



مجلة جامعة الملكة أروى العلمية المحكمة
QUEEN ARWA UNIVERSITY JOURNAL



أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء

د.ياسر حزام هزاع الخطيب

أستاذ أصول التربية المساعد ، كلية التربية عبس ، جامعة حجة

2018

ISSN: [2226-5759](https://doi.org/10.58963/qausrj.v1i22.137)

ISSN Online: [2959-3050](https://doi.org/10.58963/qausrj.v1i22.137)

DOI: [10.58963/qausrj.v1i22.137](https://doi.org/10.58963/qausrj.v1i22.137)

Website: qau.edu.ye

أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء

د. ياسر حزام هزاع الخطيب
أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية عبس - جامعة حجة

الملخص:

ينطلق البحث من مبدأ أساسي مفاده أن تطوير العملية التربوية يرتبط بالمشرف التربوي بدرجة كبيرة، وقد هدف البحث إلى معرفة أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء في الجمهورية اليمنية. ولتحقيق هذا الهدف أعدت استبانة طبقت على عينة من المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء، بلغ عددهم الإجمالي: (85) مشرفاً تربوياً، وقد مرت الاستبانة بعدد من الإجراءات العلمية للتأكد من صدقها وثباتها، وكان من أبرز النتائج التي توصل إليها البحث ما يلي، حصل محور (القدوة الحسنة) على المرتبة الأولى بمتوسط: (4,55 درجة)، وجاء محور (التعاون) في المرتبة الثانية بمتوسط: (4,24 درجة)، وجاء محور (الولاء) في المرتبة الثالثة بمتوسط: (4,22 درجة). حصل محور آراء المشرفين التربويين لتطوير أخلاقيات المهنة في المرتبة الثانية بمتوسط: (4,43 درجة). توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الفترة الأطول لسنوات الخدمة في محور التعاون، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بقية محاور الدراسة لجميع المتغيرات (العمر- الراتب - سنوات الخدمة). وكان من أهم التوصيات، عقد دورات تدريبية متخصصة مستمرة في أخلاقيات المشرفين التربويين. تبني عقد ملتقيات خاصة تعزز أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي بشكل مستمر. إعداد برامج توعوية بأهمية الالتزام بأخلاقيات مهنة المشرف التربوي. تشجيع العاملين الملتزمين بأخلاقيات المهنة وتقديرهم مادياً ومعنوياً.

Abstract.

Having believed that the development of the educational process is closely related to the educational supervisor, the present search aims at identifying the ethics of the educational supervisor profession in Sana'a Governorate in the Republic of Yemen.

To achieve this goal, a questionnaire was prepared for a sample of educational supervisors in Sana'a Governorate, with a total number of (85) educational supervisors. The questionnaire validity and reliability were examined scientifically.

The most important findings of the search are the following, -'Good Example' axis is ranked first on average (4.55), the axis; Cooperation, ranked second with an average (4.24), and the axis; Loyalty, ranked in the third place with an average (4.22).

-The axis of the Opinions of the Educational Supervisors to Develop the Ethics of the Profession ranked in the second place with an average (4.43).

-There are statistically significant differences in favour of the longest period of years of service in the axis of cooperation, and there are no statistically significant differences in the rest of the study areas for all variables (Age, Salary, and Years of Service).

The search concludes with practical recommendations, the most important ones are the following,

-Holding specialized training courses on the ethics of educational supervisors.

-Adoption of special meetings to promote the ethics of the educational supervision profession continuously.

-Preparing awareness programs on the importance of adhering to the ethics of the educational supervisor's profession.

مقدمة :

تمثل التربية عملية أخلاقية تستند إلى قيم المجتمع وأعرافه التي تسعى إلى تحقيقها، ولا شك أن تطور المؤسسات التعليمية وتقدمها يتوقف على نوعية الأفراد الذين تم اختيارهم لممارسة مهنة التعليم ومدى التزامهم بالسمات الأخلاقية التي تقودهم إلى النجاح في دورهم التربوي والاجتماعي.

وتعد أخلاقيات المهنة من الموضوعات التي لقيت اهتماماً كبيراً منذ زمن بعيد إلا أن هذا الاهتمام تزايد، اعتباراً من عقد السبعينات من القرن المنصرم وهي فترة الاهتمام بأخلاقيات المهنة ويرجع ذلك الاهتمام ربما إلى الممارسات غير الأخلاقية التي برزت في الوظائف العامة مؤخراً، (محمد ياضي، 2012، 3-4).

إن دور المشرف القدوة له علاقة إيجابية قوية -مع الاهتمامات الأخلاقية- بين الموظفين وفق (الأيديولوجية) الأخلاقية، ويجب أن يكون دور المشرف متسقاً وأهداف المنظمة وتوقعاتها كما ينبغي على المشرفين تسهيل مهام المنظمة من خلال التفاعل الإيجابي المتمر- Ruiz (Palomino, P. & Canas, R.(2011) pp. 658).

إن النظرة لأخلاقيات مهنة التعليم العام في ظل تحديات العولمة تفرض أدواراً ومسؤوليات جديدة ينبغي أن تلتفت إليها نظم التعليم بالإضافة إلى أدوارها التقليدية المعروفة، ومهما يكن من أمر التوسع المحقق في التعليم ومؤسساته، ووفرة أدواته ووسائله، إلا أن العالم اليوم يعيش أزمة أخلاقية تفوق حدتها الأزمات الأخرى التي تعاني منها المجتمعات الإنسانية، وأزمة الأخلاق المعاصرة تختلف في مظهرها وحدتها من نظام تعليمي لآخر، إلا أن آثارها السلبية تنعكس على كل المجتمعات. (حمدان الفامدي، 2007، 219).

يعمل المشرفون على تسهيل مهام العمل التي من خلاله يتعلم الموظفون تجاوز مساحتهم الذاتية ويصبحون أكثر وصياً بمواقب أفعالهم والقرارات في المنظمة، وعندما يتصرف المشرفون بصدق وهم -صناع القرار المبدئي- فإنهم يساهمون في تطوير الثقة بين الموظفين، وأيضاً ثقة الموظفين بسلطة المنظمة، لأنهم يرون المنظمة تظهر احترام حقوق الموظفين (Pastoriza, D. and Ariño, M. (2013)p7).

وقد أصبحت مهنة التعليم في عصرنا الحاضر مهنة ذات خصوصية نظراً لما يمثلها العاملون في هذه المهنة من آمال وتطلعات يعتقد عليها المجتمع الذي ينتمون إليه، فلم يعد التعليم في القرن الحادي والعشرين صملاً سهلاً يمكن تعلمه من خلال الممارسة، بل إن التعليم مسؤول عن تزويد الأمة

بالقيم والمثل الأخلاقية، وصقل معارفهم ومهاراتهم وتطويرها. (حمدان القامدي، 2007م، 67).
وتحمل المشرفين التربويين مسؤولياتهم الأخلاقية يعني ألا يكتفوا بتحقيق الوصي
الأخلاقي وحسبه وإنما أن تنتقل إلى الالتزام الأخلاقي، ليس فقط على مستوى المشرف الفرد،
وإنما على مستوى المجموع فيقبل المشرف ويحمل المسؤولية بشأن أخلاقيات كفرد، وبشأن أخلاقيات
وزارة التربية والتعليم ككل، وهاتان الخصيختان هما أهم دعامتين في البيئة الأخلاقية للإشراف
التربوي (محمد عفيفي، 2004، 31، 32).

وقد زاد الاهتمام بالإشراف التربوي في اليمن بعد الوحدة وتسارعت وتيرة من عام،
(1995م)، والذي يعد مفصلاً بالغ الأهمية في تاريخ الإشراف التربوي في اليمن وأن بقي المسمى
على حاله القديم، مع تغيير طفيف من التوجيه الفني إلى التوجيه التربوي (وزارة التربية
والتعليم، 1995م، 6).

وما من شك في أن العمل في الإشراف التربوي على عمومها، يصيق بالحياة من ناحية،
وجماعي بطبيعته من ناحية أخرى، وهذا ما يجعله في أمس الحاجة إلى الأخلاق المسؤولة ممن
يقومون به ومن تعاملهم مع المعلمين وظيفهم، وفحص ما إذا كانوا يتصرفون في أنشطتهم وأعمالهم
بصورة صحيحة، وهذه الغاية جاء حرص الأنظمة التربوية في العالم من أجل إيجاد نظم إشرافية
فرعية تتولى تقويم وتطوير العملية التعليمية ومتابعة وتنفيذ كل ما يتعلق بها لتحقيق الأهداف
التربوية (أفراح عقلا، 2009م، 11).

لقد ركزت استراتيجيات تطوير التعليم الأساسي على إحداث تطوير نوعي في دور وأساليب
الإشراف التربوي ليصبح المشرف التربوي قائداً ومشرفاً لعملية التغيير النوعي المنشود وتطوير
دوره التربوي من مفتش إلى مدرب وداعم للمعلم والإدارة المدرسية (وزارة التربية والتعليم،
2005م، 25).

وبالتالي فإن المشرف التربوي يعد مشاركاً في عملية التنمية، وهو غاية التنمية ولن
نستطيع بلوغ الأهداف المنشودة دون البحث عن العوامل التي تحقق الاستقرار للمشرف التربوي،
ولهذا فالتميز بأخلاقيات المهنة يساهم في تحقيق التنمية المنشودة، الأمر الذي دعا لدراسة
أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء، وذلك أن البعد الأخلاقي في العمل
التربوي يعد أمراً في غاية الأهمية وهناك حاجة للتصدي لهذا المفهوم في العمل التربوي لتحديد
معناه وأبعاده ووضع قواعد إجرائية له، وصل البرامج التي تساعد على ضبط سلوك المشرف
التربوي بما ينسجم وأخلاقيات الوظيفة، لذا من المؤمل أن تفيد هذه الدراسة في التعرف على

السلوك الأخلاقي لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء.

- مشكلة البحث:

يُعدّ الدافع الأخلاقي للمشرف التربوي دافعاً مهماً في تعزيز القيام بمهنة الإشراف على الإدارة المدرسية والمعلمين، وأن التزام المشرف التربوي بأخلاقيات المهنة يعدّ المعيار الأول للنجاح؛ لذا فإن دراسة أخلاقيات المهنة وأدائها على أداء المشرفين، وخاصة في الوضع التربوي الراهن الذي يمتلك بالعديد من الاختلالات التي تعزى إلى التساهل في القيام بالأعمال وخصوصاً مسؤوليات الإشراف والمتابعة والتقييم، والتي تؤثر على العملية التعليمية والتربوية، ولذلك فإن هناك حاجة ملحة لضرورة البحث في أخلاقيات مهنة المشرف التربوي أملاً في تحسين وتعزيز وضع المشرفين التربويين والعمل على بناء برامج تدريبية تضمن قيامهم بتطوير عملية الإشراف التربوي، وعليه فقد تحدت مشكلة البحث بالسؤال الرئيس التالي:

• ما أخلاقيات المهنة السائد لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء؟ ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى أخلاقيات المهنة السائد لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء في كلٍ من (تحمل المسؤولية-المصلحة العامة-الرقابة الذاتية-القدوة الإدارية-التعاون-الأداء-الولاء)؟
2. ما أهم المقترحات التي تسهم في رفع مستوى أخلاقيات مهنة الإشراف التربوي من وجهة نظر المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة تجاه المحاور الرئيسة، التي تشكلت في مجملها مستوى أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء للمتغيرات (العمر-الراتب الشهري، سنوات الخدمة)؟

- أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في الآتي:

1. التعرف على مستويات أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين في محافظة صنعاء.
2. التعرف على المقترحات المقدمة من المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء، والتي يمكن أن تسهم في رفع مستوى أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بوجه عام.

3. التعرف ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسط درجات أفراد العينة تجاه المحاور الرئيسية التي تشكلت في مجملها مستوى أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء، باختلاف خصائصهم الشخصية، والوظيفية (العمر - المستوى التعليمي، الراتب الشهري).
4. تقديم التوصيات التي ستسهم في رفع مستوى أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين والتي يمكن أن تحد من السلبيات في العمل وتطويره إلى الأفضل.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في أخلاقيات المهنة التي تؤثر على سلوك الموظف العام في مجال عمله، وعلى مستوى الأداء ومستوى الخدمة المقدمة بشكل عام، كما تتضح أهمية البحث في ملاحظة التزام المشرف التربوي بأخلاقيات المهنة باصتباره موظف حكومي، الأمر الذي يدعوا إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بتعزيز هذا المفهوم السلوكي وضرورة وضع المشرفين التربويين أمام هذا المفهوم، ومميزاته في مجال عملهم وأثاره الإيجابية على العملية التعليمية والتربوية. وتجلى أهمية البحث في كونها قد تسهم في توجيه أصحاب القرار نحو أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء، وبالتالي العمل على وثيقة أخلاقية (ميثاق شرف) مهنة الإشراف التربوي.

وقد تمكن نتائج هذا البحث في معرفة أهم الأخلاقيات السائدة لدى المشرفين التربويين في محافظة صنعاء بالجمهورية اليمنية، والتي تؤثر بدورها على الأداء الوظيفي لديهم. وكذلك سيفيد هذا البحث راسمي السياسات وصانعي القرار في وزارة التربية والتعليم الذين لهم دور في وضع خطط واستراتيجيات ودورات تدريبية في مجال أخلاقيات المهنة، والتي تمكن من رفع وتحسين مستوى الأداء والذي بدوره يمكن من رفع كفاءة الأداء لدى المشرفين التربويين.

كما أن هذا البحث يعد أول دراسة حول أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء في الجمهورية اليمنية - حسب علم الباحث - والتي ستمثل إضافة معرفية وعلمية في مجال الدراسات التربوية في الجمهورية اليمنية.

مصطلحات البحث:

- أولاً الأخلاق:

تعرف الأخلاق بأنها: «القاعدة أو القواعد من السلوك، يلتزمها الإنسان الذي يعيش في جماعة» كما يعرف الخلق بأنه: «قوة راسخة في الإرادة تنزع إلى اختيار ما هو خير وصلاح وإن كان الخلق خيراً، أو اختيار ما هو شر إن كان الخلق ذمياً، ويراه آخرون على شكل من أشكال الوعي الاجتماعي، وهو مؤسسة اجتماعية تقوم بضبط سلوك الناس». (عقلة، 1986، 17).

ويعرف الخلق بأنه: «هيئة راسخة في النفس، تصدر فيها الأفعال الإرادية الاختيارية من حسنة وسيئة وجميلة وقبيحة، وهذه الهيئة قابلة بطبيعتها لتأثير التربية الحسنة والسيئة فيها» (الجزائري، 1990، 140).

ويعد استعراض ما ورد من تعريفات للأخلاق فإننا نخلص إلى ما يلي:

1. إن مفهوم الأخلاق حالة أو صفة أو معانٍ مستقرة في النفس وتظهر في السلوك وتنم عن قدرة على القيام بها وميل في النفس نحو الحسن أو القبح؛ (كل سلوك يقوم به الإنسان بإرادة خيرة).
2. إن مفهوم الأخلاق قد تكون إيجابية وقد تكون سلبية وأن نطاقها واسع يشمل الإنسان ومتطلباته وعلاماته.
3. إن الأخلاق نظام صم من أجل الحياة الخيرة وطريقة للتعامل مع الغيرانياً كان ما دام حياً.
4. تكامل الأقوال مع الأفعال والظاهر مع الباطن من حيث القيم والمفاهيم.

ثانياً - أخلاقيات المهنة والمفاهيم المرتبطة بها:

المفهوم القوي، إن مفهوم الأخلاقيات -عموماً- في اللغة يعني الطبع والسجية إذ يعطي وصفاً داخلياً للنفس الإنسان من حيث طبيعتها الإيجابية والسلبية، وتركز أظب التعريفات للأخلاق في مجال العمل اهتماماتها بضرورة التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددتها الأنظمة واللوائح والتعليمات، فيعتبر الموظف متقيداً بأسس وقواعد العمل بصورة مباشرة، وتمثل أخلاقيات العمل في المجال الإداري سلوك العاملين، فالسلوك الوظيفي أو الإداري ما هو إلا مظهر من مظاهر السلوك الإنساني سواء أكان هذا السلوك أخلاقياً أم كان غير أخلاقي، والسلوك قد يكون حسناً محموداً، أو يكون مستهجناً متبوذاً، وكذلك الشأن بالنسبة للسلوك الوظيفي للعاملين، والذي يتأثر بدرجة كبيرة بعوامل متعددة، كالبينة المحيطة التي يعيش فيها الموظف والتمثلة في المتغيرات المادية وغير المادية، وكذلك القيم والمبادئ والمثل، فالسلوك الوظيفي الملتزم هو المدخل

إلى الانضباط الأخلاقي في العمل (ابن منظور، 882).

والأخلاقيات المهنية هي معايير للسلوك تُطبق على أولئك الذين يشغلون مهنة معينة، فالشخص الذي يدخل في مهنة ما يطلب منه الالتزام بأخلاقياتها، لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم خدمات ذات قيمة، ولا يمكن أن تتوفر ما لم يكن سلوكه مبنياً على معايير معينة (ديفيد رزنيك، 2005، 33).

وأخلاقيات المهنة، هي مجموعة من القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكن ناجحاً في تعامله مع الآخرين، ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على كسب ثقة الآخرين ومن معه من زملاء ورؤساء ومرؤوسين. (محمد ياضي، 2012، 8).

ويمكن تعريف أخلاقيات المهنة إجرائياً في هذا البحث على النحو التالي:

الالتزام المشرفين التربويين بكافة المهام والأنشطة الموكلة إليهم في عملهم والمتضمنة لتحمل المسؤولية والقنوة الحسنة والحفاظ على المصلحة العامة والتعامل بصدق وأمانة وإخلاص وتعاون مع أطراف العملية التعليمية والتربوية، من أجل تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية.

ثالثاً- الإشراف التربوي:

أشرف على الشيء، إذا علاه وارتفع عنه، ومنه، إذا تولاه وتمهده. (إبراهيم أنيس وآخرون، 1972، 479).

ويرى أحمد حجي أن الإشراف التربوي، عملية إدارية تشمل كافة مراحل التعليم وتنظيماته ومستوياته الإدارية وكافة جنبات نظامه. (أحمد إسماعيل حجي، 1998، 309).

وصرفته المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة بأنه: «عملية شاملة للموقف التعليمي بكل عناصره، (المعلم، الطالب، المنهج، البيئة المدرسية)، كما أنه أداة اتصال وتفاعل بين المؤسسات التعليمية والإدارة، وتنمية شاملة لقرارات الأطراف المساهمة في العملية التربوية، كما أنه تحسين الواقع الميداني». (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1984، 10)

وبعد استعراض أهم المفاهيم للإشراف التربوي يمكن الخلوص إلى أنه عملية قيادية تهدف إلى مساعدة كل من له علاقة بالعملية التعليمية من إدارة ومعلمين، وتقويم أداؤهم بهدف الوصول إلى أفضل الطرق لزيادة التحصيل الطلابي بما يتلاءم مع التغيرات والمستجدات في المجتمع المحيط.

رابعاً، المشرف التربوي،

هو من يمتلك المهارة في قيادة الجماعة لتقديم عمل جماعي منسق مع تحقيق الراحة النفسية والطمأنينة للعاملين، (أحمد زكي بدوي، 1984م، 359).
 أو هو، « قائد التنفيذ الذي يتولى تحويل الخطط المرسومة إلى واقع ملموس من خلال مرسوميه». (تامر ملوح المطيري، 1990م، 323).
 أو هو، « ذلك الشخص الذي يتم من خلاله التفاعل بينه وبين المعلم بهدف تحسين صلاحيات التعليم والتعلم». (يعقوب حسين نشوان، 1992م، 244).
 ومن التعريفات السابقة يمكن القول إن المشرف التربوي في هذا البحث، « هو ذلك الشخص المعين من قبل قطاع المتاحج والتوجيه في وزارة التربية والتعليم والمسؤول عن تنفيذ الخطط والسياسات والأوامر المرتبطة بعملية الإشراف التربوي، أي أنه المسؤول عن عملية الربط بين الإدارة العليا المخططة والجهاز التنفيذي المتمثل في المدرسة.

منهجية البحث وإجراءاته،

في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته، سيستخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف الظاهرة أو الموضوع، اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها، ومعالجتها، وتحليلها تحليلاً كافيًا ودقيقًا، لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة محل الدراسة. (ماجد الخياط، 2010م، 135).

مجتمع البحث،

يتكون مجتمع البحث من جميع المشرفين التربويين في محافظة صنعاء بالجمهورية اليمنية والبالغ عددهم، (349) مشرفاً.

عينة البحث،

قام الباحث باختيار عينة عشوائية من المشرفين التربويين في محافظة صنعاء، بنسبة 24%.

أداة البحث،

نظراً لتوصية وطبيعة البحث وأهدافه وتساؤلاته قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة على أسئلة البحث، وتكونت الأداة من ثلاثة أجزاء، الجزء الأول منها يتناول: البيانات الشخصية، والجزء الثاني تناول: اتجاهات المشرفين التربويين نحو أخلاقيات المهنة السائدة في الإشراف التربوي، والجزء الثالث تناول: مقترحات

المشرف التربوي لرفع مستوى أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين.

بناء الأداة،

تم بناء الأداة وفقاً للخطوات الآتية،

- مراجعة الأدب النظري المرتبط بموضوع البحث.
- الاستفادة من النظريات والنماذج العلمية التي تتحدث عن أخلاقيات المهنة.
- مراجعة أدوات (استبيانات) الدراسات السابقة، التي اهتمت بجوانب البحث الحالي، والتي لها علاقة مباشرة بموضوع البحث وأهداف (اخترواحدة منهما في بناء أداة هذا البحث.
- تحديد المحاور الرئيسة للاستبانة.
- سياحة الفقرات الواقعة ضمن كل محور.

صدق الأداء،

قام الباحث بتوزيع الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من ذوي العلاقة، وعددهم عشرة من المشرفين التربويين، وكذلك وزعت الاستبانة على باحثين في مركز البحوث والتطوير التربوي، وبناءً على الملاحظات والتوجيهات التي أبدتها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات المتفق عليها من قبل المحكمين.

المعالجات الإحصائية،

بعد الانتهاء من جمع البيانات ومن خلال تطبيق الأداة، قام الباحث بتفريغ وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، لتحليلها إحصائياً، ومعالجتها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية،

أولاً، الأساليب الإحصائية التي استخدمت للتأكد من صدق وثبات الأداة ووصف مجتمع

وصية البحث،

1. النسب المئوية، لتحديد قبول آراء المحكمين، وحساب صدق الأداة.

2. معادلة (الفا كرونباخ) لحساب ثبات الأداة.

3. التكرارات والنسب المئوية، وذلك لوصف أفراد مجتمع البحث، وبياناتهم الشخصية.

ثانياً، الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل مجالات وفقرات الاستبانة،

قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية للإجابة على أسئلة البحث،

1. التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لحساب موافقة أفراد عينة البحث على فقرات الاستبانة.

2. اختبار (t-test) لحساب فروق المتغيرات الآتية: (العمر- الراتب- سنوات الخدمة).

حدود البحث:

أولاً الحدود الموضوعية:

تمثل البحث في تناول أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء.

ثانياً الحدود المكانيّة:

يركز البحث على المشرفين التربويين في محافظة صنعاء.

ثالثاً الحدود الزمانيّة:

العام الدراسي الذي طُبّق فيه البحث، هو الفصل الأول للعام الدراسي، 2015م.

- الدراسات السابقة:

بذل الباحث جهداً في التقصي والبحث للدراسات السابقة، بفرض مراجعتها للاستفادة منها في هذا البحث إلا أنه لم يعثر على دراسة سابقة مماثلة للموضوع مباشرة، الأمر الذي يتطلب الاستئناس بالأطر العامة للمؤلفات التي تتحدث عن أخلاقيات المهنة بصورة عامة فوجد عدداً من الدراسات وهي كالآتي:

-دراسة بدور عبد الله علي الماوري (2018) بعنوان: (دور معلم المرحلة الثانوية في تنمية القيم الخلقية لدى طلابهم في محافظة البيضاء)،
هدفت الدراسة إلى معرفة دور معلم المرحلة الثانوية في تنمية القيم الخلقية لدى طلابهم في محافظة البيضاء، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي وأداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات الثانوية العامة بقسميها العلمي والأدبي في محافظة البيضاء، ومن كم اختيرت عينة تمثلت بمدرستين بلغ عدد طلابهما، (490) طالباً وطالبة للعام الدراسي، (2014-2015م)، وقد توصلت الباحثة إلى نتائج منها، أن دور معلم المرحلة الثانوية في تنمية القيم الخلقية لدى طلابهم في محافظة البيضاء -من وجهة نظر الطلبة أنفسهم- بلغ متوسطها، (3,16) وقد حصلت الآداب الأسرية على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي، (3,31)، وتلتها الآداب الاجتماعية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي، (3,26) ثم تلتها الآداب الشخصية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,90).

دراسة عبد الكريم القرعني (2012) بعنوان: (مدى التزام القيادات التربوية بأخلاقيات الوظيفة العامة وعلاقته بالفساد الإداري في محافظة صنعاء)، وتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، بالإضافة إلى أداة (الاستبانة)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: حصول مجال مدى التزام مدراء مكاتب التربية بمديريات محافظة صنعاء بأخلاقيات الوظيفة العامة، من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة صنعاء على درجة التزام (منخفضة)، بنسبة مئوية (30%)، وقد جاء ترتيب تلك الأخلاقيات تنازلياً حسب مدى الالتزام كالآتي، (الأمانة - النزاهة - الكفايات - العدالة - الصدق- الشعور بالمسؤولية)، كما وقف الباحث على عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابة مديري المدارس تعزى لأي من المتغيرات.

دراسة (سجي يحيى) (2010) بعنوان: (درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم). هدفت الدراسة إلى معرفة على درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبانة، وتحقيق أهداف الدراسة اختارت هيئة تطبيقية عشوائية، بلغ عدد أفرادها: (1349) معلماً ومعلمة، أي بنسبة (11%)، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. إن درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كانت كبيرة جداً.
2. كان ترتيب مجالات التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، كالآتي،
3. مجال أخلاقيات المدير نحو مهنته، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو الوطن، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المجتمع المحلي، ثم أخلاقيات المدير نحو نفسه، ثم مجال أخلاقيات المدير نحو المعلمين.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ($\alpha = 0.05$) في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر

معلمي مدارسهم، تعزى لتغير الجنس والصالح الذكور. وتتغير سنوات الخبرة والصالح فئة ضمنية هي، (دون 6 سنوات).

5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة، ($\alpha = 0.05$) في درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، تعزى لتغير المؤهل العلمي.

دراسة (أفراح الفقيه (2008) وهي بعنوان، مدى تمثل معلمي المرحلة الأساسية لأخلاق مهنة التعليم من المنظور التربوي الإسلامي..

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تمثل معلمي المرحلة الأساسية بأمانة العاصمة لأخلاق مهنة التعليم من المنظور التربوي الإسلامي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي والمنهج الاستنباطي، وتم تطبيقه على عينة من معلمي المرحلة الأساسية بأمانة العاصمة، والتي بلغت: (213) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها،

1. أن معلمي المرحلة الأساسية يتمثلون أخلاق مهنة التعليم التي يجب أن يلتزمها المعلم نحو تلامذته - من وجهة نظر المعلمين- بدرجة متوسطة بلغ متوسط الإجابات: (65,62) أي بنسبة، 73%.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في التمثل لأخلاق المعلم نحو تلامذته تعزى لتغير المؤهل (تربوي- غير تربوي).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في التمثل لأخلاق المعلم نحو تلامذته تعزى لتغير المؤهل (تربوي- غير تربوي).
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في التمثل لأخلاق المعلم نحو تلامذته تعزى لتغير الخبرة (1-3 سنوات، 3-5 سنوات، أكثر من خمس سنوات).

دراسة هارغ وآخرون (2008) وعنوانها، أثار أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري..

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع أخلاقيات الوظيفة العامة ومدى تطبيقها من قبل الموظف العام أثناء تأديته لعمله، وأثر الالتزام بتلك الأخلاقيات في الحد من الفساد الإداري. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج

أهمها:

1. أن الذكور أكثر فساداً وأقل التزاماً بأخلاقيات الوظيفة العامة من الإناث على مستوى جميع محاور الفساد الإداري التي شملتها الدراسة.
2. وجود علاقة عكسية ضعيفة بين مستوى ممارسة أخلاقيات الوظيفة العامة وكل من الراتب الشهري والمؤهل الدراسي، غير أن هناك علاقة عكسية قوية بين الفساد الإداري وبين: (العمل، والراتب الشهري، والمؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة).

- دراسة عمر بن ناصر القريوي (2005م) بعنوان: أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية بمدينة الرياض

وقد سعت الدراسة إلى معرفة اتجاهات مُنتسبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض نحو مستوى أخلاقيات العمل السائد في الدوريات الأمنية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. أن ترتيب درجة توافر الأبعاد الرئيسة (تنازلياً) لأخلاقيات العمل في منتسبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض من وجهة نظر أفراد العينة كما يلي: (تحمل المسؤولية - القدوة الإدارية - المصلحة العامة - الأداء - التعاون - الرقابة الذاتية - الولاء).
2. كما أظهرت النتائج أنه لا توجد اختلافات في آراء أفراد الدراسة تجاه أبعاد أخلاقيات العمل باختلاف (العمر - الراتب الشهري - الرتبة العسكرية - طبيعة العمل - الحصول على دورات). كما أظهرت النتائج أن هناك اختلافاً في آراء أفراد الدراسة تجاه بعض أبعاد أخلاقيات العمل باختلاف المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - عدد سنوات الخدمة).
3. أما أهم العوامل تأثيراً على اتجاهات أفراد الدراسة نحو درجة الالتزام بالتطبيقات والظواهر الوظيفية، فقد أظهرت النتائج أن الحالة الاجتماعية هي أهم العوامل تأثيراً على اتجاهات الأفراد ثم تحمل المسؤولية ثم الأداء.

- دراسة موسى اللوزي (1998م) بعنوان: وجهة نظر الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي، هدفت الدراسة إلى الوقوف على السلوك الأخلاقي لدى الأفراد العاملين في القطاع العام في الأردن، وأشرك كل من: الجنس، والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي، والعمر ومسمى الوظيفة، والخبرة في تقدير هذا السلوك، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة الاستبانة، وتألفت العينة

من، (697) فرداً عاملاً في القطاع العام، وتضمّنت أداة الدراسة خمسة مجالات رئيسة، وقد استخرجت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، واستخدام تحليل التباين الأحادي لتحليل المعلومات، إذ حدد مستوى الدلالة الإحصائية عند، (0,05)، كما استخدمت طريقة توكي، للمقارنات البعدية المتعددة المستويات، وتوصل الباحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية مهمة في تقدير السلوك الأخلاقي لدى الأفراد العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، تعزى لجميع المتغيرات المستخدمة باستثناء، متغير الجنس لكل بعد من أبعاد مقياس السلوك الأخلاقي الخمسة.

- دراسة ميدانية قام بها محمد عبد الفتاح ياغي (1991م) بعنوان، مواقف المديرين من بعض الظواهر السلوكية المحظورة على الموظف العام، هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الصفات الشخصية للمديرين السعوديين في الخدمة العامة، وبين درجة مراعاتهم بعض السلوكيات الوظيفية المحظورة على الموظف العام، التي نص عليها نظام الخدمة المدنية السعودي، وقامت الدراسة باستقصاء حالات إدارية موجزة حول استغلال نفوذ الوظيفة والاستقامة الشخصية، وقبول السلطة الرئاسية والوساطة والمحسوبية وإفشاء أسرار الوظيفة والتدريب في مجال أخلاقيات الوظيفة العامة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن مواقف المديرين، رغم بعض المواقف السلبية تجاه مراعاتهم الواجبات السلوكية للوظيفة العامة، إلا أنها تعد مؤشراً إيجابياً جيداً نحو الالتزام بالبادئ الأخلاقية للوظيفة العامة.

-دراسة زكي فوشة (1981م) بعنوان، أخلاقيات وقيم المسؤولية العامة في الإدارة

العامة العربية

هدفت الدراسة إلى معرفة مكونات السلوك الأخلاقي بالنسبة للموظفين العاملين في الأردن، ومدى انعكاسها على السلوك التنظيمي والقيم التي تسود في البيئة المحيطة بالمؤسسات العامة معتمداً في ذلك على المراجعة المكتبية، حيث توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ما بين السلوك التنظيمي والقيم وهناك علاقة بين مكونات السلوك الأخلاقي والسلوك التنظيمي بالنسبة للموظفين العاملين في الأردن، حيث اقترحت بعض الإجراءات والسياسات التي يمكن من خلالها دعم القواعد الأخلاقية في الإدارة العامة مثل: تصنيف الوظائف، وتقييم الأداء والمشاركة الفعالة في الإدارة، والعلاقات الدولية.

أداة البحث وإجراءاته:

- بناء أداة البحث:

بعد الاطلاع على أدبيات الدراسة الحالية والدراسات السابقة ذات الصلة، قام الباحث بتصميم استبانة موجهة للمشرفين التربويين بمكتب التربية - محافظة صنعاء وفروعه بالمديرآت التابعة - وذلك من أجل معرفة آرائهم حيال ذلك، وما مدى التزام المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء بأخلاقيات المهنة، ومن خلال الاستبانة جُمعت بيانات البحث اللازمة للإجابة عن تساؤلاته وتحقيق أهدافه واشتمل على ما يلي:

أ- الجزء الأول، ويشمل البيانات الأولية، وهي متغيرات مستقلة وُضعت في مستوى قياس (اسمي أو بيني أو نسبي) وشملت على البيانات الأولية الشخصية والوظيفية للمشرفين التربويين بمحافظة صنعاء (العمر، الراتب الشهري، سنوات الخدمة)، والحصول على دورات تدريبية لها علاقة بأخلاقيات المهنة.

ب- الجزء الثاني، ويشمل على متغيرات البحث الأساسية من خلاله حُدّد مستوى أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين وهي متغيرات سابقة تم وضعها في مستوى قياس (فئوي)، وشملت البيانات الأساسية وتكونت من (44) عبارة موجهة للمشرفين التربويين بمحافظة صنعاء موزعة على ثمانية محاور هي (تحمل المسؤولية-الصلحة العامة- الرقابة الذاتية- القدوة الحسنة-التعاون- الأداء-الولاء، مقترحات المشرفين لتطوير أخلاقيات المهنة). وقد استُخدم مقياس (ليكرت) المتدرج بنقاطه الخمس لقياس العبارات الـ(44) السابقة بحيث أخذ هذا المقياس الشكل التالي:

(1) غير موافق بشدة (2) غير موافق (3) محايد
(4) موافق (5) موافق بشدة.

وطلب من المشرفين التربويين تحديد مدى الموافقة على هذه العبارات، وقد حُدّد الحكم

على مدى الترتيب في الجدول التالي:

جدول رقم: (1) يوضح الحكم على مدى الدرجة بالقياس الخماسي، (ليكرت).

الحكم على آراء المشرفين التربويين	مدى الدرجة
غير موافق بشدة	1 - 1,80
غير موافق	1,81 - 2,60
محايد	2,61 - 3,40
موافق	3,41 - 4,20
موافق بشدة	4,21 - 5

صدق أداة البحث:

الصدق الظاهري:

وُضعت الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين في الإدارة العامة للتوجيه بوزارة التربية والتعليم ومركز البحوث والتطوير التربوي، وقد أُعدت استمارة خاصة لاستطلاع المحكمين وعددهم: (10) محكمين حول أداة البحث من محتوى فقرات الاستبانة، ومدى وضوحها، ومدى انتماء الفقرات إلى محاورها الأساسية، ومدى صدقها في قياس ما وضعت لأجله، وكذلك إضافة أو حذف أو إعادة صياغة ما يرويه من فقرات الاستبانة، ووفقاً للملاحظات والتوجيهات التي أبدتها المحكمون فقد تم إجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمين، وبلغ عدد صبارات الاستبانة في صورتها النهائية، (44) موزعة على ثمانية محاور.

الصدق الداخلي:

اتضح من خلال احتساب الجذر التربيعي للثبات أن الصدق الداخلي بلغ: (973 ر) وهذه نسبة عالية للصدق والاتساق الداخلي للأداة.

- ثبات أداة الدراسة:

ويعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم، ولقياس مدى ثبات أداة الاستبانة استخدم الباحث معادلة: (ألفا كرونباخ) للتأكد من ثبات أداة الدراسة حيث طبقت المعادلة على العينة الاستطلاعية المحورية سابقاً لقياس الصدق البنائي، والتي تكونت من (10) من المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء.

ثبات الأداة (Reliability):

تم التحقق من ثبات الأداة من طريق حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ) حيث وجد أن

معامل الثبات - (.948)، وهذا معامل ثبات مرتفع، مما يشير إلى ثبات أداة البحث الذي من شأنه أن يرفع درجة الثقة في نتائج البحث.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	44

تطبيق أداة البحث ميدانياً،

بعد التأكد من صدق أداة البحث تم توزيعها من خلال النزول الميداني للباحث على مستوى مكتب التربية والتعليم بمحافظة صنعاء والمدرييات التابعة للمحافظة وعددها: (17) مديرية، إضافة إلى المشرفين في مكتب التربية بالمحافظة.

ويبلغ مجموع مجتمع البحث: (349) مشرفاً تربوياً، تم توزيع (130) استبانة وزعت بشكل عشوائي للمشرفين التربويين بمكتب التربية صنعاء والمشرفين التربويين بمكاتب التربية في المديريات التابعة للمحافظة، وبلغ مجموع ما استعيد من الاستبانات: (92) استبانة، إلا أن: (7) استبانات منها كانت غير مكتملة البيانات فحذفت، وبناءً على ذلك فإن ما بقي منها صالحاً للبحث: (85) استبانة.

عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها،

أولاً، إجابة السؤال الأول الذي ينص على مستوى أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء في كل من (تحمل المسؤولية - المصلحة العامة - الرقابة الذاتية - القدوة الحسنة - التعاون - الأداء - الولاء).

وإتكاء على آراء واتجاهات أفراد عينة البحث نحو مستوى توافر العناصر المختلفة للمحاور الرئيسة لأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء وحصولهم على المتوسط الأعلى، فقد رتبنا هذه المحاور بناءً على ترتيب النتائج الأعلى فالأعلى كما يلي: (القدوة الحسنة - التعاون - الولاء - الرقابة الذاتية - تحمل المسؤولية - الأداء - المصلحة العامة).
- المحور الأول - القدوة الحسنة:

يتناول هذا الجزء آراء واتجاهات أفراد عينة البحث نحو درجة الموافقة على مدى توافر كل عبارة من عبارات محور (القدوة الحسنة) لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء، وذلك من

خلال الجدول التالي:

جدول رقم: (2) يبين اتجاهات أفراد عينة البحث إزاء المحور الخامس بـ (القدوة الحسنة)

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	الرتبة	البيانات
موافق بشدة	,747	4,49	4	14- يحرص المشرفون التربويون على أن يكونوا قدوة حسنة للمعلمين والمتعلمين.
موافق بشدة	,624	4,57	2	15- الالتزام بأداب الوظيفة يجنب المشرفين التربويين الإحباط أثناء ممارسة المهام.
موافق بشدة	,554	4,62	1	16- القدوة الحسنة تمكن من احترام الأنظمة واللوائح والقوانين والتعليمات.
موافق بشدة	,588	4,52	3	17- الالتزام بالأنظمة من قبل المشرف التربوي يزيد من ثقة الآخرين به.
موافق بشدة		4,55	1	الإجمالي

يتبين من خلال الجدول رقم: (2) حصول الفقرة: (16) التي تنص على (القدوة الحسنة تمكن من احترام الأنظمة والقوانين والتعليمات)، على المرتبة الأولى في المحور بمتوسط: (4,62 درجة) وانحراف معياري: (0,55 درجة)، ويرجع ذلك إلى حرص المشرفين التربويين على احترام الأنظمة واللوائح والقوانين والتعليمات، وأنهم يرون أن التربية بالقدوة هي أفضل الطرق ونسبها للتأثير على الآخرين.

كما حصلت الفقرة رقم: (14) التي تنص على أن (يحرص المشرفون التربويون على أن يكونوا قدوة حسنة للمعلمين والمتعلمين) على المرتبة الرابعة في المحور بمتوسط: (4,49 درجة) وانحراف معياري: (0,747)، ويرجع ذلك إلى شعور المشرفين التربويين بأن تعاملهم بالقدوة مع المعلمين والمتعلمين والإدارة المدرسية هو من صميم عملهم لذلك تعد استجاباتهم منطقية في حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة، وهناك تقارب في النتائج لبقية الفقرات في هذا المحور.

المحور الثاني- التعاون:

يتناول هذا الجزء آراء واتجاهات أفراد عينة البحث نحو درجة الموافقة على مدى توافر

كل عبارة من عبارات محور «التعاون» عند المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء، وذلك من خلال الجدول التالي،

جدول رقم: (3) اتجاهات آراء عينة البحث إزاء المحور الخاص بـ (التعاون)

العبارة	الترتبة	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
18- يوجد تفاعل إيجابي بين المشرفين التربويين.	2	4,24	667,	موافق بشدة
19- العمل في الإشراف التربوي يقوم على التشاور في حل المشكلات.	3	4,22	658,	موافق بشدة
20- يحرص المشرفون التربويون على التعاون فيما بينهم لتحقيق المهام.	4	4,21	737,	موافق بشدة
21- يحرص المشرفون التربويون على بناء العلاقات الفعالة مع أطراف العملية التعليمية (مدراء مدارس- معلمين- مشرفين تربويين)	1	4,28	746,	موافق بشدة
الإجمالي	3	4,24		موافق بشدة

يتبين من خلال الجدول رقم، (3) حصول الفقرة رقم، (21) التي تنص على (يحرص المشرفون التربويون على بناء العلاقات الفعالة مع أطراف العملية التعليمية (مدراء المدارس - معلمين - مشرفين تربويين) على المرتبة الأولى بمتوسط: (4,28) بالانحراف المعياري: (0,746) درجة)، ويرجع ذلك إلى حرص المشرفين على بناء العلاقات الإنسانية الفعالة وتبادل الخبرات نظراً لأهميتها ومساهمتها في تحقيق أهداف الإشراف التربوي.

وحصلت الفقرة رقم، (20) التي تنص على (يحرص المشرفون على التعاون فيما بينهم لتحقيق المهام) على المرتبة الرابعة في المحور بمتوسط: (4,21) درجة) والانحراف المعياري: (0,737) درجة)، وهذه النتيجة منطقية لأن الفقرة الأولى التي حظيت بمتوسط أعلى تعد أساسية، وهناك تقارب بين النتائج بالنسبة لبقية الفقرات في هذا المحور.

المحور الثالث- الولاء:

يتناول هذا الجزء آراء واتجاهات أفراد عينة البحث نحو درجة الموافقة على مدى توافر كل عبارة من عبارات محور (الولاء) عند المشرفين والتربويين بمحافظة صنعاء، وذلك من خلال الجدول التالي،

جدول رقم: (4) يبين اتجاهات أفراد عينة البحث إزاء المحور الخامس بـ (الولاء)

العبارات	الترتبة	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
5- هناك درجة عالية من الإخلاص في المهنة لدى المشرفين التربويين	4	4,03	,727	موافق
23- يساعد الجميع على تحقيق أهداف الإدارة الإشرافية التي أتبع لها.	5	3,95	,853	موافق
27- لدى المشرفين التربويين استعداد لبذل أقصى ما عندهم من جهد.	3	4,36	,734	موافق بشدة
28- يفتخر المشرف التربوي بالانتماء إلى مهنة الإشراف التربوي.	1	4,40	,771	موافق بشدة
29- يشعر المشرف التربوي بالسعادة لاختياره لهذه الوظيفة.	2	4,38	,814	موافق بشدة
الإجمالي	4	4,22	موافق بشدة	

يتبين من خلال الجدول رقم، (4) حصول الفقرة، (28) التي تنص على (يفتخر المشرف التربوي بالانتماء إلى مهنة الإشراف التربوي) على المرتبة الأولى في المحور بمتوسط، (4,40 درجة) وانحراف معياري، (0,771 درجة)، ويعزى ذلك إلى اعتزاز المشرفين التربويين بمهنة الإشراف التربوي، وعن رضاهم الوظيفي بتلك المهنة.

كما حصلت الفقرة رقم، (23) التي تنص على أن (يساعد الجميع على تحقيق أهداف الإدارة الإشرافية التي أتبع لها) على المرتبة الأخيرة في المحور بمتوسط، (3,95 درجة) وانحراف معياري، (0,853 درجة)، ومن الطبيعي أن تأتي هذه الفقرة في نهاية المحور، رغم ارتباطها ببينة العمل إلا أن كل الفقرات تعد مهمة. المحور الرابع- الرقابة الذاتية،

يتناول هذا الجزء آراء واتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو درجة الموافقة على مدى توافق كل عبارة من عبارات محور (الرقابة الذاتية) عند المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء، وذلك من خلال الجدول التالي.

جدول رقم: (5) يبين اتجاهات أفراد عينة البحث إزاء المحور الخامس بـ (الرقابة الذاتية).

العبارة	الرتبة	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
10- يعتقد المشرف التربوي أن الرقابة الذاتية أهم من مراقبة المسؤول	3	3,95	1,15	موافق
12- المشرفون التربويون يحرصون على الشفافية في التعامل مع المعلمين ومدراء المدارس، ومدراء التوجيه بمكتب التربية.	2	4,00	,920	موافق
13- الرقابة الذاتية للعمل تقلل من القيام بالأخطاء لدى المشرفين التربويين.	1	4,28	,697	موافق بشدة
الإجمالي	5	4,07		موافق

يتبين من خلال الجدول رقم: (5) حصول الفقرة رقم: (13) التي تنص على أن (الرقابة الذاتية للعمل تقلل من القيام بالأخطاء لدى المشرفين التربويين) على المرتبة الأولى في المحور بمتوسط: (4,28 درجة) وانحراف معياري: (0,697 درجة)، ويرجع ذلك إلى حرص المشرفين التربويين على الرقابة الذاتية، وأن محاسبة الذات تقلل من القيام بارتكاب الأخطاء لديهم.

وحصلت الفقرة رقم: (10) التي تنص على أن (يمتد المشرف التربوي أن الرقابة الذاتية أهم من مراقبة المسؤول) على المرتبة الثالثة في المحور بمتوسط: (3,95 درجة) وانحراف معياري: (1,15 درجة)، وهذه النتيجة تعد منطقية لأن الفقرة رقم: (13) شاملة، وبالتالي حظيت بالمرتبة الأولى من الاهتمام، بينما جاءت الفقرة: (10) في المرتبة الأخيرة، لأنها قد تضمنتها الفقرة الأولى، وهذا يدل على منطقيّة استجابات المشرفين التربويين.

المحور الخامس- تحمّل المسؤولية:

يتناول هذا الجزء آراء واتجاهات أفراد عينة البحث نحو درجة الموافقة على مدى توافق كل عبارة من عبارات محور (تحمّل المسؤولية) عند المشرفين التربويين، وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم: (6) يبين اتجاهات أفراد عينة البحث إزاء المحور الخامس بـ (تحمّل المسؤولية)

العبارة	الرتبة	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
1-المشرفون التريويون لديهم القدرة على تحمّل المسؤولية	2	4,09	,806	موافق
2-المشرفون التريويون يمتلكون القدرة الكافية للقيام بأعمالهم	3	3,98	,826	موافق
3-المشرفون التريويون يؤدون مهامهم بأمانة عالية	4	3,57	,964	موافق
4-لا يتهرب المشرّف التريوي من المسؤولية أثناء القيام بالأعمال.	1	4,13	,738	موافق
الإجمالي	6	3,94		موافق

يتبين من خلال الجدول رقم: (6) حصول الفقرة، (4) التي تلخص على (لا يتهرب المشرّف التريوي من المسؤولية أثناء القيام بالأعمال) على المرتبة الأولى في المحور بمتوسط: (4,13 درجة) وانحراف معياري: (0,738 درجة)، وهذه النتيجة تعدّ منطقية لأن عدم تحمّل المسؤولية في تنفيذ الأعمال يلغي كل المهام، وبالتالي حظيت هذه الفقرة على المرتبة الأولى من الاهتمام في المحور، بينما حصلت الفقرة رقم: (3) التي تلخص على أن (المشرفون التريويون يؤدون مهامهم بأمانة عالية) على المرتبة الأخيرة في المحور بمتوسط: (3,57 درجة) وانحراف معياري: (0,964 درجة)، وذلك لأن بعض المشرّفين لا يراها بنفس الأهمية، ولذلك جاءت متأخرة، وإن كانت مهمة وتشتق أهميتها من خلال ارتباطها الوثيق بضمير المشرّف التريوي.

المحور السادس- الأداء:

يتناول هذا الجزء آراء واتجاهات أفراد عينة البحث نحو درجة الموافقة على مدى توافر كل عبارة من عبارات محور (الأداء) عند المشرّفين التريويين بمحافظة صنعاء، وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (7) يبين اتجاهات أفراد عينة البحث إزاء المحور الخامس بـ (الأداء).

العبارة	الترتبة	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
22- يتم القيام بالعمل في إدارة التوجيه التي أصمّل بها بالطريقة المطلوبة.	3	3,76	1,07	موافق
24- أقدم التقرير إلى إدارة الإشراف التربوي في الوقت المحدد لذلك.	1	4,17	,870	موافق
25- يتم تفهم احتياجات المعلمين والمتعلمين وتلبيتها.	4	3,56	1,08	موافق
26- يتم جمع المعلومات عن المشاكل التي تواجه الإشراف التربوي بشكل مستمر.	2	3,86	1,00	موافق
الإجمالي	7	84,3		موافق

يتبين من خلال الجدول رقم (7) حصول الفقرة رقم (24) التي تنص على (أقدم التقرير إلى إدارة الإشراف التربوي في الوقت المحدد لذلك) على المرتبة الأولى في المحور بمتوسط (4,17 درجة) وانحراف معياري (0,870 درجة)، ويرجع ذلك إلى احترام المشرفين لمهنتهم والتزامهم بالمواعيد وقدرتهم على إدارة الوقت، وهذه نتيجة منطقية كونها ترتبط بإنجاز المهام.

وحصلت الفقرة (25) التي تنص على أنه (يتم تفهم احتياجات المعلمين والمتعلمين وتلبيتها) على المرتبة الأخيرة في المحور بمتوسط (3,56 درجة) وانحراف معياري (1,08)، ويرجع ذلك إلى أن تفهم احتياجات المعلمين والمتعلمين من صميم المهام الإشرافية للمشرف التربوي، والذي يتضمنها التقرير المقدم لإدارة الإشراف التربوي، ولذلك جاءت متأخرة في المحور نظراً لأولوية تقديم التقرير لإدارة الإشراف التربوي وتضمينها فيه.

المحور السابع- المصلحة العامة،

العبارة	الترتبة	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
6- ينفذ المشرفين التربويين توجيهات رؤسائهم في عملهم بدقة.	2	3,76	,981	موافق

موافق	1,15	3,43	4	7-المشرفين التربويين يقدمون المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.
موافق بشدة	,907	4,24	1	8-يمتد المشرفون التربويون أن القيام بواجبات الوظيفة العامة يحقق المصلحة العليا للوطن.
موافق	1,08	3,62	3	9-المشرفون التربويون يعرفون ما لهم وما عليهم من حقوق وواجبات.
محايد	1,21	2,85	5	11- الخوف من الإدارة التي يعمل بها المشرف التربوي يدفع المشرف التربوي إلى الالتزام بأداب الوظيفة.
موافق	58,3		8	الإجمالي

يتناول هذا الجزء آراء واتجاهات أفراد عينة البحث نحو درجة الموافقة على مدى توافر كل صياغة من صيغرات محور (المصلحة العامة) عند المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء، وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم، (8) يبين اتجاهات أفراد عينة البحث إزاء المحور الخاص بـ(المصلحة العامة) يتبين من خلال الجدول رقم، (8) حصول الفقرة رقم، (8) التي تقول، (يمتد المشرفون التربويون أن القيام بواجبات الوظيفة العامة يحقق المصلحة العليا للوطن) على المرتبة الأولى في المحور بمتوسط، (4,24درجة) وانحراف معياري، (0,907درجة)، ويرجع ذلك إلى حرص المشرفين التربويين على المصلحة العليا للوطن، ويمكن أن يعزى ذلك إلى إحساس المشرفين بأهمية القيام بواجبات الوظيفة العامة والتي تسهم في تحقيق المصلحة العليا للوطن.

كما حصلت الفقرة رقم، (11) التي تنص على أن (الخوف من الإدارة التي يعمل بها المشرف التربوي يدفع المشرف التربوي إلى الالتزام بأداب الوظيفة) على المرتبة الأخيرة في المحور بمتوسط، (2,85 درجة) وانحراف معياري، (1,21درجة)، وهذه النتيجة متوقعة، لأن بعض المشرفين يراها ليست بنفس الأهمية مقارنة بالفقرة التي حصلت على المرتبة الأولى، ولذلك جاءت متأخرة، أو أن هذه العبارة تم التهرب منها ولم تكن الاجابات عليها حيادية تامة.

ثانياً، إجابة السؤال الثاني الذي ينعن على أهم المقترحات المقدمة من المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء والتي تساعد في رفع مستوى أخلاقيات المهنة. وقد جاءت إجاباتهم كما هي موضحة بالجدول التالي:

يتناول هذا الجزء آراء واتجاهات أفراد عينة البحث نحو درجة الموافقة على مدى توافر كل عبارة من عبارات محور اتجاهات المشرفين لتطوير أخلاقيات المهنة بمحافظة صنعاء، وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (9) يوضح اتجاهات آراء عينة البحث إزاء المحور الخاص بـ (اتجاهات المشرفين لتطوير أخلاقيات المهنة)

العبارة	الرتبة	المتوسط	الانحراف المعياري	النتيجة
30- زيادة الدورات التدريبية التي تركز على الجوانب الأخلاقية	6	4,54	730	موافق بشدة
31- ربط الترقيات بالالتزام بأخلاقيات المهنة	10	4,38	754	موافق بشدة
32- إشراك المشرفين التربويين في اتخاذ القرار	9	4,40	757	موافق بشدة
33- توفير الحوافز المادية الكافية للمشرفين التربويين	5	4,57	861	موافق بشدة
34- تحسين مستوى التعامل الإنساني بين إدارة المكتب والمشرفين التربويين	8	4,41	803	موافق بشدة
35- معاقبة المخالفين من المشرفين التربويين لأخلاقيات المهنة	11	4,30	908	موافق بشدة
36- إعادة تعريف أخلاق المهنة وضوابطها للمشرفين التربويين	12	4,27	773	موافق بشدة
37- دراسة مشكلات عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين	14	4,11	950	موافق
38- الحفاظ المعنوي بمكافحة المتزمنين بالأخلاقيات	9	4,40	938	موافق بشدة

39- إعطاء محاضرات دينية للمشرفين التربويين لتوضيح أخلاقيات الموظف	13	4,13	17,1 موافق
40- جعل الالتزام بأخلاقيات المهنة من بين معايير تقييم الأداء السنوي للمشرف التربوي	4	4,58	موافق بشدة 677
41- وضع نظام المكافأة لأفضل المتزمين بأخلاقيات المهنة	7	4,53	موافق بشدة 792
42- تكريم المتزمين بأخلاقيات المهنة	1	4,69	موافق بشدة 673
43- المعاملة العادلة من قبل المسؤولين على المشرفين التربويين	3	4,59	موافق بشدة 773
44- العدالة والمساواة في التعامل مع المشرفين التربويين	2	4,67	موافق بشدة 758
الإجمالي	2	4,43	موافق بشدة

من الجدول السابق يتضح أن الفقرة رقم (42) التي تنص على (تكريم المتزمين بأخلاقيات المهنة) على المرتبة الأولى بمتوسط (4,69 درجة) وانحراف معياري (673)، ويرجع ذلك إلى إحساس المشرفين بأهمية تكريم المتزمين بأخلاقيات المهنة نظراً لما لها من أثر كبير في نفوس المشرفين، وذلك باعتبارها تعزز من الكفاءة الاجتماعية للمشرفين، وإن كانت جميع الاتجاهات حصلت على متوسطات مرتفعة ومتقاربة، ويمكن أن يكون هذا الترتيب وفقاً لإحساس المشرفين بأهمية كل الفقرات من وجهة نظرهم، وقد يكون تركيزهم على تكريم المتزمين بأخلاقيات المهنة باعتبارها عنصراً هاماً في عملية الإشراف التربوي من وجهة نظرهم، خصوصاً وأنها لم تؤخذ بعين الاعتبار في قطاع المناهج والتوجيه بوزارة التربية والتعليم، وإن كانت الفقرة رقم (37) التي مفادها، (دراسة مشكلات عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين) جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (4,11 درجة) وانحراف معياري (950)، وهي لم تفتقر كثيراً من بقية الاتجاهات وهذا يعني أن كل اتجاهات المشرفين نحو تطوير أخلاقيات المهنة تحظى باهتمام كبير من وجهة نظرهم.

إجمالي نتائج محاور البحث،

جدول رقم: (10) يوضح إجمالي نتائج محاور البحث.

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط	الترتبة	المحور
موافق	,730	3,94	6	1. تحمل المسؤولية
موافق	,754	3,58	8	2. المصلحة العامة
موافق	,757	4,07	5	3. الرقابة الذاتية
موافق بشدة	,861	4,55	1	4. القدوة الحسنة
موافق بشدة	,803	4,24	3	5. التعاون
موافق	,908	3,84	7	6. الأداء
موافق بشدة	,773	4,22	4	7. الولاء
موافق بشدة	,950	4,43	2	8. تصوراتهم لتطوير أخلاقيات المهنة
موافق		4,10		الإجمالي

من الجدول رقم: (10) يتضح أن محور القدوة الحسنة، قد احتل المرتبة الأولى بالنسبة لترتيب محاور الدراسة من وجهة نظر المشرفين التربويين، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة على هذا المحور، (4,55 درجة) وانحراف معياري صغير، (861، درجة)، ويمكن أن يُعزى هذا الفرق لإحساس المشرفين بأهمية القدوة الحسنة، واختيارها الأساس الذي يجب توفره في المشرف التربوي، وحصل المحور الخاص بـ(المصلحة العامة) في المرتب الأخيرة، حيث بلغ متوسط درجة الموافقة على هذا المحور، (3,58 درجة) بانحراف معياري صغير بلغ، (754، درجة) وهذه النتيجة تعد منطقية، لأن المحور الأول شامل لكل الأخلاقيات، وبالتالي حظيت المصلحة العامة على المرتبة الأخيرة من الاهتمامات، وهذا يدل على منطقية استجابات المشرفين التربويين مع الواقع، وإن كان محور المصلحة العامة جاء في الأخير فهو لم يفرق كثيراً عن بقية المحاور، وهذا يعني أن كل المحاور تحظى بالاهتمام من وجهة نظر المشرفين التربويين.

- ثالثاً: إجابة السؤال الثالث، الذي يتصل على (هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد البحث تجاه المحاور الرئيسية التي تشكل في مجملها مستوى أخلاقيات المهنة لدى المشرفين التربويين بمحافظة صنعاء للمتغيرات، العمر- الراتب الشهري- سنوات الخدمة).

جاءت إجابات أفراد العينة على النحو التالي،

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخدمة في محور التعاون، وتصلح الفترة الطويلة في الخدمة لدى المشرفين التربويين عند مستوى دلالة (0,05) ويعزى ذلك - من وجهة نظر الباحث- إلى أن المشرفين أصحاب الخبرة الطويلة أكثر تعاوناً في بناء العلاقات الفعالة مع أطراف العملية التعليمية (مراء المدارس، والمعلمين، والطلاب)، كما يوجد تقاض إيجابي بين المشرفين التربويين، وأيضاً يقوم العمل في الاشراف التربوي على التشاور في حل المشكلات، كما يحرص المشرفون التربويون على التعاون فيما بينهم لتحقيق المهام، وذلك يرجع لطول المدة في الخدمة التي أكسبتهم تبادل الخبرات، والمعارف والمعلومات والمهارات فيما بينهم، وعدم الانتظار لاستقبال التوجيهات من الرؤساء.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات البحث (العمر- الراتب- سنوات الخدمة).

توصيات البحث،

في ضوء النتائج التي أسفر عنها البحث يقترح الباحث عدّة توصيات يمكن مضاهاتها على النحو التالي،

1. عقد دورات تدريبية متخصصة ومستمرة في أخلاقيات المشرف التربوي.
2. تنمية الوازع الديني والأخلاقي للمشرفين التربويين من طريق الندوات والدورات والنشرات.
3. المحافظة على المستوى العالي للرقابة الداخلية لدى المشرفين التربويين؛ إذ يؤدي قصور الرقابة الداخلية وعدم فاعليتها إلى وجد مناخ خصب لانتشار الفساد، ويؤخر كشف بعض التجاوزات.
4. تبني عقد ملتقيات خاصة بأخلاقيات مهنة الاشراف التربوي بشكل مستمر.
5. النهوض بالمستوى التعليمي والتدريبي للمشرفين التربويين عن طريق إقامة الدورات التدريبية الداخلية والخارجية.
6. تشجيع العاملين الملتزمين بأخلاقيات المهنة وتقديرهم مادياً ومعنوياً.
7. مراجعة اللوائح بصفة مستمرة وتحديثها بما يتلاءم مع متطلبات مهنة الاشراف التربوي.
8. إجراء دراسات إضافية حول الأخلاقيات الوظيفية لدى المشرفين التربويين في المحافظات الأخرى ومن ثم المقارنة مع هذه الدراسة.
9. إعداد برامج توصوية بأهمية الالتزام بأخلاقيات مهنة المشرف التربوي.

المراجع

1. إبراهيم أنيس وآخرون: (1972م)، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، تركيا، ط2، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر
2. ابن منظور، جمال الدين محمد، لسان العرب، دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت.
3. أحمد إسماعيل حجي، 1998م، الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، القاهرة، (1388هـ)، دار الفكر العربي.
4. أحمد زكي بدوي، 1984م، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، القاهرة، دار الكتاب المصري.
5. أفراح الفقيه 2008، مدى تمثل معلمي المرحلة الأساسية لأخلاق مهنة التعليم من منظور التربوي الإسلامي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء.
6. أفراح محمد محسن عقلا، 2009م، التخطيط الاستراتيجي والإشراف التربوي، الإسكندرية، ط1.
7. بدور عبد الله علي الماوري، 2018، دور معلمي المرحلة الثانوية في تنمية القيم الخلقية لدى طلابهم في محافظة البيضاء، مجلة جامعة الملكة أروى، العدد العشرون، يناير-يونيو 2018.
8. تامر ملوح المطيري، 1990م، فلسفة الفكر الإداري والتنظيمي، الرياض، دار اللواء.
9. الجزائري، أبو بكر، 1990م، منهاج المسلم، كتاب عقائد وآداب وأخلاقيات وعبادات ومعاملات، ط2، القاهرة.
10. حمدان بن أحمد الفامدي، 2007م، أخلاقيات مهنة التعليم العام في نظام التعليم السعودي، مكتبة الرشد، الرياض.
11. ماجد الخياط، 2010، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، دار الراية، عمان، الأردن.
12. ديفيد رزنيك، 2005، أخلاقيات العلم، ترجمة عبد النور عبد المنعم، عالم المعرفة، العدد 316، الكويت.
13. زكي راتب هوشة، 1981م، أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
14. عبد الكريم القرصني 2012م، مدى التزام القيادات التربوية بأخلاقيات الوظيفة العامة وعلاقته بالفساد الإداري في محافظة صنعاء، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء.

15. عقلة محمد، 1986م، النظام الأخلاقي في الإسلام، مكتبة الرسالة الحديثة، عمان.
16. صمر بن ناصر القريوي، 2005م، أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية بمدينة الرياض، دراسة تطبيقية على منتسبي الدوريات الأمنية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
17. هارغ وآخرون، 2008، أثر أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري، مركز البحوث والاستشارات، المعهد الوطني للعلوم الإدارية، الجمهورية اليمنية.
18. محمد صدقي عفيفي، 2004م، أخلاقيات وآداب المهنة في الجامعات، دليل تدريبي، الأهرام، مصر.
19. محمد عبدالفتاح ياغي، 1991م، قياس مواقف المديرين من بعض الظواهر السلوكية المحظورة على الموظف العام، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود، المجلد 3، الرياض.
20. محمد عبدالفتاح ياغي، 2012، الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، ط1.
21. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1984م، الإشراف التربوي في الوطن العربي، تونس.
22. موسى اللوزي، 1998م، تقدير الأفراد العاملين سلوكهم الأخلاقي، دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن، دراسات، المجلد 25، العدد (2)، الأردن.
23. وزارة التربية والتعليم، 1995م، لائحة التوجيه التربوي، قطاع المناهج والتوجيه، صنعاء.
24. وزارة التربية والتعليم، 2005م، استراتيجية تطوير التعليم الأساسي، صنعاء.
25. سجي أحمد يحي (2010)، درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.

المراجع الأجنبية:

1. (25)- Ruiz-Palomino, P. & Canas, R.(2011) Supervisor Role Modeling, Ethics-Related Organizational Policies, and Employee Ethical Intention: The Moderating Impact of Moral Ideology. *Journal of Business Ethics*, Vol. 102, No. 4 (September 2011), pp. 653-668, Springer Stable. <https://www.jstor.org/stable/41475969> Accessed, 2518.28 2018-11- UTC.
2. (26)-Pastoriza, D. and Ariño, M. (2013) Does the Ethical Leadership of Supervisors Generate Internal Social Capital? *Journal of Business Ethics*, Vol. 118, No. 1 (November 2013), pp. 112-. Published by, Springer <https://www.jstor.org/stable/>. Accessed, 2519.00 2018-11- UTC