

دولة ليبيا  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الزاوية  
كلية الآداب  
قسم علم النفس / شعبة الدراسات التربوية

## أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء

دراسة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الإجازة العالية (الماجستير) في الدراسات التربوية

إعداد الباحثة  
هناء سالم مسعود النائب

إشراف  
أ.د. حسين القبواوي

2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴾

صدق الله العظيم

سورة طه - الآية ( 114 )

الإهداء

إلى أمي التي فارقتنا بجسدها ولكنها ما تزال موجودة من خلال

أفعالها وكلماتها

إلى أبي الرجل المعطاء أمدّه الله بالصحة والعافية

إلى أطفال الصغار أصحاب الضحكات الجميلة

إلى الطلبة والباحثين

أهدي إليكم ثمرة تعبي ورسالتني المتواضعة

## شكر وعرفان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾

( النمل - 19 )

أتقدم في هذا المقام بخالص آيات الشكر والعرفان إلى أستاذي الفاضل الذي غمرني بتواضعه وحلمه وعلمه الأستاذ الدكتور / حسين القمباوي لتفضله بالإشراف على هذه الدراسة ، ولما أفاءه عليّ من ثاقب الرأي وسديد النظر ، كما أتقدم بخالص الشكر إلى عضوي لجنة المناقشة :

- الأستاذ الدكتور : ثريا محمد الجربي

- الأستاذ الدكتور : محمد خليفة البي

وذلك لتفضلهما مناقشة هذه الدراسة وما خصصاه من وقتها الثمين وإبداء ملاحظتهما القيمة ؛ تعزيزاً لمضمونها وأعدهما ان تكون ملاحظتهما محل عناية وتنفيذ ، فجزاهما الله عني خير جزاء .

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى جامعة الزاوية ، وأخص بالشكر قسم التربية وعلم النفس وإلى كل من أسدى إليّ مساعدة في إتمام هذه الدراسة خاصة مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بمراقبة تعليم الزهراء .

**إلى كل هؤلاء جعل الله ذلك في ميزان حسناتهم جميعاً**

والله ولي التوفيق

**الباحثة**

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	ن
أ	الآية	-
ب	الإهداء	-
ج	الشكر والتقدير	-
د	قائمة المحتويات والجداول والأشكال	-
-	ملخص الدراسة بالعربية والإنجليزية	-
<b>الفصل الأول / الإطار العام للدراسة</b>		
1	المقدمة	1
3	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	2
4	أهمية الدراسة	3
4	أهداف الدراسة	4
4	مصطلحات الدراسة	5
7	حدود الدراسة	6
<b>الفصل الثاني / الإطار النظري للدراسة</b>		
<b>المبحث الأول - أخلاقيات المهنة :</b>		
10	تمهيد	7
10	مفهوم الأخلاق	8
10	مفهوم أخلاقيات المهنة	9
11	أهمية التربية والتعليم	10
12	مهنة التدريس	11
13	صفات المعلم	12
15	أهمية الأخلاقيات في مهنة التدريس	13
15	عناصر أخلاقيات المهنة	14
15	المسؤولية الأخلاقية للمهنة	15
16	المسؤولية القانونية للأخلاقيات في العمل المهني	16
16	مصادر أخلاقيات المهنة	17
18	مبادئ أخلاقيات المهنة	18
20	عوامل تؤثر في أخلاقيات المهنة	19
22	آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة	20
23	التعليم الثانوي	21
<b>المبحث الثاني - دافعية الإنجاز :</b>		
28	تمهيد	22
28	مفهوم الدافعية	23
31	التطور التاريخي لمصطلح دافعية الإنجاز	24
32	بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية	25
32	الفارق بين الدافع والدافعية	26
33	الفارق بين مصطلح مستوى الطموح وبين مصطلح الإنجاز	27

الصفحة	الموضوع	ن
33	الفرق بين الدافعية للإنجاز والدافعية للكفاءة	28
33	أهمية دراسة دافعية الإنجاز	29
35	مكونات الدافعية للإنجاز	30
36	أنواع الدوافع	31
38	العوامل المؤثرة في تنمية الدافعية للإنجاز	32
40	خصائص المعلم المنجز	33
41	خصائص المعلمين ذوي الدافعية للإنجاز	34
42	نظريات الدافعية	35
<b>الفصل الثالث / الدراسات السابقة</b>		
50	تمهيد	36
50	المحور الأول - دراسات تناولت أخلاقيات المهنة	37
58	المحور الثاني - دراسات تناولت دافعية الإنجاز	38
67	التعقيب على الدراسات السابقة	39
72	أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة	40
73	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة	41
<b>الفصل الرابع / الدراسة الميدانية</b>		
75	الإجراءات المنهجية للدراسة	42
75	أولاً - نوع الدراسة	43
75	ثانياً - نوع المنهج	44
76	ثالثاً - مجتمع الدراسة وعينتها	
76	رابعاً - أداة الدراسة	45
77	اختبار صدق وثبات أداة الدراسة	46
77	أولاً - صدق أداة الدراسة	47
76	ثانياً - ثبات أداة الدراسة	48
79	ترميز بيانات الدراسة	49
80	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	50
<b>الفصل الخامس / عرض وتحليل بيانات الدراسة وتفسيرها</b>		
84	تمهيد	51
84	عرض وتحليل بيانات الدراسة وتفسيرها	52
87	نتائج تحليل تساؤلات الدراسة	53
105	نتائج الدراسة	54
107	التوصيات والمقترحات	55
108	قائمة المصادر والمراجع	56
-	ملاحق الدراسة	-

## قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	ت
78	جدول رقم ( 1 ) يبين نتائج اختبار ألفا كرونباخ لتساؤلات الدراسة	1
78	جدول رقم ( 2 ) نتائج اختبار التجزئة النصفية لتساؤلات الدراسة	2
84	جدول رقم ( 3 ) التوزيع التكراري والنسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب الجنس	3
85	جدول رقم ( 4 ) التوزيع التكراري والنسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب التخصص	4
85	جدول رقم ( 5 ) التوزيع التكراري والنسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب الخبرة في مجال التدريس	5
87	الجدول رقم ( 6 ) يوضح آراء عينة الدراسة حول أخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي	6
91	جدول ( 7 ) يوضح نتائج اختبار ( T ) لمحور أخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي	7
93	الجدول رقم ( 8 ) يوضح آراء عينة الدراسة حول خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي	8
98	جدول ( 9 ) يوضح نتائج اختبار ( t ) لمحور خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء	9
99	الجدول رقم ( 10 ) يوضح آراء عينة الدراسة حول علاقة أخلاقيات المهنة بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي	10
104	جدول ( 11 ) يوضح نتائج اختبار ( t ) لمحور أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء	11

## قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	ت
84	الشكل رقم ( 1 ) التوزيع النسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب الجنس	1
85	الشكل رقم ( 2 ) التوزيع النسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب التخصص	2
86	الشكل رقم ( 3 ) التوزيع النسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة	3

## ملخص الدراسة بالعربية

أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء

( رسالة ماجستير في علم النفس )

الطالبة / هناء سالم التائب كلية الآداب / جامعة الزاوية إشراف / أ.د. حسين القمباوي 2024/2023

- هدفت هذه الدراسة إلى : التعرف على علاقة أخلاقيات المهنة بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .

- أداة الدراسة : استمارة استبانة من إعداد الباحثة، موجهة إلى معلمي ومعلمات التعليم الثانوي بمدارس تعليم الزهراء .

- أما المنهج فكان : المنهج الوصفي التحليلي .

- مجتمع وعينة الدراسة : تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات التعليم الثانوي بمراقبة تعليم الزهراء، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من عدد ( 80 ) معلماً ومعلمة منهم ( 17 ) معلماً و ( 63 ) معلمة .

- نتائج الدراسة :

1. إن غالبية مفردات الدراسة يتفوقون على كل ما يتعلق بأخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي في مدينة الزهراء .

2. إن غالبية عينة الدراسة يتفوقون على خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .

3. إن غالبية عينة الدراسة يتفوقون على خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .

- توصيات الدراسة :

1. توصي الباحثة بضرورة التزام جميع المعلمين والمعلمات بالعمل داخل المؤسسات التعليمية دون استثناء بمبدأ وشعار أخلاقيات مهنة التعليم، ووضع ضوابط وإرشادات وتعليمات يعلمها الجميع للعمل بها .

2. ضرورة محاسبة كل من يتهاون في عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة أو يقصر في إنجاز المهام المكلف بها من خلال وضع قوانين ولوائح أكثر جدية وقوة مما هي عليه الآن .

3. ضرورة أن تتضمن المناهج الدراسية على قدر كبير من موضوعات علم الأخلاق أكثر مما هي عليه الآن .
4. احترام المعايير والقيم الاجتماعية والدينية والأخلاقية داخل المؤسسة التعليمية وخارجها مما يجعل العملية التربوية والتعليمية أكثر سهولة .
5. العمل على إلغاء عقود المعلمين والمعلمات الذين يتجاوزون أخلاقيات المهنة ويخرجون عن نصوص اللوائح المعمول بها من وزارة التربية والتعليم .

## Summary of the study

### Professional ethics and its relationship to the motivation of completion among teachers of secondary education in Al -Zahraa (Master Thesis in Psychology)

Student / Hana Salem Al -Tabi, College of Arts / Al -Zawiya University,  
supervised by / Prof. Hussein Al - Gambawi 2023/2024

- **This study aimed to** : identify the ethics of the profession that must be available to teachers of secondary education, and to identify the characteristics of the motivation of achievement and the factors affecting it among teachers of secondary education schools.

Study tool: A questionnaire for the researcher prepared, addressed to teachers and teachers of secondary education in Al -Zahra education schools.

- **As for the curriculum, it was** : the descriptive analytical approach.

- **The study community and sample** : The study community is teachers and teachers of secondary education by monitoring the education of Al -Zahra, where the study was applied to a sample consisting of (80) male and female teachers, including (17) teachers and (63) teachers.

#### **Study results :**

1. The majority of the vocabulary of study agree on everything related to the ethics of the profession that must be provided in secondary education school teachers in the city of Zahra.
2. The majority of the study sample agree on the characteristics of the motivation of achievement and the factors affecting secondary education teachers in the city of Al -Zahra.
3. Most of the study sample members agree that the ethics of the profession is related to the motivation of achievement among secondary education teachers in the city of Al -Zahra.

**Study recommendations :**

1. The researcher recommends the necessity of all male and female teachers to work within educational institutions without exception to the principle and slogan of the ethics of the education profession, and to set controls, instructions and instructions that everyone knows to work with.
2. The necessity of holding everyone who neglects not to adhere to the ethics of the profession or fail to accomplish the tasks assigned to it by setting more serious laws and regulations than they are now.
3. The need for curricula to include a large number of ethics topics more than they are now.
4. Respecting the social, religious and moral standards and values within the educational institution and outside, which makes the educational and educational process easier.
5. Work to cancel the contracts of male and female teachers who exceed the ethics of the profession and depart from the texts of the regulations in force from the Ministry of Education.



**الفصل الأول**  
**الإطار العام للدراسة**

- المقدمة .
- مشكلة الدراسة وتساقولاتها .
- أهمية الدراسة .
- أهداف الدراسة .
- مصطلحات الدراسة ومفاهيمها .
- حدود الدراسة .

## المقدمة :

تُعد الأخلاق قاسماً مشتركاً بين المهن المختلفة في كل المجتمعات، إذ لا تخلو مهنة من المهن من الضوابط الأخلاقية التي تحكم تصرفات أفرادها، وتنظم السلوك العام لأعضاء المهنة فيما بينهم، فظهر الاهتمام بمواثيق أخلاقيات المهنة منذ الحرب العالمية الثانية، وقد سخرت الاختراعات العلمية في الأغراض الحربية فأصبح لكل مهنة تحكم سلوك أعضائها مع بعضهم البعض ومع غيرهم فوجد ميثاق لأخلاقيات المهنة، وإذا كانت المهنة ضرورة لكل فرد يعمل في مهنة ما، فإنها أكثر أهمية وضرورة لمن يعمل في مهنة التعليم، وذلك بسبب قيمة هذه المهنة وخصائصها التي تهدف بأبعاها كافة إلى بناء شخصية الإنسان فضلاً عن أهمية الدور الذي يؤديه المعلم في المؤسسة التربوية، حيث تمتد آثار تربيته وتعليمه للطلبة إلى أجيال عديدة ويتطلب في العملية التعليمية معايير أخلاقية ملزمة للمعلم، والتزاماً تاماً من المتعلم في بيئة تعليمية تسودها المحبة والود والمثل الأخلاقية فكراً، وقولاً وسلوكاً، يكون فيها المعلم قدوة صالحة للجميع، وهذا يؤكد أن المعلم سيظل هو العامل الحاسم والقادر على غرس القيم الأخلاقية، ونقلها وإخراجها من الفكر المجرد إلى الموجود، وإذا كان المعلم يعمل بمجال التربية، فإنه أحوج ما يكون الالتزام بأخلاقيات المهنة ( الجربي والوازن، 2015 : 538 ) .

ومن زاوية أخرى يحتل موضوع الدافعية منزلة كبيرة عند علماء النفس وعلماء التربية لأنه من العوامل التي لها أهمية سواء أكانت في التعليم أو تكيف الفرد مع بيئته الداخلية والخارجية، إذ أنها تستطيع أن تشبع حاجات الأفراد (المعلمين والطلبة) كما أن المدرسة تدفع كل من الطلبة والمعلمين لطلب المزيد من الأهداف العليا ومن ثم تقدم العطاء الأرقى وذلك بإفساح المجال في التراقي وفرص التقدم وهي بذلك شبع عديد الحاجات بخاصة حاجات الذات (الدافعية) ( أبو الحاج، 2018 : 38 ) .

إن عدم التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التدريس يقلل من القيمة الذاتية للطلاب ويخالف القوانين واللوائح المعمول بها في التربية والتعليم كما يؤثر سلباً على التوافق النفسي للطلاب وتزيد لديه معدلات القلق والاكتئاب والتوتر وتضعف شخصية وتشعر بالقهر والظلم والكبت فالطلاب الذين يتعرضون للإهانات والتحقير والتقليل من قدرتهم، يدفعهم هذا إلى التعامل مع زملائهم بالطريقة نفسها التي تلقوا بها الإساءة، ويكونوا مفرطين في العدوانية والانطوائية وعدم المجازفة في خوض التجارب مع الآخرين ( أبو زهري وآخرون، 2008 : 116 ) .

فعدم الالتزام من قبل المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم قد تدفع الطالب إلى رؤية نفسه في الصورة السلبية التي ترسمها ألفاظ وتصرفات معلمه، مما يحد من دافعيه للتعلم، وفقدان الإحساس بقدرته وطاقاته، ومن ثم يفقد ثقته بنفسه، وبالتالي تناقص تفاعله وتواصله مع معلميه

وتراجع في دافعية إنجازة، كذلك تتناقص دافعية الإنجاز لدى المعلم وتضعف عطائه داخل الفصل .

فمن المؤكد أنه الركيزة الأساسية في العملية التعليمية والممارسات التربوية، والتي تهدف إلى إكساب التلاميذ سلوكيات معينة مرغوب فيها، وتعديل سلوكيات أخرى غير مرغوب فيها حيث يؤدي التفاعل بينه وبين تلاميذه إلى حدوث التعلم والتحصيل الجيد، هذا وقد كشفت الدراسة التي قام بها ونتزل ( 1997 ) Wentzel عن أن إدراك التلاميذ لمدى اهتمام معلمهم بهم، ودرجة الاعتناء التي يحضون بها من قبلهم، يرتبطان إيجابياً بمدى متابعة التلاميذ للأهداف الاجتماعية للتعليم واستعدادهم لبذل الجهد الدراسي المطلوب منهم ( حبيب الماطوني، 2015 : 96 ) .

ويمثل المعلم السلطة المدرسية المتمثلة في الضبط والتقويم والثواب والعقاب، التي تؤثر في سلوك تلاميذه، والمعلم الناجح هو الذي يتمكن من تربية تلاميذه تشكيلهم وتوجيههم ودفعهم إلى القيام بالأعمال المطلوبة منهم، وهذا يتطلب منه معرفة الأساليب القيادية المتعددة ليتخذ منها الأسلوب القيادي المناسب لكل موقف تعليمي، والمتفق مع أنماط شخصية تلاميذه فال معلم لا يقتصر دوره على توصيل المعلومات والمعارف المختلفة لتلاميذه داخل القاعة الدراسية فحسب، وإنما يشمل دوره أيضاً تحقيق الأهداف التربوية التي تضم إكسابهم المهارات والاتجاهات والقيم التي تساعد في بناء شخصياتهم ( الجلاي، 2011 : 371 ) .

لذلك على المعلم أن يتحلى بجملة من الصفات، كأن يكون ذا شخصية قوية، ويتميز بالذكاء الحاد والموضوعية والعدل، كما يجب أن يكون مثقفاً، ويهتم بالقراءة والاطلاع، وأن يكون خالياً من العيوب الخلقية حتى لا يتعرض للسخرية من الآخرين ويستطيع القيام بواجبه على أكمل وجه، وأن يعمل على جعل مناخ القاعة الدراسية مناخاً مريحاً نفسياً وتربوياً، وأن يكون قادراً على تقدير أوضاع وظروف طلبته وأن يتعامل معهم بطريقة تقوم على الحرية والتفاهم والمساواة، وأن يشعرهم بقيمة وجودهم داخل القاعة الدراسية، وأن يقدم المساعدة الفردية لمن يحتاج منها إليهم حتى يتغلب على مشكلاته الدراسية، ويهتم بتصحيح الواجبات المنزلية لتلاميذه ويوضح لهم أخطاءهم، ويطلب منهم تصحيحها ويساعدهم على إزالة مخاوفهم من الامتحانات ويشجعهم على التعلم الذاتي، ويتقبل أفكارهم ويحترم حلولهم للمشاكل والصعوبات التي تواجههم، ويحثهم على الإنجاز والنفوق وحب الاستطلاع ( نصر الله، 2010 : 184 )

## مشكلة الدراسة وتساؤلاتها :

من المؤكد أن التربية تسهم في بناء الفرد من خلال إكسابه عديد المهارات والتطبيقات والمفاهيم التربوية التي تساعده على التفاعل مع حياة الجماعة وقد نلاحظ أن هناك علاقة وثيقة ما بين التربية والتعليم إذ إن المعلم هو من يرسخ المهارات ويصقل القدرات من خلال المكون الأساسي للعملية التربوية وهو معلم، لذا لا بد له بأن يمتلك قدرات ومهارات كافية للتعامل مع الطلاب في إطار أخلاقيات المهنة لذا لا بد من إعادة النظر في البيئة التربوية ومتابعة أداء المعلم للتعرف على نقاط الضعف في أدائه المهني فالمعلم هو المسؤول الأول والقوة الصالحة في البيئة التربوية، حيث يتأثر به الطلاب سلباً أن إيجاباً، والملاحظات في هذا الوقت أن الإساءات الصادرة من قبل بعض المعلمين للطلاب هو خروج واضح عن أخلاقيات المهنة مما يؤثر سلباً على البيئة المدرسية عامة .

إن دراسة ظاهرة الأخلاقيات غير السوية من قبل بعض المعلمين اتجاه الطلاب وعلاقتها بدافعية الإنجاز من أهم موضوعات علم النفس التربوي نظراً لخطورة هذه الظاهرة أن السلوك الكامن وراء دافع الإنجاز قد يحقق الإشباع لدوافع أخرى فالحصول على درجات مدرسية جيدة - وهو أحد أهداف الثقافة المدرسية المعاصرة - قد يحقق للطالب الاحترام من قبل زملائه مما يساعد على إشباع حاجته لتحقيق منزلة اجتماعية مقبولة وإظهار حب وتعاطف الوالدين، وقد يشبع التلميذ دافع العدوان تجاه زميل له بالتفوق عليه دراسياً ( مصطفى الجلاي، 2011 : 220 ) .

وقد لاحظت الباحثة أن بعض المعلمين لا يطبقون أخلاقيات المهنة، وإن دافعية الإنجاز لديهم تناقصت وهذا ما دفع الباحثة للقيام بدراسة الظاهرة للتعرف على أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز، وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية :

1. ما أخلاقيات المهنة الواجب توافرها في معلمي مرحلة التعليم الثانوي ؟
2. ما خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي ؟
3. هل لأخلاقيات المهنة علاقة بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي ؟

## أهمية الدراسة :

الدراسة الحالية أهميتها متمثلة في كونها تناقش قضية تربوية مهمة تختص بالعملية التعليمية وتتضمن هذه الأهمية جانبين أحدهما نظري والآخر عملي تطبيقي .

### أولاً - الأهمية النظرية :

1. تسليط الضوء على أخلاقيات مهنة التعليم وكشف أوجه القصور الأخلاقي إن وجد لدى بعض معلمي المرحلة الثانوية .
2. توضيح أهمية أخلاقيات المهنة في نجاح عملية دافعية الإنجاز واستمراريتها .
3. إثراء الأدب التربوي بأبحاث تعنى بالجانب الأخلاقي لمهنة التعليم ودافعية الإنجاز لدى المعلمين .

### ثانياً - الأهمية التطبيقية :

1. بناء مقياس للأخلاقيات مهنة التعليم ودافعية الإنجاز يفيد في تشخيص الظاهرة وتأثيرها على طلبة المرحلة الثانوية .
2. إرشاد المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية إلى أهمية الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم .
3. توجيه أنظار المسؤولين في قطاع التعليم إلى أهمية إعداد برامج إرشادية في مجال التعليم .
4. زيادة رصيد المكتبة الجامعية بدراسة عن أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين بمرحلة الثانوية .

## أهداف الدراسة :

ستسعى الدراسة إلى تحقيق الآتي :

1. التعرف على أخلاقيات المهنة الواجب توافرها لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي .
2. التعرف على خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي .
3. الكشف عن علاقة أخلاقيات المهنة بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي .

## مصطلحات الدراسة ومفاهيمها :

### - المهنة :

عرفها أحمد بدوي ( 1977 ) بأنها : " نوع العمل الذي يقوم به الفرد بغض النظر عن الصناعة التي يتم فيها هذا العمل، وعن مركز وظيفته " ( أحمد بدوي، 1977 : 297 ) .

ويعرفها عبد المنعم نور ( 1998 ) بأنها : " كل نشاط يزاوله الفرد الذي يبلغ سن الرشد ويجاوزها ويقبض من خلالها أجراً من حرفته كعمل يؤديه أو حرفة يحترفها " ( عبد المنعم نور، 1998 : 215 ) .

وعرفها جابر عبد الحميد ( 1992 ) بأنها : " لفظ يطلق عامة على أية مهنة تتطلب درجة عالية من المهارة " وتدريباً متخصصاً عميقاً بغية أداء دور اجتماعي متخصص، ويميل المهنيون إلى أن يتوافر لديهم نظام أخلاقي وسلوكي في ممارستهم، وبسبب درجة التخصص العالية واحتكار المعرفة والمهارات، فإنهم يميلون إلى المقاومة الشديدة لمحاولة التدخل من الجماعات الخارجية في ممارستهم أو السيطرة عليهم " ( جابر عبد الحميد وأخر، 1992 : 85 ) .

وتعرف الباحثة المهنة إجرائياً : بأنها مجموعة الأعمال والخدمات التي يقدمها معلمو مرحلة التعليم الثانوي بالزهراء ويشترط فيهم توفر مؤهلات خاصة وفقاً للمستوى التعليمي لديهم أو التأهيل المهني، والخبرة خلال سنوات معينة .  
- أخلاقيات المهنة :

يعرفها القريطي ( 2005 ) بأنها : " مجموعة من المبادئ والقيم والآداب والمعايير الحاكمة لسلوك المعلم عمليات التدريس والتعليم والبحث العلمي، والضابطة لعلاقاته بالمنظومة البشرية العاملة في الوسط التعليمي من الإدارة والزملاء والطالب والفنيين " ( عبد المطلب القريطي، 2005 : 19 ) .

وتعرفها الباحثة إجرائياً : هي عبارة عن مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب إتباعها والالتزام بها للحفاظ على مستوى المهنة والرفع من شأنها في ضوء عموميات المجتمع وخصوصيات المؤسسة التعليمية .  
- الدافعية :

الدافع لغة : " يعني الحركة والسرعة في السيرة " ( ابن منظور، 1983 : 165 ) .  
ويعرف اصطلاحاً بأنه : " نزعة للوصول إلى هدف معين قد يكون لإرضاء حاجات داخلية أو تحقيق هدف ( العرفاوي، 2012 : 35 ) .

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه : رغبة معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بالزهراء في إنجاز أدوارهم المهنية وفق مهنة التدريس .

أما الدافعية فيعرفها غباري ( 2008 ) بأنها : " حالة استثنائية، وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين " ( غباري، 2008 : 16 ) .

ويعرفها بن يونس ( 2005 ) بأنها : " قوة ذاتية تعمل على تحريك السلوك وتوجيهه نحو تحقيق هدف معين، حيث تحافظ هذه القوة الذاتية على ديمومة السلوك واستمراريته ومادامت الحاجة قائمة لذلك " ( محمد بني يونس، 2005 : 16 ) .

وتعرف الباحثة الدافعية إجرائياً : بأنها جاهزية معلمي مرحلة التعليم الثانوي لتحقيق بعض الأهداف التي تتطلبها العملية التربوية التعليمية، ويظهر ذلك من خلال حماس هؤلاء المعلمين، من أجل الوصول إلى نجاح أدوارهم المهنية .  
- الإنجاز :

الإنجاز لغة يعني : " الإتمام، أنجزت الحاجة أي أتممتها وقضيتها وانتهيتها " ( ابن منظور، 1983 : 182 ) .

ويعرف الإنجاز اصطلاحاً بأنه : " مصطلح يشير إلى مستوى محدد من الحنق والكفاءة في الأداء في ميدان العمل المدرسي بصفة عامة " ( البريدي، 2011 : 41 ) .  
ويعرف الإنجاز إجرائياً بأنه : اكتمال الأعمال والأدوار التي يقوم بها المعلمون بمنطقة الدراسة على أكمل وجه وفق أخلاقيات مهنة التدريس المكلفين بها .  
- دافعية الإنجاز :

يعرفها العتيبي ( 2012 ) بأنها : " الرغبة في النجاح والفرز وتحقيق السبق على الآخرين، وإتمام الأعمال على أكمل وجه في الوقت المحدد، بحيث تعود هذه الأعمال على الفرد بالشعور بالرضا عن الذات، وتزيد من ثقته بنفسه " ( نواف العتيبي، 2012 : 287 ) .  
ويشير العايش ( 2015 ) إلى تعريف الدافعية للإنجاز بأنها : " الحالة النفسية الداخلية، أو الخارجية للمعلم التي تدفعه إلى الانتباه للموقف التعليمي والإقبال عليه، وتتمثل في استجابة المعلم لتعلم كل ما هو جديد وقدرته على أداء مهمة أو واجب معين بنشاط موجه وللاستمرار فيه حتى يتحقق التعلم، وتغلبه على كل ما يعترضه من عقبات وميله إلى رفع مستوى تحصيل تلاميذه بحيث يؤدي به إلى بذل المزيد من الجهد وقضاء الكثير من الوقت في التنمية المهنية المستمرة المستدامة للمعلم " ( العايش، 2015 : 76 ) .

ومن مراجعة الرؤى والتعريفات السابقة لمفهوم الدافعية للإنجاز تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها : استعداد المعلم للسعي لبذل الجهد والمثابرة، من أجل النجاح والتفوق، وتحقيق الأهداف المنشودة والتغلب على حل المشكلات والعقبات في إطار أخلاقيات مهنة التدريس المكلف بها .

## - المعلمون :

**يُعرف المُعلِّم في اللغة بأنه :** " بضم الميم وكسر اللام المشددة، اسم فاعل وهو من اتخذ من تعليم العلم للتلاميذ مهنة له، وهو من يتخذ التعليم مهنة له الحق في ممارستها " ( محمد قلعجي وحامد قنبي، 1988 : 117 ) .

**يُعرف المعلم اصطلاحاً بأنه :** " المترجم للخطط والأهداف العامة من النظام التعليمي والذي يسهم بتشكيل التلاميذ واتصافهم بصفات مطلوبة ومرغوب فيها ويطلب بها المجتمع بجميع منظماتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية " ( فريال أبو عواد، 2008 : 18 ) .

**يُعرف المعلمون إجرائياً :** بأنهم من لديهم مؤهلات تربوية، ومكلفون بالتدريس بالمرحلة الثانوية من الجنسين للعام الدراسي 2024/2023 ومستمرين بأعمالهم وهم ضمن مجتمع الدراسة المستهدفين بتطبيق الجانب الميداني في هذا البحث .

## - مرحلة التعليم الثانوي :

**هي :** " مرحلة تأتي بعد مرحلة التعليم الأساسي، وتعد الطالب للدراسة والتخصص في التعليم العالي ومدتها ثلاث سنوات تنفرع بعد السنة الأولى إلى قسمين ( علمي وأدبي) وهذا التعليم من التعليم التقليدي " ( الصغير، 2012 : 153 ) .

**وتعرف إجرائياً بأنها :** المرحلة التي تلي مرحلة التعليم الأساسي الشق الثاني، وهي مرحلة متوسطة تسمى بالمرحلة الثانوية مدتها ثلاث سنوات لصف الأول الثانوي منها عام بينما الصفين الآخرين مقسمين إلى قسمين ( علمي وأدبي ) وهذه المرحلة التي تؤهل الطالب إذا نجح للدراسة بالمرحلة الجامعية والتعليم العالي بشكل عام .

## حدود الدراسة :

- **أولاً - الحدود الموضوعية :** وتتمثل في أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .

- **ثانياً - الحدود المكانية :** تمثلت في مدينة الزهراء وهي مدينة ليبية تقع في في الغرب من العاصمة طرابلس بمساحة 40 كم تقريباً ويبلغ عدد سكانها 200 ألف نسمة.

- **ثالثاً - الحدود الزمنية :** تتمثل في العام الجامعي 2024/2023 .

- **رابعاً - الحدود البشرية :** تضم المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء للعام الدراسي 2024/2023 .



**الفصل الثاني**  
**الإطار النظري للدراسة**

- المبحث الأول / أخلاقيات المهنة .

- المبحث الثاني / دافعية الإنجاز .

## المبحث الأول

# أخلاقيات المهنة

- تمهيد .
- مفهوم الأخلاق .
- مفهوم أخلاقيات المهنة .
- أهمية التربية والتعليم .
- مهنة التدريس .
- صفات المعلم .
- أهمية الأخلاقيات في مهنة التدريس .
- عناصر أخلاقيات المهنة .
- المسؤولية الأخلاقية للمهنة .
- المسؤولية القانونية للأخلاقية في العمل المهني .
- مصادر أخلاقيات المهنة .
- مبادئ أخلاقيات المهنة .
- العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة .
- آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة .
- التعليم الثانوي .

## تمهيد :

يُحدد علم الأخلاق الإطار الخلفي للعمل الإداري داخل المؤسسات، وذلك في تعاملها مع البيئة، ويتم الرجوع لعلم الأخلاق في حالة غياب القوانين، أو الأنظمة، أو التعليمات، أو تقاريرها بحيث تصبح غير صالحة للتطبيق وفي مثل هذه الحالات، فإن المعلم يحكم ضميره بما يعرض عليه من حالات ويكون الإطار المرجعي له قواعد أخلاق المهنة، والتي لا تكون مكتوبة في معظم الأحيان، باستثناء ما جاء في المواثيق الأخلاقية، ولا يعدو ذلك عن كونه قواعد عامة ليست مفصلة ( محمد خشبة، 2010 : 35 ) .

## مفهوم الاخلاق :

**الأخلاق لغة هي :** مفرد الخلق، والخلق السجية والطبع والمروءة والدين وفي صف سيدنا محمد ﷺ لعائشة رضي الله عنها، حين قالت ( كان خلقه القرآن ) أي متمسكاً بأدابه وأوامره ونواهيه وما يشتمل عليه ومنه قوله تعالى : ﴿ **وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ** ﴾ ( القلم - الآية 04 ) .

**والخلق :** بضم اللام وسكونها، وهو الدين بالطبع السجية وحقيقته أن لصورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة، وقبيحة والتواب، والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنية، أكثر ما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة ( الزبيدي، 2012 : 433 ) .

**أما اصطلاحاً فهي :** " مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها وميزاتها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، ومن ثم يقدم عليه ويحجم عنه " ( السكارنة، 2009 : 19 ) .

## مفهوم أخلاقيات المهنة :

ينطوي مفهوم أخلاقيات المهنة على معاني متعددة، فليس هناك معنى محدد ودقيق لأخلاقيات المهنة حيث عُرفت بأنها : مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق وتعاون عليها أفراد المهنة ما حول ما هو خير وواضح وعادل من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم ولتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة، ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج من هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين الرضا والانتقاد، التعبير عنها لفظاً أو كتابة أو إيماءة وبين المقاطعة والعقوبة المادية ( البشري، 2014 : 45 ) .

**وعرفت بأنها :** منسوبة إلى الخلق، ويطلق على ما كان مطبقاً لنظريات الأخلاق، أو لقواعد السلوك في عصر من العصور ويقابله الأدبي والروحي والمعنوي، ويطلق الخلقي عند بعض الفلاسفة على جميع الأفعال التي يمكن وصفها بالخيرية أو السرية كالوقوع الأخلاقي فهو أمر واحد تتدرج تحته الفضائل والردائل ( البشري، 2014 : 47 ) .

وأخلاقيات المهنة هي القيمة الحقيقية للعمل الوظيفي في المدرسة التي يعمل بها المعلم لأنها ليست فقط مجموعة الضوابط التي تحدها لائحة السلوك الوظيفي في المدرسة، وإذا ما غادر مكان العمل لم يعد ملتزماً بها في حياته الخاصة، فهي سلوك ملازم له، يفترض أن يكون انعكاساً للعقيدة الإسلامية التي تحكم حياته كلها ( دياب، 2014 : 80 ) .

### **أهمية التربية والتعليم :**

لقد عُني ديننا الإسلامي بالتربية والتعليم؛ فكان أول ما نزل من القرآن الكريم على رسول البشرية محمد ﷺ قوله تعالى في (سورة العلق:1) ﴿ اِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5) ﴾ واتضح أهمية التعليم في السنة النبوية في كثير من الأدلة والشواهد، ومن ذلك ما رواه البخاري عن أبي موسى الأشعري رضي الله عنه أن رسول الله ﷺ قال : " ما بعثني الله به من الهدى والعلم كمثل الغيث الكثير أصابت أرضاً فكان منها نقيّة قبلت الماء، فأنبتت الكلاً والعشب الكثير، وكانت منها أجادب أمسكت الماء فنفع الله بها الناس، فشربوا وسقوا، وزرعوا، وأصاب منها طائفة أخرى إنما هي قيعان لا تمسك ماءً، ولا تنبت كلاً وذلك مثل من فقه في دين الله ونفعه ما بعثني الله به فعلم علم، ومثل من لم يرفع بذلك رأساً، ولم يقبل هدى الله الذي أرسلت به " ( البخاري، ج 1 : 26 ) .

وكذلك أكد عديد التربويون والكتاب على أهمية التربية والتعليم، فقد أوضح كل من محفوظ وبدران ( 2017 : 47 ) أن التربية ضرورة مجتمعية وملاصقة لوجود كل من المجتمع والمدرسة والتربية إلى جانب أنها قيمة كبيرة للحفاظ على التراث الثقافي، ونقله، وتجديده، وتطويره ؛ فهي تربط بين الحاضر والماضي، والمستقبل، وتجعل المتعلم محوراً من ذلك التراث، وعاملاً أساساً في الإسهام في تشكيله، وبناءه بما يتفق ما ينشده من آمال لنفسه، ومجتمعه، ويحقق طموحاته .

فالتربية ضرورة من ضروريات الحياة الاجتماعية، وذلك لأنها منهج يحول الكائن البشري إلى شخص إنساني كامل .

أما عبد العزيز وعبد المجيد ( 2008 : 59 ) فقد أوضحا أهمية التربية والتعليم، وبينتا علاقتهما معاً، حيث ذكرا أن التربية هي عملية النمو المنصبة على الفرد ؛ لتحديد إمكانياته

واستعداداته، وتوجيهها الوجهة السليمة .. أما التعليم بمفهومه الحديث فهو وسيلة لتكامل الفرد :  
خلاقياً، وعقلياً، واجتماعياً، وثقافياً أي جميع جوانبه، بمعنى أن التربية شاملة، والتعليم جزء من هذه  
التربية .

ومما سبق تستنتج الباحثة أن التربية والتعليم يلعبان دوراً كبيراً مهماً في حياة الشعوب  
والمجتمعات المتقدمة والنامية على السواء .

### مهنة التدريس :

**المهنة هي :** مجموعة الوظائف، والعمليات التي يتضمنها العمل الذي يقوم به الفرد في  
نشاط اقتصادي معين، كمهنة التعليم والطب، والتجارة وغير ذلك .

وقد وضع فليكسنر - FLEXNER ( 2011 ) شرطاً للمهنة .. أي مهنة، وكان من بين  
هذه الشروط ما يلي :

1. تتطلب قدراً معيناً من النشاطات التي تستخدم فيها الذكاء بدرجة عالية.
2. تتطلب قدراً كبيراً من تحمل المسؤولية الفردية.
3. أصحابها يستعينون في عملها بالعلم وتطبيقاته، وأن لديهم قدراً متفق عليه من المعرفة الشخصية.
4. إن استخدام المهنة للعلم إنما هو بقصد هدف معين يعملونه مسبقاً ويسعون إليه.
5. إن العاملين بها يحتاجون إلى إعداد مسبق إلى يؤهلهم للعمل فيها، كما أن معظمهم يستمر في التدريب على كل جديد يستحدث في مهنته مهما وصل علمه وتعمقت خبرته وهذا هو ما يعرف بالنمو المستمر أثناء الخدمة .
6. تمنح أماناً معاشياً، أو ضماناً، بالإضافة إلى عضوية دائمة تربطهم بها.
7. تضع لنفسها مجموعات من المعايير الأخلاقية أو المستويات العلمية التي تميزها عن غيرها، وهي لا تقبل بأقل مما تضعه من معايير
8. يفترض في أصحابها أنهم يؤثرون خدمة المجتمع على مصالحهم الشخصية أو الخاصة، وهم بذلك يفترض فيهم أن يبتعدوا عن الأنانية أو حب الذات.
9. تتطلب تحسين المستوى العلمي والتدريبي عن طريق الدورات التدريبية والمؤتمرات العلمية والندوات .

**أما التدريس :** فهم نشاط يستهدف تحقيق التعليم، ويمارس بالطريقة التي فيها احترام  
الاكتمال العقلي للطالب، وقدرته على الحكم المستقل .

وإذا كان من أبرز وظيفة للمدرسة أن تخرج أجيالاً عندهم من الكفاية الاجتماعية ما يمكنهم من التوافق مع المجتمع الذي يعيشون فيه، ومواجهة مشكلاته، والمشاركة الإيجابية في حل هذه المشكلات مشاركة ذكية، ووسيلتها الأساسية هي التلميذ بتنميته في أغلب النواحي المعرفية والمهارية والقيمية نمواً موجهاً- فإن التدريس- كفن وعلم- يمثل لحد لهم العلامات الفارقة هنا .

### صفات المعلم :

يظن بعض الناس أن التعليم مهنة سهلة ميسورة يمكن أن يمارسها كل من يملك شيئاً من العلم والمعرفة، وحاز من المؤهلات العلمية الحد الأدنى الذي يؤهله لذلك. وقد فات هؤلاء أن التعلم مهنة عزيزة عاناها كبار العلماء في العصور الإسلامية الزاهية، وما فعلوا ذلك إلا بعد أن أخذوا من كل علم بطرف، ووثقوا بقدراتهم العلمية ثقة مكنتهم من التدريس .

وقد توارثت الأجيال هذه السنة المتبعة، وصار المعلمون يؤهلون تأهيلاً علمياً ومسلحياً مناسباً يمكنهم من القيام بأعباء واجباتهم وللعلم صفات عدة يلزم أن تتوفر فيه حتى يستكمل عدته في كونه معلماً صالحاً. وهذه هي أهم صفاته ( عبد العزيز وعبد الحميد، 2014 : 168 ) .

### الصفات الجسمية :

- **السلامة من الأمراض :** فاعتلال الصحة يشغل المعلم عن تلاميذه ويزيد في غيابه فيفوت على التلاميذ فرصاً تعليمية كثيرة والمقصود بالأمراض هنا العلل المزمنة لا الأمراض العارضة التي يتعرض لها كل أحد .
- **الخلو من العيوب الخلقية :** وأهمها بالنسبة للمعلم عيوب النطق كالثأثأة واللثغة وحبسة اللسان، فهي تضعفه في مواقف محرجة وتعرضه لسخرية تلاميذه .
- **العناية بالنظافة والمظهر الحسن :** أن لتقليد التلاميذ معلمهم ومحاسنهم إياه أهمية بالغة وهذا جانب بارز من جوانب التقليد ( عمر الأسعد، 2018 : 31 ) .

### الصفات العقلية :

- **الذكاء :** فهو يعين المعلم على بلوغ الدرجات العلمية المناسبة، ويساعده على حل مشكلات تلاميذه والتصرف معهم بحكمة.
- **الإلمام العلمي بالمادة :** الماماً يمكنه من مناقشة جميع تساؤلات التلاميذ العلمية، ومن إغناء حصيلتهم العلمية واللغوية إذا كان معلماً للغة العربية مثلاً وتمكن المعلم من مادته عنصر حاسم من عناصر نجاحه في عمله .

- **نشاط التفكير وسرعة الملاحظة :** ودقتها مما يساعد المعلم على معالجة المواقف الصفية الطارئة والإجابة عن الأسئلة العارضة.
- **متابعة الاطلاع وتنمية المعارف العلمية:** ذلك أن من أشد الأخطار التي تهدد المعلم ومهنته الجمود العلمي والانقطاع عن القراءة المفيدة المستمرة. وكم من المعلمين أصبح مستواهم من مستوى أطفالهم نتيجة ذلك.

### الصفات الخلقية :

على المعلم ألا ينسى أنه مرب وموجه أخلاقي، وأنه ينوب عن الوالد في تربية الأطفال الذين أسلمهم آبؤهم إليه وأولوه ثقته به. فعليه أن يكون القدرة الحسنة في الخلق الرضى والاستقامة، فالتلاميذ- الصغار منهم والكبار- يتخذون في الغالب من معلمهم قدوة لهم يقلدونهم في كل شيء تقليداً مباشراً.

فمن صفات المعلم التي يتحلى بها ويلقنها تلاميذه الصغار الصبر والأناة والتحمل، والحزم وحسن التصرف، والإخلاص في العمل والجد فيه.

ومنها إلا يتكلف في معاملة تلاميذه، أو إلا يتحيز فيها، فالتحيز يترك في نفسيات التلاميذ أثراً سلبية عميقة.

ومنها أن يكون متديناً محتشماً مراعياً حدود الله في تصرفاته مع تلاميذه، فالقدوة الحسنة في هذا المجال أجلى من أن تخصصها بالكلام ويتوقف نجاح العملية التعليمية على مجموعة من العناصر من بينهما : المعلم، المنهج الدراسي، الوسيلة التعليمية والمتعلم، وعلى الرغم من أهمية هذه العناصر إلا أن دور المعلم يكتسي أهمية خاصة من حيث إن مستوى أدائه للمهام التربوية- التي يتوجب عليه إنجازها يحد غالباً إلى حد كبير من مستوى نجاح العملية التعليمية ( محمد الحاجي، 2004 : 132 ) .

ولازال المعلمون في بلادنا يعانون من مشكلات وقصور في تنفيذ تقييم جيد بوضوح وموضوعية علمية، حيث يرى إن الأسلوب المتبع من قبل المعلمين سواء على مستوى التعليم الأساسي أم المتوسط، واعتمادهم على أساليب بدائية خادعة وتفتقد إلى الكثير من الأسس العلمية والشروط الواجب توافرها في إعداد وبناء الاختبارات، وذلك يعود إلى عدم إلمام المعلمين بهذه الأسس العلمية وهي نتيجة لازمة لعدم إعدادهم الإعداد العلمي والتربوي ( سالم المجاهد، 2013 : 102 ) .

وترى الباحثة أن المعلم بحاجة إلى توجيه وتدريب بما يبصره بالأمر العلمية الحديثة لنتهيأ بما يكفل تشجيع المعلم على العمل ورفع معنوياته بارتباط الترقية بمستوى الكفاءة ومنحه إجازات التفرغ لرفع قدراته العلمية، فرعاية المعلم شاملة لا حدود لها .

### **أهمية الأخلاقيات في مهنة التدريس :**

أخلاقيات المهنة من الموضوعات الهامة في مجتمعنا الليبي وبالتالي لا بد أن تحظى باهتمام ورعاية من طرف المعلمين في أداء مهام نحو مهنتهم وفق موائيق ومدونات أخلاقيات المهنة وبالتالي لا بد من المؤسسات تكريسها داخل المدارس وعلى المعلم أن يلتزم بهذه المعايير الأخلاقية والمعبر عنها بالسلوك الإنساني بما يتفق مع التطوير الأخلاقي للمهنة وذلك من أجل رفع قدر المهنة التي ينتمي إليها لذا سنتناول في هذا الإطار الحديث عن عناصر أخلاقيات المهنة، والمسؤولية القانونية لها ومصادر وآليات ترسيخها .

### **عناصر أخلاقيات المهنة :**

حددها العمائرة ( 2014 : 143 ) في جملة النقاط والتي يمكن إيجازها في الآتي :

- الالتزام بالأنظمة والقوانين .
- احترام القيم والعادات .
- تطبيق العدالة وعدم التحيز .
- احترام الوقت .
- الانتماء والولاء للمؤسسة .
- حب العمل .
- الأمانة والإخلاص .
- السرعة والإتقان في انجاز العمل الموكل .
- المحافظة على الممتلكات العامة للمؤسسة .
- تنمية الكفاءات العلمية والعملية .

### **المسؤولية الأخلاقية للمهنة :**

تتضمن الأخلاقيات المهنية العلاقات مع المسؤولين اتجاه العاملين والزملاء والموظفين بالمدرسة وكل من يستخدم الخدمة التي تقدمها المدرسة وذلك كل من يتأثر بها، وتقع على المعلم

مسئوليات السلوك الأخلاقي الذي ينسجم مع المهنة التي يمارسها، ومعظم المهن لديها قواعد وقوانين مهنية يتطلب من العاملين احترامها والتقيدها بها ( سعد المقرم، 2009 : 140 ) .

وتترتب هذه المسؤولية على المعلم حيث يخالف واجباً أدبياً أو أخلاقياً مثل : الغش في العمل أو التغييب المستمر عن أداء الواجب أو الإخلال بشرف المهنة وآدابها، والمسؤولية الأدبية هنا تخرج عن الدائرة القانونية ويترتب عليها عقوبة قانونية ولكن جزاءها قد يكون أشد من المجتمع أو الجماعة المحيطة في العمل فقد يكون الاحتقار أو عدم الاحترام ( ناصر، 2006 : 126 ) .

### **المسؤولية القانونية للأخلاقية في العمل المهني :**

إن الإخلال بالواجبات المتعلقة بالمهنة أو الوظيفة يعرض للمسؤولية، ومعنى ذلك أن يكون الإنسان مسؤولاً ومطالب بأمور وأفعال قام بها أو ارتكبها أو عملها، ويقصد بالمسؤولية القانونية ما يترتب على الإخلال بواجبات المهنة من تبعات قانونية تحددها القوانين أو الجهات الرسمية المشرفة على ممارسة المهنة بالنقابات أو الوزارات أو الهيئات أو القضاء ( أحمد، 2000 : 123 ) .

ومثال على ما سبق ما يترتب من مسألة الموظف المرتشي أو المزور ويرتبط صاحب المهنة قانونياً بواجبات عامة للمهنة التي يعمل بها، والتي نصت عليها القوانين المهنية المعمول بها في تلك المهنة أي أن لكل موظف مسار مهني لا يجوز الخروج عنه بحيث إذا خرج عن الأطر القانونية لهذه المهنة يكون قد أخل بسلوكها المهني وآدابها التي يجب الالتزام بها ولا تكتفي القوانين المهنية بهذا الحد، وعندها تفترض إجراءات، أو عقوبات قانونية توقع بحق من يخالف أصول المهنة وهي إجراءات تتفاوت في طبيعتها ومقدرتها بين مهنة وأخرى، فهي تتراوح بين التوبيخ أو الإنذار من المجلس التأديبي المشرف على المهنة، وقد تصل الغرامة إلى الفصل من المهنة، وبذلك تكون المسؤولية القانونية من نوع الرقابة الداخلية التي تمارسها السلطة المشرفة على المهنة وعلى العاملين بها .

### **مصادر أخلاقيات المهنة :**

إن الأخلاق هي تراكمات تربوية تبدأ مع النفس مروراً بجميع المراحل التي تمر بها في مساراتها البشرية المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة، حتى وصوله إلى الوظيفة المهنية وما تفرضه عليه، وبالتالي ما يتنازع فيها من قوى جذب مختلفة، وسلوك معين دون الآخر ولهذا كله فإنه يمكن تقسيم مصادر أخلاقيات المهنة وتحديدها فيما يلي :

1. **الذات** : إن المعلم لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه، ولتستشير شغفاً خاصاً عنده، وعليه فإن العمل الأخلاقي لا بد وأن يكون جميلاً وجذاباً أمام الذات الإنسانية التي تقدم عليه، وبالتالي فإن هذه الذاتية تستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة المعلم وتقديره الخاص، وهذا أمر محفوف بالمخاطر، لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة لها .
2. **المؤسسات التعليمية** : تستطيع هذه المؤسسات أن تؤدي دوراً مهماً في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم، وتدريبهم بعض المسافات في الدين والأخلاق والعلاقات حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي اتجاه المسؤولية والانتماء والإخلاص .
3. **المجتمع** : إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية، أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وأن ينقل أفراد هذه القيم إلى التنظيم، وتنعكس عليهم في ممارستهم لوظائفهم، وليس السلوك سوى النشاط الذي يقوم به الفرد وهو يتفاعل مع بيئة ويتكيف معها، والمقصود بالبيئة هي مجموعة العوامل الخارجية، والتي يمكن أن تؤثر في نمو الكائن الحي، وفي نشاطه منذ تكوينه وإلى آخر حياته، ومن هنا يجب أن يبدأ إعداد الفرد لحياة سليمة مستقيمة خالية من الاعوجاج وبريئة من الانحراف منذ الصغر، إذا كلما صلحت البيئة صلح الفرد والمجتمع (دياب، 2014 : 85) .
4. **الأسرة** : تُعد الأسرة والقبيلة نواة التنظيم الاجتماعي في الوطن العربي حيث يعتبر ولاء الفرد لها بمثابة لغرض الإلزامي خاصة في الأقاليم أو القطاعات المحلية وعصبية الفرد لأسرته تنتقل إلى التنظيم الإداري عن طريق بعض أفرادها الذين يعملون في ذلك التنظيم، وقد يؤثر على مستويات أخلاقيات المهنة في الجامعة (الظرونة، 2011 : 219) .
5. **الدين** : تنبع هذه من تقوى الله ومخافته في أي عمل، وما يغرسه الوازع الديني من أخلاق وفضائل سلوكية حسنة تنعكس الإنسان في تعامله مع الأشياء بشكل عام، فجميع الديانات السماوية تأمر الإنسان بالتقوى وطاعة الله والاستقامة وحسن المعاملة أي أن جميعها تحث على الأخلاق الحسنة والعمل بأوامر الله واجتناب نواهيه، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وهذا يجب أن ينعكس على أفراد المعرفة وأخلاقهم في العمل المعرفي يخدم البشرية ولا يضر بهم وأن يتحلوا بالصبر على إجراء التجارب العلمية وإعانتها عدة

مرات وأن يعملوا فوق طاقتهم حيث يسبب ذلك أضراراً لأجسادهم وعقولهم التي يمكن أن تنعكس سلباً على الأداء ( الظاهران، 2013 : 270 ) .

**6. الالتزام :** يعد الالتزام من أهم الأسس التي يقوم عليها النظام الأخلاقي في الإسلام، والالتزام معناه الالتزام من الإنسان في مواجهة البشرية، كلها، وذلك بناءً على كون الإنسان مكلفاً في هذه الحياة، وله أمانة ورسالة وله حرية الإدارة التي تحكم عمله، وتكون مناط الجزاء لذلك كان الالتزام الأخلاقي أبرز معالم المسؤولية الفردية ( الزيناتي، 2015 : 114 ) .

### **ويعتمد الالتزام على المصادر التالية :**

- الوحي الديني بمعنى أن الدين يدل الإنسان على الخير والأخلاق الحميدة .
  - الفطرة بمعنى أن الإنسان يستدل على الأخلاق بفطرته الحميدة .
  - العقل بمعنى أن العقل يرشد الإنسان الى الأخلاق واجتناب الرذائل .
  - الأخلاق كالفانون الطبيعي يعجب بالأخلاق الحميدة مثل ( الصدق والأمانة، والوفاء ) ويكره الخالق الرذيلة مثل ( الكذب والخيانة والعذر ويتجنبها ) .
- ومما يجدر ذكره هنا أن الالتزام الأخلاقي يتميز بأنه عام وشامل، وأنه ينطبق على الناس جميعاً، حيث إن مصادر الالتزام هي القرآن والسنة والإجماع ( الزيناتي، 2015 : 115 ) .

### **مبادئ أخلاقيات المهنة :**

إن مبادئ أخلاقيات المهنة ضرورة أساسية في إرساء وتعزيز ثقافة أخلاقية محددة تمتد لما هو أبعد ومن أهم هذه المبادئ ما يلي :

#### **■ الصدق :**

الصدق يعني التزام الحقيقة وتحرياً في القول والفعل، ومما يؤدي بالمؤسسات لصحة البيانات المقدمة والتقارير المكتوبة وبناء الخطط النشطة على أسس واقعية وتحري المعايير السليمة في الاختيار والتعيين والتوظيف والتدريب والترقي والتحفيز، لذا حث القرآن الكريم التزام جانب الصدق، حيث قال الله تعالى أمراً المؤمنين : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ﴾ ( التوبة - الآية 119 ) .

ويجب أن يكون المعلم مميزاً من خلال : صدق في القول، وصدق في النية والإرادة، وصدق في العزم، وصدق في الوفاء العزم، وصدق في العمل، وصدق في تحقيق مقامات الدين كلها .

## ■ الإخلاص :

لعل من أعظم الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها المعلم في حياته الصدق، فهو باعث على إتقان الأعمال كما ورد في الحديث إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه، والإخلاص شرط لقبول الأعمال عند الله تعالى ثم عند الناس، فقال الله تعالى : ﴿ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴾ (سورة الكهف - آية 110) .

وفي المؤسسات العلمية الإخلاص في العمل يعني الإتقان والجودة والتميز، وهو أعلى معايير التطور التعليمي ( الزبيدي، 2013 : 440 ) .

## ■ العدالة والإنصاف :

يجب أن يتسم المعلم بالعدل والإنصاف في تصرفاته وتعامله مع الآخرين، خاصة طلابه لأنه مؤتمن على هذا العمل، ويجب عليه وفي ذلك أن لا تؤثر عليه قرابة أو صداقة أو خصومة، كما قال سبحانه وتعالى : ﴿ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ﴾ (سورة المائدة - الآية 8) .

ولذلك حرصت كثير من الدول المتقدمة على حياد بديمقراطيتها وجهازها الإداري ووضعت اللوائح والنظم الكفيلة بذلك وسعيًا نحو تحقيق الحياد في البيروقراطية والعدالة في المعاملة بين الموظفين، ولأهمية هذا الأمر، نجد أن الدول المتقدمة حرصت على إقامة العدل وبخاصة في قطاع التعليم ( فواد، 1999 : 41 )

## ■ السرية :

يجب أن يحترم المعلم أسرار مهنية يحرص على سرية المعلومات التي يحصل عليها نتيجة العلاقات المهنية وينبغي ألا يفصح عن أي من هذه المعلومات لأطراف أخرى دون تفويض وترخيص أو قانون محدد إلا إذا كان هناك حق أو واجب قانوني أو مهني بالإفصاح عنها .

## ■ الأمانة :

من المهم التنويه أن الأمانة في العمل العام تقتضي عدم استغلال الوظيفة للمصلحة الخاصة بالمعلم لأن استغلال المنصب لمنفعة خاصة خيانة، لذلك العمل وخيانة للمسؤولية التي استندت للمعلم، قال الله تعالى : ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾ (سورة الأنفال الآية 27)

ومن هنا يجب التشديد على أداء الأمانة وتوخي العدالة، فالمعلم مؤتمن على مصالح طلابه ومؤتمن على ما تحت يده من صلاحيات وأعمال وعلى صحة ما يعرضه من بيانات وما يدلي به

من معلومات من خلال التدريس، ومؤتمن على نصح وتوجيه وتدريب طلابه، ومؤتمن على الضرورة المحافظة على الاستغلال الأمثل واستغلال الوقت ومن مجالات الأمانة في العمل العام إسناد مهنة التدريس إلى المعلم الكفاء فوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، وهكذا نجد بروزاً لهذه الأمانة كضرورة لبقاء المهنة وتطويرها ( الزبيدي، 2013 : 44 ) .

#### ■ الحرية العلمية :

الحرية العلمية تعتبر الركن الأساسي للنشاطات العلمية، فهي تضمن في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني، التعبير على الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه وكذا الإفصاح عن كل المعلومات ذات العلاقة بالمهنة وكل ما يحق داخلها .

#### ■ الاستقامة :

ويقصد بها التحلي بكل خلق حميد، مما يتطلب من المدرسة ومعلميها أداء واجباتهم المهنة بكل إخلاص واستقامة وحياد ومسؤولية مع الحرص على الالتزام بالقوانين المعمول بها في التعليم، فهم يُعبرون عن قناعتهم بعمل ما، يعرفون أنه صحيح، حتى عندما يكونوا تحت ضغط العمل .

#### ■ الولاء والنزاهة :

لا يمكن ان يحقق النظام التربوي أهدافه في المؤسسات التعليمية إلا إذا تخلي المنتسبون إليه بالولاء وبالنزاهة في كل سلوكياتهم وتصرفاتهم، والابتعاد عن كل أنواع التحرش والعنف اللفظي والبدني، ومحاربة كل الممارسات الأخلاقية والتصرفات السيئة .

#### ■ القدوة والمثالية :

إن ممارسة مهنة التعليم لا تقتصر على تدريس المناهج التعليمية فحسب، بل تتضمن أيضاً مبدأً أخلاقياً يفترض من المعلم أن يكون مثابراً في عمله، وقده في الإنصاف والتسامح والمواطنة والإخلاص والشعور بالمسؤولية، والحرص على أداء الواجب بمثالية لكل المعلمين بالمدرسة والابتعاد عن كل ما من شأنه الإساءة لمهنة التعليم ( ميثاق أخلاقيات قطاع التربية، الوطنية 2015 : 3 ) .

#### عوامل تؤثر في أخلاقيات المهنة :

هناك من المعلمين من سلك سلوكاً يتنافى مع أخلاقيات المهنة ربما يكون عمداً، أو في غفلة من أمره ولم يلتزم التزاماً كاملاً بالمبادئ الأخلاقية التي دعت إليها الشريعة، ويمكن بيان أسباب ذلك الأمور منها، ما يلي :

## ■ التلوث العقائدي :

ومن ذلك عدم الالتزام بالعقيدة الإسلامية الصحيحة، او التخلي عن بعض مبادئها إم عمداً وإما جهلاً بسبب ما يطرأ من الانحراف بسبب الشبهات والشبهوات، ولا شك أن هذا التلوث العقائدي يؤدي الى تلوث الحياة إذا سلامتها تمكن في إتباع المنهج الأقوى الذي دعا إلى التمسك بمبادئ الأخلاق ومنها أخلاق المهنة، ولا جدال أن كل مخالفة لأوامر الدين تعتبر مخالفة دينية وأخلاقية في الوقت نفسه، قال ﷺ : ( أيها الناس قد آن لكم ان تنتهوا عن حدود الله من أصاب من هذه القاذورات شيئاً فليستتر بستر الله، فإنه من يبدي لنا صفحته نقم عليه كتاب الله ) ( رواه البخاري برقم 1569 ) .  
وقال ﷺ : ( اللهم نقني من الخطايا كما ينقى الثوب الأبيض من الدنس ) ( رواه البخاري برقم 702 ) .

ولفظ القاذورات ولفظ الدنس فيهما معنى التلوث، فكل مخالفة لأخلاق العمل كالرشوة والتزوير والغش، والتصرف بأموال الدولة بالباطل، وتضييع الأوقات وتعطيل مصالح العمل ونحو ذلك كل ذلك سببه التلوث العقائدي، فلو آمن المعلم بأن العقيدة تحرم كل ذلك لما أقدم عليه فما وقع من كثير من المعلمين من الغش والكذب، والخيانة والإهمال، فإن هؤلاء نقصوا من إيمانهم أولاً ومن شخصياتهم ثانياً بقدر يضر بالمهنة .

## ■ التلوث الفكري :

لقد بينت العقيدة الإسلامية التصور الشامل لمعنى الكون والحياة فكراً نظيفاً خالياً من الملوثات الفكرية التي تخرج بالإنسان عن هدفه وغيابه فيضر نفسه ويضر غيره، فالمعلم إذا استحضر هذا يستقبل بنفس راضية جميع الضوابط والتنظيمات التي جاء بها الشرع الإسلامي فإذا تلوث هذا الفكر بأن كان المال غاية في حد ذاته ويرى : هذا العصر عصر المادة، ونحو ذلك يكرس أوقاته لجمع المادة وبالتالي قد تخلف وسائل جمع المال من حلال وحرام، ولا شك أن هذه انتكاسة فكرية ولا شك أن التلوث الفكري سببه غياب الفهم الصحيح والتصور الإسلامي للكون والحياة وفي ظل غياب هذا الفهم، الذي يؤدي إلى التلوث الفكري تتلوث المهنة بسبب السلوكيات الخاطئة والمعاملات السيئة، وممارسة الأخلاق الفاسقة مثل النفاق والغش والتزوير، وتعطيل الأعمال ونحو ذلك من الأعمال والأقوال التي تخالف الشرع والقانون ( زيدان، 2001 : 239 ) .

## ■ التلوث القيمي :

إن القيم الأخلاقية التي تربينا عليها ثابتة لا تتغير ولا تتبدل ما دام المجتمع مازال يحافظ على ذلك فالخير والشر والحق والباطل ما يزال في مفهومه الأصلي منذ زمن، ولن يصبح الحق باطلاً والباطل حقاً ولن يتغير الزمن في حركته وتطوره من ثابت القيم والأخلاق الإسلامية لأنها في مواجهة الفترة التي لا تتغير، ولكن هناك أفكاراً هدامة حاولت وتحاول غزو هذه القيم بنفريغها من مضامينها تارة، وبقلب معانيها تارة أخرى ساعية جهدها إلى تحطيم القيم الخلقية وقد استجاب لها بعض المعلمين حتى ظهرت فناعات ضعيفة لا تقبلها العقول السليمة، تتجسد في العنف المدرسي وإيذاء زملاء من المعلمين وتأخير مصالح المدرسة وعدم تطبيق اللوائح ( حمدان، 1990 : 33 ) .

### **آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة :**

#### **أولاً - تنمية الرقابة الذاتية :**

إن المعلم الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفسه فستنجح المدرسة بلا شك لأن المعلمين مخلصون لها، ومن وسائل تقوية الرقابة الذاتية كتقوية الإيمان بالله عند الطلاب وفي نفسه أولاً، وتعزيز الحس الوطني والمواطنة والانتماء لديه ولدى الطلاب، وتحمل المسؤولية والإقناع بأهمية مهنة التدريس وأداءها بشكل صحيح .

#### **ثانياً - وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة :**

إن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام، أو عدم وضوحه ويمكن للمدرسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة يقوم عليه مجموعة من المعلمين المتميزين ولهذا الجهاز صفحة على الانترنت للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق، كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمدرسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل تكون موجهة بجميع الطلاب والعاملين بالمدرسة .

#### **ثالثاً - القدوة الحسنة :**

إذا تأكد المعلمون بأن المدير ملتزم بأخلاق المهنة فهم كذلك من باب أولي أن يلتزموا فالمدير يكون قدوة لجميع المعلمين، ومن هنا تتعزز أخلاقيات المهنة بالمدرسة وتوتري ثمارها .

#### **رابعاً - تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفية :**

إذا اقتنع المعلم بأن العمل عبادة، وأنه وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة .

#### **خامساً - محاسبة المسؤولين والموظفين :**

لا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام وقد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية : أرئيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكننت قضيت ما علي؟ قالو نعم قال لا، حتى أنظر في عمله أعمل بما أمرته أم لا من هنا يتطلب الأمر بفعل دور الرقابة الإدارية .

**سادساً - التقييم المستمر للمعلمين :**

وهذا الأمر يحفز على التطوير إذا رغب أن يطور نفسه عليه فإن يقيم تقييماً صحيحاً وينال مكافأته على ذلك، والتقييم بين المدير على معرفة مستويات معلميه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم ( السكارنة، 2009 : 73 ) .

**التعليم الثانوي :**

يُعد التعليم الثانوي ذا أهمية خاصة، فهو يتوسط التعليم الأساسي ويهدف إلى إعطاء المعلومات الأساسية للطلاب، والتعليم العالي، ويوجب ذلك أن يسهم التعليم الثانوي في تفتح الطالب وإعداده للحياة في مختلف جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية .

وللمدرسة الثانوية دور في إعداد الطلاب وتهيئتهم للاندماج الواعي في حضارة العصر من خلال إكسابهم قدرات علمية وعملية متميزة " فالوظيفة العلمية للمدرسة الثانوية تهدف فيما تهدف إليه التأثير المنظم في سلوك الطلاب . بما ينمي لديهم قدرات متميزة للتفكير العلمي ومهارات الوعي المرتبطة بها، والتي تتطلبها حياة المواطن في مجتمع الكفاءة العلمية والاندماج الواعي في حياة عصره بكل سماته العلمية والتكنولوجية ( عبد الودود مكروم، 2009 : 136 ) .

وهناك مجموعة من السمات المميزة للتكوين العقلي لطالب المرحلة الثانوية، والتي تشير إلى نضج قدراته العقلية وتمايزها، ففي مرحلة المراهقة تصل القدرة على اكتساب واستخدام المعرفة إلى أقصى حدودها، ويكون النمو المعرفي في هذه المرحلة كمياً وكيفياً في آن واحد فمن ناحية التطور الكمي وجد أن القدرات العقلية تبلغ أقصى فعاليتها وتصبح بالغة في التنوع فيما بعد سنوات المراهقة، أما من الناحية الكيفية فإن العمليات العقلية للشباب والراشدين تمكنهم من التعامل بصورة فعالة مع المشكلات التي تحتاج إلى حلول، وخاصة المشكلات المجردة ويأتي ذلك في ترابط مع نمو القدرة على التفكير المجرد والتي تعكس قدرة المراهق على تحويل العالم الواقعي من حوله إلى رموز يتفاعل معها بعقله ويستطيع الطالب في هذه المرحلة أن يتعامل بشكل أعم مع كل العلاقات المحتملة أو المفترضة القائمة بين الأفكار المجردة ومن ثم يكون النشاط العلمي في مستوى العمليات التصورية، بما تشتمل عليه من التخيل والتجريد ( سيد الطواب، 1997 : 135 ) .

كما أن المناهج التقليدية تخنق روح الإبداع والابتكار بين الطلبة، كما أن موضوعات الدراسة لا تظهر في وعي الطالب مترابطة متصلة بعضها ببعض بحيث تفسر الواقع أو الطبيعة بطريقة شمولية، فلا العلوم الطبيعية لها صلة بالعلوم الاجتماعية، ولا العلوم الاجتماعية لها صلة بالإنسانيات، وبذلك يفقد الطالب القدرة على إدراك وحدة المعرفة كما أنه لا يعي تطبيقاتها في الحياة العملية، وكيف يوظف ما يتعلم فيما يعمل، وهذا ما تركزه مناهج تعليمنا الثانوي القائم على التلقين الذي يلغي العلم ويرسخ الإرهاب الفكري، ويعزل المتعلم عن الإطار الكلي لواقعه، ويعوق قدراته على المشاركة في التنمية، بالإضافة إلى أن مناهجنا الدراسية تركز التبعية وتنمي الطبقية والترفع عن العمل اليدوي المنتج وعدم احترام الوقت، وفقدان القدرة على مواجهة التحديات والمستجدات فالمناهج تتجاهل عقلية المتعلم وتقتل ملكات التحليل والنقد لديه من خلال أساليب التلقين وفرض سيادة ثقافة الصمت التي تعطل الطاقات الإبداعية وتضع بدلاً منها الإرادة المتلقية لدى المتعلم وتفصله عن بيئته وتجزئ المعرفة وتفصلها عن الحياة العملية، بشكل يقود إلى اغتراب المتعلم عن ذاته ومجتمعه وعالمه (حامد عمار، 1993 : 24) .

اتخاذ القرارات عن طريق المشاركة : بناء على أبحاثه عن المدارس الثانوية، لاحظ الأستاذ الجامعي كلارك باور - Clark Power الأستاذ بجامعة توتردام، أنه من السهولة بمكان إقناع الطلاب بالموافقة على قواعد أخلاقية مثل ( لا تسرف ) ولكن من الصعوبة بمكان تنمية معايير أخلاقية يحس الطلاب بأنهم ملزمون باتباعها في سلوكهم، إذ إن المعيار الحقيقي هو مقياس أخلاقي يمكن تطبيقه، وهو معيار يعتبر الأطفال أنفسهم والآخرين مسؤولين إزاءه ومثل هذه المعايير تخلق نظاماً معاوناً يساعد الطلاب على الارتقاء إلى مستوياتهم الأخلاقية . وعن طريق هذه العملية الخاصة بوضع الاعتقاد موضع الممارسة، تتحول القيم إلى فضائل (سعد الزهراني ، 2003 : 81) .

واتخاذ القرار عن طريق المشاركة، وهي العملية الرابعة في التربية الأخلاقية في المدرسة الابتدائية تعتبر حافزاً ينتقل فيه الطفل من إصدار الأحكام إلى الممارسة الفعلية . وهذا يتطلب إلزام الطلاب بالمشاركة في وضع القواعد أو حل الصراعات داخل الفصل الدراسي، وحينئذ فإنهم يصبحون مسؤولين عن هذه القرارات، التي تصبح في النهاية معايير عملية للجماعة .

ونتيجة منطقية لاعتماد تعليمنا الثانوي على ثقافة الذاكرة القائمة على أسلوب الحفظ والتلقين غاب عن ساحتنا التربوية تنمية المهارات الذهنية لدى طلابنا، وتم ترسيخ نزعة التفكير الخطي القائم على تسلسل الأفكار والأحداث والربط الميكانيكي بين النتائج والأسباب، وفي عملية التعلم الخطي هذه تصبح الكتب الدراسية وأساليب التعليم مملّة .

وإذا كانت طرق التدريس التقليدية السائدة في المدرسة الثانوية قد ساهمت في إفراز تناقض الطلاب الكبير حول الوعي بقيم المعلوماتية رغم أهميتها، فبعض طرق التدريس الحديثة يعد مدخلا لدعم تلك القيم، فهناك التدريس بالفريق، وهناك التعليم المتبادل وطريقة المناقشة والندوة وطرق الاكتشاف وحل المشكلات وما يرتبط بها من العصف الذهني، وهذه الطرق وغيرها إذا ما أحسن استخدامها تؤدي إلى تفجير وتدعيم قيم المعلوماتية لدى الطلاب (حسن البيلاوي، 1996 : 145) .

ويمكن للمدرسة الثانوية أن تحرز تقدما في تعزيز قسم المعلوماتية لدى طلابها من خلال تفعيل الأنشطة المدرسية، باعتبارها أداة ترجمة المفاهيم المجردة الى سلوكيات وأداء حياتية، وباعتبارها مجالا أساسيا لإثراء معلومات الطلاب وتعميق خبراتهم وتكوين اتجاهاتهم، وتحقيق التواصل بين الطلاب والمحيطين بهم من أساتذة وزملاء ويمكن للأنشطة المدرسية أن تسهم بفاعلية في تعزيز وبناء قيم المعلوماتية إذا عملت المدرسة على : ( ضياء الدين زاهر، 2002 : 53 ) .

- تأسيس برنامج للنشاط يدعم المشاركة والاهتمام بثورة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة وعلوم المستقبل .
- العمل على أن تضم المكتبة المدرسية مصادر مختلفة للمعرفة، كالكتب والدوريات والأجهزة السمعية والبصرية والحساب الآلي، مما يساعد الطلاب على القراءة والإطلاع وتنمية المهارات .
- دعوة قادة الرأي والمسؤولين وأولياء الأمور، للندوات المدرسية وإجراء حوار مع الطلاب حول دول القيم الإيجابية في النهوض بالفرد والمجتمع، وكيف يمكن أن تحل قيم جديدة تساهم في تطور العصر، محل قيم تقليدية دون المساس بخصوصية المجتمع .
- ربط الأنشطة المدرسية بما تفرزه ثورة المعلوماتية من قضايا وما تفرجه من معارف من خلال تزويد المقررات الدراسية ببعض مواقع الانترنت التي تفيد الطلاب في الحصول على مزيد من المعلومات حول المحتوى الدراسي .
- أن يتعلم الطلاب من خلال الأنشطة ضرورة العقلانية والموضوعية والجدية والتحدي والمثابرة، والحوار باعتبارها قيم إيجابية تدعم بناء الإنسان الواعي بتحديات ثورة العصر و العولمة .
- توفير الموارد المالية والعناصر البشرية المؤهلة لإقامة الأنشطة ووضع دليل للمعلم موضح له كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات والبرمجيات التعليمية في تدريس المنهج وتنفيذ التطبيقات والأنشطة المصاحبة له .

- تحفيز الطلاب للاشتراك في الأنشطة المختلفة برصد جوائز ملائمة .
  - الاهتمام قبل كل ما سبق بالمعلم وذلك لأنه المعلم قيمة علمية وتربوية ويعد رعايته ماديا ومعنويا وحسن إعداده مهنيا وأكاديمياً وثقافياً خطوة أساسية للارتقاء بمستوى أدائه، ورفع كفايته ويستطيع المعلم أن يسهم في دعم وتأسيس قيم المجتمع لدى طلابه ولكن بشروط .
  - أن يكون هو نفسه متشرباً ومؤمناً ومنتزماً لقيم المجتمع وبدون ذلك فلن يقوم بأي دور مرب ومؤسس للقيم الإيجابية لدى طلابه، فالمربي الأساس للقيم عند الطلاب هو الفعل والحال ولا بد أن يجسد المعلم بسلوكه ما يرغب فيه إكسابه لطلابه من قيم وسلوك أخلاقي فهذا هو الذي يربي ويشع ويهدي ويؤسس لقيم المعلوماتية في عقول وقلوب الطلاب .
  - أن يستخدم المعلمون التوجهات الحديثة في التربية دعماً للقيم والأخلاق لدى طلابهم وتجنباً للسلبيات والسلوكيات المشينة .
- وباعتبار أن المؤسسة التعليمية تخدم المجتمع الذي توجد فيه فإنها تستمد فلسفة المجتمع الذي تنتمي إليه، ولذلك تتبنى مناهجها المدرسية، وذلك وفق طبيعة المجتمع وخصائصه وأهدافه . فالعلاقة وثيقة بين المؤسسة التعليمية التي يسهم فيها المنهج التعليمي بدوره، وبين فلسفة المجتمع الذي تحدد مساره فالمعلم يمكن طلابه من التدريب على إجابة السؤال، وحسن السير في الحوار وييسر أمامهم فرص تبادل الآراء والمشاركة الإيجابية في الحوار ( سعد المقدم، 2009 : 87 ) .
- ولعل التطور الشامل لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الباحثة أن جميع خصائص ومكونات ومبادئ وأهداف مهنة التعليم يجب أن تكون متوفرة في المعلم ويحرص على إنجازها والتقيد بها طواعية دون إملاء أو إجبار من أحد، وذلك لكي يكون المناخ المدرسي يعمل في صورة طبيعية مثالية تربوية، كل هذا من خلال التزام المعلم بأخلاقيات مهنة التدريس وأدبياتها.

## المبحث الثاني

# دافعية الإنجاز

- تمهيد .
- مفهوم الدافعية - Motivation .
- التطور التاريخي لمصطلح دافعية الإنجاز .
- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية .
- الفارق بين الدافع والدافعية .
- الفارق بين مصطلح مستوى الطموح وبين مصطلح الإنجاز .
- الفرق بين الدافعية للإنجاز والدافعية للكفاءة .
- أهمية دراسة دافعية الإنجاز .
- مكونات الدافعية للإنجاز .
- أنواع الدوافع .
- العوامل المؤثرة في تنمية الدافعية للإنجاز .
- خصائص المعلم المنجز .
- خصائص المعلمين ذوي الدافعية للإنجاز .
- نظريات الدافعية .

## تمهيد :

تُعد الدافعية أهم شرط في عملية التعليم، حيث أشارت النظريات في علم النفس إلى أن المعلم لا يستجيب لموضوع معين دون وجود دافع معين، ونظراً لأهمية التعليم في تقدم الأمم والمجتمعات كان على الباحثين البحث عن القوى الدافعة لتحسين جودة التعلم، أو كما يعرف بالدافعية للإنجاز وذلك لما لها من أثر في تحقيق الأهداف التعليمية ونتائجها، فضلاً عن أنها تُعد إحدى الوسائل المهمة للوصول إلى مستوى نجاح متميز في التنمية المهنية للمعلم .

## مفهوم الدافعية - Motivation :

**لغويًا :** الدافع يعني " الحركة أو السرعة في السير، والدافع عند علماء النفس هو التحريك والدفع بهدف إشباع الحاجات، وتحقيق الأهداف " ( سهيل المطيري، 2005 : 62 ) .  
وعرّف مروان أبو حويج ( 2006 ) **الدافع بأنه :** " حالة توتر يشعر بها الفرد من الداخل نتيجة لظهور الحاجة او المثير، وهذه الحاجة تثير الفرد للبحث في البيئة الخارجية عن طرق إشباعها " .

**أما الدافع عند محي الدين توك ويوسف قطامي ( 2007 ) فهو :** " عبارة عن تكوين، أو مفهوم فرضي يدل على حالة الفرد الداخلية الناتجة عن وجود الحاجة، وتدفع بالفرد أن يقوم بعمل سلوك معين في البيئة الخارجية، لتحقيق هذه الحاجة، إضافة إلى اعتباره حالة داخلية للفرد تدل على استثارة حاجاته الجسدية، والعقلية، والاجتماعية، وهذه الحالة تدفع الفرد إلى أن يسلك سلوكاً ما ليُشبع هذه الحاجة " ( توك وقطامي، 2007 : 87 ) .

**كما تُعرف بأنها :** " الرغبة والسعي لإنجاز الأعمال بشكل سريع ومميز، وقام موارد بوضع القواعد التي تستخدم لقياسها " ( إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، 1997 : 21 ) .

**وحددها هاني فاروق ( 2007 : 35 ) بأنها :** " الدافع والشعور بالرغبة في النجاح للوصول إلى أعلى مستوى تحصيلي، وتحقيق الشعور بالتقدم والشعور بالكفاءة وتقدير الآخرين " .

**وأوضح ثائر أحمد ( 2007 : 49 ) بأن الدافعية للإنجاز هي :** " رغبة الفرد للنجاح في الأعمال التي يقوم بها، بحيث تتميز هذه الرغبة بالطموح والتنافس، وتخفي الصعوبات باستمتاع والسعي بقوة الى العمل بشكل مستقل في مواجهة المشكلات وحلها، وتفضيل المهمات التي تنطوي على قدر من المجازفة بدل المهمات التي لا تنطوي على أية مجازفة " .

أما نرمين أحمد ( 2008 ) فعرفتُها بأنها : " رغبة داخلية تحدد سلوك الفرد، وتوجهه للسعي إلى النجاح والتفوق للحصول على التقدير والتميز في بكل المواقف كحاجة التفوق للنجاح والتفوق " .

ويُعرفها كافاز - Cavas ( 2011 : 31 ) بأنها : " شعور داخلي يُنشِط سلوك المعلم ويبقى على هذا السلوك، ليجدد أنشطة تعليمية أكاديمية ومهام علمية ذات معنى وجديرة بالدراسة للوصول إلى فهم جيد " .

ويوضح العرفاوي ( 2012 : 35 ) أن مصطلح الدافعية هو : " مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك المعلم من أجل إعادة التوازن الذي اختل " .

فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة الوصول إلى هدف معين، وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات داخلية، أو رغبات داخلية أما الحاجة فهي حالة تنشأ لدى الكائن الحي لتحقيق الشروط البيولوجية أو السيكلوجية اللازمة المؤدية لحفظ بقاء المعلم، أما الهدف فهو ما يرغب المعلم في الحصول عليه، ويؤدي في الوقت نفسه إلى إشباع الدافع، وبهذا يمكن القول إن الدافع هو الجانب السيكلوجي للحاجة، ومن الواضح إذاً أن الدافع لا يمكن ملاحظته مباشرة، وإنما نستدل عليه من الآثار السلوكية التي يؤدي إليها،

وبهذا يمكن القول بأن الدافع عبارة عن مفهوم أو تكوين فرضي، ويرتبط به مفهوم آخر وهو الاتزان الذي يشير إلى نزعة الجسد العامة للحفاظ على بيئة داخلية ثابتة نسبياً، وبهذا ينظر العلماء الذين يتبنون وجهة النظر هذه إلى السلوك الإنساني على أنه حلقة مستمرة من التوتر وخفض التوتر، وتعرف الدافعية أيضاً : على أنها القوة الذاتية التي تحرك سلوك المعلم وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها أو بأهميتها العادية أو المعنوية ( النفسية ) بالنسبة له وبذلك يمكن تحديد العوامل التي تدفع المعلم إلى التقدم في تحصيله .

كما عرف جولدنسون الدافعية بأنها : " تشير إلى حاجة لدى المعلم للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة " ( جولدنسون، 2000 : 32 ) .

ويُعرفها العتيبي بأنها : " الرغبة في النجاح والفوز، وتحقيق السبق على الآخرين وإتمام الأعمال على أكمل وجه مرضٍ من الوقت، المحدد بحيث تعود هذه الأعمال عليه بالشعور بالرضا عن الذات وتزيد من ثقته بنفسه " ( العتيبي، 2012 : 287 ) .

ويُعرف ماكيلاند وزملاؤه الدافعية للإنجاز بأنها : " إشارة إلى استعداد ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق وبلوغ نجاح يترتب عليه نوع من

الإرضاء، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز، أما النشاط المنجز فهو النشاط الذي يقوم به الفرد ويتوقع أن يتم بصورة ممتازة، وأنه مُحصلة الصراع بين هدفين عند الفرد، هما الميل نحو تحقيق النجاح، والميل إلى تحاشي الفشل " ( صباح جعفر، 2015 : 8 ) .

**ويعرفها الساكر ( 2015 : 6 ) بأنها :** " الرغبة والطاقة الناتجة عن ظروف داخلية أو خارجية، أو الاثنتين معاً تدفع المعلم إلى الانتباه إلى الموقف التعليمي، وأداء الأنشطة والمهام الأكاديمية بنشاط وحماس، من أجل تحقيق الأهداف المرجوة بدرجة عالية من الإتقان والتفوق والوصول إلى حالة الاتزان المعرفي، وتحقيق الاستمتاع بالتعلم والتدريس " .

**أما عند حجازي ( 2016 : 41 ) فإن الدافعية للإنجاز هي :** " الطاقة التي تدفع المعلم إلى الانخراط في العملية التعليمية بشكل فعال لبلوغ الأهداف المرجوة " .

**ومن خلال عرض التعريفات السابقة تُعرفها الباحثة إجرائياً الدافعية للإنجاز بأنها استعداد فطري داخلي من خلاله يرغب الفرد تحقيق التقدم والتميز، من أجل تحقيق الإشباع والسعادة الناتجة من هذا الإنجاز، ويتبعه الشعور بالكفاءة والقبول من الآخرين مع وجود استعداد داخلي من أجل تحقيق ذلك عن طريق المثابرة والجهد المتواصل، ومهارات تخطي الأزمات، وحل المشكلات والتخطيط الجيد، من أجل الوصول لهدف، ومعرفة قيمة الوقت كل ذلك في إطار احترام أخلاقيات المهنة عند المعلمين .**

**ومن خلال هذه الدراسة وهذا المنطلق، وجدت الباحثة أنه من الأهمية القصوى دراسة هذا الموضوع ومعرفة قدرات المعلمين والتزامهم بأخلاقيات المهنة، ومدى دافعية الإنجاز لديهم كأحد المتغيرات الهامة والتي من خلالها تكتمل منظومة الدراسة الحالية والتي تساعد في تحسن وارتفاع مستوى الأداء لدى المعلمين ( مجتمع هذه الدراسة ) .**

## التطور التاريخي لمصطلح دافعية الإنجاز :

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى الفرد أدلر الذي أشار إلى أن الحاجة للإنجاز : هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة، كما عرض كورت ليفن هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح .

وعلى الرغم من هذه البدايات المبكرة، فإن الفضل يرجع إلى عالم النفس الأمريكي هنري موراي في أنه أول من قدّم مفهوم الحاجة للإنجاز - Need for Achievement بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية، وذلك في دراسته بعنوان ( استكشافات في الشخصية ) Exploration in personality والتي عرض فيها مجموعة حاجات نفسية كان من بينها الحاجة للإنجاز، حيث عرّفها بأنها : " تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك " ( العتيبي، 2012 : 291 ) .

وفي ضوء هذا التعريف أوضح موراي أن شدة الحاجة للإنجاز تتمثل في عدة مظاهر من أهمها سعى المعلم إلى القيام بالإعمال الصعبة، وتناول الأفكار وتنظيمها مع إنجاز ذلك بسرعة وبطريقة استقلالية، وتخطي المعلم لما يقابله من عقبات، وتفوقه على ذاته، ومنافسة الآخرين والتفوق عليهم، وتقديره لذاته من خلال الممارسة الناجحة، أو الاستخدام الجيد لما لديه من قدرات وإمكانيات، وقد أشار موراي إلى أن الحاجة للإنجاز قد أعطيت اسم إرادة القوى في كثير من الأحيان، وافترض أنها تتدرج تحت حاجة أكبر وأشمل هي الحاجة إلى التفوق .

وترى الباحثة أن تعريف موراي للحاجة للإنجاز يشير إلى : الحرص على التفوق متضمناً معنى المثابرة والإتقان أخذاً في الاعتبار درجة الطموح، وفهم المعلم لذاته وقدراته .

ويركز التعريف على عاملين مهمين، يتناول الأول الإتقان مع أهمية توفر الرغبة لدى المعلم للقيام بالعمل واستعداده لبذل الجهد أملاً في تحقيق النجاح، أما الثاني فيتمثل في السرعة نظراً لتقدير أهمية الوقت بالنسبة للشخص المُنجز ( عبد اللطيف خليفة، 2000 : 34 ) .

وقد اقتفى ماكيلاند وزملاؤه - Mc. Clelland , et al - خطى موراي، لاستكمال ومواصلة البحوث الميدانية في هذا المجال من خلال الاستعانة ببعض الاختبارات الإسقاطية، مثل اختبار تفهّم الموضوع ( TAT ) قدموا نظرية لتفسير الدافع للإنجاز، تُعد من أوائل النظريات التي قُدمت في هذا الشأن، وعلى الرغم من امتداد ماكيلاند وزملاؤه لما قام به موراي فإن هناك بعض جوانب

الاختلاف بينهما، حيث استخدم موراي مفهوم الحاجة للإنجاز بينما استخدم ماكيلاند وزملاؤه مفهوم الدافعية للإنجاز مع أن كلا المفهومين لا يختلفان عن بعضهما في المضمون أو التفسير ( عبد اللطيف خليفة، 2000 : 90 ) .

### **بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية :**

- **الحاجة :** هي حالة داخلية يشعر فيها المعلم بالنقص والاضطراب النفسي والجسمي حتى يحدث إشباع مناسب يحدث خلل نفسي، ويقع المعلم هنا تحت وطأة القلق والتوتر ( عويد سلطان، 1994 : 184 )
- **الحافز :** وهو دافع فطري داخلي يدفع المعلم إلى القيام بأنواع معينة من السلوك وغالباً هو دافع لا شعوري يؤدي به إلى تحقيق أهدافه .
- **الباعث :** وهو دافع خارجي يتحكم، ويؤثر في الدوافع الداخلية عند المعلم، مثل البحث عن الطعام لسد احتياج الجوع، والطعام هنا باعث خارجي، أما الجوع فهو دافع داخلي ( سهيل كامل، 2000 : 54 ) .

### **الفارق بين الدافع والدافعية :**

حاول اتكنسون ( 1969 ) التمييز بين مفهوم الدافع، ومفهوم الدافعية، فالدافع هو عبارة عن حالة الاستعداد لبذل الجهد من أجل إشباع الهدف، أما الدافعية فهي الدخول الفعلي في حيز التحقيق وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين، فإنه لا توجد كثير من الدراسات التي أكدت الفصل بينهم حتى الآن، ويستخدم مفهوم الدافع كمعنى لمفهوم الدافعية، ولكن الدافعية هي الأكثر استخداماً في علم النفس وأكثر عمومية (عبد اللطيف خليفة، 2000 : 44 ) .

### **الفارق بين مصطلح مستوى الطموح وبين مصطلح الإنجاز :**

من المهم التمييز بين مصطلح مستوى الطموح، والذي يشير إلى التوقعات أساساً وعلاقتها بالأداء التالي، وبين مصطلح الإنجاز Achievement والذي يشير بذاته إلى مستوى القدرة في الأداء فقط وتشير بعض الدراسات إلى تأكيد هذا المعنى، ففي دراسة أرنول طومسون قام من خلالها باختبار الفرض الآتي : طلبة الجامعة يتوقعون دخلاً أعلى من الدخل الذي سيحصلون عليه بالفعل بعد تخرجهم، وقد أوضحت النتائج وجود فروق جنسية في التنبؤ ( التوقع ) بالدخل لصالح الذكور، وقد أرجع الباحث هذه الفروق لكون الطالبات يتوقعن الزواج خلال تلك المدة الزمنية وأنه لم يكن لديهن دخل من وراء عمل خاص بهن .

ومما سبق يتبين أن مصطلح مستوى الطموح - Level of Aspiration هو مصطلح سيكولوجي إجرائي بمعنى أنه قابل للفحص والقياس، يتكون من جوانب ثلاثة هي التوقع والأداء والهدف، وعملية التوقع Expectation | من سمات trait من سمات المعلم الذي له أهداف لتحقيقها بصرف النظر عن نوعية هذه الأهداف، أو كونها بعيدة، أو قريبة أو شعورية أو لا شعورية وبين التوقع .

والهدف يقع الأداء performance وهو المحك الواقعي الوحيد في مثلث مستوى الطموح حيث إن التوقع والأهداف لا يزالان في مستوى التفكير، حتى يتحقق للمعلم الوصول الى الهدف عن طريق الأداء المناسب لذلك، والتوقعات لا تتحدد دائماً بعوامل تتصف بالواقعية أو الحقيقة في موقف ما ولكنها تبدو أيضاً كما لو كانت وظيفة للرغبات والمخاوف والشكوك ( Leonard Worell , 1976 ) .

والموقف الذي يقاس فيه مستوى الطموح من حيث ارتباط أهداف المعلم بعوامل أخرى كأن يكون الهدف هو هدف الجماعة التي ينتمي إليها من حيث ارتباط الأداء بهدف شخصي أو جماعي وقد اختلف الباحثون حول نوعية السلوك الذي تؤثر فيه الأهداف على التوقعات فالبعض يرى أن التوقعات تكون أقل تأثيراً في مقابل الأهداف ذات قيمة التوقعات بالنسبة للأهداف ويضربون مثلاً على ذلك في مواقف المقامرة لذلك يتطلب التحري والدقة في استخدام المصطلحين، حيث ينبغي وضع التوقع جزءاً أساسياً في مفهوم مستوى الطموح ( محمد سبري، 1959 : 42 ) .

### **الفرق بين الدافعية للإنجاز والدافعية للكفاءة :**

ميز ماتز وآخرون بين الدافعية للإنجاز والدافعية للكفاءة على أساس أن الدافعية للكفاءة تتركز على السرور والبهجة الوقنية التي يحققها الفرد، أما الدافعية للإنجاز فهي تتركز على الانجازات المستقبلية، والنجاح ( عبد اللطيف خليفة، 2000 : 95 ) .

### **أهمية دراسة دافعية الإنجاز :**

من المؤكد أن مصطلح الدافعية للإنجاز من أهم المصطلحات والموضوعات التي اهتم بها حديثاً علماء النفس، نظراً لأهميتها في بناء الفرد والمجتمع وتطورهما، من حيث رفع إنتاجية الفرد في مختلف المجالات، وتعد دراسة دافعية الإنجاز هامة أيضاً، للتعرف على السلوك ودراسته والتعرف على مزيد من القدرات، ورفع الأداء والحوافز التي من الممكن أن تكون مثيراً

مهماً للإنجاز الذي يقوم به المعلم تحقيقاً للرغبات، ووصولاً إلى أعلى مستوى من السعادة والسلام الداخلي .

وفي هذا الإطار يرى عالم النفس ألبرت - Albert أن حاجة المعلم إلى إنجاز أهدافه هو في الأصل دافع مستمد من خبرات الطفولة ( عبد اللطيف خليفة، 2000 : 18 ) .

وترى الباحثة أن موضوع الدافعية من أهم دراسات علم النفس في الآونة الأخيرة وأكثرها أهمية ودلالة سواء على المستوى التطبيقي أم النظري، فالاهتمام بدوافع الكائن الحي تجعلنا نهتم بدراسة المثيرات البيئية أو الداخلية التي تجعله في حالة نشطة لتحقيق أهدافه وحل مشكلاته فالدافعية هي القوي المحركة الذي تدفع المعلم لإصدار سلوك معين لتحقيق الأهداف، ويختلف الأفراد في مستويات الدافعية لديهم، ويعود هذا الاختلاف والتفاوت إلى الفروق الفردية والبيئة المحيطة للفرد سواء كانت بيئة مدعمة أم محبطة .

وترى الباحثة أن دافعية الإنجاز والثقة بالنفس هما من المتغيرات النفسية التي أهتم الباحثون بدراستها وأكدوا على وجود علاقة بينهما، فأكدت دراسة خالصة علي ( 2014 ) أن دافعية الإنجاز والثقة بالنفس تؤثران في مستوى أداء الطالبات فكما زادت ثقة الطالب بنفسه و دافعيته للإنجاز كانت درجة أدائه مرتفعة، وهناك علاقة بين المتغيرات الإيجابية كالثقة بالنفس، والذات التفاعلية، والإنجاز الدراسي، فالأفراد الذين يتمتعون بدافعية إنجاز عالية يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة والثقة التي تحقق السعادة والسلام ( خالصة علي، 2014 : 23 ) .

تشير رجبية عبد الحميد وآخرون ( 2013 : 86 ) إلى أن دافعية الإنجاز تُعد من العوامل الجوهرية الهامة في عملية التعلم وتوجيه السلوك، وذلك حسب ما يشعر به ويتلقاه الفرد من التقبل من الآخرين، أو التجنب والرفض، وهو عامل أساسي لتوكيد الذات، والثقة بالنفس وتحقيق الذات الإيجابية .

وتمثل الدافعية للإنجاز من أهم الجوانب التي اهتمت بدراسة الدوافع الإنسانية، وتُعد دراستها من أهم إنجازات الدراسات السيكولوجية المعاصرة، وقد بررت هذه الدافعية في السنوات الأخيرة كأحد أهم المعالم المميزة في البحث والدراسة النظرية والتطبيقية الخاصة بسيكولوجية الشخصية والسلوك الإنساني ( خالصة علي، 2014 : 27 ) .

ويُعد مفهوم الدافعية من المفاهيم التي يصعب قياسها أو التعرف عليها بشكل مباشر شأنها في ذلك شأن مفاهيم أخرى عديدة مثل الذكاء والاكنتاب، فالدافعية يتم التعرف عليها من خلال الآثار الدالة عليها والمرتبطة بها بشكل غير مباشر .

وملخص القول ترى الباحثة أن الدافع للإنجاز من أهم الدوافع النفسية لدى المعلمين فهو يُعبر عن حاجة ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى المعلم، وقد اتفق الباحثون كما أشارت الباحثة سابقاً تشير إلى استعداد المعلم وسعيه لتحقيق النجاح والتفوق لبلوغ أهدافه في إطار مهنة التدريس وكذلك تحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف المدرسة، والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه عند أداء أدواره المهنية .

### مكونات الدافعية للإنجاز :

يُعد دافع الإنجاز من الدوافع الخاصة بالإنسان، دون غيره من الكائنات الحية الأخرى وهو ما يمكن تسميته بالسعي نحو التميز والتفوق، والناس يختلفون في المستوى المقبول لديهم من هذا الدافع، فهناك من يرى ضرورة التصدي للمهام الصعبة والوصول إلى التميز، وهناك أشخاص آخرون يكتفون بأقل قدرة من النجاح ، ومن ثم توصل الباحثون إلى ان الدافعية للإنجاز تتضمن خمسة مكونات أساسية هي : ( محمد رسلان، 2016 : 97 )

1. الشعور بالمسؤولية .

2. السعي نحو التفوق لتحقيق مستوى طموح مرتفع .

3. المثابرة .

4. الشعور بأهمية الزمن .

5. التخطيط للمستقبل .

كما تُقسم مكونات الدافعية للإنجاز إلى ثلاثة مكونات، هي :

- **الدافع المعرفي** : وينبثق من طبيعة الشخصية وحاجتها الى المعرفة، حيث يكون سبباً في النجاح، وتجنب الفشل، فلا تنخفض حالة التوتر مثلاً عند المعلم إلا بعد تحقيق الهدف المسيطر ومنه فإن كان معرفة جديدة تُعد اكتشافاً يُعينه ويُساعده على القيام ببعض المهام أو الأعمال بدرجة عالية من الكفاءة .

- **تحقيق الذات** : يتمثل هذا في التوجيه في رغبة المعلم في زيادة مكانته وهيبته وسمعته التي يحرصها عن طريق الأداء المتميز الذي يتناسب مع التقاليد والقيم المعترف بها اجتماعياً وهذا يؤدي إلى الشعور بكفاءته واحترام وتقدير مفهومه لذاته .

- **الانتماء** : أي في تقبل الآخرين، وقد يتم للإشباع من خلال صرف النظر عن السبب وراء ذلك ويظهر النجاح من خلال التقدير والاعتراف من الآخرين الذين يكونوا مصدرراً في تأكيد نفسه بنفسه .

## كما طرح فيروب نمطين من الدافعية للإنجاز :

- **الدافعية للإنجاز الذاتية :** حيث يتنافس المعلم فيها مع ذاته في مواجهة قدراته ومعاييرها الذاتية الخاصة، وهو أقرب لنمط الدافع للإنجاز الذي عنى ماكيليلاند بدراسته، والذي يبدو مدفوعاً بالرغبة وفي الشعور بالفخر والاعتزاز بالنجاح ( سعيدة لعجال، 2015 : 137 ) .
- **الدافعية للإنجاز الاجتماعية :** وهي تمثل نشاطاً وتنافساً في مواجهة المعايير التي يضعها الآخرون ومدفوعاً بعوامل خارجية مثل الرغبة في المعرفة والميل للاستحسان الاجتماعي للنجاح .

وبالنظر إلى ما سبق عرضه فإن دافعية الإنجاز الذاتية هي في الغالب يحددها المعلم نفسه معتمداً في ذلك على الخبرات التي اكتسبها في السنوات المبكرة من عمره، وتخضع لمقاييسه الخاصة، في حين أن دافعية الإنجاز الاجتماعية يكون إنجاز المعلم خاضعاً لمعايير اجتماعية، كما أنه يتحدد ظهور دافع الإنجاز عند المعلم في أي نشاط من خلال ميوله .

كما يفترض البعض أن للدافع للإنجاز بعض الأبعاد منها : البعد الشخصي المتمثل في محاولة المعلم تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز، الذي يرى فيه متعة في حد ذاته، أما البعد الاجتماعي فمتعلق بالاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين والميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال، وبعد المستوى العالي في الإنجاز والذي يهدف إلى المستوى الجيد والتميز في كل ما يقوم به المعلم من عمل ( مجدي أحمد، 2003 : 52 ) .

## أنواع الدوافع :

### ▪ الدوافع الفطرية :

هي الدوافع الأساسية التي تضمن بقاء الفرد وتسمى بالبيولوجية ويقصد بها مدى الاستعداد الفطري لدى الفرد لإصدار السلوكيات لإشباع هذه الحاجات ويتضمن هذا النوع من الدوافع ما يأتي

1. **الدوافع الأولية العضوية :** هي كل ما يتعلق بحاجات الجسد الفطرية، لضمان بقاء الإنسان حياً، وتوظف هذه الحاجات جهودها للمحافظة على حياة الإنسان ومن أمثلة هذه الدوافع الجوع، والعطش، والجنس أخرى مثل دافع الأمومة، ومن هنا تصدر هذه الدوافع من الأجهزة الداخلية داخل الكائن الحي للمحافظة على بقائه .

2. **الدوافع الثانوية** : هي التي تربط بالبيئة الخارجية المحيطة بالفرد، وتأتي بعد إشباع الحاجات والدوافع الفطرية، وتسمى الدوافع الثانوية، أو الخارجية مثل التقدير من الآخرين والقبول .

3. **الدوافع المكتسبة** : هي الدوافع الفطرية من البداية، لكنها من التطور والنمو تأخذ أشكال أخرى ( عبد الفتاح محمد وعبد الخالق أحمد، 1999 : 136 ) .

4. **الدوافع الشعورية** : هي الدوافع التي يشعر بها الفرد، وتدخل في منطقة الوعي، وتكون هذه الدوافع تحت سيطرة الفرد، وذلك بالتعرف عليها وفهمها، وإدراكها، والتحكم فيها وإيقافها تماماً عند الضرورة .

5. **الدوافع اللاشعورية** : وهي التي تدخل في منطقة اللاشعور عند الفرد او اللاوعي، وذلك بأن الفرد لا يشعر بها، وفي أوقات كثيرة لا يتمكن من التحكم فيها والسيطرة عليها وتعمل في الخفاء فتوجه سلوك الفرد من دون أن يشعر بها، مثل الدوافع التي تنتج نتيجة الكبت الناتج من الصراع القائم بين الأنا والأنا الأعلى، مثل الدوافع الجنسية ( سارة حمري، 2012 : 107 ) .

وأكدت الدراسات أهمية وجود دافعية لدى الأفراد، لإنجاز مهام حياتية هامة، سواء داخلية أو خارجية، مثل دراسة لاندين وستيورت ( 1988 ) والتي هدفت إلى فحص العلاقة بين الدافعية والقدرات المعرفية والتحصيل الدراسي، على عينة اشتملت ( 108 ) طالباً للصف الثالث الثانوي إذا أكدت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الدافعية وبين القدرات المعرفية للطلاب كما أوضحت أيضاً وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الدافعية والتحصيل الدراسي ( رفقة سالم، 2009 : 97 ) .

#### ■ **الدافعية للإنجاز الذاتية :**

حددت سعيدة لعجال ( 2015 : 87 ) الدافعية للإنجاز الذاتية بأنها الدافع الذي يتنافس الفرد فيه مع ذاته في مواجهة قدراته ومعاييرها الذاتية الخاصة، وهو أقرب لنمط الدافع للإنجاز الذي عنى ماكيلانلد بدراسته، والذي يبدو مدفوعاً بالرغبة وفي الشعور بالفخر والاعتزاز بالنجاح .

#### ■ **الدافعية للإنجاز الاجتماعية :**

وهي تلك التي تمثل نشاطاً وتنافساً في مواجهة المعايير التي يضعها الآخرون ومدفوعاً بعوامل خارجية مثل الرغبة في المعرفة والميل للاستحسان الاجتماعي للنجاح .

وكما سبقت الإشارة فإنه يفترض البعض أن للإنجاز عدداً من الأبعاد منها : البعد الشخصي المتمثل في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز ويرى في الإنجاز متعة في حد ذاته أما البعد الاجتماعي فمتعلق بالاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين والميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال، وبعد المستوى العالي في الإنجاز والذي يهدف إلى المستوى الجيد والتميز في كل ما يقوم به الفرد من عمل ( مجدي احمد، 2003 : 63 )

### العوامل المؤثرة في تنمية الدافعية للإنجاز :

هناك ثلاث عوامل تؤثر بشكل واضح في تنمية الدافع للإنجاز، وهي :

#### - الأسرة :

على الرغم من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية، فإن تأثير الأسرة على الفرد هو دائماً متعدد الأوجه، وتتعلق هذه التأثيرات بالأنشطة التعليمية الواعية والمخططة لكل الوالدين، وكذلك الأنشطة غير المقصودة الناتجة عن الحب، والقبول، والحنان، فالأسرة هي الداعم الأول للفرد ( Jacek & Anna , 2018 : 28 ) .

وأكدت دراسة عبد الله الزيتاوي ( 2016 ) بعنوان أنماط التنشئة الأسرية وأثرها في الدافعية للإنجاز والتحصيل الأكاديمي، وذلك على عينة اشتملت ( 70 ) طالباً وطالبة من المرحلة الثانوية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بهدف التعرف على أنماط التنشئة الأسرية وأثارها على الدافعية للإنجاز والتحصيل الأكاديمي، وأسفرت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز بالنسبة إلى متغير نمط التنشئة الأسرية، أو الجنس، أو التفاعل بينهما وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحصيل الدراسي بالنسبة إلى متغير نمط التنشئة الأسرية أو التفاعل بين نمط التنشئة والجنس وذلك لكافة أنماط التنشئة الأسرية المتبعة من قبل الوالد والوالدة معاً أو الوالد أو الوالدة كل على حده، في حين أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحصيل الدراسي بالنسبة إلى متغير الجنس لجميع أنماط التنشئة المتبعة من قبل الوالد والوالدة معاً أو كل من هما على حده، وكانت الفروق لصالح الإناث .

كما أسفرت نتائج دراسة سناء سليمان ( 1991 ) بعنوان أساليب المعاملة الوالدية المرتبطة بالتحصيل في علاقتها بدافع الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى شرائح اجتماعية ثقافية من الجنسين بالمدارس الابتدائية وتكونت العينة من ( 361 ) تلميذاً، منهم ( 160 ) تلميذاً و ( 201 ) تلميذة،

وأوضحت نتيجة الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التحصيل الدراسي وممارسة الوالدين للأساليب الإيجابية والرشيده في تنشئة الأبناء ( صباح جعفر، 2016 : 85 ) .

#### - المجتمع :

تؤدي البيئة المحيطة بالأسرة - وهي المجتمع هنا - دوراً رئيساً في تنمية الدافع للإيجاز لدى الأفراد، من خلال التعاليم الإسلامية، وما لها من دور في تنمية الدافع للإيجاز وما يدعم ذلك من التواصل الاجتماعي مثل التلفاز والانترنت وغيرها .

ومن العوامل الأخرى التي قد يكون لها تأثير كبير في تنمية الدافعية للإيجاز، القيم الثقافية السائدة في المجتمع، وكذلك تأثير الطبقة الاجتماعية التي ينشأ فيها الطفل داخل الأسرة، وقد أوضح تورنر - Turner في دراسته أن هناك علاقة بين مهنة الوالد والدافع للإيجاز لدى الأبناء هو ما تتضمنه مهنة الأب من استقلال، ومسئولية قيادية، وواجب اتخاذ القرارات، والتعرض للمنافسة بصرف النظر عن مركز المهنة الاجتماعي ( سعد الزهراني ، 2003 : 48 ) .

وتؤكد سعاد جبر ( 2000 ) أهمية الأفكار الدينية السائدة، وأثرها البارز في تنمية دافع الإيجاز، فالفهم الصحيح للمبادئ والقيم التي تقوم عليها الأديان من شأنها أن تقوي دافع الإيجاز لدى المعلمين ( سارة حمري، 2012 : 102 ) .

#### - المدرسة :

المدرسة هي المؤسسة التي يقضي فيها التلميذ فترة طويلة من حياته، وهي مكتملة لدور الأسرة في عملية نقل الثقافة والتنشئة، وهي تزوده بالخبرات والمهارات اللازمة في مواجهة الحياة بوصفها بيئة اجتماعية وهي المكان الذي ينمي فيه معارفه، وكفاءته وشعوره بالكفاية للمساهمة في تطور المجتمع، وبهذا تكون أصلح البيئات التي تساعد على تنمية دافع الإيجاز الذي توجده الأسرة والمجتمع الذي يعيش فيه خارج منزله .

وحتى تقوم المدرسة بدورها لتنمية دافع الإيجاز أوردت صفاء الأعسر ( 2008 : 46 ) مجموعة من الخطوات يجب اتباعها، وهي :

- توضيح هدف الدراسة للطلاب .
- أن تكون الأهداف التعليمية مربوطة بالدراسة .
- إيجاد مواقف التنافس الإيجابي بين التلاميذ ليحققوا شعورهم بالكفاءة والإعجاب والتقدير والتشجيع من الآخرين .
- مساعدة الطلاب على اكتشاف قدراتهم .

وتجدر الإشارة إلى أن هناك فروقاً فردية بين الأفراد في طريقة إثارتهم بدافع الإنجاز فيجب أن نأخذ هنا بمبدأ الفروق الفردية، فعند البعض قد يكون الاستحسان من قبل الآخرين أساساً لدافعيتهم للإنجاز، وهناك من يجد في الإثارة والتحدي أساساً لدافعيتهم ( صارة حمري، 2012 : 48 ) .

وخلاصة ما سبق ذكره، أن الدافع للإنجاز لدى الأفراد يتأثر بعوامل عديدة منها التربوية التي تلقاها في الأسرة وما تتضمنه من أساليب عديدة إيجابية أم سلبية، وأيضاً الطبقة الاجتماعية المدرسة، المجتمع المحيط بالأسرة، وعديد العوامل التي تؤدي دوراً هاماً في مدى ارتفاع أو انخفاض دافعية الانجاز لديه .

### خصائص المعلم المنجز :

هناك خصائص للمعلم على درجة مرتفعة في الدافعية للإنجاز، وهي :

1. ينجز أشياء صعبة .
2. يتغلب على العوائق مهما كانت ويتنافس ويتفوق على الآخرين .
3. يبذل جهداً كبيراً في سبيل إنجاز ما يقوم به .
4. يمتلك العزم والتصميم على الفوز في المنافسة والتحدي .
5. يعمل بمفرده نحو تحقيق هدف بعيد سام .
6. يجاهد في سبيل التغلب على اليأس والتعب، ويتصف المعلمون ذوي دافعية الإنجاز المرتفعة، بصفات تميزهم عن غيرهم في جانب الدافعية، فهم أكثر ميلاً للثقة بالنفس وإلى تفصيل المسؤولية الفردية، ويقاومون الضغط الاجتماعي الخارجي ( الشيايدي، 2005 : 28 ) .
7. يهتمون بالامتنياز من أجل الامتياز ذاته وليس ما يترتب عليه من فوائد، والرغبة في السيطرة على المصير بدلاً من ترك الأمور للقدر والمصادفة .
8. الاهتمام بالأهداف المستقبلية البعيدة المدى أكثر من غيرهم، حيث إنهم يتمتعون بمنظور مستقبلي أوسع .
9. يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة وفيها تحدي، ويتجنبون المهام السهلة جداً لعدم توافر عنصر التحدي فيها .
10. لديهم رغبة قوية في الحصول على تغذية راجحة حول أدائهم وبناء على ذلك، فإنهم يفضلون المهام والوظائف التي ينالوا منها مكافآت على الإنجاز، الفردي، وذلك عندما

يدخلون في مواقف تستدعي الاختيار فإن عادة يختارون المهام التي يكون النجاح فيها مضموناً ( الفيفي، 2008 : 55 ) .

11. الحراك الاجتماعي، ويتطلب التحرك إلى أعلى في المكانة الاجتماعية حراكاً جغرافياً باعتباره أحد خصائص الحاجة العالية للإنجاز، وإذا كان ذو الحاجة العالية للإنجاز أكثر رغبة في السفر، فقد يكونوا راغبين في ترك أنفسهم مع متطلبات التقدم الاجتماعي ( الزعبي، 2012 : 84 ) .

12. يفضلون حل المشكلة بأنفسهم أكثر من طلب المساعدة والعون لحلها من الآخرين ( المومني، 2005 : 216 ) .

### خصائص المعلمين ذوي الدافعية للإنجاز :

يرى سيفيك - Sevinc ( 2011 : 65 ) خصائص المعلمين ذوي الإنجاز العالي في الآتي :

1. يملكون النزعة للقيام بأهداف لأنفسهم تنطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة، إذ إنهم لا يشعرون باللذة إلا إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج .
2. الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشكلات وإيجاد الحلول لها .
3. الرغبة في التغذية العكسية، لإنجازاتهم ومراقبتها، ليكونوا على علم بمستوى إنجازاتهم .
4. يهتم المعلم ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز بما يؤديه من عمل أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من إنجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياساً لدرجة امتيازه في أداء عمله .
5. يتميز المعلمون مرتفعو الإنجاز بالثقة العالية بالنفس، حيث يميلون للشك في آراء المعلمين الأكثر خبرة منهم، ويلتزمون بأرائهم حتى وإن كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه .
6. يفضلون المهام والأنشطة المتغيرة، التي تحدث فيها تحديات مستمرة، ويتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها .

## نظريات الدافعية :

يؤدي مصطلح الدافعية دوراً عظيماً وبالغ الأهمية بين الباحثين في الوقت الحالي، فمفهوم الدافعية وخصائصها وفروضها تتداخل مع كثير من نظريات علم النفس العام، وعلم نفس الشخصية، ونظريات التعلم ( محمد مصطفى، 1984 : 33 ) .

وسوف تعرض الباحثة أهم ما أشارت إليه النظريات المتعلقة بدافعية الإنجاز، على النحو

التالي :

### أولاً - نظرية الغرائز :

من رواد هذه النظرية ماكدوجل، وكاتل، وماسلو، وفروض النظرية الأساسية كما يأتي :  
صنف ماكدوجل الدوافع التي تتصف بالعمومية والتي يحتاجها الفرد لبقائه والتي تنبع من الفطرة بالدوافع الأولية الفطرية، أما كاتل فقد صنف الدوافع إلى دوافع خارجية ودوافع ثانوية، أما ماسلو فقد اهتم بتحديد الدوافع البيولوجية وتصنيفها، وأكد كل منهما على أن لكل غريزة نوع خاص من الانفعالات ( محمد مصطفى، 1984 : 25 ) .

وقد اقترح ماسلو - Maslow في هذا الإطار طريقة في تحديد الدوافع البيولوجية وتصنيفها، حيث افترض توافقاً مع أصحاب نظريات الدوافع، وهي أن الدوافع الإنسانية يمكن تخيلها كونها هرمية الشكل، بحيث تقع في قاعدة الهرم الحاجات الفسيولوجية الفطرية، اللازمة لوجود الإنسان، وفي قمته توجد الحاجات الاجتماعية، والقيم العليا، وحاجات تحقيق الذات وتقديرها وتحكم بين هذه الدوافع العلاقة الديناميكية المتكاملة، وتظهر هذه العلاقة والتي أسماها ماسلو بالحاجات الحرمانية المتعلقة بالحاجات الأساسية الأربعة الأولى، وقد سميت بالحاجات الحرمانية لأن الحرمان الشديد من إشباعها يؤدي بها إلى أن تجعل الفرد في حالة من التوتر والاضطراب الشديد والتي تؤثر في سلوك الفرد بغض النظر عن موقعها في الهرم، وأما ما تبقى من الحاجات فهي تسمى بالحاجات الإنمائية الثانوية والتي يسعى الفرد إلى إشباعها بعد إشباع الحاجات الأربع الحرمانية، وهي ما تسمى بدوافع الوجود إذ إنها ضرورية لوجود الفرد في البيئة الخارجية، وهي تجعله ينمو ويرتقي ( Gawal & Joseph , 1996 : 32 ) .

هذا وتعتمد أهمية الدوافع في تأثيرها على سلوك الفرد على مدى قربها أو بعدها عن قاعدة الهرم، فالحاجات الفسيولوجية هي من أقوى الحاجات والدوافع، فلا يسعى الفرد إلى تحقيق الحاجات والدوافع الثانوية من الحب والانتماء مثلاً إلا بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، وحاجات الأمن

والسلامة، وعندما تشبع حاجات المستوى الأول يبدأ الفرد بالبحث عن إشباع حاجات المستوى الثاني وهكذا حتى يصل الى غاية قمة الهرم .

**جدول ( 1 ) يوضح محتوى الحاجات عند ماسلو ومستوياتها**

محتوياتها	طبيعة الحاجات
- الطعام - الشراب - التنفس	حاجات أساسية بيولوجية
- الأمان - الطمأنينة	حاجات أمنية
- الحب - القبول من الآخرين - إقامة علاقات - اجتماعية وتكوين صداقات	حاجات اجتماعية
- توكيد الذات - السمات الشخصية - القدرة	حاجات المكانة والتقدير
- القبول بالواقع - التعبير عن الذات - الابداع	حاجات تحقيق الذات

**ثانياً - نظرية التوقع لأتكسون :**

تقوم هذه النظرية على أساس أن السلوك المرتبط بالإنجاز يتكون من عاملين، وهما :  
**- الرغبة في النجاح :** بدرجة تجعل الفرد يتجه نحو الهدف، وتتولد هذه الرغبة نتيجة المتغيرات الثلاثة التالية : دافع النجاح، ويمثل مجرد الرغبة في القيام بعمل معين، ترجيح النجاح ويمثل التنبؤ مستقبلاً بنتائج السلوك، القيمة الحافزة للنجاح وتتمثل في المنبهات التي تجذب الفرد للعمل على تحقيق هدف معين .

**- الخوف من الفشل :** وهذا يجعل الفرد يبتعد عن الهدف نتيجة تجربة سابقة مرت به، وهذا يكون لمتغيرات ثلاثة هي : الدافع إلى تجنب الفشل، احتمال الفشل، القيمة الحافزة للفشل، كما يرى أتكسون الإنجاز مخاطرة تحدها أربعة عوامل منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد، وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة أو العمل المراد إنجازه وذلك كما يلي :

▪ **العوامل المرتبطة بخصال الفرد :**

صنف أتكسون الأفراد إلى نمطين، يعمل كل منهما بطريقة مختلفة عن الآخر في مجال التوجه نحو الإنجاز، ويتسم أفراد النمط الأول بدافعية عالية نحو الإنجاز أكثر من الخوف من

الفشل، بينما يتميز أفراد النمط الثاني بأن الخوف من الفشل لديهم أعلى من درجة الدافعية للإنجاز وعلية فإن أفراد النمط الأول موجهون بدافع الإنجاز، ويتوقع أن يظهروا نشاطاً متفوقاً وإنجازياً لأن قلقهم من الفشل محدود للغاية، في حين أن أفراد النمط الثاني، يسيطر عليهم قلقهم ويوجههم دافع تحاشي الفشل ( عبد اللطيف خليف، 2000 : 201 ) .

#### ■ العوامل المرتبطة بخصائص المهمة :

بالإضافة للعوامل الخاصة بالفرد، هناك عاملان آخران خاصان بالمهمة وهما :

- **العامل الأول :** ويمثل احتمالية النجاح ويشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة .
- **العامل الثاني :** وهو الباعث للنجاح في المهمة، ويقصد به الاهتمام الداخلي، أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص، حيث يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة وافترض أن هذا الباعث يكون مرتفعاً عندما تتزايد صعوبة المهمة، والعكس صحيح في حالة سهولتها، على أن قيمة تزداد مع المهام الصعبة، كما أن الباعث السلبي للفشل يكون أكثر في حالة المهام السهلة ( عبد اللطيف خليفة، 2000 : 205 ) .

#### من خلال العرض السابق لنظرية أتكينسون، يمكن إبراز النقاط التالية :

1. تُعد هذه النظرية دوافع النجاح ودوافع تجنب الفشل من سمات الشخصية الثابتة نسبياً ومن ثم فهي محددات شخصية لدافعية الإنجاز، وتُعد العوامل الأخرى احتمالات النجاح أو الفشل، قيمة بواعث النجاح، أو الفشل ( محددات بيئية أو موقفية لدافع الإنجاز ) .
  2. لا يعني ما سبق إنكار أتكينسون لأهمية البيئة، فهو لا يذكر أهمية البواعث الخارجية كالمال والتعاون من قبل الآخرين في الرفع من مستوى الدافعية للإنجاز ( سعد المقرم ، 2009 : 67 ) .
  3. إن دافعية الإنجاز لدى أتكينسون تتمثل في استعداد ثابت نسبياً في الشخصية، يحدد مدى سعى الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد للامتياز .
- ورغم الإسهامات التي قدمتها دراسة الدافعية في ظل منحى التوقع - القيمة، إلا أن هذا النموذج لم يخل من أوجه للقصور نذكر منها :

1. غموض مفهوم القيمة ومعناها والفروق التي أتت فيها قيمة شيء معين وكذا العمليات النفسية القائمة وراء ذلك ( مصطفى الباهي وأمنية شلبي، 1998 : 23 ) .
2. اقتصار نموذج أتكينسون على المهام ذات المخاطرة، والتي تتطلب بذل الجهد والكفاءة بينما توجد مهام ينجزها الفرد لا تتطلب ما ذكر سلفاً .

3. تركزت نظرية أتكينسون على مواقف المخاطرة في المجال الاقتصادي، في حين أنه توجد مجالات أخرى فيها الإنجاز، كالأدب والفنون وغيرها .

4. نظراً لاقْتِصَار نموذج أتكينسون وارتكازه على دراسات أجريت على الذكور، أصبحت توقعات النموذج لا تنطبق على الإناث .

### ثالثاً - نظرية موراي :

يرجى الفضل لموراي في إدخال مصطلح الدافعية للإنجاز إلى التراث السيكولوجي، وتُعد موراي إحدى المؤسسين لنظريات الشخصية، وقد قامت هي وفريقها عام ( 1938 ) من تصميم اختبار إسقاطي هو اختبار تفهم الموضوع، ووصفت موراي الحاجة إلى الإنجاز على أنها قوة داخلية فسيولوجية أو خارجية تثار بمجرد وجود مثيرات يهتم بها الفرد، سواء كانت مثيرات داخلية أم خارجية، وهذه الحاجة تُعد الطاقة اللازمة لتحريك سلوك الفرد لإشباع الرغبة وتحقيق الهدف .

وترى موراي أن الدافعية للإنجاز وطرق إشباعها تتحدد على حسب نوع الميل، أو الاهتمام فالحاجة للإنجاز العقلي متعلقة برغبة في التفوق العقلي، ويتضح في منظور موراي للدافعية، أهمية وجود البيئة الاجتماعية ومدى إشباعها للحاجة من حيث إتاحة الفرص وأهمية وجود المثيرات الخارجية في البيئة المحيطة وأهمية قياس الاهتمامات والدوافع بشكل تطبيقي وحددت موراي أن الحاجة إلى الإنجاز هي رغبة الفرد، لإتمام شيئاً صعباً، وأن يتمكن من تجميع الأفكار إتماماً لتحقيقها بسرعة وبشكل مستقل ( مصطفى حسن وأمنية شلبي 1988 : 28 ) .

وتُعد أعمال موراي بداية لانطلاق نظريات الدافعية للإنجاز، فكان لها فضل بالغ الأثر في نظريات الشخصية لما قدمته من تطبيقات، ونظريات، وقياس، وابتكارات منهجية، مثل تقنية تفهم الموضوع الإسقاطي لقياس الشخصية التي طورت فيما بعد لقياس الدافعية للإنجاز ودوافع أخرى ( إبراهيم قشقوش وطلعت منصور، 1979 : 36 ) .

### رابعاً - نظرية ماكيلاند :

قام ماكيلاند بدراسات عديدة عن دافع الإنجاز لمجموعة من رجال الأعمال بهدف إثارة دافعيتهم للإنجاز، وكانت النتيجة أن نحو ( 10 % ) فقط من سكان الولايات المتحدة يمتلكون الحاجة للإنجاز على الرغم من ادعاء الكثيرين بامتلاكها، ومن هنا توصل من أن الحاجة للإنجاز تتكون من عدة عوامل منها ما يتعلق بتنشئة الفرد ومنها ما يتعلق بظروف البيئة المحيطة، وأثبتت دراسته إن ذوي الدافعية العالية يتصفون بالآتي :

- المسئولية الكاملة لحل المشكلات .
- المخاطرة المتوسطة .
- الرغبة لتقدير إنجازاتهم .

اقترح ماكلياند خطوات لتنمية دافع الإنجاز لدى الأفراد، وهي :

- أن يسعى الفرد إلى الحصول على تقدير من الآخرين والتعبير عن نجاحه .
- أن يسعى الفرد إلى محاولة السعي لتقدير ذاته بشكل مرتفع (شوقي رابع، 2010 : 41 ) .
- قد توصل دافيد إلى أن فهم التحفيز يتوقف على معرفة ثلاثة حاجات أساسية وهي :
  - **الحاجة الى السلطة** : حيث إن الأفراد الراغبين بشدة في السلطة، يميلون لممارسة التأثير والرقابة والقوة، فهم يطمحون للمناصب القيادية .
  - **الحاجة للإنجاز** : الأشخاص الذين تتوفر لديهم هذه الحاجة يرغبون في النجاح ويخافون من الفشل وهم غالباً يحبون التحدي .
  - **الحاجة للانتماء** : الأفراد الذين تتوفر لديهم هذه الحاجة يشعرون بالسرور عند شعورهم بحب الآخرين لهم .

#### خامساً - نظرية العاملين لهيرزبرج :

ترى هذه النظرية أن الجهود المبذولة لإثارة الدافعية في مجال العمل ينبغي أن تنصب على إشباع حاجات تحقيق الذات والإنجاز، وميز بين مجموعتين من العوامل التي تسهم في البناء المؤسس الصحي .

**المجموعة الأولى** : العوامل الصحة الأساسية، وتشمل :

1. **الاستقرار الوظيفي** : بمعنى الشعور باستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل .
2. **عدم نظم المؤسسة** .
3. **المكانة المناسبة** : وهي تشمل المركز الوظيفي والسلطات وساعات العمل ومكان العمل
4. **الدخل المادي** : وتشمل جميع ما يتقاضاه العامل من أجر ومميزات مثل العلاج والإجازات ووسيلة المواصلات .
5. **الإشراف والذاتية** : وجود قدر من التحكم الذاتي في كيفية أداء العمل .
6. **العلاقات الاجتماعية** : الجيدة في العمل .
7. **ظروف العمل** : من حيث وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات الأساسية للعاملين .

## المجموعة الثانية : الحوافز :

1. العمل المثير : في العمل الذي يرضى اهتمامات العامل وقدراته .
  2. التقدير : أي التقدير من الرؤساء والزملاء .
  3. فرص النمو : أي الشعور بوجود فرص للتقدم والتطور وزيادة الدخل .
  4. تحمل المسؤوليات : أي فرص لتحمل المسؤولية واتخاذ قرارات وقيادة الآخرين .
  5. الإنجازات : وهي وجود مجال، لتحقيق الإنجازات، وتجاوز الأداء المطلوب كما أو كيفاً .
- وخلاصة القول إن العوامل الصحية عند هيرزبرج هي التي تتعلق أساساً بالظروف والعوامل المحيطة بالعمل تسبب درجة عالية من عدم الرضا عندما لا تكون موجودة، لكنها لا تؤدي إلى التحفيز لدى وجودها، بينما العوامل الخاصة بالدافعية والمتعلقة بمحتوى العمل أي بماهية العمل وإنجازات الفرد لذلك العمل والاعتراف الذي يحصل عليه من خلال تأديته، لذلك العمل فإن عند توافرها يؤدي إلى التحفيز والرضا، ولكنها لا تسبب كثيراً من عدم الرضا عند غيابها، إن وجود العوامل الوقائية في مجال العمل لا يشكل بالضرورة الإحساس بالرضا وإنما يسمح حدوثه ومن جهة أخرى ينتج عن انعدام هذه العوامل حالة عدم الرضا والاستقرار العوامل الوقائية لا تكون مرتبطة بحفز الأفراد وزيادة معدل الإنتاجية بل هي عكس مثيلتها من العوامل الدافعة التي لها التأثير الكامل على حفز العمال داخل المؤسسة، كزيادة مستويات الإنتاجية وتحسين مجهوداتهم .

## سادساً - نظرية التوقع لـ فكتور فروم :

تقوم هذه النظرية على تفسير قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره، وترى أن دافعية الفرد للقيام بسلوك معين تتحدد باعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على القيام بذلك السلوك، وأن القيام بذلك السلوك سيؤدي إلى نتيجة معينة وأن هذه النتيجة ذات أهمية للفرد، وهذا يعني أن تحفيز الفرد يعتمد على توقعاته كما يلي : ( باجة حميد، 2014 : 97 )

- أن يتوفر لدى الفرد اهتمام بالمحفزات المالية، وهذا ما يمكن أن يتحقق لدى الأفراد .
- اعتقاد الفرد بوجود ارتباط قوي بين الأداء والمردود أي أن الأداء العالي يصاحبه مردود عالي .

- اعتقاد الفرد بأن هناك احتمال قوي وكبير بأن الجهود التي يبذلها تقود إلى أداء ناجح والملاحظ من محتوى النظرية بأنها الأكثر تركيز على الحوافز المالية وأثرها في الأداء حيث إن تحقق الشروط الوارد ذكرها يعني بأن الحوافز المالية مسئولة مباشرة عن الأداء وعليه فإن النظرية توجه المنظمات الى اعتماد الحوافز المالية كوسائل لتحسين الأداء وأن عملية التحفيز لا يمكنها النجاح إذا لم تركز على الجانب المالي من المحفزات .



**الفصل الثالث**  
**الدراسات السابقة**

- تمهيد .
- المحور الأول / دراسات تناولت أخلاقيات المهنة
- المحور الثاني / دراسات تناولت دافعية الإنجاز
- التعقيب على الدراسات السابقة .
- أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة .
- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة .

## تمهيد :

إن الغرض الأساسي من استعراض عدد من الدراسات السابقة التي ترتبط بموضوع الدراسة الحالي من قريب أو من بعيد يُعد مصدراً مهماً لإلقاء الضوء على هذه الدراسة، إذ إنها تعطي الفرصة للباحثة للوقوف على هذه الدراسات من حيث أهدافها، وإجراءاتها المنهجية والاستفادة من نتائجها للاسترشاد بها في موضوع الدراسة الحالية، حيث ترجع أهمية هذه الخطوة إلى أن الباحثة يجب أن تبدأ بحثها من حيث انتهى إليه الآخرون، بما يحقق مبدأ تراكمية المعرفة وسوف تستعرض الباحثة في دراستها عديد الدراسات العربية والأجنبية العلمية المحكمة، وكذلك بعض الدراسات والمقالات المنشورة في الدوريات العلمية، وأوراق العمل المطروحة في عديد المؤتمرات المتعلقة باستراتيجيات تطوير التعليم قبل الجامعي في ضوء الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي دفعت الدولة لإصدار هذه الاستراتيجيات .

لذا فإن الفصل الراهن سوف يتعرض لهذه الدراسات من أجل وضع تصور ملائم عن الموضوع، وهذه الدراسات تُعد ضرورية من أجل تكوين الخلفية النظرية الملائمة للدراسة ويمكن من خلالها التوصل إلى استنتاجات تفيد القائمين على تنمية المجتمع، بغية الوصول إلى المقصود بحقائق الميدان التي تم حصرها من خلال تلك الدراسات في حقب زمنية مختلفة تعكس طبيعة التغيرات الجارية في المجتمع الذي جرت فيه .

## أولاً - دراسات تناولت أخلاقيات المهنة :

دراسة حيدر ( 2001 ) بعنوان : ( أخلاقيات المهنة من رؤية إسلامية ومدى التزام المعلمين بهذه الاخلاقيات من وجهة نظر المديرين والمعلمين والطلبة )

### أهداف الدراسة :

1. التعرف على أخلاقيات المهنة من رؤية إسلامية ومدى التزام المعلمين بهذه الأخلاقيات .

### عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من عدد (163) من المديرين والمعلمين والطلبة في منطقة الدراسة .

### أداة الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة في عدد (3) استمارات استبانة لكل من (المديرين

– المعلمين – الطلبة) .

### **المنهج المستخدم :**

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي .

### **نتائج الدراسة :**

توصلت الدراسة إلى فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين والمعلمين والطلبة في وجهات نظرهم إزاء أخلاقيات المهنة، وكانت الفروق لصالح المديرين .

دراسة البشري ( 2006 ) بعنوان ( درجة التزام مديري المدارس في دولة الإمارات العربية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين ) .

### **أهداف الدراسة :**

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين .

### **عينة الدراسة :**

كانت العينة طبقية مكونة من عدد (950) معلماً .

### **أداة الدراسة :**

تمثلت أداة الدراسة في استمارة استبانة موجهة إلى المعلمين .

### **المنهج المستخدم :**

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي .

### **نتائج الدراسة :**

1. أشارت النتائج إلى التزام المديرين بأخلاقيات الإدارة المدرسية في كل مجالاتها .
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المعلمين بحسب مؤهلاتهم وخبراتهم في حين كانت الفروق ذات دلالة بحسب الجنس لصالح الذكور .

دراسة الزهراني ( 2007 ) بعنوان : ( أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري التعليم العام للبنين بمكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين ) .

### **أهداف الدراسة :**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين .

**عينة الدراسة :**

تكون العينة من عدد (508) معلماً .

**أداة الدراسة :**

تمثلت الأداة في استمارة استبانة موجهة لمعلمي التعليم العام للبنين بمكة المكرمة .

**المنهج المستخدم :**

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

**نتائج الدراسة :**

1. إن درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات العمل الإداري كان بدرجة ممارسة عالية.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمين ذوي سنوات الخبرة الطويلة .
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي لصالح الذين مؤهلاتهم ماجستير فأعلى .

**دراسة الحياصات ( 2015 ) بعنوان : ( أخلاقيات العمل الإسلامي وأثرها بتعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين بها ) .**

**أهداف الدراسة :**

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية والمتمثلة في الكفاية والإتقان والرفق والتسامح والنصح والإبداع واستشعار المسؤولية والعدالة والإنصاف والأمانة والعمل بروح الفريق وطاعة ولي الأمر والمحافظة على كرامة الوظيفة في الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية .

**عينة الدراسة :**

تكونت العينة من عدد (204) فرداً من العاملين بالمؤسسات الصحفية الأردنية .

**أداة الدراسة :**

تم تطوير استمارة استبانة موجهة إلى للعاملين بهدف جمع البيانات .

**المنهج المستخدم :**

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

## نتائج الدراسة :

1. جاءت تصورات المبحوثين حول مستوى أخلاقيات العمل الإسلامية ومستوى كل بعد من أبعاده مرتفعة .

2. جاءت تصوراتهم حول مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى كل بعد من أبعاده متوسطة

3. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لكل من متغيرات النصح والإبداع، واستشعار المسؤولية والعدالة والإنصاف، والعمل بروح الفريق، وطابعة ولي الأمر، والمحافظة على كرامة الوظيفة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الأردنية .

دراسة حسناوي ( 2016 ) بعنوان : ( أخلاقيات المهنة في ضوء قوانين الإعلام الجزائري -

دراسة وصفية وتحليلية لعينة من قوانين الإعلام )

## أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة لتسليط الضوء على موقع أخلاقيات المهنة الإعلامية في ظل قوانين الإعلام الجزائرية ويأتي ذلك مع تزايد الاهتمام بموضوع أخلاقيات الإعلام في السنوات الأخيرة.

## عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة في قوانين الإعلام 1990 م، 1992 م، القانون العضوي للإعلام 2012 م، القانون المنظم للسمعي البصري 2014 م .

## أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على مصادر القوانين والتشريعات كأداة لجمع البيانات .

## المنهج المستخدم :

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لمسح القوانين المتعلقة بموضوع أخلاقيات المهنة في الجزائر .

## نتائج الدراسة :

1. أنه رغم أهمية أخلاقيات المهنة في الممارسة الإعلامية، إلا أن التشريعات الجزائرية لم توليها اهتماماً بالغاً وكافياً .

2. إن أغلب قوانين الإعلام في الجزائر أهملت هذا الجانب رغم كونه حجر الزاوية في الممارسة الإعلامية .

3. زيادة على الغموض الذي يشوب القوانين من حيث العبارات المبهمة والفضفاضة التي تقبل القراءات المتعددة .

4. إن القوانين في الجزائر تفتقد إلى الآليات القانونية والتقنية التي تجعل من أخلاقيات المهنة أمر واقعياً وفعالاً، مما جعل الممارسة الإعلامية في الجزائر رهينة الفوضى والعشوائية .

دراسة الروسان ( 2018 ) : بعنوان : ( دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة ) .  
أهداف الدراسة :

1. تقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين .

2. التعرف على أثر المتغيرات المستقلة ( المؤهل العلمي، الوظيفية، سنوات الخبرة ) .

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من عدد (328) مديراً ومعلماً خلال الفصل الأول من العام الدراسي (2017/2018) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية .

أداة الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة في استمارة استبانة اشتملت على (29) فقرة .

المنهج المستخدم :

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي .

نتائج الدراسة :

1. إن دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات المهنة لدى المعلمين كان مرتفعاً .

2. وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في منطقة الدراسة تعزيزاً لمتغير المسمى الوظيفي، لصالح تقديرات المدراء .

3. عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في منطقة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولمتغير سنوات الخبرة .

دراسة ثاير ( 2019 ) بعنوان : ( أخلاقيات مهنة التعليم لمدرسي المرحلة الإعدادية في ضوء التحديات المعاصرة من وجهة نظر طلبتهم ) .

أهداف الدراسة :

1. التعرف على أخلاقيات مهنة التعليم لمدرسي المرحلة الإعدادية في ضوء التحديات المعاصرة من وجهة نظر طلبتهم .

2. التعرف على مستوى تطبيق أخلاقيات مهنة التعليم لمدرسي المرحلة الإعدادية في ضوء التحديات المعاصرة من وجهة نظر طلبتهم على وفق متغير النوع ( ذكور – إناث ) .

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من عدد (120) طالباً وطالبة من المدارس الإعدادية في مدينة بعقوبة المركز في العراق .

أداة الدراسة :

تبنى الباحث أداة استبانة مكونة من عدد (32) فقرة موزعة على ستة مجالات .

نتائج الدراسة :

وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأن القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية ويكون الفرق لصالح عينة البحث من الذكور فقد كانوا أكثر حرصاً على أداء المعلم وتشخيص مواطن الضعف في تطبيق الأخلاقيات التي تخص مهنة التعليم .

دراسة أبو رشيد ( 2022 ) بعنوان : ( أخلاقيات مهنة التعليم في الفترة من 2020/2015 – دراسة تحليلية ) – مصر

أهداف الدراسة :

1. التعرف على المصادر المختلفة لأخلاقيات مهنة التعليم .

2. التعرف على أخلاقيات المعلم في مهنة التعليم .

3. تحديد المتغيرات التي ارتبطت بمتغير أخلاقيات مهنة التعليم .

عينة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المسح الشامل لدراسات أخلاقيات مهنة التعليم في قاعدة دار المنظومة خلال الفترة الزمنية الخمس السنوات أي الدراسات الصادرة منذ بداية عام 2015 / 2020، واسفرت الدراسة على عملية حصر الدراسات البالغ عددها (25) دراسة عربية .

## أداة الدراسة :

اعتمدت الباحثة على الملاحظة والدراسات السابقة في جمع البيانات .

## المنهج المستخدم :

استخدمت الباحثة المنهج الكمي واستمارة تحليل المحتوى .

## نتائج الدراسة :

من تتبع نتائج الدراسات المنشورة المختارة في الدراسة الحالية اتضح أن درجة الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة لدى المعلمين ومديري المدارس مما يشير إلى وجود وعي بأخلاقيات مهنة التعليم لدى المجتمع العربي .

دراسة العجوز ( 2023 ) بعنوان : ( تأثير الحرب السورية في أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مدراء مدارس مرحلة التعليم الأساسي )

## أهداف الدراسة :

التعرف على تأثير الحرب السورية في أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المديرين .

## عينة الدراسة :

تألفت عينة الدراسة من (8) مناطق تعليمية و عدد (266) مدرسة حكومية وعدد (76) مدرسة خاصة بنسبة (50%) وتم سحب العينة بطريقة عشوائية فبلغت العينة (133) مدير من المدارس الحكومية و (38) من المدارس الخاصة .

## أداة الدراسة :

استخدمت الباحثة أداة استبانة موجهة إلى مديري المدارس تألفت من أربع محاور ( الاجتماعية – المهنية التربوية – الأخلاقية – الاقتصادية ) .

## المنهج المستخدم :

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي .

## نتائج الدراسة :

1. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات إجابات عينة البحث على بنود الاستبانة تبعاً لمتغير الجنس .
2. توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات إجابات عينة البحث على بنود الاستبانة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة والمدرسة .

3. إن بعض اخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين تأثرت بالحرب السورية حيث تراجع التزام المعلم بالأخلاق العامة والعادات الاجتماعية بنسبة (0.59) .  
دراسة عبد ربه ( 2023 ) بعنوان : ( دور الإدارة المدرسية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم ) .  
أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإدارة المدرسية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم .  
عينة الدراسة :

تم اختيار عينة قصدية من المديرين والخبراء التربويين بحجم (6) أفراد .  
أداة الدراسة :

اعتمد الباحث على المقابلة الفردية المكونة من (4) أسئلة تم التحقق من صدقها وثباتها .  
المنهج المستخدم :

اتبع الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه النوعي .  
نتائج الدراسة :

1. إن وزارة التربية والتعليم قد قصرت في إعلامها وإعلانها عند إتمام العمل في المدونات والتي تعتبر جزءاً هاماً في تنظيم العلاقات ما بين أطراف العمل التربوي .
2. مديريات التربية والتعليم تعمل مع مديري المدارس الجدد والقدامى باختلاف سنوات خبرتهم ومؤهلاتهم والمرحلة العمرية للمدارس التي يقودونها لتطوير ميثاق خاص بمهنة التعليم يشارك في صياغته من في الميدان التربوي .

## ثانياً – دراسات تناولت دافعية الإنجاز :

دراسة أبو غمجة ( 2008 ) بعنوان : ( معرفة علاقة دافع الإنجاز ومفهوم الذات بالرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية ) .

### أهداف الدراسة :

1. معرفة دافع الانجاز وعلاقته بمفهوم الذات لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية .
2. التعرف على دافع الإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة نفسها .
3. التعرف على مفهوم الذات وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية .
4. التعرف على الفروق في دافع الإنجاز ومفهوم الذات والرضا الوظيفي، حسب جنس المعلم .

### عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من عدد (155) معلماً ومعلمة ممن لهم حصص أسبوعية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ونسبة (18%) من مجتمع الدراسة .

### أداة الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة في مقياس دافع الإنجاز للمعلم .

### منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي .

### نتائج الدراسة :

1. وجود معامل ارتباط موجب بين دافع الإنجاز والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة .
2. وجود علاقة ارتباط موجب بين دافع الإنجاز ومفهوم الذات (الواقعية) لدى عينة الدراسة .
3. وجود معامل ارتباط موجب بين مفهوم الذات (الواقعية) والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة .
4. عدم وجود فروق ذات إحصائية بين الذكور والإناث في مفهوم الذات (الواقعية) .
5. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين ولصالح الإناث في الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة .

دراسة بن زروق ( 2008 ) بعنوان : ( الرضا والدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي )

أهداف الدراسة :

1. الكشف عن العلاقة بين الرضا والدافعية للإنجاز .
  2. الكشف عن مدى تأثير مستوى الرضا لدى الأساتذة على مستوى دافعتهم للإنجاز .
- عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة في عدد (400) أستاذ وأستاذة .

أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على استمارة استبانة و عى الأساليب الإحصائية في جمع البيانات .

المنهج المستخدم :

استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي المتقارب .

نتائج الدراسة :

أظهرت الدراسة أن الأغلبية الساحقة من الأساتذة وبنسبة (86%) مستوى دافعتهم للإنجاز مرتفعة .

دراسة الخيري ( 2008 ) بعنوان : ( الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة ) .

أهداف الدراسة :

1. الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين لدى عينة الدراسة بمحافظتي الليث والقنفذة .
2. التحقق من وجود فروق بين المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظتي الليث والقنفذة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز ترجع إلى : ( مكان العمل، سنوات الخبرة، الراتب ) .
3. التحقق من وجود فروق في دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي لدى المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظتي الليث والقنفذة .

## عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من عدد (98) مرشداً من المرشدين المدرسيين الذين يعملون بمدارس التعليم العام الحكومية بمراحله الثلاثة ( الابتدائي، والمتوسط، والثانوي ) للبنين بمحافظة الليث والقنفذة .

## أداة الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة في استمارة استبانة موجه إلى المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام في منطقة الدراسة .

## المنهج المستخدم :

تم استخدام المنهج الوصفي .

## نتائج الدراسة :

1. وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات دافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة .
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي، ومنخفضي الرضا الوظيفي الا في الأبعاد ( المثابرة، الخوف من الفشل، قلق بدء العمل ) لصالح مرتفعي الرضا الوظيفي .
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسيين من عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة في الرضا الوظيفي ترجع إلى متغير مكان العمل إلا في بعد الرضا عن إنجازات العمل لصالح مرشدي المرحلة الثانوية، وفي بعد الرضا عن فرص النمو الوظيفي لصالح مرشدي المرحلة الثانوية، وفي بعد الرضا عن الراتب لصالح مرشدي المرحلة الابتدائية .

دراسة الفزاني ( 2010 ) بعنوان : ( مستوى الطمأنينة وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم العام بمدينة الزاوية ) .

## أهداف الدراسة :

1. الكشف على العلاقة بين مستوى الطمأنينة ودافعية الإنجاز لدى معلمي التعليم العام ( أساي وثانوي ) بمدينة الزاوية .
2. التعرف على الفروق في مستوى الطمأنينة لدى معلمي التعليم العام تبعا لمتغيرات ( الجنس - المؤهل الدراسي - الخبرة التدريسية - المرحلة التي يدرس بها المعلم ) .

3. التعرف على الفروق في دافعية الإنجاز لدى معلمي التعليم العام تبعاً لمتغيرات ( الجنس - المؤهل الدراسي - الخبرة التدريسية - المرحلة التي يدرس بها المعلم ) .

**عينة الدراسة :**

تكونت عينة الدراسة عدد ( 265 ) معلماً ومعلمة .

**أداة الدراسة :**

تمثلت أداة الدراسة في استمارة استبانة معدة لجمع البيانات .

**المنهج المستخدم :**

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي .

**نتائج الدراسة :**

1. وجود علاقة إيجابية بين مستوى الطمأنينة ودافعية الإنجاز في إطار البحوث النفسية .
2. إن المعلمين لم يختلفوا حسب جنسهم والمؤهل العلمي والخبرة حول مستوى الطمأنينة بينما تباينت آراؤهم بحيث وجت فروق بالنسبة لمتغير المرحلة التي يدرس بها المعلم .
3. وجود تباين بين المعلمين في آرائهم حول مستوى دافعية الإنجاز حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس، وكان هذا الفرق لصالح الإناث .
4. عدم وجود اختلاف بين المعلمين تبعاً لمؤهلهم العلمي وخبرتهم في التدريس والمرحلة التي يدرسون بها في دافعية الإنجاز سواء كان معلمو مرحلة التعليم الأساسي أو معلمو مرحلة التعليم الثانوي .

دراسة ضريبي ( 2010 ) بعنوان : ( الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها وعلاقتها بالرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز ) .

**أهداف الدراسة :**

1. التعرف على مدى انتشار الضغوط النفسية لدى مدرسي التعليم الثانوي في دمشق وصنعاء (العينة الكلية) .
2. التعرف على مصادر الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث .
3. التعرف على الأساليب المتبعة في مواجهة الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث .
4. التعرف على مدى إمكانية التنبؤ بالضغوط النفسية، والرضا الوظيفي، من خلال أساليب مواجهة الضغوط النفسية .

5. التعرف على أثر تفاعل متغيرات البحث ( البلد، التخصص، الجنس، الخبرة ) في الضغوط النفسية وأساليب مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز .
6. التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية وكل من : أساليب مواجهة الضغوط والرضا الوظيفي، ودافعية الإنجاز لدى أفراد عينة البحث .
7. التعرف على دلالة الفروق بين منخفضي ومرتفعي الضغوط في كل من : الضغوط النفسية وأساليب مواجهة الضغوط، والرضا الوظيفي، ودافعية الإنجاز .

#### عينة الدراسة :

- تكونت عينة الدراسة من عدد (773) مدرساً ومدرسة وينقسمون إلى مجموعتين هما :
- **المجموعة السورية :** وعدد أفرادها (321) مدرساً ومدرسة ممن يعملون في مدارس التعليم الثانوية العام الرسمي في محافظة دمشق .
  - **المجموعة اليمنية :** وعدد أفرادها (452) مدرساً ومدرسة ممن يعملون بمدارس التعليم الثانوي الرسمي في محافظة صنعاء .

#### أداة الدراسة :

تمثلت في مقياس الضغوط النفسية واستمارة الاستبانة .

#### المنهج المستخدم :

استخدم الباحث المنهج الوصفي .

#### نتائج الدراسة :

1. وجود أثر لتفاعل متغيري التخصص والجنس والخبرة في الأساليب الإيجابية لمواجهة الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث .
2. وجود أثر لتفاعل متغيري التخصص والخبرة في الأساليب السلبية في مواجهة الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث .
3. وجود أثر لتفاعل متغيري البلد والخبرة في الأساليب السلبية في مواجهة الضغوط النفسية لدى أفراد عينة البحث .
4. عدم وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيرات البحث في الرضا الوظيفي .

دراسة البوسيفي ( 2015 ) بعنوان : ( إدارة الصراع التنظيمي واثرها علي دافعية إنجاز أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس ) .

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الصراع التنظيمي علي دافعية إنجاز أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس .

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية النسبية والبالغ عددهم (2286) عضواً من أعضاء هيئة التدريس .

أداة الدراسة :

اعتمدت الباحثة استمارة الاستبانة كأداة للدراسة بالإضافة إلي الأسئلة المقدمة والبيانات الأولية .

المنهج المستخدم :

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي .

نتائج الدراسة :

1. إن درجة ممارسة أساليب إدارة الصراع التنظيمي من قبل رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة كانت قليلة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .

2. إن أكثر الأساليب ممارسة من قبل رؤساء الأقسام بالجامعة لإدارة الصراع التنظيمي هو : أسلوب التنافس، يليه أسلوب التجنب، ثم أسلوب التعاون الذي احتل المرتبة الأخيرة .

3. إن أساليب إدارة الصراع التنظيمي ( أسلوب التعاون – أسلوب التجنب – أسلوب التهذئة ) هي الأكثر تأثيراً في دافعية الإنجاز وفق استجابة عينة الدراسة .

دراسة جعير ( 2017 ) بعنوان : ( العلاقة بين التوافق النفسي الاجتماعي ودافعية الإنجاز لدى التلاميذ السنة الثالثة والرابعة متوسط ) .

أهداف الدراسة :

1. التعرف على العلاقة بين التوافق النفسي الاجتماعي ودافعية الإنجاز لدى التلاميذ السنة الثالثة والرابعة متوسط .

2. معرفة الفروق بين تلاميذ المرحلة المتوسطة في مستوى التوافق النفسي الاجتماعي ودافعية الإنجاز لديهم .

## عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة السيكومترية من عدد (35) طالباً وطالبة من طلاب مرحلة التعليم المتوسط بهدف التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة الأساسية من (150) تلميذاً من تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط موزعين بين ذكور وإناث تم اختيارهم بطريقة عشوائية .

## أداة الدراسة :

تم الاعتماد في جمع البيانات على مجموعة من الأدوات تمثلت في :

1. مقياس التوافق النفسي الاجتماعي .

2. مقياس دافعية الإنجاز .

## المنهج المستخدم :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يحقق فهماً أفضل للظاهرة موضع الدراسة .

## نتائج الدراسة :

1. وجود علاقة ارتباطية بين درجات التوافق النفسي ودرجات دافعية الإنجاز لدى تلاميذ

السنة الثالثة والرابعة من مرحلة التعليم المتوسط .

2. وجود علاقة ارتباطية بين درجات التوافق الاجتماعي ودرجات دافعية الانجاز لدى تلاميذ

السنة الثالثة والرابعة من مرحلة التعليم المتوسط .

3. وجود فروق في درجات التوافق النفسي الاجتماعي ودافعية الانجاز بين تلاميذ المرحلة

السنة الثالثة والرابعة متوسط تعزي إلى متغير الجنس .

دراسة فديسي وآخرون ( 2019 ) بعنوان : ( دافعية الإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي – دراسة

ميدانية في بعض ابتدائيات تاسوست – الأمير عبد القادر ) .

## أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين معلمي الطور الابتدائي والدافعية للإنجاز، وهذا من

خلال الإجابة عن التساؤلات التي تتركز عليها الدراسة .

## عينة الدراسة :

لهذا الغرض اختيرت عينة بلغ عددها (71) معلماً ومعلمة موزعين على (4) مدارس

ابتدائية - تتواجد على مستوى بلدية الأمير عبد القادر ولاية جيجل .

## أداة الدراسة :

تم استخدام استمارة استبانة مكونة من محورين أساسيين : المحور الأول خصص للبيانات الشخصية، المحور الثاني خصص لدافعية الانجاز لدى المعلمين .

## المنهج المستخدم :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي .

## نتائج الدراسة :

أظهرت نتائج الدراسة أن دافعية الانجاز للمعلمين ترتبط بأدائهم وطموحاتهم ونجاحاتهم .

دراسة الصباح وحجازي ( 2021 ) بعنوان : ( الدافعية للإنجاز وعلاقتها بأساليب التعزيز لدى معلمي غرف المصادر ببعض المدارس الابتدائية بفلسطين )

## أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الدافعية للإنجاز وأساليب التعزيز المستخدمة لدى معلمي غرف المصادر الفلسطينية والعلاقة بينهما تبعاً لمتغيرات التخصص وسنوات الخدمة .

## عينة الدراسة :

تم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (179) مفردة من معلمي غرف المصادر ومرشدي التعليم الجامع في فلسطين .

## أداة الدراسة :

استخدمت الباحثتان استمارتي استبانة الأولى استمارة الدافعية للإنجاز، والثانية استمارة أساليب التعزيز وذلك بعد التحقق من صدقهما وثباتهما .

## المنهج المستخدم :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي .

## نتائج الدراسة :

1. إن مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي غرف المصادر جاء مرتفعاً وبوزن نسبي (84.04%) .

2. إن استخدام معلمي غرف المصادر للأساليب التعزيزية جاء مرتفعاً بنسبة (77.1%) .

3. لا يوجد اختلاف في مستوى الدافعية للإنجاز وأساليب التعزيز لدى معلمي غرف المصادر تبعاً لمتغيري سنوات الخدمة في غرفة المصادر والمؤهل العلمي .

4. وجود علاقة طردية بين الدافعية للإنجاز وأساليب التعزيز المستخدمة لدى معلمي غرف المصادر في فلسطين .

دراسة الحموزي ( 2024 ) بعنوان : ( دافعية الإنجاز لدى معلمي اللغة العربية وعلاقتها بالتدريس الإبداعي لديهم في مديرية تربية الخليل )  
أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى علاقة دافعية الإنجاز لدى معلمي اللغة العربية بالتدريس الإبداعي لديهم في مديرية الخليل .  
عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من عدد (119) معلماً ومعلمة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام 2023/2022 .  
أداة الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة في استمارة استبانة تم توزيعها على أفراد العينة .  
المنهج المستخدم :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي .  
نتائج الدراسة :

1. إن مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي اللغة العربية كانت مرتفعة بمتوسط حسابي (4.01)
2. إن مجال الإدارة حصل على أعلى مستوى في مجالات دافعية الإنجاز بمتوسط حسابي (4.03) تلاه مجال المثابرة جاء بمتوسط حسابي قدره (4.02) ثم جاء مجال الطموح بمتوسط حسابي قدره (3.97) .
3. إن مستوى التدريس الإبداعي لدى معلمي اللغة العربية كانت مرتفعة حي بلغ المتوسط (3.72) مع انحراف معياري مقدراه (0.71) .
4. إن مهارات التنفيذ حصل على أعلى مستوى في مهارات التدريس الإبداعي بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.76) .

## التعقيب على الدراسات السابقة :

بعد استعراض الدراسات السابقة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة، لاحظت الباحثة أن موضوع دراستها الحالية لم يحظ بالاهتمام الكافي من الدارسين والباحثين، حيث لم أنها لم تتحصل على دراسة تناولت متغيرات الدراسة بشكل مباشر، وذلك في حدود - إطلاع الباحثة - كما لاحظت الباحثة أن أبرز ما جاء في الدراسة السابقة يمكن بيانه في عدة محاور، وذلك على النحو التالي :

### أولاً - من حيث الأهداف :

إن معظم الدراسات قدمت أكثر من هدف وسعت إلى تحقيقه من خلال أدوات الدراسة التي اختارتها ومن خلال الجانب العملي لكل دراسة وأحياناً من إجابات المبحوثين من عينة الدراسة، وهذه أبرز الأهداف التي تعرضها الباحثة في المحور الأول من الدراسات السابقة وهو محور ( أخلاقيات المهنة ) وذلك على النحو التالي :

1. التعرف على أخلاقيات المهنة من رؤية إسلامية ومدى التزام المعلمين بهذه الأخلاقيات، دراسة حيدر ( 2001 ) .

2. التعرف على درجة التزام مديري المدارس الثانوية في دولة الإمارات العربية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر المعلمين، دراسة البشري ( 2006 ) .

3. التعرف على أخلاقيات العمل الإداري لدى مديري المدارس التعليم العام للبنين مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين، دراسة الزهراني ( 2007 ) .

4. تقدير دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين، دراسة الروسان ( 2018 ) .

5. التعرف على أخلاقيات مهنة التعليم لمدرسي المرحلة الإعدادية في ضوء التحديات المعاصرة من وجهة نظر طلبتهم، دراسة ثاير ( 2019 ) .

6. تسليط الضوء على موقع أخلاقيات المهنة الإعلامية في ظل قوانين الإعلام الجزائرية خلال السنوات الأخيرة، دراسة حسناوي ( 2016 ) .

7. التعرف على المصادر المختلفة لأخلاقيات مهنة التعليم، دراسة أبو رشيد ( 2022 ) .

8. التعرف على تأثير الحرب السورية في أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المدراء، دراسة العجوز ( 2023 ) .

9. التعرف على دور الإدارة المدرسية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم، دراسة عبد ربه، ( 2023 ) .

أما أبرز الأهداف التي جاءت في دراسات المحور الثاني ( دافعية الإنجاز ) :

1. معرفة دافع الإنجاز وعلاقته بمفهوم الذات لدى مدرسي ومدرسات المرحلة الثانوية، دراسة أبو غمجة ( 2008 ) .

2. الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين المدرسيين لدى عينة الدراسة بمحافظة الليث والقنفذة، دراسة الخيري ( 2008 ) .

3. الكشف على العلاقة بين مستوى الطمأنينة ودافعية الإنجاز لدى معلمي التعليم العام ( أساسي وثانوي ) بمدينة الزاوية، دراسة الفزاني ( 2010 ) .

4. التعرف على أثر إدارة الصراع التنظيمي علي دافعية إنجاز أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس، دراسة البوسيفي ( 2015 ) .

5. التعرف على العلاقة بين التوافق النفسي الاجتماعي ودافعية الإنجاز لدى التلاميذ السنة الثالثة والرابعة متوسط، دراسة جعير ( 2017 ) .

6. معرفة العلاقة بين معلمي الطور الابتدائي والدافعية للإنجاز، دراسة قدسي ( 2019 ) .

7. التعرف إلى الدافعية للإنجاز وأساليب التعزيز المستخدمة لدى معلمي غرف المصادر الفلسطينية والعلاقة بينهما تبعاً لمتغيرات التخصص وسنوات الخدمة، دراسة الصباح وحجازي ( 2021 ) .

8. الكشف عن العلاقة بين الرضا والدافعية للإنجاز، دراسة بن زروق ( 2008 ) .

9. التعرف إلى علاقة دافعية الإنجاز لدى معلمي اللغة العربية بالتدريس الإبداعي لديهم في مديرية الخليل، دراسة الحوزي ( 2024 ) .

أما الدراسة الحالية فقد سعت الباحثة من خلالها إلى دراسة متغيري أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الثانوية، وكانت أبرز أهدافها :

1. التعرف على أخلاقيات المهنة الواجب توافرها لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي .

2. التعرف على خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي .

3. الكشف عن علاقة أخلاقيات المهنة بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي .

#### ثانياً – من حيث المنهج :

إن أغلب الدراسات استخدمت المنهج الوصفي، باعتباره في نظر الباحثين أنسب المناهج للمتغيرات التي وردت في هذه الدراسات وأغلبها حول أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز، ومن الدراسات التي استخدمت المنهج الوصفي : دراسة حيدر ( 2001 ) ودراسة الزهراني ( 2007 ) ودراسة الحياصات ( 2015 ) ودراسة عبد الجليل حسناوي ( 2016 ) ودراسة الروسان ( 2018 ) ودراسة العجوز ( 2023 ) ودراسة عبد ربه ( 2023 ) ودراسة أبو غمجة ( 2008 ) ودراسة الخيري ( 2008 ) ودراسة الفزاني ( 2010 ) ودراسة ضريبي ( 2010 ) ودراسة البوسيفي ( 2015 ) ودراسة جعير ( 2017 ) ودراسة قدسي وآخرون ( 2019 ) ودراسة الصباح وحجازي ( 2021 ) ودراسة الحموزي ( 2024 ) .

وهناك دراستان فقط استخدمتا منهجين آخرين وهما : دراسة بن زروق ( 2008 ) واستخدم فيها الباحث المنهج المسحي الوصفي المتقارب، ودراسة أبو رشيد ( 2022 ) واستخدمت الباحثة المنهج الكمي .

**أما الدراسة الحالية :** فإنها تتطابق كثيراً مع الدراسات السابقة حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لأنه يعد الأنسب لموضوع دراستها وهو الأكثر استخداماً في العلوم الإنسانية بشكل عام .

#### ثالثاً – من حيث الأدوات :

إن نسبة كبيرة من الدراسات استخدمت استمارة الاستبانة وعدد آخر منها استخدم أدوات أخرى مثل بعض المقاييس وكل دراسة اختارت أداة الدراسة وفق أهدافها ومتغيراتها وتساؤلاتها وفرضياتها ومجتمع الدراسة وحجم العينة فيها .

ومن الدراسات التي استخدمت استمارة الاستبانة : دراسة حيدر ( 2001 ) ودراسة البشري ( 2006 ) ودراسة الزهراني ( 2007 ) ودراسة الحياصات ( 2015 ) ودراسة الروسان ( 2018 ) ودراسة العجوز ( 2023 ) ودراسة الخيري ( 2008 ) ودراسة الفزاني ( 2010 ) ودراسة البوسيفي ( 2015 ) ودراسة قدسي وآخرون ( 2019 ) ودراسة الصباح وحجازي ( 2021 ) ودراسة بن زروق ( 2008 ) ودراسة الحموزي ( 2024 ) ودراسة ثاير ( 2019 ) .

وهناك دراسات أخرى استخدمت المقياس وغيره من الأدوات مثل : دراسة حسناوي ( 2016 ) حيث استخدمت مقياس أخلاقيات المهنة أما دراسة أبو رشيد ( 2022 ) فقد استخدمت اللقاءات ومقياس أخلاقيات المهنة، ونجد كذلك دراسة عبد ربه ( 2023 ) استخدمت المقابلة أيضاً، أما دراسة أبو غمجة ( 2008 ) فقد استخدمت مقياس دافعية الإنجاز، في المقابل استخدم دراسة ضريبي ( 2010 ) مقياس الضغوط النفسية إضافة إلى استمارة الاستبانة، وأخر الدراسات كانت للباحثة جعير ( 2017 ) والتي استخدمت فيها مقياس التوافق النفسي ومقياس دافعية الإنجاز .

**أما الدراسة الحالية :** فقد استخدمت فيها الباحثة استمارة الاستبانة وفق المحاور المقسمة على متغيري الدراسة وهي الأشبه بطبيعة الموضوع الدراسة ومجتمع المبحوثين من المعلمين وأهداف الدراسة وتساؤلاتها .

**رابعاً – من حيث حجم العينة :**

إن معظم مجتمع الدراسات السابقة تشكل من المعلمين أو مديري المدارس وقليل منها كان من فئة الطلاب أو الموظفين ومن لهم علاقة بالتعليم وينقلدون مناصب وظيفية في سلك التعليم ومن الدراسات التي كان مجتمع الدراسة فيها من غير المعلمين وغير المديرين كانت دراسة ثاير ( 2019 ) حيث تكون مجتمع الدراسة من طلاب المدارس الثانوية، أما دراسة جعير ( 2017 ) فهي كذلك تكون مجتمع الدراسة فيها من طلاب مرحلة التعليم المتوسط .

أما الدراسات التي استخدمت فئة الموظفين فهي : دراسة الحياصات ( 2015 ) ودراسة الحسناوي ( 2016 ) .

أما باقي الدراسات فكلها تكون مجتمع الدراسة فيها من المعلمين أو مديري المدارس الذين هم في الأساس يُعتبرون معلمين من خلال المهنة الأم، أما حجم العينة فترى الباحثة أن يتم عرض هذا الحجم من خلال هذا التقسيم التالي :

1. **دراسات تجاوزت ( 1000 ) مفردة :** وهي دراسة البوسيفي وبلغ عينتها ( 2288 )

مفردة حيث استخدمت طريقة المسح الشامل .

2. **دراسات كان حجم العينة فيها من ( 300 – 1000 ) :** وهي أربع دراسات دراسة

البشري ( 950 ) مفردة، ودراسة ضريبي ( 773 ) مفردة، ودراسة الزهراني ( 508 )

مفردة، ودراسة الروسان ( 328 ) مفردة .

3. **دراسات تكونت عينتها من ( 100 – 300 ) مفردة :** وهي الأكثر عدداً بين الدراسات

السابقة وعددها ( 9 ) دراسات وهي دراسة الفزاني ( 263 ) مفردة، ودراسة الصباح

وحجازي ( 179 ) مفردة، ودراسة أبو عمجة ( 155 ) مفردة، ودراسة جعير ( 150 ) مفردة، ودراسة العجوز ( 133 ) مفردة، ودراسة ثاير ( 120 ) مفردة، ودراسة الحموزي ( 119 ) مفردة، ودراسة الحياصات ( 204 ) مفردة ودراسة حيد ( 163 ) .

**4. دراسات حجم العينة فيها أقل من ( 100 ) مفردة :** وعددها أربع دراسات وهي دراسة الخيري ( 98 ) مفردة، ودراسة قدسي وأخرون ( 71 ) مفردة، ودراسة عبد ربه ( 6 ) مفردات .

**أما الدراسة الحالية :** فإنها تقع ضمن هذا النوع الأخير من الدراسات فهي من ضمن الدراسات الأقل من ( 100 ) مفردة حيث بلغ حجم العينة ( 83 ) مفردة مشكلة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمدارس تعليم الزهراء تم اختيارهم حسب ترشيحات مديري المدارس ورغبة المعلم نفسه للمشاركة في الإجابة عن تساؤلات الدراسة والتعاون مع الباحثة .

#### **خامساً – من حيث النتائج :**

لاحظت الباحثة أن نتائج الدراسات السابقة قد تنوعت حسب ما طرحته كل دراسة من تساؤلات لغرض تحقيق أهدافها وحسب ما تناولته من متغيرات، حيث أن الدراسات السابقة كانت متعددة الأهداف والتساؤلات، وهذه أبرز النتائج التي رأت الباحثة عرضها في هذا الإطار :

1. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المديرين والمعلمين والطلبة في وجهات نظرهم إزاء أخلاقيات المهنة، وكانت الفروق لصالح المديرين، دراسة حيدر ( 2001 ) .
2. التزام المديرين بأخلاقيات الإدارة المدرسية في كل مجالاتها، دراسة البشري ( 2006 ) .
3. إن درجة ممارسة مديري المدارس لأخلاقيات العمل الإداري كان بدرجة ممارسة عالية دراسة الزهراني ( 2007 ) .
4. إن دور مديري المدارس في تعزيز ميثاق أخلاقيات المهنة لدى المعلمين كان مرتفعاً دراسة الروسان ( 2018 ) .
5. إن الذكور كانوا أكثر حرصاً على أداء المعلم وتشخيص مواطن الضعف في تطبيق الأخلاقيات التي تخص مهنة التعليم، دراسة ثاير ( 2019 ) .
6. إن بعض اخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين تأثرت بالحرب السورية حيث تراجع التزام المعلم بالأخلاق العامة والعادات الاجتماعية، دراسة سوسن العجوز ( 2023 ) .

7. وجود معامل ارتباط موجب بين دافع الإنجاز والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، دراسة أبو عمجة ( 2008 ) .
8. وجود علاقة إيجابية بين مستوى الطمأنينة ودافعية الإنجاز في إطار البحوث النفسية دراسة الفراني ( 2010 ) .
9. إن مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي غرف المصادر جاء مرتفعاً، دراسة الصباح وحجازي ( 2021 ) .
10. إن الأغلبية الساحقة من الأساتذة وبنسبة (86%) مستوى دافعتهم للإنجاز مرتفعة دراسة بن زروق ( 2008 ) .

#### أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

في نهاية هذا التعقيب على الدراسات السابقة ترى الباحثة أنه من الضروري أن تستعرض أبرز النقاط التي استفادت بها من خلال الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة في الدراسة الحالية بشقيها النظري والعملي، وذلك كما يلي :

1. تحديد هدف الدراسة الحالية وهو التعرف على أخلاقيات المهنة الواجب توافرها لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .
2. توفير المجال الخصب للباحثة للاطلاع وبلورة مشكلة دراستها وتحديدها، بالإضافة إلى إثراء الإطار النظري للدراسة.
3. تحديد عينة الدراسة من حيث الحجم والعمر الزمني، حيث اختارت الباحثة العينة من معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .
4. اختيار منهج الدراسة الملائم حيث تبين للباحثة إن المنهج الوصفي هو أنسب المناهج لإجراء مثل هذا النوع من الدراسات .
5. تحديد الإطار النظري في مجال متغيرات الدراسة .
6. تحديد أدوات الدراسة واختيارها طبقاً لمتغيرات الدراسة .
7. صياغة تساؤلات الدراسة وتوجيهها تبعاً لنتائج هذه الدراسات .
8. تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة على تساؤلات الدراسة .
9. تقديم التوصيات والمقترحات التي ستصل إليها الباحثة في هذه الدراسة .
10. توفير عديد المصادر والمراجع اللازمة والمفيدة للدراسة الحالية .

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

تسعى الباحثة في دراستها الحالية إلى

1. إنها دراسة جديدة تناولت موضوع دافعية الإنجاز من جانب أخلاقيات المهنة بأسلوب تربوي متطور وحديث .
2. إن هذه الدراسة صححت بعض المفاهيم الخاطئة حسب وجهة نظر الباحثة حول أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي .
3. تُعد الدراسة الحالية أول دراسة تطرق إلى دراسة موضوع أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز بمنطقة الدراسة .
4. تتميز الدراسة الحالية بأنها جمعت بين أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي .



**الفصل الرابع**  
**الدراسة الميدانية**

- الإجراءات المنهجية للدراسة .
- اختبار صدق وثبات أداة الدراسة .
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

## الإجراءات المنهجية للدراسة :

يشمل هذا الفصل عرض الإجراءات التي اتبعت في هذه الدراسة والكفيلة بتحقيق أهدافها بدءاً من تحديد نوع الدراسة، يلي ذلك نوع المنهج، والمجتمع، وأداء الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، وبناء أداة جمع البيانات، واختبار صدق وثبات الأداة، والأساليب الإحصائية المتبعة، وفيما يلي عرض لأهم هذه الإجراءات :

### أولاً - نوع الدراسة :

تُعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف تقرير خصائص ظاهرة ووصف الحقائق وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها بشكل واقعي وموضوعي، وهذه الدراسة من النوع الوصفي للأسباب التالية :

1. إن الدراسة الوصفية التحليلية تعتنى بتقرير خصائص ظاهرة أو مشكلة محددة وموجودة فعلاً في الواقع الميداني .
2. إن الدراسة الوصفية التحليلية تساعد على الوصف الكمي والكيفي لآراء مجتمع بحثي محدد الحجم إزاء قضية .
3. تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف الدراسة وتساؤلاتها بمنطقة الدراسة من خلال أداة الدراسة .

### ثانياً - نوع المنهج :

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم من خلاله تطبيق خطوات المنهج العلمي تطبيقاً علمياً في دراسة ظاهرة أو مشكلة اجتماعية معينة في منطقة جغرافية بحيث تحصل على كافة المعلومات التي تصور مختلف جوانب الظاهرة المدروسة، وبعد تصنيف وتحليل هذه البيانات يمكن الاستفادة منها في الأغراض العلمية ( عدلي أبو طاحون، 1998 : 42 ) .

ويُعرف المنهج الوصفي كذلك بأنه : " الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة ملتصقة بظاهرة معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلامات التي تصل لها وتفسرها وتكتشف الجوانب التي تحكمها " ( عبد الباسط حسن، 2000 : 234 ) .

وتم اختيار هذا المنهج لعدة أسباب، أهمها :

- إنه أنسب الطرق التي تؤدي إلى جمع البيانات وتحليلها من أعداد كبيرة من المبحوثين .
- أنه يهتم بدراسة الواقع المتصلة بموضوع الدراسة .

### ثالثاً - مجتمع الدراسة وعينتها :

تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات التعليم الثانوي بمراقبة تعليم الزهراء، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من عدد ( 80 ) معلماً ومعلمة منهم ( 17 ) معلماً و ( 63 ) معلمة وذلك من العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة والبالغ ( 313 ) معلماً ومعلمة .

### رابعاً - أداة الدراسة :

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على استمارة استبانة لعينة معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالزهراء، وهذه الأداة كانت من إعداد الباحثة بعد اطلاعها على عدد كبير من الدراسات السابقة للاستفادة من بعض الأدوات التي استخدمتها هذه الدراسات .  
وبعد مناقشة الاستمارة مع الدكتور المشرف قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين في علم النفس من جامعة الزاوية والأكاديمية الليبية، وذلك لإبداء آرائهم حول هذه الأداة، ويوجد كشف بأسماء هذه اللجنة في ملحقات الدراسة .

## اختبار صدق وثبات أداة الدراسة :

### أولاً - صدق أداة الدراسة :

استخدمت الباحثة صدق المحكمين : وهو عرض أداة جمع البيانات الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في موضوع الدراسة بصفة خاصة وطرق البحث بصفة عامة، حتى يدلوا برأيهم في الأداء من جوانب عديدة منها الشكل، والصيغة، والترتيب، وسلامة البنود أو الأسئلة، ومدى مناسبتها للموضوع المراد قياسه ( مدحت أبو النصر : 183 ) .

وقامت الباحثة بإعداد الصورة المبدئية لعبارات استبانة الدراسة بعد الاطلاع على عديد المراجع العلمية، والدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة الحالية، وبعد مناقشة الأستاذ المشرف، تم إجراء بعض التعديلات عليها والتوصل إلى الصورة الأولية للاستبانة، وبعد ذلك قامت الباحثة بعرضها مرفق بخطة الدراسة على عدد من المحكمين الموضح أسمائهم في ملاحق الدراسة وذلك للتأكد من مدى ملائمة عبارات الاستبانة لمجتمع الدراسة، وأن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه، وتجب عن أسئلة محاور الدراسة، بالإضافة إلى مدى ملائمة معيار الإجابات المستخدمة للأسئلة الواردة في الاستبانة، وقد أشار الأساتذة المحكمون إلى عديد الملاحظات والاقتراحات والتي تم أخذها بعين الاعتبار، ومن ثم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة الموضحة في في ملاحق هذه الدراسة.

### ثانياً - ثبات أداة الدراسة :

يقصد بثبات أداة جمع البيانات دقتها واتساقها، بمعنى أن تعطي أداة جمع البيانات النتائج نفسها إذا تم استخدامها أو إعادتها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة ( مدحت أبو النصر، 2004 : 184 )  
ولقياس مدى ثبات محاور الدراسة استخدمت الباحثة معادلة ( ألفا كرونباخ ) وهذا الاختبار يقيس درجة تناسق إجابات المستقصى منهم على كل الأسئلة الموجودة بالمقياس، وإلى المدى الذي يقيس فيه كل سؤال المفهوم نفسه، وتكون قيمة معامل ( ألفا كرونباخ ) ما بين ( 0 - 1 ) ويبين مدى الارتباط بين إجابات مفردات عينة الدراسة فعندما تكون قيمة معامل ( ألفا كرونباخ ) صفراً فيدل ذلك على عدم وجود ارتباط مطلق ما بين إجابات مفردات عينة الدراسة، أما إذا كانت قيمة معامل ( ألفا كرونباخ ) واحداً صحيحاً فهذا يدل على أن هناك ارتباطاً تاماً بين إجابات مفردات عينة الدراسة، ومن المعروف أن أصغر قيمة مقبولة لمعامل ( ألفا كرونباخ ) هي ( 0.6 ) وأفضل قيمة تتراوح بين ( 0.7 إلى 0.8 ) وكلما زادت قيمته عن ( 0.8 ) كان ذلك أفضل، والجدول التالي رقم ( 1 ) يبين معامل ثبات محاور الدراسة .

جدول رقم ( 1 ) يبين نتائج اختبار ألفا كرونباخ لتساؤلات الدراسة

ت	التساؤلات	المجموع	
		عدد العبارات	ألفا كرونباخ
1	ما أخلاقيات المهنة الواجب توافرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي في مدينة الزهراء	16	0.831
2	ما خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي لمدينة الزهراء	16	0.790
3	هل لأخلاقيات المهنة علاقة بدافعية الإنجاز لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء	16	0.864
	<b>جميع العبارات</b>	<b>48</b>	<b>0.813</b>

يتضح من الجدول السابق أن معامل ثبات تساؤلات الدراسة ( معامل ألفا كرونباخ ) قد تراوح بين ( 0.790 - 0.831 ) لمختلف تساؤلات الدراسة، كما أن معامل ثبات ( ألفا كرونباخ ) لجميع تساؤلات الدراسة بلغ ( 0.813 ) .

واستخدمت الباحثة طريقة التجزئة النصفية على تساؤلات الدراسة، وتعتمد هذه الطريق على تجزئة عبارات كل تساؤل إلى نصفين ( زوجية، وفردية ) ويتم حساب العلاقة أو مدى الارتباط بين درجات هذين النصفين، وظهرت النتائج في الجدول التالي رقم ( 2 ) .

جدول رقم ( 2 ) نتائج اختبار التجزئة النصفية لتساؤلات الدراسة

ت	التساؤلات	المجموع		
		عدد العبارات	معامل الارتباط بيرسون	معامل الثبات سبيرمان براون
1	ما أخلاقيات المهنة الواجب توافرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي في مدينة الزهراء	16	0.778	0.870
2	ما خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي لمدينة الزهراء	16	0.684	0.782
3	هل لأخلاقيات المهنة علاقة بدافعية الإنجاز لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء	16	0.752	0.826
	<b>المجموع</b>	<b>48</b>	<b>0.715</b>	<b>0.811</b>

يتضح من الجدول السابق أنه توجد علاقة ارتباط بين أجزاء تساؤلات الدراسة حيث أن معامل ارتباط بيرسون لمجموع عبارات الاستبيان يساوي ( 0.715 ) كما أن معامل ثبات سبيرمان براون بين النصف الفردي والزوجي لمجموع عبارات الاستبيان يساوي ( 0.811 ) وتعد هذه القيم عالية ومناسبة للتحقق من ثبات المقياس .

وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات مقياس الدراسة مما يجعلها على ثقة بصحة المقياس وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على تساؤلات الدراسة .

### ترميز بيانات الدراسة :

بعد تجميع استمارات الاستبانة استخدمت الباحثة الطريقة الرقمية في ترميز البيانات، وبما أنه يقابل كل عبارة من عبارات محاور المتغيرات الأساسية للاستبانة اختيارات وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي : ( أوافق – أوافق إلى حد ما – لا أوافق ) فقد تم إعطاء كل من الاختيارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي : نعم ( 3 ) ثلاث درجات، إلى حد ما ( 2 ) درجتان، لا ( 1 ) درجة واحدة، واعتبر الوسط الحسابي مساوياً للرقم ( 2 ) باعتبار أن  $1 + 2 + 3 = 6$  ، وبالتالي فإن المتوسطات الحسابية التي قيمتها أقل من ( 2 ) تعبر عن درجة موافقة متدنية، والمتوسطات الحسابية التي قيمتها ( 2 ) تعبر عن درجة موافقة متوسطة والمتوسطات الحسابية التي قيمتها أكبر من ( 2 ) تعبر عن درجة موافقة مرتفعة .

## الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وتحليل البيانات الأولية التي تم جمعها من مفردات مجتمع الدراسة فقد تم استخدام عديد الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على استخدام برمجية الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز ( SPSS ) الإصدار ( 20 ) وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي قامت الباحثة باستخدامها :

### 1. اختبار كرونباخ ألفا :

يُعد اختبار كرونباخ ألفا من الاختبارات الإحصائية المهمة لتحليل بيانات الاستبانة وهو اختبار يبين مدى ثبات إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبانة، ويتم إيجاده باستخدام المعادلة التالية : ( محمود البياتي، 2005 : 49 )

$$\alpha = \left( \frac{N}{N-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_q^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\alpha$  = معامل الثبات.

N = عدد الأسئلة في الاستبيان.

$\sigma_q^2$  = تباين السؤال.

$\sigma_t^2$  = تباين جميع الأسئلة.

### 2. الوسط الحسابي :

الوسط الحسابي هو : " مجموع القيم على عددها " وهو أحد مقاييس النزعة المركزية ويستخدم لتقدير معالم المجتمع .

ويتم إيجاد الوسط الحسابي عن طريق المعادلة التالية : ( نكون تشاو، 2004 : 86 )

$$\bar{x} = \frac{\sum_i^n x_i}{n}$$

### 3. الانحراف المعياري :

الانحراف المعياري لمجموعة من المشاهدات هو : " الجذر التربيعي الموجب لمجموع مربعات انحرافات القيم عن وسطها الحسابي مقسوماً على ( n - 1 ) " وهو أحد مقاييس التشتت

ويستخدم لمعرفة مدى تقارب أو تباعد إجابات مفردات عينة حول خيار معين ، ويتم إيجاد الانحراف المعياري من المعادلة التالية : ( نكنون تشاو، 2004 : 114 )

$$S = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n f(X_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

حيث :

$\bar{x}$  : الوسط الحسابي.

: التكرار لكل قيمة معطاة.

$n$  : عدد القيم.

#### 4. معامل الارتباط :

تقع قيمة معامل الارتباط بين ( 1 - 1 ) وهذه القيمة تدل على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين، فإذا كانت القيمة كبيرة بغض النظر عن الإشارة فإن العلاقة بين المتغيرين قوية وتعتبر العلاقة قوية احصائياً إذا كان مستوى دلالة الاختبار الإحصائي المرافق لمعامل الارتباط صغيرة ( أقل من 0.05 ) أما إشارة معامل الارتباط فإنها تدل على اتجاه العلاقة بين المتغيرين فإذا كانت الإشارة موجبة فإن زيادة قيم أحد المتغيرات ترافقها زيادة في قيم المتغير الآخر ونقصان قيم هذا المتغير يرافقها نقصان في قيم المتغير الآخر، أي إن العلاقة بين المتغيرين طردية أما الإشارة السالبة فإنها تعني إن زيادة قيم أحد المتغيرات يرافقها نقصان في قيم المتغير الآخر والعكس صحيح، أي إن العلاقة عكسية، ويمكن استخدام أكثر من معامل لإيجاد الارتباط، ومن أهم هذه المعاملات :

**معامل ارتباط بيرسون :** ويتم استخراج معامل ارتباط بيرسون من خلال تطبيق المعادلة

التالية ( محفوظ جودة، 2008 : 256 )

$$R = \frac{N(\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

حيث  $R$  = معامل ارتباط بيرسون.

$X$  = المتغير الأول.

$Y$  = المتغير الثاني.

معامل سبيرمان براون : ( علي العمري، د ت : 619 )

ويتم استخراجها من خلال المعادلة التالية :

$$R = \frac{2 \times r_{ij}}{1 + r_{ij}}$$

حيث  $R$  = معامل إرتباط سبيرمان براون.

# **الفصل الخامس**

## **عرض وتحليل بيانات الدراسة وتفسيرها**

- تمهيد
- عرض وتحليل بيانات الدراسة وتفسيرها
- نتائج تحليل تساؤلات الدراسة
- نتائج الدراسة
- التوصيات والمقترحات

## تمهيد :

يحلل هذا الفصل نتائج الدراسة الحالية ، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة عن تساؤلات الدراسة ، ومعالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، وصولاً إلى النتائج وتحليلها وتفسيرها .

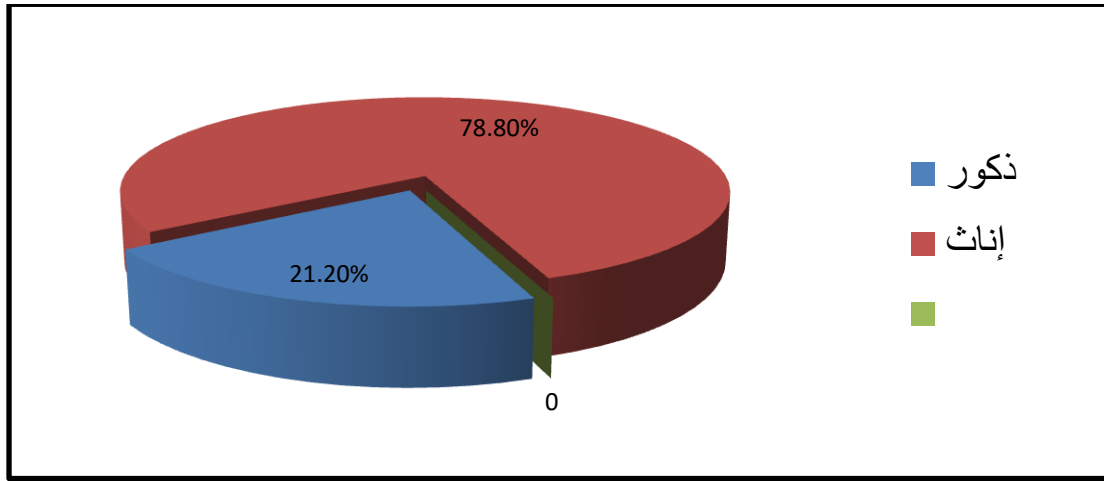
## عرض وتحليل بيانات الدراسة وتفسيرها :

### البيانات الأولية :

### أولاً - حسب الجنس :

جدول رقم ( 3 ) التوزيع التكراري والنسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	17	%21.2
إناث	63	%78.8
المجموع	80	%100.0



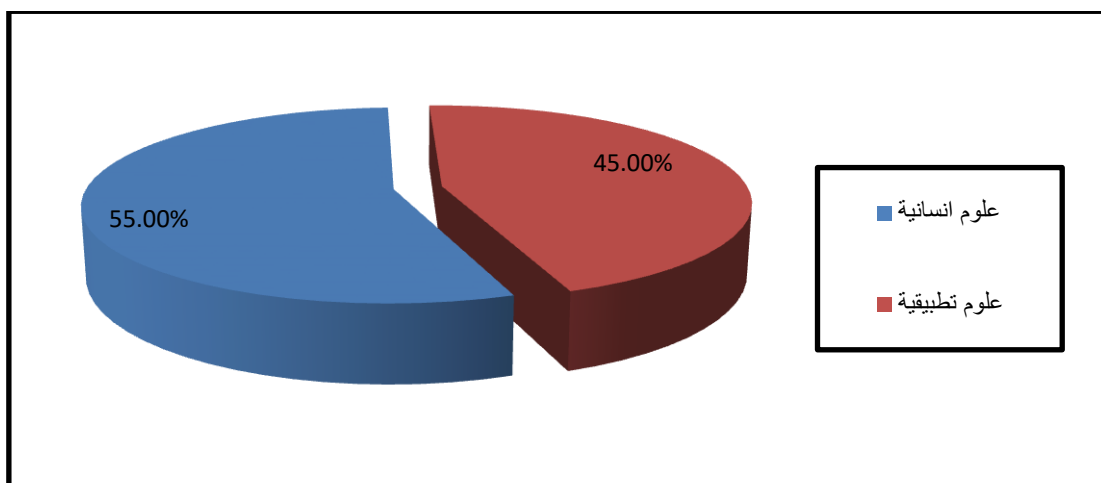
الشكل رقم ( 1 ) التوزيع النسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب الجنس

بالنظر إلى الجدول السابق والشكل ( 1 ) يتبين أن نسبة الإناث هي الأعلى بين مفردات مجتمع الدراسة وبلغت ( 78.8 % ) ونسبة الذكور قد بلغت ( 21.2 % ) وتشير هذه النتيجة إلى تزايد أعداد المعلمات بالمدراس الثانوية مما يعكس بوضوح نجاح عملية تمكين المرأة الليبية ومشاركتها للرجل في النهوض بالمجتمع كل حسب تخصصه .

## ثانياً - حسب التخصص :

جدول رقم ( 4 ) التوزيع التكراري والنسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب التخصص

النسبة المئوية	التكرار	التخصص
55.0%	44	علوم انسانية
45.0%	36	علوم تطبيقية
<b>100.0%</b>	<b>80</b>	<b>المجموع</b>

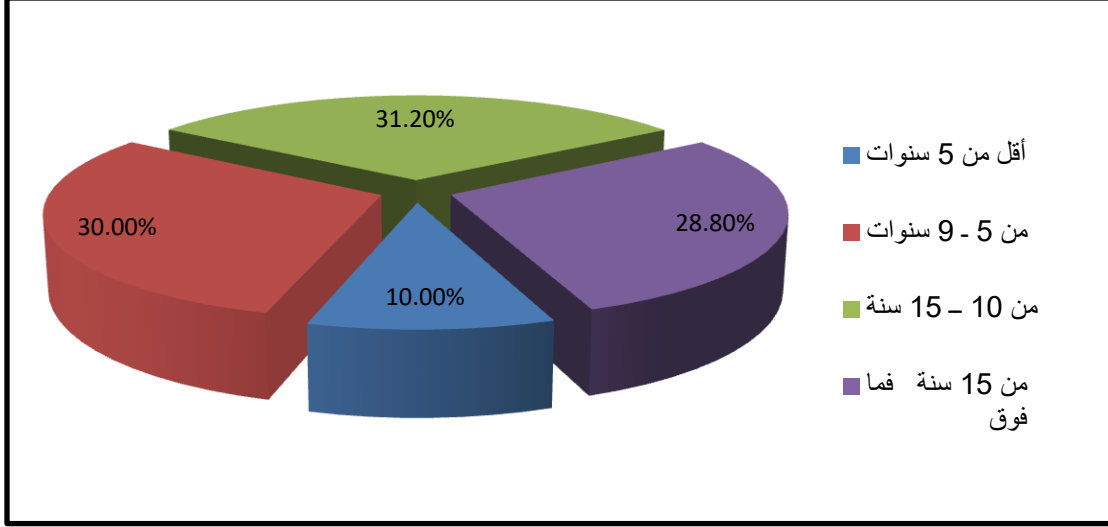


الشكل رقم ( 2 ) التوزيع النسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب التخصص

من خلال الجدول والشكل رقم ( 2 ) تبين أن عديد المعلمين من مفردات عينة الدراسة كان تخصصهم ( علوم إنسانية ) بنسبة بلغت ( 55.0 % ) ومن كان تخصصهم المهني ( علوم تطبيقية ) فبلغت نسبتهم ( 45.0 % ) من جميع مفردات مجتمع الدراسة وهذا يوضح أن كلا التخصصين شاركا في الإجابة على الاستبانة مما يعطي نتائج دقيقة .  
ثالثاً - حسب الخبرة في مجال التدريس :

جدول رقم ( 5 ) التوزيع التكراري والنسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب الخبرة في مجال التدريس

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
10.0%	8	أقل من 5 سنوات
30.0%	24	من 5 - 9 سنوات
31.2%	25	من 10 - 15 سنة
28.8%	23	من 15 سنة فما فوق
<b>100.0%</b>	<b>80</b>	<b>المجموع</b>



الشكل رقم ( 3 ) التوزيع النسبي لمفردات مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة

بالنظر إلى الجدول والشكل ( 3 ) يتضح أن العديد من مفردات عينة الدراسة من المعلمين الذين تتراوح سنوات خبرتهم من ( 10 - 15 ) سنة هي الأعلى بنسبة بلغت ( 31.2 % ) وبلغت نسبة الذين تتراوح سنوات خبرتهم من ( 5 - 9 ) سنوات ( 30.0 % ) ومن تتراوح سنوات خبرتهم المهنية من ( 15 سنة فما فوق ) قد بلغت ( 28.8 % ) والمعلمين الذين تتراوح سنوات خبرتهم المهنية أقل من ( 5 سنوات ) فقد بلغت نسبتهم ( 10.0 ) من مفردات مجتمع الدراسة وهذا يدل على أن المدارس التي طبقت عليها الدراسة الميدانية يوجد بها معلمون ومعلمات من ذوي الخبرة الكافية والطويلة، مما يسهم في الخروج بنتائج أكثر دقة ومصداقية .

## نتائج تحليل تساؤلات الدراسة :

### المحور الأول - ما أخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي ؟

الجدول رقم ( 6 ) يوضح آراء عينة الدراسة حول اخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي

الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط المرجح	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		العبارات	ت
			النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار		
1	0.213	2.98	0.0	0	1.2	1	98.8	79	من اخلاقيات المهنة احترام حقوق الجميع (طلاباً واساتذة وعاملين)	1
7	0.305	2.85	0.0	0	15.0	12	85.0	68	اشباع الحاجات النفسية والثقافية والترويحية والعلمية للطلاب	2
3	0.236	2.96	0.0	0	3.7	3	96.3	77	المحافظة على عادات وتقاليد المجتمع الصالحة واعرافه وترسيخها	3
12	0.417	2.71	0.0	0	28.8	23	71.2	57	تقدير جهود الطلاب وتحفيزهم للأفضل	4
13	0.466	2.66	3.7	3	26.3	21	70.0	56	الابتعاد عن سلوك العنف الموجه للطلاب بجميع انواعه	5
5	0.269	2.90	0.0	0	10.0	8	90.0	72	التواضع والاعتذار للغير اذا ما وقع خطأ من المعلم مقصوداً أو غير مقصود	6
15	0.479	2.61	0.0	0	38.7	31	61.3	49	تعزيز ثقة الطالب في نفسه	7
2	0.229	2.97	0.0	0	2.5	2	97.5	78	الايمان بمبداي وقيم التعليم وأهدافه وبأهمية المدرسة والعملية التعليمية	8
8	0.328	2.81	1.2	1	16.3	13	82.5	66	المشاركة في المناشط الاجتماعية والبيئية وفي تنمية المجتمع وتعزيز المواطنة	9
4	0.251	2.93	0.0	0	6.2	5	93.8	75	المحافظة على القوانين واللوائح المعمول بها لمحاربة الظواهر السلبية بالمدرسة.	10
14	0.462	2.65	0.0	0	35.0	28	65.0	52	على المعلم ان يكون أبا للطلاب	11
9	0.362	2.77	1.2	1	20.0	16	78.8	63	احترام قرارات الادارة والعمل مع الزملاء بروح الفريق الواحد داخل المدرسة.	12
6	0.284	2.87	0.0	0	22.5	10	87.5	70	الابتعاد عن التعصب والجهوية وتوطيد العلاقات الانسانية وتعزيزها بالمدرسة	13
10	0.378	2.76	0.0	0	23.8	19	76.2	61	اقامة جسر للتواصل مع اسرة الطالب والتعاون معها	14
16	0.521	2.38	10.0	8	41.2	33	48.8	39	عدم الانفراد بالقرار والتشبيث بالأراء الخاصة	15
11	0.421	2.71	1.2	1	26.3	21	72.5	58	مشاركة الطلاب في مشاريعهم المختلفة ونصحهم عند الضرورة	16

من الجدول السابق والمتعلق باستجابات مفردات عينة الدراسة حول ( أخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي في مدينة الزهراء ) يتبين الآتي :

1. في الترتيب الأول : جاءت عبارة ( من أخلاقيات المهنة احترام حقوق الجميع طلاباً وأساتذة وعاملين ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 98.8 % ) من مفردات عينة الدراسة، والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.98 ) بانحراف معياري ( 0.213 ) وهذه النتيجة تشير إلى احترام الآخرين دون استثناء من أهم ما يميز المعلم عن غيره، وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة جميلة أبو رشيد ( 2022 ) .

2. الترتيب الثاني : جاءت عبارة ( الإيمان بمبداي وقيم التعليم وأهدافه وبأهمية المدرسة والعملية التعليمية ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 97.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 2.5 % ) وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.97 ) بانحراف معياري ( 0.229 ) وهذه النتيجة تدل على أن احترام المعلم ونجاح دوره المهني يساعد على نجاح العملية التربوية التعليمية، وهذا ما أكدت عليه معظم الدراسات السابقة .

3. في الترتيب الثالث : عبارة ( المحافظة على عادات وتقاليد المجتمع الصالحة وأعرافه وترسيخها ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 96.3 % ) من مفردات عينة الدراسة، والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 3.7 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة تساوي ( 2.96 ) بانحراف معياري ( 0.236 ) وهذه النتيجة تدل على أنه من واجبات المعلم ونجاح دوره المهني هو المحافظة على عادات المجتمع وتراثه فهي المنطلق لنجاح أي عمل، وهذا يتفق مع دراسة بلال عبد ربه ( 2023 ) .

4. في الترتيب الرابع : جاءت عبارة ( المحافظة على القوانين واللوائح المعمول بها لمحاربة الظواهر السلبية بالمدرسة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 93.8 % ) من مفردات عينة الدراسة، ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 6.2 % ) وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.93 ) بانحراف معياري ( 0.251 ) وهذه النتيجة تشير إلى دور القوانين في الرقي بالتربية والتعليم وهذا يتوافق مع ما جاء في الجانب النظري من هذه الدراسة .

5. في الترتيب الخامس : عبارة ( التواضع والاعتذار للغير اذا ما وقع خطأ من المعلم مقصوداً أو غير مقصود ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 90.0 % ) من مفردات عينة الدراسة، ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 10.0 % ) وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.90 ) بانحراف معياري ( 0.269 ) وهذه النتيجة تدل على أن فضيلة وقيمة التواضع من الأمور التي يطبقها المعلمون حفاظاً على الإسلام وتطبيقاً لأوامر رسوله، وهذا ما تشير له الدراسات السابقة .

6. في الترتيب السادس : جاءت عبارة ( الابتعاد عن التعصب والجهوية وتوطيد العلاقات الانسانية وتعزيزها بالمدرسة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 87.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 22.5 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.87 ) بانحراف معياري ( 0.284 ) وتشير هذه النتيجة إلى أن خطورة التعصب والجهوية كونهما يتعارضان مع أخلاقيات المهنة، وهي من السلبيات التي تؤدي إلى فشل أي عمل .

7. في الترتيب السابع : جاءت عبارة ( اشباع الحاجات النفسية والثقافية والترويحية والعلمية للطالب ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 85.0 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) قد بلغت ( 15.0 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.85 ) بانحراف معياري ( 0.305 ) وهذا يدل على أهمية هذه الحاجات في الرفع من دافعية الإنجاز لدى الفرد، وهذا ما أكد عليه علماء النفس في معظم الجوانب .

8. في الترتيب الثامن : جاءت عبارة ( المشاركة في المناشط الاجتماعية والبيئية وفي تنمية المجتمع وتعزيز المواطنة ) وكانت نسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 82.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 16.3 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.81 ) بانحراف معياري ( 0.328 ) وهذه النتيجة تدل على أن للأنشطة الاجتماعية والبيئية دور كبير في تجسيد قيمة التعاون والمشاركة الإيجابية وتعزيز المواطنة .

9. في الترتيب التاسع : جاءت عبارة ( احترام قرارات الإدارة والعمل مع الزملاء بروح الفريق الواحد داخل المدرسة ) وكانت نسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 78.8 % )

من مفردات عينة الدراسة والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 20.0 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 1.2 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.77 ) بانحراف معياري ( 0.362 ) وهذا النتيجة تشير إلى أن من أهم أخلاقيات المهنة هو تنفيذ القرارات العليا والعمل الجماعي الذي يعود على المؤسسة بالنفع ويحقق التطور .

10. في الترتيب العاشر : جاءت عبارة ( إقامة جسر للتواصل مع أسرة الطالب والتعاون معها ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على هذه ( أوافق ) وبلغت ( 76.2 % ) ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 23.8 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.76 ) بانحراف معياري ( 0.378 ) وهذه النتيجة تشير إلى أن أهمية قيمة التعاون والتواصل في بناء المجتمع، وهو من ضمن أخلاقيات المهنة .

11. في الترتيب الحادي عشر : جاءت عبارة ( مشاركة الطلاب في مشاعرهم المختلفة ونصحهم عند الضرورة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 72.5 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 26.3 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.71 ) بانحراف معياري ( 0.421 ) وتدل هذه النتيجة على وحدة الجو النفسي والانسجام بين المعلم والطلاب بما يحفزهم إلى الجد والعمل الدؤوب لبناء أواصر المحبة مع المعلمين .

12. في الترتيب الثاني عشر : جاءت عبارة ( تقدير جهود الطلاب وتحفيزهم للأفضل ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 71.2 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 28.8 % ) وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.71 ) بانحراف معياري ( 0.417 ) وهذه النتيجة تدل على أهمية الحوافز، وأن هذا ما ناقشه الفصل الثاني من هذه الدراسة وأكد عليه .

13. في الترتيب الثالث عشر : جاءت عبارة ( الابتعاد عن سلوك العنف الموجه للطلاب بجميع أنواعه ) وكانت نسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 70.0 % ) من مفردات عينة الدراسة والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 26.3 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 3.7 % )، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.66 ) بانحراف معياري ( 0.466 ) وهذا النتيجة تشير إلى أن العنف أمر مرفوض وسلوك مشين يتعارض مع التربية السليمة والتعليم الناجح .

14. في الترتيب الرابع عشر : عبارة ( على المعلم أن يكون أخصاً وأباً للطلاب ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على هذه ( أوافق ) وبلغت ( 65.0 % ) ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 35.0 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.65 ) بانحراف معياري ( 0.462 ) وهذه النتيجة تشير إلى أن أهمية أخلاقيات المعلم وتواضعه وأنه أمر ضروري عليه أن يتقيد به، وهذا ما أشارت إليه الباحثة في الفصل الثاني .

15. جاءت في الترتيب الخامس عشر عبارة ( تعزيز ثقة الطالب في نفسه ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 61.3 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 38.7 % ) وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.61 ) بانحراف معياري ( 0.479 ) وتدل هذه النتيجة على ضرورة أن يعتمد الطالب على نفسه ولا يمكن له ذلك إلا بزرع الثقة في نفسه من خلال المعلم والأسرة .

16. في الترتيب السادس عشر : جاءت عبارة ( عدم الانفراد بالقرار والتشيبث بالآراء الخاصة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 48.8 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 41.2 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 10.0 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.38 ) بانحراف معياري ( 0.521 ) وهذه النتيجة تدل على أن هذا الأمر نوع من التعصب والأنانية وعدم احترام آراء الآخرين، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه الباحثة في الفصل الثالث من هذه الدراسة، حيث وضحت أهمية المشاركة في اتخاذ القرارات الجماعية وعدم الاستحواذ بالرأي .

ولأجل تحديد درجة الموافقة لإجابات مفردات عينة الدراسة على إجمالي العبارات المتعلقة بمحور ( أخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي في مدينة الزهراء ) تم استخدام اختبار ( t ) حول المتوسط العام للعبارات المتعلقة بهذا المحور والجدول رقم ( 7 ) يوضح ذلك .

جدول ( 7 ) يوضح نتائج اختبار ( T ) لمحور أخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي

مجتمع الدراسة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد	قيمة (t) المحسوبة	قيمة (t) الجدولية
80	2.7825	0.2376	0.000	0.05	79.42	1.645

من خلال الجدول السابق والخاص بالمتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة حول محور ( أخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي في مدينة الزهراء ) يتبين أن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة تساوي ( 2.7825 ) بانحراف معياري ( 0.2376 ) وبما أن قيمة ( t ) المحسوبة تساوي ( 79.42 ) وهي أكبر من قيمة ( t ) الجدولية عند مستوى دلالة ( 5 % ) وتساوي ( 1.645 ) كما أن مستوى الدلالة المعتمد يساوي ( 0.000 ) وهو أقل من ( 5 % ) مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة عند مستوى ثقة ( 95 % ) أي أن هناك قابلية لتعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة أكبر من ( 2 المتوسط الافتراضي ) وهذا يدل على أن غالبية مفردات عينة الدراسة يتفقون على كل ما يتعلق بأخلاقيات المهنة الواجب توفرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي في مدينة الزهراء .

المحور الثاني - ما خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدي معلمي مدارس  
التعليم الثانوي ؟

الجدول رقم ( 8 ) يوضح آراء عينة الدراسة حول خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدي معلمي  
مدارس التعليم الثانوي

الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط المرجح	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		العبارات	ت
			النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار		
1	0.0	3.00	0.0	0	0.0	0	100	80	البحث عن إنجاز العمل بطريقة متميزة بالمدرسة	1
7	0.301	2.93	0.0	0	6.2	5	93.8	75	إثبات الذات في إنجاز العمل بالمدرسة	2
6	0.284	2.95	0.0	0	5.0	4	95.0	76	التحمل والمثابرة في سبيل الوصول الى تحقيق الاهداف المرجوة	3
14	0.511	2.58	7.5	6	26.3	21	66.2	53	تشجيع المدير لي وتحفيزه عامل مؤثر للدافعية	4
4	0.234	2.97	0.0	0	3.8	3	96.2	77	الرغبة في مساعدة الطلاب لزيادة التحصيل الدراسي	5
12	0.425	2.73	2.5	2	21.3	17	76.2	61	مواجهة المشكلات والمعوقات بالمدرسة	6
9	0.336	2.88	0.0	0	11.3	9	88.7	71	الاستفادة من تجارب الآخرين والافكار الجديدة	7
5	0.272	2.95	1.2	1	2.5	2	96.3	77	الحرص على النهوض بالمهنة والرقى بالمدرسة	8
8	0.313	2.92	0.0	0	7.5	6	92.5	74	تنمية شعوري بالمسئولية اتجاه مهنتي وطلابي	9
11	0.392	2.80	1.2	1	17.5	14	81.3	65	عدم التردد في إنجاز الأعمال الصعبة	10
13	0.489	2.67	5.0	4	22.5	18	72.5	58	إحساسي بان المجتمع يحترم أفكاري ويقدرها	11
16	0.821	1.88	31.2	25	36.3	29	32.5	26	إحساسي بانني معلم متميز بالمدرسة	12
2	0.213	2.98	0.0	0	1.2	1	98.8	79	التزامي الديني وقناعتي بالمهنة وأهدافها	13
3	0.226	2.97	0.0	0	2.5	2	97.5	78	إخلاصي لوطني وانتمائي له دافع مهم لإنجاز ما أكلف به	14
15	0.582	2.30	21.2	17	27.5	22	51.3	41	الحصول على حوافز مادية ومعنوية	15
10	0.360	2.85	1.2	1	12.5	10	86.3	69	النظرة الإيجابية للطلاب	16

من الجدول السابق والمتعلق باستجابات مفردات عينة الدراسة حول ( خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي ) يتبين الآتي :

**1. في الترتيب الأول :** جاءت عبارة ( البحث عن إنجاز العمل بطريقة متميزة بالمدرسة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 100.0 % ) من مفردات عينة الدراسة وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 3.00 ) بانحراف معياري ( 0.00 ) وهذه النتيجة تشير إلى فقدان مجتمع الدراسة إلى طريقة فعالة ومثمرة لإنجاز العمل داخل المدرسة، وهذا يتوافق مع ما جاءت به دراسة أبو غمجة ( 2008 ) .

**2. في الترتيب الثاني :** جاءت عبارة ( التزامي الديني وقناعتي بالمهنة وأهدافها ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 98.8 % ) من مفردات عينة الدراسة، ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.98 ) بانحراف معياري ( 0.213 ) وهذه النتيجة تدل على أن أهم ما يجعل الإنسان ناجحاً في عمله هو الالتزام الديني والقناعة بالمهنة التي يمارسها دون ضغوط، وهذا ما أكدت عليه دراسة حيدر ( 2001 ) .

**3. في الترتيب الثالث :** جاءت عبارة ( إخلاصي لوطني وانتمائي له دافع مهم لإنجاز ما أكلف به ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 97.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 2.5 % ) من مفردات عينة الدراسة وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة تساوي ( 2.97 ) بانحراف معياري ( 0.226 ) وهذه النتيجة تدل على أن الانتماء للوطن والإخلاص يسهم في دافعية الإنجاز وتحقيق النتائج، وهذا ما أكدت عليه دراسة الزهراني ( 2007 ) .

**4. في الترتيب الرابع :** جاءت عبارة ( الرغبة في مساعدة الطلاب لزيادة التحصيل الدراسي ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 96.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 3.8 % ) من مفردات عينة الدراسة وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.97 ) بانحراف معياري ( 0.234 ) وهذه النتيجة تشير إلى أن سعي المعلم وقناعته في مساعدة طلابه يسهم - بلا شك - في زيادة التحصيل الدراسي لديهم، وهذا ما أكدت عليه دراسة الصباح وحجازي ( 2021 )

**5. في الترتيب الخامس :** جاءت عبارة ( الحرص على النهوض بالمهنة والرقى بالمدرسة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 96.3 % ) من مفردات عينة الدراسة

ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 2.5 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.95 ) بانحراف معياري ( 0.272 ) وهذه النتيجة تدل على أن حب المعلم لمهنته وقناعته بها يساعد على النهوض بمهنة التدريس وتطوير العملية التربوية التعليمية مما يعود نفعاً على الطلاب، وهذا ما أكدت عليه دراسة جميلة أبو رشيد ( 2022 ) ودراسة سوسن العجوز ( 2023 ) .

**6. في الترتيب السادس : جاءت عبارة ( التحمل والمثابرة في سبيل الوصول الى تحقيق الاهداف المرجوة )** وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 95.0 % ) من مفردات عينة الدراسة، ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 5.0 % ) من مفردات عينة الدراسة، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.95 ) بانحراف معياري ( 0.284 )، وتشير هذه النتيجة إلى أن الصبر على المعوقات التي تواجه المعلم والطموح يساهمان في تحقيق أهداف المدرسة والتعليم بشكل عام، وهذا يتفق مع ما جاء في الجانب النظري للدراسة .

**7. في الترتيب السابع : جاءت عبارة ( إثبات الذات في إنجاز العمل بالمدرسة )** وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 93.8 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) قد بلغت ( 6.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.93 ) بانحراف معياري ( 0.301 ) وهذا يدل على أن إثبات شخصية المعلم داخل المدرسة أمر مهم في خصائص دافعية الإنجاز لدى المعلم، وهذا ما أكدت عليه دراسة عبد ربه ( 2023 ) .

**8. في الترتيب الثامن : عبارة ( تنمية شعورى بالمسئولية اتجاه مهنتي وطلابي )** وكانت نسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 92.3 % ) من مفردات عينة الدراسة، والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 7.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.92 ) بانحراف معياري ( 0.313 ) وهذه النتيجة تدل على أن المسؤولية الاجتماعية تجاه المهنة من أبرز خصائص نجاح دافعية الإنجاز وهي من الواجبات الدينية والوظيفية .

**9. في الترتيب التاسع : جاءت عبارة ( الاستفادة من تجارب الاخرين والافكار الجديدة )** وكانت نسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 88.7 % ) من مفردات عينة الدراسة

والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 11.3 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.88 ) بانحراف معياري ( 0.336 ) وهذا النتيجة تشير إلى أنه من الضروري الاستفادة من خبرات الزملاء السابقة لنجاح العمل، وهذه ما أكدت عليه دراسة الخيري ( 2008 ) .

**10. في الترتيب العاشر :** جاءت عبارة ( النظرة الإيوائية للطلاب ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 86.3 % ) ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 12.5 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.85 ) بانحراف معياري ( 0.360 ) وهذه النتيجة تشير إلى أن من الضروري أن يعامل المعلم تلاميذه كأب والمعلمة أن تعاملهم كأهم جميعاً، وهذا ما جاء في دراسة الحسنوي ( 2016 ) ودراسة الفزاني ( 2010 ) .

**11. في الترتيب الحادي عشر :** جاءت عبارة ( عدم التردد في إنجاز الاعمال الصعبة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 81.3 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 17.5 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.80 ) بانحراف معياري ( 0.392 ) وتدل هذه النتيجة على أن مستوى الطموح والمثابرة والدافعية يجب أن يكون متوفراً لدى جميع المعلمين والمعلمات للنهوض بالمهنة، وهذا يوافق ما جاء في الجانب النظري .

**12. في الترتيب الثاني عشر :** جاءت عبارة ( مواجهة المشكلات والمعوقات بالمدرسة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 76.2 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 21.3 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 2.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.73 ) بانحراف معياري ( 0.425 ) وهذا ما أشارت إليه الباحثة من وجهة نظرها .

**13. في الترتيب الثالث عشر :** جاءت عبارة ( إحساسي بان المجتمع يحترم أفكاري ويقدرها ) وكانت نسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 72.5 % ) من مفردات عينة الدراسة والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 22.5 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 5.0 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.67 ) بانحراف معياري

( 0.489 ) وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك قناعة لدى بعض المعلمين بأن المجتمع يحترم أفكارهم ويقدر أعمالهم، وهذا يسهم في دافعية الإنجاز لديهم .

**14. في الترتيب الرابع عشر : جاءت عبارة ( تشجيع المدير لي وتحفيزه عامل مؤثر للدافعية )**

وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 66.2 % ) ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 26.3 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) بلغت ( 7.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.58 ) بانحراف معياري ( 0.511 ) وهذه النتيجة تشير إلى أن من أهم دافعية الإنجاز هو تشجيع المديرين والمسؤولين للموظف أو المعلم مما يسهم في الرفع من دافعية الإنجاز وهذا يطابق ما جاء في دراسة الفزاني ( 2010 ) ودراسة ضريبي ( 2010 ) .

**15. في الترتيب الخامس : جاءت عشر عبارة ( الحصول على حوافز مادية ومعنوية ) وكانت**

أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 51.3 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 27.5 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 21.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.30 ) بانحراف معياري ( 0.582 ) وتدل هذه النتيجة على أهمية الحوافز بنوعها في إنجاز الأعمال .

**16. في الترتيب السادس عشر : جاءت عبارة ( إحساسي بانني معلم متميز بالمدرسة )**

وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) وبلغت ( 36.3 % ) والإجابة على ( أوافق ) بلغت ( 32.5 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 31.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 1.88 ) بانحراف معياري ( 0.821 ) وهذه النتيجة تدل على أن إحساس المعلم بالتميز داخل المدرسة من أهم أسباب الدافعية للإنجاز .

ولأجل تحديد درجة الموافقة لإجابات مفردات عينة الدراسة على إجمالي العبارات المتعلقة بمحور ( خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ) تم استخدام اختبار ( t ) حول المتوسط العام للعبارات المتعلقة بهذا المحور والجدول رقم ( 9 ) يوضح ذلك .

جدول ( 9 ) يوضح نتائج اختبار ( t ) لمحور خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء

قيمة (t) الجدولية	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد	مستوى الدلالة المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	مجتمع الدراسة
1.645	84.20	0.05	0.000	0.2269	2.7725	80

من خلال الجدول السابق والخاص بالمتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة حول محور ( خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ) يتبين أن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة تساوي ( 2.7725 ) بانحراف معياري ( 0.2269 ) وبما أن قيمة ( t ) المحسوبة تساوي ( 84.20 ) وهي أكبر من قيمة ( t ) الجدولية عند مستوى دلالة ( 5 % ) وتساوي ( 1.645 ) كما أن مستوى الدلالة المعتمد يساوي ( 0.000 ) وهو أقل من ( 5 % ) مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة عند مستوى ثقة ( 95 % ) أي أن هناك قابلية لتعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة أكبر من ( 2 المتوسط الافتراضي ) وهذا يدل على أن غالبية مفردات عينة الدراسة يتفقون على خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .

## المحور الثالث - هل لأخلاقيات المهنة علاقة بدافعية الإنجاز لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي ؟

الجدول رقم ( 10 ) يوضح آراء عينة الدراسة حول علاقة أخلاقيات المهنة بدافعية الإنجاز

لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي

الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط المرجح	لا أوافق		أوافق إلى حد ما		أوافق		العبارات	ت
			النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار		
4	0.280	2.88	1.2	1	8.8	7	90.0	72	أخلاقيات المهنة المحرك الاساسي لدافعية الإنجاز	1
10	0.419	2.58	6.2	5	28.8	23	65.0	52	أخلاقيات المهنة من اساسيات دافعية الإنجاز	2
6	0.303	2.86	1.2	1	11.2	9	87.6	70	هناك علاقة ارتباطية بين اخلاقيات المهنة والدافعية للإنجاز	3
14	0.492	2.45	10.0	8	35.0	28	55.0	44	تساعد اخلاقيات المهنة في تسيير الأمور	4
8	0.358	2.77	2.5	2	17.5	14	80.0	64	تساعد في أرساء علاقات إنسانية بالمدرسة	5
12	0.452	2.53	7.5	6	31.3	25	61.2	49	تسهم في حل المشكلات على اعتبارها إحدى عناصر دافعية الإنجاز	6
1	0.221	2.97	0.0	0	2.5	2	97.5	78	لا يمكن أن تكون دافعية الإنجاز قوية دون المحافظة على أخلاقيات المهنة	7
16	0.826	1.25	80.0	64	15.0	12	5.0	4	ليس من الضروري توفر أخلاقيات المهنة لترسيخ دافعية الإنجاز	8
2	0.238	2.96	0.0	0	3.7	3	96.3	77	أخلاقيات المهنة تمنح الثقة في التراجع عن القرارات الخاطئة	9
11	0.431	2.56	5.0	4	18.7	15	71.3	57	تتناقص دافعية الإنجاز كلما ابتعدت عن اخلاقيات المهنة	10
3	0.268	2.90	1.2	1	7.6	6	91.2	73	تجاوز أخلاقيات المهنة من قبل المعلم ينسف العملية التربوية التعليمية	11
5	0.294	2.87	0.0	0	5.0	4	95.0	74	الالتزام الاخلاقي يتميز بالعمومية والشمول لان مصدره الدين الاسلامي	12
7	0.332	2.83	1.2	1	13.8	11	85.0	68	كلما التزم المعلم بأخلاقيات المهنة كلما كان قدره لغيره وكان دافعاً لهم على جدية العمل	13
9	0.382	2.68	5.0	4	21.2	17	73.8	59	الابتعاد عم اخلاقيات المهنة يقلل نجاح العمل التطوعي التعاوني بالمدرسة	14
15	0.626	2.07	27.5	22	37.5	30	35.0	28	المعلمون لا يدركون قيمة التزامهم بأخلاقيات المهنة في تطوير دافعية الإنجاز لديهم	15
13	0.470	2.50	8.7	7	32.5	26	58.8	47	التخلي عن اخلاقيات المهنة يعني التخلي عن تعاليم الدين و تراث المجتمع	16

من الجدول السابق والمتعلق باستجابات مفردات عينة الدراسة حول ( أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ) يتبين الآتي :

**1. في الترتيب الأول :** جاءت عبارة ( لا يمكن أن تكون دافعية الإنجاز قوية دون المحافظة على اخلاقيات المهنة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 97.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 2.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.97 ) بانحراف معياري ( 0.221 ) وهذه النتيجة طبيعية ومؤكدة، فبدون أخلاق المهنة لا ينجح أي عمل، وهذا يتفق مع ما جاءت به معظم الدراسات السابقة من نتائج .

**2. في الترتيب الثاني :** جاءت عبارة ( أخلاقيات المهنة تمنح الثقة في التراجع عن القرارات الخاطئة ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 96.3 % ) من مفردات عينة الدراسة ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 3.7 % ) وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.96 ) بانحراف معياري ( 0.238 ) وهذه النتيجة تدل على أن المسؤول أمام الأخلاق والانصياع لها يسهم في التخلي عن الأخطاء التي تقع في العمل وكذلك التوجه إلى ممارسة كل ما سليم وصحيح وقانوني، وهذا ما جاء في دراسة الفزاني ( 2010 ) .

**3. في الترتيب الثالث :** جاءت عبارة ( تجاوز أخلاقيات المهنة من قبل المعلم ينسف العملية التربوية التعليمية ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 91.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 7.6 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة تساوي ( 2.90 ) بانحراف معياري ( 0.268 ) وهذه النتيجة تدل على أهمية أخلاق المهنة حيث تسهم من خلال ما تحمله من مبادئ في المحافظة على نجاح العمل، وهذا ما جاء في دراسة البوسيفي ( 2015 ) .

**4. في الترتيب الرابع :** جاءت عبارة ( أخلاقيات المهنة المحرك الاساسي لدافعية الإنجاز ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 90.0 % ) من مفردات عينة الدراسة ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 8.8 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.88 ) بانحراف معياري ( 0.280 ) وهذه النتيجة تشير إلى أن الأساس في كل شيء

هو الالتزام بهذه الأخلاق لما تحمله من مبادئ وقيم منطقية، وهذه النتيجة تتوافق مع ما جاءت به معظم الدراسات السابقة من نتائج .

**5. في الترتيب الخامس :** جاءت عبارة ( الالتزام الاخلاقي يتميز بالعمومية والشمول لأن مصدره الدين الاسلامي ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 95.0 % ) من مفردات عينة الدراسة، ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 5.0 % ) وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.87 ) بانحراف معياري ( 0.294 ) وهذه النتيجة تدل على أن الأصل في نجاح أي عمل هو الالتزام الديني لأنه موجه من الله تعالى وهذا ما جاء في دراسة حيدر ( 2001 ) ودراسة البوسيفي ( 2015 ) .

**6. في الترتيب السادس :** جاءت عبارة ( هناك علاقة ارتباطية بين اخلاقيات المهنة والدافعية للإنجاز ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 87.6 % ) من مفردات عينة الدراسة، ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 11.2 % ) والإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.86 ) بانحراف معياري ( 0.303 ) وتشير هذه النتيجة إلى أن هذه النتيجة كان من المتوقع أن تكون في المرتبة الأولى من اهتمامات المعلمين وهي بالطبع علامة ارتباطية، فكلاهما يكملان بعضهما البعض، وهذا ما أكدت عليه الباحثة في الجانب النظري للدراسة .

**7. في الترتيب السابع :** جاءت عبارة ( كلما التزم المعلم بأخلاقيات المهنة كلما قدره غيره وكان دافعاً لهم على جديّة العمل ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 85.0 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) قد بلغت ( 13.8 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) بلغت ( 1.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.83 ) بانحراف معياري ( 0.332 ) وهذا يدل على أن هذه العلاقة شرطية بين التزام المعلم بأخلاقيات المهنة وتقدير غيره لهذا وتأثيره هو في غيره من زملائه في العمل .

**8. في الترتيب الثامن :** جاءت عبارة ( تساعد في أرساء علاقات انسانية بالمدرسة ) وكانت نسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 80.0 % ) من مفردات عينة الدراسة، والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 17.5 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 2.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.77 ) بانحراف معياري ( 0.358 ) وهذه النتيجة تدل على أن العلاقات الإنسانية من

ضمن أهداف دافعية الإنجاز التي لا تكون إلا مع وجود أخلاق مهنية يتخذها الجميع، وهذه النتيجة تتطابق مع دراسة كل من حسناوي ( 2016 ) ودراسة جعير ( 2017 ) .

**9. في الترتيب التاسع :** جاءت عبارة ( **الابتعاد عن أخلاقيات المهنة يفشل نجاح العمل التطوعي التعاوني بالمدرسة** ) وكانت نسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 73.8 % ) من مفردات عينة الدراسة والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 21.2 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 5.0 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.68 ) بانحراف معياري ( 0.382 ) .

**10. في الترتيب العاشر :** جاءت عبارة ( **أخلاقيات المهنة من أساسيات دافعية الإنجاز** ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 65.0 % ) ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 28.8 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) بلغت ( 6.2 % ) من مفردات عينة الدراسة، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.58 ) بانحراف معياري ( 0.419 ) وهذه النتيجة تشير إلى ما جاء في الجانب النظري من هذه الدراسة حيث أوضحت الباحثة قيمة أخلاقيات المهنة في نجاح الأعمال بالمدرسة .

**11. في الترتيب الحادي عشر :** جاءت عبارة ( **تتناقص دافعية الإنجاز كلما ابتعدت عن أخلاقيات المهنة** ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 71.3 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 18.7 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 5.0 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.56 ) بانحراف معياري ( 0.431 ) وهذه النتيجة طبيعية فبدون أخلاقيات مهنية يتطلب من الجميع العمل بها فإن دافعية الإنجاز قد تتلاشى وتتنخفض .

**12. في الترتيب الثاني عشر :** جاءت عبارة ( **تسهم في حل المشكلات على اعتبارها إحدى عناصر دافعية الإنجاز** ) وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق ) وبلغت ( 61.2 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 31.3 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 7.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.53 ) بانحراف معياري ( 0.452 ) وهذه النتيجة تدل على تتوافق مع ما جاء في دراسة كل من جعير ( 2017 ) ودراسة أسامة قدسي وآخرون ( 2019 ) .

**13. في الترتيب الثالث عشر :** جاءت عبارة ( **التخلي عن أخلاقيات المهنة يعني التخلي عن تعاليم الدين وتراث المجتمع** ) وكانت نسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 58.8 % )

من مفردات عينة الدراسة والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 32.5 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 8.7 % ) وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.50 ) بانحراف معياري ( 0.470 ) وهذا النتيجة تؤكد على ما جاء في رقم ( 5 ) من إجابات هذا المحور بما يؤكد على أن هذه الأخلاقيات مصدرها الدين، وهذا مطابق لما جاء في دراسة العياشي بن زروق ( 2008 ) ودراسة الصباح وحجازي ( 2021 ) .

**14. في الترتيب الرابع عشر : جاءت عبارة ( تساعد أخلاقيات المهنة في تسيير الأمور )** وكانت أعلى نسبة الإجابة على هذه ( أوافق ) وبلغت ( 55.0 % ) ونسبة الإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 35.0 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) بلغت ( 10.0 % ) من مفردات عينة الدراسة، وأن متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 2.45 ) بانحراف معياري ( 0.492 ) .

**15. في الترتيب الخامس عشر : جاءت عبارة ( المعلمون لا يدركون قيمة التزامهم بأخلاقيات المهنة في تطوير دافعية الإنجاز لديهم )** وكانت أعلى نسبة الإجابة على ( أوافق الى حد ما ) وبلغت ( 37.5 % ) والإجابة على ( أوافق ) بلغت ( 35.0 % ) ونسبة الإجابة على ( لا أوافق ) قد بلغت ( 27.5 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة ( 2.07 ) بانحراف معياري ( 0.626 ) وتدل هذه النتيجة على أن بعض المعلمين وليس كلهم لا يقدرّون قيمة أخلاقيات المهنة، وهم فئة قليلة ربما لنقص الخبرة

**16. في الترتيب السادس عشر : جاءت عبارة ( ليس من الضروري توفر أخلاقيات المهنة لترسيخ دافعية الإنجاز )** وكانت اعلى نسبة الإجابة على ( لا أوافق ) وبلغت ( 80.0 % ) والإجابة على ( إلى حد ما ) بلغت ( 15.0 % ) ونسبة الإجابة على ( أوافق ) قد بلغت ( 5.0 % ) من مفردات عينة الدراسة، وبلغت متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة يساوي ( 1.25 ) بانحراف معياري ( 0.826 ) وهذه النتيجة تدل على أن معظم المعلمين يؤمنون بهذه الفكرة أي بأهمية أخلاقيات المهنة، لذلك جاءت هذه الإجابات حول هذه النقطة في المرتبة الأخيرة .

ولأجل تحديد درجة الموافقة لإجابات مفردات عينة الدراسة على إجمالي العبارات المتعلقة بمحور ( أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي ) تم استخدام اختبار ( t ) حول المتوسط العام للعبارات المتعلقة بهذا المحور والجدول رقم ( 11 ) يوضح ذلك .

جدول ( 11 ) يوضح نتائج اختبار ( t ) لمحور أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء

قيمة (t) الجدولية	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد	مستوى الدلالة المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	مجتمع الدراسة
1.645	62.19	0.05	0.000	0.2432	2.60375	80

من خلال الجدول السابق والخاص بالمتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة حول محور ( أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ) يتبين ان متوسط إجابات مفردات عينة الدراسة تساوي ( 2.60375 ) بانحراف معياري ( 0.2432 ) وبما أن قيمة ( t ) المحسوبة تساوي ( 62.19 ) وهي أكبر من قيمة ( t ) الجدولية عند مستوى دلالة ( 5 % ) وتساوي ( 1.645 ) كما أن مستوى الدلالة المعتمد يساوي ( 0.000 ) وهو أقل من ( 5 % ) مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة عند مستوى ثقة ( 95 % ) أي أن هناك قابلية لتعميم النتائج المتحصل عليها من العينة على مجتمع الدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة أكبر من ( 2 المتوسط الافتراضي ) وهذا يدل على أن غالبية مفردات عينة الدراسة يتفقون بأن أخلاقيات المهنة لها علاقة بدافعية الإنجاز لدي معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .

## نتائج الدراسة

من خلال النتائج التي توصلت اليها الباحثة ووفقا لاستجابة مفردات مجتمع الدراسة يمكن أن نتناول النتائج العامة للدراسة في المحاور التالية :

أولاً - النتائج المرتبطة بخصائص مجتمع الدراسة :

1. من حيث النوع : يتضح من التوزيع التكراري والنسبي لمفردات مجتمع الدراسة أن ما نسبتهم ( 21.2 % ) من المجتمع كانوا من الذكور، أما ( 78.8 % ) كانوا من الإناث .
2. من حيث التخصص : تكون مجتمع الدراسة من عدد ( 44 ) من المعلمين ذوي تخصصات العلوم الإنسانية أي ما نسبته ( 55 % ) أما الباقي وعددهم ( 36 ) فكان تخصصهم في العلوم التطبيقية بنسبة ( 45 % ) من مجتمع الدراسة .
3. من حيث الخبرة في مجال التدريس : إن نسبة ( 10 % ) من مجتمع الدراسة لديهم خبرة أقل من ( 5 ) سنوات في مجال التدريس، أما نسبة ( 30 % ) لديهم خبرة من ( 5 - 9 ) سنوات، و ( 31.2 % ) لديهم خبرة من ( 10 - 15 ) سنة، أما باقي مجتمع الدراسة ونسبتهم ( 28.8 % ) لديهم خبرة ( 15 ) سنة فما فوق .

ثانياً - النتائج المرتبطة بتساؤلات الدراسة :

التساؤل الأول :

- ما أخلاقيات المهنة الواجب توافرها لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ؟

الإجابة :

- إن غالبية مفردات الدراسة يتفقون على كل ما يتعلق بأخلاقيات المهنة الواجب توافرها في معلمي مدارس التعليم الثانوي في مدينة الزهراء .

التساؤل الثاني :

- ما خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ؟

الإجابة :

- إن غالبية عينة الدراسة يتفقون على خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .

### التساؤل الثالث :

- هل لأخلاقيات المهنة علاقة بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء؟

### الإجابة :

- إن معظم أفراد عينة الدراسة يتفقون بأن أخلاقيات المهنة لها علاقة بدافعية الإنجاز لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .

وأخيراً، حول العلاقة بين أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بالزهراء، وهذا كان التساؤل الرئيس للدراسة، فإن النتائج أثبتت بأنه:

- هناك علاقة ارتباطية قوية بين أخلاقيات المهنة ودافعية الإنجاز، فكلما التزم المعلم بأخلاقيات مهنته كلما كانت دافعية الإنجاز قوية لديه.

## التوصيات والمقترحات :

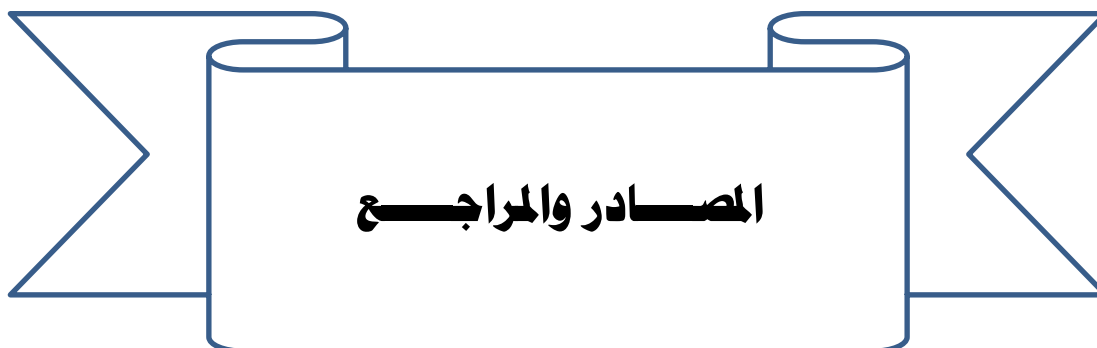
### أولاً - التوصيات :

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحثة توصي بالآتي :

1. توصي الباحثة بضرورة التزام جميع المعلمين والمعلمات بالعمل داخل المؤسسات التعليمية دون استثناء بمبدأ وشعار أخلاقيات مهنة التعليم، ووضع ضوابط وإرشادات وتعليمات يعلمها الجميع للعمل بها .
2. ضرورة محاسبة كل من يتهاون في عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة أو يقصر في إنجاز المهام المكلف بها من خلال وضع قوانين ولوائح أكثر جدية وقوة مما هي عليه الآن .
3. ضرورة أن تتضمن المناهج الدراسية قدر كبير من موضوعات علم الأخلاق أكثر مما هي عليه الآن .
4. احترام المعايير والقيم الاجتماعية والدينية والأخلاقية داخل المؤسسة التعليمية وخارجها مما يجعل العملية التربوية والتعليمية أكثر انضباطية وارتقاء .
5. العمل على إلغاء عقود المعلمين والمعلمات الذين يتجاوزون أخلاقيات المهنة ويخرجون عن نصوص اللوائح المعمول بها من وزارة التربية والتعليم .

### ثانياً - المقترحات :

1. تقترح الباحثة إعداد دراسات وبحوث حول أهمية أخلاقيات المهنة في تخصصات أخرى غير التعليم مثل دراسات عن العاملين في الشركات والوزارات المختلفة والهيئات المتعددة في المجتمع .
2. إقامة ندوات وورش عمل ومؤتمرات لطرح هذا الموضوع ومناقشته من كل أبعاده وجوانبه ومعوقاته بالمجتمع الليبي .
3. تشجيع الطلاب في الدراسات العليا وتوجيههم للخوض في الكتابة حول هذا الموضوع نظراً لأهميته في الرفع من دافعية الإنجاز .



## المصادر والمراجع

## المصادر والمراجع

• القرآن الكريم .

### أولاً - المصادر .

1. إبراهيم حمدان ( 1990 ) . مرجع نظريات الهيكل ، عمّان ، دار وائل للنشر والتوزيع .
2. ابن منظور ( 1983 ) . لسان العرب ، ط3 ، القاهرة ، دار المعارف .
3. أحمد زكي بدوي ( 1985 ) . معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان للطباعة والنشر .
4. جابر عبد الحميد جابر وعلاء الدين كفاقي ( 1992 ) . معجم علم النفس والطب النفسي ، القاهرة ، دار النهضة العربية .

### ثانياً - الكتب .

1. إبراهيم قشقوش وطلعت منصور ( 1997 ) دافعية الإنجاز وقياسها ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية .
2. أحمد ( 2000 ) . إدارة بيئة التعليم والتعلم النظرية والممارسة في الفصل والمدرسة ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
3. أحمد السكارنة (2009) . القيم والسلوك البشري، بيروت، دار النهضة العربية.
4. أشرف أبو الحاج (2018) . دافعية الإنجاز، ط2، عمّان، دار الموهبة للنشر.
5. توك والقماطي ( 2007 ) . أسس علم النفس التربوي ، ط4 ، عمّان ، دار الفكر .
6. ثائر أحمد غباري ( 2007 ) . الدافعية بين النظرية والتطبيق ، ط2 ، عمّان ، دار المسيرة للطباعة والنشر .
7. خالد البشري (2014) . أخلاقيات المهنة وأثرها على أداء العاملين في المؤسسات، الإسكندرية، المكتبة الجامعية الحديثة.
8. خالد العايش (2015) . الدافعية للإنجاز وأثرها على التحصيل الدراسي، القاهرة، دار المعارف التربوية.
9. زهية العرفاوي (2012) . أثر التوجيه المدرسي على الدافعية للإنجاز للشعب العلمية والأدبية لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع.
10. سامي البريدي (2011) . دوافع الإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية، عمّان، دار المعرفة للنشر والتوزيع.

11. سعد الزهراني ( 2003 ) . ظاهرة إيذاء الأطفال في المجتمع السعودي ، الرياض مركز مكافحة الجريمة .
12. سعد خليفة المقرم ( 2009 ) . قراءات في مفهوم المنهج التعليمي المدرسي وأسس بنائه ومكوناته وتنظيماته ، الزاوية ، منشورات المكتبة الجامعية .
13. سعد خليفة المقرم ( 2012 ) . مدخل إلى إستراتيجيات التدريس ، ليبيا ، منشورات جامعة الجبل الغربي .
14. سهيل المطيري ( 2005 ) . الصحة النفسية مفهومها واضراباتها ، دمشق ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع .
15. ضياء الدين زاهر ( 2002 ) . مقدمة في الدراسات المستقبلية ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر .
16. عبد الباسط حسن ( 2000 ) . أصول البحث الاجتماعي ، ط3 ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .
17. عبد اللطيف محمد ( 2000 ) . الدافعية للإنجاز ، القاهرة ، دار غريب للطباعة والنشر .
18. عبد المنعم نور ( 1978 ) . الحضارة والتحضر ، القاهرة ، دار المعارف .
19. عمر نصر الله ( 2010 ) . تدني مستوى التحصيل والإنجاز المدرسي، بيروت، دار النهضة العربية.
20. فريال أبو عواد ( 2008 ) . دور شخصية المعلم في تحسين الأداء التعليمي للطلاب، عمان، دار الفكر العربي.
21. لتكون تشاؤ، الإحصاء الإداري، تعريب عبد المرضي حامد عزام، الرياض، دار المريخ 2004، ص86.
22. محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام spss، عمان، دار وائل، 2008، ص256.
23. محمد السعيد خشبة ( 2010 ) . نظم لمعلومات والإدارة الحديثة ، القاهرة ، دار الهاني للطباعة والنشر .
24. محمد الصغير ( 2012 ) . مفاهيم أساسية في مرحلة التعليم الثانوي – تحليل تطبيقي في المناهج الدراسية، تونس، دار سوتيم للنشر.
25. محمد عبد الخالق عبد الفتاح ( 1999 ) . علم النفس أصوله ومبادئه ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .

26. محمد مرتضى الزبيدي (2012) . بعض المفاهيم في اللغة – دراسة تحليلية في معجم تاج العروس، ط3، عمّان، دار اليازوري للطباعة والنشر.
27. محمود مهدي البياتي ( 2005 ) . تحليل البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي spss عمان ، دار حامد .
28. مدحت أبو النصر ( 2004 ) . قواعد ومراحل البحث العلمي ، القاهرة ، مجموعة النيل للطباعة والنشر والإعلان والتوزيع .
29. مروان أبو حويح ( 2006 ) . مدخل إلى علم النفس العام ، عمّان ، دار اليازوري العلمية .
30. مصطفى باهي وإبراهيم شلبي ( 1998 ) . الدافعية نظريات وتطبيقات ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر والتوزيع .
31. مصطفى لمعان الجلالي ( 2011 ) . التحصيل الدراسي ، عمّان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

### ثالثاً – الرسائل العلمية .

1. أسامة قدسي وآخرون ( 2019 ) . دافعية الإنجاز لدى معلمي الطور الابتدائي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة محمد الصديقي ، كلية العلوم الإنسانية ، قسم علم النفس .
2. حسن عطاس الخيري ( 2008 ) . الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمرحلة التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، جامعة الملك عبد العزيز .
3. رابح شرقي ( 2010 ) . التخطيط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجزائر ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة فتوري ، الجزائر .
4. رشيدة الساكر ( 2004 ) . دافعية الإنجاز وعلاقته بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة الثانوي ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الخضر ، الجزائر ، قسم العلوم الاجتماعي .
5. سارة حمري ( 2012 ) . علاقة تقدير الذات بدافعية الإنجاز لدى طلاب الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجزائر ، جامعة وهران .
6. صياح جعفر ( 2015 ) . أنماط التنشئة الاجتماعية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلبة جامعة محمد خضير بسكرة ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، قسم علم النفس ، جامعة محمد خضير بسكرة .

7. العياشي بن رزوق ( 2008 ) . الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة وهران ، قسم علم النفس .
8. نزمين أحمد محمود ( 2008 ) . العلاقة بين مفهوم الذات القرائي ودافعية الإنجاز لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم ، القاهرة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القاهرة .
9. نواف العتيبي ( 2012 ) . سجل مقاصات مقترح قائم على الويب لتنمية دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي لدى طالبات مرحلة الثانوية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز .
10. هاني فاروق عطية ( 2007 ) . فاعلية التعلم بمساعدة الأقران في تنمية مهارات حل المشكلات ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة .

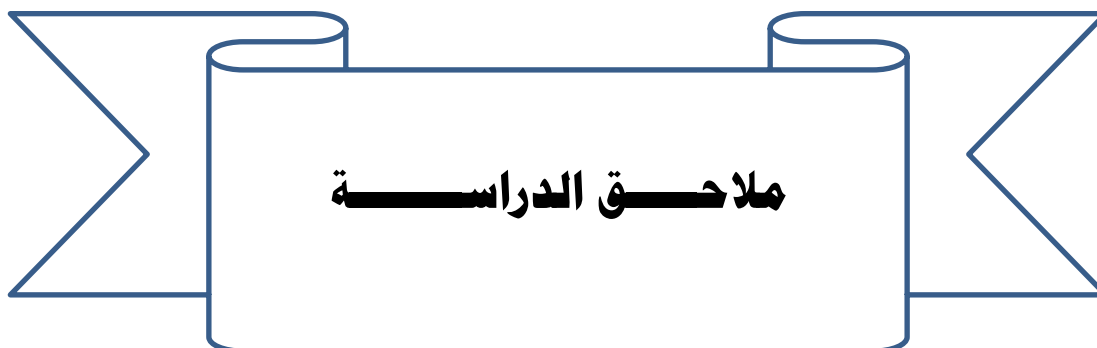
#### رابعاً – الدوريات .

1. أحمد الطراونة ( 2011 ) . أثر إستراتيجية التدريب على أداء العاملين ، عمّان ، بحث منشور ، مجلة جامعة مؤتة ، المجلد السادس والعشرون ، العدد الرابع .
2. أحمد توفيق حجازي ( 2011 ) . التوكيدي الوثائق بنفسه ، بحث منشور ، مجلة كنوز المعرفة ، عمّان العدد الثالث عشر .
3. آية الحموزي ( 2024 ) . دافعية الغنجاز لدى معلمي اللغة العربية وعلاقته بالتدريس الإبداعي لديهم ، بحث منشور ، مجلة التربية ، محافظة الخليل ، فلسطين ، العدد الثامن .
4. بلال عبد ربه (2023) . دور الإدارة المدرسية في تنمية أخلاقيات مهنة التعليم ، المجلة العلمية لكلية التربية – جامعة أسيوط ، المجلد التاسع والثلاثون ، العدد الخامس .
5. جبار ثاير (2019) . أخلاقيات مهنة التعليم لمدرسي المرحلة الإعدادية في ضوء التحديات المعاصرة من وجهة نظر طلبتهم ، مجلة الفتح ، العدد الثامن والسبعون .
6. جميلة أبو رشيد (2022) . اخلاقيات مهنة التعليم في الفترة من 2015 إلى 2020 – دراسة تحليلية ، المجلة العربية للعلوم والتربية النفسية ، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، المجلد السادس ، العدد 25 .
7. حبيب الماطوني (2015) . أسس نظرية في مقومات العملية التعليمية، مجلة كلية الآداب، جامعة مصراته، العدد الثالث .
8. رفقة سالم خليفة ( 2009 ) . علاقة فاعلية الذات الفرعي والأكاديمي بدافع الإنجاز الدراسي لدى طالبات كلية عجمون الجامعية ، بحث منشور ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، العدد الثالث والعشرون .

9. سالم المجاهد (2013) . أسلوب المعلم في التعليم وأثره على تحصيل الطلاب الأكاديمي، مجلة الدراسات التربوية، المجلد (9) العدد (2).
10. سليم دياب (2014). أخلاقيات المهنة ودورها في تعزيز السلوك المهني لدى الموظفين، المجلة العربية للإدارة والتربية، المجلد (8) العدد (62).
11. سليمة جعير ( 2017 ) . التوافق النفسي الاجتماعي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة والرابعة المتوسطة ، مجلة الحكمة للدراسات النفسية والتربوية ، المجلد الخامس عشر ، العدد الحادي عشر .
12. سهير الصباح وريهام حجازي ( 2021 ) . الدافعية للإنجاز وعلاقتها بأساليب التعزيز لدى معلمي غرف المصادر ، بحث منشور ، المجلة العلمية للتربية الخاصة ، المجلد الثالث، العدد الرابع .
13. سوسن العجوز (2023) . تأثير الحرب السورية في أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مدراء مدارس مرحلة التعليم الأساسي ، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 39 ، العدد 4 .
14. عبد المطلب القريطي ( 2005 ) . المعلم الجامعي - إدارة أخلاقيات المهنة ، القاهرة ، بحث منشور في مجلة دراسات التربية ، العدد الثالث والأربعون ، جامعة حلوان .
15. علاء الأسعد (2018) . صفات المعلم الفعال وأثرها على تحفيز الطلاب، المجلة العربية للعلوم التربوية، المجلد (12) العدد (3).
16. علي أبو زهري وآخرون ( 2008 ) . اتجاهات طلاب الجامعات الفلسطينية نحو العنف ومستوى ممارستهم له ، بحث منشور في مجلة جامعة الأقصى ، العدد الأول .
17. محمد الجربي، وعلي الوزان (2015) . اخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى العاملين في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد (12) العدد (3).
18. محمد عبد العزيز، وسامي عبد المجيد (2008) . أساليب تطوير التربية والتعليم وتجديدها في المدارس الثانوية، المجلة العربية للتربية والعلوم التربوية، المجلد (5) العدد (1).
19. هدى الروسان ( 2018 ) . دور مديري المدارس في تقرير ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس في لواء بني كنانة ، مجلة الطفولة والتربية ، السنة العاشرة ، العدد الرابع والثلاثون .

خامساً – المراجع الأجنبية :

1. Anna Bikont, Helena Łuczywo (2018) . Jacek Br, Berlin, Germany .
2. Cavas, P. (2011). Factors Affecting the Motivation of Turkish Primary Students for Science Learning. Science Education International, 22.
3. Flexner, A. (2011). The Flexner Report – 100 Years Later. Retrieved from [semantic scholar .
4. Gawel, J. E. (1996). Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. Practical Assessment, Research, and Evaluation, 5(11).
5. Kelly, Jeffrey and Leonard Worrell. 1976. "Parent Behaviors Related to Masculine, Feminine, and Androgynous Sex Role Orientations." Journal of Consulting .
6. Sevinc, N., & Demirkan, E. (2011). Production of Protease by Bacillus sp. N-40 Isolated from Soil and Its Enzymatic Properties.



## قائمة المحكمين

ت	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	جهة العمل
1	محمد امجد غزالة	أستاذ	علم النفس	كلية التربية الزاوية
2	عبد السلام سعد أبو عرقوب	أستاذ مساعد	علم النفس	كلية التربية جنزور
3	عبد المطلب الهاشمي	أستاذ مساعد	علم النفس	كلية التربية جنزور
4	هناء بن غرسة	محاضر	علم النفس	كلية التربية جنزور
5	مفيدة أبو القاسم الرجبي	أستاذ مساعد	علم النفس	كلية التربية الزاوية
6	آسيا المنصوري	محاضر	علم النفس	كلية التربية جنزور

دولة ليبيا  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الزاوية  
كلية الآداب  
شعبة الدراسات التربوية

استبانة حول موضوع

**أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمين  
مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء**

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الدراسات التربوية

إعداد الطالبة  
هناء سالم مسعود التائب  
إشراف  
أ. د. حسين القمباوي

العام الجامعي  
2024/2023 م

## الاستبانة في صورتها الأولية

### المحور الأول – البيانات الشخصية :

- الاسم : ( تكون كتابته اختيارياً ) / .....

.....

- النوع :

ذكر  أنثى

.....

- التخصص :

علوم إنسانية  علوم تطبيقية

.....

- الخبرة في مجال التدريس :

أقل من خمس سنوات  من 5-9 سنوات   
من 10-15 سنة  15 سنة فما فوق

## المحور الثاني - أبعاد الدراسة وتساؤلاتها

- التساؤل الأول : ما أخلاقيات المهنة الواجب توافرها في معلمي مدارس التعليم

الثانوي في مدينة الزهراء ؟

ر.م	الفقرة	مناسب	غير مناسب	يحتاج إلى تعديل	حذف
1	من أخلاقيات المهنة احترام حقوق الجميع ( طلاباً وأساتذة وعاملين )				
2	إشباع الحاجات النفسية والثقافية والترويحية والعلمية للطلاب				
3	المحافظة على عادات وتقاليد المجتمع الصالحة وأعرافه وترسيخها				
4	تقدير جهود الطلاب وتحفيزهم للأفضل				
5	الابتعاد عن سلوك العنف الموجه للطلاب بجميع أنواعه				
6	التواضع والتسامح الاعتذار للغير إذا ما وقع خطأ من المعلم مقصوداً أو غير مقصود				
7	تعزيز ثقة الطالب في نفسه ومجتمعه				
8	الإيمان بمبادئ وقيم التعليم وأهدافه وبأهمية المدرسة والعملية التعليمية				
9	من أخلاقيات المهنة المشاركة في المناشط الاجتماعية والبيئية وفي تنمية المجتمع وتعزيز المواطنة				
10	من أخلاقيات المهنة المحافظة على القوانين واللوائح المعمول بها ومحاربة الظواهر السلبية بالمدرسة				
11	على المعلم أن يكون أخاً وأباً للطلاب				
12	احترام قرارات الإدارة والعمل مع الزملاء بروح الفريق الواحد داخل المدرسة				
13	من أخلاقيات المهنة الابتعاد عن التعصب والجهوية وتأكيد العلاقات الإنسانية وتعزيزها بالمدرسة				
14	صنع جسر للتواصل مع أسرة الطالب والتعاون معها				
15	عدم الانفراد بالقرار والتشبث بالأراء الخاصة				
16	الوضوح في التعامل مع الآخرين والابتعاد عن التحيز				
17	مشاركة الطلاب في مشاعرهم المختلفة ونصحهم عند الضرورة				

- التساؤل الثاني : ما خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ؟

ر.م	الفقرة	مناسب	غير مناسب	يحتاج إلى تعديل	حذف
1	البحث عن طريقة لإنجاز عمل بطريقة متميزة بالمدرسة				
2	التحدي وإثبات الذات في إنجاز العمل بالمدرسة				
3	التحمل والمثابرة في سبيل الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة				
4	تشجيع المدير لي وتحفيزه عامل مؤثر للدافعية				
5	الرغبة في مساعدة الطلاب لزيادة التحصيل الدراسي				
6	مواجهة المشكلات والمعوقات التي تواجهني بالمدرسة				
7	الاستفادة من تجارب الآخرين والأفكار الجديدة				
8	حرصني على النهوض بالمهنة والرقى بالمدرسة				
9	تنمية شعوري بالمسؤولية تجاه مهنتي وطلابي				
10	عدم التردد في إنجاز الأعمال الصعبة				
11	إحساسي بأن المجتمع يحترم أفكارني ويقدرها				
12	إحساسي بأنني معلم متميز بالمدرسة				
13	التزامي الديني وقناعاتي بالمهنة وأهدافها				
14	إخلاصي لوطني وانتمائي له دافع مهم لإنجاز ما اكلف به				
15	الحصول على حوافز مادية ومعنوية				
16	من أخلاقيات المهنة النظرة الأبوية تجاه الطلاب				

- التساؤل الثالث : هل لأخلاقيات المهنة علاقة بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس

التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ؟

ر.م	الفقرة	مناسب	غير مناسب	يحتاج إلى تعديل	حذف
1	أخلاقيات المهنة المحرك الأساسي لدافعية الإنجاز				
2	أخلاقيات المهنة من أساسيات دافعية الإنجاز				
3	توجد علاقة غير مباشرة بين أخلاقيات المهنة والدافعية للإنجاز				
4	هناك علاقة ارتباطية بين أخلاقيات المهنة والدافعية للإنجاز				
5	تساعد أخلاقيات المهنة في تسيير الأمور بفاعلية أكثر				
6	لا علاقة بين دافعية الإنجاز وأخلاقيات المهنة				
7	أخلاقيات المهنة تساعد في إرساء علاقات إنسانية بالمدرسة				
8	أخلاقيات المهنة تسهم في حل المشكلات على اعتبارها إحدى عناصر دافعية الإنجاز				
9	يمكن أن تكون دافعية الإنجاز قوية دون المحافظة على أخلاقيات المهنة				
10	ليس من الضروري توافر أخلاقيات المهنة لترسيخ دافعية الإنجاز				
11	أخلاقيات المهنة تمنح الثقة في التراجع عن القرارات الخاطئة				

الاستبانة في صورتها النهائية

دولة ليبيا

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة الزاوية

كلية الآداب

شعبة الدراسات التربوية

استبانة حول موضوع

أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمين  
مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الدراسات التربوية

إعداد الطالبة

هناء سالم مسعود التائب

إشراف

أ.د. حسين القمباوي

العام الجامعي

2024/2023 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## طلب تعبئة استمارة استبانة

**الأخ / المعلم**

**الأخت / المعلمة**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعترم الباحثة / **هناء سالم مسعود التائب** تخصص دراسات تربوية بإعداد رسالة ماجستير بعنوان : أخلاقيات المهنة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة الزهراء .

**ونظراً لما نعرفه عنكم من علم ومعرفة وما لديكم من خبرة في تخصصكم**

**... عليه ...**

نأمل منكم المشاركة في إخراج هذه الرسالة إلى حيز الوجود وذلك من خلال إسهامكم في تعبئة استمارة الاستبانة المخصصة كأداة لموضوع الرسالة بكل دقة ومصداقية وفق العبارات الواردة فيها .

مع العلم بأن إجاباتكم عن فقرات الاستبانة ستكون في إطار البحث العلمي وتقوية لنتائج الرسالة فقط ولن تستخدم في أي مجال آخر .

شكراً على حسن تعاونكم

والله الموفق

**هناء سالم مسعود التائب**

## المحور الأول – البيانات الشخصية :

- الاسم : ( تكون كتابته اختيارياً ) / .....

.....

- النوع :

ذكر  أنثى

.....

- التخصص :

علوم إنسانية  علوم تطبيقية

.....

- الخبرة في مجال التدريس :

أقل من خمس سنوات  من 5-9 سنوات   
من 10-15 سنة  15 سنة فما فوق

## المحور الثاني - أبعاد الدراسة وتساؤلاتها

- التساؤل الأول : ما أخلاقيات المهنة الواجب توافرها في معلمي مدارس التعليم

الثانوي في مدينة الزهراء ؟

ر.م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
1	من أخلاقيات المهنة احترام حقوق الجميع ( طلاباً وأساتذة وعاملين )				
2	إشباع الحاجات النفسية والثقافية والترويحية والعلمية للطلاب				
3	المحافظة على عادات وتقاليد المجتمع الصالحة وأعرافه وترسيخها				
4	تقدير جهود الطلاب وتحفيزهم للأفضل				
5	الابتعاد عن سلوك العنف الموجه للطلاب بجميع أنواعه				
6	التواضع والاعتذار للغير إذا ما وقع خطأ من المعلم مقصوداً أو غير مقصود				
7	تعزيز ثقة الطالب في نفسه				
8	الإيمان بمبادئ وقيم التعليم وأهدافه وبأهمية المدرسة والعملية التعليمية				
9	المشاركة في المناشط الاجتماعية والبيئية وفي تنمية المجتمع وتعزيز المواطنة				
10	المحافظة على القوانين واللوائح المعمول بها ومحاربة الظواهر السلبية بالمدرسة				
11	على المعلم أن يكون أخاً وأباً للطلاب				
12	احترام قرارات الإدارة والعمل مع الزملاء بروح الفريق الواحد داخل المدرسة				
13	الابتعاد عن التعصب والجهوية وتوطيد العلاقات الإنسانية وتعزيزها بالمدرسة				
14	إقامة جسر للتواصل مع أسرة الطالب والتعاون معها				
15	عدم الانفراد بالقرار والتشبيث بالأراء الخاصة				
16	مشاركة الطلاب في مشاعرهم المختلفة ونصحهم عند الضرورة				

**- التساؤل الثاني : ما خصائص دافعية الإنجاز والعوامل المؤثرة فيها لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ؟**

ر.م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
1	البحث عن إنجاز عمل بطريقة متميزة بالمدرسة				
2	إثبات الذات في إنجاز العمل بالمدرسة				
3	التحمل والمثابرة في سبيل الوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة				
4	تشجيع المدير لي وتحفيزه عامل مؤثر للدافعية				
5	الرغبة في مساعدة الطلاب لزيادة التحصيل الدراسي				
6	مواجهة المشكلات والمعوقات بالمدرسة				
7	الاستفادة من تجارب الآخرين والأفكار الجديدة				
8	الحرص على النهوض بالمهنة والرقى بالمدرسة				
9	تنمية شعوري بالمسؤولية تجاه مهنتي وطلابي				
10	عدم التردد في إنجاز الأعمال الصعبة				
11	إحساسي بأن المجتمع يحترم أفكارى ويقدرها				
12	إحساسي بأنني معلم متميز بالمدرسة				
13	التزامي الديني وقناعاتي بالمهنة وأهدافها				
14	إخلاصي لوطني وانتمائي له دافع مهم لإنجاز ما اكلف به				
15	الحصول على حوافز مادية ومعنوية				
16	النظرة الأبوية تجاه الطلاب				

- التساؤل الثالث : هل لأخلاقيات المهنة علاقة بدافعية الإنجاز لدى معلمي مدارس

التعليم الثانوي بمدينة الزهراء ؟

ر.م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق
1	أخلاقيات المهنة المحرك الأساسي لدافعية الإنجاز				
2	أخلاقيات المهنة من أساسيات دافعية الإنجاز				
3	هناك علاقة ارتباطية بين أخلاقيات المهنة والدافعية للإنجاز				
4	تساعد أخلاقيات المهنة في تسيير الأمور				
5	تساعد في إرساء علاقات إنسانية بالمدرسة				
6	تسهم في حل المشكلات على اعتبارها إحدى عناصر دافعية الإنجاز				
7	لا يمكن أن تكون دافعية الإنجاز قوية دون المحافظة على أخلاقيات المهنة				
8	ليس من الضروري توافر أخلاقيات المهنة لترسيخ دافعية الإنجاز				
9	أخلاقيات المهنة تمنح الثقة في التراجع عن القرارات الخاطئة				
10	تتناقص دافعية الإنجاز كلما ابتعدت عن أخلاقيات المهنة				
11	تجاوز أخلاقيات المهنة من قبل المعلم ينسف العملية التربوية التعليمية				
12	الالتزام الأخلاقي يتميز بالعمومية والشمول لأن مصدره الدين الإسلامي				
13	كلما التزم المعلم بأخلاقيات المهنة كلما كان قدوة لغيره وكان دافعاً لهم على جدية العمل				
14	الابتعاد عن أخلاقيات المهنة يفشل نجاح العمل الجماعي التعاوني بالمدرسة				
15	المعلمون لا يدركون قيمة التزامهم بأخلاقيات المهنة في تطوير دافعية الإنجاز لديهم				
16	التخلي عن أخلاقيات المهنة يعني التخلي عن تعاليم الدين وتراث المجتمع				