

## مدى التزام مديري معاهد إعداد المعلمين بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المدرسين والمدرسات د.محمد عامر جميل / معهد إعداد المعلمين / الرصافة الأولى

### مستخلص البحث:

ما من أمة تسعة لأن تحتل مكاناً مرموقاً بين الأمم إلا وأولت العملية التربوية اهتماماً بالغاً تستطيع من خلاله بناء جيل واعٍ متمثلاً في ثقافته أولاً، ثم قادراً على التكيف مع معطيات التكنولوجيا الحديثة في سوق العمل ثانياً.

لذلك كان لمجال الإدارة دور كبير في العملية التربوية وان كل تطور للتعليم قوامه تطوير في إدارته، فمن خلال التطور الإداري يمكن الحكم على رقي أو تخلف المجتمع، فتطور أي نظام يعتمد على كفاءة إدارته في التعامل مع مدخلات النظام التعليمي.

فالإدارة لم تعد عملاً يستطيع كل فرد أدائه بالكفاءة المطلوبة، فقد غدت علماً له أصوله وقواعده وفناً يحتاج إلى من يمارسه إلى صفات وسمات شخصية وعقلية خاصة، فهي رسالة لها أخلاقياتها وتقاليدها المستمدة من التربية. أهم النتائج التي توصل إليها البحث الحالي:

ان الأخلاقيات المهنية للمدرّاء بشتى أنواعها ومجالاتها متوافرة ومتحققة بصورة جيدة، وان توافر هذه الأخلاقيات يعد عاملاً أساسياً لنجاح المدير في عمله الإداري ونجاحهم في إدارة المعهد بالتالي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الإنجاز لديهم.

كما أن أعضاء الهيئة التدريسية لا ينظرون إلى مديرهم على أساس الجنس بل على أساس ما يمتلكون من الكفاءة والفاعلية في العمل الإداري، كذلك ان المدرّاء لديهم القدرة على القيادة والإدارة لمسايرة التطورات العلمية والتكنولوجية من جهة، والتطورات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع من أجل إعداد جيل من المعلمين والمعلمات قادرين على النهوض بالعملية التعليمية-التعليمية والتكيف مع سوق العمل من جهة أخرى.

### مشكلة البحث:

أخذ موضوع الأخلاق منذ زمن طويل اهتماماً متزايداً لا يمكن إغفاله على جميع الأصعدة والمجالات، إلا أن أهميته تزايدت في العقدين الماضيين من القرن الماضي، إذ ظهرت العديد من الدراسات في مجال الإدارة، وانهقدت الندوات والمؤتمرات لبحث هذا الموضوع ومناقشته، وقد يعود السبب في ذلك إلى بعض الممارسات للأخلاقيات التي يمارسها بعض الإداريين في إدارة مؤسساتهم، ومن هذه الممارسات (استغلال الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها بعض الإداريين، وضعف المسؤولية، والرشوة، ومحاباة الأصدقاء والأقرباء، كذلك فإن المتمعن فيما تكتب الصحف اليومية والتقارير الرسمية يجد دليلاً واضحاً على وجود انحرافات وأخطاء يمارسها بعض الإداريين، لأنهم أخفقوا في التمسك بقواعد السلوك الرسمي، على الرغم من كثرة الجوانب الإيجابية والممارسات الأخلاقية والصفات الحميدة التي يتمتع بها فئات العاملين في المؤسسات ومرافقها على مختلف

مستوياتهم ومهاراتهم في دفع عجلة التنمية الإدارية الشاملة.

ان عالمنا اليوم يتعرض للكثير من التقلبات والهزات التي بدورها أضعفت العلاقات في مجالات الحياة المختلفة ومنها المؤسسات التربوية، فضلاً عما يمر به بلدنا من ظروف صعبة أثرت وبشكل آخر على النظام الأخلاقي.

ومن واقع ما يعانيه مجتمعنا من متغيرات وأحداث مهمة قامت حياة النزاهة العامة ومن خلال دائرة الرقابة والشفافية بإصدار تعميم إلى كافة الدوائر تحت عنوان (تعليمات قواعد السلوك الخاص بموظفي الدولة لسنة/2006)، الذي يهدف إلى اتباع السلوك الأخلاقي للرؤساء والتشكيلات الإدارية والمحافظة على السلوك داخل المؤسسات.

ونظراً للأهمية القصوى لمديري المعاهد فلا بد ان يخضع سلوكهم إلى الدراسة والبحث بغية أن تكون المعلومات على سلوكهم دقيقة وموضوعية، لذلك فإن أي بحث علمي يتصدى لدراسة السلوك الأخلاقي فإنه يتوصل إلى تحديد هذا السلوك وإظهار جوانبه الإيجابية والسلبية، لذا جاء هذا البحث لإلقاء الضوء على كيف ينظر المدرسون إلى السلوك الأخلاقي للمديرين، والوقوف على الممارسات التي تأخذ بناصية المسيرة التربوية إلى مستويات عالية تؤدي إلى تحقيق الأهداف.

#### أهمية البحث:

ما من أمة تسعى لأن تحتل مكاناً مرموقاً بين الأمم إلا وأولت العملية التربوية اهتماماً بالغاً تستطيع من خلاله بناء جيل واعٍ متمثلاً في ثقافته أولاً، ثم قادراً على التكيف معطيات التكنولوجيا الحديثة في سوق العمل ثانياً.

لذلك كان لمجال الإدارة دور كبير في العملية التربوية وان كل تطور للتعليم قوامه تطوير في إدارته، فمن خلال التطور الإداري يمكن الحكم على رقي أو تخلف المجتمع، فتطوير أي نظام يعتمد على كفاءة إدارته في التعامل مع مدخلات النظام التعليمي. (أحمد، 2002: 13)

فالإدارة لم تعد عملاً يستطيع كل فرد أداءه بالكفاءة المطلوبة، فقد غدت علماً له أصوله وقواعده وفناً يحتاج إلى من يمارسه إلى صفات وسمات شخصية وعقلية خاصة، فهي رسالة لها أخلاقياتها وتقاليدها المستمدة من التربية. (مصطفى، 1999: 42)

وعليه تبدو مسألة الأخلاق أمراً حياتياً ضرورياً للفرد والمجتمع على حد سواء، فهي تساعد على إيجاد التوافق والانسجام بين حاجات الفرد الخاصة وبين متطلبات العيش في وسط الجماعة التي ينتمي إليها وتشكل بالتالي الضابط لجميع السلوكيات على المستوى الفردي والجماعي.

(محمد، 1986: 87)

وجدير بالذكر أن تقدم المجتمعات الهائل في نظم الاتصالات والمواصلات والعلوم والتكنولوجيا والسياسة والإدارة والتعليم وغيرها من المجالات لا يعتمد على إمكانياتها المادية والتكنولوجية فحسب، وإنما أيضاً على إمكانياتها البشرية القادرة على التمسك بمجموعة من الأخلاقيات والسلوكيات الوظيفية، كما أن جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات العامة والخاصة على اختلافها تعتمد وبشكل

كبير على مدى تمسك الموظف بهذه الأخلاقيات. (ياغي، 1995: 75)

فالأخلاق أساس لبناء المجتمعات الإنسانية وهذا ما تشهد عليه الآية القرآنية الكريمة في قوله تعالى: ﴿وَالْعَصْرُ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ❖ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ❖﴾ [سورة العصر، الآيات: 1-3].

ومن هذا المنطلق فإن الأخلاق المهنية تعد منطلقاً هاماً لحياة الشعوب والأمم، بحيث تقدر سعادة الأمة بقدر ما لديها من قيم أخلاقية سليمة، فهي تنظم العلاقة بين الناس وتحكم على سلوكهم وتصرفاتهم بالخير والشر، وبما أن التجمع البشري أمر ضروري لآبد منه، فقد اقتضت هذه الضرورة أن تكون بينهم تعامل مما يترتب عليه وجود قيم أخلاقية توظف للتمييز بين الرذيلة والفضيلة، ثم جاءت الأديان السماوية وقالت كلمة الفصل ضمن إطار من المبادئ العريضة فيما يمكن عدّه سلوكاً مرغوباً أو غير مرغوب، كما أجمعت هذه الأديان على أهمية الدور الذي تقوم به الأخلاق في حفظ توازن المجتمعات البشرية وحمايتها من الإغراق في الرذائل، كما تعد الأخلاق قاسماً مشتركاً بين مختلف المهن، فلا تخلوا مهنة من الضوابط الأخلاقية التي تحكم تصرفات أفرادها أخلاقياً لأن الأخلاق تتأثر بالإطار الفكري والمستوى الحضاري الذي تعيشه الأمة. (المصري، 1986: 85)

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- ١ - التعرف على مستوى توافر أخلاقيات المهنة لدى مدرّاء معاهد إعداد المعلمين من وجهة نظر المدرسين.
- ٢ - التعرف على الفروق بين الوسطي الفرضي والوسط المتحقق لكل مجال من مجالات مقياس أخلاقيات المهنة.
- ٣ - التعرف على الفروق الإحصائية بين استجابات مدرسي المعاهد بحسب متغير الجنس ولكل مجال من مجالات مقياس أخلاقيات المهنة.

حدود البحث:

يقصر البحث الحالي على مدرسي ومدرسات معاهد إعداد المعلمين للعام الدراسي

2013/2012.

تعريف المصطلحات:

ليس هناك ما يستدعي التعريف في البحث سوى أخلاقيات المهنة:

❖ أخلاقيات المهنة: (هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد (أو الجماعة)

وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين).

(تحسين، 1990: 22)

❖ ويعرفه الباحث إجرائياً: مجموعة من القواعد والأسس التي يجب على المدرء التمسك بها والعمل بمقتضاها من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها مدرء المعاهد من وجهة نظر المدرسين على وفق ما تحدده الأداة المعدة لهذا الغرض.

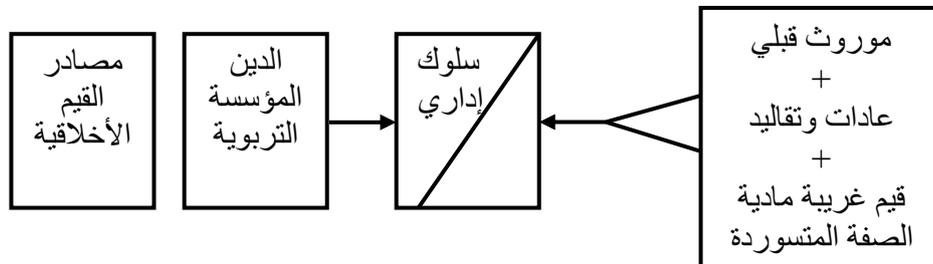
الإطار النظري:

يواجه تطوير التعليم وتحديثه في وقتنا الحاضر الكثير من التحديات والتمتطلبات، ومن أهمها وجود إدارة علمية، متمثلة بدور المدير الذي ينظر إليه على أنه ممثل للسلطة، وسلوكه القيادي يمثل عنصراً حيوياً في إدارة التنظيم، ومن ثم تتوقف عليه فاعليتها وكفاءتها، لذلك فمن المهم استيعاب ديناميكية أخلاقيات العمل وقيمه، لأنها تؤثر في السلوك التنظيمي للمؤسسة بشكل عام وفي الأداء الوظيفي بشكل خاص، مما يساعد على إزالة التناقضات التي قد تنشأ بين الفرد والمؤسسة وتعمل على تطوير خلق إداري سليم.

أن اي مهنة من المهن لها قواعد أخلاقية وآداب عامة يحدد لها قوانين ولوائح خاصة بها، وأن آداب المهنة وأخلاقياتها في عموميتها تدور حول نقطتين هما: أتقان العمل، وتجنب القصور من أي جانب من جوانبه، ولا يخفى لأحد ما للمهن من دور عظيم وأثر واضح في الحياة العامة للناس، كما لا يخفى على أحد ما للالتزام بآدابها من مردود عال يتمثل في مستوى عال من الإنتاج، وشعور متأجج بالسعادة والطمأنينة والاستقرار النفسي عند صاحب المهنة لقيامه بواجبه خير قيام، وما لذلك من أثر في تحسين نوعية المخرجات في سائر المهن. (مرتجى، 1990: 82)

أهمية أخلاق الفرد:

ليست النظريات والمبادئ العلمية وحدها هي التي تؤثر في السلوك إذ ان للقيم والعادات دوراً لا يستهان به في توجيه السلوك، فالقيم هي القاعدة التي تشكل منها سلوك الفرد، لذلك فإن العلاقة بين القيم والأخلاقيات علاقة عميقة ووثيقة ما ينجم عن السلوك سواء كان أخلاقي أم غير أخلاقي. ان القيم عبارة عن المصدر الذي يكون جزء من النظام المعرفي للفرد والذي ينتج السلوك الإداري والوظيفي، وهذا السلوك الإداري في الوظيفة، هو محصلة لقوتي القيم الأخلاقية واللاأخلاقية وكما موضحة في الشكل الآتي:



ومن ملاحظة الشكل نلاحظ ان أخلاق الفرد تتشكل من مكونات عدة تتبادل التأثير فيما بينها لصنع سلوك الفرد، إذ أن هذه المكونات تمنح الفرد القدرة على التمييز بين ما هو خاطئ وما هو صحيح

في موقف معين وأزاء حالة معينة. (الساعدي، 2001: 39)

الأخلاقيات المهنية وضرورتها للمدرء:

تحتل الإدارة مكانة متميزة ضمن المستوى الإجرائي للتنظيم الهرمي للمستويات الإدارية التي يشتملها النظام التربوي وهي على تماس مباشر بالمعلمين وأفراد المجتمع المحلي، كما أن للإدارة موقفاً حساساً دقيقاً لما لها من أثر كبير على سير العمل اليومي للعملية التربوية وعلى تحقيق أهدافها ومراميها. (الطويل، 2001: 89)

لذلك أن المهمات التي يفترض أن يمارسها المدراء قد تكون كافية بعض الشيء للدلالة على مهنية عمل المدير، ولكن مهنية الإدارة للمدير وحدها لا تكفي من غير وجود قواعد للسلوك المهني والأخلاقيات الملزمة له، لأن الأخلاقيات المهنية تتبع ضرورتها من أن الإدارة تتعامل مع الإنسان وتحاول صياغة شخصية سليمة وإيجابية والتي تنمي الخلق القويم وترسخ فيه القيم السامية والشعور بالمسؤولية، كما أنها تقوم بصياغة القرارات التي تنعكس على حاضر المجتمع ومستقبله والتي يمتد بتأثيرها لأجيال عديدة إذ أن المدير يتبوأ أعلى مركز في مؤسسته فهو المسؤول عن صياغة القرارات فيها. (Champoux, 2000: 42)

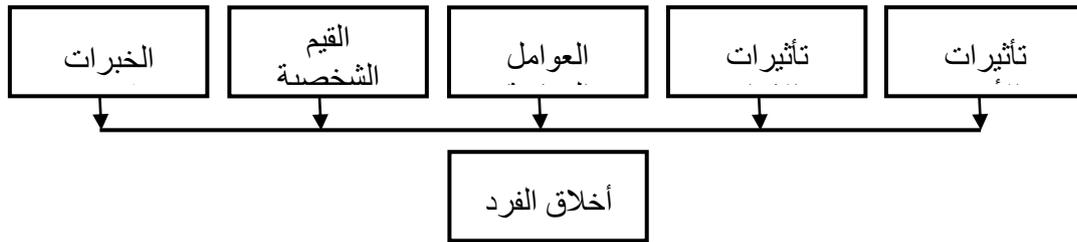
ويرى الطويل (2001) أن هناك مجموعة من المبادئ والمنطلقات والأخلاقيات التي يجب على المدراء الالتزام بها منها:

- أن لا يتم اتخاذ أي قرار دون تشاور مناسب مع جميع العاملين معه.
- أن لا يتم تبرير القرار بل تبيان أسبابه للجميع.
- أن يتم تشجيع روح الابتكار والإبداع والمبادرة.
- أن يحترم شخصية كل فرد في المؤسسة.
- أن يتم الالتزام بالانفتاح للجميع وعدم الانكفاء على الذات أو الالتزام بصومعة الذات.
- أن يتم الالتزام بعدم التعصب أو التحيز على طرف دون الآخر.
- أن يتم الالتزام بتقدير اسهامات الآخرين والاعتراف بها.
- أن يتم الالتزام بالتعامل مع الزملاء باحترام وتقدير.
- أن يعمل على تنمية روح المشاركة والإحساس بمسؤولية صناعة القرار من خلال أسلوب تشاركي يوفر البيانات والمعلومات، كذلك معطيات التغذية الراجعة. (الطويل، 1986: 75)
- في حين يرى (Griffin, 1999) أن هناك ثلاث أنواع من الأخلاقيات ولكل منها مصادرها الخاصة ومنها:

❖ أولاً- القيم الأخلاقية للفرد: تتشكل أخلاق الفرد من مكونات عدة تتشرب في ذاته مزيجاً من القيم والمعتقدات تمنحه القدرة على الحكم على ما هو صحيح وما هو خاطئ في موقف معين، أو أزاء حالة معينة، وأن أخلاقيات الفرد تتكون من مزيج من تأثيرات مختلفة وهي: (Griffin, 1999: 90)

١ - تأثيرات الأسرة: تعد الأسرة أقدم المصادر للقيم الأخلاقية، إذ يتعلم الطفل التصرف المقبول خلال عملية التعارف الاجتماعية المبكرة، ويتطور مقياس أخلاقي داخلي لديه من خلال إرشادات الآخرين ومن خلال الملاحظة. (Champoux, 2000: 42)

- ٢- تأثيرات الاندماج: تشكل أخلاقيات الأفراد تأثيراً قوياً، لاسيما ان الفرد عندما ينتقل من جو الأسرة في بداية حياته إلى جو الدراسة، يصطدم بسبل من القيم التي لم يألفها داخل أسرته إذ تبرز ظاهرة التنكف الاجتماعي وذلك بسيادة العادات والقيم القوية على العادات والقيم الضعيفة.
- ٣- العوامل الموقفية: غالباً ما تحدث القيم أو العوامل الموقفية بشكل مفاجئ وتملي نوعاً من السلوك الذي قد لا ينسجم مع أخلاقيات الفرد.
- ٤- القيم الشخصية والمبادئ الأخلاقية: أشار Griffin إلى أن القيم والآداب تسهم أيضاً في المقاييس الأخلاقية فالشخص الذي يصنع الكسب المادي في أعلى سلم أولوياته فإنه سيتبنى صفة شخصية للأخلاق يرتقي بها في سعيه نحو الثروة بغض النظر عن انعكاسات ذلك على الآخرين.
- ٥- الخبرات السابقة: ان الفرد مهما يكبر ويمارس نشاطات مختلفة في حياته فيبقى للماضي دور فعال في تحديد معايير القيمية والأخلاقية، فالحوادث السلبية والإيجابية التي يمر بها الفرد قد تعطي لأخلاقه شكلاً معنياً والشكل الآتي يوضح هذه التأثيرات: (الساعدي، 2001: 46)



- ❖ ثانياً- القيم الأخلاقية للمجتمعات: أن جميع المجتمعات لديها مقاييس أخلاقية تعرف (التصرف) الذي تراه صحيحاً ومرغوباً فيه، وهذه المقاييس قد تكون مكتوبة أو غير مكتوبة تبعاً لثقافة المجتمعات.
- ❖ ثالثاً: القيم الأخلاقية للمنظمات: يؤكد دافت ( Daft,2001 ) ان المقاييس الخاصة بتصرف أخلاقي أو اجتماعي مسؤول قد جرى تجسيدها في داخل كل موظف فضلاً عن داخل المنظمة نفسها، أن معظم المهتمين بالإدارة يؤمنون بأن ممارسة الأخلاق هي جزء مكمل للإدارة، وأن نظرية الأخلاق في نظر (سامويل) تفترض انه يتوجب على المدراء أن يركزوا على أشياء أخرى إضافية غير التركيز على الإنتاج (المخرجات)، وهذه الفكرة الجديد بشأن الإدارة تؤكد الحاجة إلى اتخاذ قرارات إدارية ذات علاقة بالصيغ الأخلاقية والعادات السائدة داخل محيط المؤسسة. (Daft,2001:99)

### إجراءات البحث:

وتتركز في الخطوات الآتية:

- ❖ أولاً: منهج البحث: اعتمد الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة أهداف البحث.
- ❖ ثانياً: مجتمع البحث: يتألف مجتمع البحث من المدرسين والمدرسات في معاهد إعداد المعلمين والبالغ عددهم ( 1220 ) مدرساً ومدرسة، وهؤلاء جميعهم من حملة الشهادات العليا، موزعين في جانبي الكرخ والرصافة<sup>(\*)</sup> من مدينة بغداد، وكما موضح في الجدول (1).

## الجدول (1)

عدد أفراد المجتمع من أعضاء الهيئة التدريسية موزعين بحسب

المديرية والمعهد

المجموع	النوع الاجتماعي		المجموع	معاهد إعداد		المديرية
	إناث	ذكور		معلمات	معلمين	
200	130	70	2	1	1	الرصافة/1
180	110	70	2	1	1	الرصافة/2
170	100	70	2	1	1	الرصافة/3
269	200	69	2	1	1	الكرخ/1
221	152	69	3	2	1	الكرخ/2
180	104	76	3	2	1	الكرخ/3
1220	796	424	14	8	6	المجموع

- ❖ ثالثاً: عينة البحث: بلغ مجموع عينة البحث ( 183 ) مدرساً ومدرسة بنسبة ( 15% ) بواقع (64) مدرساً، و(119) مدرسة موزعين على المديريات العامة للتربية الست، وهذه الأعداد تعد كافية لتمثيل المجتمع، وبذلك يمكن التعويل على نتائجها إلى حد كبير. وكما موضح في الجدول (2).

(\*) تم الحصول على البيانات من المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد.

## الجدول (2)

أفراد عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية موزعين بحسب  
المديرية والمعهد

المجموع	النوع الاجتماعي		المجموع	معاهد إعداد		المديرية
	إناث	ذكور		معلمين	معلمات	
31	19	12	2	1	1	الرصافة/1
38	24	14	2	1	1	الرصافة/2
32	22	10	2	1	1	الرصافة/3
37	29	8	2	1	1	الكرخ/1
26	17	9	1	-	1	الكرخ/2
19	8	11	2	1	1	الكرخ/3
183	119	64	11	5	6	المجموع

❖ رابعاً: أداة البحث: استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وهي أداة صالحة لاستطلاع الآراء حول مدى التزام مدرّاء المعاهد بأخلاقيات المهنة.

تتألف الأداة من (52) فقرة، وأمام كل فقرة خمسة مستويات هي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، تقابلها الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

بُنيت هذه الأداة من خلال توجيه سؤال إلى عينة من المدرسين والمدرسات كذلك من خلال الإطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع أخلاقيات المهنة في مختلف المؤسسات.

❖ خامساً: صدق الأداة: عرضت الأداة على خمسة محكمين في العلوم التربوية والنفسية، فأيد هؤلاء الحكام جميعهم الإبقاء على جميع الفقرات، مع اقتراح بعض التعديلات في البنية اللفظية لبعض منها، وبذلك أمكن توفير سمي الصدق الظاهري وصدق المحتوى للأداة فعدت الأداة جاهزة للتطبيق.

❖ سادساً: ثبات الأداة: تم استخدام معامل الثبات باستخدام معادلة (الفـا-كرونباخ-Cronbach-Alpha)، لكل مجال من مجالات المقياس وللمقياس ككل، إذ يشير معامل الثبات المحسوب بهذه الطريقة إلى الاتساق بين فقرات المقياس، ويسمى أيضاً بالتجانس الداخلي. (عبد الرحمن، 1998: 215)، كما يشير معامل الثبات بهذه الطريقة إلى اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (علام، 2000: 227)، وكما موضح في الجدول (3).

## جدول (3)

يوضح قيم معاملات الثبات بطريقة الفاكرونباخ

المجال	معامل الثبات بطريقة ألفاكرونباخ
أخلاقيات المدير تجاه المدرسين	0,75
أخلاقيات المدير تجاه الطلبة	0,79
أخلاقيات المدير تجاه معالجة المشكلات	0,74
أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي	0,81
المجموع	0.79

إذ أشار ( Foran ) إلى ان معامل الثبات الجيد ينبغي ان يزيد عن ( 70% ).

(Foran,1961: 85)

عرض النتائج وتحليلها:

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج وتحليلها مبوبة في عدد من الجداول وكما يأتي:

الهدف الأول:

(التعرف على مستوى توافر أخلاقيات المهنة لدى مدراء معاهد إعداد المعلمين من وجهة نظر

المدرسين)

ولتحقيق هذا الهدف يتطلب قيام الباحث بحساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

لتقديرات استجابات عينة البحث على فقرات مقياس أخلاقيات المهنة ولكل مجال من مجالاته الأربع

مرتبة تنازلياً، وكما مبين في الجداول (4، 5، 6، 7).

## جدول (4)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه المدرسين مرتبة تنازلياً

ترتيب	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
3	يتقبل النقد ما دام في صالح العملية التعليمية	3,913	1,045
1	يشجع العلاقات الإنسانية مع المدرسين خارج المعهد	3,907	1,252
11	يفي بالوعود التي قطعها	3,880	1,036
14	حريص على أن لا يمس سلوكه الأخلاقي بأية شائبة	3,825	1,001
5	يطالب تنفيذ اللوائح والقوانين بنوع من الإنسانية والزمالة	3,809	1,006
10	لا يحاول أن يكون لنفسه شلة تدور حوله	3,787	1,111
2	ينمي روح العمل الجماعي لدى جميع العاملين في المعهد	3,781	1,113
9	لا يعط أذناً صاغية للأقوال غير الدقيقة	3,770	0,915

1,088	3,760	يحرص على سرية المعلومات التي تخص المدرسين	15
0,979	3,749	يجمع بين الصلابة والمرونة في العمل حسب مقتضيات الحالة	7
0,980	3,743	يحرص على أن تكون أخلاقه بمستوى المهنة	13
0,983	3,732	بعيداً عن أي وجهة من وجوه الفساد الإداري	12
0,992	3,716	يشجع روح الأخوة بين العاملين	8
1,048	3,678	يعالج الخلافات الناتجة بين العاملين في المعهد بكل وضوح وصدق	4
1,096	3,634	يوازن بين أقواله وأفعاله في التعامل مع المدرسين والمدرسات	6
10,688	56,683	الوسط الفرضي = 45	المجموع

## جدول (5)

يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه الطلبة مرتبة تنازلياً

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نص الفقرة	ترتيب
0,913	4,109	يحافظ على الأسرار الخاصة بالطلبة بكل أشكالها	3
0,893	4,104	يرفع من معنويات الطلبة الذين يعانون من أزمات نفسية	8
0,805	3,989	يخفف من حدة المشاكسات الموجودة بين الطلبة	2
0,940	3,983	لا يسمح بظهور الحالات غير الخلفية بين صفوف الطلبة	12
0,962	3,940	يثني على السلوك الجيد والعمل على تعديل السلوك الخاطئ	9
0,976	3,934	يفي بالمواعيد والالتزامات التي يعد الطلاب بها	11
0,969	3,923	يوجه الطلبة على الالتزام والاحترام المستمر للقوانين والأنظمة النافذة	4
1,025	3,907	يعمل على تكريس القيم الأخلاقية الدينية والاجتماعية بكل جد	13
0,984	3,902	لا يتغاضى عن تجاوزات الطلبة ومخالفاتهم غير المرغوبة	5
0,975	3,896	يغرس القيم والمبادئ والأخلاق في نفوس الطلبة	1
0,983	3,891	يبتعد عن التمييز والتعصب في معاملته مع الطلبة	10
0,912	3,880	يعتمد منهج المساواة لا المحاباة مع الطلبة	7
0,991	3,787	يعمل على تحفيز الروح المعنوية لدى الطلبة	6
8,752	51,246	الوسط الفرضي = 39	المجموع

## جدول (6)

يوضح الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه معالجة المشكلات مرتبة تنازلياً

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نص الفقرة	ترتيب
1,010	3,891	يتعامل مع بعض مشكلات المدرسين والطلبة بسرية تامة	1
1,142	3,880	يؤمن بأن كثرة المشكلات تبعد المعهد عن تحقيق أهدافها	6
0,984	3,874	يشجع المدرسين على ممارسة أسلوب توجيه الأقران	4
1,052	3,863	يمنتع عن الاستماع لشكاوى المتنازعين بصورة منفردة	5
1,166	3,781	يعتمد سياسة الباب المفتوح في المشكلات التي تجابه المدرسين والطلبة	7
1,089	3,776	يبتعد عن التعصب في تعامله مع المشاكل	3
1,213	3,754	يشجع العاملين في المعهد على المشاركة بتقديم مقترحات وأفكار جديدة لحل المشكلات	9
1,116	3,699	لا يتسامح مع الطلبة الذين يمارسون سلوكاً مشاكساً داخل المعهد	2
1,146	3,694	يضع عدة بدائل قبل اتخاذ القرار لمعالجة المشكلة	8
7,913	34,213	الوسط الفرضي = 30	المجموع

## جدول (7)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أخلاقيات المدير تجاه المجتمع المحلي مرتبة تنازلياً

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نص الفقرة	ترتيب
0,975	4,027	يهتم بتفعيل دور المجتمع لخدمة المعهد	5
0,975	4,016	بعيداً عن قبول الهدايا والرشاوي تحت أي مبرر كان	12
0,963	3,984	يشجع أولياء أمور الطلبة على زيارة المعهد للمشاركة في النشاطات المدرسية قدر الإمكان	6
0,975	3,973	غير متعصب بفئة أو طائفة على حساب فئة أخرى	13
1,043	3,967	لا يستغل مكانته لتحقيق مصالح شخصية	14
0,951	3,951	تتماثل أقواله مع أفعاله	11
0,985	3,885	يساهم في دعم الحقوق الإنسانية داخل المعهد	4
1,025	3,880	يبتعد عن أسلوب التهديد والوعيد	15

0,986	3,869	يجعل من نفسه مثلاً صالحاً للمدرسين والطلبة	10
1,095	3,858	يعطي العمل المدرسي حقه بكل حرص وجدية	8
1,074	3,831	يحرص على إقامة علاقات ودية مع جميع عناصر المجتمع المحلي	1
1,046	3,781	يقيم علاقات ودية مع مديري المعاهد الأخرى خاصة المحيطة بالمعهد	3
1,040	3,765	يمتدح الطلبة الذين يظهرون سلوكاً خلقياً عالياً	9
1,153	3,732	يطلع أولياء أمور الطلبة أولاً بأول على مستوى أبناءهم العلمي والأخلاقي	2
1,154	3,699	يعمل على توعية أذهان أولياء الأمور للمشاركة الفاعلة لاتخاذ القرارات التي تخص المعهد	7
12,384	58,219	الوسط الفرضي = 45	المجموع

يظهر من الجداول ( 4، 5، 6، 7) أعلاه ان الوسط الحسابي لكل الفقرات أعلى من الوسط الفرضي (3) لأن المقياس خماسي، وأن الأوساط الحسابية المحسوبة لكل مجال أعلى من الوسط الفرضي للمجال، وبهذا يمكن القول بأن استجابات عينة البحث على فقرات المقياس تدل على الرضا والقبول، وان الأخلاقيات المهنية للمدير بشتى مجالاتها متوافرة ومتحققة بصورة جيدة، وان توافر هذه الأخلاقيات لدى المدرء يعد عاملاً رئيساً لنجاح المدرء في عملهم الإداري ونجاحهم في إدارة المعهد وبالتالي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الإنجاز لديهم.

الهدف الثاني:

(التعرف على الفروق بين الوسط الفرضي والوسط المتحقق لكل مجال من مجالات مقياس أخلاقيات المهنة).

وللتعرف على الفروق بين الوسط الفرضي المتحقق لكل مجال من مجالات المقياس استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة فكانت النتائج كما في الجدول(8).

## جدول (8)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية المحسوبة لكل مجال من مجالات مقياس أخلاقيات المهنة

الدالة الإحصائية	ت المحسوبة(*)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	عدد الفقرات	عدد الأفراد	مجالات أخلاقيات المدراء تجاه
دالة	14,787	10,688	56,683	45	15	183	المدرسين
دالة	18,928	8,7524	51,246	39	13	183	الطلبة
دالة	12,332	7,913	34,213	27	9	183	معالجة المشكلات
دالة	14,430	12,384	58,219	45	15	183	المجتمع المحلي
دالة	17,893	33,538	200,361	156	52	183	المجموع

(\* قيمة ت الجدولية عند مستوى 0,05 ودرجة حرية 182=1,960)

ويظهر من الجدول ( 8 ) أن قيم ت المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية مما يدل على أن الفروق دالة إحصائياً لكافة مجالات المقياس ولمجموع المجالات ولصالح الوسط الحسابي لأفراد العينة، وهذا يشير إلى أن مديري معاهد إعداد المعلمين والمعلمات ومديراتها لديهم مستوى واضح من الأخلاقيات المهنية ومتحققة بكافة مجالاتها التي تضمنها المقياس.  
الهدف الثالث:

(التعرف على الفروق الإحصائية بين استجابات مدرسي المعاهد بحسب متغير الجنس ولكل مجال من مجالات مقياس أخلاقيات المهنة).

وللتعرف على دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث حسب متغير الجنس، تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لكل مجال من مجالات مقياس أخلاقيات المهنة ولمجموع المجالات، وكانت النتائج كما مبين في الجدول(9).

## جدول (9)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والقيمة التائية المحسوبة لكل مجال من مجالات مقياس أخلاقيات المهنة بحسب الجنس، والقيمة التائية المحسوبة

المجال	الجنس	عدد الأفراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية (*)	الدلالة الإحصائية
المدرسين	ذكور	64	55,719	9,1988	0,372	غير دالة
	إناث	119	57,202	11,412		
الطلبة	ذكور	64	51,75	8,6171	0,569	غير دالة
	إناث	119	50,975	8,8485		
معالجة المشكلات	ذكور	64	34,063	7,5548	0,851	غير دالة
	إناث	119	34,294	8,1286		
المجتمع المحلي	ذكور	64	58,391	11,679	0,891	غير دالة
	إناث	119	58,126	12,807		
المجموع	ذكور	64	199,92	29,647	0,897	غير دالة
	إناث	119	200,6	35,572		

(\* ) قيمة ت الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة حرية 181=1,960

يتضح من الجدول (9) ان القيم التائية المحسوبة لمجالات مقياس أخلاقيات المهنة الأربع والمقياس ككل هي أصغر من القيمة التائية الجدولية، وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء الهيئة التدريسية نحو الأخلاقيات المهنية التي يتمتع بها مدرء المعاهد تعزى لمتغير الجنس. ويمكن تفسير ذلك بأن مديري معاهد إعداد المعلمين والمعلمات ومديراتها قد تلقوا محتوى علمي إيجابي أثناء الدراسة، كذلك أثناء الدورات والأنشطة التدريبية التي شاركوا فيها قبل وأثناء تولي المسؤولية الإدارية في معاهدهم، لأن هذه الدورات أو الأنشطة التدريبية التي تعدها وتنفذها وزارة التربية عن طريق معهد التدريب والتطوير التربوي أو عن طريق مديريات الإعداد والتدريب بشكل موحد. فضلاً عن أن هؤلاء المدرء يتلقون تعليمات أو سياسة تعليمية موحدة من الوزارة ويطبقونها بغض النظر عن الجنس. كما ان أعضاء الهيئة التدريسية لا ينظرون إلى مديريهم على أساس الجنس بل على أساس ما يمتلكون من الكفاءة والفاعلية في العمل الإداري، كذلك إمكانية القيادة والإدارة لمسايرة التطورات العلمية والتكنولوجية من جهة، والتطورات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع من أجل إعداد أجيال من المعلمين والمعلمات قادرين على النهوض بالعملية التعليمية - التعلمية والتكيف مع سوق العمل. وبهذا فقد تحققت أهداف البحث، مما يدل على التزام مديري معاهد إعداد المعلمين والمعلمات ومديراتها بأخلاقيات المهنة.

**الاستنتاجات:**

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث يمكن استنتاج ما يأتي:

- ١ - ان مدرء معاهد إعداء المعلمين والمعلمات يتمتعون بمستوى عالٍ من الأخلاقيات المهنية في العمل الإداري من وجهة نظر المدرسين والمدرسات.
- ٢ - ان أعضاء الهيئة التدريسية قيموا مديهم حسب الكفاءة والفاعلية التي يتمتعون بها في العمل الإداري وليس على الأهواء الشخصية والعلاقات الإنسانية.
- ٣ - ان مدرء المعاهد لديهم التزام أخلاقي في المنزل كذلك في المجتمع المحلي.

**التوصيات:**

يوصي الباحث بما يأتي:

- ١ - مراعاة معايير الجدارة والكفاءة في التعيين للمدرء كافة ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب انطلاقاً من إدراك موضوعية التعيين وعدالته وبالتالي ضمان مستوى عالٍ من القادة الفاعلين.
- ٢ - عقد ندوات ومؤتمرات مستمرة للمدرء للإطلاع على أبرز المستجدات في الأخلاقيات المهنية.
- ٣ - الاهتمام بدراسة التراث الإسلامي والأخلاقي الذي خلفه العلماء المسلمون وخاصة في مجال أخلاق العالم والمتعلم.

**المقترحات:**

في ضوء نتائج البحث يقترح الباحث بما يأتي:

- ١ - يمكن أن تنبثق بحوث عدة من هذا البحث، مثل العلاقة بين أخلاقيات المهنة ومتغيرات أخرى في البيئة التعليمية، كتحصيل الطلاب، والروح المعنوية عند المدرسين، والمناخ التنظيمي للمؤسسة التربوية.

## **Abstract**

What a nation seeking to occupy a prominent place among the nations not and attached the educational process of the great interest from which you can build a conscions generation represented in the culture first, then unable to adapt to modern technology data on the labor market second .

So it was for the administration a major role in the educational process and that all the evaluation of texture development of education in his administration , it is through the development of administrative paper work can be judged or under developed society , evaluation of any system depends on the efficiency of his administration in dealing with the inputs of the education system.

Administration is no longer in accordance with each individual performance can the required efficiency, it has become anote of his assets , rules and art needs to be exercised to the qualities and character traits and special mentality, they have a massage ethics and traditions derived from education .

The most important findings of researcher :

The professional ethics for managers of all kinds and fields are available and well realized , and that the availability of these ethics is a key factor for the success of managing director in his work and success in the management of the institute thus lead to higher their level of achievement.

As the faculty members do not see to their manager on the basis of sex ,but on the basis of what have the efficiency and effectiveness of administration work ,as well as the managers have the ability to leadership and management to keep pace with scientific and technological developments on one hand ,and social and economic developments in the community in order to prepare a generation of teachers able to advance the teaching–learning process and adapt to the labor market on the other hand.

## المصادر:

## المصادر العربية:

- (١) أحمد، أحمد، (2002)، التطور الإداري في المدارس الواقع والعلاج، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر.
- (٢) تحسين، الطراونة (1990)، أخلاقيات القرارات الإدارية، مؤتمة للبحوث والدراسات، مجلد15، عدد2.
- (٣) الساعدي، مؤيد يوسف نعمة (2001)، أخلاقيات الإدارة وأثرها في الرقابة الإدارية على وفق نموذج الثقة، رسالة ماجستير غير منشورة، في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- (٤) الطويل، هاني (2001)، الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان.
- (٥) الطويل، هاني، (1986)، الفلسفة الخلقية، نشأتها وتطورها، دار المعارف، القاهرة.
- (٦) عابدين، محمد عبد القادر، (2001)، الإدارة المدرسية الحديثة، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- (٧) عبد الرحمن، سعد (1998)، القياس النفسي - النظرية والتطبيق، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة.
- (٨) علام، صلاح الدين محمود (2000)، القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته، تطبيقاته، توجيهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- (٩) محمد، عقلة (1986)، النظام الأخلاقي في الإسلام، مكتبة الرسالة الحديثة.
- (١٠) مرتجي، عاهد محمود، (2004)، التقييم الذاتي لدرجة الاعتقاد والممارسة لمنظومة القيم الأخلاقية الإسلامية لدى الطلبة في جامعة اليرموك، مجلة الدراسات العلوم التربوية، عدد1، مجلد30، الأردن.
- (١١) المصري، محمد عبد الغني، (1986)، أخلاقيات المهنة، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان.
- (١٢) مصطفى، صلاح عبد الحميد (1991)، الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- (١٣) مؤيد نعمة، (2001)، أخلاقيات الإدارة وأثرها في الرقابة الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، إدارة الأعمال، جامعة بغداد.
- (١٤) ياغي، محمد عبد الفتاح (1995)، الأخلاقيات في الإدارة، مكتبة اليقظة للنشر والتوزيع، عمان.

## المصادر الأجنبية:

- (15) Champoux, J.E., (2000), **Organizational Behavior Essents For A New Millennium**, Ganada, South-Western College Publishing.
- (16) Daft, R., (2001), **Organization The Ory Design**, 7/e South- Westrn, Thomson Larning.
- (17) Griffin, R, W. 1999, **Management**, 6/e Boston Houghton, Miffin.
- (18) **Public Personnel Management Special Symposiun Issue**, 10,1,1981.
- (19) Foran, J.G (1961) **A note On Methods of Measuring Reliability** Journal of Educational Psychology Vol.22, No.4.