

المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة ومستوى المدرسة

الدكتور حسن الطعاني

كلية العلوم التربوية

جامعة مؤتة - الأردن

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل والخبرة ومستوى المدرسة.

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس في محافظة الكرك وكان عددهم (225) مديراً ومديرة اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية إذ بلغ عددها (120) مديراً ومديرة طبقت هذه الدراسة مقياس (جوردن) وذلك بعد تعديله واستخراج دلالات الصدق ومعامل الثبات وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخرجت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين.

ومن أبرز نتائج الدراسة:

أن ترتيب أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس من وجهة نظرهم حسب درجة أهميتها على النحو الآتي (قيم الانتماء، قيم الامتثال، قيم الخيرية، قيم الدعم، قيم الاستقلالية، قيم القيادة). وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمستوى المدرسة

ولصالح مديري المدارس الثانوية، كما بينت الدراسة بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

ومن أبرز مقترحات الدراسة:

تقويم المديرين على أسس المنظومة القيمية.

خلفية الدراسة وأهميتها:

مقدمة:

يسعى الأردن في العصر الحاضر نحو التنمية الشاملة في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية، وحتى تحقق التنمية أهدافها، لا بد من استثمار الموارد البشرية بصورة فعّالة، وللتربية دور كبير في تنمية الموارد البشرية، ولكي تتحقق التنمية الشاملة لابد من تطوير النظم التربوية، إذ يعدّ مدير المدرسة جزءاً أساسياً من هذا النظام.

يتأثر مدير المدرسة أثناء قيامه بمهامه الإدارية والفنية بمجموعة من العوامل، منها عوامل داخلية تتعلق بالمدير نفسه من حيث قدراته واتجاهاته وميوله والقيم التي يؤمن بها، وعوامل خارجية تتعلق بالبيئة المحيطة به مثل المجتمع المحلي والمعلمين والتقنيات التربوية والتسهيلات التربوية والطلبة وذلك من حيث قدراتهم واستعداداتهم وميولهم، فالقيم هي من أهم العوامل التي تؤثر في سلوك مدير المدرسة وفي اتخاذ لقرارات تربوية فعّالة .

وعلاقة القيم بالتربية من المواضيع الهامة لأن التربية عملية قيمية، فالعملية التربوية، في أي مجتمع تحتاج إلى توافق الأنماط السلوكية والنقائنها على نسق قيمي واضح، بالإضافة إلى تناسق الأدوار على مستوى الأفراد العاملين، وكذلك على مستوى المؤسسات التربوية. (عبد الفتاح، 2001، ص7-9)

القيم تتال دوراً بارزاً على مستوى الفرد والجماعة ، لذا فإن حاجة الفرد إلى مجموعة من القيم تعادل حاجة المجتمع إليها، لأن تكامل الشخصية يعتمد على اتساق المنظومة القيمية، وفقدانها يعرض الفرد للارتباك والحيرة مما يؤدي به إلى عدم الاستقرار، فدور المؤسسات التربوية في أي مجتمع يتمثل في مساعدة الأفراد على فهم قيمهم

والارتباط بها وممارستها مما يخلصهم من التخبط والعشوائية ويؤدي بهم إلى الاستقرار. (موسى، 2001، ص 12-14)

نظرة الفلاسفة للقيم:

اختلفت وجهات النظر حول ماهية القيم وحقيقتها، فمن اتفاق على وصف القيم بأنها معايير سلوك الفرد والمجتمع، إلى اختلاف حول مصادرها وقابليتها للتغيير، كذلك حصل تفاوت في وجهات النظر بين الفلاسفة المختلفة، فالفلسفة المثالية تنظر للقيم على أنها ثابتة وخالدة وغير قابلة للتغيير ولا للزوال وتستمد من عالم المثل (الأفكار). (المحادين، 2002، ص 25).

وتنظر الفلسفة الواقعية للقيم على أنها حقيقة موجودة في عالمنا، وليست تصوراً، وكل شيء له قيمة، ويستطيع الإنسان أن يكتشف القيم عن طريق الأسلوب العلمي أي باستخدام العقل، والقيم عند الواقعيين مطلقة. مع التأكيد بأننا يمكن أن نحصل عليها عن طريق الخبرة الحياتية أيضاً. (زاهر، 1984، ص 40).

أما الفلسفة البراجماتية، فإنها تؤمن بعدم وجود قيم أخلاقية مطلقة، فالقيم قابلة للتغيير ومن ثم فالقيم والأخلاق عموماً نسبية، فالقيم مصدرها الخبرات الإنسانية وتقاس القيم بنتيجتها بما يعود منها بالخير على الفرد والمجتمع في الموقف الذي تطبق فيه. (العوا، 1986ص94)

والفلسفة الوجودية تنظر للقيم على أنها لا توجد منفصلة عن الأفعال التي يمارسها الإنسان بحريته وبناءً على اختياره، ولكن يجب أن يختار ما هو خير لأن الاختيار في حد ذاته يؤكد أن لديه قيماً، وللإنسان حرية في أن يقرر ما هو صواب أو خطأ بالنسبة له. (الخلف، 1996، ص 15).

والفلسفة الماركسية تنظر للقيم على أنها تتسم بطابع اجتماعي، وأنها تظهر في مجمل نشاط الناس العملي، وتؤكد بأن ما يصلح لأفراد المجتمع عامة يصلح للفرد المعين بحد ذاته، وتؤكد بأنه لا يمكن فهم القيم بعيداً عن البيئة الاجتماعية فما يطلق عليه قيم نهائية مطلقة ليس إلا وجهات نظر أخلاقية. (العوا، 1986 ص634)

أما في الفلسفة الإسلامية فالقيم لم ترد بهذا اللفظ، وإنما ورد معناها معبراً عن ألفاظ شتى كالخير والشر والمعروف والمنكر والفضيلة والفاحشة والحسنة والسيئة، ومصادر القيم في الفكر الإسلامي هي ذاتها مصادر التشريع الإسلامي فهي تستمد مبادئها من الإسلام ذاته أي من القرآن والسنة. (الحياري، 1999، ص20).

للقيم دور كبير في تحديد سلوك الفرد، كما أن القيم تقف وراء كل نشاط إنساني، وقد أشار مورفي (Murphy) إلى أننا إذا أردنا فهم شخصية الفرد، وسلوكه فإنه ينبغي أن ندرس منظومة القيم لديه، وتعد القيم التي يتبناها الأفراد عوامل هامة محددة لسلوكهم. (حسين، 1981، ص15).

إن أهمية القيم لا تقتصر على المجتمع بل يمتد أثرها إلى حياة الفرد الخاصة، حيث يعتمد تكامل الفرد وصحته النفسية على اتساق منظومة القيم لديه، أما تصارع القيم وتناقضها عنده فإنه يؤدي إلى القلق والسلوك غير السوي، حيث تعمل القيم على بلورة أنماط من السلوك تستخدم وسيلة لتحقيق غاية أو هدف مرغوب فيه. (عبد الله، 1998. ص10).

وقد أكد علماء النفس على ثلاثة مجالات لدراسة القيم وهي دراسة الفروق القيمية بين الجماعات والأفراد، ودراسة أصل القيم وتطورها داخل الأفراد، والاهتمام بتأثير القيم ووظيفتها في الأفراد كما اهتم علماء الاقتصاد بشكل أساسي بكل شيء له منفعة مادية، أما المختصون في علم الاجتماع فيرون أن القيمة تستعمل أحياناً للتعبير عن المرغوب

فيه اجتماعياً، حيث يوصف الرجل الوقور والعالم الجليل بأنه رجل له قيمة. (عبيدات، 1982، ص 12).

ويصنف بوجاروس (Bogardus) الورد في (عبيدات، 1982) أن القيم تقسم إلى قيم إيجابية، وقيم سلبية ويبين وجود علاقة بين القيم والاتجاهات حيث يقول إن كل اتجاه مصحوب بقيمة وإن الاتجاه والقيمة وجهان لعملة واحدة، فإذا كان اتجاه الفرد أو الجماعة اتجاه قبول كانت القيمة التي تصحب هذا الاتجاه وترتبط به قيمة إيجابية، وإذا كان اتجاه الفرد عدم قبول كانت القيمة المرتبطة به قيمة سلبية .

إن السلطة التي يمارسها مدير المدرسة على المرؤوسين الذين يعملون معه قد تكون مستمدة من القوانين والأنظمة والتعليمات، أو تعتمد على معرفة الشخص بالحقائق والمعارف والخبرات، وكلما كانت الإدارة مبنية على أساس سلطة المعرفة والعلم كانت أقرب إلى الموضوعية والفاعلية في تحقيق الأهداف، وهناك سلطة العرف والتقاليد، ويقصد بها القوة القاهرة للقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع وما يسيطر عليه من عادات وتقاليد لا يستطيع الفرد الخروج دون أن يقابل بمقاومة أفراد المجتمع.

إن القيم التي يمارسها مدير المدرسة تعد عوامل محددة لسلوكه، فعندما يقوم بسلوك معين أو يختار مساراً فإنه يفعل ذلك وفي ذهنه أن هذا السلوك أو المسار يساعده على تحقيق بعض القيم التي يؤمن بها الأفراد داخل المدرسة والمجتمع وأن التوفيق بين الأهداف العامة للمدرسة والحاجات الشخصية للأفراد، يساعد على رفع مستوى إنجاز العاملين إلى الحد الأقصى ويخلق منهم جماعة متماسكة متفاعلة.

ويتطلب التطوير الإداري لمدير المدرسة، تحليل دوره أولاً وهذا يرتبط بفلسفته في الحياة عامة أي مايعتبره خيراً، وأن إدراك الفرد لما هو خير يعد شيئاً أساسياً لأي تحليل منطقي لأدواره الإدارية، ويمكن أن نحلل فلسفة الفرد في الحياة على أنها مجموعة من القيم ومن ثمّ فالأفراد يعملون ضمن منظومة قيمية مختلفة مما يتطلب

إحداث تغييرات في نظامه القيمي بحيث يكون لديه أخلاقيات للمهنة والتي تتمثل في الأمانة والإخلاص والعدل والانتماء لدى أفراد المجتمع بشكل عام.. (عبد الرحمن 1986م).

يتضح مما سبق أن القيم تلعب دوراً أساسياً في سلوك مديري المدارس وفي اتخاذهم لقراراتهم، وكيفية تعاملهم مع الأفراد الذين يعملون معهم، وكذلك مع أفراد المجتمع المحلي، كما أن غرس القيم الحميدة في نفوس المديرين كالعدل والإخلاص والتشاور في اتخاذ القرارات الإدارية كلها تعمل على نجاحهم في عملهم الإداري.

مشكلة البحث وأسئلته:

الإنسان يكتسب الثقافة بالتعليم والخبرة من مجتمعة، حيث تمثل حصيلة التفاعل للأفراد والجماعات في مجتمع ما وأنماط القيم والمعتقدات والأفكار السائدة فيه حيث إنَّ للقيم تأثير كبير ومباشر في الأعمال التي يؤديها مدير المدرسة وذلك من حيث ضبط سلوكه وتحديد أهدافه واتخاذ القرارات المتعلقة بأعماله، حيث إن التعرف على المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن والتوصل إلى نتائج متعلقة بالمنظومة القيمية قد يعود بالفائدة على العملية التربوية لأن مدير المدرسة يُعدُّ أحد الأركان الرئيسية لها. حيث يسهل التعرف على منظومة القيم لدى مديري المدارس ويسهل وضع برامج تدريبية لهم وفق احتياجاتهم الحقيقية وخاصة المتعلقة بالعلاقات الإنسانية لأهميتها لعملهم مما يسهل بدوره إحداث تغييرات في نظامهم القيمي بحيث يكون لتدريبهم قيماً إيجابية تجاه المهنة كالاستقلالية والانتماء والقيادة. مع التأكيد على أهمية القيم كونها تشكل منطلقات وقواعد ومبادئ للسلوك.

وتتحدد مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس في الأردن من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس في الأردن تعزى لجنسهم ومؤهلاتهم وخبراتهم ومستوى المدرسة التي يعملون بها؟

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن من وجهة نظرهم وتأثير تلك القيم بمتغيرات المؤهل العلمي والجنس والخبرة في الإدارة ومستوى المدرسة

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الإفادة من نتائجه للجهات الآتية:

- 1- تعتبر المنظومة القيمية لها دور كبير في نجاح المديرين في مهماتهم الإدارية
- 2- وزارة التربية والتعليم: لتحسين معايير اختيار المديرين من قبل اللجان المختصة وكذلك فائدتها للمخططين التربويين المسؤولين عن إعداد وتدريب المديرين حول مواطن تتعلق بالقيم وأهمية التعرف عليها والالتزام بها .
- 3- الجامعات: لتطوير خطة الإدارة المدرسية في كليات التربية من خلال إضافة مواد جديدة تتعلق بالقيم.
- 4- العاملون في البحث التربوي: حيث يمكن أن تفتح هذه الدراسة مجالاً لدراسات لاحقة يتم فيها تناول الموضوع من جوانب أخرى أو تستهدف فئات أخرى .

التعريفات الإجرائية:

القيم:

هي مجموعة من الأحكام والمعايير التي تتكون لدى الفرد من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية بحيث يتمكن من اختيار أهداف وتوجهات لحياته يراها جديرة لتوظيف إمكانياته، وتتجسد القيم من خلال الاهتمامات أو

الاتجاهات أو السلوك العلمي أو اللفظي مباشرة أو غير مباشرة. (أبو العينين، 1988) وسيتم قياسها من خلال المقياس الذي تم تكيفه وتطويره لهذا الغرض.

المنظومة القيمية (التعريف الإجرائي):

هي مجموعة الأحكام المعيارية التي تتكون لدى مدير المدرسة من خلال تفاعله مع المواقف والخبرات الفردية والاجتماعية، بحيث تمكنه من اختيار أهداف لعمله يراها جديرة لتوظيف إمكانياته وتتجسد القيم من خلال الاهتمامات أو الاتجاهات أو السلوك العملي أو اللفظي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وسوف نتعرف على المنظومة القيمية من خلال مقياس جوردون (Gordon) المعدل.

مدير المدرسة:

هو الشخص الذي تعينه وزارة التربية والتعليم في المدرسة الثانوية أو الأساسية من أجل تنظيم جميع مرافقها، والإشراف على المعلمين من الناحيتين الفنية والإدارية والعمل على تسيير دورة العمل المدرسي بفاعلية وكفاءة .

محددات الدراسة:

1 - اقتصرت هذه الدراسة على مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك في العام الدراسي 2006\2007

الدراسات السابقة:

أجرى عبيدات (1982) دراسة حول القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية وموقع القيم الإسلامية منها في محافظة إربد، تكونت عينة الدراسة من (88) مديراً ومديرة (241) معلماً ومعلمة، قدم لهم استبانة مكونة من (24) فقرة تمثل القيم الإسلامية، (26) فقرة تمثل القيم غير الإسلامية، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين موقف المدير والمديرات من القيم الإسلامية، وكل

منهما يؤيد هذه القيم، كما أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المديرين والمديرات للقيم الإسلامية.

أجريت غرايية (1992) دراسة بعنوان أثر القيم لدى مديري المدارس الثانوية الأكاديمية في محافظة إربد على سلوكهم الإداري بلغت عينة الدراسة (84) مديراً ومديرة من المدارس الثانوية في محافظة إربد ولواء عجلون أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات مديري ومديرات المدارس الثانوية تعزى للجنس في أهمية ترتيب القيم الإدارية لصالح الذكور، كما بينت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سلوك مديري ومديرات المدارس الثانوية تعزى إلى القيم لصالح الذكور .

كما قام الزدجالي (1999) بدراسة حول القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عُمان للتعرف على القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية وذلك باستخدام مقياس البورت (Allport) وفيرنون (Vernon) ولندزي (Lindzy)، لدراسة القيم المؤثرة في السلوك الإداري للمديرين، تكونت عينة الدراسة من (110) مديراً ومديرة منهم (55) مديراً و(65) مديرة وقد خلصت الدراسة إلى ترتيب قيم مديري المدارس الثانوية حسب تفضيلهم لها تنازلياً: (النظرية، الدينية، الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، الجمالية) وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.5 >$) يعزى إلى متغيري الجنس والخبرة في القيم المؤثرة في السلوك الإداري كما أشارت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.5 >$) يعزى إلى متغيري المؤهل الأكاديمي والعمر في القيم الإجمالية فقط.

أجريت ويسلي (Wesley,1997) دراسة حول قيم المديرين ومساهماتها في تكوين الهوية العامة، هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين قيم المديرين وقيم المعلمين والدور الذي

تلقبه في الوصول إلى الاتفاق، اعتمد الباحث في بيانات دراسته على المقابلات التي أجراها مع مديريين (2)، و(13) معلماً في مدرستين، قدرت إحداهما بأنها ذات فعالية أعلى من قبل المشرفين، والأخرى أقل فعالية، بينت نتائج الدراسة أن المدير والمعلمين في المدارس ذات الفعالية العالية أظهروا مستويات أعلى في ممارسة المشاركة في علاقاتهم سواء داخل المدارس أو خارجها على العكس من المدرسة الأقل فعالية، وهذا بدوره يشير إلى أهمية القيم في تكوين هوية تنظيمية تسهم في تحقيق أهداف المدرسة.

وقامت مارشال I (Marshal, 1992) بدراسة القيم المدرسية للمديرين، هدفت إلى التعرف على مدى أهمية قيم الإداريين مديري المدارس، وأهم المصادر والاتجاهات التي تقود هذه القيم إلى التعامل مع المشكلات في المدرسة، وبينت الدراسة أن قيم الإداري الطموح ومعنوياته تتأثر بدرجة كبيرة بالمحيطين به من مساعدين مباشرين أو من مصادر مختلفة، وقد دلت النتائج على اختلاف أخلاقيات مدير المدرسة حسب الجنس، فقيم الذكور تعتمد على الوقوف بحزم في مواجهة المشكلات، وقدرتهم على التحليل وتجنب المعوقات ومقدرتهم على ترك اعتبارات العواطف الشخصية جانباً من أجل المحافظة على مصلحة العمل والوصول إلى النتائج، في حين أن قيم النساء وطرفهن في المعرفة واتخاذ القرار يتم عن طريق الأخلاقيات والمشاعر والتعاطف والشعور مع الآخرين، كما بينت الدراسة أهمية العدالة والمساواة والمواقف المحايدة في حل أي مشكلة والانفتاح على الجميع، وسماع وجهات نظرهم قبل الحكم، والعدل في التعامل مع الجميع.

وأجرى نيكولاس وكيونج (Nicholas & Keung 2001) دراسة بعنوان بعض الممارسات الإدارية في المدارس الثانوية في شنغهاي هدفت تعرف القيم التي يفضلها المعلمون في المدارس الثانوية في شنغهاي وذلك باستخدام أداة تضمنت المجموعات القيمة التالية، الشكلية، القيادة البيروقراطية، المشاركة، التعاون، والرقابة الذاتية

للمعلم، وقد تكونت عينة الدراسة من (980) معلماً من (27) مدرسة اختيرت بطريقة عشوائية وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم المعلمين فضلوا قيم المشاركة والتعاون وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستراتيجيات الإدارية المهمة منها التأكيد على علاقات المشاركة والتعاون بين المديرين والمعلمين، وأن يعيش المعلمون جواً من التآلف والتعاون في مكان العمل وخصوصاً في تقييم أدائهم ووضع الأهداف الخاصة.

تعليق على الدراسات السابقة:

بعد عرض الدراسات لابد من الإشارة إلى موقع هذه الدراسة من تلك الدراسات من حيث التشابه والاختلاف إذ إن نقاط التشابه تتمثل في الهدف وهو التعرف على النسق والمنظومة القيمية لدى مديري المدارس، وتأثره بمجموعة من المتغيرات ثم استخدامها الاستبانة بوصفها أداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات المطلوبة أما نقاط الاختلاف فيمكن حصرها فيما يأتي:

الفئة المستجيبة (المديرين) متغيرات الدراسة تم إضافة المسمى الوظيفي وقد أفادت الدراسة من فصل الدراسات السابقة في اختيار متغيرات الدراسة بالإضافة إلى دعم الأفكار والاستنتاجات التي اشتملت عليها الدراسة الحالية، سواء في موضوعاتها النظرية أو إجراءاتها العملية .

الطريقة والإجراءات:

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات المدارس في مديريات محافظة الكرك والمديريات التابعة لها للعام الدراسي 2007/2006 وكان عددهم (225) مديراً ومديرة.

عينة الدراسة:

واختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية فبلغ عددها (120) مديراً و مديرة أي بنسبة (60%) من مجتمع الدراسة كما هو مبين في الجدول رقم (1)

جدول رقم (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات المؤهل العلمي والجنس والخبرة في الإدارة ومستوى المدرسة

المؤهل العلمي	سنوات الخبرة		الجنس		مستوى المدرسة	
	أقل من 10 سنوات	10 سنوات فما فوق	ذكور	إناث	أساسي	ثانوي
بكالوريوس + دبلوم	45	50	45	55	55	45
ماجستير	20	5	15	5	15	5
المجموع	65	55	60	60	70	50

أداة الدراسة:

طبقت الدراسة الحالية مقياس (جوردون) (Gordon Survey Of Interpersonal Values) والذي تم تعريبه على يد عدد من المختصين في الجامعة الأردنية وتم تعديله في البحث الآتي بما يتناسب والبيئة الأردنية وبما يتلاءم مع الفئة المستهدفة (المديرين) في محافظة الكرك واختير هذا المقياس للأسباب الآتية:

1- شموليته على أكبر عدد من القيم التي تنظم علاقة الفرد مع الأفراد الآخرين.

2- قدرته على تحقيق أهداف البحث.

3- القيم التي يتضمنها المقياس قيم مؤسسية تهتم المنظمات المختلفة والمنظمات التربوية وقد تم أخذ رأي عدد من المختصين في كلية العلوم التربوية في جامعة مؤتة وعدد من المديرين المتميزين في مديرية قسبة الكرك في القيم الست الواردة في المقياس وهي:

1- قيم الدعم

أن يعامل مدير المدرسة بلطف وتفهم ويتلقى تشجيعاً من الآخرين وأن يحترم أفراد المجتمع والمسؤولين.

2- قيم الامتثال

أن يقوم مدير المدرسة بعمله حسب الأنظمة والتعليمات الرسمية مع مراعاة العادات والتقاليد السائدة في المجتمع .

3- قيم الانتماء

أن يعتز مدير المدرسة بمهنته ويحافظ على كرامتها ويرفع من شأنها ويزيد من العلم في سبيل تطويرها ويلتزم القواعد الأخلاقية في سلوكه العام والخاص .

4- قيم الخيرية

أن يعامل مدير المدرسة جميع الأفراد بلطف ويقدم المساعدة لهم ويراعي الحالات الإنسانية الملحة.

5- قيم القيادة

أن يكون مدير المدرسة مسؤولاً ويملك التأثير على الآخرين.

6- قيم الاستقلالية

أن يقوم مدير المدرسة باتخاذ القرارات اللازمة لعمله حسب التعليمات ودون أي ضغوط اجتماعية أو رسمية.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة قام الباحث بعرضها على عدد من المحكمين والخبراء والمختصين في العلوم التربوية لغرض الحكم على مدى صلاحية كل فقرة من فقرات الأداة، من حيث انتمائها للمجال الذي تندرج تحته وتمثيلها لهذا المجال ومدى ملاءمة صياغتها أو أية اقتراحات، أو تعديلات، أو ملاحظات أخرى، وبعد ذلك أخذ الباحث بملاحظات المحكمين حيث تم حذف فقرتين وإضافة فقرة بعد أن كانت (51) في

صورتها الأولية وأجريت التعديلات وأصبح عدد فقرات الدراسة (50) فقرة مقسمة على مجالات الدراسة.

ثبات الأداة:

لإيجاد ثبات الأداة استخرج الباحث الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test Retest) إذ جرى تطبيق الأداة على عينة مكونة من عشرين مديراً ومديرة من غير عينة أفراد البحث وبعد مضي ثلاثة أسابيع من تطبيق أول مرة أعيد تطبيقها على العينة نفسها وبلغ الثبات (0.95) باستخدام معادلة ارتباط بيرسون.

إجراءات الدراسة:

وبعد أن تم تحديد عينة الدراسة، قام الباحث بتوزيع المقياس على أفراد العينة البالغ عددهم (130) مديراً ومديرة من مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة الكرك أي ما نسبته (60%) من عدد أفراد عينة الدراسة، وطلب من أفراد عينة الدراسة الإجابة على جميع فقرات الاستبانة وإبداء آرائهم حول منظومة القيم الإدارية وبلغ عدد الاستجابات المسترجعة (120) استبانة وبلغت النسبة 92% .

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية:

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات القيم وذلك للإجابة عن السؤال الأول كما تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

وللإجابة عن السؤال الثاني تم إجراء تحليل التباين وفق التصميم العاملي $2 \times 2 \times 2 \times 2$

نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول .

ما أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس في الأردن من وجهة نظرهم؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن كل مجال من مجالات الدراسة كما هو مبين في الجدول رقم (2) .

جدول رقم (2)

المتوسط الحسابي لكل مجال من مجالات الدراسة مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي
12	3	قيم الانتماء	2.69
2	2	قيم الامتثال	2.62
3	4	قيم الخيرية	2.61
4	1	قيم الدعم	2.53
5	6	قيم الاستقلالية	2.52
6	5	قيم القيادة	2.51
		الوسط الحسابي	2.58

يتضح من جدول رقم (2) بأن المتوسطات الحسابية للمجالات الستة تراوحت ما بين (2.69) كحد أعلى للمجال الثالث قيم الانتماء (2.62) للمجال الثاني وهو قيم الامتثال، وحصل المجال الرابع قيم الخيرية على متوسط حسابي (2.61)، بينما حصل المجال الأول قيم الدعم على متوسط حسابي (2.53)، فيما حصل المجال السادس قيم الاستقلالية على متوسط حسابي (2.52) وحصل المجال الخامس قيم القيادة على متوسط حسابي مقداره (2.51).

المجال الأول: قيم الانتماء

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الأول فكانت كما هو مبين في الجدول رقم (3).

جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال قيم الانتماء مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	رقم الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	21	الشعور بأهمية الأعمال التي أقوم بها	2.78	0.47
2	20	أفتخر بمهنتي وأعتبرها من المهن السامية	2.76	0.49
3	22	تنمية نفسي مهنيًا بالاطلاع على ما يستجد في مجال عملي	2.74	0.51
4	27	العمل على تعزيز الانتماء للمعلمين لمهنتهم عن طريق إبراز أهميتها	2.74	0.47
5	25	نشر روح التعاون بين كافة المعلمين في مجال المهنة	2.69	0.51
6	26	القيام بجميع الأعمال الإدارية والتنمية عن طريق إبراز أهميتها	2.69	0.56
7	28	التأكيد على ضرورة التزام المعلمين بوقت حصصهم	2.68	0.54
8	23	بذل قصارى جهدي لتحقيق الأهداف المكلف بها بإخلاص	2.64	0.51
9	24	الاهتمام بإعداد البحوث والنشرات التربوية في مجال تخصصي	2.5	0.60

يلاحظ من جدول رقم (3) بأن هذا المجال قد حاز على متوسطات حسابية تراوحت بين (2.78) و(2.5) حيث حصلت الفقرة رقم (21) الشعور بأهمية الأعمال التي أقوم بها على أعلى متوسط.

المجال الثاني: (قيم الامتثال)

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثاني فكانت كما هو مبين في الجدول رقم (4) .

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال قيم الامتثال مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	رقم الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	17	احترام رؤسائي في العمل	2.75	0.46
2	15	تدوين التقارير السنوية بطريقة رسمية ودقيقة.	2.73	0.51
3	16	المحافظة على مستويات خلقية في تعاملتي مع المعلمين والطلاب	2.72	0.50
4	19	التحلي بخصائص مقبولة اجتماعياً أمام الرؤساء	2.72	0.50
5	11	اتباع معايير سلوكية اجتماعية مقبولة في تعاملتي مع المعلمين والإداريين .	2.69	0.51
6	10	اتباع القواعد والتعليمات بدقة أثناء الزيارة الصفية	2.66	0.55
7	18	المحافظة على التقاليد والعادات	2.65	0.58
8	14	العمل على ما هو صحيح اجتماعياً في تعاملتي مع المعلمين	2.63	0.66
9	12	النقد أثناء حضوري مواقف تعليمية عند المعلمين بنظام سلوكي صارم	2.32	0.72
10	13	القيام بتنفيذ المهام والواجبات الموكلة إلي فقط.	2.25	0.82

يتضح من جدول رقم (4) بأن المتوسطات الحسابية في هذا المجال تراوحت بين (2,75)،(2,25) حيث حصلت الفقرة رقم (17) احترام رؤسائي في العمل على أعلى متوسط، بينما حصلت الفقرة رقم (13) القيام بتنفيذ المهام والواجبات الموكلة إلي فقط على أقل متوسط (2,25).

المجال الثالث: القيم الخيرية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثالث فكانت كما هو مبين في جدول رقم (5) .

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال قيم الخيرية مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	رقم الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	29	مراعاة النواحي الإنسانية عند المعلمين الذين يعانون ظروفاً خاصة	2.70	0.54
2	30	مساعدة المعلمين في إنجاز مهامهم	2.68	0.51
3	32	تشجيع المعلمين على المشاركة الفاعلة في الأنشطة اللامنهجية	2.67	0.50
4	33	العمل على تحقيق الأهداف المجتمعية بأمانة وإخلاص وإتقان	2.64	0.60
5	31	القيام بحل مشكلات المعلمين ودياً	2.63	0.54
6	34	التماس العذر للمعلمين المقصرين في واجباتهم	2.38	0.66

يلاحظ من جدول رقم (5) بأن المجال الثالث قيم الخيرية أن الفقرة رقم (29) مراعاة النواحي الإنسانية عند المعلمين الذين يعانون ظروفاً خاصة قد حصلت على أعلى متوسط مقداره (2.70) كما حصلت الفقرة رقم (30) مساعدة المعلمين في إنجاز مهامهم على متوسط مقداره (2.68) وحصلت الفقرة رقم (34) التماس العذر للمعلمين المقصرين في واجباتهم على أقل متوسط (2.38).

المجال الرابع: قيم الدعم

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع فكانت كما هو مبين في الجدول رقم (6)

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات مجال الدعم مرتبة ترتيباً تنازلياً.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الفقرة	الرقم
0.38	2.85	توجيهاتي التي تحظى بالقبول من قبل المسؤولين لتعزيز دافعي للعمل	1	1
0.49	2.76	التشجيع من قبل المسؤولين يدفعني للإنجاز	2	2
0.48	2.74	أشعر بالاعتزاز لاستجابة المعلمين لإرشاداتي	8	3
0.52	2.65	تقدير المشرفين التربويين لأعمالي	7	4
0.50	2.61	إعطاء المعلمين تلميحات إيجابية عني	5	5
0.52	2.61	أرغب بنيل إعجاب المعلمين والإداريين والطلبة	6	6
0.45	2.54	توفير التسهيلات اللازمة للقيام بالأعمال الموكلة إلي	3	7
0.60	2.54	الحصول على ثناء من المعلمين والإداريين	9	8
0.59	2.47	تعبير المسؤولين عن تقديرهم لأعمالي	4	9

يتبين من جدول رقم (6) بأن هذا المجال حاز على متوسطات حسابية تتراوح بين (2.85) و(2.47) حيث حصلت الفقرة رقم (1) توجيهاتي التي تحظى بالقبول من قبل المعلمين تعزز دافعي للعمل على أعلى متوسط مقداره (2.85) وتلتها الفقرة رقم (2) التشجيع من قبل المسؤولين يدفعني للإنجاز حيث حصلت على متوسط (2.76)، بينما حصلت الفقرة رقم (9) تعبير المسؤولين عن تقديرهم لأعمالي على أقل متوسط مقداره (2.47).

المجال الخامس: قيم الاستقلال

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الخامس فكانت كما هو مبين في جدول رقم (7).

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات

مجال قيم الاستقلال مرتبة ترتيباً تنازلياً

الرقم	الفقرة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	49	استبعاد أثر العلاقات الشخصية مع المعلمين عند إصدار القرارات المتعلقة بهم	2.70	0.51
2	45	تقييم المعلمين بعيداً عن الضغوط الاجتماعية	2.65	0.55
3	48	لدي القدرة على وضع الخطة المدرسية ومن تقديراتي الخاصة	2.61	0.58
4	46	الشعور بالاستقلالية في عملي	2.54	0.67
5	47	اتخاذ جميع القرارات المتعلقة بعملي بنفسني	2.45	0.65
6	44	القيام بالعمل دون توجيه	2.45	0.68
7	43	الرغبة في عدم الانصياع لأوامر غير المسؤولين عني	2.40	0.69
8	50	التحرر النسبي من التقاليد الاجتماعية	2.37	0.66

يتضح من جدول رقم (7) بأن هذا المجال قد حاز على متوسطات حسابية تراوحت بين (2.7) و(2.37) حيث حصلت الفقرة رقم (49) استبعاد أثر العلاقات الشخصية مع المعلمين عند إصدار القرارات المتعلقة بهم على أعلى متوسط (2,7)، ثم تلتها الفقرة رقم (45) تقييم المعلمين بعيداً عن الضغوط الاجتماعية حيث حصلت على متوسط (2.65) وبقيّة الفقرات في المجال كانت متقاربة في المتوسط الحسابي.

المجال السادس: قيم القيادة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال السادس فكانت كما هو مبين في الجدول رقم (8) .

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات
مجال قيم القيادة مرتبة ترتيباً تنازلياً

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الفقرة	الرقم
0.55	2.62	القيام على قيادة مجموعتي	38	1
0.60	2.55	الرغبة في أن يعمل الآخرون وفقاً لتوجيهاتي	39	2
0.59	2.52	مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات	35	3
0.60	2.51	أن يكون لي تأثير كبير	42	4
0.62	2.50	الرغبة في المسؤولية	41	5
0.63	2.49	تولي منصب يسمح لي بتوجيه الآخرين	40	6
0.67	2.45	أن أكون مركزاً للسلطة	37	7
0.69	2.42	أكون سباقاً في اتخاذ القرارات للمعلمين	36	8

يتبين من جدول رقم (8) بأن هذا المجال قد حاز على متوسطات حسابية تراوحت بين (2.62) و(2.42) حيث حصلت الفقرة رقم (38) القيام على قيادة مجموعتي على أعلى متوسط (2.62) وحصلت الفقرة (36) أكون سباقاً في اتخاذ القرارات للمعلمين على أقل متوسط (2.42) أما بقية المتوسطات فكانت متقاربة.

السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس في الأردن تعزى لجنسهم ومؤهلاتهم وخبرتهم ومستوى المدرسة التي يعملون فيها؟

للإجابة عن السؤال الثاني:

تم تحليل التباين الأحادي كما هو مبين في الجدول رقم (9)

جدول (9)

تحليل التباين لمتغيرات الدراسة لاتجاهات مديري المدارس نحو منظومة القيم
الإدارية المرجعية من وجهة نظرهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الجنس	6.66	1	6.66	.09	.765
الخبرة	.572	1	.572	.008	.930
مستوى المدرسة	653.26	1	653.26	8.83	*.04
المؤهل العلمي	14.73	1	14.73	.199	.065
الجنس×الخبرة	.179	1	.179	.002	.961
الجنس×مستوى المدرسة	42.50	1	42.50	.057	.450
الخبرة×مستوى المدرسة	188.08	1	188.08	2.54	.114
الجنس×الخبرة×المدرسة	19.68	1	19.68	.266	.607
الجنس×المؤهل	51.74	1	51.74	.700	.405
الخبرة×المؤهل	156.90	1	156.90	2.12	.148
الجنس×الخبرة×المؤهل	52.92	1	52.92	.71	.40
المدرسة×المؤهل	39.87	1	39.87	.53	.46
الجنس×المدرسة×المؤهل	17.87	1	17.87	.024	.62
الخبرة×المدرسة×المؤهل	46.48	1	46.48	.62	.43
الخبرة×الجنس×المدرسة	107.18	1	107.18	1.44	.231
الخطأ	769.34	104	73.95		
الكل	781774.000	119			

من خلال استخدام تحليل التباين يتبين بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمستوى المدرسة، في حين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha > 0.5)$ تعزى لأي من المتغيرات الأخرى أو تفاعلاتها. كما يبين جدول (9) مناقشة النتائج والتوصيات:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن من وجهة نظرهم وتأثر تلك القيم بمتغيرات المؤهل العلمي والجنس والخبرة في الإدارة ومستوى المدرسة وقد أسفرت هذه الدراسة عن عدد من النتائج.

1 - مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس في الأردن من وجهة نظر المديرين أنفسهم؟

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن المتوسط الحسابي للأنماط والقيم السائدة لدى مديري المدارس في الأردن من وجهة نظرهم للمجالات الستة وبلغت (2.58) وترتيب أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس من وجهة نظرهم حسب درجة أهميتها على النحو التالي (قيم الانتماء، قيم الامتثال، قيم الخيرية، قيم الدعم، قيم الاستقلالية، قيم القيادة).

وتشير هذه النتائج إلى أن أكثر المجموعات القيمية تفضيلاً لدى مديري المدارس من وجهة نظرهم هي قيم الانتماء، وقيم الامتثال حيث اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الزدجالي (1999) التي أشارت إلى أن أكثر المجموعات القيمية تفضيلاً كانت قيم (النظرية، الدينية) وكذلك دراسة نيكولاس وكيونج (Nicholas kaung, 2001) والتي أشارت إلى أن أكثر المجموعات القيمية (الشكلية، القيادة البيروقراطية) وانجمت مع دراسة ويسلي (wesley.1997) التي تؤكد على أهمية الانتماء وأهمية القيم في تكوين هوية تنظيمية.

ويمكن أن تعزى نتيجة حصول فقرات مجال قيم الانتماء على أعلى المتوسطات لدى مديري المدارس لأن المديرين لديهم شعور كبير بأهمية العمل الذي يقومون به، ويعتبرون مهنتهم من المهن السامية، أما حصول فقرات مجال قيم الامتثال على متوسط عال يمكن أن يعزى ذلك إلى اعتبار مدير المدرسة قدوة للمعلمين، وأنموذجاً يحتذى به في الحرص على مصلحة العمل، ورغبته في أن يظهر بمظهر الملتزم بالقواعد الأخلاقية والمحافظة على العادات والتقاليد التي يمارسها المجتمع. كما أظهرت النتائج إلى أن أقل المتوسطات حصلت عليها فقرات مجال قيم الاستقلال

وقيمة القيادة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى المركزية في النظام التربوي، ووجود بعض مظاهر البيروقراطية، كذلك استخدام النمط التسلسلي من قبل مديري المدارس، واعتبار مدير المدرسة مركزاً للسلطة وأن يكون له تأثير كبير في القرارات التي يتخذها مما يقلل مشاركة المرؤوسين وعدم قدرة المديرين على التأثير بالمرؤوسين لتحقيق الأهداف طواعية.

2- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس في الأردن تعزى لجنسهم ومؤهلاتهم وخبرتهم ومستوى المدرسة التي يعملون بها؟

أظهرت نتائج تحليل التباين بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمستوى المدرسة ولصالح مديري المدارس الثانوية، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن مديري المدارس الثانوية أكثر كفاءة وأكثر التزاماً بالقيم لأن المدرسة الثانوية محط أنظار الجميع وتعتبر المرحلة الثانوية نهاية المرحلة الدراسية وكذلك الهيئة التدريسية أكثر وعياً وخبرة وممارسة لأدوارهم مما يساعد مدير المدرسة على الالتزام بمنظومة القيم، في حين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغيرات الجنس، والمؤهل، والخبرة وقد يعزى ذلك إلى أن أغلب المديرين لهم خبرات طويلة، ومؤهلات متشابهة لأن شروط تعيين مدير مدرسة وحسب توصيات المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوية الذي عقد في عمان عام (1987) ألا يقل مؤهل مدير المدرسة عن درجة البكالوريوس ودبلوم التربية كحد أدنى، وهذا ينطبق على عمل المديرين والمديرات أما بالنسبة للتنمية المهنية فإنها تشمل كلا الجنسين من حيث الدورات التدريبية والالتحاق بالجامعات من أجل الحصول على مؤهل علمي كالدراسات العليا، مما يؤدي إلى عدم وجود فروق تتعلق بالجنس والمؤهل والخبرة وتتسجم نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الزدجالي (1999) ودراسة عبيدات

(1982) حيث بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الجنس والخبرة واختلقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة غرابية (1992) حيث بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس.

مقترحات الدراسة:

نظراً لأهمية القيم ودورها التربوي في نجاح العملية التعليمية، واتخاذ القرارات، يرى الباحث أن المقترحات الآتية يمكن أن تكون ذات فائدة:

- 1- تقويم المديرين على أسس المنظومة القيمية.
- 2- عقد ندوات ولقاءات وورش عمل تدريبية للمديرين تعزز قيم القيادة لديهم حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة عدم تفضيل المديرين لهذه القيمة على الرغم من أهميتها لمدير المدرسة باعتباره قائداً تربوياً.
- 3- التنمية المهنية المستمرة للمديرين.
- 4- وضع معايير قيمية لاختيار المديرين.
- 5- إجراء دراسات أخرى تشمل متغيرات أخرى وفي مناطق تعليمية أخرى في الأردن.

المراجع

- حسين، محيي الدين .(1981). القيم الخاصة لدى المبدعين، القاهرة، دار المعارف.
- الحيارى، حسن (1994) . أسرار الوجود وانعكاساتها التربوية إربد، دار الأمل.
- الحيارى، محمود (1999) القيم الإسلامية - المطلقة والبنية مؤتمر القيم والتربية في عالم متغير، المجلد الأول غير منشور جامعة اليرموك إربد.
- الخلف، معين (1996) . القيم التربوية الواجب توافرها لدى طلبة كليات التربية الرياضية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك/ إربد.
- الزدجالي، أمينة (1999). القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية عمان.
- زاهر، ضياء (1984) القيم العملية التربوية، مؤسسة الخليج العربي.
- عبيدات، أحمد (1982). القيم المؤثرة في السلوك الإداري لمدير المدرسة الثانوية وموقع القيم الإسلامية منها. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك إربد.
- عبد الفتاح، أروى حسين (2001) منظومة القيم لدى مديري ومعلمي المدارس الثانوية للذكور والإناث في مديري عمان الأولى والثانية معبراً عنها من خلال التقرير اللفظي لكل فئة من وجهة نظر كل فئة بالأخرى رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية- عمان .
- العوا، عادل (1986). العمدة في فلسفة القيم دمشق، دار طلاس للدراسات والترجمة والنشر.

- عبد الله، وجية (1998) القيم السائدة لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم الفلسطينية وتأثرها بالجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة للمشرفين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح نابلس.
- أبو العينين، على (1988) القيم الإسلامية والتربية ط1، مكتبة إبراهيم حنبلبي، المدينة المنورة .
- غرايبة، عبدالله (1993) أثر التعليم لدى مديري المدارس الثانوية الأكاديمية في محافظة إربد على سلوكهم الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية عمان.
- المحادين، حسين (2002) قيم العمل ط1 دار الكنوز لبنان بيروت.
- موسى، سلمان (2001) علاقة القيم الاجتماعية والتربوية في ممارسة التعليم ومدى التزام المعلمين بها، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية عمان.
- Catherine, Marshal. (1992). School Administrator's Values, Educational Administration Quarterly, Vol, 28, No3, August.
- Nicolas, Pang; Young, Sun, (2001). What we Know and How We know it: a Preliminary Study of Managerial Practices of high schools, school Administration, Shangahai;
- Wesley, Peterson. (1997). Principal's values: coming to shared purposes through a values-laden sense of Identity, paper presented at the Annul meeting of the Eastern Educational Research Association:u.s.;mary land .

تاريخ ورود البحث إلى مجلة جامعة دمشق 2006/12/17