

## أخلاقيات المعلم وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في مدينة الموصل

م.د. منال محمد رشيد صالح الحمداني

Manaalhamdany262@gmail.com

المديرية العامة لتربية محافظة نينوى

### الملخص

هدف البحث الحالي التعرف على مستوى اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الموصل، والتعرف على مستوى الفروق لكل من اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرين (الجنس - وسنوات الخدمة)، والتعرف على العلاقة بين اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الموصل، بلغت عينة البحث (١٦٢) معلماً ومعلمة، ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة بأعداد مقياس اخلاقيات المعلم وتبنت مقياس (عبد الجواد ومتولي ٢٠١٦) للرضا الوظيفي، وبعد استخراج الصدق الظاهري بعرضه على الخبراء، والتحقق من ثبات المقياسين بطريقتي الاتساق الداخلي وإعادة الاختبار، عولجت البيانات احصائياً بإستخدام برنامج Spss، اظهرت النتائج ان افراد العينة لديهم مستوى جيد من اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي، وعدم وجود فروت دالة احصائياً في مستوى كل من اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري (الجنس -سنوات الخدمة)، ووجود علاقة ارتباطية موجبة طردية بين اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي وفي ضوء النتائج قدمت الباحثة عدة توصيات ومقترحات. الكلمات المفتاحية: اخلاقيات المعلم، الرضا الوظيفي، المعلمين، المرحلة الابتدائية، مدينة الموصل.

### Teacher ethics and its relationship to job satisfaction from the perspective of teachers in Mosul

Dr. Manal Mohammed Rashid Saleh Al-Hamdani

General Directorate of Education of Nineveh Governorate

### Abstract

The current research aims to identify the level of teacher ethics and job satisfaction among teachers in the city of Mosul, to identify the level of differences in both teacher ethics and job satisfaction according to the variables (gender and years of service), and to identify the relationship

between teacher ethics and job satisfaction among teachers in the city of Mosul. The research sample consisted of (162) male and female teachers. To achieve the research objectives, the researcher developed a teacher ethics scale, adopting the (Abdul Jawad and Metwally 2016) job satisfaction scale. After obtaining apparent validity by presenting it to experts, and verifying the stability of the two scales using internal consistency and retesting methods, the data was statistically processed using SPSS. The results showed that the sample members had a good level of teacher ethics and job satisfaction, and that there was no statistically significant difference in the level of either teacher ethics or job satisfaction according to the variables (gender and years of service). There was a positive, direct correlation between teacher ethics and job satisfaction. In light of the findings, the researcher presented several recommendations and suggestions.

**Keywords: teacher ethics, job satisfaction, teachers, primary school, Mosul city.**

#### المقدمة:

ترجع أهمية الأخلاق المهنية للدور الفعال في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي لما تتمتاز به من قدرة على الحفاظ على مناخ تنظيمي متوازن ومنسجم داخل البناء الاجتماعي الرسمي، وباعتبار أن المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية وأخطرها أثراً في تربية النشء، فله دور في تحديد مستقبل الاجيال وحياة الأمة لأن أي إصلاح مستهدف للأمة أو تعديل مسارها بغية تقدمها إنما ينطلق، من الإثر الذي تركه المعلم على سلوكيات طلابه وعقولهم، وشخصياتهم وأخلاقهم، وأصبح نجاح عمل المعلم في عمله لا يعتمد على مؤهلاته العلمية فقط وإنما يعتمد على خصائص شخصيته وما يتحلى به من اخلاق ومثل وقيم على اعتباره أبرز الأشخاص الذين يتأثر الطلبة بهم ويقلدونه فيما يصدر عنه كما أنه المحور الرئيسي في إدارة ما يحدث داخل الصف وهو القائد فيه وسيد الموقف ولا سيما ونحن نعيش في ظل تغيرات عالمية واقليمية ومحلية أثرت بشكل كبير على جميع مؤسسات المجتمع عامة، والمدرسة خاصة كإحدى مؤسساته المؤثرة في نفوس الاجيال وما يحكمها من قيم وانظمة وقوانين الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بشكل كبير بالجانب الاخلاقي للتربية كي تتصدى للكثير من المشكلات التي تواجهها اليوم والناجمة عن ضعف التزام بعض المعلمين بأخلاقيات مهنية التعليم، وقد أثبتت البحوث أن

نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها يقاس بمجموعة من المتغيرات منها الرضا الوظيفي. وتتضح أهميته من خلال الدور الذي يؤديه المعلمين، إذ يؤدي دوراً محورياً في تخطيط وتنفيذ نشاطات المؤسسة (آل جمعان وآخرون، ٢٠٢١: ٣٩٠)، ولذا سيبقى العنصر الذي تتنافس عليه المؤسسات في البقاء والنجاح فبقاء المؤسسات في ظل بيئة تتميز بمنافسة تامة وعدم الاستقرار مرهون بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم بالشكل الذي يؤدي إلى ولائهم ورضاهم عن العمل وتتبع ذلك مستويات الأداء لديه وفقاً لدرجات الرضا، إذ أن وجود مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على الأداء الفردي، وعلى أخلاقياته، وبالتالي على أداء المؤسسة كلها، فالمعلم أهم عنصر من عناصر العملية التربوية ومقوم أساسي من مقومات نجاحها حيث يؤدي دور مهماً ووظيفة أساسية في إيجاد المناخ المدرسي الملائم حيث تؤثر شخصية المعلم وثقافته وخبرته وأساليب تعامله ونوع علاقاته مع طلابه بدرجة كبيرة على سلوكيات الطلاب وتصرفاتهم وأخلاقهم (العمرى، ١٩٩٩: ٢)، وبالتالي شعوره بالرضا الوظيفي والذي يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على عطاء المعلم في جميع جوانب حياته المهنية والأخلاقية.

#### أولاً- مشكلة البحث:

تعتبر أخلاقيات المهنة من أهم العوامل التي أسهمت ولا تزال تساهم في تنظيم وتطوير أو إعاقة و تدهور المجتمعات والدول قديماً وحديثاً، ولأن المؤسسات العامة والخاصة ما هي إلا مجتمعات مصغرة فإن تأثير الأخلاق فيها لا بد وأن يكون له أثر سلبي أو إيجابي داخل التنظيم، فالجانب الخلقي في شخصية المعلم شرط ضروري لنجاحه في تأثيره على تلامذته، فمن أهم مسؤولياته تجاههم غرس القيم الخلقية الحسنة في نفوسهم، فالتلاميذ لا يأخذون العلم والمعلومات عن المعلمين فحسب، بل انهم يقتبسون من أخلاقهم ويتأثرون بسلوكهم (عشو، ٢٠٢٢: ١)، فالتزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم، يساهم في أن يكون أكثر حبا لمهنة وأكثر إقبالا عليها، ومن ثم يكون المعلم أكثر انتماء لمجتمعه، لأن الأخلاق تتأثر بالاطار الفكري والمستوى الحضاري الذي يقيسه المجتمع، ولأن الأخلاق ضرورة من ضرورات الحياة الإنسانية لأنها هي التي توجه سلوك الفرد فتميزه وتكسبه القيمة الإنسانية، وتجعله يشعر بالرضا الوظيفي، ذلك لأن رضاه يساعده على الانجاز والإبداع، الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بشكل كبير بالجانب الأخلاقي للتربية كي تتصدى للكثير من المشكلات التي تواجهها اليوم الناجمة عن ضعف التزام بعض المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم، متصلة بازدياد حالات العنف ضد التلاميذ (الطلبة) الذي دفعهم إلى الرد بالمثل على الهيئات التعليمية والتدريسية بحيث بدأت الأهداف المرجوة في العملية التعليمية تخرج عن مسارها الصحيح، الأمر الذي دفع إلى إعادة النظر في عملية إعداد الكوادر التعليمية

والتدريس والاهتمام الأكثر بأخلاقيات مهنة التعليم، مما دفع لإجراء هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الآتي:

**ما العلاقة بين أخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في مدينة الموصل ؟**  
**ثانياً: أهمية البحث:**

إعداد المعلمين في العصر الحاضر أولوية للتربية الأجيال الصاعدة التي يتوقف عليها مستقبل الأمة العربية والإسلامية خاصة وإن دور المعلم لم يعد مجرد نقل للمعرفة بل أصبح دوره يتطلب ممارسة القيادة التعليمية وبناء الشخصية الإنسانية السوية القادرة على التطور المعرفي والتقني والتعامل مع عوامل التغيير الداخلية والخارجية وهي كثيرة نفسية وتربوية وأخلاقية واجتماعية وعملية وتقنية ، فدور المعلم خطير لأن أعين تلامذته معقودة به يتخذونه مثلاً يقتدى ونموذجاً يحتذى، ويرون كل قول يخرج منه صواباً، وكل فعل يصدر عنه صحيحاً، فلي نظر كل معلم، كم يصلح من الناس وكم يفسد، فالتعليم بالقوة أعظم تأثيراً وأقوى حجة منه بمجرد الكلام والبيان، فكيف اذا كان الفعل يخالف القول والسلوك يصادم التوجيه، لذلك فالمعلم في حاجة ماسة الى الصفات الخلقية الطيبة حتى يؤثر في تلامذته وينجح في مهنته (البغدادي، ١٩٨٠ : ٣٨٣)، فالجانب الخلقى في شخصية المعلم شرط ضروري لنجاحه في تأثيره على تلامذته، فمن اهم مسؤولياته تجاههم غرس القيم الخلقية الحسنة في نفوسهم فالتلاميذ لا يأخذون العلم والمعلومات من المعلمين فحسب، بل انهم يقتبسون من اخلاقهم ويتأثرون بسلوكهم . (العمرى ١٩٩٩ : ١٠٥) وقد اجمع فلاسفة التربية على ان الغرض الخلقى الذي يجب ان يرمي اليه المعلم هو الغرض الحقيقي من التربية، فالعلم الذي لا يؤدي إلى الفضيلة أو الكمال لا يستحق أن يسمى علماً، وأنه ليس الغرض من التربية والتعليم حشو اذهان الطلاب بالمعلومات بل الغرض تهذيب الاخلاق مع العناية بالتربية البدنية والعقلية والوجدانية وإعداد الطالب للحياة الاجتماعية (الابراشي، ١٩٨٤ : ١١٠)، فقدرة المعلم على التوافق مع اخلاقيات المهنة تساهم في تكوين شخصية المعلم والارتقاء بمستواه وتجعله أكثر قدرة على القيام بمسؤولياته، وواجباته على أكمل وجه كما انها تجعله نموذجاً وقوة لطلبته في السلوك. (اللقاني، ٢٠٠٧ : ٢٥)، وقد أكدت شريعتنا الإسلامية، وسيرة المصطفى صلى الله عليه وسلم، والأئمة والتابعون من بعده، فقد كرم الله سبحانه وتعالى مهنة التعليم والمعلمين حين خاطب رسوله محمد صلى الله عليه وسلم بقوله تعالى: اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ \* الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ \* عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ [العلق : ٣-٥]، وعليه فالأخلاق ضرورة من ضرورات الحياة الإنسانية لأنها هي التي توجه سلوك الفرد فتميزه وتكسبه القيمة الإنسانية. (الغامدي، ٢٠٠٢ : ٣٢٢)، وقد زاد من شرف مهنة التعليم أن جعلها الله سبحانه وتعالى من جملة المهام التي كلف بها رسوله محمد صلى الله عليه وسلم بقوله سبحانه وتعالى: لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ

ويعلمهم الكتاب والحكمة وإن كانوا من قبل لفي ضلال مبين) [آل عمران: ١٦٤]، ومما لاشك فيه أن تحلي المعلم بأخلاقيات المهنة ينعكس على الرضا الوظيفي لديه، على اعتبار أنه الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد العامل وفقا لدرجة إشباع حاجاته، فكلما تحقق هذا الأخير في مجال عمله أسهم ذلك في رضاه وساعده على الانجاز والإبداع و أعطى للمؤسسة صورة حسنة، أما إحساس المعلم بعدم الرضا فيؤدي به إلى الخمول و التكاسل والاضطراب داخل المؤسسة مما ينتج مشاكل مختلفة تؤدي إلى عرقلة السير الحسن للعمل (عشو، ٢٠٢٢: ٧)، فالرضا الوظيفي يعتبر من أهم الظواهر التي نالت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين والعلماء السلوكيين، فهو يعد من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين فترة وأخرى (محمد وآخرون، ٢٠١٨: ٤٨٢)، فيشكل لدى المعلم أحد العوامل التي تؤثر في الأداء المهني، لذا كان لزاماً علينا التأكيد على أن نجاح العمل المهني للمعلمين أياً كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل لا سيما في مجال التربية والتعليم، وتؤكد الدراسات على أن المعلمين الأكثر رضا واقتناع يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء المهني بما يخدم العملية التربوية والتعليمية في المحيط المدرسي (القحطاني، ٢٠٢٢ : ٣٣٩)، بينما توصلت نتائج البحوث الأخرى الى أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، أي بمعنى أن الراضين وظيفياً راضين عن حياتهم والعكس صحيح. (عمر، ٢٠١٥ : ١١)، وبما أن الوظيفة تعتبر منبعاً لإشباع كثير من الرغبات التي تجعل الفرد يشعر بالرضا العام عن الحياة، ولتحقيق ذلك لا بد أن تكون الوظيفة توفر له فرصة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته وأن تشبع دوافعه النفسية وتضمن له المكانة الاجتماعية التي يصبو إليها، ويحقق بذلك ذاته ويشعر بقيمته وأهميته وبالتالي يشعر بالرضا عن تلك الوظيفة (مختار وحيوية، ٢٠٢٢: ١)، وتتفق معظم الدراسات والبحوث على وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل وبين الأداء، فرضا المعلم عن وظيفته يؤدي به إلى الكفاية الإنتاجية العالية، حيث أن المعلم الراضي عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيداً ومنتجاً، أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عنه سوء تكيف لدى المعلم ويكون غير متوازن انفعالياً ويظهر الكثير من الضجر والملل والاستياء، وتجعله يقول بصدق أنا لست راضياً عن وظيفتي، إن المعلم اليوم يعتبر من أكثر الشخصيات بذلاً للجهد وتعرضاً للإرهاق الجسدي لكثرة الأعباء الملقاة عليه، وللأهمية التي يقوم بها وما يشمله من متطلبات ومهام ومهارات متعددة عليه القيام بها على أكمل وجه (عبد القادر ومصطفى، ٢٠١٩: ١)، ومما سبق نلاحظ أن العلاقة بين أخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي علاقة طردية، حيث أن الالتزام بالأخلاقيات المهنية يؤدي إلى زيادة

الرضا الوظيفي، والعكس صحيح. فالمعلم الذي يمارس عمله وفقاً لأخلاقيات المهنة يشعر بالرضا عن نفسه وعمله، مما ينعكس إيجاباً على أدائه واندماجه في بيئة العمل. من خلال ماسبق يمكن ان تتجلى أهمية البحث من خلال الآتي:

- ١- تتبع أهمية الدراسة كونها تعالج موضوعاً مهماً والذي يدرس الأخلاقية المعلم والتي تساهم في الرفع من الرضا الوظيفي للمعلم.
- ٢- تساهم هذه الدراسة في إثراء المعلومات والتعرف على الأخلاق المعلم الرضا الوظيفي في قطاع التربوي.
- ٣- تساهم الدراسة في التركيز على موضوع مهم لم يأخذ حظه الكافي من قبل الباحثين فهو يوضح العلاقة بين الأخلاق المعلم ورضاهم الوظيفي في العمل.
- ٤- تساهم هذه الدراسة في التحديد الواضح والدقيق لأهمية الأخلاق المهنية التي ينبغي على المعلم الالتزام بها.

**ثالثاً: أهداف البحث:** يستهدف البحث الحالي التعرف على:

- ١- مستوى اخلاقيات المعلم لدى المعلمين في مدينة الموصل .
- ٢- مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الموصل.
- ٣- العلاقة بين اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الموصل.
- ٤- دلالة الفروق الإحصائية في اخلاقيات المعلم تبعاً لمتغيري (الجنس - سنوات الخدمة).
- ٥- دلالة الفروق الإحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري (الجنس - سنوات الخدمة) .

**رابعاً: حدود البحث:**

- ١- الحدود البشرية : اقتصر البحث الحالي على معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية للمدارس الحكومية في مدينة الموصل.
- ٢- الحدود المكانية : اقتصر البحث الحالي على المدارس الابتدائية الحكومية في الساحل الأيمن والأيسر لمدينة الموصل .
- ٣- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث الحالي في العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥
- ٤- الحدود الموضوعية: تمثلت بأخلاقيات المعلم وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

**خامساً: تحديد المصطلحات:-**

**أولاً: أخلاقيات المعلم** عرفها كل من:-

- ١- عفيفي (٢٠٠٥) : هي مجموعه من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأفراد كمرجع يرشد سلوكه اثناء ادائه لوظائفه وتستخدمها الادارة والمجتمع للحكم على التزام الفرد (عفيفي، ٢٠٠٥: ٢٢).

٢- اعتبارية والحيادي (٢٠٢٠): هي ميثاق يحدد المبادئ والقيم والواجبات والتي يجب على جميع المعلمين الالتزام بها لإداء مهامهم بأفضل وأسرع طريقة (اعتبارية والحيادي، ٢٠٢٠: ٦٣٢).

أما التعريف الاجرائي لأخلاقيات المعلم : بأنه استجابة افراد عينية البحث على استبانة اخلاقيات المعلم ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على الاستبانة المطبقة على عينة البحث الحالي.

ثانياً: الرضا الوظيفي عرفها كل من:

١- فليه وعبد المجيد(٢٠١٤): بأنه مشاعر الفرد تجاه وظيفته، والنتيجة عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه، وإدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة ( فليه وعبد المجيد، ٢٠١٤ : ٢٥٩).

٢- عبد الجواد ومتولي (٢٠١٦): هو حالة يصل فيها الفرد الى تكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته. (عبد الجواد ومتولي، ٢٠١٦ : ١٤٩).

أما التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي: هو الشعور الذي يبديه معلم المرحلة الابتدائية داخل المؤسسة التعليمية (المدرسة)تجاه طبيعة وبيئة وعلاقات عمله وبالتالي يجعله أكثر إنجازاً وتحقيقاً للسعادة والارتياح،أو العكس من ذلك

### الاطار النظري

#### المحور الأول: اخلاقيات مهنة التعليم

##### أولاً: ماهية أخلاقيات مهنة التعليم:

يطلق على الشخص الذي يؤدي مهنة التعليم ويقوم بواجباتها في ثقافتنا العربية الإسلامية المعلم وأخلاقيات مهنة التعليم يمكن أن نفهم على أساس أنها الضوابط الأخلاقية أو الإطار الأخلاقي الذي يحكم النشاط التربوي، والالتزام المهني يفرض على العاملين في مهنة التعليم التمسك بقيم المهنة وأخلاقياتها في ممارستهم المهنية لتنظيم شؤون المهنة وحل مشكلاتها وتحصيل حقوقها، وتأكيد التزاماتها (عصام، ٢٠٠٨: ٣٧)، ومما لاشك فيه أن الالتزام المهني يفرض على العاملين في مهنة التعليم التمسك بقيم المهنة وأخلاقياتها في ممارستهم المهنية المختلفة، ومن ثم فإن عليهم أن يحرصوا على ترجمة هذه القيم والأخلاقيات المهنية في سلوكهم وتصرفاتهم المختلفة، سواء مع ذواتهم أو رؤسائهم وزملائهم في المهنة أو طلابهم وأولياء أمورهم وجميع أبناء المجتمع (شبل، ٢٠٠٩ : ٢٩)، فمفهوم أخلاقيات المهنة يشير إلى مجموعة القواعد والقوانين والأعراف والقيم التي تتصل بمهنة معينة، وتحدد ما لأعضاء هذه المهنة من حقوق وما عليهم من واجبات وترسم لهم طرق وأساليب الحصول على حقوقهم والالتزام بواجباتهم في إطار



من الوعي بطبيعة المهنة من ناحية، والتمسك بثقافة المجتمع الذي يمارس فيه هؤلاء المهنيون أدوارهم ومسؤولياتهم المهنية ونظامه القيمي والخلقي من ناحية ثانية. (امام، ٢٠١٠ : ١١٣).

### ثانياً: أهمية أخلاقيات مهنة التعليم:

تتجلى أهمية أخلاقيات المهنة في:

- ١- تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية التدريس، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي.
- ٢- تكوين اتجاهات إيجابية نحو المهنة لدى المدرس، إذ تساعد في تعريفه بالتزاماته الأخلاقية، وتوعيته بأبعاد الرسالة التعليمية التي يتحملها تجاه الفرد والمجتمع والأمة.
- ٣- تنظيم علاقاته الإدارية الاجتماعية، وتدريبه على أساليب التعامل اللائق مع مختلف مكونات المجتمع المحلي والوطني.
- ٤- تعريفه بقواعد الانضباط الأخلاقية، والقدوة الحسنة، والتحلي بالضمير المهني الحي والابتعاد عن الشبهات، من أجل تحقيق الوعي بأهمية البعد القيمي الأخلاقي في مجال التربية والتكوين.
- ٥- إشاعة ثقافة جديدة مبنية على أساس احترام موثيق حقوق الإنسان وحقوق الطفل والأسرة.
- ٦- دعم الارتباط بالمؤسسة والحفاظ على سمعتها وتفعيل دورها الإشعاعي.
- ٧- تنمية روح التواصل والتعاون والاحترام المتبادل بين مختلف الفرقاء (الحميدي، ٢٠٠٩ : ٥٠)

### ثالثاً: أهداف أخلاقيات مهنة التعليم:

تهدف أخلاقيات مهنة التعليم إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

- ١- تعزيز انتماء المعلم لرسالته ومهنته والارتقاء بها، وأن يتمثل قيم مهنته وأخلاقيها سلوكاً في حياته
- ٢- توعية المعلم بأهمية المهنة ودورها في بناء مستقبل وطنه، وتعزيز مكانته العلمية والاجتماعية.
- ٣- الإسهام في تطوير المجتمع الذي يعيش فيه المعلم وتساعدته على إفادة الطلاب بعلمه ومعرفته.
- ٤- مساعدته على زيادة قدرته في حل المشاكل المعاصرة والتكيف مع مختلف المواقف التعليمية.
- ٥- مساعدته المعلم على التعامل مع مبادئ التربية الحديثة، وقابليته للتطور والتجديد ومتابعة المتعلمين وفهمهم والتعاون مع الزملاء.
- ٦- زيادة قدرة المعلمين على فهم الصعوبات التي تواجههم في العملية التعليمية (الغامدي، ٢٠٠٢ : ٩٠)



### رابعاً: مصادر اخلاقيات مهنة التعليم:

مهنة التعليم كسائر المهن تستمد الاخلاق من مجموعة من المصادر والتي تعتبر الاساس الذي تنطلق منه اخلاقيات المهن كافة في بلورة اخلاقياتها، ومن هذه المصادر:

- ١- المصدر الديني.
- ٢- المصدر الاجتماعي.
- ٣- المصدر التشريعي القانوني.
- ٤- المصدر العلمي.

### المحور الثاني: الرضا الوظيفي:

يشكل الرضا الوظيفي لدى المعلم أحد العوامل التي تؤثر في الأداء المهني، فنجاح العمل المهني للمعلمين أياً كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتياح بهذا العمل لا سيما في مجال التربية والتعليم، وقد أكدت الدراسات على أن المعلمين الأكثر رضا واقتناع يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء المهني بما يخدم العملية التربوية والتعليمية في المحيط المدرسي (القحطاني، ٢٠٢٢: ٣٣٨)، لذا على الوظيفة أن توفر للفرد فرصة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته وأن تشبع دوافعه النفسية وتضمن له المكانة الاجتماعية التي يصبو إليها، ويحقق بذلك ذاته ويشعر بقيمته وأهميته وبالتالي يشعر بالرضا عن تلك الوظيفة ، لذلك أصبح لزاماً على المؤسسات التي ترغب في بلوغ التميز وتحسين الأداء والخدمة أن تعمل على تحقيق رضا موظفيها (مختار وحيوية ٢٠٢٢: ١).

### اولاً: عناصر الرضا الوظيفي:

حدد أسعد ورسلان (٢٠٠٠) عناصر مهمة للرضا الوظيفي هي:

- ١- كفاية الإشراف: فالمشرف له أهمية لأنه نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد.
- ٢- الرضا عن النفس: فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان هو النوع الذي يحبونه ويكون هذا الرضا دافعا لهم على إتقان عملهم.
- ٣- الاندماج مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبعة.
- ٤- توفير الهدف والأهداف في التنظيم: حيث يرغب الأفراد في أن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف مقبول من وجهة نظرهم.
- ٥- عدالة المكافآت الاقتصادية: حيث يتوقع الأفراد أن يحصلوا على مكافآت عادلة إذا قورنت ببعضها البعض داخل المنظمة أو المدرسة.
- ٦- الحالة الصحية والبدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية من أثرهما على الفرد وأدائه ومعنوياته. (القحطاني، ٢٠٢٢: ٣٤١)

## ثانياً: خصائص الرضا الوظيفي:

تحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي في النقاط التالية:

١ . غالباً ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي، فإن كان الرضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدمة. (صبري، ١٩٩٤ : ٣٤٥)

٢ . يعد الرضا الوظيفي محصلة من الخبرات المرغوبة وغير المرغوبة المرتبطة بالعمل، فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل، وإدارته ويتوقف هذا التقدير بدرجة كبيرة على نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف الشخصية، وعلى الأسلوب الذي يقدمه في العمل، وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى الغايات.

٣ . إن رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى، كما أنه قد يؤدي الرضا لفرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير، وذلك نظراً لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.

٤ . نظراً لتعدد وتداخل جوانب السلوك الإنساني، وقياس أنماطه من وقت لآخر، ومن دراسة لدراسة تظهر نتائج اقتصادية للدراسات، لأنها أظهرت تصوراً للظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات. (المطيري، ٢٠٢٢ : ٩٢)

## ثالثاً: بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي :

نظرية ماسلو ( Maslow Theory ) : وتعد من أهم النظريات التي تبحث في الرضا الوظيفي، ووفقاً لنظرية ماسلو فإن الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد توتراً وفقداناً لتوازن، ويعتقد أن حاجات الإنسان لا تنتهي فكلما تم إشباع ظهرت حاجة أخرى وقد رتب ماسلو تسلسل الحاجات كالتالي: (حاجات فسيولوجية أساسية كالحاجة إلى الطعام والشراب، الحاجة إلى الأمن كالحماية من الخطر والتهديد، الحاجة إلى الحب والانتماء وتقبل الآخرين، الحاجة إلى التقدير كاحترام وتقدير الذات وحاجة تحقيق الذات كإرضاء الذات وتحقيق الأهداف)، وقد أكد ماسلو على أن الأطر التنظيمية التي تكون فيها فرصة كبيرة لإشباع الحاجات الإنسانية تزيد من فاعلية أداء الأفراد في العمل ورضاهم عنه ( الخصاونة، ٢٠٠٠ : ٧٦). ووفقاً لهذه النظرية فإن الفرد يسعى لتحقيق الحاجة الإنسانية وإشباعها، وعندما يتم إشباع الحاجة عند الفرد فإنه يؤدي إلى زيادة الرضا لديه ( الزيون، ٢٠٠٧ : ٤).

- **نظرية العاملين الدافعية والصحية** : تقدم هذه النظرية رؤية محدودة عن كيفية تنشيط دافعية الأفراد وربط إتباع هذه الدوافع بسلوك الأداء وتفسير دافعية العمال بنوعين من العوامل، الأول هو الدافعية ويتضمن الإنجاز والتقديم والتطور و العمل في ذاته أما الثاني فهي العوامل الصحية وتتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة وظروف العمل و الأجر و الضمان الوظيفي و

الإشراف والعلاقات لأنها عوامل نفسية تدفع بالعامل إلى الرضا وتسمى أيضا العوامل المحيطة أو الآتية من خارج العمل بعوامل الصحة وقد أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي مما يدفع إلى دراسة العوامل التي تؤثر في الرضا فظهور علامات الشعور بعدم الرضا يدل على وجود حاجات ودوافع لم يتم إشباعها ينبغي إشباعها (عبد القادر ومصطفى، ٢٠١٩: ٣٧).

#### دراسات سابقة

أولا: الدراسات التي تناولت أخلاقيات المهنة :

١-دراسة قشمر (٢٠١٧): هدفت الدراسة الى التعرف على درجة التزام معلمي ومعلمات المدارس الفلسطينية بأخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظر مدراء المدارس، ولتحقيق هدف الدراسة تبنت استبانة وزعت على عينة مكونة من (٣٢٤) مدير أو مديرة وأشارت نتائج الدراسة الى ان درجة التزام معلمي ومعلمات المدارس الفلسطينية بأخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظر مدراء المدارس كانت عالية.(قشمر، ٢٠١: ٢٩١)

٢-دراسة الحراشنة (٢٠٢١): هدفت الدراسة التعرف على درجة التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة جرش كما هدفت الى التعرف على الفروق في درجة التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم تبعا لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي، الخيرة الوظيفية نوع الجامعة) وبلغت عينة الدراسة (٨٠) مديرا ومديرة، ولتحقيق اهداف البحث تم اعداد استبيانته تكونت من (٥٤) فقرة توزعت على أربع مجالات وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس في محافظة جرش جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم تبعا للتحغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية، نوع الجامعة). (الحراشنة، ٢٠٢: ٢٤)

٣-دراسة هاي (High, 2006) : هدفت الدراسة إلى تحديد المبادئ الأخلاقية الهامة التي يجب أن يمتلكها القادة التربويون ويصف بها سلوكهم من وجهة نظر من لديهم رغبة في القيادة التربوية أو يعملون بها أو لهم علاقة بها، واستخدم الباحث أسلوب دلفي لتحديد المبادئ الأخلاقية الهامة للقادة التربويين، وأظهرت نتائج الدراسة أن أبرز المبادئ الأخلاقية للقادة التربويين التفكير الناقد الذي يشمل عدة مبادئ منها السمات الخلقية والسلوك الأخلاقي كأهم مبدأ أخلاقي للقادة التربويين كما أظهرت أيضاً أن هناك قصوراً في التركيز على تعليم الأخلاق في برامج التدريب والتعليم وقصوراً في ممارستها من قبل القادة التربويين الذين هم في الميدان. (High, 2006)

## ثانياً: الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي:

١-دراسة خليل و شرير (٢٠٠٨): بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية) لدى المعلمين والعناوين الاخرى هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين ( الجنس المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من ( ٣٦٠ ) معلماً ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من (١٨) مدرسة (بنون وبنات) وقد أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي ( خليل و شرير، ٢٠٠٨، ٦٨٣: ).

٢-دراسة الريح (٢٠١٨) : والتي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني في مدارس الجودة أساس البالغ عددهم ١٥٠ معلماً، تم اختيار ٣٠ معلماً منهم كعينة ممثلة لمجتمع هذه الدراسة، وتوصلت الباحثة إلى وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى معلمي الجودة أساس . كذلك بينت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي والأداء المهني تعزى لمتغيرات النوع وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.

(الريح، ٢٠١٨)

٣-دراسة ( Vallejo, 2018): هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين أسلوب القيادة الرئيسي ورضا المعلمين الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في جنوب تكساس، باستخدام المنهج الوصفي المسحي واستبانة تم توزيعها على عينة من (١٩٦) معلماً، وأظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين أسلوب القيادة لمدير المدرسة ورضا المعلم الوظيفي.

## جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية:-

١- في بناء الإطار النظري وإثرائه بالأدبيات السابقة.

٢- في اختيار المنهج المناسب للدراسة الحالية.

٣- في اختيار الأداة المناسبة للدراسة وهي الاستبانة.

٤- في تفسير نتائج الدراسة الحالية.

• أما أوجه التميز في الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة : تتميز الدراسة الحالية بدراساتها أخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الموصل .

### منهجية البحث وإجراءاته

**منهجية البحث:** تم استخدام منهج البحث الوصفي الذي يعرف بأنه طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها (المحمودي، ٢٠١٩ : ٤٦)، ومن نوع الدراسات الارتباطية الذي تعمل على جمع البيانات من عدد من المتغيرات و تحديد ما اذا كانت هناك علاقة بينها، وإيجاد قيمة تلك العلاقة والتعبير عنها بشكل كمي من خلال ما يسمى بمعامل الارتباط (أبو زائدة، ٢٠١٢ : ٤٧) .

**أولاً: مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع البحث الحالي معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مركز محافظة نينوى والبالغ عددهم (٦٨٣٦)<sup>(١)</sup> معلم ومعلمة، موزعين (٢٢٩٤) معلماً و (٤٥٤٢) معلمة، موزعين على (٤٢٣) مدرسة ابتدائية، منها (٢٤٢) مدرسة ابتدائية بنين و(١٨١) مدرسة ابتدائية بنات للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥) .

**ثانياً: عينة البحث:** تم اختيار عينة البحث على مرحلتين:

الأولى: اختيار عينة المدارس بعد تحديد مجتمع البحث ثم اختيار عينة عشوائية من قائمة بأسماء المدارس، وقد بلغ عدد المدارس المسحوبة (١٩) مدرسة من مدارس مجتمع البحث. الثانية: اختيار عينة المعلمين : في هذه المرحلة تم اختيار عينة من المعلمين والمعلمات من المدارس المسحوبة وقد بلغت (١٦٢) معلماً ومعلمة، بواقع (٦٧) معلماً و (٩٥) معلمة، وجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١): عينة البحث حسب الجنس

الدرجة	المدرسة الابتدائية بنات	ت	الدرجة	المدرسة الابتدائية بنين	ت
٢٠	الاخاء بنات	١	٦	الرسول الاعظم	١
٩	الازد بنات	٢	٧	وادي حجر بنين	٢
١١	عبد القادر العبيدي بنات	٣	٦	الحضارة بنين	٣
١١	الجماهير بنات	٤	٦	الجامعة بنين	٤
١٠	الجامعة بنات	٥	٧	الجماهير بنين	٥
٨	الشهباء بنات	٦	٨	الازد بنين	٦
٨	الخمائل بنات	٧	٨	الترمذي بنين	٧

\* تم الحصول على المعلومات من المديرية العامة لتربية نينوى/ شعبة الإحصاء، حسب كتاب تسهيل المهمة العدد (ق/ ع/ ت/

الدرجة	المدرسة الابتدائية بنات	ت	الدرجة	المدرسة الابتدائية بنين	ت
٨	بيسان بنات	٨	٦	الارقم بنين	٨
١٠	عراق الحضارات بنات	٩	٧	الرازي بنين	٩
			٦	الاخاء بنين	١٠
٩٥	المجموع	٦٧	المجموع		
		١٦٢	المجموع الكلي		

ثالثاً: أدوات البحث: تطلب تحقيق أهداف البحث استخدام مقياس، لقياس متغيرات البحث وهي:

١- مقياس أخلاقيات المعلم: قامت الباحثة ببناء مقياس أخلاقيات المعلم، وقد اعتمدت بنائها للمقياس على الأدبيات والأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت اخلاقيات المعلم، وأخذ آراء ذوي الخبرة والاختصاص من مشرفين ومدرّاء المدارس والمعلمين، وعليه تم صياغة عدد من الفقرات التي تعبر عن اخلاقيات معلم، وبلغ عدد الفقرات (٢٧) فقرة لكل فقرة ثلاث بدائل (ينطبق علي، ينطبق علي احياناً، لا ينطبق علي) بشكل اولي ملحق (٢).

أ- صدق الاداة : يقصد بالصدق أن الاختبار يبدو صادقاً بالنسبة لمستخدمي الاختبار والفاحصين والمفحوصين، لذلك فهو نوع من القبول الاجتماعي للاختبار وليس صدقاً حقيقياً بالمعنى التقني كما هو الحال في صدق المحتوى (عمر وآخرون، ٢٠١٠: ١٩٦)، وللتحقق من صدق الاختبار اعتمدت الباحثة الصدق الظاهري الذي يمثل ما يبدو الاختبار أنه يقيسه من حيث المظهر العام. (ربيع، ٢٠٠٧: ٢٦٢) وعليه تم التوصل اليه من خلال عرض الاداة على مجموعة من الخبراء والاختصاص في العلوم التربوية والنفسية، للتأكد من صلاحية الفقرات وبعد الاطلاع على آرائهم وملاحظاتهم قبلت (٢٠) فقرة بموافقه الخبراء كلهم، فيما حذفت الفقرة (١١) (يبين لتلاميذه قيم الخير من خلال المواضيع) لحصولها على نسبة (٨٨%) لرفضها، وتم اضافة الفقرة (يتقبل سلوكيات التلاميذ)، وتم تعديل الفقرات (٥-٨-١٣-١٧-٢٣-٢٥) وبذلك اصبح الاستبيان مكون من (٢٧) فقرة بصيغته النهائية ملحق (٣).

#### ب- التحليل الاحصائي للمقياس (القوة التمييزية) :-

ان الهدف الرئيس من التحليل الاحصائي للفقرات هو الاحتفاظ بالفقرات المميزة واستبعاد الفقرات غير القادرة على التمييز للمقياس (Frisble & Ebel, 1991: 392)، ويشير كرونباخ أن هناك علاقة قوية بين القوة التمييزية للفقرات، ودقة المقياس (شليبي، ٢٠٠١ : ٧٧)، وتعد القوة التمييزية لقدرة الفقرات على تمييز إجابات الطلبة ذوي الدرجات العالية في الظاهرة، أو السمة المقاسة وبين الطلبة ذوي الدرجات المتدنية في المقياس، بمثابة الصدق الداخلي والخارجي للأداة (Gronlund, 1977: 253)، ولغرض الحصول على الفقرات المميزة قامت الباحثة بتطبيق المقياس بتاريخ (٢٤/١١/٢٠٢٤) الى تاريخ (٢/١٢/٢٠٢٤) على عينة التمييز من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية والتي اختيرت بطريقة عشوائية وبالغاة (٢٥٠) معلماً ومعلمة، وبعد

الانتهاء من تصحيح الاستثمارات تم حساب الدرجة الكلية لكل استثمار من استثمارات المقياس ومن ثم ترتيب الاستثمارات من أعلى درجة الى أدنى درجة واختيرت نسبة ٢٧ % من الاستثمارات الحاصلة على درجات عليا والتي بلغت (٦٨) استثماراً و (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على درجات دنيا والتي بلغت (٦٨) استثماراً ايضاً، وتم حساب القوة التمييزية باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وباستعمال الحقيبة الإحصائية لتحقيق هذا الغرض، تم التحقق من دلالة الفروق بين المجموعتين (العليا، والدنيا ) و عند مقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الثانية الجدولية. والبالغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٣٤) وظهر ان جميع الفقرات كانت ذات دلالة إحصائية الجدول (٢).

جدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس

ت	المجموعة العليا (٦٨)		المجموعة الدنيا (٦٨)		قيمة(ت) المحتسبة	مستوى الدلالة
	س -	+ ع	س -	+ ع		
١.	٣.٠٠٠	٠.٠٠٠	٢.٦٩١	٠.٥٢٢	٤.٨٨٠	معنوي
٢.	٢.٩٨٥	٠.١٢٠	٢.٦٧٦	٠.٤٦٨	٥.٢٧٢	معنوي
٣.	٢.٩٨٥	٠.١٢٠	٢.٦٣٢	٠.٥٦٦	٥.٠٢٧	معنوي
٤.	٢.٩٨٥	٠.١٢٠	٢.٦٣٢	٠.٤٨٢	٥.٨٥٦	معنوي
٥.	٣.٠٠٠	٠.٠٠٠	٢.٥٠٠	٠.٦٥٣	٦.٣١٤	معنوي
٦.	٣.٠٠٠	٠.٠٠٠	٢.٦٠٣	٠.٥٧٢	٥.٧٢٠	معنوي
٧.	٢.٩٨٥	٠.١٢٠	٢.٥٢٩	٠.٦٠٦	٦.٠٨٨	معنوي
٨.	٢.٩٥٦	٠.٢٠٥	٢.٥١٥	٠.٥٥٦	٦.١٤٣	معنوي
٩.	٢.٩٨٥	٠.١٢٠	٢.٥١٥	٠.٥٥٦	٦.٨٢٧	معنوي
١٠.	٢.٩١٢	٠.٢٨٤	٢.٣٠٩	٠.٦٢٤	٧.٢٥٠	معنوي
١١.	٢.٧٦٥	٠.٤٨٩	٢.١٠٣	٠.٦٨٩	٦.٤٦١	معنوي
١٢.	٢.٩٧١	٠.١٦٩	٢.٢٩٤	٠.٦٦٦	٨.١٢٤	معنوي
١٣.	٣.٠٠٠	٠.٠٠٠	٢.٣٩٧	٠.٥٧٢	٨.٦٨٦	معنوي
١٤.	٢.٩٨٥	٠.١٢٠	٢.٥٠٠	٠.٦٣٠	٦.٢٣٨	معنوي
١٥.	٢.٩٢٦	٠.٢٦١	٢.٣٠٩	٠.٦٠٠	٧.٧٨٠	معنوي
١٦.	٢.٩٨٥	٠.١٢٠	٢.٤١٢	٠.٥٧٥	٨.٠٥٣	معنوي
١٧.	٢.٩٨٥	٠.١٢٠	٢.٤٨٥	٠.٥٨١	٦.٩٤٤	معنوي
١٨.	٣.٠٠٠	٠.٠٠٠	٢.٥٠٠	٠.٥٨٢	٧.٠٨٩	معنوي
١٩.	٢.٩٥٦	٠.٢٠٥	٢.٣٨٢	٠.٦١٩	٧.٢٥١	معنوي
٢٠.	٢.٨٣٨	٠.٣٦٨	٢.١٦٢	٠.٦٩٩	٧.٠٦١	معنوي
٢١.	٢.٩٨٥	٠.١٢٠	٢.٣٥٣	٠.٦٣٦	٨.٠٥٣	معنوي
٢٢.	٢.٩٧١	٠.١٦٩	٢.٥١٥	٠.٥٥٦	٦.٤٧٤	معنوي



معنوي	٥.٣١٢	٠.٦٢٩	٢.٥٢٩	٠.٢٠٥	٢.٩٥٦	٢.٣
معنوي	٦.٣٣٨	٠.٥٨١	٢.٥٢٩	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٢.٤
معنوي	٨.٨٤٨	٠.٦٨٩	٢.٢٣٥	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٢.٥
معنوي	٧.١٥٤	٠.٦٦٧	٢.٣٩٧	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٢.٦
معنوي	١٠.٣٠٤	٠.٦٠٠	٢.١٩١	٠.١٦٩	٢.٩٧١	٢.٧

\*جدولية : ١,٩٦٠ عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ١٣٤

ب- الثبات: يشير الثبات الى تجانس درجات الفرد على اداة القياس عبر الزمن، فالاختبار الذي يتمتع بثبات تكون نتائج الدرجات عليه متقاربة اذا طبقت أكثر من مرة في ظروف مماثلة (عودة واخرون، ٢٠١٢: ٩١)، حيث استخرجت الباحثة الثبات بطريقتين:

- اعادة الاختبار: يسمى معامل الثبات المستخرج في هذه الطريقة بمعامل الاستقرار وهو يتطلب تطبيق المقياس مرتين بفواصل زمني قدرة اسبوعين وحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول والثاني ( 25 : 1988، Murphy)، وقد تم التحقق من الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق المقياس على عينه بلغت (٢٤) معلمة من مدرسة الحوراء الابتدائية للبنات ومدرسة الشقائق الابتدائية للبنات، وتم اعادة تطبيقه على نفس الأفراد بعد اسبوعين من التطبيق الأول، حيث كان التطبيق الأول بتاريخ (٩ / ١٢ / ٢٠٢٤) والتطبيق الثاني في (٢٣ / ١٢ / ٢٠٢٤) وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين معامل الثبات (٠,٨٤٩) وهذا مؤشراً جيداً على استقرار الاستجابة.

- طريقة الفاكرونباخ: تم الحصول على الثبات بطريقة الفاكرونباخ التي تركز على متابعة التباينات بين الفقرات مع التباين الكلي للمقياس (مراد، ٢٠٠٩ : ٢١٢) ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة طبقت معادلة الفاكرونباخ على درجات افراد عينه الثبات (٢٤) معلمة، فكانت قيمه معامل الثبات للمقياس (٠,٨٦٨) وهو ثبات عالي يمكن اعتماده في تطبيق الأداة.

-تصحيح استبيان اخلاقيات معلم: من أجل الحصول على الدرجة الكلية للاستبيان تم تحديد امام كل فقرة ثلاثة بدائل (ينطبق علي، ينطبق علي أحياناً، لا ينطبق علي) حيث تم تصحيح الاستمارات بإعطاء ثلاث درجات للبديل (ينطبق علي) و درجتان للبديل (ينطبق علي أحياناً)، ودرجة واحدة للبديل (لا ينطبق علي)، وبهذا فان أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (٨١) و اقل درجة هي ( ٢٧ ) وبمتوسط فرضي قدرة (٥٤).

٢- مقياس الرضا الوظيفي: بعد الاطلاع على مقاييس الرضا الوظيفي اعتمدت الباحثة في دراستها على استبيان لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من أعداد. (عبد الجواد ومتولي، ٢٠١٦: ٣٥)

– **صدق المقياس:** الاختبار الصادق هو ذلك الذي يكون قادراً على قياس ما وضع لأجل قياسه أو السمة المراد قياسها (سعد، ١٩٩٨: ١٨٤)، ولغرض التحقق من صدق المقياس عمدت الباحثة اجراء نوع من الصدق:

**الصدق الظاهري:** وللتحقق من الصدق الظاهري لمقياس المسؤولية الاجتماعية عرض المقياس بصيغته الاولى على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس ، وفي ضوء اراء الخبراء تم حذف وتعديل بعض الفقرات، حيث عدت الفقرة التي نالت نسبة اتفاق ٨٠% من الخبراء فأكثر صادقة، فقد اشار (بلوم وآخرون، ١٩٨٣) الى انه رغم عدم وجود نسبة محددة للاتفاق بين المحكمين لأغراض قبول الفقرات، الا انه اذا حصلت الفقرة على نسبة اتفاق (٧٥%) أو أكثر يمكن للباحث الشعور بالاطمئنان حول حداثتها (بلوم وآخرون ١٩٨٣: ١٢٦) وفي ضوء ذلك تم استبعاد الفقرات التي لا تتسجم مع الواقع في مجتمعنا وبعضها مكرر، وبعض الفقرات لا تعبر عن الرضا الوظيفي فقد تم استبعادها وهي (٦، ١٤، ١٥، ٢٥، ٢٦، ٣١، ٣٥، ٣٧، ٣٨، ٤٣، ٤٤، ٤٩، ٥٠)، وتم تعديل الفقرات (٩، ١٩، ٢٠، ٢٣، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٤٢، ٥٤، ٥٧)، وعليه أصبح المقياس مكون من (٤٦) فقرة بصيغته النهائية ملحق رقم يقابل كل فقرة خمس بدائل (أوافق تماماً، أوافق، غير متأكد، أعارض، أعارض تماماً) وتأخذ الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، بذلك تصبح أعلى درجة (٢٣٠) وأقل درجة (٤٦) بمستوى فرضي (١٣٨) .

**ثبات المقياس:** حيث استخرجت الباحثة الثبات بطريقتين

أ- **إعادة الاختبار:** تم تطبيق المقياس على عينه بلغت (٢٤) معلمة من مدرسة الحوار الابتدائية للبنات ومدرسة الشقائق الابتدائية للبنات، وتم إعادة تطبيقه على نفس الأفراد بعد اسبوعين من التطبيق الأول، حيث كان التطبيق الأول بتاريخ (٩ / ١٢ / ٢٠٢٤) والتطبيق الثاني في (٢٣ / ١٢ / ٢٠٢٤) وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين معامل الثبات (٠.٨٣١) وهذا مؤشراً جيداً على استقرار الاستجابة.

ب- **طريقة الفاكرونباخ:** طبقت الباحثة معادلة الفاكرونباخ على درجات افراد عينة الثبات (٢٤) معلمة، لاستخراج الثبات، فكانت قيمه معامل الثبات للمقياس (٠.٨١٧) وهو ثبات جيد يمكن اعتماده في تطبيق الأداة.

**رابعاً: التطبيق النهائي:** قامت الباحثة بتطبيق مقياس البحث على عينة البحث والمذكورة في جدول (١)، واستغرقت مدة التطبيق من تاريخ (١٣١٢ / ٢٠٢٥) ولغاية (١٧ / ٢٠٢٥).  
**عرض نتائج البحث ومناقشتها:** سيتم عرض ومناقشة النتائج التي تم التوصل اليها وكما موضح في ادناه:

أولاً: عرض ومناقشة الهدف الأول: التعرف على مستوى أخلاقيات المعلم لدى المعلمين في مدينة الموصل، لغرض التعرف على المستوى العام لأخلاقيات المعلم لدى المعلمين في مدينة الموصل وبعد تطبيق المقياس بصيغته النهائية على عينة البحث الأساسية والبالغ عددها (١٦٢) معلم، وبعد تحليل استجابات المعلمين، فقد تبين ان المتوسط الحسابي المحقق قد بلغ (٧٣,٦١٧) بانحراف معياري (٧,١٤٩) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (٥٤) باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، والجدول (٣)

الجدول (٣) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس مستوى أخلاقيات المعلم

العدد	الوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدالة الاحصائية
				المحسوبة	الجدولية	
١٦٢	٧٣.٦١٧	٥٤	٧.١٤٩	٣٤.٩٢٢	١.٩٦٠ (١٦١)(٠.٠٥)	يوجد فرق دال

من خلال الجدول (٣) اتضح أن القيمة التائية المحسوبة (٣٤,٩٢٢) أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٦١)، وهذا يعني وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي المحقق، مما يدل على امتلاك المعلم في المدارس الابتدائية درجة جيدة من أخلاقيات المهنة، وتعزو الباحثة السبب في الالتزام بمبادئ الأخلاقيات المهنية لأنها من الأساسيات التي يجب على كل معلم التحلي بها، فإذا كان المعلم ملتزماً بهذه المبادئ ويتمتع بمستوى عال من الأخلاقيات المهنية، فسيكون لهذا تأثير كبير في أخلاق النشء، وفي الاتصال والتواصل الفعال مع الطلاب وأولياء الأمور وتقديم المعلومات اللازمة لهم بطريقة سلسة ومفهومة، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الحراشة (٢٠٢١) ودراسة قشمر (٢٠١٧) ودراسة زينغ وهوي (٢٠٠٥)

ثانياً- الهدف الثاني: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الموصل.

لغرض التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الموصل وبعد تطبيق المقياس بصيغته النهائية على عينة البحث والبالغ عددها (١٦٢) معلم، وبعد تحليل استجابات المعلمين، فقد تبين ان المتوسط الحسابي المحقق قد بلغ (١٦٩,٦٦٦) بانحراف معياري (١١,١٨٩) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (١٣٨) باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لعينة البحث الأساسية

العدد	المتوسط الحسابي المحقق	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		الدالة الاحصائية
				المحسوبة	الجدولية	
١٦٢	١٦٩,٦٦٦	١٣٨	١١,١٨٩	٣٦,٠٢٠	١,٩٦٠ (٠,٠٥)(١٦١)	يوجد فرق دال

من خلال الجدول (٤) اتضح أن القيمة التائية المحسوبة (٣٦,٠٢٠) أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٦١)، وهذا يعني وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي المحقق، وهذا يدل على أن الرضا الوظيفي هو أساس التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم، ومؤشر على نجاحه في العملية التعليمية التربوية، وهذا يتفق مع كل من دراسة خليل و شرير (٢٠٠٨) ودراسة الريح (٢٠١٨) دراسة ( Silawati et la, 2021) ودراسة (Vallejo 2018) .

ثالثاً- التعرف على العلاقة بين اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الموصل.

جدول (٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط لعينة البحث بين اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي

المعالم الإحصائية المقياس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحتسبة	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية
اخلاقيات المعلم	١٦٢	٧٣,٦١٧	٧,١٤٩	٠,٣٣٨	٤,٥٤	١,٩٦٠
الرضا الوظيفي		١٦٩,٦٦٦	١١,١٨٩			

\* قيمة ت معنوية عند نسبة خطأ (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٦٠) = ت الجدولية (١,٩٦٠)

يتبين من الجدول (٥) أن قيمة (ت) لمعامل الارتباط بلغت (٤,٥٤) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (١,٩٦٠) مما يدل على وجود ارتباط إيجابي طردي بين اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي عند نسبة خطأ (٠,٠٥) أي كلما ارتفعت قيمة متغير اخلاقيات المعلم ارتفعت قيمة متغير الرضا الوظيفي، وهذه النتيجة تؤكد على أهمية الاخلاق المهنية في كونها دليلاً على الرقي والتقدم الحضاري للمجتمعات، وأن نجاح أي مؤسسة متعلق بمدى امتلاك موظفيها الاخلاق والقيم المهنية التي يستندون اليها في أي حركة أو فعل داخلها، الامر الذي ينعكس على مستوى أدائهم والذي بدوره يصنع لهم جواً مهنيًا يظهر في رضاهم عن العمل، وهذا يتفق مع دراسة الريح (٢٠١٨) .

## رابعاً- عرض ومناقشة الهدف الرابع:

٤- التعرف على دلالة الفروق الإحصائية في أخلاقيات المعلم تبعاً لمتغيري (الجنس - سنوات الخدمة):

أ- متغير الجنس (ذكور، إناث): للتعرف على الفروق في مستوى أخلاقيات المعلم وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور (٧٤,٥٣٧) بانحراف معياري (٦,٦٨٨)، أما المتوسط الحسابي لدرجات الإناث فقد بلغ (٧٢,٩٦٨) بانحراف معياري (٧,٤٢٤)، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في مستوى أخلاقيات المعلم وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة	القيمة التائية	القيمة التائية الجدولية	الدلالة الإحصائية
الذكور	٦٧	٧٤,٥٣٧	٦,٦٨٨	١,٣٧٩	١.٩٦٠	(١٦٠)(٠,٠٥)	غير دال
الإناث	٩٥	٧٢,٩٦٨	٧,٤٢٤				

من خلال الجدول (٦) أظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة (١,٣٧٩) اصغر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى (٠,٠٥) درجة حرية (١٦٠)، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين المتوسطين الحسابيين بين طلبة الجنس ين (ذكور، إناث). وترى الباحثة السبب في عدم وجود فروق في درجة أخلاقيات معلمي (معلمات) في المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير الجنس يعود الى التدريب المهني فقد يكون للتدريب المهني دورا كبيرا في بناء وتطوير أخلاقيات المعلمين، سواء كانوا ذكورا أم إناثا فعادة ما يتم تدريب المعلمين على معايير السلوك المهني والأخلاقيات، وهذا يمكن أن يساعد على إنشاء مستويات متساوية من الوعي بالمسؤولية المهنية بين المعلمين الذكور والإناث، وترى الباحثة أن الوعي الشخصي دورا في بناء أخلاقيات المعلمين، فعندما يكون المعلمون الذكور والإناث على دراية بأخلاقيات المهنة وأهميتها، فمن المحتمل أن يتمتعوا بمستويات متساوية من الوعي الشخصي بالمسؤولية المهنية وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة حنون (٢٠٠٦) ودراسة حمادنه (٢٠١٣) ودراسة الحراحشة (٢٠٢١).

## ب - سنوات الخدمة (اقل من عشر سنوات - عشر سنوات واكثر)

للتعرف على الفروق في مستوى أخلاقيات المعلم وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (اقل من عشر سنوات - عشر سنوات واكثر) استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات اقل من عشر سنوات (٧٣,٨٣٥) بانحراف معياري (٧,٤٧٤)، أما المتوسط الحسابي لدرجات الخدمة (عشر سنوات واكثر) فقد بلغ (٧٣,٣٣٨) بانحراف معياري (٦,٧٥٢)، كما في الجدول (٧).

الجدول (٧) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في مستوى اخلاقيات المعلم وفقاً سنوات الخدمة

المرحلة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة الاحصائية
اقل من عشر سنوات	٩١	٧٣,٨٣٥	٧,٤٧٤	٠,٤٣٨	١,٩٦٠ (٠,٠٥)(١٦٠)	غير دال
عشر سنوات وأكثر	٧١	٧٣,٣٣٨	٦,٧٥٢			

من خلال الجدول (٧) أظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة (٠,٤٣٨) اصغر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى (٠,٠٥) درجة حرية (١٦٠)، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين المتوسطين الحسابيين وفق متغير سنوات الخدمة، وترى الباحثة السبب في عدم وجود فروق وفق متغير الخدمة، ان المهن تحكمها منظومة من القوانين والمبادئ الاخلاقية التي تلزم جميع موظفيها الالتزام بهذه القيم والمبادئ الاخلاقية في اخلاقيات المهنة هي من أهم العوامل التي تسهم في تنظيم وتطوير المجتمعات والدول قديماً وحديثاً، وهذه النتيجة أتفقت مع دراسة الحراشة (٢٠٢١) .

خامساً- الهدف الخامس: التعرف على دلالة الفروق الإحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيري (الجنس - سنوات الخدمة):

أ- متغير الجنس (ذكور، اناث): للتعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث). استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور (١٦٩,٣٢٨) بانحراف معياري (١١,٠٤١)، أما المتوسط الحسابي لدرجات الاناث فقد بلغ (١٦٩,٩٠٥) بانحراف معياري (١١,٣٤٤)، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨) الاختبار التائي لدلالة الفرق في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث)

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة الاحصائية
الذكور	٦٧	١٦٩,٣٢٨	١١,٠٤١	٠,٣٢٢	١,٩٦٠ (٠,٠٥)(١٦٠)	غير دال
الاناث	٩٥	١٦٩,٩٠٥	١١,٣٤٤			

من خلال الجدول (٨) أظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة (٠,٣٢٢) اصغر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى (٠,٠٥) درجة حرية (١٦٠)، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين المتوسطين الحسابيين بين الجنسين (ذكور، اناث)، ويعود ذلك إلى طبيعة مهنة المعلم وتطابق متطلبات العمل في هذه المهنة، إذ بدأت الفروق بين الجنسين تتلاشى، حيث حظيت المرأة باحترام وتقدير المجتمع بمختلف فئاته، وربما يرجع ذلك إلى فتح

أبواب التعليم لكل من الذكور والإناث واختفاء النظرة إلى الكائن البشري كونه ذكراً أم أنثى فكلاهما يتلقيان نفس المعاملة والرعاية، واتفقت هذه مع دراسة الريح ( ٢٠١٨ ).

### ب - الخدمة الوظيفية (اقل من عشر سنوات - عشر سنوات وأكثر):

للتعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (اقل من عشر سنوات - عشر سنوات وأكثر) استخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، فقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات اقل من عشر سنوات (١٦٨,٨٣٥) بانحراف معياري (١١,٥٤٢)، أما المتوسط الحسابي لدرجات الخدمة (عشر سنوات وأكثر) فقد بلغ (١٧٠,٧٣٢) بانحراف معياري (١٠,٧٠٦)، والجدول (٩) يوضح ذلك.

الجدول (٩) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لسنوات الخدمة

المرحلة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة الاحصائية
اقل من عشر سنوات	٩١	١٦٨,٨٣٥	١١,٥٤٢	١,٠٧١	١,٩٦٠ (١٦٠)(٠,٠٥)	غير دال
عشر سنوات وأكثر	٧١	١٧٠,٧٣٢	١٠,٧٠٦			

من خلال الجدول (٩) أظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة (١,٠٧١) اصغر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى (٠,٠٥) درجة حرية (١٦٠)، مما يدل على عدم وجود فرق ذي دلالة احصائية بين المتوسطين الحسابيين وفق متغير الخدمة، وترى الباحثة أن سنوات الخدمة لا تؤثر سلباً على الرضا الوظيفي، بل قد تزيد سنوات الخدمة من الرضا الوظيفي لبعض الأشخاص بسبب زيادة الخبرة، الاستقرار، والفرص الوظيفية، وتسعى المؤسسات التربوية الى تحقيق الرضا الوظيفي لموظفيها الذي يعني هذه المؤسسة تعمل على اساس العدل والانصاف والمساواة في المعاملة مع موظفيها وتوفر بيئة مناسبة للعمل فيها، وهذا يتفق مع دراسة خليل و شيرير (٢٠٠٨) ودراسة الريح (٢٠١٨) .

### الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات:

#### أولاً: الاستنتاجات:

- ١- يمتلك معلمي المدارس الابتدائية مستوى جيد من اخلاقيات المهنة والرضا الوظيفي في مدينة الموصل، مع وجود علاقة طردية موجبة بينهما.
- ٢- عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي وأخلاقيات معلمي المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير الجنس وسنوات الخدمة.



## ثانياً: التوصيات:-

١- عقد دورات تدريبية متخصصة أثناء الخدمة في أخلاقيات مهنة التعليم والرضا الوظيفي للمعلمين من قبل خبراء تربويين متخصصين في هذا المجال وتشجيع المعلمين على الالتحاق بها

٢- ضرورة تمسك وزارة التربية والتعليم بمعايير واضحة عند تعيين المعلمين الجدد واعتبار المعيار الأخلاقي من أولويات ضوابط التعيين .

٣- دعوة اعضاء هيئة التدريس بمؤسسات إعداد المعلمين إلى بذل المزيد من الجهود لتنمية كفايات المعلم وصقل مهاراته تربوياً وأكاديمياً خلال فترة إعداده.

٤- ضرورة تطوير مهارات الاتصال لدى أعضاء هيئة التعليم وتعزيز الاتصالات الرسمية المشاركة في اتخاذ القرارات خاصة تلك التي لها علاقة بهم .

## ثالثاً: المقترحات :-

١- إجراء دراسات مستقبلية حول متطلبات الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستمتاع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة الموصل .

٢- بناء برنامج تربوي لتنمية اخلاقيات المعلم في المدارس الابتدائية.

٣- اجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة مع متغيرات أخرى (حيوية الضمير، الالتزام الخلقي، مركز الضبط)

## المصادر والمراجع:

- القرآن الكريم .

١- الابرشى، محمد عطية. (١٩٨٤): التربية الاسلامية وفلاسفتها، مطبعة عيسى الباب الحلبي، القاهرة، مصر.

٢- أبو زائدة، حاتم. (٢٠١٢): مناهج البحث العلمي، ط١، مركز ابحاث المستقبل غزة، فلسطين.

٣- اعتبارية، هاني ابراهيم والحيادي، حسن احمد. (٢٠٢٠): درجة التزام معلمي المدارس الاعدادية بأخلاقيات مهنة التعلم من وجهة نظر معلمي ومديري ومشرفي المدارس الاعدادية لواء حيفا: المعينات والحلول، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، العدد (٢) المجلد (٢٨) .

٤- آل جمعان، شادن بنت عبدالله وبن سلمان، شروق بنت سلمان والفغم، عبطاء بنت حكم. (٢٠٢١): واقع الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، جامعة سوهاج، كلية التربية، مجلة شباب الباحثين، عدد (٩) أكتوبر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- ٥- إمام، عبد الفتاح إمام. (٢٠١٠): الأخلاق والسياسة، دراسة في فلسفة الحكم، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ٦- البغدادي، احمد بن علي بن ثابت. (١٩٨٠): الفقيه والمتفقه، دار الكتب العلمية بيروت.
- ٧- بلوم وآخرون. (١٩٨٣): تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد امين المفتي وآخرون، دار ماكير وهيل، القاهرة .
- ٨- الحراشة، أحمد أمود. (٢٠٢١): درجة التزام معلمي التربية الاسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس، في محافظة جرش، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (٥) العدد (٢٨)
- ٩- الحميدي، خالد. (٢٠٠٩): نماذج تطبيقية على مواثيق أخلاقية لمهنة التعليم، مجلة التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم: مسقط، عدد (٥١)، أكتوبر.
- ١٠- حنون، تغريد. (٢٠٠٦): مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مشرفي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة غزة"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة.
- ١١- الخصاونة، سوسن. (٢٠٠٠) : درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في اساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الاردن .
- ١٢- خليل، جواد محمد الشيخ وشيرير عزيزة عبد الله. (٢٠٠٨): الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى الموظفين، مجلة الجامعة، المجلد السادس عشر، الدراسات الإنسانية العدد الأول، ٦٨٣-٧١١
- ١٣- ربيع، محمد شحاتة. (٢٠٠٧) : قياس الشخصية، دار المسيرة للطباعة والنشر، الأردن.
- ١٤- الريح، غيداء أحمد الفكي. (٢٠١٨): الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثره في تحسين الأداء المهني ( دراسة حالة : مدارس الجودة أساس، الخرطوم )، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، عمادة التطوير والجودة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
- ١٥- الزبون، محمد سليم والزبون،سليم عودة والزيود، محمد صايل والخواندة، تيسير. (٢٠٠٧): الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة، جامعة جرش، كلية العلوم التربوية، جرش، الاردن
- ١٦- سعد عبد الرحمن. (١٩٩٨): القياس النفسي، النظرية والتطبيق، ط٣، دار الفكر.
- ١٧- شبل، بدران وسعيد، سليمان. (٢٠٠٩): معلم الألفية الثالثة في إطار معايير جودة الممارسة المهنية، القاهرة، دار الجامعة الجديدة.

- ١٨- شلبي، محمد احمد. (٢٠٠١): مدخل الى علم النفس المعرفي، ط١، دار غريب للطباعة والنشر، مصر
- ١٩- صبري، هشام محمد. (١٩٩٤) : الأساليب المختلفة لإدارة الصراع التنظيمي وأثرها على درجة رضا العاملين، دار المعرفة، القاهرة .
- ٢٠- طراونة، تحسين احمد. (٢٠٠٢): الفلسفة الاخلاقية وعلم قيادة وتطبيقات في قيادة فرق العمل الامنية، ط ١، مركز الدراسة والبحوث جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ٢١- عبد الجواد، نور الدين محمد ومتولي، مصطفى محمد. (٢٠١٦) : مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، مجلة دار المنظومة، مجلد (٨)، ج (٥١)، ١٤٨- ١٧٩، دراسات تربوية، مصر .
- ٢٢- عبد القادر، غرام ومصطفى، عيسوي. (٢٠١٩) : الرضا الوظيفي وأثره على الأداء المهني لدى معلمات التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية بمقاطعتي فنوغيل و تيمي أدرار، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية ، جامعة أمري الجزائر .
- ٢٣- عشو، محمد. (٢٠٢٢) : أخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة على عينة من الموظفين الاداريين \_ بلدية سيدي خويلد \_ ورقلة، (رسالة ماجستير غير منشورة )، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر .
- ٢٤- عصام الدين، برير وآدم، عوض الله. (٢٠٠٨): جودة التعليم وأهداف الألفية الثالثة العين، الإمارات، دار الكتاب الجامعين.
- ٢٥- عفيفي، صديق محمد. (٢٠٠٥): اخلاق المهنة لدى المعلم، جامعة الدول العربية المنظمة العربية.
- ٢٦- عمر، عصام عبد اللطيف. (٢٠١٥) : الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، نيو لينك للنشر والتدريب، ط١، القاهرة، مصر.
- ٢٧- عمر، محمود أحمد وآخرون. (٢٠١٠): القياس النفسي والتربوي، ط١، دار المسيرة للنشر والطباعة، الاردن.
- ٢٨- العمري، صالح بن سليمان. (١٩٩٩) : إسهام المعلم في تنمية الجانب الخلقي لدى المتعلم من خلال دورة كناقل المعرفة والخبرة والتراث الثقافي، المؤتمر التربوي الثالث لأعداد المعلم، جامعة ام القرى كلية التربية، مكة .
- ٢٩- عودة، على محمد وآخرون. (٢٠١٢): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط ١، أفكار للدراسات والنشر
- ٣٠- الغامدي، حمدان احمد. (٢٠٠٢): ميثاق مقترح اخلاقيات مهنة التعليم في الدول الخليج العربي، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي الدول الخليج، الرياض، مملكة العربية السعودية. ع(٨٣).

- ٣١- فلييه، فاروق وعبد المجيد السيد. (٢٠١٤): السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٣٢- القحطاني، مسعود أحمد محمد. (٢٠٢٢): قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة - جامعة الزقازيق، مجلد (٤٤) العدد (٣).
- ٣٣- قشمر، علي لطفي. (٢٠١٧): درجة التزام معلمي ومعلمات المدارس فلسطين بأخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظر مدراء المدارس، مجلة العلوم الانسانية، العدد (٨) الجزء (١).
- ٣٤- اللقاني، احمد. (٢٠٠٧) : مدى التزام معلمي المرحلة الثانوية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المشرفين ومديري المدارس الثانوي العاصمة المقدسة . (رسالة ماجستير غير منشورة)، كليه التربية جامعة أم القرى مكة المكرمة.
- ٣٥- محمد، عبد العزيز وألبير، نادر وإبراهيم، سها (٢٠١٨): الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل، مجلة العلوم البيئية، جامعة عين شمس، المجلد الحادي والاربعون، الجزء الثالث.
- ٣٦- المحمودي، محمد سرحان علي. (٢٠١٩): مناهج البحث العلمي، ط ٣، دار الكتب، صنعاء، الجمهورية اليمنية
- ٣٧- مختار، طكوبا وحورية، حساني. (٢٠٢٢) : الرضا الوظيفي و تأثيره على أداء العاملين دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية ابن سينا أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر .
- ٣٨- مراد، داني رويس. (٢٠٠٩) : أدوات القياس، مؤسسة الشرق الأوسط للنشر والتوزيع، بيروت.
- ٣٩- المطيري، النيرة غلاب ساري. (٢٠٢٢): أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والانسانية، المملكة العربية السعودية، مجلد ٢ عدد (١٤) .
- 40- Ebel, R. L., & Frisbie, R.A. (1991): **Essentials of Educational Measurement**, (5th ed), USA: Bhuvnesh Seth at Raj Kamal Eledric Press
- 41- Gronlund, N. (1977): **Measurement and Evaluation in teaching**, (4hed), Macmillan, New York.

- 42- High, Julie Ann Jackson. (2006): **The Importance of Ethical Principles for Educational Leadership**. Un published doctoral dissertation, Fielding Graduate.
- 43- Murphy, R.K (1988): **psychological testing principles Application**, New York: Hall International Inc.
- 44- Vallejo, C. (2018): Examining the Relationship between Principal Leadership Style and Teacher Job Satisfaction in South Texas ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway, PO Box 1346, Ann Arbor, MI 48106.
- 45- Zehng, 1, Hui, S. (2005): **Survey of Professional Ethics of Teachers in Institutions of Higher Education**. Chinese Education and Society, Vol. 3