

مدى إمتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقته بالعمليات الإدارية في

ضوء متغير الجنس من وجهة نظر مدرسيها

**The extent to which middle school principals possess moral values
and its relationship to administrative processes in light of the
gender variable from the point of view of its teachers**

Arab Muhammad Attia

عرب محمد عطية

D. Saddam M. Hamid

د. صدام محمد حميد

professor

أستاذ

University of Mosul -

College of Education for

جامعة الموصل - كلية التربية للعلوم

Human Sciences -

الانسانية - قسم العلوم التربوية

Department of Educational

and Psychological Sciences

والنفسية

Dr.saddam1999@gmail.com

تاريخ القبول

تاريخ الاستلام

٢٠٢٣/٣/١٢

٢٠٢٣/٢/٢٨

الكلمات المفتاحية: القيم، القيم الأخلاقية، العمليات الادارية

Keywords: value, Moral values, administrative processes

الملخص

يهدف البحث الحالي الى تعرف مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقته بالعمليات الإدارية في ضوء متغير الجنس من وجهة نظر مدرسيها ، وتكونت العينة من مدرسي المدارس الإعدادية في مدينة الموصل للسنة الدراسية (٢٠٢١-٢٠٢٢) والبالغ عددهم (١٧٧٩) مدرس ومدرسة من الذكور والإناث من ذوي الخدمة (١٠) سنة فاقل و أكثر من ١٠ سنوات) موزعين على (٦٤) اعدادية للبنين والبنات ،وأعد الباحث أداتين وهي أداة القيم الأخلاقية وأداة العمليات الإدارية ، إذ تكونت أداة القيم الأخلاقية من (٤٨) فقرة بصيغتها النهائية، اما أداة العمليات الإدارية تكونت من (٤٩) فقرة بصيغتها النهائية موزعه الى مجالات خمس وهي عمليات (التخطيط) (١٠) فقرات، التنظيم (١٠) فقرات، التوجيه (١٠) فقرات، التنسيق (١٠) فقرات، الرقابة (٩) فقرات، ببدائل خمس وهي بدرجة: (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) لكلا الاداتين ، طبق الباحث الاداتين يوم الاحد الموافق (٢٠٢٢/٠١/٢٣) واستمرت الى يوم الاثنين (٢٠٢٢/٠٣/٧) على أفراد عينة البحث ،وبعد جمع البيانات وتحليلها احصائيا باستخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين ،معامل ارتباط بيرسون، الوسط المرجع ،الوزن النسبي توصل الباحث للنتائج الآتية :

١- إن القيم الأخلاقية حققت نسبة (82.46%) وهي نسب جيدة جداً وحسب وجهة نظر أفراد عينة البحث من الذكور في مدى امتلاكها لدى مديري المدارس الإعدادية .

- ٢- إن القيم الأخلاقية حققت نسبة (85.76%) وهي نسب جيدة جداً وحسب وجهة نظر أفراد عينة البحث من الإناث في مدى امتلاكها لدى مديري المدارس الإعدادية .
- ٣- إن العمليات الإدارية حققت نسبة (79.052%) وهي نسب جيدة وحسب وجهات نظر أفراد عينة البحث من الذكور في مدى امتلاكها لدى مديري المدارس الإعدادية.
- ٤- إن العمليات الإدارية حققت نسبة (83.892%) وهي نسب جيدة جداً وحسب وجهات نظر أفراد عينة البحث من الإناث في مدى امتلاكها لدى مديري المدارس الإعدادية.

Abstract

The current research aims to identify the level of availability of moral values among secondary school managers and its relationship to administrative operations from the point of view of the teachers. The sample consisted of secondary school teachers in the city of Mosul for the academic year (2021-2022). (10 years and less) and (more than 10 years) divided into (64) preparatory schools for boys and girls. The researcher prepared two tools, which are the ethical values tool and the administrative operations tool. The ethical values tool consisted of (48) paragraphs in its final form. As for the administrative operations tool, it consisted of (49) paragraphs in its final form, distributed into five fields, which are operations (planning (10) paragraphs, organization (10) paragraphs, guidance (10) paragraphs, coordination (10) paragraphs, control (9) paragraphs, with five alternatives, which are with a degree: (very large, large, medium, few, very little) for both tools, the researcher applied the two tools on Sunday corresponding to (01/23/2022) and continued until Monday (03/7/2022) on the research sample, after collecting data then analyzing it statistically using T-test for two independent samples, Pearson correlation coefficient, reference mean, relative weight, the following results were obtained:

- 1- The moral values achieved a rate of (82.46%), which is a very good ratio, according to the point of view of the male research sample, in terms of their level of availability among secondary school managers.
- 2- The moral values achieved a rate of (85.76%), which is a very good percentage, according to the point of view of the female research sample, in the level of their availability among middle school principals.
- 3- The administrative processes achieved a rate of (79.052%), which is a good ratio, according to the points of view of the male research sample, in terms of their level of availability among secondary school managers.
- 4-The administrative processes achieved a rate of (83.892%), which is a very good rate, according to the views of the female research sample members in terms of their level of availability among secondary school managers.

التعرف بالبحث

أولاً- مشكلة البحث

لا يخفى على كل من له صلة بالمؤسسات التعليمية سواء أكان معلماً أو طالباً أو ولي أمر أن هناك مظاهراً سلبية تصدر من بعض العاملين في الميدان التربوي بما فيهم المدراء ويرجع ذلك الى جملة من الاسباب ومن أهم هذه الأسباب قد يعود الى ضعف أو تدني القيم الأخلاقية وقلة الإلتزام بها وجعلها منهاجاً يقتدى به، والذي دفعنا أكثر للإهتمام والبحث بالقيم الأخلاقية في المؤسسة التربوية هو الإستياء الذي أعرب عنه أبناء المجتمع نتيجة لسلسلة من الفضائح بما فيها تسريب الأسئلة الوزارية مثلاً أو إنتشار ظاهرة العنف ضد الطلبة من إدارات بعض المدارس أو جعل المدارس ميداناً للرزق مع غياب معايير مهنة التدريس والإدارة ودخول الشبهات والنفعية والمصلحة الحزبية لأروقة المؤسسة التربوية مع غياب الأكاديمية والمهنية في إختيار المدراء كل ذلك الشعور دفع الباحث الى البحث في هذا الموضوع وكان لابد من اعادة النظر في ما تمتلكه الإدارة من القيم الأخلاقية التي لها الدور في صيانة المؤسسة التربوية وحفظها وفرض كيانها .

فالمجتمع المدرسي يفترض أن يكونوا على وعي تام بالآثار الأخلاقية لسياساتهم وتصرفاتهم وأقوالهم ، فالمدير كقائد إذ يعدل بين المدرسي ينشر ثقافة العدل والتسامح والصدق والأمانة والتعاون فالإلتزام بالأخلاق يسهم في تحسين المناخ المدرسي بصفة عامة . ونتيجة لكل ما سبق وجد الباحث أن هناك مشكلة حقيقية تستحق البحث لذا تكمن مشكلة البحث الحالي من خلال الاجابة عن السؤال الآتي:

"ما مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقته بالعمليات الإدارية في ضوء متغير الجنس من وجهة نظر مدرسيها ؟"

ثانياً- أهمية البحث

تعد دراسة القيم من الدراسات ذات الأهمية الكبيرة ،بسبب أنها تشكل نسيجاً وجدانياً سلوكياً يشكل أهم محور من محاور الانسان فهي تشكل الموجه والضابط لسلوكه، والمرجعية لتصرفاته وتحدد المقبول وغير المقبول من السلوكيات كما أنها تعطي للأشياء وزنها وقيمتها، وتوفر للأفراد الحافز لإشباع حاجاتهم وتحقيق ذاتهم ولقد نالت القيم بشكل عام وقيم المنظمة بشكل خاص إهتمام العديد من المتخصصين في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية على حد سواء وذلك لأن لمجموعة القيم التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات تأثيراً قوياً ومباشراً في سلوكهم وأداهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيهم وزملائهم وتعكس هذه القيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة، وتعمل كنظام رقابي داخلي يدق الأجراس عندما يخرج السلوك عن الحدود التي رسمت له .(الخزاعلة،٢٠٠٩: ١٩)

إن الإلتزام بالقيم الأخلاقية أمر أساس يحرص عليه كل شخص، وجميع العاملين في المؤسسات ولاسيما الإداريين منهم؛ ذلك أن عدم الإلتزام بالقيم الأخلاقية قد يؤثر في أداء تلك المؤسسة، وبالاتي في أداء جميع العاملين فيها. وتتجلى أهمية دراسة موضوع القيم الأخلاقية في الإدارة المدرسية في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية العمل الإداري، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي، وتكون لدى المديرين إتجاهات إيجابية نحو المهنة، إذ تبصرهم بالتزاماتهم الأخلاقية، وتوعيتهم بأبعاد الرسالة الإدارية والتعليمية التي يحملونها تجاه الفرد والمجتمع، كما تنظم علاقاتهم الإدارية والاجتماعية. (الخميس، ٢٠١٣: ٥)

تعد دراسة القيم الأخلاقية خطوة على طريق تأصيل العلوم الإنسانية من منظور إسلامي لأن الاهتمام بالقيم الأخلاقية أحد جوانب التأصيل كما أنها خطوة على طريق إلقاء الضوء على أهمية قيمنا الإسلامية الأصيلة التي تصلح لكل زمان ومكان. (مرتجى، ٢٠٠٤: ٨)

وللقيم السائدة في المؤسسة التعليمية، أو في أوساط الموظفين بشكل عام تأثير كبيراً غير مدرك في الغالب على سلوكهم ويظهر هذا التأثير بشكل واضح في القنوات التي يكونوها عن واقعهم ووضعهم في العمل وينعكس هذا الأمر على سلوكه العام، ويتجلى في كثير من الأحيان في مواقفه وممارساته في العمل. (ذيب، ٢٠٢٠: ٣٠٧)

ومن خلال ما سبق يمكن بلورة أهمية البحث من خلال النقاط التالية :

١- ذات أهمية كبيرة وذلك لأنها تشكل نسيجاً وجدانياً سلوكياً يشكل اهم محور من محاور الانسان وهي تشكل وتضبط سلوكه .

٢- يعزز الممارسات الاخلاقية التي تنعكس بشكل ايجابي على العمل الاداري.

٣- هي خطوة لتأصيل العلوم الانسانية من منظور اسلامي

الذي يصل لكل زمان ومكان .

٤- ان بقاء الامم وتقدمها مرهون بتخلق افرادها بالقيم الاخلاقية

ثالثاً- هدف البحث

يهدف البحث الحالي الى تعرف مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقته بالعمليات الإدارية في ضوء متغير الجنس من وجهة نظر مدرسيها وذلك من خلال الأسئلة الآتية :

س١/ " ما مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها تبعاً لمتغير الجنس " (الذكور ، الإناث)؟

س٢/ "ما مدى توفر العمليات الإدارية لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها تبعاً لمتغير الجنس (الذكور، الإناث)؟"

رابعاً- حدود البحث

١- الحد المكاني : مدرسو ومدرسات المدارس الإعدادية الملاك الدائم في مديرية تربية نينوى.

٢- الحد الزمني: السنة الدراسية (٢٠٢١-٢٠٢٢) .

٣- الحد الموضوعي: استبانتي (القيم الأخلاقية والعمليات الإدارية) .

خامساً- تحديد المصطلحات

أ- القيم لغةً: السقاف (٢٠٠٨) بأنها : تورّد المعاجم اللغوية مجموعة من الدلالات لكلمة (قيمة) وجمعها (قيم)، وتظهر الأصول اللغوية أن كلمة القيمة مشتقة من الفعل (قوم) الذي تتعدد موارده ومعانيه، استخدمت العرب هذا الفعل ومشتقاته للدلالة على معان عدة يعيننا منها ثلاثة هي:

١- الديمومة والثبات: وهو ما يشير إليه أصل الفعل (قوم) لأنه يدل على القيام مقام الشيء يقال: (ما له قيمة) إذا لم يدل على الشيء ولم يثبت عليه ، ومنه قوله تعالى: { يُرِيدُونَ أَنْ يُخْرِجُوكَ مِنَ النَّارِ وَمَا هُمْ بِخَارِجِينَ مِنْهَا وَلَهُمْ عَذَابٌ مُّقِيمٌ } سورة المائدة :اية(٣٧) أي دائم، وقوله تعالى: { إِنَّ الْمُتَّقِينَ فِي مَقَامٍ أَمِينٍ } سورة الدخان: اية(٥١) " أي في مكان تدوم إقامتهم فيه.

٢- السياسة والرعاية: ومنه ما قالته العرب عن الذي يرعى القوم ويسوسهم " فالقيم: السيد وسائس الأمر. ٣- الصلاح والاستقامة: فالشيء القيم ، ما له قيمة بصلاحه واستقامته، ومنه قوله تعالى: { وَقَالُوا كُونُوا هُودًا أَوْ نَصَارَى تَهْتَدُوا قُلْ بَلْ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ } سورة البقرة: آية(١٣٥) أي مستقيماً، وأورد الراغب أن الدين القيم هو الثابت المقوم لأمر الناس ومعاشهم ، "وأمر قيم أي : مستقيم، وخلق قيم أي : حسن، ودين قيم أي : مستقيم لا زيغ فيه. المشار إليه في (السقاف، ٢٠٠٨: ٣٠)

ب- القيم اصطلاحاً: عرفها

١- العاني(٢٠١٤) بأنها: "مجموعة من القوانين والأهداف والمثل العليا والمقاييس والأفكار المرغوبة والتي تنشأ من الجماعة وتحكم بها على الأعمال والأشياء بوصفها معايير جيدة، تتناول مسائل الحق والباطل، الصواب والخطأ، الخير والشر ،في سلوك الأفراد ويكون لها من الإلزام بحيث أن من يخرج عليها ينال العقاب من الجماعة". (العاني، ٢٠١٤: ٢٣)

٢- القيم الأخلاقية :عرفها كلُّ من :

١-مرعي(١٩٩٥) بأنها : "معايير وأحكام مصدرها القرآن الكريم والسنة المطهرة وعلى المسلم الإلتزام بها حيث توجه سلوكه الى الفضائل يمارسها والى الرذائل يتجنبها ،كما تمثل أهدافها يتجه المسلم لتحقيقها وذلك لإحداث التوازن والرفقي للمجتمع". (مرعي ،١٩٩٥: ٦١)

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها : مجموعة الضوابط والمعايير التي إتفق عليها المجتمع لاسيما المجتمع التربوي لضبط سلوك مديري المدارس من أجل تنظيم العملية التعليمية وإدارتها بشكل متميز وجعلها أكثر إنضباطاً وذلك للوصول الى الأهداف التي تنشدها العملية التعليمية داخل المدرسة ويقاس ذلك من خلال الاستبانة المعدة لأغراض البحث.

٣- العملية الإدارية :عرفها كلُّ من :

١- المبيضين والاكلي (٢٠١٩) بأنها : "تلك العملية التي تبدأ بالتخطيط وتنتهي بالرقابة. والعملية الإدارية أمر تحتاجه المؤسسة مهما كان نوعها أو نشاطها وهي لا تقتصر على المشاريع التجارية أو الصناعية أو الزراعية بل يمتد استخداماها إلى جميع أوجه النشاط الإنساني وهي تتألف من نشاطات ووظائف محددة يقوم بها الإداريون وتمتاز بأنها نشاطات هادفة إلى إستمرار عمل المؤسسة". (المبيضين والاكلي ،٢٠١٩: ٢٤)

يعرفها الباحث إجرائياً بأنها : مساهمة مدير المدرسة في وضع رؤية واضحة للمدرسة يحدد فيها المسؤوليات والمهام للهيئة التدريسية بما يكفل تنفيذها وذلك لتنظيم العملية التعليمية والتربوية فضلاً عن تقديمه العون والمساعدة لهم لحل المشكلات التي تواجههم ولابد من الإلتزام بتنفيذ التوجيهات الإدارية الصادرة من الجهات العليا مع مراعاته للوائح والتعليمات عند اتخاذ القرارات ليسهم برفد أعضاء الهيئة التدريسية بالخبرات الإدارية لتحقيق اهداف العملية التعليمية والتربوية من خلال اساليب متنوعة ومتعددة للوصول اليها وتقاس العمليات الإدارية من خلال الاستبانة المعدة لأغراض البحث.

الخلفية النظرية ودراسات سابقة

الخلفية النظرية:

أولاً- القيم الأخلاقية: القيم جمع قيمة، والقيم الأخلاقية هي المعتقدات والعادات والتقاليد والقناعات والتعاليم والآداب والضوابط الأخلاقية وأحكام عقلية إنفعالية توجهنا نحو رغباتنا وإتجاهاتنا، ومجموعة من الضوابط، والمعايير والتصورات المعرفية والسلوكية التي يختارها ويكتسبها الإنسان بعد التفكير والتأمل والتي تحكم تصرفات الإنسان لتوجيه سلوكه ومن القيم الأخلاقية التي يسعى لها الدين الإسلامي لغرسها في نفوس الأفراد الأدب، وحسن الخلق الصدق الأمانة النزاهة الإخلاص الصبر على البلاء التسامح مع الآخرين عند المقدرة حفظ العهد والوفاء به كتم السر ومقابلة الإساءة بالإحسان وتختلف القيم الأخلاقية من مجتمع إلى آخر كما تختلف في المجتمع نفسه من طبقة اجتماعية إلى أخرى، ومن عصر إلى آخر وتعد القيم معيار مهم نحدد من خلاله ما هو مرغوب، وما هو غير مرغوب. (مهدي، ٢٠١٧ : ٢٣) هي الأحكام المعيارية المتصلة بمضامين واقعية يجربها الفرد من خلال انفعاله وتفاعله مع الموقف والخبرات المختلفة ويشترط أن تنال هذه الأحكام قبول جماعة اجتماعية معينة تتجسد في سياقات الفرد السلوكية أو اللفظية أو إتجاهاته واهتماماته . (عامر ، ٢٠١٨ : ٥٤) النظريات الأخلاقية في الإدارة: تعد النظريات الأخلاقية أساساً لتفسير وفهم الجوانب الأخلاقية المختلفة في التصرف الإنساني ويشير فولمير إلى وجود أربعة نظريات لأخلاقيات الإدارة وهي كالآتي:

- ١- النظرية التجريبية: تقوم على أن الأخلاق تنشق من التجربة الإنسانية وإن ما هو أخلاقي أو ما هو غير أخلاقي يعتمد به من خلال الاتفاق العام وهذا ما لا يتحقق إلا بالتجربة أو لا وإن ما يحدد ويقاس من عوامل هذه التجربة يحقق الوصول إلى ذلك الاتفاق ثانياً.
- ٢- النظرية العقلانية: ومفادها أن العقل يمتلك القدرة على أن يحدد ما هو جيد وما هو سيء وإن هذه التحديدات المنطقية هي أكثر استقلالاً عن التجربة وفي النهاية يمكن حل المشكلات الأخلاقية عبر ما هو عقلائي وأن التأثيرات الذاتية والشخصية هي التي تحد من ذلك.
- ٣- نظرية الحدس: ترى أن الأخلاق لا تنشق بالضرورة من التجربة أو المنطق إنما من خلال ما يمتلك الأفراد بشكل فطري وتلقائي من حدس كقدرة ذاتية على التمييز لما هو صحيح عما هو خاطئ. سوء التصرف الأخلاقي يعود إلى البيئة السيئة، والتجربة الناقصة وغير السليمة وعوامل التنشئة غير الملائمة.

٤- نظرية الوحي: ترى أن تحديد الصواب والخطأ أعلى من الإنسان وأن الله (ﷻ) يخبر الإنسان بالمبادئ التي تساعد على تحديد ما هو صحيح وما هو خطأ وهذا ما فعلته الأديان السماوية والواقع أن المديرين في تصرفاتهم وقراراتهم الإدارية يتأثرون بهذه النظريات ويتأثرون

أيضا ببيئة العمل التي يعملون فيها كما أن المنظور المتباين الذي تقدمه كل نظرية من هذه النظريات في التعبير عن الحقيقة الأخلاقية يخلق أحيانا صعوبات إضافية في تحديد الخيار الأخلاقي الملائم مما يجعل الحاجة ضرورية لتكامل النظرية في رؤية متكاملة تسهم في زيادة الوضوح لما هو أخلاقي وما هو لا أخلاقي في الإدارة. (الدليمي، ٢٠١٣: ٨٨)

ثانياً-العمليات الإدارية : مجموعة من الأنشطة أو العمليات التي يمارسها أي إداري لتحقيق الأهداف الخاصة بأي مؤسسة من المؤسسات كما تتكون العملية الإدارية من سلسلة من العمليات الجزئية ترتبط ببعضها البعض وتقسيمها إلى سلسلة من العمليات الجزئية لتسهيل دراستها لأنها تمثل في الواقع العملي كلا متكاملأ يصعب تحليل أجزائه وهناك ثمة إتفاق بين دارسي الإدارة على تحديد عدد العمليات أو الأنشطة الجزئية التي تتكون منها العملية الإدارية ومهماً يكن عدد هذه العمليات، فإن جوهرها واحد وجميع هذه التقسيمات متأثرة بالوظائف التي حددها هنري فايول - التخطيط - التنظيم، إصدار الأوامر، التنسيق، الرقابة - ولوثر جولييك - التخطيط، التنظيم، التوظيف - التنسيق، التسجيل، وضع الميزانية. (القدومي وآخرون، ٢٠١٥: ١٦)

ان العمل الذي يقوم به الإداري ايا كان منصبه ومجال عمله يتضمن عددا من الانشطة ضمن اربعة عمليات أساسية هي (التخطيط،التنظيم،التوجيه،الرقابة) التي تعتمد في تنفيذها على مجموعة من المبادئ والاسس والاصول والقواعد الإدارية لتسير العمليات الإدارية . (عقيلي، ١٩٩٧: ٤٨)

١-الفكر الاداري: مر الفكر الإداري بعدة مراحل وهي :

١-النظرية الكلاسيكية (المدرسة الكلاسيكية) :

تشير النظرية الكلاسيكية إلى النظرية القديمة في تفسير السلوك الإنساني، ولقد افترضت النظرية الكلاسيكية مع اختلاف نماذج بأن الأفراد كسالى، وأنهم غير قادرين على تنظيم وتخطيط العمل، وأنهم غير عقلانيين، وإنهم انفعاليين، وأنه لهذه الأسباب فهم غير قادرين على أداء أعمالهم بصورة سليمة وفعالة، وعليه وجب السيطرة على هذا السلوك غير الرشيد فباتت افتراضات هذه النماذج الكلاسيكية تؤمن بضرورة فرض نموذج عقلاني ورشيد وقوي على العاملين وذلك في محاولة السيطرة والتحكم في السلوك التنظيمي السلوك داخل المنظمات وسيعرض فيما يلي لكل من (نموذج الإدارة العلمية ونموذج العملية الإدارية والنموذج البيروقراطي).

أ- نموذج الإدارة العلمية: حاول رواد الإدارة العلمية ومن أمثالهم فريدريك تايلور والزوجين فرانك وليليان جلبرت أن يفسروا السلوك الإنساني وتنبؤوا به ويسيطروا عليه من خلال الإفتراضات السابقة فظهرت محاولتهم المتمثلة في مبادئ الإدارة العلمية والتي يمكن إجمالها

في أنه يمكن السيطرة على سلوك الناس داخل أعمالهم من خلال تصميم مثالي للوظائف ومن خلال حوافز أجبرية (مالية) وأنه عَبَرِ الدراسة العملية للوظائف يمكن تصميم طريقة وحيدة ومثالية للعمل وتعد محاولات فريدريك تايلور أول محاولة منظمة في هذا المجال.

(عبوي، ٢٠٠٩: ٤٠)

ب- نموذج العملية الإدارية : لقد تشابهت الافتراضات التي استندت إليها العملية الإدارية مع تلك الافتراضات التي استندت إليها الإدارة العلمية حول تفسير السلوك الإنساني إلا أن الأسلوب الذي يمكن أن تتبعه المنظمات للسيطرة والتحكم في السلوك الإنساني اختلف عن الإدارة العملية فإذا كانت الإدارة العلمية تركز على وجود تصميم مثالي أو حل لأداء العمل مع الحوافز الأجرية فإن نموذج العملية الإدارية كان يفترض أنه يمكن السيطرة على السلوك الإنساني من خلال العملية الإدارية والقواعد والأوامر أي أنه من خلال تصميم محكم للعمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتوجيه والرقابة وأيضاً من خلال وضع الإجراءات واللوائح والضوابط المحددة لأداء يمكن السيطرة على السلوك الإنساني (محمد، ٢٠١٥: ١٦)

ج- النموذج البيروقراطي (ماكس فيبر) هو نظام مثالي للإدارة إذ يقوم على القواعد والاجراءات الصارمة للقضاء على العلاقات الشخصية والتقسيم الواضح للعمل ولكي يسير العمل لابد ان يعرف كل شخص وظيفته التدرج الهرمي ثابت حتى تكون الترتيبات منطقية وواضحة . (عبوي، ٢٠٠٩: ٤١)

٢- النظرية السلوكية (المدرسة السلوكية): من روادها التون مايو .

يرتبط ظهور نظرية العلاقات الإنسانية والحركة السلوكية باسم عالم الاجتماع الأمريكي التون مايو (Elton Mayo) سميت هذه النظرية بالمدرسة الكلاسيكية المتجددة والبعض منهم يدعوها بالمدرسة السلوكية وآخرون يطلقون عليها مدرسة العلاقات الإنسانية وهذه المدرسة على أية حال جاءت لتكملة ما غفل عنه الكلاسيكيين من الإهتمام بالعنصر الانساني وسلوكه وعلاقته مع الآخرين (الدوري وآخرون، ٢٠١١: ٧٢)

٣- النظرية الحديثة (المدارس الحديثة) : يشمل مجموعة متنوعة من المدارس التي نشأت مؤخراً (مدرسة النظم، المدرسة الكمية، المدرسة الموقفية، الإدارة بالأهداف، الإدارة اليابانية)
أ- مدرسة النظم: تأتي مدرسة النظم في إطار المدارس الحديثة التي تقوم على أساس نقد المدارس السابقة وتفترض هذه المدرسة أن المؤسسة تتكون من مجموعة عناصر تتناول التأثير والتأثر فيما بينها وايضا مع البيئة المحيطة ويتكون النظام من عدة عناصر أساسية هي :

١- المدخلات: جميع ما يدخل المنظمة من البيئة من موارد بشرية ومادية.

٢- **العمليات والانشطة التحويلية** : يقصد بها مجموعة الانشطة الإدارية والفنية والعقلية اللازمة للاستفادة من مدخلات النظام (المنظمة) وتحويلها الى مخرجات من أجل تقديمها الى المجتمع .

٣- **المخرجات** : تشمل جميع ما يخرج من المؤسسة الى المجتمع .

٤- **البيئة** : المقصود بها البيئة الخارجية التي تتفاعل معها المؤسسة التي تلعب دوراً أساسياً في تحديد السلوك التنظيمي ، كما تؤثر هذه البيئة في توفير المدخلات التي تستخدمها المؤسسة .

٥- **التغذية الراجعة** : مجموعة المعلومات التي ترد الى المؤسسة حول الآثار السلبية والإيجابية للمخرجات .
(عريبات، ٢٠٠٨ : ٤٤)

ب- **المدخل الكمي في الإدارة**: يتبنى أنصار المدرسة الكمية في الإدارة الطريقة العلمية كإطار عام لحل المشكلات الإدارية مع التركيز على الحكم والتقدير الموضوعي وطرح التقديرات والإجتهادات الذاتية جانباً، وتعد هذه المدرسة لحركة الإدارة العلمية التي تزعمها تايلور والتي تضمنت التأكيد على إتباع الطريقة العلمية في حل المشكلات الإدارية التي تعترض الإدارة. وتتنظر المدرسة الكمية بصفة خاصة إلي المدير على أنه متخذ قرارات يستخدم فيها التحليل العلمي المنظم والأساليب والنماذج الرياضية للوصول إلى أعلى درجة ممكنة من الكفاية والدقة في تحقيق الأهداف الموضوعية. (المغربي، ٢٠١٤ : ٤٨)

ج- **النظرية الموقفية** : تعد هذه المدرسة إمتداداً لمدرسة النظم فهي تنظر الى المؤسسة بوصفها نظاماً مفتوحاً له حدود تفصله عن بيئته الأوسع وتسعى هذه المدرسة الى فهم العلاقات التفاعلية بين أجزاء المؤسسة وبين المؤسسة وبيئتها الخارجية تبنى هذه النظرية التي ترتبط بالعالم فيدلر (Fiedler) فرضياتها إرتكازاً على نظرية النظم وينطلق من فرضية أساسية مفادها أن كل موقف تتعرض له المؤسسة يتطلب اتخاذ إجراءات وحلول تناسبه، أي عدم وجود وصفات جاهزة، بل أن الوصفة تبنى على أساس الوضعية عندما تتغير الوضعية تتغير الوصفة، فالعوامل الخاصة بالمؤسسة سواء المرتبطة بالأفراد العاملين أو بالتقنيات المستخدمة والعوامل البيئية السائدة في وقت معين هي التي تملي الحلول للمشكلات التي تجابهها. (سعدي، ٢٠١٩ : ٩٨)

د- **الإدارة بالأهداف** : تعد الإدارة بالأهداف من أكثر الفلسفات الإدارية قبولا في المرحلة الحاضرة ، وهي تركز الانتباه على انجاز الأهداف من خلال مشاركة جميع الناس المعنيين بالعمل ومن خلال المتعة بروح الفريق تتأسس الإدارة بالأهداف على فرضية (إنجاز الناس لأعمالهم بصورة جيدة عندما يكون أي منهم على معرفة تامة بما يتوقعه ويمكنه ربط أهدافه

الشخصية بالأهداف التنظيمية) تتضمن الإدارة بالأهداف مجموعة من الاجراءات تبدأ بوضع الأهداف وتستمر حتى مراجعة الأهداف المنجزة ، يعمل من خلال إجراءات الإدارة بالأهداف المدرسون والإدارة منسجمين سوية لوضع الأهداف المشتركة بينهم ، دون حدوث أي اختلافات أو صراعات بما يساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية باسرع وقت (شبلي، ٢٠١٨: ٢٣)

هـ - الإدارة اليابانية: رائدها وليام أوجي (w.Ouchi) استاذ ياباني في جامعة كاليفورنيا لوس انجلوس الولايات المتحدة الأمريكية عام (١٩٨١) فالتطور الصناعي في اليابان تم في إطار إجتماعي (العائلي والإقطاعي) لأن العائلة والمدرسة عززت روح الطاعة عند أفرادها فأصبحوا يميلون إلى العيش بجماعات مع الإخلاص في العمل فجأوا بهذه القيم والعادات الى المصنع فأصبح المصنع وكأنه عائله او عشيره واحده وهكذا فإن بيئة العمل اليابانية تؤلف جزءاً كبيراً من حياتهم كيف لا وتثلث القوى العاملة تبقى في العمل مدى الحياه . (الزعبي، والعنزي، ٢٠١٩: ١١٦)

ثانياً-الدراسات السابقة:

١- دراسة منصور (٢٠١٥) : أجريت هذه الدراسة في السعودية في جامعة الطائف وهدفت الى التعرف على القيم والأخلاق التي ينبغي أن تحكم العمل بالمدرسة الابتدائية وكذلك التعرف على درجة ممارسة مديرات المدارس بالمرحلة الابتدائية للقيادة الأخلاقية فضلاً عن التعرف على العلاقة بين القيم الأخلاقية السائدة بالمدرسة والمناخ التنظيمي بها و تكونت عينتها من (٧٢) معلمة بالمرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف تراوحت خبرتهن بين (٢- ٢٧) عاما (٨) منهن يحملن مؤهل غير تربوي، و(٦٤) يحملن مؤهل تربوي، وتمثلت أداة البحث في استبانة للقيادة الأخلاقية والمناخ التنظيمي، إذ حددت الباحثة أبعاد الاستبانة ومحاورها وفقاً للأطر النظرية والدراسات السابقة بحيث تتكون من محورين الأول: خاص بمدى امتلاك القيم الخلقية لمدير المدرسة ويتكون من ستة أبعاد هي: (الحكمة، القدوة الحسنة، الشورى، اللين والتسامح، المهنية، العدل)، والثاني: يتكون من ثلاث أبعاد هي: (بعد المناخ التنظيمي المتعلق بالإدارة المدرسية، بعد المناخ التنظيمي المتعلق بالعلاقات الإنسانية، بعد المناخ التنظيمي المتعلق باللوائح وأنظمة العمل) ووضعت الباحثة فقرات الاستبانة حيث تكون المحور الأول من (٥٥) فقرة موزعة على الأبعاد الست(٢٢) فقرة للمحور الثاني موزعة على الأبعاد الثلاثة، استعانت الباحثة بالوسائل الإحصائية كمعامل ارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية، تحليل التباين، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتوصلت للنتائج الآتية:

١- تم التوصل لمجموعة من القيم ينبغي أن تحكم العمل بالمدرسة الابتدائية منها الحكمة، العدل، التسامح وتم قياس كل منها وفقاً لعدد من المؤشرات .

٢- جاءت درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر المعلمات مرتفعة لجميع القيم.

٣- هناك علاقة ارتباطية بين سيادة القيادة الأخلاقية لدى مديرة المدرسة وفعالية المناخ التنظيمي بها.

٢- دراسة السعدي (٢٠١٧) : أجريت هذه الدراسة في اليمن في جامعة عدن وهدفت الى معرفة درجة امتلاك معايير العمليات الإدارية المتعلقة ب(التخطيط-التنظيم والتنسيق - التوجيه والارشاد-الرقابة والمتابعة -التقييم)في مدارس عدن الثانوية، وتكونت عينتها من (٨٠) فرداً يمثلون جميع العاملين (معلمين -إداريين) ،أعد الباحث استبانة وتكونت من جزأين الجزء الأول تضمن الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة وهي (نوع المدرسة ،والمسمى الوظيفي ،وسنوات الخبرة في مجال الموهوبين) أما الجزء الثاني من الاستبانة تكون من خمس محاور بفقراتها ال(٦٠) التي تقيس درجة امتلاك معايير العمليات الإدارية في مدارس الموهوبين الثانوية بمحافظة عدن جمهورية اليمن و استعمل الباحث الوسائل الإحصائية كمعادلة (ألفا كرومباخ) والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (t-test) وتحليل التباين الاحادي، وتوصلت للنتائج الآتية :

١-حققت المحاور ككل على متوسط حسابي (٢,٢٨) وانحراف معياري (٠,٥٠) وكانت درجة امتلاك معايير العمليات الإدارية بمدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين (قليلة) .

٢- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مدى الدلالة (٠,٠٥) بين استجابات أفراد عينة البحث تجاه مدى امتلاك معايير العمليات الإدارية بمدارس عدن الثانوية النموذجية للموهوبين تعزى للمتغيرات (نوع المدرسة ،المسمى الوظيفي ،سنوات الخبرة في مجال الموهوبين) .

٣- دراسة العامري (٢٠١٧) : أجريت هذه الدراسة في اليمن في جامعة صنعاء وهدفت الى التعرف على أثر القيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة والكشف عن مدى القيم الأخلاقية وكذلك تحديد القيم الأكثر تأثيراً في الأداء الوظيفي ومعرفة مدى قدرة القيم الأخلاقية للموظفين في التأثير على ادائهم الوظيفي ،واعتمدت هذه الدراسة على نوعين من أدوات جمع المعلومات الأول نظري مكتبي من خلال الاستعانة بالدراسات والبحوث والتقارير التي تعالج موضوع الدراسة والأداة الثانية هي أداة ميدانية تمثلت باستبانة تكونت من (٤٣) فقرة (٣٢) فقرة للقيم الأخلاقية و(١١) فقرة لمتغير الاداء الوظيفي ،استعمل الباحثان مجموعة من الوسائل الإحصائية كمعامل ارتباط معامل ألفا كرونباخ ، وتم تحليل بيانات

الدراسة بواسطة برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) ، والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار البسيط ، توصلت للنتائج الآتية :

١- ان مدى القيم الأخلاقية لدى العينة من وجهة نظرهم قد جاءت مرتفعة بشكل عام إذ بلغت (٣,٨٨٦) ويعد هذا مؤشراً جيداً يدل على امتلاك القيم الأخلاقية لدى موظفي الجامعة.

٢- هناك اثراً ذا دلالة إحصائية للقيم الأخلاقية للفرد في الاداء الوظيفي بلغ معامل الارتباط (٠,٦٣٨) عند مدى دلالة (٠,٠٥) اما معامل التحديد يفسر ما نسبته (٠,٤٠٧) من التباين التغيرات في الاداء الوظيفي ونسبة (٠,٤٠٧) من الاداء الوظيفي ناتج عن التزام الأفراد بالقيم الأخلاقية كما بلغت قيمة الانحدار (beta) أو درجة التأثير (٠,٦٣٨) كذلك إرتفاع الأداء الوظيفي وبدرجة (٠,٦٣٨).

٣- إن القيم الأكثر تأثيراً هي قيمة (الانصاف) تليها قيمة (الاستقامة) ثم (الصبر) ثم (الوفاء) ثم (النزاهة) ثم (الامانة) .

٤- دراسة الكندري (٢٠١٧): أجريت هذه الدراسة في دولة الكويت جامعة الكويت وهدفت للتعرف على درجة ممارسة رؤساء الاقسام العلمية في كلية التربية الاساسية للعمليات الإدارية في ادارة اقسامهم وكذلك التعرف على درجة ممارستها واجراء مقارنة بين درجة ممارسة العمليات الإدارية تعزى لكل من متغير الجنس والمسمى الوظيفي ومتغير الخبرة، وكان مجتمع البحث يتكون من رؤساء الاقسام العلمية لكليات التربية الاساسية البالغ عددهم (١٨) رئيساً منهم (٨) من الذكور و(١٠) اناث ، وأعد الباحث استبانة متكونه من (٥١) فقرة موزعة الى (٧) محاور تشكل (القيادة والتخطيط والتنظيم والاتصال والتوجيه واتخاذ القرار والتقييم) وقام الباحث باستعمال برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، والمتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار (t-test) وتحليل التباين الاحادي، وتوصلت للنتائج الآتية :

١- إن درجة ممارسة عينة الدراسة من الذكور والإناث للعمليات الإدارية جاءت بدرجة متفاوتة إذ اكد رؤساء الاقسام جميعهم انهم مارسوا كل العمليات الإدارية ولكنهم تنوعوا في درجة ممارستها وكانت عملية التنظيم من اكثر العمليات ممارسة ثم الاتصال ثم القيادة ومن ثم القيادة فاتخاذ القرار ثم التخطيط ثم التوجيه وتحتل عملية التقييم المرتبة الاخيرة في درجة الممارسة .

٢- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الاقسام في درجة ممارسة العمليات الإدارية الخاصة بممارسة القيادة وممارسة التنظيم وممارسة التوجيه حسب متغير الجنس بين الإناث والذكور في ممارسة العمليات الإدارية ولصالح الإناث.

٣- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الاقسام في درجة ممارسة العمليات الإدارية الخاصة بممارسة التخطيط وممارسة الإتصال وممارسة عملية إتخاذ القرار بحسب متغير الجنس بين الإناث والذكور في عمليات الممارسة الإدارية ولصالح الذكور وغير دالة بالنسبة لدرجة ممارسة التقويم.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الاقسام ذكورا واناثاً في درجة ممارسة العمليات الإدارية بحسب متغير المسمى الوظيفي .

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الاقسام ذكورا واناثاً في درجة ممارسة العمليات الإدارية بحسب متغير الخبرة.

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً- منهجية البحث

يستهدف البحث الحالي وصفا لمدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقته بالعمليات الإدارية من وجهة نظر مدرسيها، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي توافقاً مع أهداف البحث وطبيعة الموضوع المدروس .

ثانياً- تحديد مجتمع البحث واختيار عينته

أ- مجتمع البحث . Research Population يقصد بمجتمع البحث الأفراد أو الاشخاص الذين لهم خصائص واحدة يمكن ملاحظتها ورصدها . (الكريطي ، ٢٠١٨ : ٢١) وتكون مجتمع البحث من مدرسي المدارس الإعدادية في مدينة الموصل للسنة الدراسية (٢٠٢٢ - 2021) والبالغ عددهم (١٧٧٩) مدرساً ومدرسةً من الذكور والإناث من ذوي مدة خدمة (١٠ سنة فأقل و أكثر من ١٠ سنوات) موزعين على (٦٤) إعدادية للبنين والبنات وتم الحصول عليها بموجب كتاب تسهيل مهمة الصادر من مديرية تربية نينوى .

ثانياً- عينة البحث: Research Sample نموذجاً يشمل ويعكس جانباً أو جزءاً من أفراد المجتمع الأصل المعني بالبحث، تكون ممثلة له، بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا النموذج أو الجزء يغني الباحث عن دراسة كل أفراد المجتمع الأصلي، لاسيما في حال صعوبة أو استحالة دراسة كل أفراد المجتمع المعني بالبحث (قندلجي، ٢٠١٩: ١٨٦) وبحسب كتاب تسهيل المهمة الصادر عن المديرية العامة لتربية نينوى إختار الباحث عشوائياً أفراد العينة، إذ تم إختيار عينة عدد أفرادها (٤٠٣) مدرساً ومدرسةً من الذين أبدوا مساعدة مع الباحث واستكمال الاداتين، وتقدر بنسبة (22.65%) من المجتمع الاصلي وكما هو مبين في الجدول (١) .

الجدول (١)

عينة البحث الحالي من المدارس الإعدادية في مدينة الموصل بحسب الجنس

المجموع	اناث	ذكور	المدارس الإعدادية
١٣	١٣	٠	الفاو للبنات
١٠	١٠	٠	الخنساء للبنات
١٢	٠	١٢	الشهاب للبنين
١٠	٠	١٠	ابن البيطار للبنين
١٣	٠	١٠	اليرموك للبنين
١٠	٠	١٣	الشعب المسائية للبنين

المدارس الإعدادية	ذكور	اناث	المجموع
خالد ابن الوليد للبنين	٧	٠	٧
المركزية للبنين	٩	٠	٩
ابن الاثير للبنات	٠	١٠	١٠
الرسالة للبنات	٠	١١	١١
اليقظة للبنات	٠	١٠	١٠
الكفاح للبنات	٠	١٢	١٢
الغزلاني للبنين	٠	٩	٩
الغربية للبنين	١٨	٠	١٨
الشرقية للبنين	١٠	٠	١٠
عبدالعزیز عبدالله للبنين	٧	٠	٧
الميثاق المسائية للبنين	١٢	٠	١٢
الكندي للبنين	١٠	٠	١٠
الصادق للبنين	١١	٠	١١
بلقيس للبنات	٠	١٣	١٣
زينب للبنات	٠	٩	٩
ابي تمام للبنين	١٧	٠	١٧
الطلائع للبنات	٠	١٩	١٩
الابداع للبنين	١٤	٠	١٤
خديجة الكبرى للبنات	٠	١٢	١٢
الاصمعي للبنات	٠	١٥	١٥
الرسالة الاسلامية للبنين	١٠	٠	١٠
ابي حنيفة للبنين	١٣	٠	١٣
الاندلس للبنات	٠	١٥	١٥
قرطبة للبنات	٠	١٢	١٢
الراية للبنين	١٩	٠	١٩
دار السلام للبنين	١٨	٠	١٨
اليمن للبنات	٠	١٣	١٣
المجموع	٢٢٠	١٨٣	٤٠٣

ثالثاً- أدوات البحث (الاستبانة)

عادة ما يتم تحديد الأداة بحسب طبيعة البحث ومستلزماته، وكون (الأداة) من الأدوات التي تسمح للمستجيب الإجابة بحرية وصراحة. (وجيه، ٢٠٠٢: ١٧١) .

تكون الاستبانة في الدراسات الوصفية الوسيلة العلمية الوحيدة المتيسرة للمستفتين لمتغيرات مختارة ومرتبطة بعناية. (فان دالين، ١٩٨٧: ٣٩) اطلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة فضلاً عن الأدبيات في هذا المجال فلم يجد أداة تلائم تحقيق هدف البحث لقياس القيم الأخلاقية وقياس العمليات الإدارية (حسب علم الباحث) ولغرض تحقيق هدف البحث تطلب ذلك إعداد أداتين وكما يلي:

١- أداة لقياس القيم الأخلاقية لمديري المدارس الإعدادية .

٢- أداة لقياس العمليات الإدارية لمديري المدارس الإعدادية.

وفيما يلي وصف لإجراءات البحث المتبعة في تحقيق الصدق والتميز والثبات للأداتين.

١- **أداة القيم الأخلاقية** : بما أن هدف البحث هو التعرف على مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها، ولتحقيق هدف البحث في قياس القيم الأخلاقية لمديري المدارس الإعدادية تطلب ذلك إعداد أداة لقياس القيم الأخلاقية وعلى وفق الإجراءات الآتية:

أ- **صياغة فقرات الأداة (استبانة القيم الأخلاقية)** : صاغ الباحث فقرات الأداة من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة والأدبيات في هذا المجال ، إذ تكونت من (٥٠) فقرة فضلاً عن توجيه سؤال للأساتذة المحكمين الذي ينص على: برأيك استاذي العزيز ما هي القيم الأخلاقية التي تود اضافتها من خلال خبرتك ودرابتك في هذا المجال؟.

ب- **تحديد بدائل الفقرات الأداة**: بعد الإنتهاء من صياغة فقرات أداة (القيم الأخلاقية) إختار الباحث بدال خماسية بحسب تصنيف ليكرت وهي يمتلك المدير القيم الأخلاقية بدرجة : (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) على التوالي وتم إعطاء الدرجات من (٥-١) درجة لاستجابة أفراد عينة البحث عن كل فقرة من فقرات الأداة إذ تدل الدرجة العليا على إمتلاك المدير على قيم اخلاقية عالية في حين الدرجة الدنيا تدل على ان المدير يمتلك قيم قليلة ويتم تحديد ذلك حسب استجابات أفراد العينة من المدرسي والمدرسات في المدارس الإعدادية.

ج- **صدق الأداة**: يقصد بصدق الأداة أن تقيس الأداة ما وضعت من أجله، بحيث تعطي صورة كاملة وواضحة لمقدرة الفرد على الخاصية المراد قياسها وصدق أداة البحث شرط أساسي لا غنى عنه فالنتائج التي يتم جمعها باستخدام أداة بحث غير صادقة هي نتائج مضللة ولا فائدة منها. (الزهيري، ٢٠١٧ : ٢١٨)

وهناك أنواع عدة من الصدق إذ إعتد الباحث الصدق الظاهري للثبوت من صدق الاستبانة، إذ أشار (Able,1972:33) إلى أن افضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري هي أن يقوم عدد من الخبراء المختصين بتقرير صلاحية الفقرات او العبارات للصفة المراد قياسها. (Able,1972:555)

عرض الباحث الأداة (استبانة القيم الأخلاقية) الى المحكمين وبلغ عددهم (١٤) محكماً من تخصص العلوم التربوية والنفسية للتعرف الى مدى صلاحية كل فقرة من فقرات الأداة، وقد إعتد الباحث نسبة إتفاق بلغت (٩٧%) من إتفاق المحكمين معياراً لقبول الفقرة وهذا ما ذهب اليه (بلوم) إذ عدَّ نسبة الاتفاق البالغة (٧٥%) فاكثراً دليلاً على الصدق الظاهري للاستبانة (بلوم، ١٩٧٣: ١٢٦). وقد أخذ بأراء السادة المحكمين في تصحيح بعض الفقرات لغةً وتعبيراً ودمج وحذف الفقرتين التي لم تحصل على نسبة الاتفاق وأصبحت أداة القيم الإخلاقية بصيغتها النهائية مكونة من (٤٨) فقرة وكما يبين الجدول (٢).

الجدول (٢)

عدد الفقرات بصيغتها الأولية والمستبعدة لأداة (القيم الأخلاقية)

ت	الفقرات	عدد الفقرات		
		بصيغتها الأولية	المستبعدة	تسلسلها النهائية
١	القيم الأخلاقية	٥٠	فقرتين	٤٩ و ٥٠
٢	المجموع	٥٠	٢	
٤٨				

د- قوة تمييز الفقرات: يقصد بقوة تمييز الفقرة، مدى قدرة الفقرة على التمييز بين المجموعات العليا والمجموعات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي نقيسها الفقرة (مجيد ،٢٠١٣: ٣٦٣) لإستخراج معاملات القوة التمييزية وللحكم على مدى صلاحية أداة (القيم الأخلاقية) حلل الباحث إحصائياً فقرات الاستبانة بإختيار عينة استطلاعية من مجتمع البحث مكونة من (100) مدرس ومدرسة من مجتمع البحث وبعد ترتيب الإستمارات تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى قسم الباحث الاستمارات على مجموعتين الأولى العليا والبالغة (٢٧) استمارة والثانية الدنيا والبالغة (٢٧) استمارة، وباستخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، وقد تراوحت القوة التمييزية لفقرات القيم الأخلاقية تراوحت بين (٣,١٩٢-١٠,٠٩٤)، والفقرات المقبولة هي التي تزيد درجة تمييزها على (٠.٢٠). (الظاهر، ٢٠٠٢: ١٢٩-١٣٠) مما يعني أن فقرات استبانة القيم الأخلاقية جميعها تعد مقبولة من حيث مدى تمييزها وبهذا تكونت أداة القيم الأخلاقية بصيغتها النهائية عند تطبيق الأداة على عينة البحث (٤٨) .

هـ- ثبات الأدوات: يقصد بثبات الإختبار إعطاء نفس النتائج إذا ما أعيد على نفس الأفراد في نفس الظروف، ويعبر عنه بحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها المفحوص في المرة الأولى وبين النتائج التي حصل عليها في المرة الثانية . (ابو شقيف، ٢٠١٥: ١٠)

هناك عدة طرائق لقياس الثبات وقد اعتمد الباحث طريقة معامل ارتباط بيرسون للتحقق من ثبات الأداة عند أفراد عينة البحث إذ طبقها على (١٠٠) مدرس ومدرسة من مجتمع البحث إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون لأداة القيم الأخلاقية (٩٠.٣) مما يدل على أن الأداة تتصف بثبات عالٍ عند عينة البحث، إذ أكد Allon & Thomas إذا حصل المقياس على نسبة ثبات (٠.٨٥) فهي نسبة ثبات عالية. (Allon & Thomas, 2004: 437) وهناك مصادر أخرى ترى أن الاختبار جيداً إذا ثبات عالٍ إذا بلغ معامل ثباته (٠.٧٥) فأكثر . (سمارة وآخرون، ١٩٨٩: ١٢٠) وبذلك أصبحت الاستبانة (القيم الأخلاقية) جاهزة للتطبيق بصيغتها النهائية.

و- تطبيق أداة (القيم الأخلاقية): طبق الباحث أداة (القيم الأخلاقية) بصيغتها النهائية من خلال الزيارات الميدانية للمدارس الإعدادية والالتقاء المباشر بأفراد العينة من المدرسي والمدرسات وذلك لأخذ آرائهم والطلب منهم أن يكونوا موضوعيين وأن تكون الإجابات صحيحة وصريحة بعيداً عن المجاملات كون البحث علمياً مع الاحتفاظ بسرية الإجابات ودون ذكر أسماء أفراد العينة ومدارسهم ليشعروا بالأطمئنان، إذ طبقها يوم الأحد الموافق (٢٠٢٢/٠١/٢٣) واستمرت إلى يوم الإثنين الموافق (٢٠٢٢/٠٣/٠٧) على أفراد عينة البحث. ز- تصحيح أداة البحث: صحح الباحث أداة البحث فيما يتعلق بأداة القيم الأخلاقية وكالاتي: بما أن الأداة هي لقياس مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها إذ تكونت فقرات الاستبانة للقيم الأخلاقية من (٤٨)، وببدائل خمس وهي: مدى امتلاك القيم الأخلاقية بدرجة (كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً) ودرجته الكلية تتراوح بين (٤٨ - ٢٤٠) درجة وبمتوسط فرضي (١٤٤) درجة.

٢- أداة العميات الإدارية: بما أن هدف البحث هو التعرف على مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية وعلاقته بالعمليات الإدارية في ضوء متغير الجنس من وجهة نظر مدرسيها ، ولتحقيق هدف البحث في قياس العميات الإدارية لمديري المدارس الإعدادية تطلب ذلك أعداد أداة لقياس العميات الإدارية وعلى وفق الإجراءات الآتية:

أ- صياغة مجالات وفقرات أداة (العميات الإدارية): صاغ الباحث مجالات وفقرات الأداة إذ تم تحديدها من خلال الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة في هذا المجال كدراسة السعدي (٢٠١٤) ودراسة الكندري (٢٠١٧) فضلاً عن استشارة بعض المختصين في

المجالات التي تتضمنها العمليات الإدارية ، إذ تكونت من (٥٠) فقرة موزعة بالتساوي الى مجلات خمس هي: المجال (الأول التخطيط، الثاني التنظيم، الثالث التوجيه، الرابع التنسيق، الخامس الرقابة) فضلاً عن توجيه سؤال للأساتذة المحكمين والذي ينص على برأيك استاذي العزيز ما هي العمليات الإدارية التي تود اضافتها من خلال خبرتك ودرائتك في هذا المجال؟ بصيغتها الأولية.

ب- تحديد بدائل الفقرات الأداة: بعد الإنتهاء من صياغة مجالات وفقرات أداة (العمليات الإدارية) إختار الباحث بدال خماسية حسب تصنيف ليكرت وهي يمتلك المدير العمليات الإدارية بدرجة : (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) على التوالي وتم اعطاء الدرجات من (٥-١) درجة لإستجابة أفراد عينة البحث عن كل فقرة من فقرات الأداة إذ تدل الدرجة العليا على امتلاك المدير على العمليات الإدارية بدرجة عالية في حين الدرجة الدنيا تدل على أن المدير يمتلك العمليات الإدارية بدرجة قليلة ويتم تحديد ذلك حسب استجابات أفراد العينة من المدرسي والمدرسات في المدارس الإعدادية.

ج- صدق الأداة :إن الصدق هو من أهم ما يجب أن يؤخذ في الإعتبار عند بناء الإختبارات والمقاييس. (عبدالرحمن،١٩٩٨: ٥٥) لذا يقصد بصدق الأداة أن تقيس الأداة ما وضعت من أجله ، بحيث تعطي صورة كاملة وواضحة لمقدرة الفرد على الخاصية المراد قياسها وصدق أداة البحث شرط اساسي لا غنى عنه فالنتائج التي يتم جمعها باستخدام أداة بحث غير صادقة هي نتائج مضللة ولا فائدة منها. (الزهيري،٢٠١٧: ٢١٨)

هناك عدة أنواع من الصدق إذ اعتمد الباحث الصدق الظاهري للتثبت من صدق الأداة، إذ أشار (Able,1972:33) الى أن أفضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري هي أن يقوم عدد من الخبراء المختصين بتقرير صلاحية الفقرات أو العبارات للصفة المراد قياسها. (Able,1972:555)

عرض الباحث أداة (العمليات الإدارية) الى المحكمين وبلغ عددهم (١٤) محكماً من تخصص العلوم التربوية والنفسية ملحق(٥) للتعرف الى مدى صلاحية كل فقرة من فقرات الأداة،

وقد إعتد الباحث نسبة إتفاق بلغت (٩٣%) من إتفاق المحكمين معياراً لقبول الفقرة وهذا ما ذهب اليه (بلوم) إذ عدّ نسبة الاتفاق البالغة (٧٥%) فاكثراً دليلاً على الصدق الظاهري للاستبانة (بلوم، ١٩٧٣: ١٢٦). وقد أخذ بآراء السادة المحكمين في تصحيح بعض الفقرات لغةً وتعبيراً وحذف فقرة التي لم تحصل على نسبة الاتفاق وأصبحت أداة العمليات الإدارية بصيغتها النهائية مكونة من (٤٩) فقرة ، وكما يبين الجدول(٣) أدناه

الجدول (٣)

عدد الفقرات بصيغتها الأولية والمستبعدة والنهائية لأداة (العمليات الإدارية)

ت	المجالات	عدد الفقرات		
		بصيغتها الأولية	المستبعدة	تسلسها النهائية
١	التخطيط	١٠	لا يوجد	—
٢	التنظيم	١٠	لا يوجد	—
٣	التوجيه	١٠	لا يوجد	—
٤	التنسيق	١٠	لا يوجد	—
٥	الرقابة	١٠	١	١٠
	المجموع	٥٠		٤٩

د- قوة تمييز الفقرات: يقصد بقوة تمييز الفقرة، مدى قدرة الفقرة على التمييز بين المجموعات العليا والمجموعات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي نقيسها الفقرة (مجيد، ٢٠١٣: ٣٦٣) لاستخراج معاملات القوة التمييزية وللحكم على مدى صلاحية أداة (العمليات الإدارية) لحل الباحث إحصائياً فقرات الاستبانة باختيار عينة إستطلاعية من مجتمع البحث مكونة من (100) مدرس ومدرسة من مجتمع البحث وبعد ترتيب الإستمارات تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى قسم الباحث الاستمارات على مجموعتين الأولى العليا والبالغة (٢٧) استمارة والثانية الدنيا والبالغة (٢٧) استمارة، وباستخدام اختبار (t-test) لعينتين مستقلتين، وقد تراوحت القوة التمييزية فقرات (العمليات الإدارية) تراوحت بين (4.120-10.989) والفقرات المقبولة هي التي تزيد درجة تمييزها على (٠.٢٠). (الظاهر، ٢٠٠٢: ١٢٩-١٣٠) مما يعني أن فقرات أداة العمليات الإدارية جميعها تعد مقبولة من حيث مدى تمييزها وبهذا تكونت أداة العمليات الإدارية بصيغتها النهائية عند تطبيق الأداة على عينة البحث (٤٩) فقرة .

هـ- ثبات أداة (العمليات الإدارية): الأداة الثابتة هي الأداة الذي تعطي النتائج نفسها إذ قاس الشيء نفسه مرات متتالية تحت الظروف نفسها. (الدليمي وصالح، ٢٠١٣: ١١٩) ولغرض التحقق من ثبات الأداة اعتمد الباحث طريقة إعادة تطبيق الأداة Test-Retest) باستعمال معامل ارتباط بيرسون للتحقق من ثبات الأداة عند أفراد عينة البحث إذ طبقها على (١٠٠) مدرس ومدرسة من مجتمع البحث إذ بلغ معامل الارتباط لأداة العمليات الإدارية (٩٦.٥) مما يدل على أنها تتصف بثبات عالٍ عند عينة البحث، إذ أكد Allon

Thomas & إذا حصل المقياس على نسبة ثبات (٠.٨٥) فهي نسبة ثبات عالية. (Allon & Thomas, 2004: 437)

وهناك مصادر أخرى ترى أن الإختبار جيداً وذا ثبات عال إذا بلغ معامل ثباته (٠.٧٥) فأكثر . (سماره وآخرون، ١٩٨٩: ١٢٠) وبذلك أصبحت أداة (العمليات الإدارية) جاهزة للتطبيق بصيغتها النهائية.

و- **تطبيق أداة (العمليات الإدارية):** طبق الباحث أداة (العمليات الإدارية) بصيغتها النهائية من خلال الزيارات الميدانية للمدارس الإعدادية والإلتقاء المباشر بأفراد العينة من المدرسي والمدرسات وذلك لأخذ آرائهم والطلب منهم ان يكونوا موضوعيين وأن تكون الاجابات صحيحة وصريحة بعيداً عن المجاملات كون البحث علمياً مع الاحتفاظ بسرية الاجابات ودون ذكر أسماء أفراد العينة ومدارسهم ليشعروا بالاطمئنان، إذ طبقها يوم الاحد الموافق (٢٠٢٢/٠١/٢٣) واستمرت الى يوم الاثنين الموافق (٢٠٢٢/٠٣/٠٧) على أفراد عينة البحث.

ز- **تصحيح أداة البحث:** صحح الباحث أداة البحث فيما يتعلق بأداة العمليات الإدارية وكالاتي :

بما أن الأداة هي لقياس مدى إمتلاك مدير المدرسة الإعدادية للعمليات الإدارية من وجهة نظر مدرسيها إذ تكونت فقرات الاستبانة العمليات الإدارية من (٤٩)، وببدائل خمس وهي: مدى إمتلاك مدير المدرسة الإعدادية للعمليات الإدارية بدرجة (كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة، وقليلة جداً) ودرجته الكلية تتراوح بين (٤٩ - ٢٤٥) درجة وبمتوسط فرضي (١٤٧) درجة.

عرض نتائج البحث ومناقشتها

بعد جمع البيانات من أفراد عينة البحث وتحليلها إحصائياً ومناقشتها في ضوء تساؤلات البحث وعلى النحو الآتي:

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها تبعاً لمتغير الجنس (الذكور، الإناث) " ؟
للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحث درجة الحدة والوزن النسبي وترتيبها وأدرجت في الجدول (٤) الآتي:

الجدول (٤)

حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس (الذكور)

ت	الفقرات	عينة البحث للذكور (٢٢٠)		
		الحدة	الوزن النسبي %	الترتيب الجديد
1	يؤدي اعماله بصدق	4.509	90.18%	1
2	يؤدي واجبه بأمانة	4.413	88.27%	2
3	يتعامل مع الجميع بعيد عن التحيز	3.986	79.72%	42
4	يتحمل المسؤوليات والمهام	4.272	85.45%	6
5	عادل في عطائه وحكمه	4.072	81.45%	33
6	نزبه في احكامه	4.209	84.18%	17
7	التنازل عن القرار للآخرين	3.681	73.63%	48
8	مخلص لنجاح العملية التعليمية	4.259	85.18%	8
9	مواقفه واضحة وصريحة	4.068	81.36%	34
10	يقر بالأخطاء التي يقع فيها	3.7	74%	47
11	يلتزم بالوفاء بالعهود	4.159	83.18%	20
12	يحترم المدرسي ويقدرهم	4.263	85.27%	7
13	يلتزم بتطبيق الاوامر القرارات العليا	4.304	86.09%	4
14	معتدل في تصرفاته تجاه الآخرين	3.990	79.81%	41
15	يضحي من اجل نجاح العملية التعليمية	4.122	82.45%	25
16	يتحمل مسؤولية اخطاء العمل	4.027	80.54%	37

ت	الفقرات	عينة البحث للذكور (٢٢٠)		
		الحدة	الوزن النسبي %	الترتيب الجديد
17	يظن بالناس الخير	4.036	%80.72	36
18	ناقد بناء بدون قساوة وظلم	3.909	%78.18	45
19	يغرس اهمية الأخلاق في المدرسة	4.213	%84.27	13
20	يتخذ قرارات لمصلحة المدرسة	4.213	%84.27	14
21	يحسم الاشكالات بالموضوعية والعقلانية	4.022	%80.45	38
22	يتقبل النصيحة ويقدرها	3.936	%78.72	44
23	يعرف الصواب من الخطأ	4.15	%83	21
24	يثمن جهود الآخرين	4.086	%81.72	29
25	لديه حكمة في اتخاذ القرارات	4.004	%80.09	40
26	يتخذ قرارات حاسمة	4.113	%82.27	28
27	يمتلك الرأفة في التعامل مع الطلبة	4.081	%81.63	30
28	لديه حب الخدمة في العمل	4.240	%84.81	9
29	يتحمل المسؤولية ويعتمد عليه	4.168	%83.36	18
30	يمد يده لمساعدة المدرسي والطلبة	4.213	%84.27	15
31	صاحب سمعة حسنة	4.390	%87.81	3
32	يحفز ويشجع مرؤوسيه	4.081	%81.63	31
33	يعمل مع المدرسي جنباً الى جنب	4.081	%81.63	32
34	يأزر زملائه من المدرسي	4.118	%82.36	26
35	مثابر في الامور الاجتماعية	4.213	%84.27	16
36	يشارك في المهام والمسؤوليات	4.168	%83.36	19
37	يستمتع للآراء قبل اتخاذ القرارات	3.909	%78.18	46
38	يمتلك روح المبادرة والمغامرة	4.013	%80.27	39
39	عندما يتخذ القرارات لا يتملق	4.145	%82.90	22
40	يدافع عن زملائه المدرسي ويحفظ حقوقهم	4.231	%84.63	11
41	رعاية وتشجيع الانشطة الاجتماعية	4.059	%81.18	35

ت	الفقرات	عينة البحث للذكور (٢٢٠)		
		الحدة	الوزن النسبي %	الترتيب الجديد
42	ينبذ الكذب	4.295	%85.90	5
43	يستغل الوقت المخصص للإدارة دون هدر	4.227	%84.54	12
44	يحرص على ان يكون نموذج وقوة	4.240	%84.81	10
45	يكون قريب من زملائه المدرسي والموظفين	4.127	%82.54	24
46	يبتعد عن مصالحة الخاصة في العمل	4.140	%82.81	23
47	يمتلك الحس بالانتماء للجماعة	4.118	%82.36	27
48	صبور وهادئ في تنفيذ الواجبات	3.940	%78.81	43
	الكلية	4.123	%82.46	

يتبين من الجدول (٤) أن القيم الأخلاقية حققت نسبة (82.46%) ككل، مثلاً ان قيمة الصدق حققت المرتبة الأولى بنسبة بلغت (90.18%) تلتها قيمة الامانة بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (88.27%) ثم قيمة السمعة الحسنة في المرتبة الثالثة بنسبة بلغت (87.81%) ثم قيمة الالتزام بالمرتبة الرابعة بنسبة بلغت (86.09%) ثم قيمة نبذ الكذب في المرتبة الخامسة بنسبة بلغت (85.90%) أما باقي القيم فتراوحت أوزانها النسبية بين (73.63%-85.45%) على التوالي وهي نسب جيدة جداً وحسب وجهة نظر أفراد عينة البحث من الذكور في مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية، وإتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من العامري (٢٠١٧) ومنصور (٢٠١٥) من حيث توفر مدى عال للقيم الأخلاقية .

يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن أغلب أفراد عينة البحث من المدرسي (الذكور) يرون ان مديريهم يتمتعون بمدى عالٍ من القيم الأخلاقية ولا غرابة أن تكون القيم الأخلاقية بنسبة عالية في ظل مجتمعنا في مدينة الموصل الذي يتمتع بقيم اخلاقية اسلامية، وهذه النتيجة تتوافق مع فلسفة التربية من جهة وفلسفة المدرسة من جهة أخرى ومكانتها كميدان من الميادين التربوية المهمة التي تعمل على غرس القيم الأخلاقية فلا يمكن أن تغرس وتتمى القيم الأخلاقية لدى النشء من الطلبة إن لم يعتلي زمام إدارتها من المدرء الاكفاء والقدرات فينشئ الطالب في بيئة غنية بالقيم الأخلاقية ليكونوا مؤهلين تربوياً وأكاديمياً .

أما ما يخص الإناث عرضت بالجدول (٥) الآتي :

الجدول (٥)

حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعا لمتغير الجنس (الإناث)

ت	الفقرات	عينة البحث للإناث (١٨٣)		
		الحددة	الوزن النسبي %	الترتيب الجديد
1	يؤدي اعماله بصدق	4.508	%90.16	4
2	يؤدي واجبه بأمانة	4.546	%90.9٣	2
3	يتعامل مع الجميع بعيد عن التحيز	4.278	%85.57	29
4	يتحمل المسؤوليات والمهام	4.404	%88.08	10
5	عادل في عطائه وحكمه	4.251	%85.02	32
6	نزيه في احكامه	4.284	%85.68	26
7	التنازل عن القرار للآخرين	3.693	%73.87	48
8	مخلص لنجاح العملية التعليمية	4.502	%90.05	5
9	مواقفه واضحة وصريحة	4.311	%86.22	21
10	يقر بالأخطاء التي يقع فيها	3.879	%77.59	47
11	يلتزم بالوفاء بالعهود	4.207	%84.15	36
12	يحترم المدرسي ويقدرهم	4.377	%87.54	13
13	يلتزم بتطبيق الاوامر القرارات العليا	4.546	%90.92	3
14	معتدل في تصرفاته تجاه الآخرين	4.185	%83.71	40
15	يضحى من اجل نجاح العملية التعليمية	4.366	%87.32	15
16	يتحمل مسؤولية اخطاء العمل	4.202	%84.04	37
17	يظن بالناس الخير	4.142	%82.84	43
18	ناقد بناء بدون قساوة وظلم	4.010	%80.21	46
19	يغرس اهمية الأخلاق في المدرسة	4.393	%87.86	12
20	يتخذ قرارات لمصلحة المدرسة	4.475	%89.50	7
21	يحسم الاشكالات بالموضوعية والعقلانية	4.267	%85.35	30
22	يتقبل النصيحة ويقدرها	4.131	%82.62	44
23	يعرف الصواب من الخطأ	4.300	%86.01	24
24	يؤمن جهود الآخرين	4.306	%86.12	22

ت	الفقرات	عينة البحث للإناث (١٨٣)		
		الحدّة	الوزن النسبي %	الترتيب الجديد
25	لديه حكمة في اتخاذ القرارات	4.262	%85.24	31
26	يتخذ قرارات حاسمة	4.300	%86.01	23
27	يمتلك الرأفة في التعامل مع الطلبة	4.185	%83.71	41
28	لديه حب الخدمة في العمل	4.393	%87.86	11
29	يتحمل المسؤولية ويعتمد عليه	4.426	%88.52	8
30	يمد يده لمساعدة المدرسي والطلبة	4.344	%86.88	16
31	صاحب سمعة حسنة	4.551	%91.03	1
32	يحفز ويشجع مرؤوسيه	4.344	%86.88	17
33	يعمل مع المدرسي جنباً الى جنب	4.251	%85.02	33
34	يأزر زملائه من المدرسي	4.213	%84.26	35
35	مثابر في الامور الاجتماعية	4.185	%83.71	42
36	يشارك في المهام والمسؤوليات	4.284	%85.68	25
37	يستمتع للآراء قبل اتخاذ القرارات	4.054	%81.09	45
38	يمتلك روح المبادرة والمغامرة	4.202	%84.04	38
39	عندما يتخذ القرارات لا يتملق	4.234	%84.69	34
40	يدافع عن زملائه المدرسي ويحفظ حقوقهم	4.316	%86.33	20
41	رعاية وتشجيع الانشطة الاجتماعية	4.191	%83.82	39
42	ينبذ الكذب	4.480	%89.61	6
43	يستغل الوقت المخصص للإدارة دون هدر	4.377	%87.54	14
44	يحرص على ان يكون نموذج وقوة	4.426	%88.52	9
45	يكون قريب من زملائه المدرسي والموظفين	4.344	%86.88	18
46	يبتعد عن مصالحة الخاصة في العمل	4.333	%86.66	19
47	يمتلك الحس بالانتماء للجماعة	4.284	%85.68	27
48	صبور وهادئ في تنفيذ الواجبات	4.284	%85.68	28
	الكلّي	4.288	%85.76	

يتبين من الجدول (٥) أن القيم الأخلاقية حققت نسبة (85.76%) ككل، مثلاً أن قيمة السمعة الحسنة حققت المرتبة الأولى بنسبة بلغت (٩١.03%) تلتها قيمة الأمانة بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (90.93%) ثم قيمة الإلتزام بالمرتبة الثالثة بنسبة بلغت (٩٠.٩٢%) ثم قيمة الصدق بالمرتبة الرابعة بنسبة بلغت (٩٠.١٦%) ثم قيمة الإخلاص بالمرتبة الخامسة بنسبة بلغت (٩٠.٠٥%) أما باقي القيم فتراوحت أوزانها النسبية بين (٨٩.٦١%-٧٣.٨٧%) على التوالي وهي نسب جيدة جداً وحسب وجهة نظر أفراد عينة البحث من الإناث في مدى امتلاك القيم الأخلاقية لدى مديري المدارس الإعدادية واتفقت مع دراسة كل من العامري (٢٠١٧) ومنصور (٢٠١٥) من حيث توفر مدى عال للقيم الأخلاقية .

يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن أغلب أفراد عينة البحث من المدرسات يرين ان مديريهم يتمتعون بمدى عالٍ من القيم الأخلاقية والتي تتوافق مع سمو هذه المهنة وما لها من تأثير في المجتمع بوصفها أداة محورية في صيانتها وتنشئة أفرادها فحري بإدارتها أن تمتلك هذا المخزون القيمي لتكون مصدراً مشعاً لكل سلوك أخلاقي ونبراساً يقتدى بها من الطلبة والمدرسي، فضلاً عن ذلك قد يكون السبب لهذا النتيجة الى التعامل الأخلاقي والأخوي من المدارس مع المدرسات سواء أكان المدير من الذكور أو المدير من الإناث وهذا ما ولد شعوراً إيجابياً نحو ما يمتلك المدير من قيم اخلاقية تنمي عن مكانته وتعامله مع الهيئة التدريسية

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على :

" ما مدى امتلاك العمليات الإدارية لدى مديري المدارس الإعدادية من وجهة نظر مدرسيها تبعاً لمتغير الجنس (الذكور، الإناث) " ؟ للإجابة عن هذا السؤال استخرج الباحث درجة الحدة والوزن النسبي وترتيبها ودرجت في الجدول (٧) الاتي:

الجدول (٦)

حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس (الذكور)

عينة البحث للذكور (٢٢٠)			الفقرات	ت
الترتيب الجديد	الوزن النسبي %	الحدة		
			عملية التخطيط	
1	84.45%	4.222	يضع خطة سنوية شاملة لعمل المدرسة	1
37	77.18%	3.859	يضع خطة بديلة لتلافي فشل الخطة الاساسية	2
27	78.09%	3.904	يحدد اطار زمني لتنفيذ الخطة المذكورة	3
19	80.18%	4.009	يحدد المسؤوليات والمهام ومن يتكفل بتنفيذ الخطة	4

5	يعمل على تحليل الموارد المتوفرة لتحقيق الأهداف	3.868	%77.36	36
6	يقترح حلول ومقترحات لمواجهة المشاكل المستقبلية	4.077	%81.54	12
7	يساهم في وضع رؤية واضحة للمدرسة	4.081	%81.63	11
8	يشخص المعرفلات التي تعيق تحقيق اهداف المدرسة	4.004	%80.09	20
9	يؤكد على ان يكون جميع على دراية بأهداف المدرسة	4.027	%80.54	18
10	يحرص على مشاركة الجميع في عملية التخطيط	3.790	%75.81	45
	الكلية	3.984	%79.68	
ت	عملية التنظيم			
1	يعمل على توزيع المسؤوليات والمهام بشكل عادل	3.904	%78.09	28
2	يوظف الشخص المناسب في المكان المناسب	3.890	%77.81	32
3	يسعى لتنظيم نشاطات لتنمية الطلبة والعاملين في المدرسة	3.840	%76.81	41
4	يقسم العمل الى مراحل ومستويات	3.840	%76.81	42
5	يفوض معاونين ببعض الصلاحيات	4.140	%82.81	6
6	يقسم الأعمال إلى وحدات تنظيمية ، ويحدد المسؤولين عن تنفيذ الاعمال	3.945	%78.90	23
7	يقدم العون والمساعدة للمدرسي لحل المشكلات التي تواجههم	4.040	%80.81	17
8	يسهم في تطوير المناهج الدراسية	3.568	%71.36	49
9	توجيه المدرسي نحو تطوير اساليبهم واستخدام التكنولوجيا الحديثة	3.890	%77.81	33
10	ينظم لجان مدرسية ويعمل على متابعة عملها طوال السنة	4.131	%82.63	7

الكلية	3.919	%78.38	
ت	عملية التوجيه		
1	3.854	%77.09	39
2	3.895	%77.90	30
3	3.95	%79	22
4	3.809	%76.18	44
5	4.218	%84.36	2
6	3.840	%76.81	43
7	4.109	%82.18	8
8	4.168	%83.36	4
9	3.627	%72.54	48
10	3.745	%74.90	46
الكلية	3.921	%78.42	
ت	عملية التنسيق		
1	3.859	%77.18	38
2	3.65	%73	47
3	4.004	%80.09	21
4	4.086	%81.72	10
5	4.045	%80.90	16
6	3.927	%78.54	24
7	3.85	%77	40

8	يعقد اجتماعات لمناقشة المشكلات والمعوقات التي تواجه العمل التربوي	4.05	%81	15
9	يتواصل مع الطلبة بشكل مباشر	4.054	%81.09	14
10	يهتم بالإرشاد التربوي ويتابعه	3.895	%77.90	31
	الكلية	3.942	%78.84	
ت	عملية الرقابة			
1	يتابع السجلات الإدارية بشكل دوري	4.177	%83.54	3
2	يتابع مهام كل في المدرسة	4.059	%81.18	13
3	يستخدم أساليب متنوعة ومتعددة لتقييم أداء العاملين	3.886	%77.72	34
4	يشرف بشكل شخصي علي ضبط النظام المدرسي	4.1	%82	9
5	يساهم بوضع معايير وتشريعات للأداء الصحيح	3.918	%78.36	25
6	يتابع حضور الهيئة التدريسية والطلبة	4.159	%83.18	5
7	يتابع قياس الاداء وتصحيحه للتأكد من مطابقته بالخطط الموضوعه	3.9	%78	29
8	يجري شخصيا جولات لمتابعة سير العملية التعليمية	3.909	%78.18	26
9	يحرص على متابعة تنفيذ الخطط الموضوعه	3.872	%77.45	35
	الكلية	3.997	%79.94	

يتبين من الجدول (٧) أن عملية الرقابة حققت المرتبة الأولى من العمليات الإدارية بنسبة بلغت (٧٩.٩٤%) تلتها علمية التخطيط بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (٧٩.٦٨%) ثم عملية التنسيق بالمرتبة الثالثة ونسبة بلغت (٧٨.٨٤%) ثم تلتها عملية التوجيه بالمرتبة الرابعة بنسبة بلغت (٧٨.٤٢%) اما عملية التنظيم حققت المرتبة الخامسة والاخيرة بنسبة بلغت (٧٨.٣٨%) على التوالي وهي نسب جيدة وحسب وجهات نظر أفراد عينة البحث من الذكور في مدى امتلاك العمليات الإدارية التي يمارسها المديرين اثناء تأدية واجباتهم في المدارس الإعدادية ، واتفقت هذه النتائج مع دراسة السعدي (٢٠١٧) من حيث حصول عملية الرقابة على المرتبة الأولى وعلمية التخطيط على المرتبة الثانية وعلمية التنظيم والتنسيق حققنا المرتبة الثالثة واختلفت معها بنسبة توفر العمليات حيث كانت قليلة وكذلك بترتيب العمليات

الإدارية حيث حققت عملية التوجيه على المرتبة الأخيرة واختلفت مع دراسة الكندري (٢٠١٧) التي حققت فيها عملية التنظيم على المرتبة الأولى.

يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن أغلب أفراد عينة البحث من المدرسي (الذكور) يرون ان مديريهم قد مارسوا العمليات الإدارية وبمستويات جيدة مما يؤدي الى اتمام المهام في المدرسة وبشكل يحقق العمل الجيد والمنظم وعلى وفق التطور الحاصل في العملية الإدارية وبما يواكب مستجدات العمل الاداري وانها تمثل النشاط الرئيس للإداريين، وأن المديرين بالدرجة الأولى هم المعنيون بمباشرة هذه العملية لتحقيق أهداف محددة في المؤسسة التعليمية وهي بمثابة محرك اساس لزيادة فاعليتها واثارها الايجابية في ادارة المدرسة، فالإدارة ستفقد مكانتها من دون العمليات الإدارية التي تمثل صلب عملها في داخل المدرسة بل ستؤثر ايضا تلك العمليات خارج المدرسة .

اما ما يخص الإناث عرضت بالجدول (٧) الآتي :

الجدول (٧)

حدة الفقرات وأوزانها النسبية لأفراد عينة البحث تبعا لمتغير الجنس (الإناث)

عينة البحث للإناث (١٨٣)			الفقرات	
الترتيب الجديد	الوزن النسبي %	الحدة		
			عملية التخطيط	ت
1	%85.35	4.267	يضع خطة سنوية شاملة لعمل المدرسة	1
46	%79.78	3.989	يضع خطة بديلة لتلافي فشل الخطة الاساسية	2
14	%84.15	4.207	يحدد اطار زمني لتنفيذ الخطة المذكورة	3
7	%86.66	4.333	يحدد المسؤوليات والمهام ومن يتكفل بتنفيذ الخطة	4
36	%82.73	4.136	يعمل على تحليل الموارد المتوفرة لتحقيق الأهداف	5
33	%83.16	4.158	يقترح المدير حلول ومقترحات لمواجهة المشاكل المستقبلية	6
28	%83.60	4.180	يساهم في وضع رؤية واضحة للمدرسة	7
18	%84.69	4.234	يشخص المدير المعرقلات التي تعيق تحقيق اهداف المدرسة	8

9	يؤكد على ان يكون جميع على دراية بأهداف المدرسة	4.229	%84.59	19
10	يحرص على مشاركة الجميع في عملية التخطيط	4.251	%85.02	16
	الكلي	4.198	%83.96	
ت	عملية التنظيم			
1	يعمل على توزيع المسؤوليات والمهام بشكل عادل	4.218	%84.37	22
2	يوظف الشخص المناسب في المكان المناسب	4.125	%82.51	37
3	يسعى لتنظيم نشاطات لتنمية الطلبة والعاملين في المدرسة	4.158	%83.16	34
4	يقسم العمل الى مراحل ومستويات	4.087	%81.74	39
5	يفوض المعاونين ببعض الصلاحيات	4.387	%87.75	3
6	يقسم الأعمال إلى وحدات تنظيمية ، ويحدد المسؤولين عن تنفيذ الاعمال	4.185	%83.71	27
7	يقدم العون والمساعدة للمدرسي لحل المشكلات التي تواجههم	4.076	%81.53	43
8	يسهم في تطوير المناهج الدراسية	3.825	%76.50	49
9	توجيه المدرسي نحو تطوير اساليبهم واستخدام التكنولوجيا الحديثة	4.054	%81.09	44
10	ينظم لجان مدرسية ويعمل على متابعة عملها طوال السنة	4.163	%83.27	30
	الكلي	4.128	%82.56	
ت	عملية التوجيه			
1	ينتهج مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات	4.081	%81.63	41
2	يتخذ القرارات التي توافق رأي الاغلبية	4.081	%81.63	42
3	يتابع الأداء على ارض الواقع	4.289	%85.79	12
4	يقوم بأعداد تقارير يومية وسنوية عن مجرى	4.087	%81.74	40

			العمل في المدرسة ورفعها الى الجهات المعنية	
5	يلتزم بتنفيذ التوجيهات الإدارية من المديرية العامة للتربية	4.475	%89.50	1
6	يؤكد على استخدام الوسائل الحديثة لتحقيق الأهداف	4.256	%85.13	15
7	يتابع البناية المدرسية ويحرص على صيانتها	4.366	%87.32	4
8	يراعي اللوائح والقوانين عند اتخاذ القرارات	4.415	%88.30	2
9	يقدم حوافز معنوية للكادر من اجل التحفيز والدافعية	3.956	%79.12	47
10	يسهم في علاج مشكلات المجتمع وحل المشاكل التربوية	4.005	%80.10	45
	الكلية	4.201	%84.02	
ت	عملية التنسيق			
1	يشارك في أنشطة تنمي المجتمع المحلي	4.163	%83.27	31
2	يوجه الطلبة في زيارات علمية وتبادل خبرات مع المؤسسات العلمية	3.879	%77.59	48
3	يساهم في ادامة الصلة بين المدرسة واولياء امور الطلبة	4.224	%84.48	21
4	يشجع الكوادر لتحسين العلاقات فيما بينهم	4.289	%85.79	11
5	يسعى في حل مشكلات الطلبة والكادر	4.207	%84.15	25
6	يساهم برفد المدرسة بالخبرات الإدارية لتحقيق اهداف المدرسة	4.163	%83.27	32
7	يسعى لإدامة الصلة بين المدرسة ودوائر الدولة المعنية	4.202	%84.04	26
8	يعقد اجتماعات لمناقشة المشكلات والمعوقات التي تواجه العمل التربوي	4.278	%85.57	13
9	يتواصل مع الطلبة بشكل مباشر	4.229	%84.59	20
10	يهتم بالإرشاد التربوي ويتابعه	4.322	%86.448	10

ت	الكلية	4.196	%83.92	
	عملية الرقابة			
1	يتابع السجلات الإدارية بشكل دوري	4.355	%87.10	5
2	يتابع مهام كل في المدرسة	4.333	%86.66	8
3	يستخدم اساليب متنوعة ومتعددة لتقييم اداء العاملين	4.092	%81.85	38
4	يشرف بشكل شخصي علي ضبط النظام المدرسي	4.349	%86.99	6
5	يساهم بوضع معايير وتشريعات للأداء الصحيح	4.153	%83.06	35
6	يتابع حضور الهيئة التدريسية والطلبة	4.333	%86.66	9
7	يتابع قياس الاداء وتصحيحه للتأكد من مطابقته بالخطط الموضوعه	4.174	%83.49	29
8	يجري شخصيا جولات لمتابعة سير العملية التعليمية	4.245	%84.91	17
9	يحرص على متابعة تنفيذ الخطط الموضوعه	4.218	%84.37	23
	الكلية	4.250	%85	

يتبين من الجدول (٧) أن عملية الرقابة حققت المرتبة الأولى من العمليات الإدارية بنسبة بلغت (٨٥%) تلتها علمية التوجيه بالمرتبة الثانية بنسبة بلغت (٨٤.٠٢%) ثم عملية التخطيط بالمرتبة الثالثة ونسبة بلغت (٨٣.٩٦%) ثم تلتها عملية التنسيق بالمرتبة الرابعة بنسبة بلغت (٨٣.٩٢%) اما عملية التنظيم حققت المرتبة الخامسة والأخيرة بنسبة بلغت (٨٢.٥٦%) على التوالي وهي نسب جيدة جداً وحسب وجهات نظر أفراد عينة البحث من الإناث في مدى امتلاك العمليات الإدارية التي يمارسها المديرين اثناء تأدية واجباتهم في المدارس الإعدادية ، واتفقت هذه النتائج مع دراسة السعدي (٢٠١٧) من حيث حصول عملية الرقابة على المرتبة الأولى واختلفت معها بنسبة توفر العمليات حيث كانت قليلة وكذلك بترتيب العمليات الإدارية حيث حققت عملية التوجيه على المرتبة الاخيرة واختلفت مع دراسة الكندري(٢٠١٧) التي حققت فيها عملية التنظيم على المرتبة الأولى.

يعزو الباحث هذه النتيجة الى أن أغلب أفراد عينة البحث من المدرسات يرين ان مديرهم قد مارسوا العمليات الإدارية بشكل يبعث على حسن التنظيم والعمل الاداري ويرجع

ذلك على ان مدير المدرسة هو الشخص الذي يكون مسؤولاً عن تحديد وصياغة اهداف المدرسة ويعمل على تحقيقها من خلال التخطيط لتوفير الموارد والإمكانيات اللازمة والتنسيق بين الجهود وتوجيهها ومتابعتها وتقويمها بما يحقق تلك الأهداف التي تتشدها المدرسة وبما يحقق أكبر قدر ممكن من الإرتقاء بالعملية التعليمية ومخرجات المدرسة العلمية .

ثبت المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ❖ الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية والمدرسية، طارق عبد احمد الدليمي ، مركز ديونو لتعليم التفكير ، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠١٣ .
- ❖ اثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، عبده احمد العامري و زينب عبد الحق شاكِر ، مجلة العلوم الاقتصادية عمادة البحث العلمي، صنعاء، ٢٠١٧.
- ❖ الإدارة اصول ،وأسس ،ومفاهيم، عمر عقيلي ، دار زهران للنشر والتوزيع ،عمان. ١٩٩٧.
- ❖ ادارة المؤسسات العامة وأسس تطبيق الوظائف الإدارية ، زيد منير عبوي، دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان ، ٢٠٠٩.
- ❖ أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، سوسن شاكِر مجيد،، مركز ديونو لتعليم التفكير ، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠١٣.
- ❖ الاسس والاصول العلمية في ادارة الاعمال، علي فلاح الزعبي وعادل عبدالله العمري، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،عمان، ٢٠١٩ .
- ❖ اصول التخطيط الاستراتيجي، هيثم ذيب، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، عمان، ٢٠٢٠ .
- ❖ البحث العلمي اسسه ومناهجه، عاصم الدليمي وصالح عبدالرحيم ،دار الرضوان للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠١٣ .
- ❖ البحث العلمي ومناهجه، محجوب وجيه ، دار الكتب للطباعة والنشر ،بغداد، ٢٠٠٢.
- ❖ تأثير جودة مواقع التواصل الإجتماعي على القيم الأخلاقية "طلبة الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان، مروة صلاح مهدي، جامعة عمان العربية، عمان، ٢٠١٧.
- ❖ التخطيط في الموارد البشرية، صفوان المبيضين ووعائض الاكلبي ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠١٩.
- ❖ التعليم والتعلم الالكتروني، طارق عبدالرؤوف عامر ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٨.
- ❖ تقييم تعليم الطالب التجميعي والتكويني، بلوم بينامين ، دار ماكجروهيل للنشر، نيويورك، (١٩٨٣).
- ❖ التوجهات والمفاهيم الحديثة في الإدارة، مسلم علاوي شبلي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،عمان، ٢٠١٨.

- ❖ الخميس، منتهى ابراهيم احمد (٢٠١٣) درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية في دولة الكويت بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم ،، مجلة كلية التربية جامعة اسيوط (٢٠١٣) العدد (٧) مجلد (٣٨) (ص ٥١-ص ٦٨).
- ❖ درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للعمليات الإدارية في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، عيسى الكندري،، مجلة كلية التربية جامعة الازهر، الكويت، ٢٠١٧.
- ❖ درجة ممارسة مديرة المدرسة للقيادة الأخلاقية وتأثيرها على المناخ التنظيمي من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف، احمد منصور، مجلة بحوث التربية النوعية، المنصورة، ٢٠١٥.
- ❖ الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية، عبدالله عقلة الخزاعلة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.
- ❖ القياس والتقويم، سعد عبدالرحمن ،، دار الفكر للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٩٨.
- ❖ القيم الأخلاقية المتضمنة في مقررات العلوم الشرعية للمرحلة المتوسطة بنين في المملكة العربية السعودية، يوسف محمد السقاف، جامعة ام القرى، السعودية، ٢٠٠٨.
- ❖ القيم الأخلاقية واثرها في تحقيق الرضا الوظيفي، خالدية مصطفى عطا وباسل محمد العزاوي، مجلة دنانير، العدد الخامس (ص ١٠٥-ص ١٣٣)، ٢٠١٣.
- ❖ القيم التربوية وتصنيفاتها المعاصرة ، وجيهة ثابت العاني ، دار الكتاب الثقافي ، اريد، ٢٠١٤.
- ❖ القيم الخلفية الإسلامية في محتوى كتب التربية الإسلامية بالمرحلة الثانوية العامة، احمد محمد مرعي، جامعة الزقازيق، مصر، ١٩٩٥.
- ❖ مبادئ إدارة الأعمال ونظريات المنظمة، فاطمة سعدي، e-KUTUB LTD ، انجلترا، ٢٠١٩.
- ❖ مبادئ الإدارة، محمد الفاتح محمود المغربي ، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٤.
- ❖ مبادئ القياس والتقويم في التربية ، زكريا محمد الظاهر ، الدار العلمية الدولية، ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى، عمان، ٢٠٠٢.
- ❖ مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية، عمان، ١٩٨٩.
- ❖ مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين، زكريا الدوري وآخرون،، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، عمان، ٢٠١١ .

- ❖ مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر معلمهم في محافظة غزة، عاهد محمود محمد مرتجى ، جامعة الازهر، غزة، ٢٠٠٤ .
- ❖ معايير العمليات الإدارية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية، محمد زين السعدي، مركز البحوث والتطوير التربوي ،اليمن ،٢٠١٧.
- ❖ المفاهيم الإدارية الحديثة، محمد القدومي ومحمد هاني زيد عبوي، دار المعتز، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠١٥.
- ❖ المفاهيم الإدارية الحديثة، ياسر احمد عربيات، دار يافا العلمية، عمان، ٢٠٠٨.
- ❖ مناهج البحث التربوي، حيدر عبدالكريم الزهيري، مركز ديونو لتعليم التفكير، الطبعة الأولى ، دبي، ٢٠١٧.
- ❖ مناهج البحث التربوية وعلم النفس، ديو يولذب فان دالين ، مطبعة الانجلو المصرية ،القاهرة، ١٩٨٧.
- ❖ منهجية البحث العلمي، عامر قندلجي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٩.
- ❖ موسوعة المقاييس في العلوم الاجتماعية والتربوية والنفسية والإدارية، مصلح احمد ابو شقيف، دار غيداء للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠١٥.
- ❖ وسائل الاعلام وبناء المجتمع الديمقراطي، حيدر شلال متعب الكريطي، دار امجد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠١٨.

ثانياً: المصادر الأجنبية

- ❖ Essentials of Educational measurement, Able E, prentice-Hall 2nd,1979.
- ❖ strategies for effective teaching, Allon, C&Thomas, printed in new york,USA,New Jersey, 2004.p555.