

الاقتدار الاخلاقي وعلاقته بدافعية التطوع لدى تدريسيي الجامعة

م.م. أحمد حسين خضر الزاملي أ.د سهيلة عبد الرضا عسكر

Al.zamili200@gmail.com

الجامعة المستنصرية ، كلية التربية

الملخص

من المشكلات التي تواجه تدريسيي الجامعة هي التحديات الأخلاقية وكيفية اتخاذ القرار والالتزام به، مضافاً الى المعوقات التي تحد من ممارسة الأنشطة التطوعية، لذا يتناول البحث الحالي مفهومين يمثلان تحدياً معاصراً وفق متطلبات نجاح تدريسيي الجامعة وهما الاقتدار الاخلاقي والذي يشير الى قدرة التدريسي في اتخاذ القرارات الاخلاقية في الظروف الصعبة والتحديات بما تمليه عليه المبادئ والاخلاقيات، وقد اعتمد الباحث في فهم وتفسير هذا المفهوم وتفسير النتائج التي توصل اليها نظرية (Hannah, et,al. 2011) ، ومضافاً الى ذلك تناول دافعية التطوع وهو المحرك الذي يدفع التدريسي أن يشارك في الاعمال التطوعية والتي عادة لا تعود بالمنافع المادية ومن اجل ان يتضح مفهوم دافعية التطوع بشكل أدق استند الباحث الى نموذج (Clary&, et, al1998) ، وقد اختار الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لدراسة المتغيرين والكشف عن العلاقة بينهما ومدى تأثرهما بالعوامل الاخرى (الجنس والتخصص)، ومعتمداً على مقياس (Hannah, et,al. 2011) لقياس الاقتدار الاخلاقي ومقياس (Clary&, et, al1998) لقياس دافعية التطوع وتمت ترجمتهما الى اللغة العربية طبقاً لطريقة الترجمة العلمية، وتوصل الباحث الى وجود علاقة ارتباطية بين الاقتدار الاخلاقي ودافعية التطوع لدى تدريسيي الجامعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغيري الجنس (ذكور/ اناث) والتخصص (علمي/ انساني) ومن ثم خرج الباحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الاقتدار الاخلاقي، دافعية التطوع، تدريسيو الجامعة

Moral potency and its relationship to volunteer motivation among university lecturers

Asst. lec. Ahmed Hussein Khoudher Al-Zamili Prof. Dr. Suhaila Abdul-Ridha Askar

Al-Mustansiriya University, College of Education

Abstract

Among the problems facing university lecturers are ethical challenges and how to make and adhere to decisions, in addition to the obstacles that limit the practice of volunteer activities. Therefore, the current research addresses two concepts that represent a contemporary challenge according to the requirements of the success of university lecturers, namely moral potency, which refers to the ability of the lecturer to make ethical decisions in difficult circumstances and challenges as dictated by principles and ethics. The researcher relied on the theory of (Hannah, et al. 2011) to understand and interpret this concept and interpret the results he reached. In addition, he addressed the motivation to volunteer, which is the engine that drives the lecturer to participate in volunteer work, which usually does not bring material benefits. In order to clarify the concept of volunteer motivation more precisely, the researcher relied on the model of (Clary & et al. 1998). The researcher chose the descriptive correlational approach to study the two variables and reveal the relationship between them and the extent to which they are affected by other factors (gender and specialization), relying on the scale of (Hannah, et al. 2011) to measure moral potency and the scale of (Clary & et al., 1998) to measure volunteer motivation. Both were translated into Arabic using a scientific translation method. The researcher found a correlation between moral potency and volunteer motivation among university lecturers, and no statistically significant differences based on

gender (male/female) and specialization (scientific/humanitarian). The researcher then developed a set of recommendations and proposals.

Keywords: Moral potency, volunteer motivation, university lecturers

مشكلة البحث

يفشل البعض في السلوك عندما تكون هناك حاجة إلى اتخاذ إجراء أخلاقي إزاء موضوع ما، ووفقاً لـ (Hannah & Avolio, 2010) فإن هذه الفجوة بين معرفة ما هو الفعل الصائب وبين تطبيقه أو القيام به يمكن أن نطلق عليها مفهوم الفجوة الأخلاقية، والتي تعني أنه قد يكون الشخص واعياً ويحكم على هذا الفعل على أنه ليس أخلاقياً، ولكن لا يزال من غير الواضح ما إذا كان لديه الدافع أو الحافز للتصرف بناءً على هذا الحكم أو لا (Hannah, 2010) وخاصة ونحن نعيش أزمة واضحة وملحة في مجتمع اليوم في ظل انتشار ظاهرة العنف وارتفاع مستوى الجريمة بمستوى عالٍ، والسبب يعود إلى تلقي الأفراد لرسائل مسمومة عبر وسائل الاتصال وتشير الإحصائيات إلى أن هناك انهياراً متواصلاً للرسائل الأخلاقية لما تبثه تلك المواقع من أفلام أكثر عنفاً وتثير الرعب والحقد والكراهية والشيطنة مما يشير إلى ما يسمى بالتآكل الأخلاقي (كمال، 2016)

كما أن طبيعة العمل الجامعي غير البسيطة ذات المهام المتعددة تتطلب من التدريسي أن يتمتع بمقدار عالٍ من الاقتدار الأخلاقي الذي يعد أساساً في القدرة على تطوير الشعور بالمسؤولية والدافع الأهم لاتخاذ إجراء أخلاقي عند مواجهة الشدائد والقدرة على المثابرة في الصعوبات (Scott, 2014)، كما أشار (Thompson 2004) إلى أن هنالك فجوة لدى البعض بين الهدف الأخلاقي والغايات النبيلة التي يسعى إلى تحقيقها والسلوك الأخلاقي الذي يتضح من خلال أفعاله في المواقف المختلفة (Thompson, 2004) وهو ما أسماه (Bezzina, 2012) بالعمى الأخلاقي، وأن انخفاض الاقتدار الأخلاقي يؤدي إلى ظهور مشكلات عديدة، وأشارت دراسة Frick, (2009) إلى أن هذه الشريحة تواجه تزايداً في الضغط لإجراء تعديلات واعية لممارساتهم، وغالباً ما يؤدي هذا الضغط المتزايد إلى "النزاع الأخلاقي الداخلي" (Frick, 2009)

بالرغم من الرعاية التي أولاها الدين والمجتمع للعمل التطوعي، وبالرغم من الجهود التي تبذل من قبل المنظمات التطوعية فإن معطيات الواقع تشير إلى أن هناك مشكلة في حجم المشاركة التطوعية وفي إقبال التدريسيين على ممارسة العمل التطوعي التام؛ بما لا يتناسب مع الحجم المأمول، ويرجع ذلك إلى مجموعة من العوامل التي قد تشكل عائقاً دون مشاركة التدريسيين التطوعية منها عوامل اجتماعية واقتصادية وثقافية مختلفة وهناك عوامل ذات صلة بالتدريسيين ذاتهم ومواقفهم واتجاهاتهم أو العمل التطوعي التام (أحمد، 2018)

وهناك العديد من التساؤلات عن الدوافع التي قد تدفع الأفراد إلى البحث عن فرص التطوع والالتزام بتقديم المساعدة الطوعية والحفاظ على مشاركتهم في العمل التطوعي على مدى فترات طويلة من الزمن، والتي تتطلب فهم العمليات التي تدفع الناس إلى الأعمال التطوعية التي تبدأ وتوجه العمل المستدام هي على وجه التحديد الاهتمامات التي تشاركها أسئلة "لماذا يتطوع الناس؟" و "ما الذي يدعم المساعدة غير الثابتة؟" (Clary, 1998)

والتدريس الجامعي ذو طبيعة معقدة كونه يتأثر بعدد كبير من العوامل، أولها ما يتصل بالتدريسي نفسه من حيث خصائصه الشخصية وقدراته واستعداداته، ومنها ما يتصل بطبيعة المناهج الجامعية، مضافاً إلى أن التدريسي يؤثر بطلابه ويتأثر بهم وهو يعد قائداً وموجهاً النشاط الفكري (حسون، 2012: 247)، بالإضافة إلى أن هنالك دعوات متزايدة للأساتذة والنظام الدراسي للتكيف مع التغيير، ليس فقط من أجل تحسين تعلم الطلبة ولكن أيضاً ليكون التدريسي مسؤولاً عن إنجاز الطالب .

ومما تقدم تحددت مشكلة البحث الحالي في التساؤل التالي: هل يمتلك تدريسيو الجامعة الاقتدار الأخلاقي ودافعية التطوع وهل توجد فروق في العلاقة بين الاقتدار الأخلاقي ودافعية التطوع تبعاً لمتغير الجنس والتخصص لدى عينة البحث الحالي ؟

أهمية البحث : يعد الاقتدار الأخلاقي عاملاً اجتماعياً وعنصراً أساسياً في إعادة تشكيل ثقافات المؤسسة التربوية و بناء القدرة على التغيير، و يرتبط الاقتدار الأخلاقي ارتباطاً وثيقاً بالقيادة باعتبارهما يمثلان "النضال لفعل الشيء الصحيح وفقاً للإحساس بالقيم وماذا يعني أن يكون الانسان إنساناً (Sergiovanni, 2016) •

كما اشار (Tuana, 2007) في نموذج "moral literacy" "محو الأمية الأخلاقية" الذي يتضمن الحساسية الأخلاقية والتفكير الأخلاقي والخيال الأخلاقي الى أن هذا المفهوم ويوفر إطاراً أخلاقياً لمدى تأثير الاقتدار الأخلاقي على سلوك الفرد، إذ إن الأفراد قادرون على تقييم السلوكيات التي يمكن اعتبارها ذات قيمة في سياق أخلاقي (Tuana, 2007)، خصوصاً عندما يُنظر للاقتدار الأخلاقي على أنه أكثر من مجرد سلوكيات ملحوظة ونتائج مُقاسة؛ فهو يبدأ بجوهر الفرد كشخص بشري له مجموعة من الأخلاق والمعتقدات (Begley, 2004)

وكلما ارتفعت الملكية الأخلاقية للفرد، قل احتمال قدرة الفرد على الانفصال عن أفعاله، ويؤدي عدم القدرة على الانفصال إلى زيادة صعوبة الانخراط في سلوكيات غير مقبولة دون التعرض للتأخر والتحديث السلبي لمفهومهم الذاتي ومثل هذا الفرد مخلص للغاية لدرجة أنه غير مستعد لترك الموقف يمر دون اتخاذ إجراء لتصحيحه (Amir, 2008).

وتظهر الدراسات ومنها دراسة (Hannah, et.al. 2011) أن الكفاءة الأخلاقية تتطور مع مرور الوقت، كلما نجح الشخص في التعامل مع المواقف الأخلاقية أصبح أكثر فاعلية وإن الاقتدار الأخلاقي يبني على نفسه ويصبح نبوءة ذاتية التحقق (Hannah S. T., 2011)

و يحتل العمل التطوعي موقعاً مهماً في تاريخ السلوك البشري، وقد وجد منذ أن وجدت الخليقة وأدرك الانسان أنه معرض لمخاطر الحياة وتطورت ظروف المعيشة، فليس الإنسان بمعزل من مواجهة هذا الواقع وهذه الاوضاع والأحداث التي تهدد حياته وتعرضها للخطر، وتهدد أمنه واستقراره في ظل التغيرات الاقتصادية والأمنية المتسارعة، ومن ثم تولدت الإرادة لإعانة الآخرين لمجابهة تلك المخاطر التي قد تواجههم، والمساهمة في تحقيق مستوى معيشي أفضل طالما توافرت الدوافع الإنسانية وجاءت الديانات لتؤكد هذا المفهوم وتعزّيه (محمود، 2020)، إذ تتوافق المسؤولية الشخصية مع الملكية الأخلاقية، حيث يحتاج الفرد إلى الشعور بأن يكون لديه مستوى معيناً من المشاركة في الوضع الاجتماعي العام من أجل اتخاذ إجراءات تربط الجدوى المتصورة للتعليم بدافع أخلاقي للاستجابة (Scott, 2014) للخدمات التطوعية دوراً كبيراً في نهضة الكثير من الحضارات والمجتمعات عبر العصور، بصفتها عاملاً خالئاً من الربح والعائد كما وأنها لا تمثل مهنة يقوم بها الفرد لخدمة أفراد المجتمع ككل، كما تأخذ العديد من الأنماط السلوكية المختلفة ابتداء من الأعراف التقليدية للمساعدة الذاتية إلى التجاوب الاجتماعي في أوقات الكوارث ومجهودات الإغاثة إلى حل النزاعات وتخفيف آثار الفقر والضرر على الأفراد بالمجتمع (هشام، 2006).

اهداف البحث: يستهدف البحث التعرف على:

1. الاقتدار الأخلاقي لدى تدريسيي الجامعة.
2. دافعية التطوع لدى تدريسيي الجامعة
3. العلاقة بين الاقتدار الاخلاقي ودافعية التطوع لدى تدريسيي الجامعة
4. الفروق في العلاقة بين الاقتدار الأخلاقي ودافعية التطوع لدى تدريسيي الجامعة تبعاً لمتغيري
أ- الجنس (ذكور / أناث)
ب- التخصص (علمي/ إنساني)

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بتدريسيي جامعة واسط من كلا الجنسين (ذكور / أناث) ومن كلا التخصصين (علمي / إنساني) للعام الدراسي (2023-2024).

تحديد مصطلحات البحث:

أولا / الاقتدار الأخلاقي (Moral Potency)

عرفه (Hannah, et, al. 2011): على انه قدرة الفرد على تحمل المسؤولية و توليد التحفيز الذاتي لاتخاذ الإجراءات الأخلاقية والمثابرة (Hannah S, 2011).

التعريف النظري: سيتبنى الباحث تعريف (Hannah, et, al. 2011).

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المستجيب عند اجابته على مقياس الاقتدار الاخلاقي.

ثالثاً / دافعية التطوع (motivation of voluntary):-

عرفه (Clary&, et, al 1998): قوة تدفع الفرد الى التطوع و البحث عن فرصه، والالتزام الذاتي بتقديم المساعدة الطوعية، والحفاظ على مشاركته في العمل التطوعي على مدى فترات طويلة من الزمن.

التعريف النظري: سيتبنى الباحث تعريف (Clary, 1998).

التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المستجيب عند اجابته على مقياس دافعية التطوع.

إطار نظري

أولاً : الاقتدار الأخلاقي:

نظرية (Hannah et, al. 2011)

وضع (Hannah, , Avolio, & May, 2011) نظرية لتفسير الاقتدار الاخلاقي، التي توضح الرغبة في التصرف بهدف أخلاقي. تتبع هذه النظرية من الملكية الأخلاقية، والفعالية الأخلاقية، والشجاعة الأخلاقية، التي تعزز الإدراك الأخلاقي للفرد وميله إلى اتخاذ إجراءات أخلاقية، وأن الأخلاق التي يمتلكها الفرد هي الدافع للتصرف بشكل أخلاقي، الأمر الذي يتطلب تحمل المسؤولية والقوة للعمل وهو ما يسمونه ب(الملكية الأخلاقية) والثبات لمواجهة التحديات والتغلب على الخوف ويطلقون عليه (الشجاعة الأخلاقية) لممارسة تلك المسؤولية . (Hannah S, 2011)

مكونات الاقتدار الأخلاقي

هناك ثلاثة مكونات للاقتدار الأخلاقي: الملكية الأخلاقية، والفعالية الأخلاقية، والشجاعة الأخلاقية. ويرى هانا وأفوليو(2010) أن كل عنصر من هذه العناصر يحتاج إلى تطوير حتى يمتلك الفرد الاقتدار الأخلاقي، سيتم مناقشة جميع المكونات الثلاثة للاقتدار الأخلاقي أدناه.

1- الملكية الأخلاقية: الملكية الأخلاقية هي الشعور بالمسؤولية النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه أفعاله وأفعال الآخرين من حوله (Hannah S, 2011) ، وكلما ارتفعت الملكية الأخلاقية للفرد، قل احتمال قدرة الفرد على الانفصال عن أفعاله (هانا وأفوليو، 2010)، ويؤدي عدم القدرة على الانفصال إلى زيادة صعوبة الانخراط في سلوكيات غير مقبولة دون التعرض للتنافر والتحديث السلبي لمفهومهم الذاتي. مثل هذا الفرد مخلص للغاية لدرجة أنه غير مستعد لتترك الموقف يمر دون اتخاذ إجراء لتصحيحه (Mazar, 2008) وبالمثل، فإن الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الملكية الأخلاقية هم أقل عرضة لإظهار فك الارتباط الأخلاقي، كما أنهم أقل عرضة لترشيد أفكارهم للاعتقاد بأن القرار غير الأخلاقي هو الصحيح.

وإن الأفراد الذين يعدم المجتمع قوة أخلاقية جيدة يعكسون تقدمهم ويكونون على استعداد لفعل الشيء الصحيح حتى لو كان يتعارض مع مصالح المنظمة، وإن القدرة على معرفة ما هو الشيء الصحيح الذي ينبغي عمله ومتابعة هذا الطريق على الرغم من التحديات هي جوهر الملكية الأخلاقية(Treviño, 1990)

2- الكفاءة الأخلاقية: الكفاءة الأخلاقية هي "إيمان الفرد بقدراته على تنظيم وتعبئة الدوافع والموارد المعرفية والوسائل ومسارات العمل اللازمة لتحقيق الأداء الأخلاقي ضمن مجال أخلاقي معين، مع الاستمرار في مواجهة الشدائد الأخلاقية" (Hannah S. T., 2010)، وبالتالي فهي الثقة التي يتمتع بها الفرد في قدرته على التأثير على الموقف بشكل إيجابي، والكفاءة الأخلاقية مثلها مثل الذات وتتعلق الفعالية بمدى صعوبة الموقف الذي يواجهه وتقييم الفرد لقدرته على النجاح.

تمنح الكفاءة الأخلاقية الفرد الشعور بالثقة في قدرته على تحقيق الأهداف التي حددها لنفسه، ويتمتع الفرد بكفاءة أخلاقية عالية عندما يتم الحكم على قدراته بشكل مناسب للتغلب على حجم الموقف، فعلى سبيل المثال، قد يعرف القائد في منظمة تمر بأزمة اقتصادية بلا شك القرار الصحيح الذي يجب اتخاذه في مثل هذا الموقف حيث يتعين عليه اتخاذ خيارات صعبة، ومع ذلك، وفي ظل تضارب المصالح المختلفة التي تنشأ نتيجة للأزمة، فقد يختار عدم التحرك لأنه يشعر أنهم لن يحصل على دعم الإدارة، أو أنهم لا يمتلكون المهارات الشخصية اللازمة لمواجهة رئيسهم الأعلى (Hannah S. T., 2011)

3- الشجاعة الأخلاقية ضرورية لأنها تساعد في تحديد ما إذا كان الفرد سوف ينهض ويتصرف بينما الآخر الذي يصل إلى نفس الحكم الأخلاقي في نفس الموقف سوف يقف على أهبة الاستعداد ويفشل في التصرف وفقاً لأحكامه ومعتقداته (Hannah S., 2011) ويمكن وصف الشجاعة الأخلاقية على أنها "القدرة على استخدام المبادئ الداخلية لفعل ما هو جيد للآخرين، بغض النظر عن التهديدات التي تواجه الذات، على سبيل الممارسة، ومع ذلك، يمكن لأي شخص أن يأخذ الملكية الأخلاقية على الفعل وأن يكون لديه الشجاعة الأخلاقية القوية للالتزام بمعتقداته الأخلاقية ومع ذلك يبقى غير نشط بسبب الافتقار إلى الكفاءة الأخلاقية - انعدام الثقة في أداء السلوك، علاوة على ذلك، قد يشعر الفرد بمسؤولية كبيرة عند التصرف من خلال إدراك عالٍ للملكية الأخلاقية، ويعتقد أن لديه القدرة، أي الكفاءة الأخلاقية للقيام بذلك، ولكنه قد يفشل في التصرف بسبب الافتقار إلى الشجاعة الأخلاقية (Sekerka, 2007)

ثانياً: دافعية التطوع

نظرية النماذج المتعددة أو الدافع الوظيفي (Clary & al et 1998)

تم اشتقاق نظرية الدافع الوظيفي من النظريات المتعلقة بالموقف والسلوك إقناع. هناك مبدآن أساسيان في نظرية التحفيز الوظيفي فقد ينخرط الأفراد في أنشطة هادفة لتحقيق هدف معين ويمكن للأفراد القيام بنفس الأنشطة لتحقيق أهداف معينة تخدم وظائف نفسية مختلفة (كلاري وآخرون، 1998). وبعبارة أخرى، ان المتطوعين المختلفين يجوز لهم الانخراط في الخدمة التطوعية للقيام بوظائف نفسية متميزة أو نفس المتطوعين قد يشاركون في الخدمة التطوعية لتحقيق وظائف نفسية متميزة في أوقات مختلفة حياتهم (Clary, 1998).

مكونات دافع التطوع:

طور كلاري وآخرون. (1998) النموذج من خلال من التحليل المفاهيمي للوظائف للنفسية و الاجتماعية المشتركة في الدراستين الأولى والثانية، أدار كلاري وآخرون. (1998) إلى متطوعين من عدة منظمات وعينة كبيرة من طلاب الجامعات على التوالي. ووجدوا أن كل واحد من دوافع الستة يمتلك اتساقاً داخلياً كافياً وكانت متميزة عن بعضها البعض، وفي الدراسة الثالثة، أنشأ كلاري وآخرون. (1998) الاستقرار الزمني للعوامل الستة من خلال جعل عينتهم المكونة من 65 طالباً جامعياً يكملون الاستطلاع مرتين على مدار فترة زمنية فاصل زمني لمدة شهر واحد.

وتشير نتائج الأبحاث (Clary & al et 1998) أن هذه الدوافع للتطوع من أجل التعبير عن القيم مثل الاهتمامات الإنسانية والآثار، بينما دوافع الفهم تتناول حاجة الأفراد للحصول على خبرات التعلم التي من شأنها أن تساعدهم على فهم أفضل لأنفسهم وللآخرين، كما أن التفاعل الاجتماعي يتيح للفرد أن يشارك الأصدقاء في أنشطة مختلفة، كما أن هناك دوافع وظيفية من أجل الحصول على المهنة وكذلك اكتساب الخبرة التي يستفيد منها في مجال مهنته المستقبلية، كما أن العمل التطوعي يمكن أن يكون وقائياً من حيث تقليل المشاعر السلبية مثل القلق، والشعور بالوحدة والشعور بالذنب، كما أنه يزيد الثقة بالنفس، ويعزز المشاعر الإيجابية (Clary, 1998).

1998)

- اقترح كلاري وآخرون. (1998) أن هناك ست وظائف نفسية عامة يخدمها العمل التطوعي. في سلسلة من ستة دراسات، تم تطويرها والتحقق منها وصقلها وجرى الوظائف التطوعية. ان الأفراد يشاركون في الأنشطة التطوعية لدوافع مختلفة ومن أجل تلبية احتياجاتهم، وتم تحديدها ضمن ستة محاور وهي
1. القيم (Values) : إذ تتيح وظيفة القيم للأفراد التعبير عن القيم الراسخة مثل الإيثار والإنسانية ، المتطوعون بدافع القيم يعملون على الانخراط في الخدمة بسبب الرغبة في مساعدة من هم أقل حظاً منه، وهناك اثنين من الأمثلة التي تغلف وظيفة القيم بشكل أفضل هي "أنا قلق بشأن الأقل حظاً مني" "أنا محظوظ أكثر من نفسي" و"أشعر أنه من المهم مساعدة الآخرين"
 2. الفهم: (Understanding) : وهو اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات حيث تتيح ممارسة العمل التطوعي للأفراد معرفة المزيد عن المجتمع من حولهم بما قدمه من خبرات ومهارات التي تكون غالباً غير مستخدمة، وتتطوي هذه الوظيفة على الرغبة في تعلم مهارات جديدة والاستفادة من المعرفة أو القدرات التي قد تكون كذلك وإلا فلن يتم استخدامها .
 3. التقدم (أو النجاح) (Enhancement): من وظائف التطوع هي التعزيز، إذ يعمل الفرد على زيادة التأثير الإيجابي من خلال توفير وسيلة لتطوير الذات والنمو. فيعمل المتطوعين بدافع من وظيفة التعزيز على الانخراط في الخدمة التطوعية ليشعروا بأنهم أكثر أهمية وضرورة، في أي عمل يحتوي على عناصر مثل "العمل التطوعي يزيد من تقديري لذاتي" و"العمل التطوعي يجعلني أشعر .أفضل عن نفسي" لقياس دافعية التعزيز لدى المتطوع
 4. التفاعل الاجتماعي: (Interaction Social) : تقوية العلاقة مع الآخرين، ويظهر هنا نمط يمثل نمودجا معيناً من الشخصية ألا وهو النمط الاجتماعي، والذي يسعى أفرادها إلى أن يمنح كل منهم ذاته للآخرين، ويتميزون بالعطف والحنان، وتقديم الخدمات للآخرين، ورغبتهم في إسعادهم
 5. وقائية (Protective)(الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات)، على سبيل المثال الشعور بالذنب أو لمعالجة مشاكل شخصية.
 6. التنمية الوظيفية: (Development Career) الخبرة المهنية، والتي تكون في نهاية المطاف مفيدة لهم في مساعدتهم على العثور على عمل، واكتسابهم الخبرات والمهارات من خلال التواصل مع الآخرين لتتفعهم في مجال العمل(Clary, 1998)

منهجية البحث وإجراءاته

أولاً: منهجية البحث (Research methodology):

اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي الارتباطي لكونه الأنسب من بين المناهج لتوافقه وطبيعة متغيرات البحث الحالي وأهدافه التي يرنو الباحث الى تحقيقها، وإن هذا النوع من الدراسات يفيد في تقدير العلاقة بين متغيرين أو أكثر من ناحية وفي التعرف على مدى هذه العلاقة من ناحية أخرى، وإن الدراسات الارتباطية تفيد في التنبؤ غير أن العلاقة بين المتغيرات لا تعني سبب ونتيجة (رحيم، 2008)

ثانياً: مجتمع البحث (Research population):

مجتمع الدراسة هو الافراد أو الاشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوعاً لمشكلة البحث، وقد تكون هذه الأحداث او تلك المشاهدات موضوعاً للبحث او للدراسة المراد اجراؤها (عيشور،، 2017) ، والمجتمع في هذا البحث هم تدريسيو جامعة واسط من كلا الجنسين ومن كلا التخصصين العلمي والانساني البالغ عددهم (1722) تدريسياً وتدرسية بواقع (1005) تدريسياً و (717) تدريسية و (1086) من التخصص العلمي و(636) من التخصص الانساني، موزعون على (15) كلية وفق الجدول رقم (1)

جدول (1) مجتمع البحث

ت	التخصص	الكلية	الذكور	الاناث	المجموع
1.	الانساني	الاداب	89	71	169
2.		التربية الاساسية	84	70	154
3.		التربية للعلوم الانسانية	164	149	313
4.	العلمي	الادارة والاقتصاد	91	50	141
5.		القانون	44	22	66
6.		التربية البدنية وعلوم الرياضة	77	22	99
7.		التربية للعلوم الصرفة	50	58	108
8.		الزراعة	46	18	64
9.		الطب	56	33	89
10.		الطب البيطري	24	16	40
11.		العلوم	99	129	228
12.		الفنون الجميلة	23	9	23
13.		الهندسة	108	40	148
14.		طب الأسنان	20	21	41
15.		علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	30	9	39
		المجموع	1005	717	1722

ثالثاً: عينات البحث (Research samples):

اذا استطاع الباحث إجراء دراسته على افراد مجتمع دراسته جميعها فإن دراسته ستكون أقرب للواقع وبدقة عالية، ولكن هذا من الصعب جدا في كثير من البحوث ذات المجتمعات الكبيرة، لذا يلجأ الباحث الى اختيار جزء من هذا المجتمع الكبير نسبيا ويسمى هذا الجزء بـ(عينة المجتمع) ، وقد قام الباحث باختيار مجموعة من العينات لتطبيق البحث بما يتناسب مع أهدافه وهي :

أ- عينة التحليل الاحصائي(Statistical analysis sample):

وتكونت عينة التحليل الإحصائي من (400) تدريسي وتدرسيه تم اختيارهم بطريقة العشوائية الطبقة المتساوية بواقع (200) من الذكور و(200) من الاناث، و(200) من التخصص العلمي و(200) من التخصص الانساني، كما موضح في جدول (2)

جدول (2) توزيع أفراد عينة التحليل الإحصائي تبعاً لمتغيري (التخصص، الجنس)

المجموع الكلي	انساني	علمي	التخصص الجنس
200	100	100	الذكور
200	100	100	الاناث
400	200	200	المجموع

ب- عينة البحث الأساسية(Basic research sample):

من اجل تحقيق أهداف البحث الحالي قام الباحث باختيار عينة التطبيق النهائي بطريقة العينة العشوائية الطبقة ذات التوزيع المتناسب وفقاً لمتغيري الجنس (ذكور / اناث) والتخصص (علمي / انساني) وتم اختيار (400) تدريسي وتدرسيه من جامعة واسط بواقع (232) من الذكور و(168) من الاناث، و(252) من التخصص العلمي و(148) من التخصص الانساني، كما موضح في الجدول رقم (3)

جدول (3) توزيع أفراد عينة البحث التطبيقية تبعاً لمتغيري (التخصص، الجنس)

المجموع الكلي	انساني	علمي	التخصص
			الجنس
232	86	146	الذكور
168	62	106	الاناث
400	148	252	المجموع

رابعاً: أدوات البحث (Search Tools) : لا يمكن للباحث الوصول الى أهداف بحثه إلا من خلال قياس متغيرات المتعلقة ببحثه (الاقتدار الاخلاقي ودافعية التطوع) لدى عينة البحث، وهذا القياس لا بد ان يخضع للموضوعية ويتجنب الاحكام الذاتية ومن اجل ذلك على الباحث الاستعانة بأدوات ذات خصائص سيكومترية جيدة تجعل منها أدوات مؤهلة لقياس متغيرات بحثه.

1- مقياس الاقتدار الاخلاقي (Moral potency scale)

أ- وصف المقياس (Description of the scale)

- قام الباحث بترجمة مقياس الاقتدار الاخلاقي لـ (Hannnah, et. al. 2011) المتكون من (11) فقرة بمجالاته الثلاثة وهي كالاتي:
- الشجاعة الاخلاقية (Moral courage): قدرة الفرد على تطبيق المبادئ الاخلاقية الداخلية لفعل ما هو جيد للآخرين، بالرغم من التهديدات التي تواجهه، و فقراتها (1، 2، 3، 4).
 - الملكية الاخلاقية (Moral ownership): هي المسؤولية النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه أفعاله وما يقوم به الآخرون من حوله، و فقراتها (5، 6، 7).
 - الكفاءة الاخلاقية (Moral efficacy): إيمان الفرد بقدراته على تنظيم وتعبئة الدوافع والموارد المعرفية والوسائل ومسارات العمل اللازمة لتحقيق الأداء الأخلاقي ضمن مجال أخلاقي معين مع الاستمرار في مواجهة الشدائد و فقراتها (8، 9، 10، 11)

أما مقياس دافعية التطوع

- قام الباحث بترجمة مقياس دافعية التطوع لـ (Clary, et, al. 1998) المتكون من (30) فقرة بمكوناته الستة
- الوقاية (Protective): الحد من المشاعر السلبية، وحل المشكلات، على سبيل المثال الشعور بالذنب أو لمعالجة مشاكل شخصية، و فقراتها (9، 7، 11، 20، 24).

- القيم (Values): يعمل المتطوعون بدافع من الاهتمامات الإنسانية والغيرية حول الآخرين و فقراتها (3، 7، 8، 16، 19، 22).
- التطوير المهني (Development Career): الخبرة المهنية والتي تكون في نهاية المطاف مفيدة لهم في مساعدتهم على العثور على عمل، واكتسابهم الخبرات والمهارات من خلال التواصل مع الآخرين لتتفهم في مجال العمل، و فقراتها (1، 10، 15، 21، 28).
- التفاعلات الاجتماعية (Interaction Social): تقوية العلاقات مع الآخرين و فقراتها (2، 4، 6، 17، 23).
- الفهم (Understanding): وهو اكتساب المعرفة والمهارات والكفاءات و فقراتها (12، 14، 18، 25، 30).
- التطوير الذاتي (Enhancement): تطوير ونمو الشخصية، و فقراتها (5، 13، 26، 27، 29).

ب- صدق ترجمة المقاييس

قام الباحث بتطبيق خطوات صدق الترجمة المعتمدة وهي:

- ❖ ترجمة المقياس من اللغة الانكليزية الى اللغة العربية من قبل 3 من المختصين في اللغة الانجليزية *
- ❖ توحيد الصور المترجمة الثلاثة الى صورة واحدة من قبل الاستاذ المشرف على البحث الحالي.
- ❖ عكس الترجمة من اللغة العربية الى اللغة الانجليزية من قبل مختص آخر **
- ❖ المقارنة بين الصورتين الانجليزية الاصلية والمترجمة من العربية من قبل مختص ثالث ***

❖ عرض الترجمة على مختص في اللغة العربية لتدقيقها لغوياً***

ج- تعليمات المقياسيين

ان الغاية من وضع التعليمات هي بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء تقديم إجابته على فقرات المقياس المقدم له، ولذا قد روعي أن تظهر هذه التعليمات بشكل سلس ومفهوم، كما قد تمت الإشارة من قبل الباحث الى المستجيب على ضرورة اختيار البديل الانسب من بين البدائل وبشكل دقيق وموضوعي وأن هذا البديل يجب أن يعبر عن رأيه وذلك من خلال وضع علامة امام البديل المناسب، وانه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، ولا يوجد داعي لتكرار اسم المستجيب، وان الإجابة لا يطلع عليها احد سوى الباحث وسوف تستعمل لأغراض البحث العلمي فقط .

د_ طريقة تصحيح فقرات المقياسيين:

ويقصد به وضع درجة الاستجابة للمستجيب على كل فقرة من فقرات المقياس، ومن ثم جمع الدرجة لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المستجيبين، وقد وضعت إلى يسار كل فقرة من الفقرات سبعة بدائل متدرجة هي (ينطبق علي بشدة، ينطبق علي احينا، ينطبق علي، محايد، لا ينطبق علي، لا ينطبق علي احينا، لا ينطبق علي بشدة) .

تأخذ الفقرة الإيجابية تسلسل الدرجات من (1-7) وتأخذ الفقرات السلبية تسلسل الدرجات من (7-1) وتبلغ أعلى درجة على مقياس الاقتدار الاخلاقي ممكن أن يحصل عليها المستجيب هي (77) وأقل درجة هي (11) وبمتوسط فرضي قدره (44)، أما ما يخص مقياس دافعية التطوع فتبلغ أعلى درجة على مقياس دافعية التطوع هي (210)، أما أقل درجة فهي (30)، أما الوسط الفرضي فتبلغ درجته (120)،

هـ - صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري Face validity) : لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات التي تقيس الظاهرة النفسية المدروسة والتي تتجسد في مشكلة البحث الحالي وللحصول على الصدق الظاهري للمقياس فقد تم عرضه بعد ترجمته الى العربية على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاصات النفسية والمقاييس التربوية مع التعريف بالمتغيرات ومجالاتها على ضوء أهداف البحث الحالي وقد بلغ عدد المحكمين (20) محكماً، وقام الباحث باستخراج النسبة المئوية للموافقين على الفقرات واستخراج قيمة (مربع كاي) وعلى ضوء آرائهم وتعديلاتهم تم الإبقاء على الفقرات جميعها وذلك لأنها قد حصلت على نسبة مئوية جيدة، كما مبين في جدول (4، 5)

جدول (4) النسبة المئوية لآراء المحكمين لمقياس الاقتدار الاخلاقي

الدلالة	درجة الحرية	كا ² الجدولية	كا ² المحسوبة	النسبة المئوية	عدد الخبراء		أرقام الفقرات
					الموافقين	غير الموافقين	
دالة	1	3.8	10	%100	20	0	1,3,4,8,9
دالة	1	3.8	6.4	%90	18	2	2,5,7,11
دالة	1	3.8	4.9	%85	17	3	6,10
العدد الكلي للفقرات (11)							

جدول (5) النسبة المئوية لآراء المحكمين لمقياس دافعية التطوع

الدلالة	درجة الحرية	النسبة المئوية	عدد الخبراء		أرقام الفقرات
			الموافقين	غير الموافقين	
دالة	1	100 %	0	20	9,15,16,27,28,12,6
دالة	1	%95	1	19	13,14,17,18,24,10,19
دالة	1	%90	2	18	21,2,5,7,11,1,3,4,8
دالة	1	%85	3	17	20,22,23,25,26,29,30
العدد الكلي للفقرات (30)					

و- التجربة الاستطلاعية

من اجل التوثق من وضوح تعليمات المقياس وطريقة الاجابة ووضوح مقاصد فقراته ويسر فهمها من قبل التدريسيين ومن اجل التعرف على الوقت المستغرق لإجاباتهم، والتحقق من ظروف تطبيق المقياس وما قد يصحبها من صعوبات، أجرى الباحث تجربة استطلاعية على عينة من التدريسيين بمقدار (40) تدريسياً كما موضح في الجدول أدناه اتضح من خلال التجربة ان الفقرات سهلة وواضحة وقد استغرقت الاجابة (6 الى 8) دقيقة بمتوسط، (7) دقيقة، أما مقياس دافعية التطوع فقد استغرقت الاجابة (12 الى 14) دقيقة بمتوسط، (13) دقيقة. وتكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (40) تدريسياً كما موضح في جدول (6)

جدول (6) توزيع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية تبعاً لمتغيري (التخصص، الجنس)

المجموع الكلي	انساني	علمي	التخصص
			الجنس
20	10	10	الذكور
20	10	10	الاناث
40	20	20	المجموع

ح- التحليل الاحصائي

يعد التحليل الاحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الهامة والاساس في بناء ذلك المقياس، وذلك لكون هذه الخطوة تكشف لنا عن الخصائص السيكومترية لفقراته، مما يتيح للباحث انتخاب الفقرات التي تمتاز بخصائص سيكومترية جيدة دون غيرها، وبالتالي يحقق لنا خاصية الصدق وخاصية الثبات بشكل أفضل (Anastasi & Urbina, 1997: 19)

والهدف من مجموع تلك الخطوات المتعلقة بالتحليل الاحصائي هو تحديد الفقرات التي لها القدرة على التمييز بين المستجيبين والابقاء عليها، وحذف تلك الفقرات التي لا تتحلى بذلك، وهذا يتم من خلال استخراج القوة التمييزية للفقرات، والفقرات التي تمتلك قوة تمييزية تعني قدرتها على التمييز بين المستجيبين على المقياس أي أنها تميز بين ذوي الدرجات المرتفعة وذوي الدرجات المنخفضة، وبالتالي فإن الفقرات التي لا تستطيع ان تميز بين المستجيبين ينبغي حذفها من المقياس بصورته الأخيرة (تايلور، 1998)

ولأجل تحقيق ذلك تم اجراء الخطوات التالية

1- القوة التمييزية: اسلوب المجموعتين الطرفيتين: وقد قام الباحث بتطبيق الاجراءات التالية

- تحديد الدرجة الكلية لكل مستجيب من المستجيبين على مقياس (الاقتدار الاخلاقي) ومقياس (دافعية التطوع)
- تم ترتيب الدرجات الكلية لأفراد العينة من أعلى درجة الى ادنى درجة.

ت- اعتمد الباحث نسبة (27%) من المجموعتين العليا والدنيا، لتمثلا للمجموعتين الطرفيتين، وهي بذلك تعد أفضل نسبة يمكن اعتمادها، لتعطي فارقا بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (ابراهيم، 1981)

ث- ولكون عينة التحليل الاحصائي تكونت من (400) تدريسي وتدرسية فإن نسبة (27%) تساوي (108)

ج- استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياس، ومن ثم قام الباحث باستعمال الاختبار التائي (F-test) لعينتين مستقلتين للتحقق من دلالة الفروق إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا على كل فقرة من فقرات مقياس الاقتدار الاخلاقي البالغ عددها (11) فقرة وكل فقرة من فقرات مقياس دافعية التطوع البالغة (30)، وبعد ذلك اتضح ان فقرات مقياس الاقتدار الاخلاقي وفقرات مقياس دافعية التطوع كلها مميزة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (107).

2- سلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وكانت الفقرات جميعها دالة إحصائياً، حيث قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0,098) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة حرية (398).

2- اسلوب ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس ودرجة المجال الذي تنتمي اليه كل فقرة ولجميع افراد العينة والبالغ عددهم (400) وتبين أن جميع الفقرات دالة إحصائياً حيث قد بلغت قيمتها اعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية البالغة (0,098) عند مستوى الدلالة (0,05) ودرجة حرية (398).

3- اسلوب ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس

استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس وكانت جميع قيم معاملات الارتباط بين المجال والدرجة الكلية للمقياس هي اعلى من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (398).

ح- الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياسي الاقتدار الاخلاقي ودافعية التطوع

اتجهت جهود المهتمين بالمقياس النفسي الى زيادة دقة المقاييس النفسية، بتحديد بعض الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقاييس وفقراتها، التي يمكن ان تكون مؤشرات على دقتها في قياس ما وضعت لقياسه واجراء عملية القياس بأقل ما يمكن من الاخطاء..

1- الصدق

يشير هوكن (Hogan, 2015) الى ان الصدق يمثل مدى قدرة الاختبار كأداة قياس الخاصة التي وضع من اجلها، ويتعلق ايضا بالهدف الذي يبني الاختبار من اجله وبالقرار الذي يتخذ استنادا الى درجاته، وليتحقق ذلك توجد عدة مؤشرات يجب ان تتوفر فيه وكلما زادت مؤشرات المقياس زادت ثقتنا به. (Hogan, 2015) وقد تم التحقق من الصدق لمقياس الاقتدار الاخلاقي عن طريق استخراج الصدق الظاهري

الصدق الظاهري: يقيس الصدق مدى نجاح المقياس في التوافق مع النظرية التي يقترحها الباحث والسمة الذي يريد قياسها؛ وإذا فشل في تأكيد صدق المقياس فهذا لا يعني بالضرورة أن هناك خطأ في المقياس إذ يمكن أن يشير ذلك إلى وجود مشكلة في النظرية التي تم الاعتماد عليها في المقياس، وتحقق الباحث منه عندما تم عرض فقرات هذا المقياس بصورتيه الأولية والنهائية، وتعليماته، وبدائله على مجموعة من الحكام المختصين في العلوم التربوية والنفسية الذين وافقوا على صلاحية فقرات المقياس وتعليماته، وبدائله.

2- الثبات : على الرغم من ان مؤشر الصدق يعد اهم من مؤشر الثبات للمقاييس النفسية ، لان المقياس الصادق بطبيعته يكون مقياسا ثابتا ، في حين ان المقياس الثابت لا يكون صادقا ، الا ان حساب الثبات يعد ضروريا وذلك لعدم وجود مقياس نفسي لصدق تام .

ويشير الثبات الى اتساق درجات المقياس في قياس ما يجب قياسه بصورة منتظمة وقد حسب ثبات المقياس بطريقتين هما طريقة الفاكرونباخ والتجزئة النصفية وعلى النحو الآتي:

أ- معامل الفا كرونباخ للاتساق الداخلي : ولحساب الثبات بهذه الطريقة، اعتمد الباحث على درجات عينة التحليل الاحصائي في حساب الثبات وفق معادلة الفاكرونباخ، والبالغة (400) تدريسي وتدرسية قسم وكانت قيمة معامل الفا لمقياس الاقتدار الاخلاقي (0.711) بينما كانت قيمته لمقياس دافعية التطوع (0.849) وهذا يعني ان مؤشر الثبات بطريقة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي ذو مؤشر جيد

ب- طريقة الاختبار وإعادة الاختبار : ولتحقيق ذلك تم إجراء وإعادة الاختبار لـ (40) تدريسي وتدرسية تم اختيارهم بشكل عشوائي وقد بلغت قيمة معامل الثبات (0.82) وقد بلغ معامل الثبات هذا بعد التصحيح (0.90).

ت- أما مقياس دافعية التطوع فقد تم استخراج قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية : ولتحقيق ذلك تم تحليل (100) استجابة من استجابات عينة البحث بشكل عشوائي وعند تصحيح المقياس قسمت فقرات المقياس إلى قسمين متساويين وقد بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (0.88)

ط- المؤشرات الإحصائية الوصفية لمقياسي البحث

بعد تطبيق المقياس على عينة التحليل الاحصائي سابقة الذكر تم ايجاد المؤشرات الاحصائية الوصفية لمقياس الاقتدار الاخلاقي ودافعية التطوع وظهرت النتائج المبينة في جدول (7 و 8) .

جدول (7) الخصائص الاحصائية لأداة قياس الاقتدار الاخلاقي

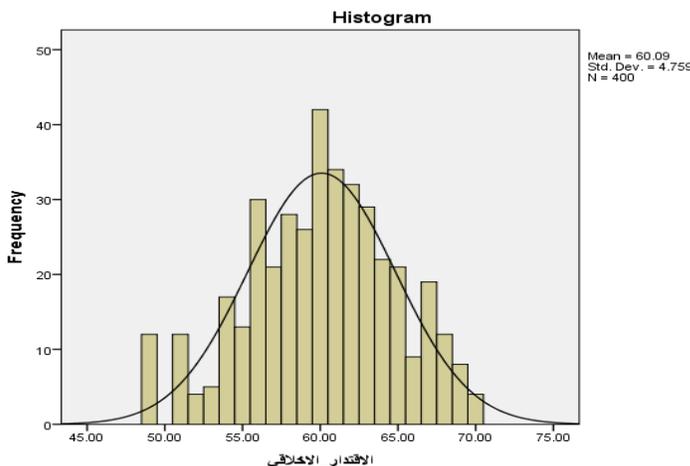
الخصائص الإحصائية	قيمتها
الوسط الحسابي	60.085
الوسيط	60
المنوال	60
الانحراف المعياري	4.75914
التباين	22.649
الالتواء	-0.217
خطأ الالتواء	0.122
التفرطح	-0.314
خطأ التفرطح	0.243

جدول (8) الخصائص الاحصائية لأداة قياس دافعية التطوع

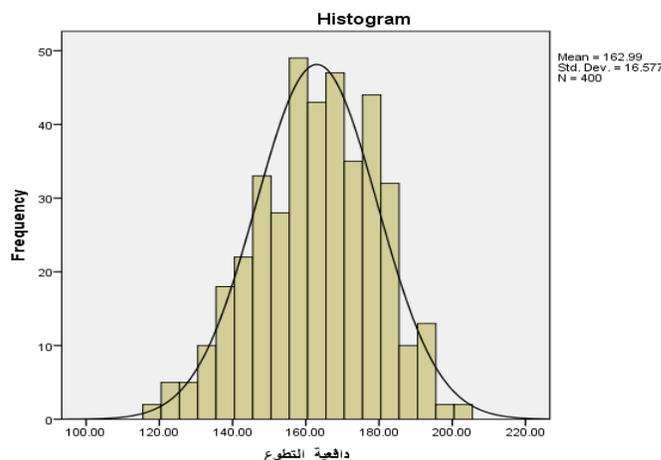
الخصائص الإحصائية	قيمتها
الوسط الحسابي	162.995
الوسيط	164
المنوال	160
الانحراف المعياري	16.57685
التباين	274.792
الالتواء	-0.253
خطأ الالتواء	0.122
التفرطح	-0.359
خطأ التفرطح	0.243

ك- التوزيع الاعتدالي لمقياسي البحث

يتضح من الرسم البياني للتوزيع الاعتدالي لمقياس الاقتدار الاخلاقي ومقياس دافعية التطوع ان العينة متوزعة بشكل اعتدالي تقريبا ما يشير أنها ممثلة لمجتمع البحث بشكل عام.



شكل (1) التوزيع الاعتدالي لمقياس الاقتدار الاخلاقي



شكل (2) التوزيع الاعتدالي لمقياس دافعية التطوع

ل- الخطأ المعياري للمقياس

يستعمل الخطأ المعياري للمقياس دليلاً على مقدار الدقة في تفسير الدرجات، فإذا كان الخطأ المعياري صغيراً فإن الدرجات تكون دقيقة، أما إذا كانت كبيرة فإن الدرجات تكون غير دقيقة نسبياً (تاييلور 1998) ، ويفسر الخطأ المعياري للمقياس في ضوء معامل ثباته فكلما زاد معامل ثبات المقياس قل خطؤه المعياري والعكس صحيح، وبعد تطبيق معادلة الخطأ المعياري بلغ (2.453) في حالة الثبات المستخرج بطريقة إعادة الاختبار - إعادة الاختبار، فيما بلغت قيمته (4.759) في حالة الثبات المستخرج بطريقة الفا للاتساق الداخلي. وهذا يعني انه لو حصل المفحوص على الدرجة (50) على مقياس الاقتدار الاخلاقي فان درجته الحقيقية ستقع ضمن المدى (50 ± 2.277) ، اي ما بين (47.723- 52.277) المعياري ، وبالنسبة لمقياس دافعية التطوع فقد بلغ بلغ (4.54) في حالة الثبات المستخرج بطريقة التجزئة النصفية فيما بلغت قيمته (6.83) في حالة الثبات المستخرج بطريقة الفا للاتساق الداخلي والجدول (9,10) يبين ذلك.

جدول (9) قيم الخطأ المعياري لمقياس الاقتدار الاخلاقي بالاعتماد على نتائج الثبات وحجم العينة

حجم العينة 40			حجم العينة 400			المقياس
الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الاختبار - اعادة الاختبار	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الفا كرونباخ	
2.453	5.114	0.77	2.277	4.759	0.711	الاقتدار الاخلاقي

جدول (10) قيم الخطأ المعياري لمقياس دافعية التطوع بالاعتماد على نتائج الثبات وحجم العينة

حجم العينة 100			حجم العينة 400			المقياس
الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	التجزئة النصفية	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الفا كرونباخ	
4.54	14.369	0.90	6.83	16.576	0.849	دافعية التطوع

م- وصف المقياس بصورته النهائية

بعد التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الاقتدار الاخلاقي طبق بصيغته النهائية والذي يتكون من (11) فقرة، وتضمن (7) بدائل وحددت أوزان الإجابة (1,2,3,4,5,6,7)، للفرقات الايجابية و(1,2,3,4,3,2,1) للفرقات السلبية، وبذلك تكون اعلى درجة كلية محتملة لمقياس الاقتدار الاخلاقي (77) وادنى درجة (11)، وبهذا يكون الوسط الفرضي للمقياس (44) درجة، أما ما يخص مقياس دافعية التطوع فتبلغ أعلى درجة على مقياس دافعية التطوع هي (210)، أما أقل درجة فهي (30)، أما الوسط الفرضي فتبلغ درجته (120)،

خامساً: الوسائل الإحصائية

تمت معالجة بيانات البحث باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وجداول معالجة البيانات والتي تضمنت الوسائل الإحصائية التالية:

- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين : لاستخراج القوة التمييزية (بأسلوب المجموعتين الطرفيتين) لفرقات المقاييس.
- معامل ارتباط بيرسون : لاستخراج ما يأتي:
- 1- ارتباط علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية.
- 2- لغرض استخراج العلاقة بين درجة كل مجال بالدرجة الكلية وكذلك علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه.
- معامل الفا كرونباخ لاستخراج قيمة معامل الثبات لادوات القياس.
- معامل التجزئة النصفية لاستخراج قيمة معامل الثبات لأداتي القياس.
- الاختبار التائي لعينة واحدة .
- الاختبار التائي الخاص بمعامل ارتباط بيرسون لمعرفة دلالة معنوية معامل الارتباط.
- الاختبار الزائي للفروق في العلاقة الارتباطية، للتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في العلاقة الارتباطية تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص للمتغيرات.

نتائج البحث وتفسيرها

الهدف الأول : التعرف على الاقتدار الأخلاقي لدى تدريسيي الجامعة

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تحليل إجابات افراد عينة البحث على مقياس الاقتدار الأخلاقي وظهر ان الوسط الحسابي لإجاباتهم قد بلغ (59.75) وبتحرف معياري (6.18) وهو اعلى من الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (44) ولغرض التعرف على الدلالة الإحصائية للفروق الظاهرة استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة وظهرت النتائج على ما مبينة في الجدول (27).

جدول (27) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس الاقتدار الاخلاقي

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد افراد العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0,05	1.96	16.19	44	6.18	59.75	400

يتضح من الجدول (27) أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (16.19) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) ، عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399) ، وان الوسط الحسابي للاقتدار الأخلاقي يساوي (59.75) وهو اكبر من الوسط الفرضي¹ البالغ (44) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح العينة

ويمكن تفسير هذه النتيجة وفق نظرية (Hannnah,et.al.2011) المتبناة ان تدريسيي الجامعة يمثلون قادة تربويين ومن خلال المحاكاة التي تسمح لهم بتوضيح السلوك المناسب لأتباعهم من خلال إعطاء أمثلة للطلبة الذين تصرفوا بشكل أخلاقي والسماح بالمناقشات حول كيفية التعامل مع سيناريوهات معينة، وبذلك يتوصل الطلبة إلى فهمهم الخاص لماهية السلوكيات الأخلاقية، بينما يرشدهم التدريسي إلى الطريق المؤدي إلى السلوك الأخلاقي ويعطيهم أمثلة عن كيفية التصرف على طول الطريق، وإن التدريسيين الذين يشهدون حالات من السلوك الأخلاقي ويحصلون على فرصة لمناقشة المعضلات الأخلاقية بما يتناسب مع طبيعة عملهم في الجامعة هم أكثر عرضة لتطوير خصائص الاقتدار الأخلاقي في أنفسهم.(Hannah & Avolio, 2010)

ويفسر الباحث النتيجة أعلاه أن تدريسيي الجامعة تفرض عليهم طبيعة العمل الذي يمارسونه والتي تنضوي تحتها كثير من الوظائف الكبيرة والمهمة ومن أهم تلك المهام والوظائف هي الاشراف على التنمية الاخلاقية لطلبتهم الذي عادة ما يكونون بمستوى يؤهلهم لتقييم اساتذتهم وبالتالي يسعى التدريسي عادة لأن يكون قدوة واسوة حسنة أمام طلبته، فهو يمثل الاستاذ المعلم والأب الرحيم والمربي الحريص على تنشئة الجيل علمياً وإخلاقياً بشكل متوازن.

الهدف الثالث: التعرف على دافعية التطوع لدى تدريسيي الجامعة

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تحليل إجابات افراد عينة البحث على مقياس دافعية التطوع وظهر ان الوسط الحسابي لإجاباتهم قد بلغ (162.28) وبتحرف معياري (12.25) وهو اعلى من الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (120) ولغرض التعرف على الدلالة الإحصائية للفروق الظاهرة استعمل الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة وظهرت النتائج على ما مبينة في الجدول (28).

جدول (28) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لمقياس دافعية التطوع

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد افراد العينة
	الجدولية	المحسوبة				
0,05	1.96	69.02	120	12.25	162.28	400

يتضح من الجدول () أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (69.02) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) ، عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399) ، وان الوسط الحسابي للسءاء يساوي (162.28) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (120) مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية ولصالح العينة

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء النظرية المتبناة على أن دافعية التطوع تكون من أجل التعبير عن القيم مثل الاهتمامات الإنسانية والإيثار التي هي قيم عليا ومهمة بالنسبة لتدريسي الجامعة، بينما دوافع الفهم تتناول حاجة الأفراد للحصول على خبرات التعلم التي من شأنها أن تساعدهم على فهم أفضل لأنفسهم كتدريسيين وللآخرين الذين هم طلبتهم في الجامعة، كما أن التفاعل الاجتماعي بين التدريسيين وطلبتهم وغيرهم يتيح للتدريسي أن يشارك بقية التدريسيين والطلبة في أنشطة مختلفة.

الهدف الثالث: العلاقة بين الاقتدار الأخلاقي ودافعية التطوع

تحقيقاً لهذا الهدف تم حساب معامل الارتباط بين درجات عينة التطبيق النهائي البالغة (400) تدريسي وتدرسية على أداتي قياس الاقتدار الأخلاقي ودافعية التطوع وذلك باستعمال معامل ارتباط بيرسون، ولمعرفة دلالة معنوية معامل الارتباط فقد تم تحويل قيمة معامل ارتباط بيرسون إلى القيمة التائية المقابلة باستعمال الاختبار التائي الخاص باختبار معامل ارتباط بيرسون والجدول (29) يبين ذلك.

جدول (29) قيمة الاختبار التائي لاختبار دلالة معامل ارتباط بيرسون

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط المحسوب	العينة 400
	الجدولية	المحسوبة		
دالة	1.96	6.85	0.325	

يتضح من الجدول (29) أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (6.85) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) ، عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (399) ، وان قيمة معامل ارتباط بيرسون يساوي (0.325) وهذا يشير الى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الاقتدار الأخلاقي ودافعية التطوع

والسبب في ذلك يعود الى ارتباطهما ببعض المكونات إذ إن دافعية التطوع تعمل وظيفة الحماية و الدفاع عن الأنا عن طريق تقليل التأثير السلبي الذي يرتبط بالذنب لكونه أكثر حظاً من الآخرين أو الشعور بالوحدة، الأفراد بدافع من تنظر وظيفة الحماية إلى الخدمة التطوعية كوسيلة للعمل خلال الهروب الجيد من المشاكل الشخصية الخاصة بهم (كلاري وآخرون، 1998 : 1520)، وكذا الاقتدار الاخلاقي يعزز الشعور بقيمة الذات ويخفف من المشاعر السلبية وأن الشخص لديه القدرة على التعامل بشكل إيجابي مع القضايا الأخلاقية التي قد تنشأ في العمل والتغلب على العقبات التي تحول دون تطوير وتنفيذ حلول أخلاقية للتحديات الأخلاقية (هانا وآخرون 2011).

الهدف الرابع: الدلالة الإحصائية للفروق في العلاقة الارتباطية بين الاقتدار الأخلاقي ودافعية التطوع على وفق

أ- متغير الجنس (ذكور، اناث)

للتعرف على دلالة الفروق بين معاملي الاقتدار الاخلاقي ودافعية التطوع على وفق متغير الجنس (ذكور- اناث) استعمل الباحث اختبار فيشر لتحويل معامل الارتباط للقيمة الزائنية لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط والجدول (30) يبين ذلك.

جدول (30) القيمة الزائنية لدلالة الفروق بين معاملي على وفق متغير الجنس (ذكور- اناث)

الدلالة	مستوى الدلالة	القيمة الزائنية		القيمة المعيارية المقابلة لقيمة معامل الارتباط	معامل الارتباط	العدد	الجنس
		الجدولية	المحسوبة				
غير دال	0,05	1,96	0,329	0,234	0,233	232	ذكور
				0,203	0,201	168	اناث

يتضح من الجدول (30) أن القيمة الزائنية المحسوبة بلغت (0.329) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) ، عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399) ، وهذا يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الارتباطية بين الاقتدار الأخلاقي ودافعية التطوع على وفق متغير الجنس (ذكور - اناث)

ويمكن تفسير النتيجة في ضوء العوامل التي تؤثر على الاقتدار الاخلاقي ودافعية التطوع أكثر من تأثير متغير الجنس (ذكور - اناث) ومنها، العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تؤدي العوامل الاجتماعية والاقتصادية دوراً كبيراً في تشكيل السلوك الأخلاقي والتطوع، وقد تكون أكثر أهمية من الجنس في تفسير الفروق الفردية، والتنشئة الاجتماعية التي تؤثر تأثيراً حاسماً في تشكيل القيم والمواقف، وقد تؤدي إلى تقارب بين الجنسين في بعض الجوانب، مضافاً الى التفاعل بين الجنس والعوامل الأخرى اذ قد يتفاعل الجنس مع عوامل أخرى مثل العمر، المستوى التعليمي، والوضع الاجتماعي الاقتصادي، مما ينتج سلوكاً متقارباً في الاقتدار الاخلاقي ودافعية التطوع.

ب- متغير التخصص (علمي، انساني).

للتعرف على دلالة الفروق بين معاملي الاقتدار الاخلاقي والسخاء على وفق متغير التخصص (علمي، انساني). استعمل الباحث اختبار فيشر لتحويل معامل الارتباط للقيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي الارتباط والجدول (31) يبين ذلك.

جدول (31) القيمة الزائفة لدلالة الفروق بين معاملي على وفق متغير التخصص (علمي- انساني)

الدلالة	مستوى الدلالة	القيمة الزائفة		القيمة المعيارية المقابلة لقيمة معامل الارتباط	معامل الارتباط	العدد	التخصص
		الجدولية	المحسوبة				
غير دال	0,05	1,96	0.105	0.310	0.301	252	علمي
				0.299	0.291	148	انساني

يتضح من الجدول (31) أن القيمة الزائفة المحسوبة بلغت (0.367) وهي أصغر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) ، عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (399) ، وهذا يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في العلاقة الارتباطية بين الاقتدار الأخلاقي ودافعية التطوع على وفق متغير التخصص (علمي - انساني).

وهذه النتيجة تشير الى مجموعة من النقاط المهمة ومنها التشابه البشري قد تشير هذه النتائج إلى أن البشر بشكل عام يشاركون في قيم أخلاقية مشتركة، بغض النظر عن تخصصاتهم الدراسية، مضافاً الى أهمية العوامل الأخرى التي تؤكد هذه النتائج على أهمية العوامل الاجتماعية والنفسية في تشكيل السلوك الأخلاقي.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث ببعض التوصيات وهي كالآتي:

1. ضرورة قيام المؤسسات المعنية باعداد وتطوير التدريسيين باستثمار ما يتمتع به تدريسيو الجامعة من اقتدار اخلاقي ووضع البرامج من اجل تنميته للحصول على نتائج افضل.
2. عقد ندوات ومؤتمرات تشير وترصن علمياً السمات الاخلاقية والتربوية الجيدة وجعلها الأساس الذي يسود طبيعة العمل في مجال التدريس في الجامعة .
3. اطلاق برامج وانشطة نوعية وهادفة ذات طابع تطوعي يشارك فيها التدريسيون مع طلبتهم لتجذير هذه الخصلة في نفوس طلبتهم والعود بالمنفعة العامة على المجتمع.
4. جعل المبادرات التطوعية والتمتع بالمزايا الاخلاقية من ضمن معايير التقييم لتدريسيي الجامعة ومكافأة التدريسيين بما يتناسب مع ما يقدمونه من عطاء .
5. تسليط الضوء إعلامياً على الجوانب الايجابية التي تكشفها البحوث والدراسات او المواقف الحياتية اليومية للتدريسين وبيان الصورة ناصعة البياض في ظل عمليات التشويه الممنهجة لانقاص من شأنية وتهميش دور التدريسي لما يمثله من عنصر نافع ومهم في بناء المجتمع.

رابعاً: المقترحات: استكمالاً للبحث الحالي وتعضيداً له يقترح الباحث إجراء الدراسات الاتية:

- دراسة مشابهة على عينات اخرى ومقارنة النتائج مع ما توصلت اليه هذا البحث ..
- تصميم برنامج تدريبي في ضوء مكونات الاقتدار الاخلاقي لتدريب الطلبة.
- دافعية التطوع وعلاقتها بأساليب المعاملة الوالدية .
- الشجاعة الاخلاقية وعلاقتها بالهوية الذاتية.
- العلاقة بين الاقتدار الأخلاقي ومستويات المشاركة التطوعية:
- دور القيم الأخلاقية في توجيه السلوك التطوعي
- تأثير التعليم الأخلاقي على دوافع التطوع:
- العلاقة بين الوعي الاجتماعي و دافعية التطوع
- دور المؤسسات الدينية في تعزيز السلوك التطوعي

المصادر

- أبو القمبز، محمد هشام. (2006). (ج). *جند شبابك بالتطوع*. فلسطين، غزة: الشاملة الذهبية،
تايلور، ليونا، ترجمة سعد عبد الرحمن ، مراجعة محمد عثمان. (1998). *الاختبارات والمقاييس* ،. بيروت ، لبنان: دار الشروق،.
العزاوي، رحيم. (2008). *مقدمة في منهج البحث العلمي*. عمان: سلسلة المنهل في العلوم التربوية، ط.1 دار دجلة. .
عبد المجيد، خزيمة كمال. (2016). *نكاه الأخلاقي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى الطلبة الموهوبين*،. العراق - بغداد: مجلة كلية التربية،
العدد 4، الجامعة المستنصرية.
عثمان، السعيد محمود. (2020). *ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر*. القاهرة: مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر،
العدد: (، 581 الجزء الثالث).
عشور، نادية سعيد واخرون. (2017). *منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1،*. قسنطينة، الجزائر: مؤسسة حسين راسل
للنشر والتوزيع،.
عمر، حمدي أحمد. (2018). (2018). *العمل التطوعي التنموي من الذاتية إلى الاتجاه: دراسة سوسولوجية لعينة من شباب* . جامعة
سوهاج: مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية 51.
لزويبي، عبد الجليل ابراهيم والياس، محمد والكناني، ابراهيم. (1981). (ج): *الاختبارات والمقاييس النفسية*،. الموصل: جامعة الموصل.

المراجع الاجنبية

- B Thompson .(2004) .*Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications*. Washington DC .newyork: American Psychological Association.
E., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., et al. Clary .(1998) .*Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach* .no: Journal of Personality and Social Psychology, 74.,
Hogan.(.2015) .*Psychological Testing: A Practical Introduction (3 ed* .(no: .New Jersey: John Wiley & sons Inc.
L. E & ,Bagozzi, R. P. Sekerka .(2007) .*Moral courage in the workplace: Moving to and from the desire and decision to act* .Business Ethics .no: Journal compilation r2007 Blackwell Publishing Ltd.
L. K & .Youngblood, S. A. Treviño .(1990) .*Bad apples in bad barrels: A causal analysis of ethical decision-making behaviour* .no: Journal of Applied Psychology, 75.,
N Tuana . .(2007) .*Conceptualizing moral literacy* .no: Journal of Educational Administration, 45 (4.,(

- N., Amir, O & Ariely, D. Mazar .(2008) .*The dishonesty of honest people: A theory of self-concept maintenance* :بخ. Journal of marketing research, 45(6.),(
- O & ,Ariely, D Amir . .(2008) .*The Dishonesty of Honest People: A Theory of Self-Concept Maintenance* . no: Journal of Marketing Research, 45.
- P. J & ,White, S. F. Frick .(2009) .*The importance of callous–unemotional traits for developmental models of aggressive and antisocial behavior* .no: . Journal of Child Psychology and Psychiatry, 49.,
- P.T & .Zaretsky, L Begley .(2004) .*Democratic school leadership in Canada’s public school systems: Professional Value and Social Ethic* .no: The Journal of Educational Administration, 42(6), pp.
- S. T & ,Avolio, B. J Hannah .(2010) .*Moral potency: Building the capacity for character-based leadership* .(الإصدار 62) cambridge: Consulting Psychology Journal.
- S. T., Avolio, B. J & ,May, D. R. Hannah . .(2011) .*Moral maturation and moral conation: A capacity approach to explaining moral thought and action* .no: . Academy of Management Review, 36. .
- T. J • Sergiovanni .(2016) .*Strengthening the heartbeat; leading and learning together in schools* .no :San Francisco. A Willy Imprint.
- W. R. Scott . .(2014) .*Institutions and Organizations: Ideas . ,Interests, and Identities* (4th ed.): Thousand Oaks, CA: Sage Publishing.
- Omar, Hamdi Ahmed. (2018). Voluntary Development Work from Subjectivity to Direction: A Sociological Study of a Sample of Youth. Sohag University: Journal of Humanities and Social Sciences 51.
- Abu Al-Qambaz, Muhammad Hisham. (2006). (). Renew Your Youth Through Volunteering. Palestine, Gaza: The Golden Comprehensive.
- Al-Azzawi, Rahim. (2008). Introduction to the Scientific Research Methodology. Amman: Al-Manhal Series in Educational Sciences, 1st ed., Dar Dijlah.
- Abdul Majeed, Khazima Kamal. (2016). Moral Intelligence and Its Relationship to Self-Confidence among Gifted Students. Iraq - Baghdad: Journal of the College of Education, Issue 4, Al-Mustansiriya University.
- Othman, Al-Saeed Mahmoud. (2020). Practicing Volunteer Work among University Students in Egypt. Cairo: Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University, Issue: 581, Part Three.
- Aishour, Nadia Saeed and others (2017). Scientific Research Methodology in the Social Sciences, 1st ed., Constantine, Algeria: Hussein Russell Foundation for Publishing and Distribution.
- Omar, Hamdi Ahmed (2018). (2018). Voluntary Development Work: From Subjectivity to Orientation: A Sociological Study of a Sample of Youth. Sohag University: Journal of Humanities and Social Sciences 51.
- Zubai, Abdul Jalil Ibrahim, Elias, Muhammad, and Al-Kanani, Ibrahim (1981). Psychological Tests and Measurements. Mosul: University of Mosul.
- Taylor Leona, translated by Saad Abdul Rahman, reviewed by Muhammad Othman. (1998). Tests and Measurements. Beirut, Lebanon: Dar Al-Shorouk.