

## الاستقامة التنظيمية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بمستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في محافظة الداخلية بسطنة عمان

Dr. Rabie Al Mur Ali Al Dhahli

Assistant Professor, University of Nizwa, Sultanate of Oman

Noura Abdullah Hamoud Al Dhahli

School Administration Supervisor - Ministry of Education, Sultanate of Oman

د. ربيع بن المر بن علي الذهلي

أستاذ مساعد، جامعة نزوى، سلطنة عمان

نورة بنت عبد الله بن حمود الذهلية

مشرقة إدارة مدرسية - وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان

### ملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى الاستقامة التنظيمية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بمستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في محافظة الداخلية بسطنة عمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة حيث طبقت على (408) من المعلمين والمعلمات.

وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان جاءت كبيرة، وفي جميع الأبعاد، وبينت النتائج أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية تُعزى إلى متغيري الجنس ولصالح الإناث، وكذلك المُسمى الوظيفي ولصالح فئة المعلمين.

كما أسفرت النتائج عن أن مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان جاء كبيراً بصورة إجمالية، كما جاء كبيراً في جميع الأبعاد. وأوضحت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي، ولكن وجدت هذه الفروق في متغير الجنس ولصالح الإناث. وبالإضافة إلى ما سبق كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية عند مستوى ( $0.01$ ) بين أبعاد الاستقامة التنظيمية جميعها لدى مديري المدارس، وكذلك أبعاد التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان.

وفي ضوء نتائج الدراسة، فقد قُدمت مجموعة من التوصيات، أهمها: منح مديري المدارس مزيداً من الصلاحيات التي تزيد تمكنهم من تأصيل منظومة أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية عامة والاستقامة التنظيمية خاصة، مما يُساعدهم في بناء مناخ من النزاهة، والتفاهل، والثقة، والتسامح، والتعاطف بينهم وبين المُعلمين في مدارسهم.

الكلمات المفتاحية: الاستقامة التنظيمية، التزام المعلمين، ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، مدارس التعليم الأساسي، سلطنة عمان.

### Organizational Virtuousness of basic education school principals and its relationship to the level of Teachers' commitment to The Code of Conduct in Al-Dhakhiliya Governorate, Sultanate of Oman

#### Abstract

The current study aims at identifying to what degree the principals of Basic Education Schools in the Al Dakhilya governorate in the Sultanate of Oman are committed to the principles of Organizational Virtuousness and its relationship with teachers' commitment to work ethics. The study's methodology involves using a Descriptive-Analytic Approach in which the researcher developed a standardized survey for the organizational virtuousness of school principals and the work ethics of teachers. It has been applied to the study sample of four hundred and eight (408) teachers. The study found an overall increase in the practice of organizational virtuousness concepts by the principals of basic education schools. Moreover, there was an overall increase in the commitment of teachers to the code of conduct. It is noteworthy that there was a statistically significant superiority in the practice of organizational virtuousness principles with the female participants in integrity, optimism and sympathy subsets. The teachers' survey shows no statistically significant difference in the commitment of teachers to the code of conduct from job title variables. The gender variable shows a statistically significant increase in the commitment to the code of conduct with the female participants in all survey sections. Moreover, the study revealed a statistically significant positive relationship between the organizational virtuousness measures and the degree of the teachers' commitment to the code of conduct in basic education schools. In light of the study results, a set of recommendation was proposed, the most prominent of which are: encouraging schools' administrations to embrace organizational virtuousness concepts because of its positive relationship with teachers' commitment to a code of conduct, developing and improving the skills of school principals to align with latest advances of organizational virtuousness practices.

Keywords: Organizational Virtuousness, Teachers' commitment, Code of Ethics for the Teaching Profession, basic education school.

تاريخ استلام البحث:

Date of Submission:

23 - 05 - 2024

تاريخ القبول:

Date of acceptance:

20 - 09 - 2023

تاريخ النشر الرقمي:

Date of publication online:

10 - 10 - 2024

لإقتباس هذا المقال:

For citing this article:

الذهلي، نورة. الذهلي، ربيع. (2023) الاستقامة التنظيمية لمديري مدارس التعليم الأساسي وعلاقتها بمستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في محافظة الداخلية بسطنة عمان. الخليل للدراسات اللغوية والنفسية، 1(2)، 54-66.

## المقدمة

الدراسات أشارت إلى مجموعة من الممارسات لدى مديري المدارس اتضحت فيها جوانب قصور متعلقة بالاستقامة التنظيمية، التي قد تؤثر سلباً على أدائهم المهني.

حيث توصلت دراسة المطيري (2022) إلى وجود تدنٍ في مستوى التفاؤل التنظيمي والنزاهة التنظيمية داخل المدرسة، وأن أغلب المديرات يفتقدن بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية وأن هناك تدنٍ في مستوى الاطلاع المستمر على اللوائح والأنظمة وجمود في تطبيقها، كما أظهرت النتائج ضعف التواصل بين المديرات والعاملات بالمدرسة وأولياء الأمور، وأن مستوى العلاقات الاجتماعية كان متدنياً وهي غالباً ما تكون على حساب العمل. وبينت نتائج دراسة الناصري وإبراهيم (2020) وجود قصور لدى مديري المدارس فيما يتعلق بالاعتراف بالأخطاء ومحاولة تصحيحها، وكذلك تدني ثقة المدير بالعاملين في المدرسة، وأظهرت نتائج دراسة آل الشيخ وإبراهيم (2016) إلى أن درجة ممارسة مديري المدرسة لسلوك الاعتذار جاءت متوسطة، ومتوسطة في ممارسة بعد الاعتراف بالخطأ وبعد تحمل مسؤولية الخطأ، وبعد الندم، وبعد التعويض وإصلاح الضرر، وبعد التعهد بعدم التكرار. كما، وأجرى الخروصي (2014) أن درجة توافر الممارسات الداعمة للقيادة الأخلاقية لمديري المدارس بسسلطنة عمان جاءت متوسطة، كما أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة إلى وجود ممارسات وسلوكيات لدى معلمي المدارس في سلطنة عمان تُعد من مظاهر القصور في التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم، حيث أبرزت نتائج دراسة الحاتمي (2014) أن هناك قصوراً في اهتمام المعلمين في محافظة الظاهرة بسسلطنة عمان بدعم علاقاتهم مع زملائهم في العمل، وأن العمل مع الزملاء يشعرهم ببعض الهموم. كما أشارت نتائج دراسة الضامري (2011) إلى أن هناك قصوراً لدى معلمي مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان في مجال العمل الجماعي تمثل ذلك في قلة المشاركة في المجالس المدرسية وقرق العمل.

وانطلاقاً من نتائج الدراسات السابقة جاءت هذه الدراسة لسد الفجوة البحثية في القيام بهذه الدراسة التي تربط بين متغيري الدراسة: الاستقامة التنظيمية والتزام المعلمين بميثاق مهنة التعليم، بالإضافة إلى طبيعة عمل الباحثين، والذي له علاقة بالبيئة المدرسية، وما لمسوه من غياب بعض أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى بعض مديري المدارس، تمثل ذلك في قلة ثقة مديري المدارس بمعلميهم، وظهور بعض المشكلات مع المعلمين لكون التعامل معهم لم يرتق إلى المستوى المطلوب، مع غياب التسامح والتعاطف بينهم في بعض الأحيان، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وكلها مؤشرات وردت في استمارات استطلاع الآراء واستمارات الزيارات الإشرافية، فإن مشكلة الدراسة تتحدد في التساؤلات الآتية:

### أسئلة الدراسة

تتمثل أسئلة الدراسة فيما يلي:

1. ما درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي لأبعاد الاستقامة التنظيمية في محافظة الداخلية بسسلطنة عمان؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي لأبعاد الاستقامة التنظيمية في محافظة الداخلية بسسلطنة عمان تعزى إلى متغيرات الجنس، والمستوى الوظيفي؟
3. ما مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسسلطنة عمان؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسسلطنة عمان والتي تُعزى إلى متغيرات الجنس، والمستوى الوظيفي؟

يعدُّ مدخل الاستقامة التنظيمية من المداخل الإدارية الحديثة التي تدعم أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، حيث يُعبر عن مجموعة من السمات والخصائص التي يمثّلها القادة في مؤسساتهم، مثل: احترام الآخرين وتقديرهم، والتعامل معهم بشفافية وموضوعية الأمر الذي ينتج عنه انعكاسات إيجابية على العاملين في المدارس تتمثل في تحسن أدائهم بصورة مستمرة، وزيادة رضاهم الوظيفي، والانتماء والولاء للمدرسة، والشعور بالسعادة المهنية، وجعلهم يبذلون الكثير من الجهد في أداء واجباتهم، وتمكينهم من مواجهة المشكلات والتغلب عليها بكفاءة وفعالية.

ومن أوائل الذين تناولوا موضوع الاستقامة التنظيمية الباحث كامبيرون Cameron، وقد قام بتحديد خمسة أبعاد لها، الأول التفاؤل بمواجهة التحديات، والثاني الثقة بين القائد والعاملين، واشتمل البعد الثالث على التعاطف مع الآخرين ورعايتهم، وتضمن البعد الرابع النزاهة وقيم الفضيلة كالصدق، في حين تضمن البعد الخامس التسامح مع الآخرين والاعتذار عند الخطأ (Cameron et al., 2004).

وتؤثر الاستقامة التنظيمية لمديري المدارس على مستوى التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم، حيث يعد البعد الأخلاقي ركيزة أساسية في العملية التربوية تعين المعلم على القيام بدوره التربوي والمجتمعي، فتأثير المعلم لا يقتصر على البيئة الصفية أو البيئة المدرسية فقط وإنما يمتد ليشمل مجتمعه، وهذا ما يجعل الطلبة يقتدون به في سلوكياتهم أيضاً، فالمعلم يقوم بدور المربي والأخلاقي الذي يغرس القيم الفاضلة في نفوس طلابه (الغافرية والقاسمية، 2019).

وعليه، فإن أخلاقيات مهنة التعليم هي إحدى مكونات هذه المهنة، وهي الضابط الأخلاقي الذي يتحكم في سلوك المعلم ونشاطه، حيث تنشر الشعور بالعدالة وما ينتج عنه من رضا وظيفي ودافعية للعمل بين العاملين، كما تشجع على العمل بروح الفريق الواحد مما يخلق نوعاً من التعاون والتكامل، فيزيد من إنتاجية العمل، ويزيد الثقة بين إدارة المدرسة والعاملين من جهة، وبين العاملين أنفسهم من جهة أخرى (العلوي والغسانية، 2009).

لذا كانت المواثيق الأخلاقية لمهنة التعليم مهمة وضرورية لمن يعمل في هذه المهنة وهي مرجعية لسلوك العاملين. والتزام المعلم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وتطبيقه لها يساهم في الارتقاء بمستواه، ويجعله على درجة كبيرة من حب مهنته والالتزام بأسسها وسلوكياتها وأداء واجباتها على أكمل وجه، فصالح المجتمع ينطلق من الأثر الذي يتركه المعلم في سلوكيات طلابه (الخبراني، 2009).

ولأخلاقيات مهنة التعليم ستة أبعاد - كما وردت في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بسسلطنة عمان - هي: أخلاقيات المعلم مع مهنته، وأخلاقيات المعلم مع مسؤوليه، وأخلاقيات المعلم مع المجتمع وأولياء الأمور، وأخلاقيات المعلم مع مادة تخصصه (وزارة التربية والتعليم، 2010).

وفي سلطنة عمان أولت وزارة التربية والتعليم اهتماماً كبيراً بضرورة التزام مديري المدارس بالاستقامة التنظيمية، وظهر ذلك جلياً في الدليل الصادر من الوزارة لمهام الوظائف المدرسية والأنصبة المعتمدة لها، حيث حدد الدليل مجموعة من الواجبات الوظيفية التي تؤكد على ذلك، مثل: الالتزام بأخلاقيات المهنة، ومتابعة التزام العاملين بتنفيذها، والعمل على تعزيز الولاء والانتماء الوظيفي، والعمل على غرس القيم والأخلاق الحميدة (وزارة التربية والتعليم، 2015).

### مشكلة الدراسة

بالرغم من الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان في سبيل تطوير إدارات المدارس من خلال الدورات والمشاغل التدريبية من أجل رفع كفاءة الإدارة المدرسية إلا إن نتائج بعض

## حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصر على العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والتزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.  
الحدود البشرية: اقتصر على عينة من المعلمين والمعلمات.  
الحدود المكانية: اقتصر على مدارس التعليم الأساسي الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان  
الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفصل الأول من العام الدراسي 2021/2022م.

## مصطلحات الدراسة

1- الاستقامة التنظيمية:

تعرف الاستقامة التنظيمية بأنها: "مدخل تنظيمي يركز على أخلاقيات المهنة والسلوك الإنساني الحميد، ويجعل العاملين أكثر إبداعاً والتزاماً، وأكثر حرصاً على تحقيق الجودة والتميز في أداء الأعمال، وأكثر قدرة على مواجهة التحديات والمشكلات". (Abedikooski & Zeinabadi, 2016, p. 8)

وتعرف إجرائياً بأنها أفضل الصفات والمبادئ والمعايير الأخلاقية، التي يمتثلها مديرو مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، وتحكم بيئة العمل، ويعبر عنها في هذه الدراسة بالدرجة التي تحصل عليها فقرات الأداة التي أعدها الباحثون.

2- ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

يعرف الغامدي (2010) ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بأنه "مجموعة من الضوابط التي ينبغي أن يلتزم بها أطراف العملية التعليمية، وتكون بمثابة المرجع الذي يحتكم إليه في تقويم ممارساتهم السلوكية والمهنية، وهذه الضوابط مستمدة من المعتقد أو من الثقافة السائدة في المجتمع" (ص. 166).

ويعرف إجرائياً بأنه الوثيقة الرسمية المنظمة لسلوك المعلمين، وتضم مجموعة من القواعد والمبادئ الأخلاقية والمهنية التي ينبغي للمعلمين في محافظة الداخلية بسلطنة عمان الالتزام بها، ويعبر عنها في هذه الدراسة بالدرجة التي تحصل عليها فقرات الأداة التي أعدها الباحثون.  
الأدب النظري، والدراسات السابقة.

المحور الأول: الاستقامة التنظيمية.

تعد الاستقامة التنظيمية من الفضائل الأخلاقية التي تهتم بالارتقاء بآمال وتطلعات القادة والعاملين، وتزيد من اهتمامهم وإدراكهم وتصوراتهم نحو العمل المؤسسي، كما تجعلهم أكثر إيجابية عند ممارساتهم المهنية، وبالتالي تجعلهم أكثر قدرة على مواجهة التحديات، ولديهم القدرة على حل المشكلات التي قد تواجه المؤسسة (Malik & Naeem, 2016).

ويركز مدخل الاستقامة التنظيمية على الجانب الروحي والأخلاقي في الشخصية القيادية، كما أنه يدعم ويهتم بالعلاقات الإنسانية بين العاملين، وينشر قيم الإيثار والتعاطف فيما بينهم، الأمر الذي يزيد من قدرة العاملين على صنع واتخاذ القرارات التي تراعي مصلحة العمل (Hamrahi et al., 2015). وتعرف الاستقامة التنظيمية بأنها "كل ما يتعلق بالعدالة، والمنافسة، والنزاهة، والتصرفات السليمة لأعضاء المنظمة في بيئة العمل" (Cameron & caza, 2006, P.255). كما أشار نبيين (Nepean, 2007, p. 152) إلى أن "الاستقامة التنظيمية هي أفضل الصفات التي تميز العصر البشري". كما عرفها التميمي (2015، 27) بأنها قيمة مهمة من قيم المنظمة التي يمكن أن يتحلى بها القائد في عالم الأعمال المعاصر، الذي يتطلب -أكثر من أي وقت مضى- أفراداً يتوخون العدل والاستقامة، وقلوبهم يملؤها الحب لجميع البشر".

5. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية ومستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان؟

## أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي لأبعاد الاستقامة التنظيمية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان.
2. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي لأبعاد الاستقامة التنظيمية في محافظة الداخلية بسلطنة عمان تعزى إلى متغيرات: الجنس، والمستوى الوظيفي.
3. تحديد مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان.
4. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان والتي تعزى إلى متغيرات: الجنس، والمستوى الوظيفي.
- الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية، ومستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان.

## أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهمية النظرية:

-قد تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدب التربوي بشكل عام والأدب التربوي العماني بشكل خاص، ويمكن استخدام نتائجها في تدعيم الدراسات المستقبلية.

-يتوقع من هذه الدراسة عبر إطارها النظري والدراسات السابقة، وما تتوصل إليه من نتائج وتوصيات، أن تمهد الطريق أمام الباحثين لإجراء دراسات أخرى، كما أنها ستفتح أفكاراً بحثية أخرى لدراسات مستقبلية ذات علاقة بموضوع الاستقامة التنظيمية.

-تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية متغيراتها، حيث إن الاستقامة التنظيمية من المداخل الحديثة في المجال الإداري، كما أن التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم له تأثير على جودة الأداء في المدارس.

الأهمية التطبيقية:

-تمثل نتائج هذه الدراسة أهمية للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم والمديريات التابعة لها، في إعداد برامج التنمية المهنية لمديري المدارس والمعلمين في سلطنة عمان، التي يمكن أن يقدمها المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين ومراكز التدريب في المحافظات التعليمية فيما يتعلق بالاستقامة التنظيمية، وأهمية التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

-من المؤمل أن تقدم الدراسة الحالية صورة عن واقع تطبيق مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية، وواقع التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وبالتالي تعريف المسؤولين بوزارة التربية والتعليم والمديريات التابعة لها بذلك، من أجل توفير جميع المتطلبات لدعم مدخل الاستقامة التنظيمية، وكذلك ما يتطلبه من التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.

التي ينبغي أن يلتزم بها المعلم من السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة، التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكرياً وسلوكياً أمام الله، ثم أمام أنفسهم والآخرين، ويترتب عليهم واجبات أخلاقية".

والأخلاقيات والقيم هي اللبنة الأساس في خلق بيئة تعليمية مهيأة لجيل واع وملتزم، ولا تستطيع المدرسة أن تحدث الأثر المطلوب بدون معلم ملتزم بأخلاقيات مهنة التعليم، حيث يعد المعلم هو: المربي، والموجه، والقائد التربوي، والقُدوة، وهو الأساس الذي يرتكز عليه بناء الأمة، لذا وجب على المعلم أن يعمل ضمن إطار الالتزام بالمعايير الأخلاقية. وإذا كان المعلم ضعيفاً من الناحية الأخلاقية فلا فائدة ترجى مما يقدمه من معرفة علمية (الغسانية، 2009).

والمتابع لميدان التربية والتعليم يلاحظ الحاجة الماسة للاهتمام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، حيث ظهرت بعض السلبيات في الميدان التربوي، وهي دليل واضح على وجود قصور في وعي بعض المعلمين بأدوارهم ومسؤولياتهم المهنية (الخبراني، 2010). ومن هنا جاء الاهتمام بمواثيق أخلاقيات مهنة التعليم، فهي من الضرورات القصوى التي تضبط سير العملية التربوية والتعليمية من أي خروج عن أهدافها، وتعزز التزام المعلمين بهذه الأخلاق للارتقاء بمهنة التعليم، وتطوير المجتمع (خلف الله، 2018).

ويمكن تحديد أهداف هذه المواثيق بشكل عام، فمن ذلك ما ذكره الشويش والشايح (2014) أن أهداف مواثيق أخلاقيات مهنة التعليم تتمثل في الآتي:

- تحديد واجبات المعلمين نحو مهنتهم، وأنفسهم، ومجتمعهم، وطلبتهم داخل المدرسة وخارجها.
- توعية العاملين في مهنة التعليم بأهمية الميثاق، ودوره في تعزيز مهنة التعليم والارتقاء بها.
- التعريف بحقوق المعلمين على المجتمع نظير تأديتهم واجباتهم ومسؤولياتهم.
- المساهمة في تعزيز مكانة المعلم الاجتماعية والاقتصادية.

## الدراسات السابقة

أولاً: دراسات تتعلق بالاستقامة التنظيمية:

أجرى السعد (2020) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري مدارس مديرية تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع المعلومات، وطُبِّقَت على عينة مكونة من (300) معلم ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري مدارس تربية عمان الثانية للاستقامة التنظيمية كانت متوسطة، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

وأجرى الناصري وإبراهيم (2020) دراسة هدفت التعرف إلى درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة لجمع المعلومات، وطُبِّقَت على عينة مكونة من (203) من المعلمين والمعلمات. وتوصلت النتائج إلى أن درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين جاءت كبيرة في أبعاد الدراسة ككل، وكشفت النتائج كذلك عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل، ووجدت الفروق في متغير الجنس لصالح الذكور.

وقام أبو شكير (2018) بدراسة هدفت إلى تحديد دور الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين من وجهة نظر المعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وطُبِّقَت الاستبانة على عينة مكونة من (210) من المعلمين

وتمثل الاستقامة التنظيمية أفضل حالة إنسانية وأعلى التطوعات التي يتسم بها البشر في المنظمات، ويمكن أن نراها في التميز الأخلاقي لجماعات العمل (Cameron et al., 2012). كما توفر الاستقامة التنظيمية مساحة مهمة للقادة لتعزيز أداء منظماتهم، كما أن المنظمات المستقيمة تفوق أداء المنظمات الطبيعية بشكل ملحوظ (Ziapour et al., 2015). ويرى شاكيراً (Shekari, 2011) أن الاستقامة التنظيمية تعزز من وجود ابتكارات وإبداعات في مكان العمل مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الربحية، ويمكن للمنظمات التي تعزز الاستقامة في سلوكيات أعضائها أن تتطور إلى مجتمعات أخلاقية تتبادل الممارسات التي تتعلق بأداء تنظيمي أفضل. وفي السياق نفسه أكد كوشيكي وزانابادي ((Kooshki & Zainabadi, 2015 أن الاستقامة التنظيمية تنعكس إيجاباً في تعزيز الالتزام التنظيمي والتأثير على سلوك المواطن الإيجابي، وبالتالي التأثير على اتجاهات العمل.

وهناك خمسة أبعاد للاستقامة التنظيمية، وذلك كما يأتي: البعد الأول: الثقة التنظيمية وهي إيمان الفرد والقائد التنظيمي بأهداف المنظمة وسياساتها وقراراتها، والثقة المتبادلة بينهم، وخاصة من حيث السلوك. كما يشير مفهوم الثقة أيضاً إلى: الشعور باستحقاق المنظمة بوصفها كياناً- لتكون مؤتمنة وفقاً لإدراك الموظف ((Cameron et al., 2004، والبعد الثاني: التفاؤل التنظيمي ويشير إلى مدى شعور العاملين بالمنظمة بأنهم سوف يكونون ناجحين عند القيام بمهامهم، وخاصة عندما يواجهون تحديات كبيرة (Higgins et al., 2010). والبعد الثالث: النزاهة التنظيمية: حيث يرى بيكر (Becker, 1998) أنها التزام الموظفين بالعمل وفقاً لمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية، وهي تعني الدفاع عما هو منصف وعادل. والبعد الرابع: التسامح التنظيمي حيث يشير إلى قبول الاعتذار عن الأخطاء التي يمكن أن تصدر من الموظف، كما يشير أيضاً إلى التصرفات التي تهدف إلى منع سلسلة من الأحداث الناتجة عن التفاعل البشري (Bright & Exline, 2011). والبعد الخامس: التعاطف التنظيمي، ويشير إلى التعاطف مع الآخرين في السراء والضراء، والاهتمام برعايتهم، والوفاء باحتياجاتهم، ومراعاة أحوالهم وظروفهم في العمل (Clark, 1999).

المحور الثاني: ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

تعد مهنة التعليم من أهم المهن، بل هي المهنة الأم بالنسبة إلى المهن الأخرى، فعلى يد المعلم يتخرج الطبيب والمهندس وغيرهم من أصحاب المهن والوظائف، والالتزام بأخلاقيات المهنة له دور كبير في تطوير المهن المختلفة وتقدمها. وقد عرفها ناصر (2006، 324) بأنها "القواعد والقوانين والضوابط التي تحكم سلوك العاملين في مهنة التعليم حفاظاً على سمعة رسالتهم من العبث أو أي تصرف غير لائق يخالف قاعدتها العامة". ويعرفها التونجي (2011، 314) بأنها الأخلاق النبيلة التي تدفع إلى الإخلاص في العطاء العلمي والتربوي، والصدق مع النفس، وفداء الآخر، والغيرة على العطاء، فهي الجهد المتميز لنشر الخير والقضاء على الجهل سعياً إلى التقدم ونشر المثل العليا وبشها بين الطلبة والمجتمع".

ويعد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ضرورة من الضروريات التي تساهم في ضبط سير العملية التربوية، ذلك بسبب خطورة هذه المهنة التي يعتمد عليها في بناء شخصية الإنسان. ويساعد الميثاق في تحقيق العديد من المكاسب المهنية، مثل: مسؤوليات المهنة، وتحفيز الممارسين لها وإرشادهم تجاه السلوك المقبول، ورفع درجة الوعي لديهم بمختلف جوانبها. وهي وثيقة عهد تتضمن مجموعة من القواعد والمبادئ المهنية والأخلاقية للواجبات التي تصف السلوك المتوقع منهم عند إنجاز مهامهم التربوية والتعليمية داخل المدرسة وخارجها ليطبقوها بأمانة وإخلاص أمام الله سبحانه وتعالى، ونحو أنفسهم، ومهنتهم، وطلبتهم، وزملائهم، وأولياء الأمور، ومجتمعهم، وبذلك يعترف المجتمع بحقوقهم، ويمكنهم مهنيًا واجتماعيًا واقتصاديًا لأداء رسالتهم (القرشي، 2015، ص. 224). ويعرفه الخبراني (2010، 647) بأنه مجموعة من الضوابط

محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان جاءت بدرجة تقدير عالية في محاور الاستبانة جميعها، كما توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير النوع لصالح الإناث، ولا توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي في المحاور كافة.

كما هدفت دراسة أبو الحاج (2018) التعرف إلى درجة التزام المعلمين والمعلمات بأخلاقيات مهنة التعليم في مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة من وجهة نظر الطلبة ومعرفة علاقة ذلك بأسباب تدني مستوى تحصيل الطلبة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (310) طالب وطالبة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن متوسط درجة التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم كان متوسطاً، وجاء متوسطاً في مجالاته الثلاثة: (العلاقات الإنسانية، والتعليم والتعلم، والصفات الشخصية)، كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود علاقة عكسية بين درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، والأسباب المؤدية إلى تدني تحصيل الطلبة.

قام جيثجو وأوزكارا (Githgo & Ozkara, 2017) بدراسة هدفت إلى الكشف عن آراء مديري المدارس حول أخلاقيات الإدارة في تركيا، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، كما استخدمت المقابلة الفردية كأداة في جمع المعلومات وطُبقت على عينة من (30) مديراً بمحافظة إسكي شهر بتركيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن غالبية مديري المدارس لا توجد لديهم مبادئ أخلاقية مهنية، كما أنهم أوضحوا أنهم غير محتاجين إليها، وأوضحت النتائج كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة أخلاقيات الإدارة تعزى إلى متغير النوع لصالح الإناث.

وفي دراسة حمادنة (2013) التي هدفت التعرف إلى درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها في مديريات تربية المفرق بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري مدارسهم استخدم المنهج المسحي لإجراء الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (142) مديراً ومديرة، ولجمع المعلومات استخدم أداة الاستبانة. وخلصت الدراسة إلى أن درجة التزام معلمي ومعلمات اللغة العربية بأخلاقيات المهنة في مديريات تربية المفرق من وجهة نظر مديري ومديرات المدارس كان عالياً، وجاء عالياً في مجالات الدراسة: (علاقة معلم اللغة العربية بزملائه، وعلاقته بمديره، وعلاقته بطلابه، وعلاقته بمجتمعه، وعلاقته بمهنته)، كما توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات مديري المدارس ومديراتها لدرجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم تعزى إلى الجنس.

وهدف دراسة كيجلر (Kegler, 2011)، إلى الكشف عن الفروق في التصورات الذاتية حول أخلاقيات مهنة التعليم لدى الطلبة والمعلمين من حيث متغير الجنس، حيث تكونت العينة من (78) معلماً وطالباً. ولجمع البيانات استخدمت الاستبانة الإلكترونية عبر الإنترنت. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لصالح الإناث، كما خلصت إلى أن احترام الفردية في مجتمعات الطلبة والالتزام بالتشريعات والقوانين المطبقة في المدرسة من ضمن الأهم بالنسبة إلى الطلبة.

## التعليق على الدراسات السابقة

وتتضمن الآتي:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة جميعها في اتباع المنهج الوصفي وفي استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات. كما تتفق الدراسة الحالية مع أغلب الدراسات السابقة في اختيار المعلمين عينة لها، حيث اتفقت في ذلك مع دراسات كل من: السعد (2020)، وأبو شكير (2018)، نارتجن ودليكسي (Nartgun & Dilekci, 2016)، وعبديكوشكي وزينابادي (Abedikooski & Zeinabadi, 2016)، والغافرية والقاسمية (2019).

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في موضوع الدراسة،

ومعلمات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن متغير الاستقامة التنظيمية يحسن ويدعم أخلاقيات العمل التي تعتمدها إدارات المدارس، وأن ممارسة المديرين للاستقامة التنظيمية جاءت مرتفعة، ومرتفعة أيضاً في أبعاد الاستقامة التنظيمية جميعها، وهي: (التفائل، والثقة، والتعاطف، والنزاهة، والمغفرة).

وأجرى الفرجاني (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على الأخلاقيات المهنية لمدير المدرسة، والعوامل المرتبطة بها من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام في مدينة بنغازي، وقد استخدم في ذلك المنهج الوصفي. وعينة الدراسة تتكون من (423) معلماً ومعلمة، مستخدمة بذلك الاستبانة لجمع المعلومات. وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الأخلاقيات المهنية عند مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي مرتفع من وجهة نظر المعلمين، كما توصلت نتائج الدراسة كذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

وأجرى الشتوي والحبيب (2017) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمنطقة الرياض للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر معلميه، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وطُبقت على عينة بلغ عددهم (367) معلماً. وتوصلت الدراسة إلى أن مديري المدارس الثانوية بمنطقة الرياض يمارسون القيادة الأخلاقية بدرجة كبيرة.

قدم أساد وآخرون (Asad et al 2017)، دراسة هدفت إلى تحليل العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال المناخ الأخلاقي كمتغير وسيط، وطُبقت على عينة مكونة من (271) فرداً من أعضاء هيئة التدريس في جامعات باكستان. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن المناخ الأخلاقي يدعم العلاقة بين الاستقامة التنظيمية والرضا الوظيفي ويعمل على زيادته، وأن الاستقامة التنظيمية تؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي.

وأجرى نارتجن ودليكسي (Nartgun & Dilekci, 2016) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين أساليب القيادة لدى مديري المدارس وأبعاد الاستقامة التنظيمية للمعلمين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة حيث طبقت (232) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد الاستقامة التنظيمية للمعلمين في المدارس التركية الثانوية والابتدائية وأنماط القيادة التي يمارسها مديرو المدارس، وهي: القيادة الثقافية، والتعليمية، والأخلاقية، والتنبؤية، والتحويلية. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين حول أساليب القيادة تبعاً لمتغير الجنس.

كما قدم عبديكوشكي وزينابادي (Abedikooski & Zeinabadi, 2016) دراسة هدفت إلى معرفة مدى توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية للمعلمين في المدارس الثانوية في إيران، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما طبقت الاستبانة على (403) من المعلمين والمعلمات. وتوصلت النتائج إلى تأثير أبعاد الاستقامة التنظيمية على معلمي المدارس الثانوية، حيث إنها تزيد من التزامهم التنظيمي ورضاهم الوظيفي واتجاهاتهم الإيجابية. كما توصلت إلى أن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية كانت بدرجة كبيرة بشكل عام، وكبيرة في جميع المحاور، وهي: الثقة، والتفائل، والتسامح، والتعاطف، والنزاهة.

ثانياً: دراسات تتعلق بالتزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم هدفت دراسة الغافرية والقاسمية (2019) التعرف على درجة التزام معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف (5-9) بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة حيث طبقت على عينة مكونة من (256) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف (5-9) بأخلاقيات مهنة التعليم في

أبعاد، هي: (الثقة، والنزاهة، والتسامح، والتفؤل، والتعاطف)، وبلغ عدد الفقرات (18) فقرة.

الجزء الثالث: المجال الثاني: ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وتكون من أربعة أبعاد، هي: (علاقة المعلم مع زملائه، وعلاقة المعلم مع طلبته، وعلاقة المعلم برؤسائه، وعلاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي)، وبلغ عدد الفقرات (29) فقرة.

### صدق الأداة

1. الصدق الظاهري:

استُخدم الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين، حيث وُزعت أداة الدراسة على مجموعة من المختصين في مجال الإدارة التعليمية، وبلغ عددهم (10) محكمين، ذلك في جامعات: نزوى، والسلطان قابوس، ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وقد عادت الاستبيانات جميعها محكمة، وأجمع المحكمون على صدقها، وملاءمتها لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، ذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم. وأجريت التعديلات الآتية في ضوء ملاحظات المحكمين ففي المجال الأول: الاستقامة التنظيمية بعد الثقة: عُدلت صياغة الفقرات: (1)، و(3)، و(4)، وفي بعد النزاهة: عُدلت صياغة الفقرتين: (3)، و(4)، وفي التسامح: عُدلت صياغة الفقرتين: (1)، و(3)، وفي بعد التفؤل: عُدلت صياغة الفقرات: (1)، و(3)، و(4)، وفي بعد التعاطف: عُدلت صياغة الفقرتين: (1)، و(2).

أما المجال الثاني: ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ففي بعد علاقة المعلم مع زملائه: عُدلت صياغة الفقرات: (2)، و(4)، و(7)، وفي بعد علاقة المعلم مع طلبته: عُدلت صياغة الفقرات: (5)، و(7)، و(8)، وفي بعد علاقة المعلم برؤسائه: عُدلت صياغة الفقرات: (3)، و(5)، و(7)، وفي علاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي: عُدلت صياغة الفقرات: (1)، و(3)، و(5).

وتكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من مجالين، المجال الأول: الاستقامة التنظيمية، وتكون من خمسة محاور، هي: (الثقة، والنزاهة، والتسامح، والتفؤل، والتعاطف)، وبلغ عدد الفقرات (18) فقرة. المجال الثاني: ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وتكون من أربعة محاور، هي: (علاقة المعلم مع زملائه، وعلاقة المعلم مع طلبته، وعلاقة المعلم برؤسائه، وعلاقة المعلم بأولياء الأمور والمجتمع المحلي)، وبلغ عدد الفقرات (29) فقرة.

2. صدق البناء:

من أجل معرفة صدق البناء لمجالي الدراسة استُخدم معامل ارتباط بيرسون بين المجموع الكلي لكل محور والمجموع الكلي لكل مجال على حدة، حيث طُبقت الاستبانة على عينة مكونة من (30) معلماً ومعلمة من خارج العينة الأصلية للدراسة، ويتضح ذلك من خلال جدول (2).

### جدول (2) قياس صدق البناء لمجالي الدراسة بمعامل ارتباط بيرسون.

م	أبعاد مجال الاستقامة	معامل ارتباط بيرسون	أبعاد مجال أخلاقيات مهنة التعليم	معامل ارتباط بيرسون
1	الثقة	0,82**	علاقة المعلم مع زملائه	0,88**
2	النزاهة	0,95**	علاقة المعلم مع طلبته	0,93**
3	للتسامح	0,93**	علاقة المعلم برؤسائه	0,88**
4	التفؤل	0,94**	علاقة المعلم بأولياء الأمور	0,83**
5	التعاطف	0,89**	والمجتمع	

\*\*دالة عند مستوى (0,01).

يتضح من خلال الجدول (2) أن مجالي الدراسة يتصفان بصدق البناء، وهذا يجعلهما صالحين للتطبيق.

### ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة طُبقت على عينة من خارج عينة الدراسة الأصلية مكونة من (30) معلماً ومعلمة، حيث استُخدم معامل ألفا كرونباخ

حيث جمعت بين متغيرين، هما: الاستقامة التنظيمية لمديري المدارس، والتزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، إذ لم تجمع بينهما الدراسات السابقة جميعها. كما تختلف الدراسة الحالية في عينتها مع دراسة أبو الحاج (2018)، التي كانت عينتها الطلبة، ودراسة حمادنة (2013)، وجيشو وأوزكارا (2017) التي كانت عيناتها مديري ومديرات المدارس، ودراسة عبيدي وآخرون (2014)، حيث كانت العينة فيها موظفين يعملون في جامعة آزاد الإسلامية.

وتمثلت أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد طرائق توثيق مشكلة الدراسة من نتائج البحوث والدراسات السابقة، وفي اختيار المنهج الوصفي الارتباطي كمنهج للدراسة؛ بسبب مناسبتها لطبيعة الدراسة الحالية، وفي تحديد الأداة التي سوف تُستخدم في الدراسة الحالية وهي الاستبانة، ومعرفة كيفية بنائها. وفي تحديد الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في الدراسة الحالية، والتعرف على كيفية استخلاص نتائج الدراسة، ووضع توصياتها ومقترحاتها.

### منهج الدراسة، وإجراءاتها

#### منهج الدراسة

استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، حيث إنه ملائم لطبيعة الدراسة، والذي يصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفاً كمياً، ويهتم بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بينهما، والتعبير عنها بصورة رقمية" (ملحم، 2002).

#### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية للعام الدراسي (2021/2022) جميعهم، البالغ عددهم (3893) معلماً ومعلمة، حسب كتاب الإحصاء السنوي الصادر عن وزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2021-2022م. (وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، 2021).

#### عينة الدراسة

أُخذت عينة عشوائية لأفراد مجتمع الدراسة بلغت (450) من المعلمين والمعلمات، ووصلت حصيلة جمع الاستبانات (408) استبانات، وجميعها صالح للتحليل الإحصائي، وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (42)، وشكلت العينة نسبة (10,5%) من مجتمع الدراسة ويوضح جدول (1) العينة حسب متغيرات الدراسة.

#### جدول (1) العينة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
النوع	ذكر	120	29,4%	408
	أنثى	288	70,6%	
المسمى الوظيفي	معلم	362	88,7%	408
	معلم أول	46	11,3%	

#### أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة طُوّرت أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالاستقامة التنظيمية، مثل: دراستي أبو شكير (2018)، والسعد (2020)، وكذلك الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، مثل دراسات: الغافرية والقاسمية (2019)، وأبو حاج (2018) وتكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية.

الجزء الأول: تضمن البيانات الأساسية عن عينة الدراسة، من حيث: الجنس، والمسمى الوظيفي.

الجزء الثاني: المجال الأول: الاستقامة التنظيمية، وتكون من خمسة

## الإجابة عن أسئلة الدراسة

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان؟  
من أجل الإجابة على هذا السؤال استُخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الاستقامة التنظيمية مرتبة ترتيباً تنازلياً، وجدول (5) يوضح ذلك:

### جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة لأبعاد الاستقامة التنظيمية، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

م	الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	2	النزاهة	4.13	.57	كبيرة
2	4	التفأؤل	4.10	.58	كبيرة
3	1	الثقة	4.05	.57	كبيرة
4	3	التسامح	4.04	.60	كبيرة
5	5	التعاطف	4.01	.71	كبيرة
		المجموع الكلي	4.07	.53	كبيرة

يظهر الجدول (5) أن درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان جاءت كبيرة، كما جاءت كبيرة أيضاً في الأبعاد جميعها، وبلغ المتوسط العام للمحاور (07.4) بانحراف معياري قدره (53.0). وجاء في الرتبة الأولى بُعد النزاهة بدرجة ممارسة كبيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (13.4)، وانحراف معياري قدره (57.0)، وجاء في الرتبة الثانية بُعد التفأؤل بدرجة ممارسة كبيرة أيضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (10.4)، وانحراف معياري قدره (58.0)، وجاء في الرتبة الثالثة بُعد الثقة بدرجة ممارسة كبيرة أيضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (05.4)، وانحراف معياري قدره (57.0)، وجاء في الرتبة الرابعة بُعد التسامح بدرجة ممارسة كبيرة أيضاً، وبمتوسط حسابي بلغ (04.4)، وانحراف معياري قدره (60.0). أما بُعد التعاطف فجاء في الرتبة الخامسة والأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (01.4)، وانحراف معياري قدره (71.0)، وبدرجة ممارسة كبيرة أيضاً.

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي لأبعاد الاستقامة التنظيمية بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان تعزى إلى متغيرات: الجنس، والمستوى الوظيفي؟

وُعُرِضَت نتائج كل مُتغير على حدة على النحو الآتي:

#### 1- متغير الجنس:

حُسِبَت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للأبعاد جميعها وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وأجرى اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (6).

### جدول (6) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر الجنس على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين.

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الثقة	ذكور	120	4.03	.57	406	0.252	0.80	غير دالة
	إناث	288	4.05	.58				
النزاهة	ذكور	120	4.01	.61	406	2.683	0.01*	لصالح الإناث
	إناث	288	4.18	.55				
التسامح	ذكور	120	3.99	.60	406	0.926	0.36	غير دالة
	إناث	288	4.05	.60				
التفأؤل	ذكور	120	3.93	.56	406	3.864	0.00*	لصالح الإناث
	إناث	288	4.17	.57				
التعاطف	ذكور	120	3.89	.66	406	2.231	0.03*	لصالح الإناث
	إناث	288	4.06	.72				

\*دالة عند مستوى (0,05)

(Cronbach's Alpha)، ويوضح جدول (3) ثبات مجالي أداة الدراسة بمعامل ألفا كرونباخ، وكذلك للمجموع الكلي.

### جدول (3) قياس ثبات مجالي الدراسة بمعامل ألفا كرونباخ.

م	أبعاد مجال الاستقامة التنظيمية	معامل ألفا كرونباخ	أبعاد مجال أخلاقيات مهنة التعليم	معامل ألفا كرونباخ
1	الثقة	0,76	علاقة المعلم مع زملائه	0,92
2	النزاهة	0,87	علاقة المعلم مع طلبته	0,92
3	التسامح	0,82	علاقة المعلم بزملائه	0,91
4	التفأؤل	0,86	علاقة المعلم بالولياء الأمور والمجتمع	0,89
5	التعاطف	0,89		0,97
	المجموع الكلي	0,95	المجموع الكلي	

يتضح من خلال الجدول (3) أن مجالي الدراسة يتصفان بثبات مرتفع في المجموع الكلي، وعلى مستوى كل مجال، وهذا يجعلهما صالحين للتطبيق.

## إجراءات تطبيق أداة الدراسة

بعد إعداد أداة الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها، توجه الباحثون إلى قسم التربية والدراسات الإنسانية للحصول على مهمة تسهيل باحث، وبعد الحصول على مهمة تسهيل باحث، تقدمت للمكتب الفني بوزارة التربية والتعليم برسالة للحصول على الموافقة لتطبيق أداة الدراسة، وجاء الرد بالموافقة، وتم إشعار مديرية التربية والتعليم بمحافظة الداخلية ومخاطبتها لتسهيل مهمة التطبيق للباحثة، وإعطائها صلاحية التطبيق، وحُوِّلت الأداة إلى استبانة إلكترونية باستخدام برنامج جوجل درايف، وطُبِّقَت على المعلمين في مدارس المحافظة.

## المعالجة الإحصائية

من أجل الضبط الإحصائي لمجالي أداة الدراسة، ولتحليل النتائج، استُخدم برنامج الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث أُتُبِعَت الأساليب الإحصائية الآتية:

1. معامل ارتباط بيرسون لحساب الصدق الداخلي وللإجابة على السؤال الخامس.
  2. معامل ألفا كرونباخ من أجل استخراج ثبات أداة الدراسة.
  3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من أجل الإجابة على السؤالين: الأول، والثالث.
  4. اختبار ت (T-Test) لعينتين مستقلتين، لمعرفة تأثير المتغيرات على استجابات أفراد عينة الدراسة، من أجل الإجابة عن السؤالين: الثاني، والرابع.
- معيار الحكم على النتائج:
- خُدِّدَ طول الخلايا وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وحُسِبَ المدى (4=1-5) ومن ثم قُيِّمَ على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية، أي: (4=5-0)، وبعد ذلك أُضِيفَت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، والجدول (4) يوضح ذلك.

### جدول (4) الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي.

الدرجة (المستوى)	المتوسط الحسابي
كبيرة جداً	4.20 - 5
كبيرة	3.40 - 4.19
متوسطة	2.60 - 3.39
قليلة	1.80 - 2.59
قليلة جداً	1 - 1.79

يظهر من الجدول (8) أن مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان جاء كبيراً، كما جاء كبيراً أيضاً في الأبعاد جميعها، وبلغ المتوسط العام للأبعاد (12.4)، وانحراف معياري قدره (0.51). وجاء في المرتبة الأولى بُعد علاقة المعلم مع طلبته بمستوى التزام كبير، وبمتوسط حسابي بلغ (14.4)، وانحراف معياري قدره (0.55). وجاء في الرتبة الثانية بُعد علاقة المعلم مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي بمستوى التزام كبير، وبمتوسط حسابي بلغ (12.4)، وانحراف معياري قدره (0.59). وجاء في الرتبة الثالثة بُعد علاقة المعلم مع زملائه بمستوى التزام كبير وبمتوسط حسابي بلغ (11.4)، وانحراف معياري قدره (0.53). أما بُعد علاقة المعلم مع رؤسائه فجاء في الرتبة الرابعة والأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (10.4)، وانحراف معياري قدره (0.58)، وبمستوى التزام كبير أيضاً.

رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان تُعزى إلى متغيرات: الجنس، والمسمى الوظيفي؟ وعُرِضَتْ نتائج كل مُتغير على حدة على النحو الآتي:

#### 1- متغير الجنس:

حُسِبَتْ المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للأبعاد جميعها وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وأُجْرِيَ اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (9).

#### جدول (9) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر الجنس على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين.

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
علاقة المعلم مع زملائه	ذكور	120	3.92	.56	406	4.616	0.00*	لصالح الإناث
	إناث	288	4.19	.50	406	6.176	0.00*	لصالح الإناث
علاقة المعلم مع طلبته	ذكور	120	3.89	.60	406	4.665	0.00*	لصالح الإناث
	إناث	288	4.25	.49	406	5.455	0.00*	لصالح الإناث
علاقة المعلم برؤسائه	ذكور	120	3.89	.631	406	4.21	0.00*	لصالح الإناث
	إناث	288	4.18	.54	406	5.455	0.00*	لصالح الإناث
علاقة المعلم مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي	ذكور	120	3.87	.66	406	4.21	0.00*	لصالح الإناث
	إناث	288	4.21	.53	406	5.455	0.00*	لصالح الإناث

\*دالة عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان تُعزى إلى متغير الجنس (ذكر، أنثى) في الأبعاد جميعها ولصالح الإناث، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم.

#### 2- متغير المسمى الوظيفي:

حُسِبَتْ المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للأبعاد جميعها، وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي (معلم، معلم أول)، وأُجْرِيَ اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (10).

يتضح من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة ممارسة مديري ومديرات مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عمان للاستقامة التنظيمية تُعزى إلى مُتغير الجنس (ذكر، أنثى)، في أبعاد: (النزاهة، والتفائل، والتعاطف) لصالح الإناث، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم. كذلك، يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة إلى بُعدي (الثقة، والتسامح)، مما يعني عدم وجود تأثير لمتغير الجنس في استجاباتهم.

#### 1- متغير المسمى الوظيفي:

حُسِبَتْ المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للأبعاد جميعها وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي (معلم، معلم أول)، وأُجْرِيَ اختبار ت (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (7).

#### جدول (7) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر الوظيفة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين.

المحاور	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
الثقة	معلم	46	4.14	.56	90	1.852	0.07	غير دالة
	معلم أول	46	3.92	.56	90	2.385	0.02*	لصالح المعلم
التعاطف	معلم	46	4.17	.62	90	1.175	0.24	غير دالة
	معلم أول	46	3.86	.61	90	1.535	0.13	غير دالة
التسامح	معلم	46	4.17	.59	90	2.650	0.01*	لصالح المعلم
	معلم أول	46	3.82	.66	90	1.175	0.24	غير دالة
التفائل	معلم	46	4.05	.57	90	1.175	0.24	غير دالة
	معلم أول	46	3.90	.66	90	1.535	0.13	غير دالة
التعاطف	معلم	46	4.02	.74	90	1.535	0.13	غير دالة
	معلم أول	46	3.78	.79	90	1.535	0.13	غير دالة

\*دالة عند مستوى (0,05) \*\* تقاربتان عدد العينة لى مستوى متغير الوظيفة تم اعاد عينة عشوائية بنسابة

يتضح من الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة ممارسة مديري ومديرات مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عمان للاستقامة التنظيمية تُعزى إلى مُتغير الوظيفة (معلم، معلم أول)، في بُعدي (النزاهة، والتسامح) لصالح المعلمين، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير لمتغير الوظيفة في استجاباتهم. كذلك، يتضح من خلال الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة إلى محاور: (الثقة، والتفائل، والتعاطف)، مما يعني عدم وجود تأثير لمتغير الوظيفة في استجاباتهم.

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال استُخْرِجَتْ المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مجال التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، مرتبة ترتيباً تنازلياً، وجدول (8) يوضح ذلك:

#### جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات عينة الدراسة على محاور مقياس التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية.

م	الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الالتزام
1	2	علاقة المعلم مع طلبته.	4.14	.55	كبير
2	4	علاقة المعلم مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.	4.12	.59	كبير
3	1	علاقة المعلم مع زملائه.	4.11	.53	كبير
4	3	علاقة المعلم برؤسائه.	4.10	.58	كبير
		المجموع الكلي	4.12	.51	كبير



## جدول (10) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن أثر الوظيفة على وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من المعلمين.

المحاور	الوظيفة	العدد * المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة	الاتجاه الدلالة
علاقة المعلم مع زملائه.	معلم	46	4.14	.60	90	1.627	0.11	غير دالة
	معلم أول	46	3.96	.42				
علاقة المعلم مع طلبته.	معلم	46	4.13	.64	90	1.541	0.13	غير دالة
	معلم أول	46	3.95	.45				
علاقة المعلم برؤسائه.	معلم	46	4.10	.67	90	1.252	0.21	غير دالة
	معلم أول	46	3.95	.46				
علاقة المعلم مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.	معلم	46	4.02	.70	90	0.713	0.48	غير دالة
	معلم أول	46	3.93	.54				

\* نظرًا لعدد العينة بالنسبة إلى معيار الوظيفة أجريت عينة معنوية أحادية

يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان تُعزى إلى مُتغير المسمى الوظيفي (معلم، معلم أول) في الأبعاد جميعها، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للوظيفة في استجاباتهم.

خامساً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية، ومستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال استُخدم معامل ارتباط بيرسون الموضح في جدول (12)، كما استُخدم المعيار الموضح في الجدول (11) لتفسير قوة معامل الارتباط كما ورد عند (دويدين، 2018).

## جدول (11) تفسير مدى قوة معامل الارتباط.

مدى قوة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط
ضعيفة جداً	0,00 - أقل من 0,30
ضعيفة	0,30 - أقل من 0,50
متوسطة	0,50 - أقل من 0,70
قوية	0,70 - أقل من 0,90
قوية جداً	0,9 - إلى 1

وقد أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجات تقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الاستقامة التنظيمية، وأبعاد التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، والجدول (12) يوضح ذلك:

## جدول (12) معامل ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية ومستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان

الأبعاد	علاقة المعلم مع زملائه	علاقة المعلم مع طلبته	علاقة المعلم برؤسائه	علاقة المعلم مع أولياء الأمور والمجتمع	المجموع الكلي (أخلاقيات مهنة التعليم)
الثقة (معامل بيرسون)	0.45**	0.46**	0.48**	0.32**	0.47**
قوة العلاقة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة
النزاهة (معامل بيرسون)	0.56**	0.55**	0.52**	0.41**	0.57**
قوة العلاقة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	ضعيفة	متوسطة
التسامح (معامل بيرسون)	0.47**	0.40**	0.42**	0.32**	0.46**
قوة العلاقة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة
التفاوض (معامل بيرسون)	0.60	0.54	0.53**	0.41**	0.58*
قوة العلاقة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	ضعيفة	متوسطة
التعاطف (معامل بيرسون)	0.56	0.48	0.49**	0.39**	0.53*
قوة العلاقة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	متوسطة
المجموع الكلي (الاستقامة التنظيمية) (معامل بيرسون)	0.59**	0.55**	0.55**	0.42**	0.59**
قوة العلاقة	متوسطة	متوسطة	متوسطة	ضعيفة	متوسطة

\*\* دلالة عند مستوى (0,01)

يتضح من الجدول (12) وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين أبعاد مقياس الاستقامة التنظيمية جميعها وأبعاد مقياس التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، وتراوحت قوة العلاقة الارتباطية بين الضعيفة والمتوسطة، حيث تراوح معامل ارتباط بيرسون بين (0,32) و (0,59). كذلك يتضح من خلال الجدول السابق، أن هناك علاقة ارتباطية متوسطة وموجبة بين المجموع الكلي لأبعاد الاستقامة التنظيمية، والمجموع الكلي لأبعاد التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وقد يعني ذلك أنه كلما ارتفعت درجة ممارسة مديري المدارس للاستقامة التنظيمية أدى ذلك إلى ارتفاع في مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم بحسب رأي عينة الدراسة.

## تفسير نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: ما درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان؟ خلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي في محافظة الداخلية بسلطنة عمان جاءت كبيرة، وقد تعزى هذه النتيجة الكبيرة إلى جهود وزارة التربية والتعليم واهتمامها الكبير بضرورة التزام مديري المدارس بممارسة الاستقامة التنظيمية، وظهر ذلك جلياً في دليل مهام الوظائف المدرسية والأصبغة المعتمدة لها الصادر من الوزارة، حيث حدد الدليل مجموعة من الواجبات الوظيفية التي تؤكد على ذلك، كما قد تفسر هذه النتيجة بوحي مديري المدارس بأنهم يقدمون نموذجاً يحتذى به في مدارسهم في التعامل الأخلاقي، بوصف المدير الرجل الأول في المدرسة، الذي تتوجه إليه أنظار الجميع -بمن فيهم المجتمع المحلي- كقدوة يحتذى به، وأن ممارسة أبعاد الاستقامة التنظيمية سوف تعزز من مستوى تقدير واحترام العاملين في المدرسة للمدير.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الناصري وإبراهيم (2020)، ودراسة أبو شكير (2018)، ودراسة الفرجاني (2018)، ودراسة الشتوي والحبيب (2017) التي أظهرت أن توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية جاءت بدرجة كبيرة، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة السعد (2020) التي أوضحت أن درجة ممارسة مديري مدارس تربية عمان الثانية للاستقامة التنظيمية كانت متوسطة.

وجاء في الرتبة الأولى بُعد النزاهة بدرجة ممارسة كبيرة، وقد يُعزى ذلك إلى وعي مديري المدارس بأن النزاهة تُعد واحدة من القيم الأساس التي يبحث عنها الموظفون في موقع عملهم، كما أنها السمة المميزة للشخص الذي يظهر مبادئ أخلاقية سليمة في عمله، وهي تشكل الأساس الذي يبني عليه زملاء العمل الثقة والعلاقات الشخصية الفعالة بينهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من: الناصري وإبراهيم (2020)، وأبو شكير (2018) اللتين أظهرتا أن درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية جاءت كبيرة بالنسبة إلى بُعد النزاهة.

وجاء في الرتبة الثانية بُعد التفاؤل بدرجة ممارسة كبيرة، وقد يُعزى ذلك إلى معرفة المديرين بأن التفاؤل يُعد أحد أهم السمات التي تساعد على تحقيق النجاح في العمل، فالمدير المتفائل يمتلك المقدرة على تحقيق الطموحات، ويبعد عنه التشاؤم والإحباط، وبالتالي يمتلك سعة الصدر والصبر على تطوير العمل وتحسين أداء العاملين، وبت روح الأمل والحماس لديهم، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من: الناصري وإبراهيم (2020)، وأبو شكير (2018) اللتين أظهرتا أن درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية جاءت كبيرة بالنسبة إلى بُعد التفاؤل.

وجاء في الرتبة الثالثة بُعد الثقة بدرجة ممارسة كبيرة، وقد يُعزى ذلك إلى وعي مديري المدارس بأهمية منح الثقة المناسبة للعاملين، لأنها تساعد على تحقق أهداف المدرسة من خلال كسب ولاء الموظفين وثقتهم، وهي تعطي مجالاً واسعاً للموظف كي يعطي أفكاراً وإبداعات

## 2. متغير المسمى الوظيفي:

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات لدرجة ممارسة مديري ومديرات مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عمان للاستقامة التنظيمية تُعزى إلى مُتغير الوظيفة (معلم، معلم أول)، في بُعدي: (النزاهة، والتسامح) لصالح المعلمين، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين الأوائل يجدون ضغوطاً أكبر من قبل مديري المدارس بحكم طبيعة عملهم وإشرافهم المباشر على المعلمين، وقد يضطرونهم ذلك إلى أن يكونوا أكثر صرامة وحزمًا في تعاملهم مع المعلمين المشرفين عليهم، وربما يرجع ذلك أيضاً إلى أن المعلمين الأوائل كانوا يطمحون بأن تكون ممارسة مديري ومديرات مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عمان للاستقامة التنظيمية بدرجة أكبر تجاههم.

كما تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة إلى محاور: (الثقة، والتفؤل، والتعاطف)، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين جميعهم -بغض النظر عن مساهمهم الوظيفي- يعملون في بيئة العمل نفسها، وتتشابه معهم -إلى حد كبير- إجراءات العمل وظروفه ثالثاً: تفسير ومناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث: ما مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان؟

خلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى التزام كبير، وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك المعلمين بأن أخلاقيات مهنة التعليم تعدُّ أحد مكونات مهنة التعليم، وتمثل الضابط الأخلاقي الذي يتحكم في نشاط المعلم وسلوكه، مع إدراكهم بأن مهنتهم لها خصوصيتها، حيث إنهم يحملون رسالة سامية، وهم يمثلون قدوة يحتذى بهم، وأن التزامهم الأخلاقي يمثل مصدر احترام وتقدير لهم من قبل طلابهم ومجتمعهم. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الغافرية والقاسمية (2019)، ودراسة حمادنة (2013)، وأوضحت أن التزام معلمي مدارس التعليم الأساسي بأخلاقيات مهنة التعليم جاء بدرجة تقدير عالية.

ومن جهة أخرى، فقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أبو الحاج (2018) التي أظهرت أن درجة التزام المعلمين والمعلمات بأخلاقيات مهنة التعليم في مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة من وجهة نظر الطلبة كان متوسطاً.

وجاء في الرتبة الأولى محور علاقة المعلم مع طلبته بمستوى التزام كبير، وقد يُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين مسؤوليتهم الوظيفية تجاه طلبتهم، كما أن اهتمام المعلم بمصلحة الطالب وتقويم سلوكه من أولويات عمله ويأتي في مقدمة الترتيب، فالمعلم يعدُّ مربياً ومعلماً في آن واحد، وكلما اتسمت علاقة المعلم مع طلابه بالإيجابية ساعده ذلك على فهم الخلفية الثقافية والاجتماعية والصحية والاقتصادية لطلبتهم. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الغافرية والقاسمية (2019) التي أظهرت أن التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم جاء بمستوى عالٍ بالنسبة إلى محور علاقة المعلم مع طلبته.

وجاء في الرتبة الثانية بُعد علاقة المعلم مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي بمستوى التزام كبير، وقد يعزى ذلك إلى إدراك المعلمين بأن عملية التعليم تعدُّ قضية مجتمعية، ولا بد أن يشارك فيها جميع الأطراف بمن فيهم أولياء الأمور والمجتمع المحلي والمعلمين، وكلما كانت علاقة المعلم بهذه الأطراف إيجابية أدى ذلك إلى تحسين الأداء الدراسي للأنباء.

وجاء في الرتبة الثالثة بُعد علاقة المعلم مع زملائه بمستوى التزام كبير، وقد يُعزى ذلك إلى إدراك أفراد العينة بأن العلاقة الجيدة مع زملاء العمل تبعث في نفوسهم الطمأنينة والراحة، وتساعد على إيجاد مناخ مدرسي مثالي مليء بالطاقة الإيجابية نحو العمل. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج

لتطوير العمل، لثقتهم في مديره بأنه سيقف في صفه ويسانده، وسيعامله معاملة عادلة وقائمة على الاحترام المتبادل، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من: الناصري وإبراهيم (2020) وأبو شكير (2018)، اللتين أظهرتا أن درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية جاءت كبيرة بالنسبة إلى بُعد الثقة.

وجاء في الرتبة الرابعة بُعد التسامح بدرجة ممارسة كبيرة، وقد يُعزى ذلك إلى أن سيادة التسامح بين العاملين في المدرسة يساهم في تحسين العلاقات بينهم، ويشعرهم بالاستقرار الوظيفي والانتماء، لأنه يبدد الكثير من المخاوف الوظيفية، ويجفف العديد من منابع القلق الوظيفي، ويعزز قدرة الموظفين على التفكير الحر والإبداع وتقديم المبادرات. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من: الناصري وإبراهيم (2020)، وأبو شكير (2018)، اللتين أظهرتا أن درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية جاءت كبيرة بالنسبة إلى بُعد التسامح.

وجاء في الرتبة الأخيرة بُعد التعاطف، ورغم حصوله على هذه المرتبة إلا أن درجة الممارسة كانت كبيرة، وقد يُعزى ذلك إلى إدراك المديرين بأن التعاطف مع الموظفين يعدُّ أمراً في غاية الأهمية، فكثير من المعلمين يعانون من أنواع متعددة من الإجهاد بسبب تعدد مهام عملهم الوظيفية، وتعاملهم مع فئات مختلفة من الطلبة، وبالتالي عندما يجد المعلمون أو الموظفون في المدرسة بصفة عامة التعاطف الذي يظهره المديرين تجاههم فإن ذلك سيحسن حالتهم المزاجية وأداءهم الوظيفي بشكل إيجابي، ويرفع من مستوى مشاركتهم وانخراطهم في العمل. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراستي كل من: الناصري وإبراهيم (2020)، وأبو شكير (2018)، اللتين أظهرتا أن درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية جاءت كبيرة بالنسبة إلى بُعد التعاطف.

ثانياً: تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في استجابات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عمان للاستقامة التنظيمية تُعزى إلى متغيرات: الجنس، والمسمى الوظيفي؟

## 1-متغير الجنس:

أبرزت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارس محافظة الداخلية في سلطنة عمان للاستقامة التنظيمية تُعزى إلى مُتغير الجنس (ذكر، أنثى)، في أبعاد: (النزاهة، والتفؤل، والتعاطف) ولصالح الإناث، وهذا يعني أن درجة ممارسة الإناث للاستقامة التنظيمية في هذه الأبعاد الثلاثة كانت أفضل من مدارس الذكور حسب رأي عينة الدراسة، وقد لا تعني هذه الفروق تجاهل دور مديري المدارس في ممارسة الاستقامة التنظيمية، ولكن قد يعلل ذلك بأن الإناث يملن -بطبعهن الفطري- بدرجة أكبر نحو استخدام الأساليب الأكثر رفقاً ورحمةً وعطفاً ونزاهةً في تعاملهن مع الآخرين، ولعل البيئة المدرسية الخاصة بمدارس الإناث تساعد المديرات على ممارسة هذا النوع من أساليب القيادة أكثر من بيئة العمل بمدارس الذكور. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الفرجاني (2018)، التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة تُعزى إلى متغير الجنس.

كذلك يتضح من النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة إلى بُعدي (الثقة، والتسامح)، وقد يفسر ذلك بتشابه بيئة وظروف العمل لدى كل من الذكور والإناث، بالنظر إلى أن جميعهم يعملون في الوزارة نفسها. وقد اتفقت نتيجة مع دراسة السعد (2020)، التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة تُعزى إلى متغير الجنس. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الناصري وإبراهيم (2020)، التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة توفر أبعاد الاستقامة التنظيمية حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة التي تُعزى إلى متغير الجنس، ولصالح الذكور.

علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد الاستقامة التنظيمية، ومستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان؟ كشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين محاور مقياس الاستقامة التنظيمية جميعها، وأبعاد مقياس التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان، وتراوحت قوة العلاقة الارتباطية بين الضعيفة والمتوسطة، ويتضح أن إجمالي العلاقة الارتباطية كانت متوسطة وموجبة بين المجموع الكلي للاستقامة التنظيمية والمجموع الكلي لمستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وهذا يعني أن ممارسة المديرين للاستقامة التنظيمية قد يعزز مستوى التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم ويرفعه، لأن ممارسة المديرين للاستقامة التنظيمية يعني تمسكهم بالمبادئ والمنطلقات الأساس لجوهر الأخلاق. كما تعزز ممارسة المدير للاستقامة التنظيمية من مستوى تحسين وتنامي العلاقات الشخصية ورفع مستوى الدافعية والرغبة في تحمل المزيد من المسؤولية، وتقوية العلاقات الإنسانية وبنائها في محيط العمل.

واتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة أبو شكير (2018)، التي بينت أن متغير الاستقامة التنظيمية يحسن أخلاقيات العمل.

### توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها، فإنها توصي بالآتي:

أولاً: توصيات خاصة بالاستقامة التنظيمية لمديري المدارس:

- زيادة الاهتمام بتدريب مديري المدارس على أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية عامة والاستقامة التنظيمية خاصة، ذلك سواء على مستوى وزارة التربية والتعليم ممثلة في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، أو المديريات العامة للتربية والتعليم ممثلة في مراكز التدريب بالمُحافظات.
- منح مديري المدارس مزيداً من الصلاحيات التي تزيد تمكّنهم من تأصيل منظومة أخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية عامة والاستقامة التنظيمية خاصة، مما يساعدهم في بناء مناخ من النزاهة، والتفاهل، والثقة، والتسامح، والتعاطف بينهم وبين المعلمين في مدارسهم.
- بناء ميثاق أخلاقي لوظيفة الإدارة المدرسية في سلطنة عمان تكون الاستقامة التنظيمية من مركزاته الرئيسية.
- تضمين أبعاد الاستقامة التنظيمية في كفايات ومعايير وعناصر تقويم أداء مديري المدارس بسلطنة عمان.

ثانياً: توصيات خاصة بالتزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم:

- زيادة الاهتمام بتدريب المعلمين على الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، ذلك سواء على مستوى وزارة التربية والتعليم ممثلة في المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين، أو المديريات العامة للتربية والتعليم، ذلك عبر مشروع المدرسة وحدة للإنماء المهنية.
- تشجيع المعلمين على اتباع نمط القيادة الديمقراطية في الإدارة الصفية، الذي يتيح الحوارات والنقاشات المُفتحة والفعالة مع الطلبة، مما يدعم الثقة المتبادلة بينهم.
- زيادة اهتمام المعلمين بالتركيز في عملهم، ذلك في ضوء توجيهات ونصائح وإرشادات مديري المدارس المُستمدة من التشريعات والقوانين واللوائح المنظمة للعمل.

دراسة الغافرية والقاسمية (2019)، التي أظهرت أن التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم جاء بمستوى عالٍ.

وجاء في الرتبة الرابعة والأخيرة محور علاقة المعلم برؤسائه، ورغم حصوله على هذه المرتبة إلا أن مستوى الالتزام كان كبيراً، وقد يُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين بأن العلاقة بين الموظف والمدير علاقة عمل ومسؤولية، ولا بد أن تتسم هذه العلاقة بالإيجابية؛ لأن الجميع يعملون في المؤسسة نفسها، ويسعون لتحقيق أهداف مشتركة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الغافرية والقاسمية (2019)، التي أظهرت أن التزام المعلمين بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم جاء بمستوى عالٍ بالنسبة إلى محور علاقة المعلم برؤسائه.

رابعاً: تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في استجابات أفراد عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان تُعزى إلى متغيرات: الجنس، والمسمى الوظيفي؟

#### 1- متغير الجنس:

أبرزت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان تُعزى إلى متغير الجنس (ذكر، أنثى)، في الأبعاد جميعها ولصالح الإناث، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على وجود تأثير للجنس في استجاباتهم، وقد يعزى ذلك لكون الإناث -بحكم طبيعتهم- أكثر حرصاً والتزاماً بالأنظمة والقوانين المنظمة للعمل، لا سيما ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم. كما تتسم الإناث بصفة عامة بطبيعة مسالمة، وهادئة، ومتعاونة، وعلاقات تتسم بالود، والعطف، والاحترام، ويتمتعن بقدر كبير من التحمل، والصبر، وسعة الصدر في التعامل مع الطالبات، والرؤساء، وزميلات العمل، والمجتمع، أكثر من الذكور، ذلك لطبيعتهم الفطرية التي ميزهن الله تعالى بها كأمهات.

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الغافرية والقاسمية (2019)، التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في تقدير أفراد العينة الدراسة تُعزى إلى متغير النوع ولصالح الإناث، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة حمادنة (2013)، التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تُعزى إلى متغير الجنس.

#### 2- متغير المسمى الوظيفي:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان تُعزى إلى متغير الوظيفة (معلم، معلم أول) في الأبعاد جميعها، وقد يعزى ذلك إلى اشتراك أفراد العينة جميعهم -بإختلاف مسمياتهم الوظيفية- في العمل ضمن المؤسسة التربوية نفسها، لذا تتقارب أهدافهم وتصوراتهم وقناعاتهم حول مستوى التزامهم بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم. وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الغافرية والقاسمية (2019)، التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير أفراد العينة تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

خامساً: تفسير ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد

### المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو الحاج، مجدي. (2018). درجة التزام المعلمين والمعلمات بأخلاقيات مهنة التعليم في مديرية التربية والتعليم بلواء الجامعة وعلاقته بأسباب تدني مستوى التحصيل طلاب وطالبات المرحلة الثانوية، دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، -الأردن.
- أبو شكير، زهراء جمال. (2018). الدور المعدل للاستقامة التنظيمية كمتغير معدّل في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري للعاملين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة كربلاء، العراق. دار المنظومة.
- آل الشيخ، عزيزة سعيد، وإبراهيم، حسام الدين. (2016). درجة ممارسة مديري المدارس لسلوك الاعتدال في محافظة الداخلية بسلطنة عمان، عالم التربية، -مصر.

- التميمي، أمال كاظم مهدي. (2015). تأثير القيادة الروحية في الاستقامة التنظيمية لبناء قيمة عليا للعاملين (دراسة حالة في العتبة العباسية المقدسة) (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
- التونجي، عمر محمد. (2011). أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- الحاتمي، سليمان علي محمد. (2014). الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين العمانيين في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- حمادنة، أديب. (2013). درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق (رسالة ماجستير منشورة) جامعة آل البيت، الأردن. دار المنظومة.
- الخبراني، يحيى محمد علي. (2010). متطلبات تطبيق ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، -الرياض.
- الخروصي، أحمد محمد عبد الله. (2014). درجة توافر الممارسات الداعمة للقيادة الأخلاقية لمديري المدارس بسلطنة عمان كما تحددها معايير مجلس القيادة التربوية الأمريكية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.
- خلف الله، محمود إبراهيم عواد (2018). درجة ممارسة معلمي التعليم المهني بمحافظات فلسطين الجنوبية لأخلاقيات المهنة الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظرهم، مجلة كلية فلسطين التقنية للبحوث والدراسات، دير البلح.
- السعد، رانيا إبراهيم، والشرفات، صالح سويلم. (2020). درجة ممارسة مديري مدارس تربية عمان الثانية للقيادة المتسامية وعلاقتها بالاستقامة التنظيمية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة آل البيت، -الأردن. دار المنظومة.
- الشتوي، سليمان عبد الله. (2017). القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث.
- الشويش، خالد عبيد علي، والشايح، علي صالح. (2017). مستوى وعي معلمي المرحلة الابتدائية بميثاق أخلاقيات مهنة التعليم وعلاقته بالتزامهم الأخلاقي والمهني من وجهة نظر المشرفين والمعلمين بمنطقة القصيم (رسالة ماجستير). كلية التربية، جامعة القصيم، السعودية. دار المنظومة.
- الضامري، جمعة مالك. (2011). تمكين المعلمين بمدارس التعليم الأساسي (حلقة ثانية) بسلطنة عمان في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- العلوي، راشد حمد سعيد، والغسانية، هناء أبو بكر. (2009). ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، التطوير التربوي، سلطنة عمان.
- الغافرية، بدرية ناصر سعيد، والقاسمية، عائدة بطي. (2019). درجة التزام معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف (5-9) بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، مصر.
- الغامدي، حمدان أحمد. (2010). إطار مقترح لميثاق أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، رسالة الخليج، الرياض.
- الغسانية، هناء أبي بكر. (2009). ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، مجلة التطوير التربوي، سلطنة عمان.
- الفرجاني، محمد أراجح. (2018). الأخلاقيات المهنية لمدير المدرسة والعوامل المرتبطة بها من وجهة نظر معلمي ومعلمات التعليم العام في مدينة بنغازي (رسالة ماجستير). جامعة قاريونس، كلية الآداب، ليبيا. دار المنظومة.
- القرشي، خلف سليم. (2015). تصور مقترح لميثاق أخلاقي للمعلم والمتعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء الفكر التربوي، مجلة الثقافة والتنمية.
- المطيري، زكية. (2022). الاستقامة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة عنيزة من وجهة نظر المعلمات. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب.
- ملحهم، سامي محمد. (2002). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- ناصر، إبراهيم (2006). التربية الأخلاقية، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- الناصري، ناصر سيف، وإبراهيم، حسام الدين. (2020). درجة توافر أبعاد الاستقامة التنظيمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في محافظة الظاهرة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلم. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (2010). ميثاق أخلاق مهنة التعليم، مسقط.
- وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. (2015). دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصب المعتمدة لها، مسقط.
- وزارة التربية والتعليم. (2009). دليل نظام تطوير الأداء المدرسي، سلطنة عمان.
- وزارة التربية والتعليم. (2014). بيانات عن المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين بسلطنة عمان، مسقط، تاريخ الرجوع إليه 2/3/2022 مشتق من: [www.edu.gov.om](http://www.edu.gov.om)
- وزارة التربية والتعليم. (2017). الإطار الوطني العماني للمهنة، سلطنة عمان، مشتق من: [www.edu.gov.om](http://www.edu.gov.om)

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abedikooshki, S., & Zeinabadi, H. (2016). Organizational Virtuousness in Schools: A Review of Factor Structure of a Tool in Secondary Schools. *Journal of Administrative Management, Education and Training (JAMET)*, 2(12), 60-69.
- Asad, H., Naseem, R., & Faiz, R., (2017), Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction. *Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 35-48.
- Becker, T. (1998), Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness. *Academy of Management Review*, 23(1), 154-161
- Bright, D, & Exline, J. (2011). Forgiveness at four levels: Intrapersonal, relational, organizational, and collective group. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press
- Cameron, K. & Caza, A. (2006), The Amplifying and Buffering Effects of Virtuousness in Downsized Organizations, *Journal of Business Ethics* (64), 249-269.
- Cameron, K. & Winn, G (2012). Virtuousness in Organizations. In Cameron, K.S. and Spreitzer, G.M. (Eds.) *Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press. Summarized by Penelope Mallinckrodt (Ross MBA Class of 2013).

- Cameron, K., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American behavioral scientist*, (47), 766-790.
- Clark, A. (1999). An embodied cognitive science? *Trends in Cognitive Sciences*, 3(9), 345-351.
- Githgo, S., & Özkara, F. (2017). A Qualitative Research on Administration Ethics at School. *Journal of Education and Training Studies*, 5(11), 44-53.
- Hamrahi, M., Najafbagy, R., Musakhani, M. (2015). Factors Effecting on Promoting Organizational Virtuousness in Iran State Agencies. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5 (1), 4772-4779.
- Higgins, M., Shoshana, R., Dobrow, R., & Roloff, S. (2010). Optimism and the Boundryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, (31), 749-769.
- Kegler, D. (2001). Gender Differences in Perceptions of ethics Among Teacher Education Students at San Diego State University. Un published doctoral dissertation, San Diego State University, United State of America.
- Kooshki, S. & Zeinabadi, H. (2015) An Investigation into the Role of Organizational Virtuousness in the Job Attitudes of Teachers. *Journal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3(1), 563-570
- Malik, S., & Naeem, R. (2016). Organizational Virtuousness, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Framework. *Journal of Behavioral Sciences*, 26(1), 113-129.
- Nartgun, S., Dilekci, U. (2016). Teacher Views on Administrators' Leadership Styles and Level of Organizational Virtuousness. *Anthropologist*, 24(1), 363-373.
- Nepean, W. (2007). Virtuous Firms Perform Better: An Empirical Investigation of Organizational Virtues and Performance. *Business Post Comment*.
- Shekari, H., Mohamad A. & Said, M. (2011) Developing values in organization: a reflection on organizational virtuousness approach. *International Journal of Research In Commerce & Management*, 2(5), 11-15.
- Ziapour, A., Molavi, S. & Afsari, D. (2015) A Study of the Relationship between Organizational Virtuousness and Employee Engagement. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 9 (8), 1442-1447.