

## أخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج

### The ethics of school leaders and their relationship to the quality of career life from the point of view of public education teachers in Al-Kharj Governorate

محمد مسفر سالم العرجاني<sup>1</sup>

<sup>1</sup>باحث بقسم العلوم التربوية – كلية التربية – جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز – المملكة العربية السعودية

**المستخلص:**

هدف البحث إلى: التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات قادة الإدارة المدرسية لمديري المدارس وجودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم العام الأهلية بمحافظة الخرج، منهج البحث: المنهج الوصفي الارتباطي، أداة البحث: الاستبانة أداة للبحث، عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث الأصلي، حيث بلغت عينة البحث من معلمي التعليم العام بمدارس التعليم الأهلي (120) معلماً بمحافظة الخرج، بنسبة (69,76%) من المجتمع الأصلي لتلك الفئة، غير موجودة بالعنوان، وهي عينة ممثلة من المجتمع الأصلي للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: يوجد ارتباط دال إحصائياً بين أخلاقيات الإدارة المدرسية وجودة الحياة الوظيفية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام لمتغير سنوات الخبرة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في أبعاد المحور والدرجة الكلية نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج، واختلاف متغير سنوات الخبرة في التدريس، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التزام مديري مدارس التعليم العام الأهلية بأخلاقيات الإدارة المدرسية تعزى لمتغير (المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، المرحلة الدراسية) من وجهة نظر معلمي التعليم العام الأهلي في محافظة الخرج، توصيات الدراسة: تصور مقترح لتطوير أخلاقيات الإدارة المدرسية لدى مديري المدارس بمحافظة الخرج، وأخلاقيات الإدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية... بين الواقع والمأمول، المتطلبات اللازمة لتحسين أخلاقيات الإدارة المدرسية وجودة الحياة المدرسية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

**الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات الإدارة المدرسية - جودة الحياة الوظيفية.

## Abstract:

**Study Objective:** Identify the nature of the relationship between the ethics of school administration for school principals and the quality of career life for teachers of private public education schools in Al-Kharj Governorate. **Methodology:** descriptive survey approach. **Study Tool:** the researcher used the questionnaire as a study tool. **Study Sample:** The study sample was randomly selected from the original study population, where the study sample of general education teachers in private education schools reached (120) teachers in Al-Kharj city, by (69.76%) from the original community of that category, which is a representative sample of the original community of the study. **Study results:** There were no statistically significant differences between the average responses of the study sample members towards the degree of commitment of the principals of general education schools to the variable of years of experience. There were no statistically significant differences between the averages of the responses of the study sample members in the dimensions of the axis and the total degree towards the degree of commitment of the principals of public education schools in Al-Kharj Governorate, the difference in the variable of years of experience in teaching. There are no statistically significant differences between the average scores of commitment of principals of private public education schools to the ethics of school administration due to the variable (educational level, years of service, school stage) from the point of view of private public education teachers in Al-Kharj Governorate. **Study Recommendations:** According to the study results, the researcher recommended the following: A proposed vision for the development of school administration ethics among school principals in Al-Kharj Governorate. Ethics of school administration in the Kingdom of Saudi Arabia. Between reality and hope. Requirements to improve the ethics of school administration and the quality of school life in light of the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030.

**Keywords:** school administration ethics - quality of work life.

## مقدمة:

التعريف على أهمية التخطيط في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

كما تعبر جودة الحياة الوظيفية عن "درجة السعادة والرضا الوظيفي الذي يشعر به العاملون في المؤسسة ناحية العمل الذي يقومون به"، ويركز هذا التعريف على مدى قدرة المؤسسة على توفير كافة الإمكانيات والتسهيلات للعاملين، بالإضافة إلى تهيئة بيئة العمل والتي تحقق لهم مستويات الرضا والسعادة المرجوة، كما تشير جودة الحياة الوظيفية إلى مدى قدرة العاملين في المؤسسة على تحسين حياتهم الشخصية من خلال بيئة عملهم وخبراتهم (Swann, S. J., 2019).

ومن خلال ما سبق يمكن تحديد أخلاقيات قادة المدارس بمحافظة الحرج، وتأثير تلك الأخلاقيات التي يمارسها قادة المدارس بمراحل التعليم المختلفة (الابتدائي - المتوسط - الثانوي) في جودة الحياة الوظيفية لمعلمي تلك المراحل؛ مما يشعرهم بالتوافق والتكيف والشعور بالرضا نتيجة لأخلاقيات القادة التي يمارسونها من ممارسات الإدارة المدرسية.

## مشكلة البحث

تعتبر الأعمال المؤسسية متكاملة ومتراصة بحيث إن ما يتم في أحد جوانبها يتأثر ويؤثر في بقية جوانب العمل، والمؤسسات التربوية باعتبارها أحد أهم الأعمال المؤسسية في المجتمع، فإن ما يتم في داخلها تنعكس آثاره ونتائجه ليس على المؤسسة التربوية فقط بل على المجتمع بأكمله، وإن ما يتم في الإدارات التربوية العليا ينعكس حتمًا على أداء العاملين وتكيفهم مع العمل؛ وبالتالي على اتجاهاتهم وأدائهم للأعمال المخولة لقيامهم بها.

وتشير نتائج الدراسات التربوية والإدارية إلى ضعف وقصور واضح في أخلاقيات الإدارة المدرسية بما يظهرون به من قواعد سلوكية وتفاعلية تعتمد على لوائح أخلاقية، بهدف تحديد مستويات العدالة، والمساواة، والموضوعية التي تضعف الجانب الأخلاقي سواء في العمل الإداري أو

تُعد أخلاقيات العمل الإداري من الموضوعات التي ازدادت الحاجة إليها في العصر الحديث، وخصوصًا بعد التراجع الملحوظ للنظم القيمية وغلبة النزعة المادية وسيطرتها على كثير من مجالات الحياة وأنشطتها في أغلب المنظمات والمؤسسات دون مراعاة لنسق القيم.

وبما أن الإدارة المدرسية الجهة التنفيذية للسياسات التربوية العليا وللأهداف العامة والنظرة المستقبلية لواقع العملية التربوية والتعليمية التي تركز على تطوير وتحسين أداء العاملين فيها (نصر، 2020)، ومديرو المدارس مراقبون بصفة مستمرة فيما يعملون وفي الكيفية التي يؤديون بها عملهم سواء أكانوا معلمين أم طلبة أم أولياء أمور لما لذلك من تأثير في طرق التفاعل، والنظام التعليمي نفسه فهذا يقتضي أن يكون مدير المدرسة على جانب كبير من الحكمة والاعتزان، والتحمل، والحزم، وحسن التصرف في العمل، ويتجنب استغلال مركزه لأية مصلحة شخصية، ويؤدي مهمته التربوية على الوجه المتوقع منه كقائد تربوي وخصوصًا مع معلميه؛ إذ إن التزام المدير بأخلاقيات المهنة له الأثر الأكبر في درجة رضاهم الوظيفي وخصوصًا الرضا عن البيئة المدرسية التي يعملون بها (عطوي، 2015).

ويرى Chib, 2012 أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى العلاقة بين الفرد ووظيفته في مكان العمل، والتي تركز على بيئة عمل بشرية يعمل فيها الموظفون بشكل تعاوني ويحققون بها نتائج جماعية، ويركز هذا التعريف على الجانب الاجتماعي، وأهمية التوازن بين الحياة الاجتماعية والمهنية في تحفيز العاملين على العمل الجماعي وتحقيق النتائج المرجوة.

وأشارت دراسة (Srivastava and Kapur, 2014, 54) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تمثل عملية تسعى المؤسسة نحو تحقيقها من خلال تمكين أعضائها على جميع المستويات؛ مما يدفعهم للمشاركة بفاعلية ونشاط في تشكيل البيئة التنظيمية والأساليب والنتائج، ويسلط هذا

(2) ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الحرج؟

(3) هل توجد علاقة ارتباطية دالة بين أخلاقيات الإدارة المدرسية لمديري المدارس وجودة الحياة الوظيفية للمعلمين من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الحرج؟

(4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الأهلية بأخلاقيات الإدارة المدرسية تعزى لمتغيرات الدراسة (سنوات الخدمة، المرحلة الدراسية-المستوى التعليمي) من وجهة نظر معلمي التعليم العام الأهلي في محافظة الحرج؟

#### أهداف البحث:

يسعى البحث إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات الإدارة المدرسية لمديري المدارس وجودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم العام الأهلية والأهلية بمحافظة الحرج، وبالتالي فإن البحث الحالي يهدف إلى:

(1) الكشف عن مستوى أخلاقيات العمل الإداري بمدارس التعليم من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الحرج.

(2) الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام الأهلي في محافظة الحرج.

(3) التعرف على علاقة أخلاقيات الإدارة المدرسية لمديري المدارس وجودة الحياة الوظيفية للمعلمين من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الحرج.

(4) الكشف عن الفروق بين درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الأهلية بأخلاقيات الإدارة المدرسية التي تعزى لمتغير (سنوات الخدمة، المرحلة الدراسية-المستوى التعليمي) من وجهة نظر معلمي التعليم العام الأهلي في محافظة الحرج.

الجوانب التنظيمية التي تحسن من شكل الإدارة من وجهة نظر المعلمين بمدارس التعليم العام، مثل دراسة السعودي (2019)، ويوضح داوود (2018) إلى ممارسة الإدارة الأخلاقية بشكل متوسط، وبعض الدراسات أشارت إلى وجود انخفاض ملحوظ في جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، ومنها دراسة (Simons, 2020)، ودراسة نصر (2020)، (Akar, 2018)، ودراسة الدليمي (2016).

وبما أن تجويد الحياة الوظيفية للمعلمين من الأمور والقضايا المهمة فقد اهتمت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بنشر مبادئ القيادة الأخلاقية والقيم التنظيمية في جميع المدارس من خلال اللوائح التنظيمية للعمل لقيادة المدارس، من اتباع تعليمات تربوية وأخلاقية مع العاملين لكي تجني ثمارًا جيدة في الجانب التربوي على المعلم والطالب، ويعود سبب الاهتمام إلى تعامل المديرين مع العقول والنفوس، بالإضافة إلى الأجساد، وهذا التعامل والتفاعل المادي والمعنوي يعتمد بشكل كبير على ممارسة القيادة الأخلاقية وترسيخ مبادئ القيم التنظيمية لدى المعلمين والطلاب.

مما سبق تتبلور مشكلة البحث في الضعف أو القصور الواضح في أخلاقيات الإدارة المدرسية وانعكاساته على جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الحقل التربوي، ومما يبرر قيام الباحث بهذا البحث ضرورة التزام القائد التربوي بالقيادة الأخلاقية والقيم التنظيمية التي تساعد في عملية صناعة القرارات وتحقيق مستويات العدالة والمساواة والموضوعية في توزيع كافة الأدوار والمهام، وتحفيز العاملين كافة؛ ولذا فإن البحث الحالي يركز على العلاقة بين التزام مديري المدارس بأخلاقيات الإدارة وجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الحرج.

#### أسئلة البحث

وبالتالي تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

(1) ما مستوى أخلاقيات العمل الإداري بمدارس التعليم من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الحرج؟

## أهمية البحث

ولأهمية البحث جانبان: أهمية نظرية، وأهمية تطبيقية.

### أولاً: الأهمية النظرية:

- 1) قد يسهم البحث الحالي في تسليط الضوء على الاهتمام بأخلاقيات القيادة الإدارية في المدرسة بمدارس التعليم العام في محافظة الحرج؛ مما يشكل دافعاً لهم نحو إجراء التعديل أو التغيير في سلوكياتهم وممارساتهم اليومية مع أطراف العملية التعليمية من جهة، وأداء مهامهم بشكل أفضل من جهة أخرى.
- 2) الإسهام في فعالية درجة السلوك القيادي بها في تحقيق حاجاتها وآمالها وطموحاتها؛ حيث إن سلوك القائد كلما اتسم بالإدارة الأخلاقية يكون له دورٌ كبير في نمو ونضج العاملين معه سواء معلمين أو طلبة أو الموظفين كافة.

3) قد تفيد الدراسة الحالية بما تقدمه من نتائج المؤسسات التربوية والمعنيين في المجال التربوي من مديريين وقادة تربويين في المناطق التعليمية بمحافظة الحرج.

4) هذا البحث بما يقدمه من أطر نظرية يعد إثراء للمكتبة العربية في مجال الإدارة التربوية يمكن الرجوع إليه والإفادة منه على مختلف مستويات الإدارة التربوية في المراحل التعليمية المختلفة.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1) يعتبر هذا البحث مرشداً لقادة المدارس والإدارة التربوية، ويمكن لوزارة التربية والتعليم استخدام نتائج البحث كمعيار لتقييم السلوك الأخلاقي.

2) تُسهم نتائج البحث الحالية في تحفيز القائمين على تنفيذ برامج في أثناء الخدمة، وهي بذلك تسهم في تحقيق هدف من أهداف التطوير التربوي المتعلق بإعداد قيادة تربوية قادرة على تحسين الواقع المدرسي بما تملكه من قيم أخلاقية.

3) تفيد نتائج البحث الحالي في تفعيل قواعد أخلاقيات

قادة الإدارة المدرسية في مراحل التعليم العام لتكون قواعد إلزامية للتطبيق.

## مصطلحات البحث

### 1) أخلاقيات العمل الإداري:

يعرفه العازمي بأنه: مجموعة المبادئ الأخلاقية المتمثلة في السلوكيات والممارسات الشخصية والإدارية والإنسانية الأخلاقية التي يمارسها قادة المدارس تجاه العاملين من المعلمين (العازمي، 2017).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: مجموعة الجوانب الشخصية المرتبطة بسلوكيات القائد نحو المعلمين بمدارس التعليم العام، وتقاس بدرجة استجابة المعلمين على الاستبانة المعدة لهذا البحث.

### 2) مديرو المدارس:

مدير المدرسة هو المسؤول عن إدارة المدرسة وتوفير البيئة التعليمية المناسبة فيها والمشرف على ضمان سير العملية التربوية وتنسيق جهود العاملين فيها وتوجيههم وتقويم أعمالهم من أجل تحقيق الأهداف العامة للمدرسة (عطوي، 2008).

ويعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنهم: هم الأشخاص الذين يتميزون بخصائص قيادية تربوية وشخصية تمكنهم من إدارة حركة المدرسة، وتظهر أعمالهم البارزة على المعلمين والطلاب.

### 3) جودة الحياة الوظيفية:

تشير Quality of Work Life (QWL) إلى تغيير وتحسين مناخ العمل، بحيث تجعل العلاقات الشخصية والتكنولوجية والتنظيمية داخل المؤسسة أكثر فاعلية، وهو ما يعمل على زيادة الرضا الوظيفي للعاملين بها، وتحسين الصحة البدنية والنفسية لهم (Suyantinindsih et al, 2018, 55).

### مجتمع البحث:

يعرف مجتمع البحث على أنه: "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع البحث هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث. (عدس وآخرون، 2012م، ص96).

ولقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الأهلية (الابتدائي- متوسط- ثانوي) بمحافظة الحرج في العام الدراسي 1443/ 1444هـ. وعليه فقد بلغ حجم مجتمع الدراسة من المستقيدين (172) معلم.

### عينة البحث:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة الأصلي، حيث بلغت عينة الدراسة من معلمي التعليم العام بمدارس التعليم الأهلي (120) معلمًا بمحافظة الحرج، بنسبة (69,76%) من المجتمع الأصلي لتلك الفئة، وهي عينة ممثلة من المجتمع الأصلي للدراسة.

### خصائص أفراد عينة البحث:

اتصفت أفراد عينة الدراسة بعدد من الخصائص في ضوء متغيرات الدراسة يمكن توضيحها فيما يلي:

وتعرف إجرائيًا في الدراسة الحالية بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم من خلال استجاباته على عبارات الاستبانة؛ لتحديد مدى التكيف والشعور بالاستقرار والرضا عن بيئة العمل.

### حدود البحث:

تحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- (1) **الحدود الموضوعية:** يتناول البحث الحالي موضوع الدراسة "أخلاقيات الإدارة المدرسية لمديري المدارس بمحافظة الحرج وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المعلمين بمدارس التعليم العام".
- (2) **الحدود البشرية:** معلمو مدارس التعليم العام بمحافظة الحرج.
- (3) **الحدود المكانية:** مدارس التعليم العام الأهلية (الابتدائية- المتوسطة- الثانوية) في محافظة الحرج.
- (4) **الحدود الزمانية:** طبق البحث في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1443هـ / 1444هـ.

### منهجية البحث وإجراءاته

### منهج البحث:

بما أن هذا البحث استهدف الكشف عن "أخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الحرج"، فقد استخدم البحث المنهج الوصفي الارتباطي، والذي عرفه عدس وعبيدات وعبد الحق (2012م) بأنه: "ذلك النوع من البحوث الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفًا دقيقًا ويعبر عنها تعبيرًا كميًا أو تعبيرًا كميًا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفًا رقميًا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى". (ص191).

حيث تم توظيف المنهج الوصفي الارتباطي للكشف عن أخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الحرج.

أ- التخصص:

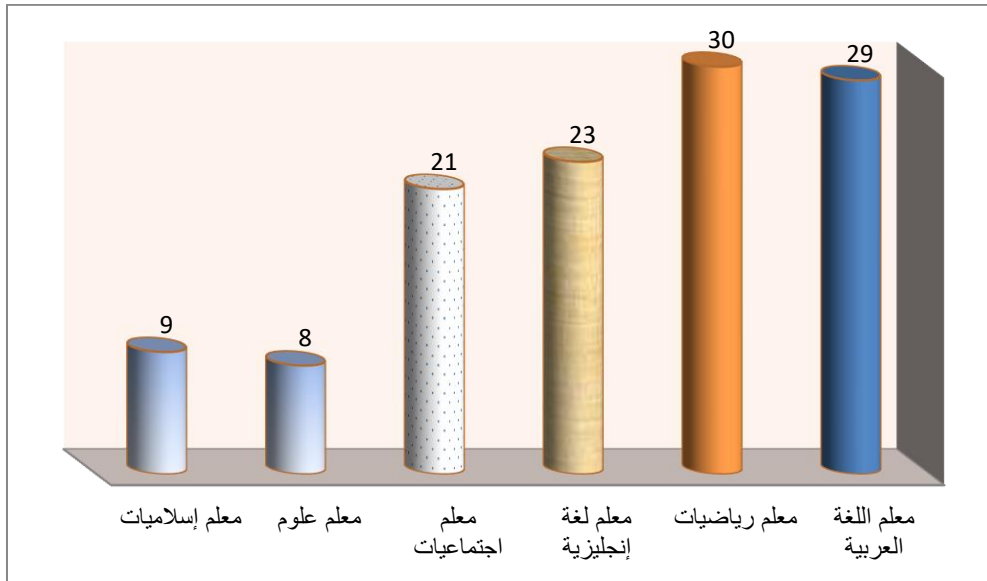
جدول (1-3) توزيع أفراد عينة الدراسة في مدارس التعليم العام الأهلية بمحافظة الخرج وفقاً لمتغير التخصص الحالي

التخصص	التكرارات	النسبة المئوية
معلم اللغة العربية	29	12.3%
معلم رياضيات	30	12.8%
معلم لغة إنجليزية	23	9.8%
معلم اجتماعيات	21	8.9%
معلم علوم	8	3.4%
معلم إسلاميات	9	3.8%
الإجمالي	120	100%

يوضح الجدول (1-3) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير التخصص، حيث مثلت عينة الدراسة من معلمي اللغة العربية بمحافظة الخرج (29) معلماً ومعلمة، بنسبة (12,3%) من إجمالي عينة الدراسة، كما أن هناك (30) معلم رياضيات بنسبة (12,8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، كما أن هناك (23) معلم لغة إنجليزية بنسبة (9,8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، كما أن هناك (21) معلم اجتماعيات بنسبة (8,9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى (8) معلمي علوم بنسبة (3,4%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، و(9) معلمي إسلاميات بنسبة (3,8%)، مما يدل على توزيع عينة الدراسة بشكل ممثل من المجتمع الأصلي.

يوضح الجدول (1-3) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير التخصص، حيث مثلت عينة الدراسة من معلمي اللغة العربية بمحافظة الخرج (29) معلماً ومعلمة، بنسبة (12,3%) من إجمالي عينة الدراسة، كما أن هناك (30) معلم رياضيات بنسبة (12,8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، كما أن هناك (23) معلم لغة إنجليزية بنسبة (9,8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، كما أن هناك (21) معلم اجتماعيات بنسبة (8,9%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، بالإضافة إلى (8) معلمي علوم بنسبة (3,4%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة، و(9) معلمي إسلاميات بنسبة (3,8%)، مما يدل على توزيع عينة الدراسة بشكل ممثل من المجتمع الأصلي.

شكل (1) يبين نسب توزيع عينة الدراسة في مدارس التعليم الأهلي محافظة الخرج وفقاً لمتغير التخصص



شكل (1) يبين نسب توزيع عينة الدراسة في مدارس التعليم الأهلي بمحافظة الخرج وفقاً لمتغير التخصص



ب- المستوى التعليمي:

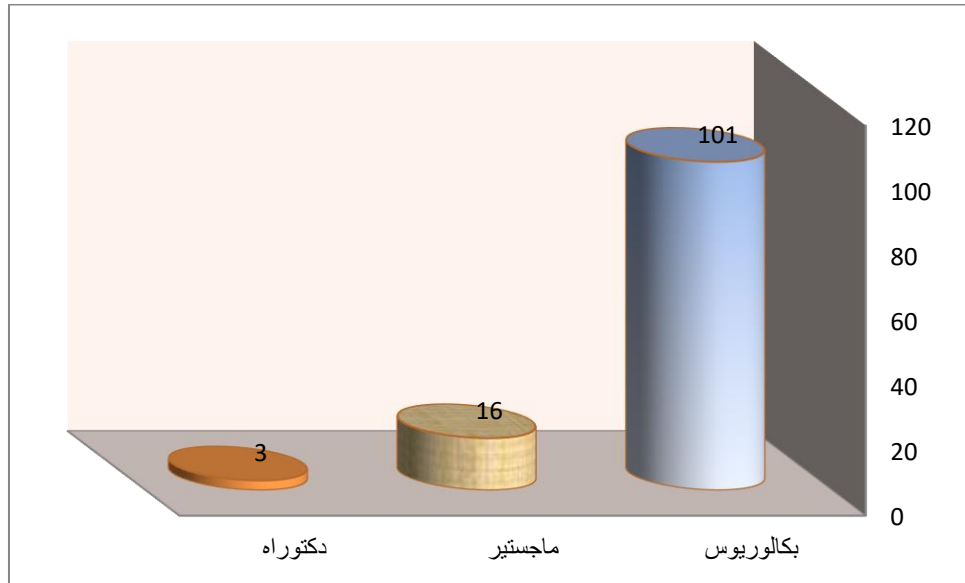
جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
43%	101	بكالوريوس
6.8%	16	ماجستير
1.3%	3	دكتوراه
100%	120	الإجمالي

(43%) من إجمالي عينة الدراسة، كما أن هناك (16) من حملة مؤهل الماجستير بنسبة (6.8%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة. كما يوجد (3) من حملة مؤهل الدكتوراه بنسبة (1.3%) وهو ما يشير إلى تنوع الإعداد الأكاديمي لعينة الدراسة.

يوضح الجدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث مثلت عينة الدراسة من حملة البكالوريوس (101) معلم ومعلمة من درجة البكالوريوس، بنسبة

شكل (3) يبين نسبة توزيع عينة الدراسة في مدارس التعليم الأهلي بمحافظة الخرج وفقاً لمتغير المستوى التعليمي



ج- سنوات الخدمة:

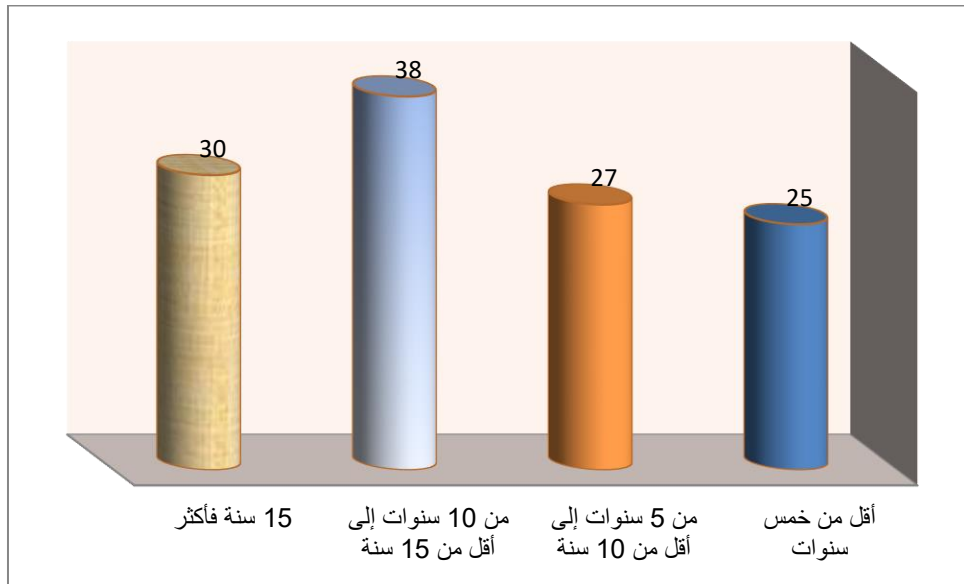
جدول (4) توزيع أفراد عينة الدراسة في مدارس التعليم العام الأهلي بمحافظة الخرج وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

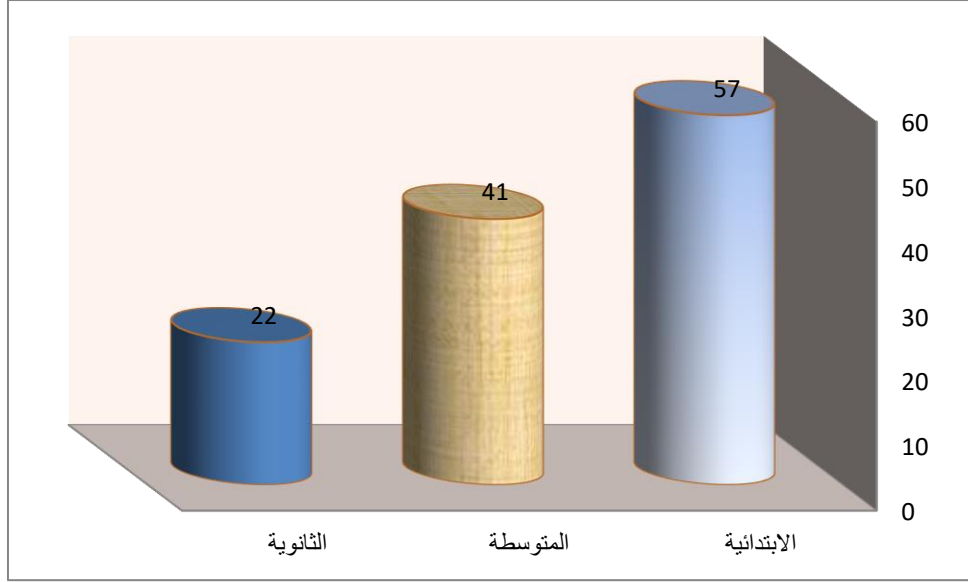
النسبة المئوية	التكرارات	سنوات الخدمة
10.6%	25	أقل من خمس سنوات
11.5%	27	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة
16.2%	38	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
12.8%	30	15 سنة فأكثر
100%	120	الإجمالي

سنوات من إجمالي أفراد عينة الدراسة. كما يوجد (38) فرداً من ذوي الخبرة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة بنسبة (16.2%). كما يوجد (30) فرداً من ذوي الخبرة 15 سنة فأكثر بنسبة (12.8%)، وهو ما يشير إلى أن الغالبية من عينة البحث تتمتع بخبرة في المجال الوظيفي تتجاوز خمس سنوات فأكثر مما يعطي استجابات عينة الدراسة عمقاً.

يوضح الجدول (4) توزيع عينة البحث في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج وفقاً لمتغير سنوات الخدمة، حيث مثلت عينة البحث سنوات الخدمة الأقل من 5 سنوات (25) من المعلمين، بنسبة (10.6%) من إجمالي عينة الدراسة، كما أنه يوجد (27) فرداً بنسبة (11.5%) من عينة الدراسة من ذوي الخبرة ما بين 5 إلى أقل من 10

شكل (4) يبين نسبة توزيع أفراد عينة الدراسة في مدارس التعليم العام الأهلي بمحافظة الخرج وفقاً لمتغير سنوات الخدمة





المحور الأول: درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج، وتكون من (70) عبارة.  
المحور الثاني: درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمراحله المختلفة في محافظة الخرج، وتكون من (20) عبارة.

### 3-5-1 صدق أداة البحث:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، ويعرفه عدس وآخرون (2012م) بأنه: "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تتدخل في التحليل من ناحية وضوح فقراتها وأفرادها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (ص179).

ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يلي:

### 3-5-1-1 الصدق الظاهري لأداة البحث (صدق المحكمين):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة والتي تتناول الكشف عن أخلاقيات الإدارة المدرسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج، تم عرضها على عدد من المحكمين وذلك للاسترشاد بأرائهم.

### 3-1 أداة البحث:

بناءً على طبيعة "الاستبانة" أداة رئيسة في الدراسة الميدانية، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

حيث تكونت الاستبانة الموجهة إلى عينة من معلمي التعليم العام بالمدارس الأهلية بمحافظة الخرج في العام الدراسي 1443/1444هـ في صورتها المبدئية من (93) عبارة، وبعد تحكيم الاستبانة تم حذف بعض العبارات التي أجمع 80% من المحكمين على حذفها، وإضافة وتعديل بعض العبارات بناءً على إجماع نفس النسبة على ذلك، إلى أن بلغت عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (90) عبارة مقسمة إلى جزئين:

الجزء الأول: تناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل:

1. التخصص.

2. المستوى التعليمي.

3. سنوات الخدمة.

4. المرحلة الدراسية.

الجزء الثاني: وتكون من (90) عبارة مقسمة على محورين رئيسيين كما يلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث قام الباحث بتطبيقها ميدانياً على عينة الدراسة، ثم قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما توضح ذلك الجداول التالية.

وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبدتها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، والتي بلغت نسبة الاتفاق فيها أكثر من (80%)، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

### 3-5-1-2 صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث:

#### جدول (5) معاملات ارتباط بيرسون لكل محور من محاور الاستبانة الكلية.

م	المحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
1	درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات العمل الإداري	**0,78
3	درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام	**0,922

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

ارتباطاً جيداً، ويؤكد الصدق الداخلي للاستبانة، وللتعرف على مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة وارتباطها بالمحور الذي تنتمي إليه يتم عرض ما يلي:

يتضح من الجدول السابق وجود ارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لها، حيث تراوح معامل الارتباط ما بين 0,708 إلى 0,922 للمحاور، ويعد ذلك

#### جدول (6) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات (البعد الأول) بالدرجة الكلية لكل محور

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0,56	11	**0,784
2	**0807	12	**0,835
3	**0,710	13	**0,747
4	**0,482	14	**0,692
5	**0,677	15	**0,797
6	**0,637	16	**0,755
7	**0,790	17	**0,788
8	**0,631	18	**0,705
9	**0,705	19	**0,739
10	**0,743		

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) فأقل؛ مما يدل على صدق اتساقها مع المحور.

جدول (7) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات (البعد الثاني) بالدرجة الكلية لكل محور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0,785	11	**0,643	1
**0,479	12	**0,674	2
**0,718	13	**0,606	3
**0,746	14	**0,687	4
**0551	15	**0,677	5
**0,565	16	**0,650	6
**0,576	17	**0,768	7
		**0,639	8
		**0,773	9
		**0,768	10

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة مستوى الدلالة (0,01) فأقل؛ مما يدل على صدق اتساقها من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائيًا عند مع المحور.

جدول (8) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات (البعد الثالث) بالدرجة الكلية لكل محور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0,516	11	**0,531	1
**0,653	12	**0,521	2
**0,683	13	**0,539	3
**0,690	14	**0,366	4
**0,644	15	**0,414	5
**0,594	16	**0,482	6
**0,656	17	**0,206	7
**0,714	18	**0,368	8
**0,633	19	**0,334	9
		**0,222	10

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة مستوى الدلالة (0,01) فأقل؛ مما يدل على صدق اتساقها من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائيًا عند مع المحور.

جدول (9) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات (البعد الرابع) بالدرجة الكلية لكل محور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0,862	11	**0,673	1
**0,814	12	**0,670	2
**0,841	13	**0,793	3
**0,780	14	**0,677	4
**0,685	15	**0,729	5
		**0,799	6
		**0,762	7
		**0,629	8
		**0,820	9
		**0,669	10

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

جدول (10) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية لكل محور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0,699	11	**0,380	1
**0,846	12	**0,676	2
**0,777	13	**0,730	3
**0,796	14	**0,470	4
**0,605	15	**0,672	5
**0,631	16	**0,472	6
**0,746	17	**0,342	7
**0,227	18	**0,332	8
**0,376	19	**0,354	9
**0,284	20	**0,728	10

يلاحظ \*\* دال عند مستوى الدلالة 0,01 فأقل

ثبتت الاستبانة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً إذا تكرر تطبيقها على نفس الأشخاص. (العساف، 2006، ص430). وقد قام الباحث بقياس ثبات أداة Cronbach's  $\alpha$ ، والجدول التالي يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة على النحو التالي:

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) فأقل؛ مما يدل على صدق اتساقها مع المحور.

3-5-2 ثبات أداة البحث:

### جدول (11) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة البحث

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
1	درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات العمل الإداري	70	0,953
2	درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام	20	0,407
الثبات الكلي للأداة			0,926

للإجابة عن السؤال السابق قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الكشف عن "مستوى أخلاقيات أفراد العمل الإداري بمدارس التعليم من وجهة نظر معلمي التعليم العام"، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، وذلك كما يلي:

يتضح من الجدول السابق وجود ثبات عالٍ لمحاور الدراسة، وأيضًا الأداة بصورة مجملية، حيث تراوحت معاملات الثبات لمحاور الاستبانة بين (0,953-0,407)، بينما بلغ ثبات الأداة الكلية (0,926) وهو معامل ثبات عالٍ يمكن الوثوق به.

#### نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

أولاً: نتائج الدراسة:

4-1 نتائج السؤال الأول: ما مستوى أخلاقيات العمل الإداري بمدارس التعليم من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج؟

جدول رقم (4-1) استجابات أفراد عينة الدراسة على محور أخلاقيات العمل الإداري.

م	المحور	المتوسط الحسابي للبعد	الانحراف المعياري	الترتيب
1	أخلاقيات المدير في العمل الإداري	89.25	8.03	2
2	أخلاقيات المدير مع المعلمين	78.58	6.66	3
3	أخلاقيات المدير مع الطلبة	91.10	6.96	1
4	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	68.85	7.81	4
المتوسط الحسابي للمحور مجملية		327.80	23.00	

(أخلاقيات المدير مع المعلمين) بمتوسط حسابي مقداره (78.58) درجة، وانحراف معياري (6.66)، وفي المرتبة الرابعة جاءت عبارات البعد الرابع (أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور) بمتوسط حسابي مقداره (68.85) درجة وانحراف معياري (7,81)؛ مما يؤكد موافقة أفراد العينة ككل على جميع محاور الاستبانة.

يتضح من الجدول (4-1) ما يلي:

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة الدراسة جاءت في المرتبة الأولى على عبارات البعد الثالث (أخلاقيات المدير مع الطلبة) بمتوسط حسابي (91.10)، وانحراف معياري (6,96)، وفي المرتبة الثانية جاءت عبارات البعد الأول (أخلاقيات المدير في العمل الإداري) بمتوسط حسابي مقداره (89.25) درجة، وانحراف معياري (8.03)، وفي المرتبة الثالثة جاءت عبارات البعد الثاني

4-2 نتائج السؤال الثاني: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج؟

للإجابة عن السؤال السابق قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الكشف عن "مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج"، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكل منها، وذلك كما يلي:

جدول رقم (4 - 2) استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام.

م	المحور	المتوسط الحسابي للعبارة	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	توفر أجهزة حاسوب مناسبة لعدد المعلمين.	3.85	1.09	8	أوافق
2	تخصص غرفة لمعلمي المدرسة.	3.60	1.45	14	أوافق
3	توفر غرفة للأنشطة متعددة الأغراض في المدرسة.	4.09	1.04	6	أوافق
4	توفر حوافز مالية تشجيعية للمعلمين داخل المدرسة.	3.92	1.05	7	أوافق
5	تكافئ المعلم عند القيام بساعات عمل إضافية.	4.09	0.97	5	أوافق
6	توفر عناصر الأمن والحماية بالمدرسة (إطفائيات، إسعافات أولية).	3.79	1.20	10	أوافق
7	تتوفر في المدرسة مساحات خضراء وملاعب كافية.	4.16	0.86	4	أوافق
8	موقع المدرسة بعيد عن مصادر التلوث والروائح الكريهة.	4.23	0.80	3	أوافق بشدة
9	تقوم المدرسة بإيجاد نظام أجور ومكافآت فعال وعادل.	3.71	1.13	13	أوافق
10	تقوم المدرسة بمنح المكافآت بناءً على إنجاز المعلمين في وظائفهم.	3.76	1.29	12	أوافق
11	يشجع نظام الأجور والمكافآت على تحسين الأداء في العمل.	3.32	1.49	16	أوافق
12	يشعر المعلمون بالاستقرار والأمان الوظيفي داخل المدرسة.	2.85	1.38	18	أوافق
13	يعمل المعلمون في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل.	3.48	1.39	15	أوافق
14	تقدم المدرسة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.	3.77	1.25	11	أوافق
15	تمتلك المدرسة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا.	3.11	1.58	17	أوافق
16	تواكب المدرسة التطور والتحسين التكنولوجي	4.50	0.63	1	أوافق بشدة
17	تعمل المدرسة بشكل مستمر على تحديد الاحتياجات من التكنولوجيا.	4.33	0.80	2	أوافق بشدة
المتوسط الحسابي للمحور مجمله		82.24	12.57		

يتضح من الجدول (4 - 2) ما يلي:

- جاءت العبارة (16) في المحور الثاني: (مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج) من وجهة نظر عينة الدراسة في المرتبة الأولى ومحتواها (تواكب المدرسة التطور والتحسين التكنولوجي) بمتوسط حسابي (4.50) درجة، وانحراف معياري (0.63)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة أوافق بشدة، مما يشير إلى ضرورة مواكبة المدرسة التطور والتحسين التكنولوجي.



التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية) بمتوسط حسابي (3.77) درجة، وانحراف معياري (1.25)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,40 إلى أقل من 4.20 بدرجة أوافق.

- جاءت العبارة (10) في المرتبة الثانية عشرة والتي تنص على (تقوم المدرسة بمنح المكافآت بناءً على إنجاز المعلمين في وظائفهم) بمتوسط حسابي (3.76) درجة، وانحراف معياري (1.29)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,40 إلى أقل من 4.20 بدرجة أوافق.

- جاءت العبارة (10) في المرتبة الثالثة عشرة والتي تنص على (تقوم المدرسة بإيجاد نظام أجور ومكافآت فعالة وعادلة) بمتوسط حسابي (3.71) درجة، وانحراف معياري (1.13)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,40 إلى أقل من 4.20 بدرجة أوافق.

- جاءت العبارة (2) في المرتبة الرابعة عشرة والتي تنص على (تخصص غرفة لمعلمي المدرسة) بمتوسط حسابي (3,60) درجة، وانحراف معياري (1.45)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,40 إلى أقل من 4.20 بدرجة أوافق.

- جاءت العبارة (13) في المرتبة الخامسة عشرة والتي تنص على (يعمل المعلمون في مناخ تنظيمي يتسم بالأمان والثقة المتبادلة) بمتوسط حسابي (3.48) درجة، وانحراف معياري (1.39)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,40 إلى أقل من 4.20 بدرجة أوافق.

- جاءت العبارة (11) في المرتبة السادسة عشرة والتي تنص على (يشجع نظام الأجور والمكافآت على تحسين الأداء في العمل) بمتوسط حسابي (3.32) درجة، وانحراف معياري (1.49)، حيث وقعت في الفئة الرابعة

- جاءت العبارة (17) في المرتبة الثانية والتي تنص على (تعمل المدرسة بشكل مستمر على تحديد الاحتياجات من التكنولوجيا) بمتوسط حسابي (4.33) درجة، وانحراف معياري (0.63)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة أوافق بشدة.

- جاءت العبارة (8) في المرتبة الثالثة والتي تنص على (موقع المدرسة بعيد عن مصادر التلوث والروائح الكريهة) بمتوسط حسابي (4.23) درجة، وانحراف معياري (0.80)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة أوافق بشدة.

- جاءت العبارة (7) في المرتبة الرابعة والتي تنص على (تتوفر في المدرسة مساحات خضراء وملاعب كافية) بمتوسط حسابي (4.16) درجة، وانحراف معياري (0.86)، حيث وقعت في الفئة الخامسة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 4,20 إلى أقل من 5، بدرجة أوافق بشدة.

- جاءت العبارة (5) في المرتبة الخامسة والتي تنص على (تكافئ المعلم عند القيام بساعات عمل إضافية) بمتوسط حسابي (4.09) درجة، وانحراف معياري (0.97)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,40 إلى أقل من 4.20 بدرجة أوافق.

بينما جاء في المراتب الأدنى،

- جاءت العبارة (6) في المرتبة العاشرة والتي تنص على (توفر عناصر الأمن والحماية بالمدرسة إطفائيات وإسعافات أولية) بمتوسط حسابي (3.79) درجة، وانحراف معياري (1.20)، حيث وقعت في الفئة الرابعة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,40 إلى أقل من 4.20 بدرجة أوافق.

- جاءت العبارة رقم (14) في المرتبة الحادية عشرة والتي تنص على (تقدم المدرسة التسهيلات اللازمة لتحقيق

المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 2,60 إلى أقل من 3.40 بدرجة محايد.

4-3 نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة بين أخلاقيات الإدارة المدرسية لمديري المدارس وجود الحياة الوظيفية للمعلمين من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الكشف عن "العلاقة الارتباطية بين أخلاقيات الإدارة المدرسية لمديري المدارس وجود الحياة الوظيفية للمعلمين"، وذلك باستخراج معامل الارتباط بيرسون، وذلك كما يلي:

من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 3,40 إلى أقل من 4.20 بدرجة أوافق.

- جاءت العبارة (15) في المرتبة السابعة عشرة والتي تنص على (تمتلك المدرسة كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في استخدام التكنولوجيا) بمتوسط حسابي (3.11) درجة، وانحراف معياري (1.58)، حيث وقعت في الفئة الثالثة من المقياس الخماسي والتي تتراوح ما بين 2,60 إلى أقل من 3.40 بدرجة محايد.

- جاءت العبارة (12) في المرتبة الثامنة عشرة والتي تنص على (يشعر المعلمون بالاستقرار والأمان الوظيفي داخل المدرسة) بمتوسط حسابي (2.85) درجة، وانحراف معياري (1.38)، حيث وقعت في الفئة الثالثة من

شكل (3-4) يبين معاملات الارتباط بين أبعاد المحور الأول والمحور الثاني والدرجة الكلية

الدرجة الكلية	درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بأخلاقيات العمل الإداري				المحور
	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	أخلاقيات المدير مع الطلبة	أخلاقيات المدير مع المعلمين	أخلاقيات المدير في العمل الإداري	
**0.708	**0.249	*0.226	**0.304	**0.370	درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام

مع الطلبة، حيث كان معامل الارتباط دال إحصائياً، وكانت قيمة معامل الارتباط (0.226).

- وجود ارتباط دال إحصائياً بين درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام وأخلاقيات المدير مع أولياء الأمور، حيث كان معامل الارتباط دال إحصائياً وكانت قيمة معامل الارتباط (0.249).

- وجود ارتباط دال إحصائياً بين درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام والدرجة الكلية، حيث كان معامل الارتباط دال إحصائياً وكانت قيمة معامل الارتباط (0.708).

يتضح من الجدول (3-4) ما يلي:

يتبين من الجدول أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، حيث ظهر ارتباط دال إحصائياً، كالتالي:

- وجود ارتباط دال إحصائياً بين درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام وأخلاقيات المدير في العمل الإداري، حيث كان معامل الارتباط دال إحصائياً وكانت قيمة معامل الارتباط (0.370).

- وجود ارتباط دال إحصائياً بين درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام وأخلاقيات المدير مع المعلمين، حيث كان معامل الارتباط دال إحصائياً، وكانت قيمة معامل الارتباط (0.304).

- وجود ارتباط دال إحصائياً بين درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام وأخلاقيات المدير

لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الأهلية تبعاً لاختلاف متغير المؤهل الدراسي، تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) بدلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك لعدم التكافؤ بين فئات متغير المستوى التعليمي، كما يتضح في الجدول رقم (4-4):

4-4 نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التزام مديري مدارس التعليم العام الأهلية بأخلاقيات الإدارة المدرسية تعزى لمتغير (المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، المرحلة الدراسية) من وجهة نظر معلمي التعليم العام الأهلي في محافظة الحرج؟

4-4-1 الفروق باختلاف المستوى التعليمي:

جدول (4-4) نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الأهلية.

مستوى الدلالة		متوسط الرتب	العدد	المستوى التعليمي	محور
غير دالة	0.07	62.40	101	بكالوريوس	أخلاقيات المدير في العمل الإداري
		44.62	16	ماجستير	
		81.17	3	دكتورة	
غير دالة	1.86	60.92	101	بكالوريوس	أخلاقيات المدير مع المديرين
		53.75	16	ماجستير	
		82.33	3	دكتورة	
غير دالة	1.76	59.30	101	بكالوريوس	أخلاقيات المدير مع الطلبة
		63.41	16	ماجستير	
		85.33	3	دكتورة	
غير دالة	1.25	59.93	101	بكالوريوس	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور
		60.00	16	ماجستير	
		82.33	3	دكتورة	
غير دالة	2.87	60.45	101	بكالوريوس	الدرجة الكلية
		54.94	16	ماجستير	
		92.00	3	دكتورة	

4-4-2 الفروق باختلاف متغير سنوات الخدمة: لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام وفقاً لاختلاف متغير سنوات الخدمة، تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) بدلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way

يتضح من الجدول (4-4) ما يلي: يتضح من خلال الجدول (4-4) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم الأهلي لمتغير المستوى التعليمي، وقد يعزى ذلك إلى اتفاق وجهات نظر عينة الدراسة نحو التزام مديري المدارس بأخلاقيات العمل الإداري.

(Anova) ، وذلك لعدم التكافؤ بين فئات متغير سنوات الخدمة، كما يتضح في الجدول (4-5):

جدول (4-6) نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج:

محور		سنوات الخدمة	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة
أخلاقيات المدير في العمل الإداري	غير دالة	أقل من خمس سنوات	54	68.67	0.03
		من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة.	27	61.50	
		من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة.	38	48.70	
		15 سنة فأكثر .	1	46.00	
أخلاقيات المدير مع المديرين	غير دالة	أقل من خمس سنوات	54	67.79	0.08
		من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة.	27	62.02	
		من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة.	38	49.50	
		15 سنة فأكثر .	1	44.00	
أخلاقيات المدير مع الطلبة	دالة	أقل من خمس سنوات	54	63.20	0.54
		من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة.	27	63.44	
		من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة.	38	54.05	
		15 سنة فأكثر .	1	80.00	
أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور	غير دالة	أقل من خمس سنوات	54	58.97	0.55
		من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة.	27	64.67	
		من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة.	38	58.62	
		15 سنة فأكثر .	1	102.00	
الدرجة الكلية	غير دالة	أقل من خمس سنوات	54	65.52	0.18
		من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة.	27	64.56	
		من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة.	38	50.26	
		15 سنة فأكثر .		69.00	

المدارس بالتعليم العام بمحافظة الخرج تبعاً لاختلاف متغير المرحلة الدراسية، تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) بدلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك لعدم التكافؤ بين فئات متغير المرحلة الدراسية، كما يتضح في الجدول رقم (4-7):

يتضح من خلال الجدول (4-6) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام لمتغير سنوات الخبرة.

#### 4-4-3 الفروق باختلاف متغير المرحلة الدراسية:

لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري

#### جدول (4-7) نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة

البحث نحو التزام مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج

مستوى الدلالة		متوسط الرتب	العدد	المرحلة الدراسية	محور
غير دالة	0,946	60.25	57	الابتدائية	أخلاقيات المدير في العمل الإداري
		61.71	41	المتوسطة	
		58.91	22	الثانوية	
غير دالة	0.351	61.75	57	الابتدائية	أخلاقيات المدير مع المديرين
		63.78	41	المتوسطة	
		51.16	22	الثانوية	
غير دالة	0.465	63.43	57	الابتدائية	أخلاقيات المدير مع الطلبة
		62.26	41	المتوسطة	
		52.23	22	الثانوية	
غير دالة	0.610	63.06	57	الابتدائية	أخلاقيات المدير مع أولياء الأمور
		60.13	41	المتوسطة	
		54.55	22	الثانوية	
غير دالة	0.344	62.46	57	الابتدائية	الدرجة الكلية
		63.01	41	المتوسطة	
		50.73	22	الثانوية	

بمدارس التعليم من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الخرج؟ وكانت أهم النتائج.

جاءت أبعاد محور أخلاقيات العمل الإداري بمدارس التعليم، التعامل مع الطلبة في المركز الأول، ثم جاءت أخلاقيات العمل الإداري في المركز الثاني، ثم التعامل مع المعلمين في المركز الثالث، ثم التعامل مع أولياء الأمور في المركز الرابع. وكانت تلك النتائج تتفق مع أهداف أخلاقيات الإدارة من حيث الإسهام في تقديم بناء من أجل تحسين مستوى الأداء من خلال التعامل مع المعلمين

يتضح من خلال الجدول (4-7) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في أبعاد المحور والدرجة الكلية نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج اختلاف متغير سنوات الخبرة في التدريس.

#### ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة:

جاءت الدراسة في أربعة أسئلة، حيث كان السؤال الأول ينص على التالي: "ما مستوى أخلاقيات العمل الإداري

مع دراسة نصر (2020) والتي هدفت إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية باستخدام آلية مقترحة منها التدخل في تحسين التطور التكنولوجي.

#### بينما جاءت في المراتب الأخيرة

تخصص غرفة لمعلمي المدرسة، وأن يعمل المعلم في مناخ منظم يتسم بأمان وثقة متبادلة، وأن يشجع نظام أجور ومكافآت أداء العمل، كلها كانت في المراتب الأدنى، وهذا يرجع إلى أن المدارس الأهلية قد تهتم بالترتيب المادي بشكل أكبر فتعمل على استغلال زيادة الفصول الدراسية للطلبة للكسب المادي بعيداً عن اهتمام المعلم ومراجعتة وإعطائه حقه في مكانه الذي يعطى به الدروس ويتعايش فيه أكثر من نصف يومه بشكل مستمر، لذلك يؤثر فيه البيئة الداخلية للمدرسة في الإخراج والتفاعل بشكل سيئ مع الطلبة، لذلك جاءت في المرتبة الأخيرة من وجهة نظر معلمي التعليم الأهلي بمحافظة الحرج، وهذا اتفق مع دراسة آكر (Akar, 2018) والتي رأت أن المعلم يشعر باغترابه داخل مدرسته نتيجة عدم راحته في أثناء فترات الراحة، وعدم توفير ما يناسب المعلم من احتياجات أولية داخل أغلب المدارس الأهلية بمحافظة الحرج.

**جاء نص السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية دالة بين أخلاقيات الإدارة المدرسية لمديري المدارس وجودة الحياة الوظيفية للمعلمين من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الحرج؟** وكانت النتيجة الإحصائية وجود ارتباط دال إحصائياً كالتالي:

من خلال النتائج التي تم استخراجها من التساؤل السابق اتضح أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أبعاد محور درجة التزام مديري المدارس بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بدرجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام، تراوح معامل الارتباط ما بين 0.226: 0.370، والدرجة الكلية 0.708، وهذا يؤكد العلاقة بين الأبعاد لمحور التزام مديري المدارس بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بجودة الحياة لمعلمي التعليم العام بالمدارس الأهلية، واتفق هذا مع أدبيات

وتعزيز كفاءتهم، وتطبيق نظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتفادي بعض مظاهر الفساد الإداري، أما من حيث التعامل مع الطلبة بهدف إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطن، هذا بالإضافة إلى مراعاة العادات والقيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها في محيط ما، واتفقت نتائج هذا التساؤل مع بعض الدراسات، ومن تلك الدراسات: دراسة الطويل (2021م)، دراسة (2018) وهذه الدراسات توصلت إلى اتخاذ قرارات إدارية من قبل مديري المدارس متضمنة نظريات أخلاقية مهنية بهدف تحسين العلاقات والسلوكيات المرتبطة بالتدريس، سواء كانت تلك القرارات تتعلق بالطلبة أو بالمدرسين أو أولياء الأمور؛ مما يؤدي إلى نتيجة إخراج جيدة تعود بتغذية راجعة على المستوى التعليمي.

**أما السؤال الثاني فجاء نصه كالتالي: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام من وجهة نظر معلمي التعليم العام في محافظة الحرج؟** وكانت النتائج كالتالي:

جاء في المرتبة الأولى المدرسة تواكب التطور والتحسين التكنولوجي، حيث بلغت أعلى متوسط حسابي، وجاء بعدها في المرتبة الثانية تعمل المدرسة بشكل مستمر على تحديد الاحتياجات من التكنولوجيا، وفي المرتبة الثالثة موقع المدرسة بعيد عن مصادر التلوث والروائح الكريهة، وفي المرتبة الرابعة تتوفر في المدرسة مساحات خضراء وملاعب كافية، وهذا يفسر أهمية جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمدارس الأهلية بمحافظة الحرج من حيث التفوق النوعي للمدارس والمنافسين، وكذلك الحفاظ على رأس بشري يمتلك المعرفة والمهارة والخبرة، والحصول على ولاء العملاء، بالإضافة إلى تحقيق فرص النمو والتقدم بوجود قوة عمل خبيرة اكتسبت خبراتها، وهذا اتفق مع بعض الدراسات منها دراسة التخينة (2022م) والتي توصلت إلى محور الرضا الوظيفي لدى المديرين على درجة متوسطة، مما يؤكد أهمية وجود عوامل مؤثرة في جودة المديرين تتعلق بمستوى مواكبة المدرسة بالتحسين التكنولوجي وتحديد الاحتياجات التكنولوجية، كما اتفقت

### توصيات الدراسة:

1. ضرورة اختيار كفاءات من مديري المدارس لضمان تخريج طلاب ذوي كفاءة عالية من الجوانب الأخلاقية والتربوية.
2. لضمان مواكبة المدرسة للتطور والتحسين التكنولوجي لا بد من اختيار مديرين يتمتعون بأخلاقيات الإدارة المتميزة.
3. زيادة أعداد معلمي التعليم العام من الكفاءات الذين يجيدون مهارات عالية في استخدام الحاسب الآلي.
4. تكثيف الخدمات التي تقدم لمعلمي التعليم العام لكي يشعروا بالاستقرار والأمان الوظيفي داخل المدرسة.
5. لضمان جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام لا بد من تمتع مديري المدارس بمعايير أخلاقيات الإدارة الجيدة.

### المقترحات:

- 1- تصور مقترح لتطوير أخلاقيات الإدارة المدرسية لدى مديري المدارس بمحافظة الخرج.
- 2- أخلاقيات الإدارة المدرسية بالمملكة العربية السعودية.. بين الواقع والمأمول.
- 3- المتطلبات اللازمة لتحسين أخلاقيات الإدارة المدرسية وجودة الحياة المدرسية ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الدراسة أن مدير المدرسة لا بد وأن يتحلى بالمهارات الفنية وواجبات مدير المدرسة الإدارية والفنية، والتي تظهر في المهام الإدارية للإشراف على إدارة شئون الطلبة ومتطلبات المعلمين وواجباتهم، وكذلك كل ما يتعلق بالمهمة التعليمية التي تحسن من تطوير المدرسة وأداء المعلمين، ويعود على الطلبة بالمدرسة وظهرت تلك العلاقة في دراسة بومجان (2018) التي هدفت إلى اختيار جودة الحياة الوظيفية، من حيث التكوين والعمل الجماعي والحوافز والمكافآت على أداء الأستاذ الجامعي، من حيث جودة الخدمة والمهارات والسلوك الإبداعي وكمية العمل.

وجاء نص السؤال الرابع والأخير: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات التزام مديري مدارس التعليم العام الأهلية بأخلاقيات الإدارة المدرسية تعزى لمتغير (المستوى التعليمي، سنوات الخدمة، المرحلة الدراسية) من وجهة نظر معلمي التعليم العام الأهلي في محافظة الخرج؟ وكانت أبرز النتائج كالتالي:

لا توجد فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة التزام مديري مدارس التعليم العام الأهلي وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والمرحلة الدراسية؛ وهذا يرجع إلى أن معلمي التعليم الأهلية بالمدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية يتفقون في متغيرات الدراسة وفقاً للمرحلة الدراسية التي ينتمون إليها، وكذلك الخبرة العملية التي قضاها في الدراسة، وذلك المستوى التعليمي، حيث يتضح أنه لا توجد أي فروق في الاستجابات نحو متغيرات الدراسة، من حيث درجة التزام مديري المدارس الأهلية للتعليم العام بمحافظة الخرج نحو التزامهم بأخلاقيات العمل في المدارس، وكذلك في إخراج جودة الحياة من المعلمين في أدائهم الوظيفي نحو عملهم بالمدرسة، وهذا اتفق مع الكثير من الدراسات،: مثل دراسة منصور (2015)، دراسة العازمي (2017)، دراسة داوود (2018).

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- (9) السبيل، مضاي علي (2013م). *الإبداع في الإدارة المدرسية والإشراف التربوي*، المملكة العربية السعودية، عنيزة، فهرسة الملك فهد الوطنية.
- (10) بوحمامة، جيلالي(2021م). *درجة التزام مديري المدارس بممارسة أخلاقيات المهنة من منظور معلمي التعليم العام بمنطقة الأحمدى- دولة الكويت، المجلة التربوية*، 36(141)، 53-90.
- (11) جدة، علي ناصر يحيى(2021م) *القيادة المتسامية لدى قادة المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، (16) 528-555.
- (12) حبيب، مجدي عبد الكريم (2006). *فعالية استخدام تقنيات المعلومات في تحقيق أبعاد جودة الحياة عينات من الطلاب، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.*
- (13) زكرياء، مسعودي (2020م). *أخلاقيات المهنة وعلاقتها بنجاح الأستاذ في مهامه التربوية والبيداغوجية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، فلسطين.*
- (14) السكارنة، بلال خلف (2011م). *الإبداع الإداري (د ط)*، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- (15) الصيرفي، محمد (2006م). *القيادة الإدارية والإبداعية، (د ط)*، دار الفكر الجامعي للنشر.
- (16) الطويل، منى علي (2021م). *دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمنطقة عسير التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 5(4)، 125-156.
- (17) عابدين، محمد (2011م). *الإدارة المدرسية الحديثة، عمان، الشروق للنشر والتوزيع.*
- (1) أبو العلا، مجدي عزيز (2009م). *معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، القاهرة، عالم الكتب.*
- (2) آدم، طلعت محمد (2014م). *الإدارة المدرسية الميدانية، مصر، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية.*
- (3) اعطيوي، فاطمة خليل (2012م). *أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية لدى مديري مدارس محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظر معلمها، جامعة القدس، عمادة الدراسات العليا، فلسطين.*
- (4) الأغيري، عبدالصمد (2018م). *الإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر، بيروت: دار النهضة العربية.*
- (5) البربري، مروان حسن (2016م). *أداء جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام الآلي والإنتاج الفني (رسالة ماجستير)، غزة، جامعة الأقصى.*
- (6) التخائنة، هالة جبريل (2022م). *مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية الكرك من وجهة نظرهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 6(33)، 1-21.
- (7) الدعيلج، إبراهيم عبد العزيز(2015م). *الإدارة التربوية والتعليمية والإدارة المدرسية، الدار المنهجية للنشر والتوزيع.*
- (8) الروسان، هدى محمد (2018م). *دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلم المدارس في لواء بني كنانة، مجلة الطفولة والتربية*، 10(34)، 58-110.



- 18) عبد الرحيم، سهير جاد الله (2022م). فاعلية الإدارة المدرسية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات المرحلة الأساسية في محافظة إربد من وجهة نظر المعلمات أنفسهن، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 6(27)، 1-22.
- 19) العزاوي، محمد عبد الوهاب (2017م). *أخلاقيات الإدارة*، ط1، عمان، دار الأيام للنشر والتوزيع.
- 20) العزة، محمد جمال (2022م). معيقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس الأردنية، *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 6(14)، 60-78.
- 21) العميرة، خالد (1993م). *مبادئ الإدارة المدرسية*، عمان، دار المسيرة.
- 22) عوض الله، الفاضل نوح (2018م). *الإدارة المدرسية وعلاقتها بالإدارة التربوية*، (دراسة ميدانية بمحليتي شندي)، (رسالة ماجستير)، جامعة شندي.
- 23) المساعدة، جهاد (2020م). فاعلية الإدارة المدرسية في تطوير العمل المدرسي بما يتلاءم مع أهداف وزارة التربية والتعليم في الأردن، *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية*. 30(1)، 120-139.
- 24) منسي، محمود، كاظم، علي مهدي (2006). *مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان*.
- 25) نجم، عبود نجم (2006م). *أخلاقيات الإدارة*، مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، ط1، عمان، دار الوراق للنشر والتوزيع.

## المراجع الأجنبية:

- 1) adah, s. n., amah, e., &olori, w. o. (2018, april). quality of work life and employee innovativeness of deposit money banks in port Harcourt *international journal of advanced academic research social & management sciences, vol 04*(no 04), 258,259.
- 2) akram, t., lei, s., haider, m. j., &hussain, s. t. (2018). exploring the impact of knowledge sharing on the innovative work behavior of employees: a study in china. *international business research, vol 11*(no 03), 187.
- 3) Balaram, B., Soumendra, D., & Vishnu, M. (2015). *Quality of work life. s. foundation, Éd.*
- 4) Donaldson & Davis (1990). Business Ethics, Management Decision Journal, Vol. 28, No. 6.