

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

م.د. منال محمد رشيد صالح الحمداني

Manaalhamdany262@gmail.com

المديرية العامة للتربية 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 – سنوات الخدمة)، والتعرف على العلاقة بين اخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة الموصل، بلغت عينة البحث (٦٢) معلماً ومعلمة، ولتحقيق اهداف البحث قامت الباحثة بأعداد مقياس اخلاقيات المعلم وتبنّت مقياس (عبد الجود ومتولي ٢٠١٦) للرضا الوظيفي، وبعد استخراج الصدق الظاهري بعرضه على الخبراء، والتحقق من ثبات المقاييس بطريقتي الاتساق الداخلي واعادة 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 ومقترنات.

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 تمتاز 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 النشاء، فله دور في تحديد مستقبل الأجيال وحياة الأمة لأن أي إصلاح مستهدف للأمة أو تعديل مسارها بغية تقدمها إنما ينطلق، من الإثر الذي تركه المعلم على سلوكيات طلابه وعقولهم، وشخصياتهم وآخلاقهم، وأصبح نجاح عمل المعلم في عمله لا يعتمد على مؤهلاته العلمية فقط وإنما يعتمد على خصائص شخصيته وما يتحلى به من أخلاق 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 ومحليه أثرت بشكل كبير على جميع مؤسسات المجتمع عامه، والمدرسة خاصة كإحدى مؤسساته المؤثرة في نفوس الأجيال وما يحكمها من قيم وانظمه وقوانين الأمر الذي أدى إلى الاهتمام بشكل كبير بالجانب الأخلاقي 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. وتتصح 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 ورضاه عن العمل وتعكس بذلك مستويات الأداء لديه وفقاً لدرجات الرضا، إذ أن وجود مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على الأداء الفردي، وعلى اخلاقياته، وبالتالي على أداء المؤسسة كلها، فالمعلم أهم عنصر من عناصر العملية التعليمية ومقدمة أساسية من مقومات نجاحها حيث يؤدي دوراً مهماً ووظيفة أساسية في إيجاد المناخ المدرسي الملائم حيث تؤثر شخصية المعلم وثقافته وخبرته واساليب تعامله ونوع علاقاته مع طلابه بدرجة كبيرة على سلوكيات الطلاب وتصرفاتهم وآخلاقهم (العمري، ١٩٩٩: ٢)، وبالتالي شعوره بالرضا الوظيفي والذي يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على عطاء المعلم في جميع جوانب حياته المهنية والأخلاقية.

اولاً- مشكلة البحث:

تعتبر أخلاقيات المهنة من أهم العوامل التي أسهمت ولا تزال تساهم في تنظيم وتطوير أو إعاقة وتدور المجتمعات والدول قديماً وحديثاً، ولأن المؤسسات العامة والخاصة ما هي إلا مجتمعات صغيرة فان تأثير الأخلاق فيها لابد وأن يكون له أثر سلبي أو ايجابي داخل التنظيم، فالجانب الخلقي في شخصية المعلم شرط ضروري لنجاحه في تأثيره على تلامذته، فمن أهم مسؤولياته تجاههم غرس القيم الأخلاقية الحسنة في نفوسهم، فالתלמיד لا يأخذون العلم والمعلومات عن المعلمين فحسب، بل انهم يقتبسون من اخلاقهم ويتأثرون بسلوكهم (عشو، ٢٠٢٢: ١)، فالالتزام بالمعلم بأخلاقيات مهنة التعليم، يسهم في ان يكون اكثر حباً لمهنه واكثر إقبالاً عليها، ومن ثم يكون المعلم اكثر انتقاء لمجتمعه، لأن الاخلاق تتأثر بالاطار الفكري والمستوى الحضاري الذي يقيسه المجتمع، ولأن الأخلاق ضرورة من ضرورات الحياة الإنسانية لأنها هي التي توجه سلوك الفرد فتميزه وتكتسبه القيمة الإنسانية، وتجعله يشعر بالرضا الوظيفي، ذلك لأن رضاه يساعد 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 مهنية التعليم، متصلة بازدياد حالات العنف ضد التلاميذ (الطلبة) الذي دفعهم إلى الرد بالمثل على الهيئات التعليمية والتدريسية بحيث بدأت الاهداف المرجوة في العملية التعليمية تخرج عن مسارها الصحيح، الأمر الذي دفع إلى اعادة النظر في عملية اعداد الكوادر التعليمية

والتدريس والاهتمام الاكثر 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 اولوية للتربية الاجيال الصاعدة التي يتوقف عليها مستقبل الامة العربية والاسلامية خاصة وإن دور المعلم لم يعد مجرد نقل للمعرفة بل اصبح دوره يتطلب ممارسة القيادة التعليمية وبناء الشخصية الانسانية السوية القادرة على التطور المعرفي والتكنولوجي والتعامل مع عوامل التغيير الداخلية والخارجية وهي كثيرة نفسية وتربوية وأخلاقية واجتماعية وعملية وتقنية ، فدور المعلم خطير لأن أعين تلامذته معقدة به يتذذونه مثلاً يقتدى ونموذجاً يحتذى، ويررون كل قول يخرج منه صواباً، وكل فعل يصدر عنه صحيحاً، فلي نظر كل معلم، كم يصلح من الناس وكم يفسد، فالتعليم بالقدوة أعظم تأثيراً واقوى حجه منه بمجرد الكلام والبيان، فكيف اذا كان الفعل يخالف القول والسلوك يصادم التوجيه، لذلك فالمعلم في حاجه ماسة الى الصفات الخلقية الطيبة حتى يؤثر في تلامذته وينجح في مهنته (البغدادي، ١٩٨٠ : ٣٨٣)، فالجانب الخالي في شخصية المعلم شرط ضروري لنجاحه في تأثيره على تلامذته، فمن اهم مسؤولياته تجاههم غرس القيم الأخلاقية الحسنة في نفوسهم فاللاميذ لا يأخذون العلم والمعلومات من المعلمين فحسب، بل انهم يقتبسون من اخلاقهم ويتأثرون بسلوکهم . (العمري ١٩٩٩ : ١٠٥) وقد اجمع فلاسفة التربية على ان الغرض الخلقي الذي يجب ان يرمي اليه المعلم هو الغرض الحقيقي من التربية، فالعلم الذي لا يؤدي إلى الفضيلة أو الكمال لا يستحق أن يسمى علمًا، 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 وقدوة لطلبه 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 عَلَمَ بِالْقَلْمَ * عَلَمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ [العلق : ٣-٥]، وعليه فالأخلاق ضرورة من ضرورات الحياة الانسانية لأنها هي التي توجه سلوك الفرد فتميزه وتكتسبه 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 مِنَ اللَّهِ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ

ويعلمهم الكتاب والحكمة وإن كانوا من قبل لففي ضلال مبين) [آل عمران: ١٦٤]، ومما لا شك فيه أن تحلي المعلم بأخلاقيات المهنة ينعكس على الرضا الوظيفي لديه، على اعتبار أنه الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد العامل وفقاً لدرجة إشباع حاجاته، فكلما تحقق هذا الأخير في مجال عمله أسهם ذلك في رضاه وساعدته على الانجاز والإبداع وأعطى للمؤسسة صورة حسنة، أما إحساس المعلم بعدم الرضا فيؤدي به إلى الخمول والتكاسل 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 موضعأً 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 (القطاني، ٢٠٢٢: ٣٣٩)، بينما توصلت نتائج البحوث الأخرى إلى أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرًا 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 لابد أن تكون الوظيفة توفر له فرصة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته وأن تشبع دوافعه النفسية وتتضمن له المكانة الاجتماعية التي يصبو إليها، ويتحقق بذلك ذاته ويشعر بقيمة وأهميته وبالتالي يشعر بالرضا عن تلك الوظيفة (مختار وحبيبة، ٢٠٢٢: ١)، وتتفق معظم الدراسات والبحوث على وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل وبين الأداء، فرضاً 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 فينبع 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 وتعرضًا للإرهاق الجسدي لكثرة الأعباء الملقاة عليه، وللأهمية التي يقوم بها وما يشتمله من متطلبات ومهام ومهارات متعددة عليه القيام بها على أكمل وجه (عبد القادر ومصطفى، ٢٠١٩: ١)، وما سبق نلاحظ أن العلاقة بين أخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي علاقة طردية، حيث أن الالتزام بالأخلاقيات المهنية يؤدي إلى زيادة

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

- 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 الألخلق 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 ورضاه 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 ٢٠٢٥/٢٠٢٤
- ٤- **الحدود الموضوعية:** تمثلت بأخلاقيات المعلم وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

خامساً: تحديد المصطلحات:-

اولاً: أخلاقيات المعلم عرفها كل من:-

- ١- عفيفي (٢٠٠٥) : هي مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأفراد كمرجع يرشد سلوكه اثناء ادائه لوظائفه وستستخدمها 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 عينة البحث على استبانة اخلاقيات المعلم ويفقس 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، والناتجة عن الإدراك الحالي لما تقدمه الوظيفة إليه، وإدراكه لما ينبغي أن يحصل عليه من الوظيفة (فليه وعبد المجيد، ٢٠١٤، ٢٥٩).

٢- عبد الجود ومتولي (٢٠١٦): هو حالة يصل فيها الفرد إلى تكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته. (عبد الجود 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 اخلاقيات مهنة التعليم:

يطلق على الشخص الذي يؤدي مهنة التعليم ويقوم بواجباتها في ثقافتنا العربية الإسلامية المعلم وأخلاقيات مهنة التعليم يمكن أن تفهم 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 لا شك 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 والأخلاقي من ناحية ثانية. (امام ، ٢٠١٠ ، ١١٣ : ٢٠١٠).

ثانياً: أهمية أخلاقيات مهنة التعليم:

تتجلى أهمية أخلاقيات المهنة في :

- ١- تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تتعكس 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، ووعيه بأبعاد الرسالة التعليمية التي يتحملها تجاه الفرد والمجتمع والأمة.
- ٣- تنظم علاقاته الإدارية الاجتماعية، وتدرسه 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 والتكيّف.
- ٥- إشاعة ثقافة جديدة مبنية على أساس احترام موايث حقوق الإنسان وحقوق الطفل والأسرة.
- ٦- دعم الارتباط بالمؤسسة والحفاظ على سمعتها وتقدير دورها الإشعاعي.
- ٧- تربية 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 وأخلاقها 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 وتساعده على إفاده 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 والتجدد 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 تتطرق 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 أيا كان نوعه يتطلب تحقيق درجة عالية من الارتباط بهذا العمل لا سيما في مجال التربية والتعليم، وقد أكدت الدراسات على أن المعلمين الأكثر رضا واقتاع يميلون لتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء المهني بما يخدم العملية التربوية والتعليمية في المحيط المدرسي (القططاني، ٢٠٢٢: ٣٣٨)، لذا على الوظيفة أن توفر للفرد فرصة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته وأن تشبع دوافعه النفسية وتتضمن له المكانة الاجتماعية التي يصبو إليها، ويحقق بذلك ذاته ويسعى بقيمة 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 (مختر وحبيبة، ٢٠٢٢: ١).

أولاً: عناصر الرضا الوظيفي:

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

- ١- كفاية الإشراف: فالشرف له أهمية لأنّه نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد.
- ٢- الرضا عن النفس: فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان هو النوع الذي يحبونه ويكون هذا الرضا دافعاً لهم على إتقان عملهم.
- ٣- الاندماج مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبيعة.
- 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 بعضها البعض داخل المنظمة أو المدرسة.
- ٦- الحالة الصحية والبدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية من أثراهما على الفرد وأدائه ومعنوياته. (القططاني، ٢٠٢٢: ٣٤١)

ثانياً: خصائص الرضا الوظيفي:

تتحدد 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 لعدد وتدخل 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 :

نظريّة ماسلو (Maslow Theory) : وتعود من أهم النظريات التي تبحث في الرضا الوظيفي، ووفقاً لنظرية ماسلو فإن الحاجات غير المشبعة تولد عند الفرد توتراً وفقدان اتزان، 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 الأمان كالحماية من الخطر والتهديد، الحاجة إلى الحب كالانتماء 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 فرصه كبيرة لإشباع الحاجات الإنسانية تزيد من فاعلية أداء الأفراد في العمل ورضاه عنده (الخساونة، 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 تشجيع 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 وتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة وظروف العمل و الأجر و الضمان الوظيفي و

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

دراسات سابقة

أولاً: الدراسات التي تناولت أخلاقيات المهنة :

١- دراسة قشمر (٢٠١٧): هدفت الدراسة إلى 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 مديره وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة التزام معلمي ومعلمات المدارس الفلسطينية بأخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظر مدراء المدارس كانت عالية.(قشمر ، ٢٠١ : ٢٩١)

٢- دراسة الحراشة (٢٠٢١): هدفت الدراسة التعرف على درجة التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مدير المدارس في محافظة جرش كما هدفت إلى التعرف على الفروق في درجة التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم تبعاً لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي، الخيرة الوظيفية نوع الجامعة) وبلغت عينة الدراسة (٨٠) مديرًا ومديرة، ولتحقيق اهداف البحث تم اعداد استبيانه تكونت من (٥٤) فقرة توزعت على أربع مجالات وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مدير المدارس في محافظة جرش جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة التزامهم بأخلاقيات مهنة التعليم تبعاً للتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية، نوع الجامعة). (الحراشة، 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 من أبرز المبادئ الأخلاقية للقادة التربويين التفكير الناقد الذي يشمل عدة مبادئ منها السمات الأخلاقية 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 بعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين والعنانيين الأخرى 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 تمأخذها بطريقة عشوائية عشوائية من (١٨) مدرسة (بنون وبنات) وقد أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي لكل 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 أساساً بلغ عددهم ١٥٠ معلماً، تم اختيار ٣٠ معلماً منهم كعينة ممثلة لمجتمع هذه الدراسة، وتوصلت الباحثة إلى وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى معلمي الجودة أساساً . كذلك بينت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً 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 بدراستها أخلاقيات المعلم والرضا الوظيفي لدى معلمى المرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمدينة الموصل .

منهجية البحث واجراءاته

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 اشكال 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 زابدة، ٢٠١٢ : ٤٧) .

اولاً: مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث الحالي معلمى ومعلمات المدارس الحكومية في مركز محافظة نينوى والبالغ عددهم (٦٨٣٦)^(١) معلم ومعلمة، موزعين (٤٢٩٤) 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:

الاولى: 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	الخمايل بنات	٧	٨	الترمذى بنين	٧

* تم الحصول على المعلومات من المديرية العامة للتربية نينوى/ شعبة الإحصاء، حسب كتاب تسهيل المهمة العدد (ق/ع/ت) /٢٠٢٤/١٠/٢٩

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		المجموع الكلي	
		٦٧		١٦٢	

ثالثاً: أداتا البحث: تطلب تحقيق أهداف البحث استخدام مقاييس، لقياس متغيرات البحث وهي:

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

أ- صدق الاداة : يقصد بالصدق أن الاختبار يبدو صادقاً بالنسبة لمستخدمي الاختبار والباحثين والمفحوصين، لذلك فهو نوع من القبول الاجتماعي للاختبار وليس صدقاً حقيقةً بالمعنى التقني كما هو الحال في صدق المحتوى (عمر واخرون، ٢٠١٠: ١٩٦)، وللحقيق 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 وملحوظاتهم قبلت (٢٠) فقرة بموافقتهم كلهم، فيما حذفت الفقرة (١١) (يبين لطلابه قيمة الخير من خلال المواضيع) لحصولها على نسبة (%)٨٨، وتم اضافة الفقرة (يقبل سلوكيات التلاميذ)، وتم تعديل الفقرات (٢٥-٢٣-١٧-١٣-٨-٥) 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 (شلبي، ٢٠٠١ : ٧٧)، وتعد القوة التمييزية لقدرة الفقرات على تمييز إجابات الطلبة ذوي الدرجات العالية في الظاهرة، أو السمة المقاسة وبين الطلبة ذوي الدرجات المتوسطة في المقياس، بمثابة الصدق الداخلي والخارجي للأداة (Gronlund, 1977: 253)، ولغرض الحصول على الفقرات المميزة قامت الباحثة بتطبيق المقياس بتاريخ (٢٤/١١/٢٤) الى تاريخ (٢٤/١٢) على عينة التمييز من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية والتي اختيرت بطريقة عشوائية وبالبالغة (٢٥٠) معلماً ومعلمة، وبعد

الانتهاء من تصحيح الاستمرارات تم حساب الدرجة الكلية لكل استمرارة من استمرارات المقياس ومن ثم ترتيب الاستمرارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة واحتيرت نسبة ٢٧ % من الاستمرارات الحاصلة على درجات عليا والتي بلغت (٦٨) استمرارة و (٦٨%) من الاستمرارات الحاصلة على درجات دنيا والتي بلغت (٦٨) استمرارة أيضاً، وتم حساب القوة التمييزية باستعمال الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين وباستعمال الحقيقة الإحصائية لتحقيق هذا الغرض، تم التحقق من دلالة الفروق بين المجموعتين (العليا، والدنيا) و عند مقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الثانية الجدولية. وباللغة (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠٠٥) ودرجة حرية (١٣٤) وظهر ان جميع الفقرات كانت ذات دلالة إحصائية الجدول (٢).

جدول (٢) القوة التمييزية لفقرات مقياس

مستوى الدلالة	قيمة(t) المحتسبة	المجموعة الدنيا (٦٨)			المجموعة العليا (٦٨)			ت
		ع	+	س	ع	+	س	
معنوي	٤.٨٨٠	٠.٥٢٢	٢.٦٩١	٠.٠٠٠	٣.٠٠٠	٠.١		
معنوي	٥.٢٧٢	٠.٤٦٨	٢.٦٧٦	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٠.٢		
معنوي	٥.٠٢٧	٠.٥٦٦	٢.٦٣٢	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٠.٣		
معنوي	٥.٨٥٦	٠.٤٨٢	٢.٦٣٢	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٠.٤		
معنوي	٦.٣١٤	٠.٦٥٣	٢.٥٠٠	٠.٠٠٠	٣.٠٠٠	٠.٥		
معنوي	٥.٧٢٠	٠.٥٧٢	٢.٦٠٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠٠	٠.٦		
معنوي	٦.٠٨٨	٠.٦٠٦	٢.٥٢٩	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٠.٧		
معنوي	٦.١٤٣	٠.٥٥٦	٢.٥١٥	٠.٢٠٥	٢.٩٥٦	٠.٨		
معنوي	٦.٨٤٧	٠.٥٥٦	٢.٥١٥	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٠.٩		
معنوي	٧.٢٥٠	٠.٦٢٤	٢.٣٠٩	٠.٢٨٤	٢.٩١٢	٠.١٠		
معنوي	٦.٤٦١	٠.٦٨٩	٢.١٠٣	٠.٤٨٩	٢.٧٦٥	٠.١١		
معنوي	٨.١٢٤	٠.٦٦٦	٢.٢٩٤	٠.١٦٩	٢.٩٧١	٠.١٢		
معنوي	٨.٦٨٦	٠.٥٧٢	٢.٣٩٧	٠.٠٠٠	٣.٠٠٠	٠.١٣		
معنوي	٦.٢٣٨	٠.٦٣٠	٢.٥٠٠	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٠.١٤		
معنوي	٧.٧٨٠	٠.٦٠٠	٢.٣٠٩	٠.٢٦١	٢.٩٢٦	٠.١٥		
معنوي	٨.٠٥٣	٠.٥٧٥	٢.٤١٢	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٠.١٦		
معنوي	٦.٩٤٤	٠.٥٨١	٢.٤٨٥	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٠.١٧		
معنوي	٧.٠٨٩	٠.٥٨٢	٢.٥٠٠	٠.٠٠٠	٣.٠٠٠	٠.١٨		
معنوي	٧.٢٥١	٠.٦١٩	٢.٣٨٢	٠.٢٠٥	٢.٩٥٦	٠.١٩		
معنوي	٧.٠٦١	٠.٦٩٩	٢.١٦٢	٠.٣٦٨	٢.٨٣٨	٠.٢٠		
معنوي	٨.٠٥٣	٠.٦٣٦	٢.٣٥٣	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	٠.٢١		
معنوي	٦.٤٧٤	٠.٥٥٦	٢.٥١٥	٠.١٦٩	٢.٩٧١	٠.٢٢		

معنوي	٥.٣١٢	٠.٦٢٩	٢.٥٢٩	٠.٢٠٥	٢.٩٥٦	.٢٣
معنوي	٦.٣٣٨	٠.٥٨١	٢.٥٢٩	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	.٢٤
معنوي	٨.٨٤٨	٠.٦٨٩	٢.٢٣٥	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	.٢٥
معنوي	٧.١٥٤	٠.٦٦٧	٢.٣٩٧	٠.١٢٠	٢.٩٨٥	.٢٦
معنوي	١٠٠.٣٠٤	٠.٦٠٠	٢.١٩١	٠.١٦٩	٢.٩٧١	.٢٧

*ت 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 (عوده واخرون، ٩١:٢٠١٢)، حيث استخرجت الباحثة الثبات بطريقتين:

- اعادة الاختبار: يسمى معامل الثبات المستخرج في هذه الطريقة بمعامل الاستقرار وهو يتطلب تطبيق المقياس مرتين بفواصل زمني قدره اسبوعين وحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول والثاني (Murphy, 1988 : 25)، 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 (٢٢/١٢/٢٠٢٤) وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين معامل الثبات (٠،٨٤٩) وهذا مؤشراً جيداً على استقرار الاستجابة.

- طريقة الفاكرورنباخ: تم الحصول على الثبات بطريقة الفاكرورنباخ التي تركز على متابعة التباينات بين الفقرات مع التباين الكلي للمقياس (مراد، ٢٠٠٩: ٢١٢) ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة طبقت معادلة الفاكرورنباخ 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 على، ينطبق على أحياناً، لا ينطبق على) حيث تم تصحيح الاستمارات بإعطاء ثلاثة درجات للبديل (ينطبق على) و درجتان للبديل (ينطبق على أحياناً)، ودرجة واحدة للبديل (لا ينطبق على)، وبهذا فإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (٨١) واقل 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 الجود ومتولي، ٢٠١٦:

- صدق المقياس: الاختبار الصادق هو ذلك الذي يكون قادرًا على قياس ما وضع لأجل قياسه أو السمة المرد 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 الاولية 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 اكثرب يمكن للباحث الشعور بالاطمئنان حول حدتها (بلوم وآخرون ١٩٨٣: ١٢٦) وفي ضوء ذلك تم استبعاد الفقرات التي لا تسجم 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، 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 (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، 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 عينة 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 بين درجات التطبيقين معامل الثبات (٠٠.٨٣١) وهذا مؤشراً جيداً على استقرار الاستجابة.

ب- طريقة الفاکرونباخ : طبقت الباحثة معادلة الفاکرونباخ على درجات افراد عينة الثبات (٢٤) معلمة، لاستخراج الثبات، وكانت 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 (٢٠٢٥/١٣١٢) ولغاية (٢٠٢٥/١٧).

عرض نتائج البحث ومناقشتها: سيتم عرض ومناقشة النتائج التي تم التوصل اليها وكما موضح في ادناء:

اولاً: عرض ومناقشة الهدف الاول: التعرف على مستوى اخلاقيات المعلم لدى المعلمين في مدينة الموصل، لغرض التعرف على المستوى العام لأخلاقيات المعلم لدى المعلمين في مدينة الموصل وبعده تطبيق المقاييس بصيغه 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 الثاني لعينة واحدة، والجدول (٣)

الجدول (٣) نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة لقياس مستوى اخلاقيات المعلم

الدلالة الاحصائية	القيمة الثانية		الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي	الوسط الحسابي	العدد
	المحسوبة	الجدولية				
يوجد فرق دال	١٩٦٠ (١٦١)(٠٠٥)	٣٤.٩٢٢	٧.١٤٩	٥٤	٧٣.٦١٧	١٦٢

من خلال الجدول (٣) اتضح أن القيمة الثانية المحسوبة (٣٤,٩٢٢) أكبر من القيمة الثانية الجدولية (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٦١)، وهذا يعني وجود فرق دال إحصائياً بين المتوضفين 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 الازمة لهم بطريقة سلسة ومفهومة، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الحراثة(٢٠٢١) ودراسة قشرم (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 المقاييس بصيغه النهائية على عينة البحث والبالغ عددها (١٦٢) معلم، وبعد تحليل استجابات المعلمين، فقد تبين ان المتوسط الحسابي المتحقق قد بلغ (٦٩,٦٦٦) بانحراف معياري (١١,١٨٩) وعند مقارنته بالمتوسط الفرضي البالغ (١٣٨) باستخدام الاختبار الثاني لعينة واحدة، والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤) نتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لعينة البحث الاساسية

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

من خلال الجدول (٤) اتضح أن القيمة الثانية المحسوبة (٣٦,٠٢٠) أكبر من القيمة الثانية 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 ان 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 (Vallejo et al, 2021).

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

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

* قيمة ت معنوية عند نسبة خطأ (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٦٠) = ت الجدولية (١,٩٦٠) يتبيّن من الجدول (٥) ان قيمة (ت) لمعامل الارتباط بلغت (٤,٥٤) وهي اكبر 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 تؤكّد 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 إليها في أي حركة أو فعل داخلها، الامر الذي ينعكس على مستوى أدائهم والذي بدوره يصنّع لهم جواً مهنياً يظهر في رضاه عن العمل، وهذا يتفق مع دراسة الريح (٢٠١٨).

رابعاً-عرض ومناقشة الهدف الرابع:

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

أ- متغير الجنس(ذكور، إناث) : للتعرف على الفروق في مستوى اخلاقيات المعلم وفقاً لمتغير الجنس(ذكور ، إناث)، استخدمت الباحثة الاختبار الثاني 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 الثاني لدلالة الفرق في مستوى اخلاقيات المعلم وفقاً لمتغير الجنس(ذكور، إناث)

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة الاحصائية
الذكور	٦٧	٧٤,٥٣٧	٦,٦٨٨	١,٣٧٩	١.٩٦٠	غير دال
الإناث	٩٥	٧٢,٩٦٨	٧,٤٢٤	١,٣٧٩	(٠٠,٥)(١٦٠)	

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 الجنسين (ذكور، إناث) . وترى الباحثة السبب في عدم وجود فروق في درجة اخلاقيات معلمي (معلمات) في المدارس الابتدائية تبعاً المتغير الجنس يعود الى التدريب المهني فقد يكون للتدريب المهني دوراً كبيراً في بناء وتطوير أخلاقيات المعلمين، سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً 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 دوراً 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 وتنتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة حنون (٢٠٠٦) ودراسة حمادنة (٢٠١٣) ودراسة الحراثة (٢٠٢١) .

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

للتعرف على الفروق في مستوى اخلاقيات المعلم وفقاً لمتغير سنوات الخدمة (اقل من عشر سنوات - عشر سنوات واكثر) استخدمت الباحثة الاختبار الثاني 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 والجدول (٧) .

الجدول (٧) نتائج الاختبار الثاني لدالة الفرق في مستوى اخلاقيات المعلم وفقاً سنوات الخدمة

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

من خلال الجدول (٧) أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة (٠,٤٣٨) أصغر 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 الأخلاقية التي تلزم جميع موظفيها الالتزام بهذه القيم والمبادئ الأخلاقية في اخلاقيات المهنة هي من أهم العوامل التي تسهم في تنظيم وتطوير المجتمعات والدول قدماً وحديثاً، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة الحراثة (٢٠٢١).

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

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

جدول (٨) الاختبار الثاني لدالة الفرق في مستوى الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس(ذكور،إناث)

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

من خلال الجدول (٨) أظهرت النتائج أن القيمة التائية المحسوبة (٠,٣٢٢) أصغر 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 ، إناث)، 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 والإإناث واحتفاء النظرة إلى الكائن البشري كونه ذكراً أم أنثى فكلاهما يتلقيان نفس المعاملة والرعاية، وانتفقت هذه مع دراسة الريح (٢٠١٨).

ب - الخدمة الوظيفية (أقل من عشر سنوات - عشر سنوات واكثر):

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

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

المرحلة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية التائية	الدلالة الاحصائية
أقل من عشر سنوات	٩١	١٦٨,٨٣٥	١١,٥٤٢	١,٠٧١	١,٩٦٠	غير دال
	٧١	١٧٠,٧٣٢	١٠,٧٠٦	٠,٠٥٥ (١٦٠)	٠,٠٥ (١٦٠)	

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 وتتوفر بيئة مناسبة للعمل فيها، وهذا يتفق مع دراسة خليل وشيرير (٢٠٠٨) ودراسة الريح (٢٠١٨).

الاستنتاجات والتوصيات والمقترنات:

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 الجهد لتنمية كفايات المعلم وصقل مهاراته تربوياً وأكاديمياً خلال فترة إعداده.
 - ٤- ضرورة تطوير مهارات الاتصال لدى أعضاء هيئة التعليمية وتعزيز الاتصالات الرسمية المشاركة في اتخاذ القرارات خاصة تلك التي لها علاقة بهم .
- ثالثاً: المقترنات :-**

- ١- إجراء دراسات مستقبلية حول متطلبات الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستماع بالحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة الموصل .
- ٢- بناء برنامج تربوي لتنمية أخلاقيات المعلم في المدارس الابتدائية.
- ٣- اجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة مع متغيرات أخرى(حيوية الضمير، الالتزام الخلقي، مركز الضبط)

المصادر والمراجع:

- القرآن الكريم .

- ١- البرشي، محمد عطية. (١٩٨٤): *التربية الإسلامية وفلسفتها*، مطبعة عيسى الباب الحلبي، القاهرة، مصر.
- ٢- أبو زيدة، 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 التعليم من وجهة نظر معلمي ومديري ومشرفي المدارس الاعدادية لواء حifa: المعيقات والحلول، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، العدد (٢) المجلد (٢٨) .
- ٤- آل جمعان، شادن بنت عبدالله وبين 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 التجمعي والتكتوني**، ترجمة محمد أمين المفتى وآخرون، دار ماكير وهيل، القاهرة .
- ٨- الحراثة، أحمد أحمود. (٢٠٢١): درجة التزام معلمي التربية الإسلامية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مدير المدارس، في محافظة جرش، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (٥) العدد (٢٨)
- ٩- الحميدي، خالد. (٢٠٠٩): نماذج تطبيقية على مواطنق 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 بمحافظات 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،الأردن .
- ١٢- خليل، جواد محمد الشیخ وشیریر عزیزة 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 شحاته. (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 والخواولة، تيسير.(٢٠٠٧): الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة،جامعة جرش،كلية العلوم التربوية، جرش، الأردن
- 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 العلوم الأمنية، الرياض.
- ٢١- عبد الجود، نور الدين محمد ومتولي، مصطفى محمد. (٢٠١٦) : **مقاييس الرضا الوظيفي للمعلمين**، مجلة دار المنظومة، مجلد(٨)، ج (٥١)، ج (١٤٨ - ١٧٩)، دراسات تربوية، مصر .
- ٢٢- عبد القادر، غرام ومصطفى، عيساوي.(٢٠١٩) : **الرضا الوظيفي وأثره على الأداء المهني لدى معلمات التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية بمقاطعتي فنوجيل وتيمي 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 سيدى خويلد_ ورقلة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة،الجزائر .
- ٢٤- عصام الدين، برير وآدم، عوض الله. (٢٠٠٨): **جودة التعليم وأهداف الألفية الثالثة العين**، الإٰمارات، دار الكتاب الجامعين.
- ٢٥- عفيفي، صديق محمد. (٢٠٠٥): **أخلاق المهنة لدى المعلم**، جامعة الدول العربية المنظمة العربية.
- ٢٦- عمر، عصام عبد اللطيف. (٢٠١٥) : **الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل**، نيو لينك للنشر والتدریب، ط١، القاهرة، مصر.
- ٢٧- عمر، محمود أحمد وآخرون.(٢٠١٠): **القياس النفسي والتربوي**، ط١ ، دار المسيرة للنشر والطباعة،الأردن.
- ٢٨- العمري، صالح بن سليمان. (١٩٩٩) : **إسهام المعلم في تنمية الجانب الخلقي لدى المتعلم من خلال دورة كناقل المعرفة والخبرة والتراكم 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 مقترن اخلاقيات مهنة التعليم في الدول الخليج العربي**، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي الدول الخليج،الرياض، مملكة العربية السعودية. ع(٨٣).

- ٣١- فليه، 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 البحث التجارية - كلية التجارة - جامعة الزقازيق**، مجلد (٤) العدد (٣).
- ٣٣- قشمر، علي لطفي. (٢٠١٧): درجة التزم معلمي ومعلمات المدارس فلسطين بأخلاقيات مهنة التعليم وقواعد السلوك من وجهة نظر مدراء المدارس، **مجلة العلوم الإنسانية**، 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)، كلية التربية جامعة أم القرى مكة المكرمة.
- ٣٥- محمد، عبد العزيز وألبير، نادر وابراهيم، سها (٢٠١٨): الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل، **مجلة العلوم البيئية**، جامعة عين شمس، المجلد الحادي والأربعون، الجزء الثالث.
- ٣٦- محمودي، 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 غالب 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 Eletric 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, I, Hui, S. (2005): **Survey of Professional Ethics of Teachers in Institutions of Higher Education.** Chinese Education and Society, Vol. 3