

نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

مديرية تربية البصرة

م.م ازهار جبار عبد السادة

مديرية تربية بابل

الملخص

يهدف البحث الحالي التعرف على:

1- الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية.

2- التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للنضج المهني على التنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية.

ومن اجل تحقيق اهداف البحث قامت الباحثتان باختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث وهم من مدرسي ومدرسات مديرية تربية بابل/قضاء الحلة للعام الدراسي (2023/2024) واستخدمت الباحثتان معادلة ثومسن لاستخراج حجم العينة وكان ناتج المعادلة ان حجم العينة بلغ (332) مدرس ومدرسة وزعوا بالأسلوب العشوائي المتناسب على وفق معادلة كوكرن وطبق عليها أدوات البحث الثلاث التي تم تبنيها وباستعمال الأدوات الإحصائية المناسبة منها التحليل العاملي التوكيدي وتحليل المسار ومعامل ارتباط بيرسون واستخراج الصدق والثبات (الفا كرونباخ) لأدوات البحث تم التوصل الى النتائج الآتية : توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية وتوجد تأثيرات مباشرة وغير مباشرة وكلية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية وفي ضوء هذه النتائج وضعت الباحثتان مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: نمذجة العلاقات السببية، النضج المهني، التنظيم الانفعالي، الكفاءة الأخلاقية.

**Modeling causal relationships between professional maturity, emotional regulation, and moral competence among male and female middle school teachers**

Asst. Lecturer : Shams Khader Hajim

Asst. Lecturer: Azhar Jabbar Abdel-Sada

Abstract

The current research aims to identify:

- The statistical significance of the correlation between professional maturity, emotional 1 regulation, and moral competence among male and female middle school teachers.
- The direct, indirect and total effects of professional maturity on emotional regulation 2 and moral competence among male and female middle school teachers.

# نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات

## المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة

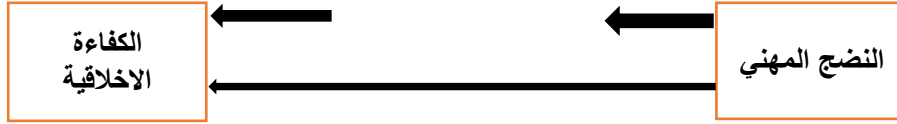
In order to achieve the research objectives, the two researchers selected a random sample from the research community, who were male and female teachers from the Babylon Education Directorate/Hilla District for the academic year (2023/2024). The two researchers used the Thomson equation to extract the sample size, and the result of the equation was that the sample size amounted to (332) male and female teachers who were distributed Using the proportional random method according to the Cochran equation, and applying the three research tools that were adopted, and using appropriate statistical tools, including confirmatory factor analysis, path analysis, Pearson correlation coefficient, and extracting the validity and reliability (Cronbach's alpha) of the research tools, the following results were reached: There are statistically significant correlations between... Professional maturity, emotional regulation, and moral competence. There are direct, indirect, and total effects between professional maturity, emotional regulation, and moral competence. In light of these results, the two researchers developed a set of recommendations and proposals.

Keywords: modeling causal relationships, professional maturity, emotional regulation, moral competence.

### مشكلة البحث

يواجه المدرس العديد من المشكلات والمواقف في البيئة التعليمية والتربوية والتي تضعه أمام مجموعة من الخيارات التي تعبر عن مدى نضجه المهني واستعداده للتعامل مع متطلبات مهنته واتخاذ القرار المناسب الكفؤ وفق معايير أخلاقية وهي تتأثر بفاعلية قدرته على تنظيمه الانفعالي وان تدني التنظيم الانفعالي لدى المعلم ذو تأثيرات سيئة على حياته النفسية والتي تظهر في ضعف تقدير الفرد للمواقف الاجتماعية المتفاعلة وتوظيف الاستجابة الانفعالية المناسبة للموقف الانفعالي، وليس ذلك فقط بل ان ضعف التنظيم الانفعالي للفرد يؤدي الى تدني سوء التكيف للواقع ومحاولة التغلب على الضغوطات والمثيرات النفسية والاجتماعية الشديدة ، فبعض الافراد يعانون من الاندفاعية في المشاعر السلبية او التردد الواضح او عدم الاتزان الأخلاقي في مواجهة تلك الضغوط والمشكلات فكل دائرة مهنية او حياتيه معايير اخلاقية لا تكتمل او تتم الابهام ، وتحدد معالم الفرد الأخلاقية وان ضبط الكفاءة الاخلاقي لأجزاء تلك الدائرة، توجب على الافراد العاملين فيها الانضباط والالتزام بالقيم والمعايير الاخلاقية وهي محل التقدير وغاية

جمعية للمنظومة بكل عناصرها سواء كانت معنوية او مثبتة في لوائح ومواثيق اخلاقية العمل، وبالتالي تنفذ دلالاتها سلوكياً في البيئة التعليمية، كما ان اي فرد داخل النظام التربوي يهمل الجوانب الاخلاقية لا قيمة لكل منجزاته مهما كانت جودة مخرجاته وهي ما ينعكس على مدى الكفاءة الاخلاقية لدى المعلم في معالجة ما يعترضه من مشكلات وفق نضجه المهني وتنظيمه الانفعالي وفي ضوء مشكلة البحث وضعت الباحثان نموذج مقترح للعلاقات بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية كما موضح في الشكل ادناه:



### شكل (1) النموذج المفترض للعلاقات بين متغيرات البحث

اذ يفترض هذا النموذج وجود تأثيرات مباشرة بين النضج المهني كمتغير مستقل والكفاءة الاخلاقية كمتغير تابع وتأثيرات غير مباشرة بوجود التنظيم الانفعالي كمتغير وسيط لذا تتحد مشكلة البحث الحالي في الكشف عن طبيعة العلاقات الارتباطية والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية بين النضج المهني والكفاءة الأخلاقية والتنظيم الانفعالي كمتغير وسيط بينهما لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الاعدادية.

### أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالي في حداثة مفاهيم النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الاخلاقية، اذ تعد من المفاهيم الحديثة نسبياً في التراث النفسي اذ ان لهذه المفاهيم أهمية في التنبؤ في الكثير من مظاهر سلوك الافراد ومنها كيفية مواجهته للمشكلات وما يترتب عليها من طبيعة القرارات التي تتخذ من قبلهم التي تعتمد على مستوى ما يصل اليه الفرد من النضج المهني المرتبط بشكل كبير باتجاهاته نحو الحياة المهنية، والكفايات التي يمتلكها لتطوير الحياة المهنية؛ حيث إن الاتجاهات يمكن أن تقود إلى التخطيط الناجح وتحقيق الأهداف المستقبلية ويظهر في القدرة على المراقبة الذاتية ، مع وجود دوافع واستعدادات تمكنه من النجاح والتفوق (صوالحة, 2017: 23). ويوضح كارنيفسكي وآخرون (Garnefski et al., 2005) أهمية التنظيم الانفعالي في انه يساعدنا على التفاعل الاجتماعي حيث يجعلنا نوظف انفعالاتنا بصورة ايجابية لدعم الاخرين في المواقف التي تتطلب ذلك، والسيطرة على الانفعالات السلبية التي ربما نرغب ان نقوم بها نحوهم عندما تعترضنا مشكلة ما معهم، حيث يعمل على تنظيم مجموعة كبيرة من السلوكيات لدى الفرد عند مواجهة الضغوط الخارجية، والاحداث والمواقف المختلفة (Garnefski et al., 2005: 440). وفي ظل الظروف الحياتية الضاغطة التي تعيشها فئة المدرسين والمدرسات في المرحلة الإعدادية حيث تظهر بعض المواقف التي تحتاج الى اصدار الاحكام وفق معايير اجتماعية سائدة، لذا وجب الاهتمام بالكفاءة الاخلاقية لأنها الية تحفيزية للسلوك الاجتماعي الاخلاقي السوي كما اشارت اليها دراسة وولكر وفريمير (Walker & Frimer, 2015)

# نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة

التي وضحت أهمية الكفاءة الأخلاقية التي تعد أحد أكثر العوامل تأثيراً في قدرة الفرد على التصرف وفقاً لاختياراته الشخصية مع اتباع القيم والأعراف وترتيب أولوياتها بالنسبة له والاعتماد على الاعتبارات الثقافية المجتمعية السائدة والاعتبارات الأخلاقية (Walker & Frimer, 2015:419). ان تنظيم الانفعالات لدى الفرد قد تؤثر في الكفاءة الأخلاقية لديه، فالشخصية التي تمتلك تنظيمًا عاليًا للانفعال يجب ان تعمل على احداث توازن بين انفعالاته وقيمه الأخلاقية، وسلوكه الأخلاقي، وتوافقه الاجتماعي، والعقلانية والتي هي مظهر من مظاهر نضجه المهني و ارادته نحو فعل الخير والصواب، حيث يدرك الفرد أن المعرفة والوعي الانفعالي لوحدها ليست كافية وإنما عليه معرفة كيفية تطبيق هذه المعرفة وتنظيم الانفعالات في التوصل لقرارات اخلاقية عن طريق ما يمتلكه من كفاءة أخلاقية تتفق مع قيم الفرد الشخصية وقيم الجماعة فالفرد المتزن انفعاليًا يتسم بالثبات الانفعالي المنظم والموجه ولديه رؤية شخصية حول ماهية المشكلات المحيطة وكيفية التعامل معها بنضج.

**أهداف البحث:** يهدف البحث الحالي التعرف على:

1- الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية.

2- التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للنضج المهني على التنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية.

**حدود البحث:** يتحدد البحث الحالي بمدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية في محافظة بابل / قضاء الحلة للعام الدراسي (2024/2023).

**تحديد مصطلحات البحث**

**أولاً: النضج المهني Occupational Maturity** عرفه سوبر (Super,1994): استعدادات الفرد للقيام بمهام ترتبط بحياته المهنية واتخاذ قرارات مهنية مدروسة (Super,1994:14).

**التعريف الإجرائي:** هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عن طريق الإجابة على مقياس النضج المهني المعتمد في هذا البحث.

**ثانياً: التنظيم الانفعالي** عرفها كارنفسكي وآخرون (Garnefski et al.,2001): عملية معرفية انفعالية تساعدنا على تنظيم وإدارة انفعالاتنا ومشاعرنا والمحافظة على سيطرتنا الانفعالية (Garnefski et al.,2001: 1313).

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عن طريق الإجابة على مقياس التنظيم الانفعالي المعتمد في هذا البحث.

الكفاءة الاخلاقية عرفها دانييل وبنجامين (Daniel & Benjamin, 2010): عملية اتخاذ القرار والعطاء الخيري والعمل وفقاً للمعتقدات الاخلاقية الاجتماعية والتركيز على الدوافع الذاتية للقيام بما هو صواب في المواقف (Daniel & Benjamin, 2010:1321).

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عن طريق الإجابة على مقياس الكفاءة الاخلاقية المعتمد في هذا البحث.

### الإطار النظري

اولاً: النضج المهني: يمثل مفهوم النضج المهني رصيد الفرد من السلوكيات التي تعكس استعداداته وقدرته على القيام بجميع المهام المرتبطة بحياته المهنية واتخاذ قرارات المدروسة والتي تكون ملائمة لعمره وان يكون في مستوى جيد من الارتقاء المهني مقارنةً بأقرانه (السواط: 2005: 55).

ان مفهوم النضج المهني يعد مفهوماً صعب التحديد لتعدد الجوانب التي تتناوله، وأختلف باختلاف الاتجاه النظري للعلماء المفسرين له، خاصة أصحاب الاتجاه التطوري الذين أعطوا للنضج المهني بعداً جديداً عن طريق تناولهم للمفهوم بطريقتين:

- الديناميكي التي تنظر الى النضج المهني عملية سلوكية اجتماعية تتطلب بعض الاتجاهات
- المعرفي الذي يستند على مدى اكتساب الفرد لبعض الكفاءات المعرفية (عبد الله، 2021: 11).

ويرى جينسبيرغ Ginsberg (2008) ان النضج المهني يتم عن طريق مجموعة من المراحل التطورية التي ينتقل فيها الفرد من الخيال الى التجربة الواقعية وتنتهي به الى تحديد مساره ونمط حياته المهنية (زغوان واسعادي، 2021: 318).

النظرية المفسرة للنضج المهني (Super, 1994): قدم علماء النفس نظريات مفسرة للنضج المهني حيث يعده سلوكاً انسانياً نمائياً يتطور ويتأثر بالمحيط الاجتماعي والثقافي وبشخصية الفرد شعورياً ولا شعورياً ليؤثر في مجرى حياتهم واتخاذ القرارات، ومن تلك النظريات نظرية Super (1994) والذي انطلق من مبدأ الفروق الفردية بين الأفراد في الجوانب المهنية وهو يرى ان كل فرد يصلح لمهنة معينة بما يتفق مع قدراته وإمكاناته، وقد وضع سوبر (1994) ان النضج المهني يتم تفسيره عن طريق نموه المهني كمفهوم تطوري شامل فيه عدة مراحل تطورية ومحطات تبرز الجوانب والابعاد الأساسية لحدوث النضج المهني (أبو حماد: 2008، 349). ويوضح سوبر ان مفهومه يتضمن:

نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات  
المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة

- 1- الوعي بالحاجة إلى القيام باختيارات تربوية ومهنية وتقبل المسؤولية لعمل خطط واتخاذ قرارات مهنية.
- 2- التخطيط والمشاركة في الحصول على المعلومات والتدريب اللازم للمهنة.
- 3- فهم المعلومات الشخصية والمهنية من أجل استعمالها في اتخاذ القرار المهني.
- 4- الواقعية في التفضيلات المهنية تبعاً لمستوى القدرات والميول والرضا بالعمل الذي يلتحق به الفرد.

**ثانياً: التنظيم الانفعالي:** يعد التنظيم الانفعالي من المفاهيم الحديثة التي تناولها علم النفس، إذ بدأ البحث فيه على شكل دراسات وصفية حول أليات الدفاع المستعملة من قبل الفرد للتعامل مع المواقف والاحداث الضاغطة حيث يقوم على فكرة مفادها ان الناس يفضلون الانفعالات السارة على الانفعالات غير السارة ويشمل مفهوم تنظيم الانفعال المعرفي على سلسلة واسعة من العمليات الشعورية واللاشعورية ويحتوي على عدد من العمليات التنظيمية المتداخلة لتحقيق الهدف حيث يرى ثومبسون Thomson (1994) ان تنظيم الانفعالي المعرفي يتضمن تعزيز الاستثارة الانفعالية وان المهارات المطلوبة لتنظيم الانفعال المعرفي تنمو من خلال تدخلات الاخرين في مرحلة الطفولة (Thompson,1994: 467).

ويؤكد سيمر Siemer (2008) ان الفرد عندما يقوم بمعالجة المعلومات في التنظيم الانفعال المعرفي يمر بسلسلة من العمليات تبتدأ باستدعاء الخبرات الخاصة بالمثير الانفعالي، والقدرة على فهم الموقف الانفعالي المرتبط بالمثير، والاستبصار بالعلاقة بين انواع المشاعر المختلفة واسباب هذه الانفعالات وعواقبها (Siemer, 2008:620).

**النظرية المفسرة للتنظيم الانفعالي (Garnefski,2001):** تركز النظرية على معرفة الطريقة التي يفكر فيها الفرد بعد تعرضه للتجارب والمواقف والاحداث الضاغطة والمهددة في بيئته ومحيطه، وكيف ينظم الافراد انفعالاتهم بطريقة تمكنهم من التوافق مع هذه الاحداث والتجارب (Garnefski et al.,2001: 1213).

يرى كرانفسكي وكراج Garnefski& kraaij (2007) ان مفهوم التنظيم الانفعالي يعني الوعي والطريقة المعرفية لإدارة المعلومات المتعلقة بالاثارة الانفعالية لدى الفرد اذا تمثل هذه القدرة لدى الفرد والمسؤولة عن العمليات الداخلية والخارجية من تعديل وضبط وتقويم ردود فعل الاثارة الانفعالية، لذا ان اهمية هذه القدرة تكمن بانها تساعد الافراد في السيطرة على انفعالاتهم والحفاظ عليها في اثناء وبعد مواجهة المواقف والاحداث الضاغطة، اذ ترتبط عملية تنظيم الانفعال بشكل كبير في كمية النشاط المعرفي عند الافراد ومحتوى الافكار التي يوظفها الافراد في تنظيم انفعالاتهم من اجل الاستجابة الى الاحداث والمواقف الحياة المختلفة اي مع الاسرة، والمدرسة، والاقربان، وحتى في الشارع.

وعلى الرغم من ان هناك تشابه بين متغيري تنظيم الانفعال المعرفي وعمليات مواجهة الضغوط النفسية الا ان هناك فرقاً كبيراً بينهما، حيث ان مفهوم تنظيم الانفعال يركز على النشاط المعرفي في تنظيم الانفعالات المعرفية لدى الفرد حتى تتلائم الانفعالات مع الاحداث والمواقف الخارجية والاستجابة لها، بينما عمليات مواجهة الضغوط النفسية هي عملية سلوكية اكثر مما تكون عملية معرفية وبالتالي منفصلة تماماً عن تنظيم الانفعال المعرفي ( Garnefski & kraaij, 2007:144).

**ثالثاً: الكفاءة الاخلاقية :** برز مفهوم الكفاءة الاخلاقية تحديداً كمفهوم يعني قدرة الافراد على التصرف بشكل متنسق وفقاً للمبادئ الاخلاقية المقبولة (Hass,1998: 47) إذ تعد اهم معطى للقيم الخلقية فالقرارات الخلقية غالباً ما تتطلب اختيار بين قيم منافسة اذ تتعلق بالقيام بما هو اخلاقي بغض النظر عما تملية القيم الاخرى، وتؤدي كفاءة الفرد أخلاقياً دوراً مهماً في تحديد فيما اذا كانت القيم الخلقية تعطي اسبقية عن القيم الاخرى مثل الحساسية للمشكلات الاجتماعية والسياسية، والتفوق المهني، والامن المعنوي والمادي، وحماية المنظومة التي ينتمي اليها الفرد ويشتمل على تقييم للخطوات المتنوعة للحدث وعلاقتها بالقيم الخلقية ومدى تأثيرها على الفعل (Rest,1997:15).

**النظرية المفسرة للكفاءة الأخلاقية (Ma,2012):** وضع العالم ما (Ma) الاسس النظري حيث شملت نظريته خمسة مراحل ومعلمتين اساسيتين وهي:

- الايثار والعلاقات الاجتماعية: وهو التوجه العاطفي والوجداني تجاه الاخرين.
- العدالة: وهي مبادئ حل الصراعات او التناقضات بين الافراد (محاسنة، 2014: 23).

ان هاتين المعلمتين تتطويران على جوانب وجدانية ومعرفية للنمو الاخلاقي لدى الفرد حيث ترتبط المعلمة الاولى بالطبيعة الانسانية الفطرية وبالعاطفة والمعلمة الثانية تتعلق بأحكام الفرد او التفكير في المواقف اخلاقياً والمرحلتين الخمس للنظرية هي: (المرحلة الاولى الطاعة والانانية; المرحلة الثانية الغرض الواسيلي; المرحلة الثالثة تتعلق الاساسي بالجماعة والتناغم او الانسجام معها; المرحلة الرابعة التوجه الصالح والنظام الاجتماعي; المرحلة الخامسة المنفعة والحقوق الاساسية (Ma,2012: 183).

ووفقاً لكانفر واکرمان (kanfer & Ackerman 1989) فان القدرات المعرفية لها جانب مهم في الكفاءة الأخلاقية لدى الافراد فحينما تكون ضعيفة او محدودة سوف ينشغلون بمهام او قضايا اخرى غير مهامهم الرئيسية المطلوب انجازهم، لذ فهم يستهلكون قدراتهم المعرفية بشكل اقل لانهم لا يتوقعون ردود افعال سلبية توجه لهم لأنهم من ذوي الكفاءة الاخلاقية الضعيفة ومثل هذا الاستهلاك او الاداء الضعيف لقدراتهم او مواردهم المعرفية يصرفهم عن القيام بواجباتهم على اكمل وجه لذلك فانه يمكن القول ان الكفاءة الاخلاقية للمعلم تؤدي دوراً هاماً في سلوكه في المواقف التي تمر فيه (محمد،: 2016:24).

# نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات

## المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة

### منهجية البحث وإجراءاته

**أولاً: منهج البحث:** اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي منهجاً له، والذي يعني وصف الظاهرة الراهنة وتركيبها وعملياتها والظروف السائدة ويشمل المنهج الوصفي جمع المعلومات والبيانات وتبويبها وتحليلها وقياسها وتفسيرها. (ملحم , 2005 : 32).

**ثانياً: مجتمع البحث:** يتكون مجتمع البحث الحالي من مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية بفرعها العلمي والادبي ولكلا الجنسين وللدراسة الصباحية في المدارس الحكومية في محافظة بابل للعام الدراسي (2023-2024) والبالغ عددهم (2432) مدرس ومدرسة موزعين على (75) مدرسة، بواقع (43) مدرسة للذكور، اذ بلغ عدد المدرسين (1309) وبنسبة (54%) و(32) مدرسة للإناث، وبلغ عددهن (1123) وبنسبة (46%).

**ثالثاً: عينة البحث:** يقصد بالعينة جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة، ولقد اختيرت عينة البحث بالأسلوب العشوائي البسيط وعلى وفق الية سحب البطاقات مع الارجاع حتى تتحقق شروط اختيار عينة ممثلة للمجتمع وتم اختيار أربع مدارس من الذكور وأربع مدارس من الإناث واستخدمت الباحثتان معادلة ثومسون لاستخراج حجم العينة من مجموع المدرسين والمدرسات الكلي والبالغ (2432) وكان ناتج المعادلة ان العينة الاحصائية تبلغ (332) مدرس ومدرسة وزعت بالأسلوب العشوائي ذي التوزيع المتناسب باستخدام معادلة كوكرن.

**أولاً: النضج المهني:** بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي درست النضج المهني تبنت الباحثتان مقياس Nurlaela et al. (2022) والذي يتكون من (20) فقرة موزعة على أربعة مجالات بواقع خمسة فقرات لكل مجال وهي ( الاستكشاف المهني , التخطيط المهني , التصور المهني, القرار المهني ) متدرج على وفق أسلوب ليكرت بخمسة بدائل ولأجل تهيئة المقياس وجعله مناسباً للبيئة العراقية قامت الباحثتان باستخراج صدق الترجمة للمقياس وأعدت للمقياس تعليمات توضح كيفية الإجابة عن فقراته، وقد روعي في أعداد تعليمات المقياس أن تكون مناسبة للعينة وواضحة كما احتوت التعليمات على مثال توضيحي عن كيفية الإجابة، وطلب منهم الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحه وصدق وأن إجاباتهم لا يطلع عليها أحد سوى الباحثتان وستكون هذه الإجراءات من صدق الترجمة واعداد تعليمات المقياس ذاتها في أدوات البحث المتبقية.

**1- التحليل المنطقي لأدوات البحث:** لغرض التحقق من الصدق الظاهري لفقرات المقاييس الثلاث عرضت على مجموعة

من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وعددهم (10) محكمين وذلك لتحديد مدى صلاحية الفقرات لمقياس ما أعدت له ومدى ملاءمتها لأفراد عينة البحث ومدى ملاءمة بدائل الإجابة وبعد الاطلاع على ملاحظات



المحكمين وجدت الباحثان ان نسبة الاتفاق تراوحت بين (86%-100%) على فقرات المقاييس الثلاث مع وجود بعض التعديلات اللغوية على الفقرات وأشار المحكمين الى تفضيلهم البدائل ذات التدرج الخماسي لجميع أدوات القياس.

2- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس : لاستخراج القوة التمييزية استعملت الباحثان طريقة المجموعتين الطرفيتين لغرض إجراء التحليل الإحصائي في ضوء هذه الطريقة طبقت الباحثان المقياس على عينة قوامها (332) مدرس ومدرسة، وبعد اكمال إجراءات استخراج القوة التمييزية لعينة التحليل الاحصائي ومقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية ثبت ان القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوي دلالة (0,05) ودرجة حرية (178) لذا تم الابقاء على جميع فقرات المقياس اذ عدت جميعها مميزة.

3- الاتساق الداخلي: تبنت الباحثان الطرائق الاتية لاستخراج الاتساق الداخلي للمقياس:

أ- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: استعملت الباحثان معامل ارتباط بيرسون ووجد ان جميع الفقرات قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0,098) عند مستوي الدلالة (0,05) ودرجة حرية (330) وكما موضح في الجدول ادناه

جدول (1) قيم معاملات الارتباط لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.427	6	0.246	11	0.342	16	0.119
2	0.485	7	0.294	12	0.441	17	0.645
3	0.472	8	0.233	13	0.332	18	0.347
4	0.512	9	0.499	14	0.442	19	0.247
5	0.377	10	0.430	15	0.319	20	0.229

ب- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه: باستعمال معامل ارتباط بيرسون وجدت الباحثان ان جميع الفقرات قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0,098) عند مستوي الدلالة (0,05) ودرجة حرية (330) وكما موضح في الجدول ادناه

جدول (2) قيم معاملات الارتباط لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة المجال الذي تنتمي اليه

الاستكشاف المهني	التخطيط المهني	التصور المهني	القرار المهني
------------------	----------------	---------------	---------------

نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة

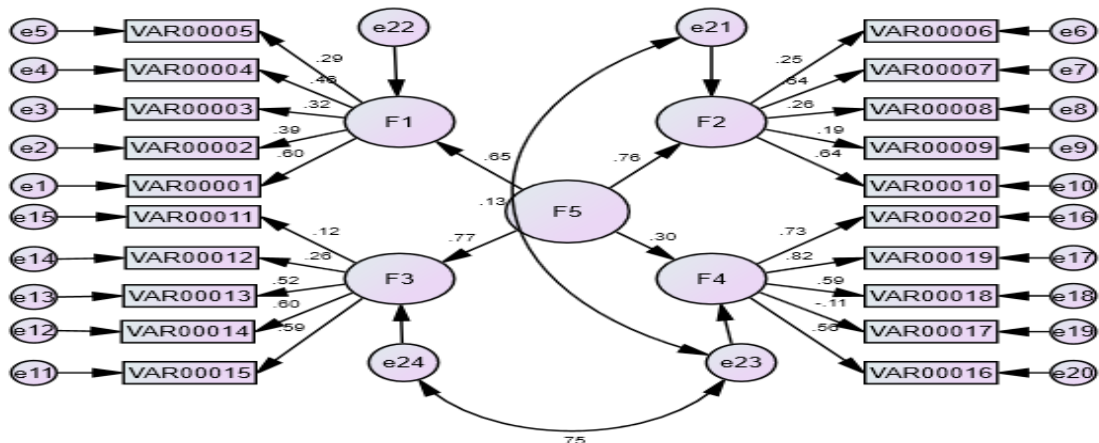
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.610	6	0.652	11	0.459	16	0.413
2	0.703	7	0.544	12	0.564	17	0.593
3	0.596	8	0.566	13	0.582	18	0.580
4	0.639	9	0.632	14	0.541	19	0.541
5	0.248	10	0.701	15	0.401	20	0.464

4- الخصائص السيكومترية للمقياس

أولاً: الصدق: تم التحقق من نوعين من أنواع الصدق لهذا المقياس وهما على النحو الآتي:

أ- الصدق الظاهري: تحقق عن طريق عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وتمت الاستعانة بأرائهم في تحديد مدى صلاحية الفقرات كما مر أنفاً في التحليل المنطقي للفقرات.

ب- صدق البناء: تحققت الباحثتان منه عن طريق استعمال التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من الصدق البنائي لمقياس الدراسة، والتثبت من صحة النموذج وصلاحيته والتأكد من مطابقته لبيانات الدراسة ولتقييم جودة مطابقة النموذج والتأكد من فروض البنية العاملية لذلك قامت الباحثتان باستخراج بعض مؤشرات المطابقة، والهدف منها هو اختبار مطابقة النموذج الذي وضعته الباحثتان لبيانات الدراسة، حيث أن مؤشرات جودة المطابقة تعطي صورة كاملة عن مدى مطابقة النموذج ككل لبيانات الدراسة ولاختبار أدلة الصدق البنائي (تغيرية، 2012: 122). وعن طريق استعمال برنامج اموس لبناء نموذج نظري وكما موضح في النموذج الآتي:



شكل (1) النموذج النظري للنضج المهني

عن طريق التحليل العاملي التوكيدي يتبين من الشكل (1) أن نموذج النضج المهني يخلو من ظاهرة الارتباط غير المنطقي، أي أنه لا يوجد ارتباط يتجاوز رقم (1) وعليه يمكن القول أنه لا يوجد مشكلة في التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس النضج المهني وفقاً للإطار النظري وفي ادناه مؤشرات جودة مطابقة النموذج:

جدول (3) مؤشرات جودة المطابقة لمقياس النضج المهني

المؤشر	قيمة كا	درجة الحرية	النسبة بين كا الى درجة الحرية	مؤشر حسن المطابقة	مؤشر حسن المطابقة	الجذر التربيعي النسبي لخطأ الاقتراب	مؤشر المطابقة المقارن	مؤشر هولتر
	x2	df	x2/df	GFI	AGFI	RMSEA	CFI	HOELTER
القيمة المحسوبة	691.464	164	4.216	0.816	0.764	0.08	0.597	50
المدى المثالي			صفر-5	صفر-1	صفر-1	صفر-0.08	صفر-1	53

من الجدول اعلاه يتبين ان قيم مؤشرات جودة التطابق ضمن المدى المقبول والذي يمكننا من قبول بالنموذج وفقاً للإطار النظري.

ثانياً: الثبات: طبقت الباحثتان معادلة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي، وكانت قيمة معامل الفا كرونباخ (0,81) وكما موضح في الجدول ادناه.

جدول(4) قيم معاملات الثبات والوسط الحسابي والانحراف المعياري للمقياس

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الفا كرونباخ
النضج المهني	71.47	10.24	0.77

ثانياً: أداة قياس التنظيم الانفعالي: بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة التي درست التنظيم الانفعالي تبنت الباحثتان مقياس (Gross & John (2003) والذي يتكون من (10) فقرات متدرج على وفق أسلوب ليكرت خمسة بدائل ولأجل تهيئة المقياس وجعله مناسباً وقامتا الباحثتين بذات الإجراءات انفة الذكر في أداة قياس النضج المهني.

1- التحليل الإحصائي لفقرات مقياس التنظيم الانفعالي: طبقت الباحثتان مقياس التنظيم الانفعالي على عينة التحليل الإحصائي، لاستخراج القوة التمييزية ومقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية وقد ثبت ان القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوي دلالة (0,05) ودرجة حرية (178) لذا تم الابقاء على جميع فقرات المقياس اذ عدت جميعها مميزة.

## نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات

### المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة

2- الاتساق الداخلي: باستعمال معامل ارتباط بيرسون استخرجت الباحثتان الاتساق الداخلي ووجد ان جميع الفقرات قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0,098) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة حرية (330) وكما موضح في الجدول ادناه.

جدول (5) قيم معاملات الارتباط لعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

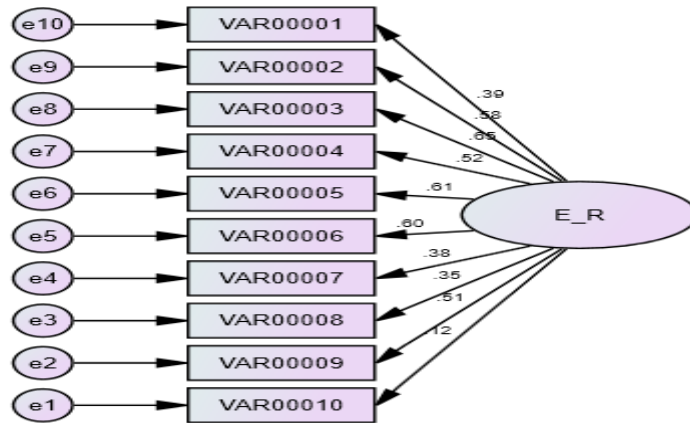
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.623	6	0.471	1
0.524	7	0.593	2
0.490	8	0.657	3
0.599	9	0.574	4
0.305	10	0.638	5

### 3- الخصائص السيكومترية للمقياس

أولاً: الصدق: تم التحقق من نوعين من أنواع الصدق لهذا المقياس وهما على النحو الآتي:

أ- الصدق الظاهري: تحقق الصدق الظاهري عن طريق عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وتمت الاستعانة بأرائهم في تحديد مدى صلاحية الفقرات.

ب- صدق البناء: باستعمال التحليل العاملي التوكيدي لايجاد الصدق البنائي لمقياس الدراسة باستخدام برنامج اموس Amos V.23 وبناء نموذج نظري وكما موضح في النموذج الاتي:



شكل (2) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التنظيم الانفعالي

وفي ادناه مؤشرات جودة مطابقة النموذج:

جدول (6) مؤشرات جودة المطابقة لمقياس التنظيم الانفعالي

المؤشر	قيمة كا	درجة الحرية	النسبة بين كا الى درجة الحرية	مؤشر حسن المطابقة	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية	الجزر التربيعي النسبي لخطأ الاقتراب	مؤشر المطابقة المقارن	مؤشر هولتر
	x2	df	x2/df	GFI	AGFI	RMSEA	CFI	HOELTER
القيمة المحسوبة	132.686	35	3.791	0.937	0.649	0.08	0.881	27
المدى المثالي			صفر-5	صفر-1	صفر-1	صفر-0.08	صفر-1	31

من الجدول اعلاه يتبين ان قيم مؤشرات جودة التطابق ضمن المدى المقبول والذي يمكننا من قبول بالنموذج والذي يتفق مع الإطار النظري المتبنى من قبل الباحثان وكذلك مع مؤشرات مطابقة جودة النموذج في ذات الدراسة التي قامت الباحثان بتبني أداة القياس منها.

ثانياً: الثبات: بلغت قيمة معامل الثبات والوسط الحسابي والانحراف المعياري كما موضح في الجدول ادناه.

جدول (7) قيم معاملات الثبات والوسط الحسابي والانحراف المعياري للمقياس

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الفا كرونباخ
التنظيم الانفعالي	66.12	14.51	0.743

ثالثاً: أداة قياس الكفاءة الأخلاقية: تبنت الباحثان مقياس دانيال وبنجامين (Leticíc & Lungulov, 2020) والذي يتكون من (29) فقرة متدرج على وفق أسلوب ليكرت خمسة بدائل وقامت الباحثان بذات الإجراءات انفة الذكر في أداة قياس النضج المهني والتنظيم الانفعالي من ترجمة المقياس وإجراءات صدق الترجمة واعداد تعليمات المقياس.

1- التحليل الإحصائي ل فقرات للمقياس: بطريقة المجموعتين الطرفيتين استخرجت القوة التمييزية وثبت ان القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوي دلالة (0,05) ودرجة حرية (178) لذا تم الابقاء على جميع فقرات المقياس اذ عدت جميعها مميزه.

2- الاتساق الداخلي

أ- علاقة درجة الفقرة بدرجة الكلية للمقياس: استخرج معامل ارتباط بيرسون ووجد ان جميع الفقرات قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0,098) عند مستوي الدلالة (0,05) ودرجة حرية (330) وكما موضح في الجدول ادناه

نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات

المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة

جدول (8) قيم معاملات الارتباط لعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.397	21	0.656	11	0.677	1
0.289	22	0.676	12	0.643	2
0.723	23	0.542	13	0.590	3
0.558	24	0.610	14	0.738	4
0.643	25	0.617	15	0.536	5
0.623	26	0.247	16	0.271	6
0.224	27	0.611	17	0.593	7
0.490	28	0.326	18	0.457	8
0.591	29	0.455	19	0.574	9
		0.701	20	0.738	10

ب- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه: استخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون ووجد ان جميع الفقرات قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0,098) عند مستوي الدلالة (0,05) ودرجة حرية (330) وكما موضح في الجدول ادناه

جدول (9) قيم معاملات الارتباط لعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

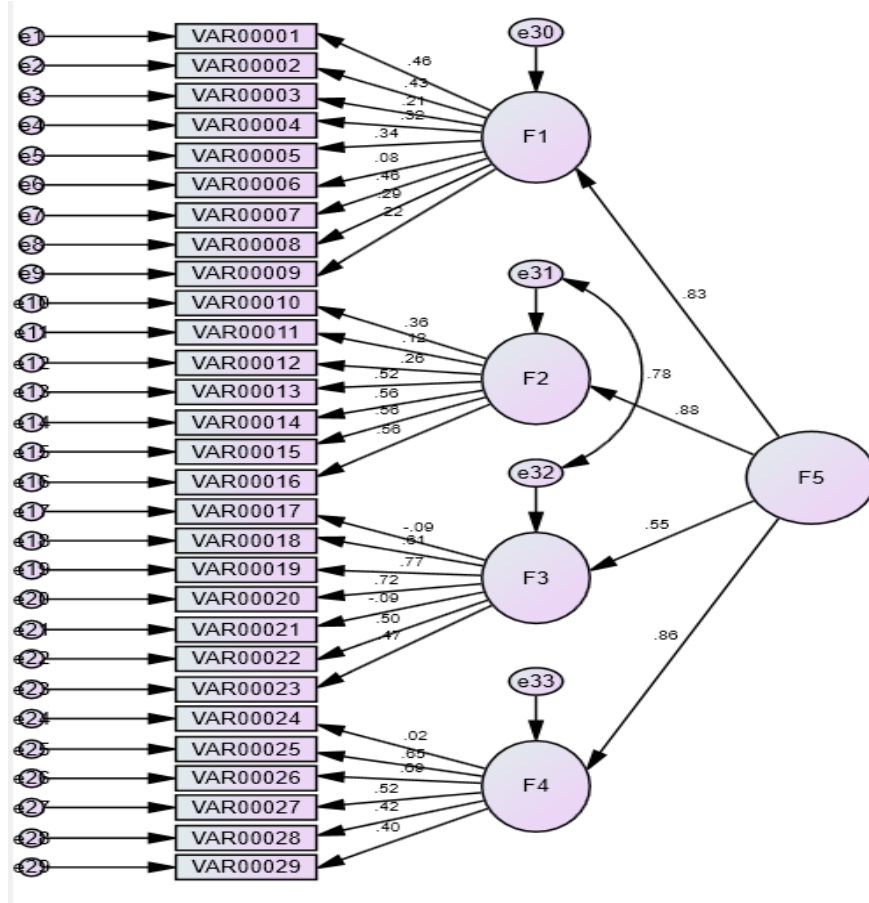
المسامحة		التعاطف		المسؤولية		الامانة	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.507	24	0.328	17	0.652	10	0.610	1
0.177	25	0.396	18	0.544	11	0.703	2
0.513	26	0.350	19	0.566	12	0.596	3
0.400	27	0.494	20	0.632	13	0.639	4
0.320	28	0.443	21	0.701	14	0.248	5
0.456	29	0.310	22	0.464	15	0.413	6
		0.266	23	0.208	16	0.593	7
						0.580	8
						0.541	9

3- الخصائص السيكومترية للمقياس

أولاً: الصدق: تم التحقق من نوعين من أنواع الصدق لهذا المقياس وهما على النحو الآتي:

أ- الصدق الظاهري : عن طريق عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وتمت الاستعانة بأرائهم في تحديد مدى صلاحية الفقرات وظهرت النتائج نسبة اتفاق عالية.

ب-صدق البناء : باستعمال التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من الصدق البنائي لمقياس الدراسة باستخدام برنامج Amos 7.23 وبناء نموذج نظري وكما موضح في النموذج الآتي :



شكل (3) نموذج الأول التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة الاخلاقية

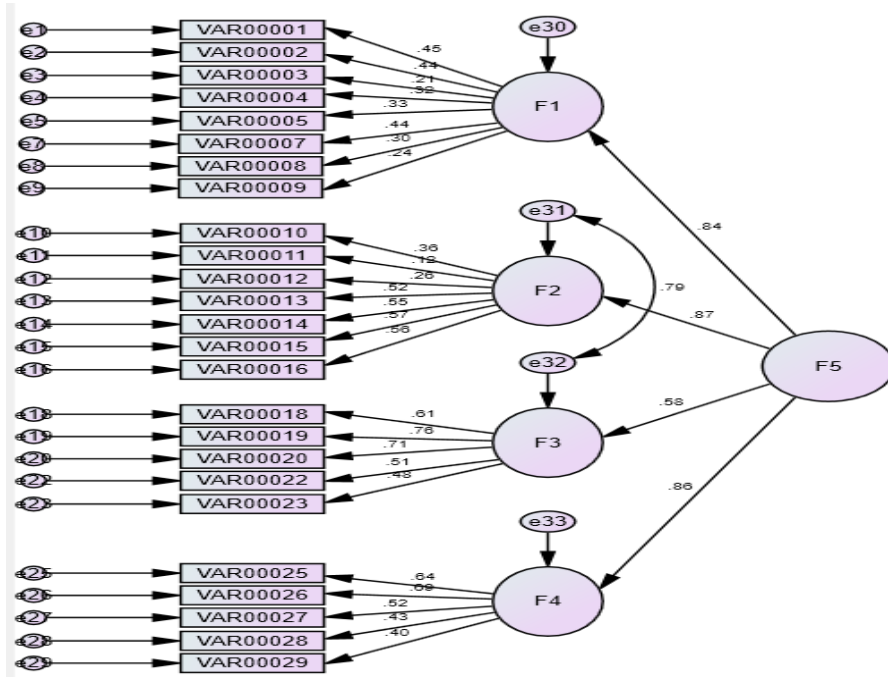
من ملاحظة النموذج الافتراضي لمقياس الكفاءة الأخلاقية نجد ان الفقرات (6,17,21,24) تخلو من الارتباط المنطقي مع انخفاض مؤشرات المطابقة للنموذج المفترض لذلك قامت الباحثتان بحذف الفقرات ذات الارتباطات المنخفضة وإعادة حساب مؤشرات جودة مطابقة النموذج وكما مبين في النموذج ادناه:

## نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات

### المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة



شكل (4) نموذج الثاني التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة الاخلاقية

وفي ادناه مؤشرات جودة مطابقة النموذج:

جدول (10) مؤشرات جودة المطابقة لمقياس الكفاءة الاخلاقية

المؤشر	قيمة كا	درجة الحرية	النسبة بين كا الى درجة الحرية	مؤشر حسن المطابقة	مؤشر حسن المطابقة بدرجات الحرية	مؤشر التربيعي النسبي لخطأ الاقتراب	مؤشر المطابقة المقارن	مؤشر هولتر
	x2	df	x2/df	GFI	AGFI	RMSEA	CFI	HOELTER
القيمة المحسوبة	1054.414	270	3.872	0.78	0.73	0.8	0.601	51
المدى المثالي			5- صفر	1- صفر	1- صفر	0.08- صفر	1- صفر	54

من الجدول اعلاه يتبين ان قيم مؤشرات مطابقة جودة النموذج ضمن المدى المقبول مما يؤيد قبول النموذج وكذلك فان المقياس سوف يتكون من (25) فقرة بعد حذف الفقرات ذات الارتباط المنخفض.

ثانياً: الثبات: كانت قيمة معامل الثبات للمقياس والوسط الحسابي والانحراف المعياري كما موضح في الجدول ادناه.

جدول (11) قيم معاملات الثبات والوسط الحسابي والانحراف المعياري للمقياس



المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الفا كرونباخ
الكفاءة الاخلاقية	205.00	28.98	0.72

نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: الدلالة الإحصائية للعلاقة الارتباطية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية.

قامت الباحثتان باستخراج مصفوفة الارتباط بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية باستخدام معامل ارتباط بيرسون كما موضح في الجدول (12).

جدول (12) قيم معاملات الارتباط بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية

المتغيرات	النضج المهني	التنظيم الانفعالي	الكفاءة الاخلاقية
النضج المهني	1		
التنظيم الانفعالي	0.308	1	
الكفاءة الاخلاقية	0.984	0.355	1

يتضح من الجدول أعلاه ان جميع معاملات الارتباط بين المتغيرات دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (0.098) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الاخلاقية (0.308, 0.984, 0.355) على التوالي وهي علاقة طردية أي انه كلما زاد النضج المهني زادت الحاجة الى التنظيم الانفعالي وكلما زاد النضج المهني احتاج الفرد الى الكفاءة الأخلاقية فالأفراد الذين يمتلكون مستوى عالي من النضج المهني سوف يكونون من ذوي التنظيم الانفعالي العالي وهم يحققون كفاءة أخلاقية في المواقف التي تتطلب ذلك ولم تجد الباحثتان أي دراسة تتفق مع ما توصل اليه من نتائج في هذا الهدف.

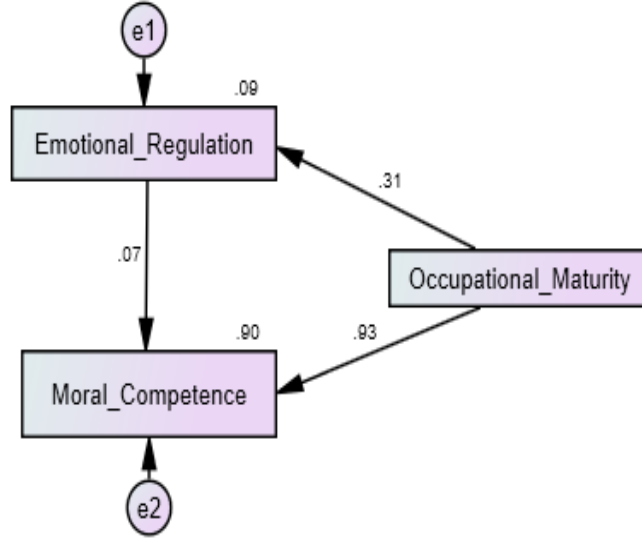
الهدف الثاني: التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للنضج المهني على التنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية.

للتحقق من هذا الهدف وبالإعتماد على ما توصلت اليها الباحثتان في الهدف الأول من وجود دلالة إحصائية للعلاقات الارتباطية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية استخدمت الباحثتان تحليل المسار باستخدام برنامج Amos وقامت باستخراج قيم مؤشرات جودة مطابقة النموذج حيث بلغت قيمة مربع كاي (0.00) عند درجة حرية (0) وقيمة مربع كاي الى درجة الحرية والبالغة (0) وقيمة مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب والبالغة (0) أي ان النموذج حقق نسبة تطابق تامة وتوصلت الباحثتان الى النموذج الاتي:

نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة



شكل (5) النموذج النظري للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لمتغيرات البحث

بعد اجراء المعالجة الإحصائية للبيانات ومن النموذج أعلاه ظهرت النتائج الموضحة في الجدولين (13) و(14)

جدول (13) الوزن الانحداري (المعياري واللامعياري) واخطاء القياس والنسبة الحرجة لمتغيرات النموذج

الدلالة عند 0.05	القيمة التانية الجدولية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	الوزن الانحداري		المسار	
				اللامعياري	المعياري	الى	من
دالة	1.96	5.882	0.037	0.217	0.308	التنظيم الانفعالي	النضج المهني
دالة		51.395	0.025	0.31	0.926	الكفاءة الأخلاقية	النضج المهني
دالة		3.874	0.036	0.14	0.07	الكفاءة الأخلاقية	التنظيم الانفعالي

من ملاحظة الجدول أعلاه نجد ان جميع قيم النسب الحرجة دالة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية والبالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)

جدول (14) التأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للنضج المهني على التنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية

معامل التحديد	التأثير الكلي		التأثيرات غير المباشرة		التأثيرات المباشرة		المسار	
	اللامعياري	المعياري	اللامعياري	المعياري	اللامعياري	المعياري	الى	من
0.095	0.217	0.308	--	--	0.217	0.308	التنظيم الانفعالي	النضج المهني
0.93	0.34	0.947	0.03	0.021	0.31	0.926	الكفاءة	النضج

							الاخلاقية	المهني
--	0.14	0.07	--	--	0.14	0.07	الكفاءة الاخلاقية	التنظيم الانفعالي

يتضح من الجدول أعلاه الآتي:

- ان النضج المهني لديه تأثير مباشر على التنظيم الانفعالي حيث بلغت قيمة التأثير المباشر (0.308) وهي دالة عند مقارنتها بقيمة (0.05) أي ان زيادة وحدة واحدة من النضج المهني سوف يؤدي الى زيادة مستوى التنظيم الانفعالي بمقدار (0.308) وان مقدار معامل التحديد يبلغ (0.095) أي ان التغيرات في التنظيم الانفعالي تحدث بصورة مباشرة وغير مباشرة بمقدار (9.5%) بسبب النضج المهني اما الباقي فيرجع الى متغيرات أخرى لم يشملها البحث.
- ان النضج المهني لديه تأثير مباشر وغير مباشر على الكفاءة الاخلاقية حيث بلغت قيمة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة (0.925, 0.021) على التوالي وهي دالة عند مقارنتها بقيمة (0.05) وان مقدار معامل التحديد يبلغ (0.93) أي ان التغيرات في الكفاءة الاخلاقية تحدث بصورة مباشرة وغير مباشرة بدلالة النضج المهني بمقدار (93%) اما الباقي ومقداره (7%) فيرجع الى متغيرات أخرى لم يشملها البحث
- ان التنظيم الانفعالي له تأثير مباشر على الكفاءة الاخلاقية حيث بلغت قيمة التأثير المباشر (0.07) وهي دالة عند مقارنتها بقيمة (0.05) أي ان التغيرات في الكفاءة الاخلاقية تحدث بصورة مباشرة بمقدار (0.07) وغير مباشرة (0.14) بدلالة التنظيم الانفعالي بمقدار (0.07) لكل وحدة.

#### الاستنتاجات

- 1- يتاثر التنظيم الانفعالي بالنضج المهني بصورة مباشرة فالفرد الناضج ويمتلك خصائص مهنية ناضجة فانه سوف يكون قادرا على اتخاذ قرارات صائبة بدون ان يتاثر بانفعالاته فكلما كان الفرد ناضجا أصبح أكثر استقرارا انفعاليا.
- 2- ان الكفاءة الاخلاقية تتأثر بمستوى نضج المدرسين مهنيا فكلما كان الفرد ذو نضج مهني فان كفاءته في المواقف الأخلاقية تزداد.
- 3- ان التنظيم الانفعالي يؤدي الى الكفاءة الاخلاقية وهو امر متوقع فالكفاءة الاخلاقية تتحقق اذا استطاع الفرد المحافظة على انفعالاته في المواقف التي يمر بها عن طريق تنظيمها وضبطها واستخدامها في المواقف الأخلاقية التي تتطلب منه اتخاذ القرار المناسب.

#### التوصيات

# نمذجة العلاقات السببية بين النضج المهني والتنظيم الانفعالي والكفاءة الأخلاقية لدى مدرسي ومدرسات

## المرحلة الإعدادية

م.م شمس خضر حاجم

م.م ازهار جبار عبد السادة

- إيلاء الأهمية للحياة الانفعالية للمدرس من قبل المؤسسات التربوية والتعليمية لما فيه من استقرار نفسي لتحقيق حياة مطمئنة ومريحة للمدرس مما ينعكس على ادائه التربوي وسير العملية التعليمية بصورة مستقرة.
- ان توضع من قبل المؤسسات التربوية والتعليمية برامج تنمي الجوانب المهنية لدى المدرسين وصولا بهم الى مستوى متطور من النضج المهني
- الاهتمام بالجوانب الأخلاقية للمدرس عن طريق الدورات التثقيفية وادراج المعايير الأخلاقية ضمن مناهج هذه الدورات حتى يكتمل ويتحقق الدور الأخلاقي للمدرسين.

### المقترحات: اجراء دراسة حول

- 1- العلاقة الارتباطية بين الرفاه الروحي والتنظيم الانفعالي لدى المدرسين والمدرسات في المراحل كافة.
- 2- دراسة مقارنة بين النضج المهني، الكفاءة الاخلاقية بين المدارس الاهلية والحكومية.

### المصادر

- أبو حماد، ناصر الدين (2008): الارشاد النفسي والتوجيه المهني، جدار للكتاب العالمي، عمان، الأردن.
- تيغزة، أمحمد بوزيان (2012): التحليل العاملي التوكيدي والاستكشافي: مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS وحزمة Lezral، دار المسيرة، الأردن، عمان.
- زغوان ، امال ، اسعادي ، فارس (2021): النضج المهني وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى طلبة ثالثة ثانوي، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المجلد الرابع ، العدد السابع ، الجزائر.
- السواط، وصل الله بن عبدالله حمدان (2005): فاعلية برنامج إرشادي سلوكي في تحسين مستوى المهني وتنمية اتخاذ القرار المهني لدى طلاب الثانوية في محافظة الطائف، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، السعودية.
- صوالحة، عبد المهدي (2017): مستوى النضج المهني والطموح وعلاقتها ببعض المتغيرات دراسة ميدانية لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن، مجلة المنارة، (4) 23، 181 - 219 .
- عبد الله ، حامة (2021): مستوى النضج المهني لدى متربصي وعمال عقود ما قبل التشغيل والإدماج المهني في مؤسسات الضمان الاجتماعي وصناديق التقاعد والبطالة الاجتماعية بمدينة ورقلة، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ، الجزائر.

- محاسنة، احمد محمد (2014): الكفاءة الاخلاقية لدى عينة من طلبة الجامعة الهاشمية في الاردن، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (3)، المجلد (10)، عمان، الاردن.
- محمد، سالم راشد (2016): الكفاء الاخلاقية وعلاقته بمتغيرات الجنس والتخصص والسنة والاكاديمية لدى طلبة جامعة الفلاح في دبي، رسالة ماجستير غير منشورة، الامارات.
- ملحم، سامي محمد (2005): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان،الأردن.
- Daniel, E. M., & Benjamin A. (2010): **Validation of the moral competency inventory measurement instrument:** Content, construct, convergent and discriminant approaches. *Management Research Review*, 33(5).
- Garnefski, N Baan, N., & Kraaij, V. (2005): **Psychological distress and cognitive emotion regulation strategies among farmers who fell victim to the foot-and-mouth crisis.** *Personality and Individual Differences*, 38, 1317–1327
- Garnefski, N.,& Kraaij, V.(2007). **The cognitive emotion regulation questionnaire: Psychometric features and prospective relationships with depression and anxiety in adults .** *European Journal of Psychological Assessment* ,23(3),141- 149.
- Gross, J.J., & John, O.P. (2003). **Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being.** *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348-362.
- Hass, A. (1998). **Doing the right thing: Cultivating your moral intelligence.** New York: Hardcover.
- Letić ,Milena M., Lungulov ,Biljana S. (2020): **Exploring the Moral Competencies Validation of Moral Competency Inventory – MCI,**[http://: DOI: 10.15804/tner.2020.61.3.13](http://doi.org/10.15804/tner.2020.61.3.13)
- Ma, H.K. (2012): **Moral competence as a positive youth development construct: a conceptual review,** *The Scientific World Journal*.
- Rest , J.R. (1997 ): **Development in judging moral Issues ,** University of Minnesota press, Minneapolis , Minn.p.(76,49). *journal of Personality and Social Psychology*.
- Siemer M. (2008) . **Beyond prototypes and classical definitions: Evidence for a theory based representation of emotion concepts,** *Cognition and Emotion*, 22, 620-632.
- Super, D. E. (1994): **A life span, life space perspective on convergence.** In M. Savickas & R. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 63–73). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Thompson, R. A. (1994). **Emotion regulation: A theme in search of definition.** *Monographs Of The Society For Research In Child Development*, 59(2-3), 25-52
- Walker,L.J. and Frimer,J.A.(2015). **Developmental Trajectories of Agency and Communion in Moral Motivation.** *Merrill-Palmer Quarterly*, 61(3)