مع لجان الطلبة المدرسية" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٣.٧٩) ووزن نسبي قدره (٧٥.٨٪). يرجع الباحث ذلك إلى أن المدير يُعتبر قدوة لكل من المعلمين، والطلبة، حيث يُعكف على تقديم النموذج الحسن أمام الطلبة، ويسهم

في بناء شخصياتهم بإيجابية. بالمقابل، تأتي فقرة "يعقد مدير/ة المدرسة لقاءات مع لجان الطلبة المدرسية" في المرتبة الأخيرة بسبب الانشغال الطبيعي للمدير بالأمور ذات الأولوية، مما يدفعه إلى تفويض بعض الوظائف للمعلمين، ذوي الخبرة في مجال اللقاءات مع اللجان الطلابية، الذين يعتبرون حلقة الوصل بين الطلاب، والإدارة المدرسية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالمجال الثالث: أخلاقيات المدير نحو أولياء الأمور

تظهر النتائج أن الفقرة "يُحسن مدير/ة المدرسة استقبال أولياء الأمور" حازت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤.٢٥) ووزن نسبي قدره (٨٥٪)، بينما حصلت الفقرة "يعمل مدير/ة المدرسة على متابعة التوصيات الناتجة عن عقد الاجتماعات مع أولياء الأمور" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٣.٩١) ووزن نسبي قدره (٧٨.٢٪). يعزو الباحث هذا الأمر إلى استعداد المدير للاجتماعات بنفسه، حيث يقوم بإعداد الدعوات وتحديد المواعيد، وبالتالي يقوم بالاستقبال الشخصي لأولياء الأمور، ويعكف على متابعة النتائج المستفادة من هذه الاجتماعات بدقة. أما فقرة "يعمل مدير/ة المدرسة على متابعة التوصيات الناتجة عن عقد الاجتماعات مع أولياء الأمور" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بسبب الأولويات التي تحددها إدارة المدرسة، حيث يتم تركيز جهود المدير على الأمور الأكثر أهمية في تطوير العملية التعليمية.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما أهم التحديات التي تواجه تطبيق مفهوم أخلاقيات العمل في المؤسسات التعليمية؟

تواجه المؤسسات التعليمية تحديات متعددة تعيق تطبيق أخلاقيات العمل بشكل فعال. هذه التحديات تنقسم إلى تنظيمية وثقافية وفردية وإدارية، بالإضافة إلى تحديات تتعلق بالبيئة الخارجية والتواصل والتدريب والتشريعات. على سبيل المثال، غياب السياسات الواضحة وضعف الأنظمة الرقابية، ونقص الموارد تُعد من أبرز التحديات التنظيمية. كما أن الثقافة التنظيمية غير الداعمة وضعف الوعي الأخلاقي يعيقان تطبيق أخلاقيات العمل. من الناحية الفردية، تبرز تحديات مثل اختلاف القيم الشخصية، وضعف الدافعية، ونقص المهارات. أما التحديات الإدارية فتشمل ضعف القيادة الأخلاقية، وغياب الحوافز، وعدم المساءلة. هذه العوامل مجتمعة تؤدي إلى صعوبة في تحقيق بيئة عمل أخلاقية وفعالة.

هذه التحديات تعكس حاجة ماسة إلى إصلاحات هيكلية في المؤسسات التعليمية. لتعزيز أخلاقيات العمل، يجب أولاً تطوير سياسات واضحة، وتعزيز الأنظمة الرقابية، وتوفير الموارد اللازمة. كما أنّ تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة وزيادة الوعي الأخلاقي بين العاملين يُعدّ أمرًا ضروريًا. على الصعيد الفردي، يجب تعزيز القيم الأخلاقية من خلال التدريب، وبناء المهارات. ومن الناحية الإدارية، يحتاج المديرون إلى أن يكونوا قدوة أخلاقية، مع توفير حوافز تشجع الالتزام بأخلاقيات العمل. أخيرًا، يجب تعزيز التشريعات الداعمة وضمان تطبيقها بشكل فعال، مع وضع معايير واضحة للتقييم والمتابعة لضمان استمرارية التطبيق.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين؛ تعزى لمتغيرات: الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي؟

- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات الآتية:
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؛ تعزى لمتغير الجنس:
- تشير النتائج إلى أنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة، لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل، تعزى إلى متغير الجنس، ويعزو الباحث ذلك لعدة أسباب منها:
- أنّ العدل في المعاملة، يضمن المدير أن يكون في تعامله مع جميع المعلمين، عادلاً، ومنصفاً، كذلك المشاركة في إعداد الرؤية والرسالة، إذ يشرك المدير المعلمين في صياغة رؤية المدرسة، ورسالتها، مما يعزز لدى المعلمين الشعور بالانتماء، والولاء للمدرسة، إضافة إلى تعزيز الثقة بالنفس، فيعمل المدير جاهدًا على تعزيز ثقة المعلمين بأنفسهم من خلال الدعم، والتشجيع، كما أنّ سعي المدير المتواصل، في تقريب وجهات النظر بين المعلمين لحل أية خلافات، وتعزيز التعاون.

- إنَّ الإشراف، والتقييم الذي يمارسه المدير بالمتابعة على أداء المعلمين بشكل دوري، كجزء من مسؤولياته، وحرص المدير على بناء علاقات حسنة مع الجميع، إضافة إلى منهجية تشجيع التنمية المهنية عملت على تطوير مهاراتهم، وتنمية قدراتهم المهنية، فالالتزام المدير بالحفاظ على الأسرار، وخصوصية المعلومات الشخصية للمعلمين، وسعيُّ المدير المستمر في الحفاظ على علاقات اجتماعية سليمة داخل المدرسة، ومشاركة المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية، هذه السلوكات تعكس اهتمام المدير بتعزيز بيئة العمل، وتحفيز المعلمين على تقديم أفضل ما لديهم؛ مما يساهم في تحسين جودة التعليم، وزيادة الجهد المبذول من قبل هيئة التدريس، مما نتج عنه عدم اختلاف حقيقي بين الجنسين في تقييماتهم لهذه الأبعاد.
- وافقت هذه النتيجة مع دراسة أبو عمار (٢٠٢٤)، ودراسة البكار (٢٠٢٣)، ودراسة أبو حسان (٢٠٢٣)، صباح (٢٠٢٠)، واختلفت مع دراسة الكوري، وآخرون (٢٠٢٢).
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؛ تعزى لمتغير سنوات الخدمة:
- تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة، لدرجة التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل، ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ سلوكات المديرين تجاه المعلمين بغض النظر عن خبرتهم، تلعب دورًا حاسمًا في تحسين بيئة العمل وجودة التعليم. فتشمل هذه السلوكات التشجيع، والتحفيز الذي يعزز معنويات المعلمين، ويزيد من التزامهم، وكفاءتهم، مما يحفزهم على تقديم جهد إضافي، وتحقيق نتائج أفضل. كما يشمل تقديم الدعم، والمساعدة من خلال توفير الموارد والفرص التدريبية، مما يساعد المعلمين على تجاوز التحديات، وتحسين أدائهم التعليمي.
- بالإضافة إلى ذلك، الاستماع، والتفاعل مع المعلمين لبناء علاقة إيجابية، وتعزيز شعورهم بالانتماء، والولاء للمؤسسة، والتقييم العادل، والمستمر الذي يضمن معالجة قضايا الأداء بشكل متوازن، وتحسين الأداء. كما الشفافية في اتخاذ القرارات تعزز الثقة بين المديرين والمعلمين، بينما التفويض، وإعطاء المسؤولية، يعزز مهارات

القيادة لدى المعلمين، ويزيد من حس المسؤولية لديهم. فجميع هذه السلوكات تساهم في خلق بيئة تعليمية إيجابية، وفعالة، مما يسهم في تحقيق الأهداف التربوية، والتعليمية بشكل أفضل.

- إنَّ عدم وجود تأثير إحصائي لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. فالباحث يرجع هذه النتيجة إلى الموظفين في الهيئة الإدارية، والتدريسية، بغض النظر عن جنسهم، ومؤهلهم العلمي، وخبراتهم المتفاوتة، فهم يظهرون التزاماً موحداً بأخلاقيات العمل، ويتبعون إجراءات، وقوانين مشابهة، وأنَّ تقديراتهم لمستوى التزام مديري المدارس لا تتأثر بشكل كبير بخبرتهم. كما وأشارت النتائج إلى أنَّ المتغيرات الشخصية (الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي)، لا تؤثر بشكل كبير على كيفية تقدير أفراد العينة لدرجة الالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين.
- واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو عمار (٢٠٢٤)، ودراسة البكار (٢٠٢٣)، ودراسة أبو حسان (٢٠٢٣)، واختلفت مع دراسة الكوري، وآخرون (٢٠٢٢)، ودراسة صباح (٢٠٢٠).
- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؛ تعزى لمتغير المؤهل العلمي:
- تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد عينة الدراسة، لدرجة التزام مديري المدارس في فلسطين بأخلاقيات العمل؛ تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ سلوكات المدير مع المعلمين _بغض النظر عن مؤهلهم العلمي_ تركز على تعزيز بيئة عمل إيجابية، وشاملة. المدير يعامل جميع المعلمين بإنصاف وبدون تحيز، ويشركهم في إعداد رؤية المدرسة، ورسالتها، مما يعزز الإحساس بالمشاركة، والانتماء. كما يعمل المدير على تعزيز ثقة المعلمين بأنفسهم من خلال تقديم التحفيز، والمكافآت، ويسعى لتقريب وجهات النظر وحل النزاعات بين المعلمين لتعزيز التعاون والتفاهم.
- علاوة على ذلك، يشرف المدير على أداء المعلمين بشكل منظم، ويقوم بتقييمهم بشكل موضوعي لدعم تطويرهم المهني. ويبني المدير علاقات إيجابية مبنية على الاحترام مع

جميع المعلمين، ويشجعهم على تنمية مهاراتهم من خلال توفير الفرص المناسبة. يحافظ على خصوصية المعلومات الشخصية للمعلمين ويحرص على بناء علاقات اجتماعية جيدة داخل المدرسة، ويشارك في المناسبات الاجتماعية للمعلمين؛ مما يعزز الروابط الشخصية ويقوي الروح الجماعية في بيئة العمل.

- وافقت هذه النتيجة مع دراسة أبو عمار (٢٠٢٤)، ودراسة البكار (٢٠٢٣)، واختلفت مع دراسة الكوري، وآخرون (٢٠٢٢)، ودراسة أبو حسان (٢٠٢٢).

مناقشة نتائج السؤال الخامس: ما أهم التوصيات التي يمكن أن تسهم في التزام مديري المدارس الحكومية في فلسطين بأخلاقيات العمل؟

تقدم هذه التوصيات إطاراً شاملاً لتعزيز أخلاقيات العمل بين مديري المدارس في فلسطين، مما يسهم في تحسين البيئة التعليمية. تعكس التوصيات حاجة ماسة لوضع سياسات وإجراءات واضحة لضمان التزام المديرين والمعلمين بأخلاقيات العمل، مع التركيز على إنشاء أنظمة رقابية فعالة لمراقبة هذا الالتزام. بالإضافة إلى ذلك، تُبرز التوصيات أهمية التدريب والتطوير المستمر لمديري المدارس لتعزيز مهاراتهم الأخلاقية والقيادية، مما يساعد على بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم السلوكيات الأخلاقية.

من ناحية أخرى، تشدد التوصيات على أهمية الحوافز والمكافآت لتعزيز الالتزام الأخلاقي، بالإضافة إلى تعزيز الشفافية والمساءلة في عمليات صنع القرار. كما تُظهر الحاجة إلى تعاون أكبر مع المجتمع المحلي والمنظمات غير الحكومية لتعزيز الوعي بأخلاقيات العمل. باختصار، تنفيذ هذه التوصيات بشكل متكامل يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة البيئة التعليمية وضمان التزام جميع الأطراف بأعلى المعايير الأخلاقية.

التوصيات:

- بناءً على نتائج الدراسة، يقترح الباحث ما يلي:
- ضرورة عقد دورات تدريبية متخصصة في مجال أخلاقيات الإدارة المدرسية، لمديري المدارس في جميع المراحل التعليمية، لتعزيز توعيتهم بحقوقهم، وواجباتهم تجاه وظائفهم، وكذلك تجاه جميع الأطراف التي يتعاملون معها، من رؤساء، ومعلمين، وتلاميذ، وأولياء أمور، وأفراد المجتمع المحلي.

- ربط العلاوات الاستثنائية، والمكافآت التشجيعية المادية بدرجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات المهنة، لتعزيز القيم الأخلاقية في بيئة العمل، وتعزيز الحوافز المعنوية التي تؤثر إيجاباً.
- إجراء دورات تدريبية لمديري المدارس، لشرح كيفية التعامل مع المعلمين، وفقاً للميثاق الأخلاقي المعتمد في وزارة التربية والتعليم.
- تنظيم دورات ومحاضرات للمعلمين لزيادة توعيتهم بأهمية الدراسات التربوية، ودقة الاستجابة لاحتياجات المدارس، والخدمات التربوية، بهدف تحسين مستويات التعليم، وتوفير بيئة تعليمية أفضل للطلاب.
- تبني مبدأ العدالة في توزيع الوظائف، والحوافز المادية، والمعنوية من قبل الجهات المسؤولة في البلاد، مع تشديد الرقابة، والمحاسبة الشفافة للمقصرين في أدائهم، وفقاً لمبدأ الثواب، والعقاب دون تحيز أو محاباة.
- ضرورة إجراء دراسات لاحقة لتغطية الجوانب التي لم تتناولها الدراسة الحالية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو حسان، جمانة (٢٠٢٢). درجة تمثل أخلاقيات مهنة التدريس لدى المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في لواء قصبة عمان، رسالة ماجستير، عمان.
- أبو سمعان، عماد أحمد (٢٠١١). درجة التعاون بين الإدارة المدرسية، والإدارة التربوية في التغلب على معوقات الاتصال، والتواصل بينهما في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- أبو عمار، وفاء وآخرون (٢٠٢٤). الالتزام بأخلاقيات المهنة وعلاقتها بتعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى معلمي المرحلة الثانوية في النقب، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، مجلد (١١)، عدد (٤).
- أحمد، حسام (٢٠٢٠). أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين في الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية - جمهورية مصر العربية. المجلة العربية للإدارة، مجلد ٤٠، عدد ٤، ص ٢٢٥ - ٢٤٦.
- حاكم، أسماء، ودولي، لخضر (٢٠١٧). مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة إلى جامعة طاهري محمد - بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، مجلد ٣، عدد ٢، ص ٢٤٥ - ٢٦١.
- أبو الكاس، المعتمد بالله (٢٠١٥). أخلاقيات المهنة، ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- الحنيطي، آلاء (٢٠٢٢). القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الحكومي وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في لواء الرصيف، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- سارة بن الشيخ، ورشيد مناصريه، وإلياس الشاهد (٢٠١٨). أخلاقيات العمل وأهميتها في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين - دراسة مؤسسة موببببس وحدة ورقلة-. مجلة الدراسة الاقتصادية الكمية، مجلد ٤، عدد ١، ص ٥٥ - ٧٢.
- صباح، عبد الرحمن (٢٠٢٠). أبعاد المنظمة الأخلاقية، ودورها في بناء السمعة التنظيمية "دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.

- الصمادي، عبير (٢٠٢٣). درجة تأثير مدونة قواعد السلوك الوظيفي على الثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس في لواء قصبة المفرق في الأردن، مجلة كلية التربية، وزارة التربية والتعليم الأردنية، مجلد (٣٩)، عدد (٣٢)، ص ١٠٥-١٢٦، الأردن.
- العازمي، مزنة سعد خالد (٢٠١٧). درجة التزام مديري مدارس التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات العمل الإداري، وأثره على مستوى رضا المعلمين عن بيئة العمل، مجلة العلوم التربوية، مجلد ٢، عدد ١، ص ٣٦٩-٤٠٩.
- الكوري، أنير وزريقات، ميرنا، وسليمان، أحمد (٢٠٢٢). درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية القيادة الأخلاقية في لواء بني كنانة من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مجلد (١٣)، عدد (٣٨).
- المهدي، هجالة (٢٠٢٠). أثر أخلاقيات العمل في تحسين جودة حياة العمل - دراسة استطلاعية لآراء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز فرع البليدة -، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، مجلد ٤، عدد ٤، ص ٢٨١ - ٢٩٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Atefeh, A. Tayebbeh, M. Ali, S., Mohammad, G., & Rasoul, S. (2014). Moral Intelligence of faculty members and Educational-Administrative Managers of Islamic Azad University. **Journal of Applied Sciences Research** ,10 (Special Issue) , 418-421.
- Menbarrow, Zahra (2021). The Importance and Necessity of Professional Ethics in the Organization and the Role of Managers. **Research Article**, Volume 18 Issue 1 (November 2021), pp 1-6.
- Nurudeen Ahmedi, & Abigae Aluku, Rahman Mustafa (2021). The Effect of Work Ethics on Job Satisfaction and Employee Performance in Nigeria. **European Journal of Management and Marketing Studies**, Vol.6, Issue 3, p 203-212.
- <https://businessbelarabi.com>