

بناء وتطبيق مقياس الاخلاص المهني لدى تدريسي كلية التربية الاساسية

أ.د. محمد عبد الكريم طاهر

Mohammedsool14@gmail.com

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية

الملخص

الاخلاص المهني يساهم في بناء ثقافة منظمة تعزز العدالة والمناصفة والاستقرار . عندما يشعر الموظفون بالولاء للمنظمة، يتمتعون بثقة أكبر في الإدارة والقيادة، مما يؤدي إلى تعزيز الثقة والتواصل الفعال بين الموظفين والإدارة. بالإضافة إلى ذلك، يشعرون بأنهم يحظون بمعاملة عادلة ومنصفة، ويمنحون فرصا لتحقيق توازن بين حياتهم العملية والشخصية. يترتب على ذلك تحسين رضاهم العام وتقليل مستويات التوتر والاستقرار الوظيفي.

ويساهم الاخلاص المهني أيضا في تقليل الصراعات والاحتكاك إلى حل النزاعات. الموظفون الأكثر ولاء يعملون بروح التعاون والتفاهم لحل المشكلات والتحديات، مما يساهم في بناء بيئة عمل مستقرة ومستدامة. هذا يؤدي إلى تقليل التوترات وتحسين جو العمل، حيث يشعرون بالثقة والأمان في التعامل مع زملائهم والإدارة، لذلك فقد رأى الباحث بأن هذه المشكلة تستحق الاهتمام والدراسة العلمية ، وقد هدفت الدراسة الحالية الى بناء مقياس الاخلاص المهني لدى تدريسي كلية التربية الاساسية، وتعرف مستوى الفروق في الاخلاص المهني وفقا للجنس والتخصص، وقد قام الباحث ببناء (أداة) مقياس الاخلاص المهني لدى تدريسي كلية التربية الاساسية، والذي تكون بصيغته النهائية من (٣٦) فقرة ، بعد أستخراج صدق وتمييز الفقرات ومن ثم أستخراج صدق وثبات المقياس بأستخدام الوسائل الأحصائية المختلفة ، بعد أن طبق المقياس على عينة التحليل الأحصائي البالغة (٢٠٠) تدريسي وتدرسية والتي أختيرت بالأسلوب العشوائي من مجتمع البحث ، وكذلك طبق المقياس على عينة الثبات البالغة (٧٠) تدريسي وتدرسية ، وطبق المقياس بصيغته النهائية على عينة التطبيق النهائي البالغة (٢٤٠) تدريسي وتدرسية، وقد توصلت الدراسة الى أن مستوى الاخلاص المهني بشكل عام أعلى من المتوسط الفرضي ، مع وجود فروق ذات دلالة أحصائية بين متغيري الجنس ولصالح عينة الذكور ، وقد أوصت الدراسة بأدخال الكادر التدريسي ندوات مختلفة حول مواجهة ضغوطات المهنة وتعزيز مستوى الوفاء للمهنة ،مع إمكانية إجراء دراسة مماثلة على اساتذة كليات الطب والهندسة ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية .

الكلمات المفتاحية: الاخلاص المهني.

Developing and Applying a Professional Loyalty Scale for Faculty Members in the College of Basic Education

Professor Dr. Mohammed Abdul Karim Tahir

College of Basic Education / Al-Mustansiriya University

Abstract

Job loyalty contributes to building an organizational culture that promotes justice, equity, and stability. When employees feel loyal to the organization, they have greater confidence in management and leadership, which leads to enhanced trust and effective communication between employees and management. Additionally, they feel they are treated fairly and equitably and are given opportunities to achieve a balance between their work and personal lives. This results in improved overall satisfaction, reduced stress levels, and job stability.

Job loyalty also contributes to reducing conflict and conflict resolution. The most loyal employees work collaboratively and with understanding to solve problems and challenges, contributing to a stable and sustainable work environment. This leads to reducing tensions and improving the work environment, as they feel confident and safe in dealing with their colleagues and management. Therefore, the researcher saw that this problem deserves attention and scientific study. The current study aimed to build a scale of professional loyalty among teachers of the College of Basic Education, and to identify the level of differences in professional loyalty according to gender and specialization. The researcher built a (tool) for the scale of professional loyalty among teachers of the College of Basic Education, which in its final form consists of (36) paragraphs, after extracting the validity and discrimination of the paragraphs and then extracting the validity and reliability of the scale using various statistical methods, after applying the scale to the statistical analysis sample of (200) male and female teachers, which were chosen randomly from the research community.

The scale was also applied to the stability sample of (70) male and female teachers, and the scale was applied in its final form to the final application sample of (240) male and female teachers. The study concluded that the level of professional loyalty is generally higher than the arithmetic mean, with statistically significant differences between the gender variables in favor of the male sample. There were statistically significant differences between the two specializations in favor of the scientific specialization sample. The study recommended that the teaching staff introduce guidance programs on confronting professional pressures and enhancing the level of loyalty to the profession, with the possibility of conducting a similar study on professors in medical and engineering colleges and comparing its results with the results of the current study.

Keywords: Applying a Professional Loyalty Scale.

التعريف بالبحث

مشكلة البحث :-

الإخلاص هو الصفة التي تعني الانتماء والاندماج الكامل مع الأعمال المكلف بها، دون تشتيت أو تشتت الانتباه نحو أمور أخرى. إنها قدرة على التفاني والتضحية من أجل تحقيق الأهداف المرجوة دون النظر إلى العوائق أو الصعوبات التي قد تعترض الطريق. يتطلب الإخلاص روح المثابرة والاستمرارية والصبر، وقدرة على تحمل الضغوطات والمسؤوليات بكل جدية وتفان وإخلاص .

والاندفاع بقوة نحو مهنة التدريس التوجه بنية صافية للعمل من أجل خدمة الآخرين ومساعدتهم داخل الكلية . الالتزام بالمبادئ التربوية والأخلاقية في جميع القرارات والتصرفات المهنية المستمر وخدمة الطلبة مع. السعي لتحقيق الرضا المهني من خلال الاجتهاد والتفاني في العمل .(العكش ، ٢٠٠٩ : ١٨) الاستماع إلى الضمير والعمل بالنية الطيبة دون مراعاة للمصالح الذاتية وقد لاحظ الباحث من خلال تواجده بالجامعة المستنصرية عموماً وبكلية التربية خصوصاً، بأن هناك عددًا غير قليل من التدريسيين ولكلا الجنسين يشعرون بالتذمر من الوظيفة وصعوبة التكيف مع الجو الطلابي والمهني ويفكرون بالتقاعد وكثرة الدروس والمحاضرات وشعورهم بالغبن وكثرة الواجبات المناطة اليهم مع كثرة المسؤوليات المهنية وتعددتها مع قلة الامتيازات التي يستحقها مما ولد لديهم شعور بعدم تقديم الوفاء المناسب للمهنة ، وبالمقابل فقد لاحظ الباحث مجموعة أخرى

تتفانى في اداء مهامها التدريسية وتشعر بالفخر والطمأنينة النفسية ولديهم اندفاع واخلاص مهني رغم بعض المعوقات التي يواجهونها اثناء التدريس ،لذلك فان مشكلة البحث الحالي تتجلى بالاجابة عن السؤال التالي ،ماهي درجة الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية اهمية البحث:-

الإخلاص في العمل هو السبيل الأمثل للنجاح بالمحصلة يمكن القول أن الإخلاص في العمل هو أفضل سبيل للنجاح وإثبات الذات، وتسهيل ظروف العمل وتيسير أداء المهام، كما يساهم الإخلاص في العمل ببناء سمعة الموظف على المدى الطويل، فالمخلصون نادرون والإخلاص أهم لدى بعض المدراء من الكفاءة العلمية أو الخبرة، لأن هذه الأخيرة مكتسبة ويمكن تتميتها، ولذلك يقال "لا يتعطل مخلص". (ابو الشمالية، ٢٠١٥: ٤٥)

ويمكن تلخيص أهمية البحث بالنقاط الآتية:-

- ان الدراسة تركز على شريحة مهمة من أفراد المجتمع وهم تدريسيي كلية التربية الاساسية باعتبارهم الكوادر التعليمية لتخريج الطاقات الشبابية المختلفة.
- أهمية دراسة مستويات الاخلاص المهني ومجالاته المختلفة باعتباره حالة نفسية تترتب على مدى شعور الاستاذ بالوفاء للمهنة واندفاعه المستمر في تقديم الافضل .
- إنها على حد علم الباحث أول دراسة تعنى بالاخلاص المهني لتريسيي كلية التربية الاساسية.

- قد تسهم الدراسة الحالية وترصد مكتبة الكلية بدراسة جديدة حول الاخلاص المهني والاستفادة من المقياس

اهداف البحث :-

يرمي البحث إلى :

- بناء وتطبيق مقياس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية.
 - التعرف على مستوى الاخلاص المهني للعينة الكلية.
 - التعرف على دلالة الفروق في الاخلاص المهني تبعا للجنس(ذكور، أناث)
- حدود البحث :

اقتصر البحث الحالي على تدريسيي كلية التربية الاساسية ولكافة الاقسام العلمية والانسانية ومن الذكور والإناث وللعام الدراسي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ .

تحديد المصطلحات:-

القياس :

عرفه "تايلر" ١٩٨٣ بأنه موقف مقنن مصمم خصيصا للحصول على عينة من سلوك الفرد ويعبر عن هذه العينة بالأرقام. (تايلر ، ١٩٨٣ : ٣٦)

وقد عرفه "ميخائيل" ٢٠٠٤ "بأنه العملية التي تشير فيها للتقدير الموضوعي الكمي وأعطاء قيم عددية للسمة أو الخاصية المقيسة استناداً الى قواعد محددة تتم من خلالها المطابقة بين السمة أو الخاصية المقيسة والرقم الدال على درجة وجودها". (ميخائيل ، ١٩٩٧ : ٢٧)

الاخلاص المهني:-

وقد عرفه "خليفة" ١٩٩٩ "بأنه عبارة عن " حالة نفسية تعكس علاقة الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها . وحالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، و مع أهدافها و رغبته بالمحافظة على عضويته فيها(خليفة، ١٩٩٩ : ١١)

وقد عرفه حنونة ٢٠٠٦ " أنه الالتزام بأخلاقيات العمل وقواعده من جهة، وبذل الجهد اللازم لأداء المهام بأفضل طريقة ممكنة وبما يلبي طموح الإدارة ويحقق المصلحة العامة من جهة أخرى.(حنونة، ٢٠٠٦ : ٥٦)

وقد عرفه الدوسري ٢٠٠٧ " بأنه ثقافة منظمة تعزز العدالة والمناصفة والاستقرار . عندما يشعر الموظفون بالولاء للمنظمة، يتمتعون بثقة أكبر في الإدارة والقيادة، مما يؤدي إلى تعزيز الثقة والتواصل الفعال بين الموظفين والإدارة. بالإضافة إلى ذلك، يشعرون بأنهم يحظون بمعاملة عادلة ومنصفة (الدوسري، ٢٠٠٧ : ٧٨)

وقد عرف العكش ٢٠٠٩ "بأنه النزاهة في العمل: تبدأ النزاهة في العمل من إيمان الموظف أو العامل أن عليه أداء واجبه على أكمل وجه ممكن ليستحق أجره، ويمتد مفهوم النزاهة للصدق في المعلومات التي يقدمها الموظف للإدارة، والنزاهة في التعامل مع ممتلكات الشركة أو مواد العمل، إضافة إلى النزاهة في المنافسة مع الزملاء والتمسك بقواعد المنافسة الشريفة (العكش ، ٢٠٠٩ : ١٧)

التعريف النظري: لقد تبني الباحث تعريف "العكش ٢٠٠٩" تعريفا نظريا للاخلاص المهني في البحث الحالي.

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (تدريسي كلية التربية الاساسية) على مقياس الاخلاص المهني المعد في البحث الحالي

أطار نظري ودراسات سابقة

مفهوم الاخلاص المهني :-

يمكن تعريف الإخلاص في العمل الوظيفي أنه الالتزام بأخلاقيات العمل وقواعده من جهة، وبذل الجهد اللازم لأداء المهام بأفضل طريقة ممكنة وبما يلبي طموح الإدارة ويحقق المصلحة العامة من جهة أخرى .(العكش، ٢٠٠٩ : ٣٤)

والاخلاص الوظيفي يلعب دورا حاسما في تعزيز التواصل الجيد والتعاون بين الموظفين في بيئة العمل. عندما يشعر الموظفون بالولاء للمنظمة، ينشأ روح التعاون والتضامن بينهم، حيث

يعملون بشكل متآزر كفريق واحد لتحقيق أهداف المنظمة. يبنون علاقات تعاونية قوية ويتبادلون المعرفة والخبرات، مما يعزز جودة العمل ويحقق النتائج المرجوة (المعاني، ٢٠٠٧: ٧٥)

وعندما يتواصل الموظفون بشكل جيد، يتبادلون الأفكار والمعلومات بطريقة فعالة، مما يعزز عملية التفكير الإبداعي والابتكاري. يتعاونون في حل المشكلات والتحديات التي تواجههم، ويعملون معاً لتحقيق الأهداف المشتركة (خصاونة، ١٩٩٩: ١٢)

بالإضافة إلى ذلك، الاخلاص الوظيفي يسهم في بناء ثقة واحترام بين الموظفين. الموظفون الذين يشعرون بالانتماء والولاء للمنظمة يتعاملون مع بعضهم البعض بمنتهى الاحترام والتقدير، مما يعزز التعاون والتواصل البناء بينهم

بشكل مجمل، الولاء الوظيفي يعمل كعامل محفز للتواصل الجيد والتعاون في بيئة العمل. يعزز روح الفريق والتماسك ويؤدي إلى تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة وفعالية. إن تعزيز التواصل والتعاون يعد أحد العوامل الأساسية لنجاح المنظمة وتحقيق استدامة العمليات والنمو المستدام جذب واحتفاظ المواهب (ابو العلاء، ٢٠٠٩: ١٤).

ويلعب الاخلاص الوظيفي دوراً حاسماً في جذب المواهب الجديدة واحتفاظها في المنظمة. عندما يتمتع المنظمة بسمعة جيدة فيما يتعلق بالولاء الوظيفي، يصبح لديها ميزة تنافسية في سوق العمل لجذب الموظفين الموهوبين والمؤهلين (العجمي، ١٩٩٩: ٨١).

الموظفون الطموحون يسعون للانتماء إلى منظمة تقدم لهم بيئة عمل مستدامة ومحفزة، حيث يشعرون بالتقدير والاهتمام. يتطلعون إلى فرص النمو المهني والتطور داخل المنظمة، وهذا ما يعزز استمراريتهم وتحفيزهم لتقديم أفضل أداء لصالح المنظمة (المخلفي، ٢٠٠١: ١٨).

بالإضافة إلى ذلك، المنظمات التي تتمتع بثقافة ولاء وتقدير تجاه موظفيها تحظى بسمعة قوية في السوق، مما يعزز جاذبيتها للمواهب الجديدة. يتحدث الموظفون الحاليون الذين يشعرون بالولاء والرضا عن عملهم عن تجربتهم الإيجابية في المنظمة، وبالتالي يلفتون انتباه المرشحين المحتملين

بالتالي، يمكن القول إن الولاء الوظيفي يلعب دوراً رئيسياً في جذب المواهب واحتفاظها في المنظمة. يعكس الولاء الوظيفي التزام المنظمة تجاه موظفيها، ويخلق بيئة عمل تحفز وتعزز النمو والتطور المستدام للموظفين بناء ثقافة منصفة واستقرار الاخلاص الوظيفي يساهم في بناء ثقافة منظمة تعزز العدالة والمنصفة والاستقرار. عندما يشعر الموظفون بالولاء للمنظمة، يتمتعون بثقة أكبر في الإدارة والقيادة، مما يؤدي إلى تعزيز الثقة والتواصل الفعال بين الموظفين والإدارة. بالإضافة إلى ذلك، يشعرون بأنهم يحظون بمعاملة عادلة ومنصفة، ويمنحون فرصاً لتحقيق توازن بين حياتهم العملية والشخصية. يترتب على ذلك تحسين رضاهم العام وتقليل مستويات التوتر والاستقرار الوظيفي . (الكاساني، ٢٠١٠: ٥٥)

الإخلاص الوظيفي يساهم أيضا في تقليل الصراعات والاحتكاك إلى حل النزاعات. الموظفون الأكثر ولاء يعملون بروح التعاون والتفاهم لحل المشكلات والتحديات، مما يساهم في بناء بيئة عمل استقرارية ومستدامة. هذا يؤدي إلى تقليل التوترات وتحسين جو العمل، حيث يشعرون بالثقة والأمان في التعامل مع زملائهم والإدارة (العجمي، ١٩٩٩، ٥٤).

بشكل عام، الولاء الوظيفي يعمل على بناء ثقافة تعزز العدالة والمناصفة والاستقرار في المنظمة. يعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين ويساهم في توفير بيئة عمل إيجابية ومستدامة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم في تعزيز التعاون والتواصل الفعال، مما يحقق أهداف المنظمة بكفاءة ونجاح (الراجحي، ٢٠١١: ٧٤).

في النهاية، يمكن القول إن الإخلاص الوظيفي يمثل ركيزة أساسية لنجاح المنظمة واستدامتها. يساعد في تعزيز العمل الجماعي وتحقيق أهداف المنظمة، بينما يؤمن الاستقرار والمرونة للموظفين في بيئة العمل.

وإحدى الفوائد الهامة للإخلاص الوظيفي في بيئة العمل هو تقليل معدلات الاستقالة والتغييرات الوظيفية المتكررة. عندما يكون لدى الموظفين الولاء والانتماء للمنظمة، يدركون قيمة الاستقرار والبقاء في مكان عمل واحد لفترة طويلة. يتجنبون الاستقالة المتكررة والانتقال من وظيفة إلى أخرى بشكل مستمر. (العتبي، ١٩٩٧: ٧٧)

تترتب على ذلك عدة فوائد للمنظمة. أولاً، يوفر الاستقرار للمنظمة نسقاً أكثر استقراراً واستمرارية في عملها. كما تقلل معدلات الاستقالة من اضطرابات التنظيم وتقلبات الفريق، مما يعزز الاستقرار التشغيلي ويساهم في تحقيق الأهداف المحددة.

ثانياً، توفر تلك الاستقرار تواصلاً متواصلاً للمعرفة والخبرات في المنظمة. عندما يبقى الموظف في منصبه لفترة طويلة، يتعلم ويتبنى مهاراته ومعارفه بشكل أعمق، مما يساهم في بناء قاعدة قوية من المعرفة المؤسسية. (سلطان، ٢٠٠٩: ٥٨)

ثالثاً، يقلل تقليل معدلات الاستقالة والتغييرات الوظيفية من تكاليف التوظيف والتدريب للمنظمة. فعندما يستمر الموظف في المنظمة، يتطلع إلى النمو المهني داخلها، وبالتالي يقلل الحاجة إلى تعيينات جديدة والتكلفة المرتبطة بها، بالإضافة إلى التدريب الأساسي للموظف الجديد.

بالتالي، فإن تحقيق الولاء الوظيفي لدى الموظفين يمثل استثماراً ذكياً للمنظمة، حيث يساهم في توفير الاستقرار وتقليل التكاليف، ويعزز فرص النمو والتطور المستدام للمنظمة.

تعزيز التواصل والتعاون (حنون، ٢٠٠٩: ٣٤)

ولا شك أن مفهوم الإخلاص في العمل من المفاهيم المعقدة التي تتطوي على الكثير من الصفات والعوامل والمعايير المتباينة والمتناقضة أحياناً، حتى أن نظرة الإدارة للإخلاص في العمل قد تختلف في كثير من الأحيان عن نظرة الموظف، كما أن إثبات الإخلاص في العمل

لا يقتصر بالعمل الشاق بالضرورة، بل بالجهد الذهني والمنظم. (المعاني، ٢٠١٠: ٧٧) وعلى الرغم من الدور الكبير الذي تلعبه الإدارة في التحفيز على الإخلاص في العمل؛ لكنَّ معظم الإداريين يعتقدون أن الشخص المخلص في العمل سيظهر ويعلن عن نفسه بوضوح بعيداً عن التحفيز أو الدفع نحو النزاهة والإخلاص، وهم -أي الإدارة- تواقون للمخلصين، ما يجعلهم يتجهون تلقائياً لتحفيز المخلصين وتحميلهم المسؤولية، وربما تحميلهم فوق طاقتهم أحياناً (العتبي، ١٩٩٧: ٥٦).

مؤشرات الاخلاص المهني :-

١ - الأمانة في العمل على رأس قائمة أولويات الإخلاص الوظيفي، ونعني الأمانة بمفهومها الواسع، من جهة الأمانة المادية، والأمانة في أداء الأعمال والالتزام بالقواعد ووجود رقابة ذاتية لدى الموظف، كما يعتبر الصدق في التعامل مع قضايا العمل وتجنب النفاق أو المراوغة والخداع؛ من أشكال الأمانة في العمل (الدوسري، ٢٠٠٧: ١٨).

٢-الالتزام بالدوام: واحدة من المشاكل الكبيرة التي تواجهها جميع المؤسسات في العالم هي تغيب الموظفين أو تأخرهم عن العمل، وعادة ما يتجنب المخلص في عمله التغيب عن العمل دون سبب حقيقي، كما يحاول قدر الإمكان الالتزام بوقت الحضور والانصراف، وتقديم معلومات صحيحة عن ساعات العمل والإنتاجية، إضافة إلى الحفاظ على حق المؤسسة بالوقت المحدد للعمل وعدم هدر هذا الوقت بطريقة متعمدة للتهرب من العمل أو عرقلة سيره. (أبو الشمالية، ٢٠١٥: ٢٢)

٣-النزاهة في العمل: تبدأ النزاهة في العمل من إيمان الموظف أو العامل أن عليه أداء واجبه على أكمل وجه ممكن ليستحق أجره، ويمتد مفهوم النزاهة للصدق في المعلومات التي يقدمها الموظف للإدارة، والنزاهة في التعامل مع ممتلكات الشركة أو مواد العمل، إضافة إلى النزاهة في المنافسة مع الزملاء والتمسك بقواعد المنافسة الشريفة. (سلطان، ٢٠٠٩: ٦٧)

٤-الالتزام بالمواعيد النهائية: يتضمن الإخلاص بالعمل أيضاً أداء المهام في المواعيد المحددة لها، واتباع آليات تكفل تحقيق الأهداف وأداء الأعمال في وقتها المحدد، مع الأخذ بعين الاعتبار العقبات الحقيقية التي قد تعيق بعض الأعمال وتؤخرها.

٥-الرقابة الذاتية: كما ذكرنا يعتمد الإخلاص في العمل على موقف الموظف وليس على الروادع أو العقوبات أو الحوافز، ومن واقع الخبرة يمكن القول أن أكثر الأنظمة الرقابية تعقيداً غير قادرة على وضع حد لتجاوزات الموظفين بشكل نهائي ما لم يتمتع الموظف بالرقابة الذاتية والروادع الداخلية، وهي التي تميز الموظف المخلص والأمين. (شاهيناز، ٢٠١١: ١٤)

استحقاق الثقة: حتى وإن كان الإخلاص في العمل منطلق أخلاقي لا يتعلق دائماً بالعلاقة بين الموظف والإدارة بقدر ما يتعلق بالموظف نفسه؛ إلا أن الإخلاص في العمل مؤشر جيد

للموظف الموثوق، ما يعني أن الإدارة غالباً ما تضع ثقتها في هذا الموظف أو العامل، وهنا يظهر مدى استقرار إخلاصه في العمل وقدرته على التمسك بمبادئ الأمانة في العمل حتى مع ضعف الرقابة أو غيابها.

العلاقات الجيدة مع الزملاء والإدارة: لا تتفصل طبيعة العلاقة الشخصية التي تجمع الموظف بالزملاء والإدارة عن مفهوم الإخلاص في العمل، حيث تكون من صفات الموظف المخلص امتصاص التوتر وتجنب المشاكل والنزاع وبناء العلاقات على الاحترام المتبادل والمصلحة المشتركة. (العميري، ١٩٩٩: ١١)

الانتماء للمؤسسة: ويشمل الانتماء للمؤسسة بذل الجهد لإنجاح مشاريعها وأهدافها حتى وإن لم تكن ذات عائد مباشر على الموظف، والحفاظ على سمعة الشركة في كل وقت، إضافة إلى الالتزام بما يضمن استمرار العمل في جميع الأحوال، والبقاء والتفاني في الظروف الصعبة التي قد تمر بها المؤسسة. (المخلافي، ٢٠٠١: ٥٦)

العقلية الإيجابية: لا تنص الأنظمة الداخلية على عقوبات للتفكير السلبي ومن يبث الطاقة السلبية! لكن التمسك بالموقف الإيجابي يعتبر سمة أساسية للمخلصين في العمل، وذلك أن الموقف الإيجابي والتفكير بعقلية إيجابية يسهل على الموظف وعلى زملائه وعلى الإدارة تسيير أمور العمل والنجاح في أداء المهام وتحقيق الأهداف بشكل فعال. (خصاونة، ١٩٩٩: ٦٧)

التعاون والمرونة: تقديم المساعدة لزميل العمل ليقوم بإنهاء مهامه في الوقت المحدد، أو التنازل عن وقت الإجازة لأن المؤسسة تمر بظرف استثنائي، العمل لساعات أطول بهدف الإنجاز السريع، وتقبل التغييرات ومساعدة الإدارة على تنفيذ التغيير بشكل سلس؛ جميع هذه التصرفات تتم عن الإخلاص في العمل. (المعاني، ٢٠١٠: ٤٤)

اختيار الأشخاص المناسبين للمناصب والمسؤوليات: حتى أكثر الناس إخلاصاً في العمل قد يتقاعس ويفقد شغفه بالعمل إذا تم وضعه في مكان غير مناسب أو تم تحميله أعباء فوق طاقته، كما أن شعور الموظف بعدم كفاءة رؤسائه أو استهتارهم بالعمل قد يؤثر على موقفه من العمل وإخلاصه وإن لم يؤثر على أمانته. (العميري، ١٩٩٩: ٦٧)

الاتصالات الفعالة: أخيراً وليس آخراً على الإدارة أن تكون قريبة من الموظفين ومن بيئة العمل وتفاصيله الصغيرة، وبابها مفتوح لملاحظات الموظفين واقتراحاتهم وشكواهم، فالموظف المخلص الذي يجد الأبواب مغلقة في وجهه ولا أحد يسمع شكواه أو أفكاره يتحول غالباً إلى أداء ما عليه لا أكثر، وتخسر الإدارة بذلك مبادرة المخلصين وولاءهم. (العكش، ٢٠٠٩: ١٩)

تفسير مداخل الاخلاص المهني

المدخل المهني :- هناك إجماع كبير بين الباحثين على أن الاخلاص المهني يقوم على فكرة أساسية و ، هي الارتباط بين الموظف و منظمته، ويتفقون أيضا على انه بغض النظر عن

أبعاده و تقسيماته ، فانه يؤثر بشكل كبير على المنظمة، كما نجدهم يختلفون في تعريف ، له هم فهو يعد من المفاهيم التي تستخدم في اتجاهات مختلفة . (حنون، ٢٠٠٩: ٦٥)

•مدخل الاتجاهات :لمدخل الاتجاهات فانه ينظر إلى الاخلاص المهني على انه يتمثل في طبيعة العلاقة بين الموظف و منظمته، فعندما تصبح قيم الموظف و معتقداته و أهدافه متطابقة مع أهداف المنظمة و القيم السائدة فيها فان هذا الموظف سوف يبذل جهود إضافية في عمله للرفي بمنظمته، ولا يفكر في تركها و الانتقال إلى منظمة أخرى، ويرى أنصار هذا المدخل بان الاخلاص المهني مدى درجة وفاء ونزاهة الموظف في اداء مهنته بدون انتظار المكافآت المادية او المعنوية ويعمل بنزاهة وتفاني (الدوسري، ٢٠٠٧: ٨٢)

المدخل السلوكي: وفي المقابل يركز المدخل السلوكي للولاء التنظيمي على العمليات التي يطور الأفراد من خلالها مشاعرهم و أحاسيسهم ليس تجاه منظما^٨م وإنما حيال ما يقومون به من أعمال في المنظمة. وقد أسس هذا المدخل بيكر "Becker ١٩٦٠" من خلال نظريته "الأخذ و العطاء" حيث قال بان الولاء التنظيمي هو نزعة الفرد للانخراط في أداء نشاط معين بشكل منظم ، وذلك بسبب التكلفة التي ستعود عليه لو لم يفعل ذلك ، وبالنسبة للمنظمة فان الأنشطة تتمثل بالاستمرار بالعمل فيها ، أما التكلفة المدركة بالنسبة للموظف فيمكن فقده بعض المميزات والأقدمية و اضطراب علاقاته الشخصية في حالة تركها لها . (غنام، ٢٠٠٥: ٦٥)

دراسات سابقة :-

-دراسة هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في مستوى الاخلاص الوظيفي لدى عينة من طلبة المرحلة الجامعية من جامعة الملك عبد العزيز وبلغت العينة (٣٤٥) طالباً جامعياً و(١٢٣) طالبة من طلبة الجامعة ا طبق عليهم مقياس لقياس مستوى الاخلاص الوظيفي لدى الطلبة إذ بينت النتائج وجود فروق دالة احصائياً بين الطلاب والطالبات اذ كانت الطالبات أكثر اخلاصاً ووجود فروق دالة احصائياً في مستوى الاخلاص الوظيفي ولصالح طلبة الاقسام العلمية. (خليفات، ١٩٩٩: ١٧)

-دراسة غنام 2005

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاخلاص المهني من جهة ومستوى الاداء لدى موظفي الشركات العامة في السعودية وقد بلغت عينة الدراسة (٨٧٦) موظفاً ، وقد استخدمت الوسائل الاحصائية المناسبة ، وقد توصلت الدراسة الى وجود مستوى من الاخلاص المهني لدى موظفي الشركات وايضا توصلت الى وجود فروق دالة احصائياً ولصالح عينة الذكور في مستوى الاخلاص الوظيفي (غنام، ٢٠٠٥: ٣٤).

٣-دراسة حنونة 2006

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الخلاص الوظيفي لدى عينة المدرسين والمدرسات في المدارس الثانوية في السعودية وقد بلغت عينة الدراسة (٣٤٩) مدرسا ومدرسة ، وقد استخدمت الوسائل الاحصائية المناسبة ، وقد توصلت الدراسة الى وجود فروق دالة احصائيا ولصالح عينة المدرسين في مستوى الاخلاص للمهنة وكما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاخلاص للوظيفة وسنوات الخدمة المهنية. (حنونة ، ٢٠٠٦: ١٢).

٤-دراسة الدوسري 2007

هدفت الدراسة إلى التعرف عن الوفاء للمهنة لدى تدريسيي جامعة الكويت لعينة تكونت من (٤٥٠) تدريسيا ومن كلا الجنسين فأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين مستويات الوفاء المهني وسنوات الخدمة ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين مستويات الوفاء المهني ومستوى الدخل الشهري. (الدوسري، ٢٠٠٧: ٢٥)

منهجية البحث وأجرائه

أولاً: منهجية البحث:-

أعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي لتحقيق أهدافه، والمنهج الوصفي هو المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ،أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفا رقميا يوضح مقدار وحجم الظاهرة (عباس وآخرون، ٢٠١١: ٤٧)

ثانيا: مجتمع البحث:-

يتكون مجتمع البحث الحالي من تدريسيي كلية التربية الاساسية في الجامعة المستنصرية للعام الدراسي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ والبالغ عددهم (٩٣٥) تدريسي وتدرسية ولكلا الجنسين بواقع (٣٩٥) من الذكور و (٥٤٠) من الإناث موزعين على (١٥) قسم من اقسام الكلية العلمية والانسانية ، والجدول (١) يبين حجم مجتمع البحث .

الجدول (١) مجتمع البحث موزعون على التخصص والجنس

ت	نوع الاقسام	اسم القسم	عدد التدريسيين		المجموع
			ذكور	اناث	
١	العلمية	اللغة الانكليزية، الرياضيات العلوم، الحاسبات			٤٥٠
٢	الانسانية	معلم الصفوف التربية الخاصة الجغرافية اللغة العربية			٤٨٥
المجموع			٣٩٥	٥٤٠	٩٣٥

ثالثا : عينة البحث :

يتطلب بناء مقياس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية في البحث الحالي ، اختيار عينات عدة ، لذلك سيوضح الباحث كيفية اختيار العينات في كل تطبيق ضمن اجراءات البحث .

رابعا : أداة البحث :

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي ، قام الباحث ببناء (أداة البحث) مقياس الاخلاص المهني ، وفيما يلي أهم الخطوات والاجراءات التي أتبعت :

أ. التخطيط للمقياس وتحديد المفهوم وتحديد المجالات :

بعد اطلاع الباحث على الادبيات والمقاييس ذات العلاقة لمقياس الاخلاص بشكل عام ومقياس الاخلاص المهني بشكل خاص ، فقد تبين أن اغلب تلك المقاييس والدراسات السابقة منها "دراسة خليفات ١٩٩٩" "دراسة حنونة ٢٠٠٦" "دراسة الدوسري ٢٠٠٧" "دراسة العكش ٢٠٠٩" "دراسة غنام ٢٠٠٥" ذات الصلة بالموضوع قد تحددت بالمجالات التالية (مجال الاخلاص الوظيفي ، مجال الاخلاص التربوي ، مجال الاخلاص الذاتي) ، وعلى هذا الاساس حدد الباحث مجالات مقياس الاحباط المهني بالمجالات التالية :

- ١- مجال الاخلاص الوظيفي : يتمثل بمؤشرات الاخلاص المهني المتوقع حدوثه في الجامعة مثل شعور التدريسي ونجاحه في حياته الوظيفية ،
 - ٢- مجال الاخلاص التربوي : يتمثل بمؤشرات الاخلاص المهني المتوقع حدوثه من خلال شعوره بالاندفاع نحو مهنة التعليم والوفاء لها ، والقدرة على تحمل معوقات العمل التربوي .
 - ٣- مجال الاخلاص الذاتي : يتمثل بمؤشرات الاخلاص المهني عند التدريسيين المتوقع حدوثه من خلال شعوره بالتكيف الشخصي مع البيئة التعليمية والتفاني بالعمل ،
- ب. صياغة الفقرات :

بعد أن قام الباحث بتحديد وتعريف كل مجال من مجالات مقياس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية وتحديد مكوناته الأساسية ، ومراجعته للأدبيات والمقاييس ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي ، فقد صيغت فقرات المقياس بواقع (٣٦) فقرة وموزعه على ثلاث مجالات ، بواقع (١٢) فقرة لمجال الاخلاص الوظيفي و (١٢) فقرة لمجال الاخلاص التربوي و (١٢) فقرة لمجال الاخلاص الذاتي ، وقد راعى الباحث صياغة الفقرات بصيغة المتكلم وبأسلوب العبارات التقريرية وبلغة واضحة ومفهومة . والملحق (١) يوضح المقياس بصورته الاولى .

صدق الفقرات وصلاحياتها :-

الصدق هو الخاصية السيكمترية التي تكشف عن مدى تأدية المقياس للغرض الذي أعد من أجله (عودة ، ١٩٨٥ : ١٦٣) ، فالصدق من المفاهيم الأساسية التي يجب التأكد منها عندما يراد تطبيق أي أداة ، وتم الحصول على الصدق الظاهري لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات ، من خلال عرضها بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في التربية وعلم النفس للحكم على صلاحية الفقرات في قياس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية عقليا والبالغ عددهم (١٢) خبيراً، وقد حلت أجابات الخبراء وعدت كل فقرة صادقة إذا ما أُنق على صلاحيتها (٨٥%) فأكثر من الخبراء ، وفي ضوء هذا المحك تم قبول جميع فقرات مقياس الاخلاص المهني والملحق (٢) يوضح اسماء الخبراء .

عينة وضوح التعليمات :

قام الباحث بتطبيق مقياس الاخلاص المهني على عينة استطلاعية بلغت (٢٠) تدريسي وتدرسية اختيروا عشوائياً من من مجتمع البحث بواقع (١٠) مدرسين و (١٠) مدرسات ، لغرض التعرف على وضوح تعليمات المقياس ووضوح فقراته وبدائل الأجابة ، والتعرف على الوقت المحدد للأجابة على المقياس ، والصعوبات التي قد تواجههم لغرض تلافيتها قبل تطبيق المقياس بصورته النهائية ، وبعد اجراء هذا التطبيق الأولي الاستطلاعي ، تبين أن جميع فقرات المقياس وتعليماته واضحة لدى جميع المستجيبين ، وأن متوسط الوقت المستغرق لديهم للأجابة على المقياس مقداره (١٨) دقيقة .

عينة التحليل الاحصائي : لقد اعتمد الباحث في اختيار عينة التحليل الاحصائي على الطريقة العشوائية الطبقية ، حيث بلغت (٢٠٠) تدريسي وتدرسية من (٨) اقسام علمية وانسانية موزعين بالتساوي وفق متغيري الجنس والتخصص ، بواقع (٢٥) تدريسي وتدرسية من كل قسم ، ويؤكد نانلي ١٩٧٨ ، بهذا الصدد أن نسبة عدد أفراد العينة الى عدد الفقرات يجب أن لا يقل عن نسبة (١٠،٥) لعلاقة ذلك بتقليل فرصة الصدفة في عملية التحليل الاحصائي (NUNNALLY : 1978 ، 262) والجدول رقم (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢) يوضح حجم عينة التحليل الاحصائي موزعين حسب الجنس والتخصص

الاقسام العلمية	الذكور	الاناث	المجموع
	٥٠	٥٠	١٠٠
الاقسام الانسانية	٥٠	٥٠	١٠٠
المجموع	١٠٠	١٠٠	٢٠٠

تصحيح المقياس وأيجاد الدرجة الكلية :

يقصد بتصحيح المقياس وإيجاد الدرجة الكلية ، وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ، ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة ، وقد صحت الدرجات على أساس (٣٦) فقرة بعد أن أعطيت ثلاثة بدائل للأجابة وهي (دائماً ، أحياناً ، نادراً، ابداً) يقابلها سلم درجات (٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) ، وبهذه الطريقة حسبت الدرجة الكلية لكل مستجيب من خلال جمع درجاته على فقرات المقياس ، وعليه فإن الدرجة العليا التي يمكن أن يحصل عليها الطالب المستجيب على المقياس هي (١٤٤) درجة ، والدرجة (٧٢) تمثل متوسط الاجابة، والدرجة (٣٦) تمثل الاجابة الوائئ ، واعتمدت هذه العينة لأغراض التحليل الاحصائي للفقرات .

الخصائص السيكومترية للفقرات

١. حساب القوة التمييزية للفقرات :

ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية استخدم الباحث طريقة المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية ، ورتبت الدرجات ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة كلية ، الى اقل درجة كلية لافراد عينة التحليل الأحصائي للفقرات ، البالغ حجمها (٢٠٠) تدريسي وتدرسية اختيروا عشوائياً من (٨) اقسام علمية وانسانية ولكلا الجنسين وبالتساوي، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية نسبة ٢٧% في كل مجموعة فبلغ عدد الافراد في كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا (٥٤) تدريسية وتدرسي ، ثم حسبت دلالة الفرق في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين باستخدام الاختبار التائي T – TEST ، لعينتين مستقلتين ، فاتضح للباحث أن فقرات المقياس جميعها لها قدرة على التمييز بمستوى دلالة (٠,٠٥) لان اصغر قيمة تائية محسوبة لدلالة الفرق فيها اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وبدرجة حرية (٥٢) والجدول (٤) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقياس الاخلاص المهني.

الجدول (٤) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاخلاص المهني بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		الاختبار التائي
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
١	٣.٦٥	٠.٨٨	٢.٥٦	١.١١	٤.٤١	٢٠	٣.٧٦	١.٢١	٣.٩٠	٠.٧٩
٢	٣.٣٣	١.٠٨	٢.١٤	١.٢١	٣.٧٦	٢١	٣.٣٧	١.٤٧	٢.٤٣	١.١٠
٣	٣.٨٩	١.١٥	٢.٠٤	١.٢٤	٥.٨٠	٢٢	٣.٠٤	١.٢١	٢.١١	١.٢٩
٤	٣.٠٩	١.٣٧	٢.٣٤	١.٣٦	٣.١٩	٢٣	٣.١٩	١.١٠	٢.٥٨	١.٢٨
٥	٣.٥٦	٠.٨٧	٢.٠٢	١.٤٠	٥.٣٨	٢٤	٣.٤٨	١.٤٧	٢.٣٧	١.٣١
٦	٣.٦١	١.٢٧	٢.٧٩	١.٠٢	٥.٠٨	٢٥	٣.٣٢	١.٥١	٢.٨٨	١.١٥
٧	٣.٣٤	١.٤٤	٢.٣٨	١.٥١	٨.٥٧	٢٦	٣.٢٢	٠.٩٣	٢.٤٥	١.٣٧
٨	٣.٠٩	١.٣٩	٢.٦٠	١.١١	٤.١٥	٢٧	٣.٣٢	١.٠٥	٢.٥٣	١.٤١
٩	٣.١٢	٠.٦٦	٢.٩٥	١.٢٦	٨.١٦	٢٨	٣.٧٢	١.٣٧	٢.٤٩	٠.٩٣
١٠	٣.٥٦	١.٤٤	٢.٠٩	١.٣٦	٤.٨٦	٢٩	٣.١١	١.١٩	٢.٩٣	١.٠٢
١١	٣.٠٩	١.٠٢	٢.٥٦	١.٠٢	٤.٤٢	٣٠	٣.٢٨	١.٥٦	٢.٠٣	٠.٦٢
١٢	٣.٢٣	١.٠١	٢.٢٨	١.٢٣	٥.٩٦	٣١	٣.١٣	١.٢٥	٢.٢٢	١.٤٧
١٣	٣.١٤	١.٣٣	٢.٣٠	١.٣١	٤.٣٣	٣٢	٣.٢٢	١.١٨	٢.١٢	١.٢٢
١٤	٣.٠١	١.١٢	٢.٧٧	١.٠٨	٤.٥٠	٣٣	٣.١٥	١.٠٩	٢.٨٥	١.٥٠
١٥	٣.٤١	١.٤٣	٢.٨٢	١.١٤	٩.٧٨	٣٤	٣.٤٣	١.٥٤	٢.١٢	٠.٨٠
١٦	٣.١٢	١.١٠	٢.٤٥	١.٣٨	٥.١٢	٣٥	٣.٣٤	١.٥٧	٢.٦٦	١.١٩
١٧	٣.٤٤	١.١٢	٢.٤٤	١.٥١	٥.٩٢	٣٦	٣.٤٥	١.١٦	٢.٦٧	١.٣٣
١٨	٣.١٢	٠.٩٦	٢.٦٥	١.١٠	٣.٠٤					
١٩	٣.١١	١.٣٤	٢.٢٥	٠.٨٥	٤.٥٠					

صدق الفقرات : - يعد حساب صدق الفقرة من خلال ارتباطها بمحك خارجي أو داخلي أكثر أهمية من صدقها المنطقي (HLEMSTAJER، 1966، 90)، لذا عمد الباحث في معرفة صدق الفقرات بحساب معامل ارتباط بيرسون PERSON بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لدى عينة تحليل الفقرات احصائيا البالغ حجمها (٢٠٠) تدريسي وتدرسية ، فاتضح للباحث أن جميع فقرات مقياس الاخلاص المهني ، صادقة في قياس ما وضعت من اجل قياسه لان معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة احصائيا ، أذ أن اصغر معامل ارتباط فيها أكبر من القيمة الجدولية (٠.٩٠،٠) بدرجة حرية (٥٢) عند مستوى (٠.٠٥،٠) .

الخصائص السيكمترية لمقياس الاخلاص المهني :

صدق المقياس :

وقد تحقق الباحث من صدق المقياس من خلال المؤشرات الآتية :

الصدق الظاهري :

ولقد تحقق الباحث من الصدق الظاهري لمقياس الاخلاص المهني وفقراته، ومجالاته من خلال تقديمه لمجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس ملحق رقم (٢) وقاموا بتقدير صلاحية الفقرات كما تبدو ظاهرياً وقد حظيت بموافقة ٨٥% فاكثر من الخبراء .

صدق البناء :

ويمكن الاستدلال على مؤشرات صدق البناء من خلال ارتباط كل فقرة في المقياس مع الدرجة الكلية ، ومن خلال قدرة الفقرات على التمييز ، وقد تحقق الباحث لهذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال استخدام طريقة لاستخراج تمييز الفقرة وهي أسلوب المجموعتين المتطرفتين .

ثبات المقياس :

وقد تم تطبيق مقياس الاخلاص المهني والمتكون من (٣٦) فقرة ، على عينة الثبات المكونة من (٧٠) تدريسي وتدرسية ، وتم اختيارهم بالاسلوب العشوائي ، وقد أعيد تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد مـرو فترة اكثر من اسبوعين ، وحسبت العلاقة بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني باستعمال معامل ارتباط بيرسون وبعد معالجة البيانات احصائيا ، فقد بلغ معامل ثبات المقياس بهذه الطريقة (٨٥،٠) . ولقد بلغت نسبة التباين المشترك لمربع الارتباط (٧٢،٠) وهي أكبر من (٥٠،٠) مما يؤشر الى وجود علاقة حقيقية بين درجتي التطبيقين ، وكذلك قام الباحث باستخراج قيمة الثبات بأسلوب ألفا كرونباخ وقد عولجت جميع البيانات احصائيا وقد بلغت معامل الثبات بهذه الطريقة (٧٩،٠) وبلغت نسبة التباين المشترك لمربع الارتباط بهذه الطريقة (٦٢،٠) .

عينة التطبيق النهائي :

بعد أن أنهى الباحث واستكمل اعداد وبناء مقياس الاخلاص المهني والمكون من (٣٦) فقرة والموضح في الملحق (٣) ، فقد قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة البحث النهائية والبالغة (٢٤٠) تدريسي وتدرسية ، تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي من مجتمع البحث، وقد بين الباحث للمستجيبين أن البحث لاغراض علمية مع مراعاة تثبيت المعلومات الموجودة في ورقة الأجابة وملئ حقول (القسم، التخصص ، الجنس) ، وتم توضيح طريقة الأجابة عن فقرات المقياس واختيار بدائل الأجابة ، وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس ، قام الباحث بتصحيح الاجابات عن فقرات المقياس البالغة (٣٦) فقرة وحسبت الدرجة الكلية للمستجيب بجمع الدرجات لكل بديل ولكل فقرة من فقرات المقياس كافة

الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحث الوسائل الاحصائية التالية بعد الاستعانة بالبرنامج الاحصائي (SPSS).

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل اليها وفق اهداف البحث وعلى النحو الآتي :-

الهدف الأول : تحقق الهدف الاول الذي يتناول بناء مقياس الاخلاص المهني لدى تدريسي كلية التربية الاساسية، خلال خطوات بنائه، والذي يعتبر (أداة) لقياس الاخلاص المهني ، والذي تم التحقق من خصائصه السيكومترية والمتكون من (٣٦) فقرة .

الهدف الثاني : تحقق الهدف الثاني الذي يتناول تعرف مستوى الاخلاص المهني لدى تدريسي كلية التربية الاساسية للعينة ككل، فقد تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة الكلية البالغة (٢٤٠) تدريسي وتدرسية والجدول رقم (٦) يوضح ذلك .

جدول رقم (٦) قيم ونتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الاخلاص المهني .

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
٢٤٠	٣٤,٩٣	١١,٨	٩٠	٤٢,٦	٩٦,١	٠,٥٠	٢٣٩

ويتضح من الجدول افراد عينة البحث لديهم مستوى من الاخلاص المهني اعلى من المتوسط، ويعزو الباحث سبب ذلك تفاني افراد العينة بالعمل الوظيفي.

الهدف الثالث : التعرف على دلالة الفروق في الاخلاص المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكور ، أناث) ولتحقيق ذلك، استخدم الباحث الاختبار التائي (T-TEST) لعينتين مستقلتين ، أذ بلغ المتوسط الحسابي على المقياس لدرجات الذكور البالغ عددهم (١٢٠) تدريسي (٧٨،٩١) درجة وبانحراف معياري مقداره (٣٤،٨) ، أما الاناث البالغ عددهم (١٢٠) تدريسية فقد بلغ المتوسط الحسابي على المقياس (٦٥،٨٩) درجة وبانحراف معياري مقداره (٨٩،٦) والجدول رقم (٧) يوضح ذلك

جدول رقم (٧) قيم و نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدرجات التدريسيين وفقاً للجنس

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
ذكور	١٢٠	٧٨،٩١	٣٤،٨	٩٣،٤	٩٦،١	٠،٥	٢٣٨
أناث	١٢٠	٨٩،٦٥	٨٩،٦				

ومن الجدول السابق يتضح وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الذكور والاناث ، ولصالح عينة الذكور (التدريسيين) على المقياس .

ويفسر الباحث سبب وجود هذا الفرق ، على مقياس الاخلاص المهني، ان الذكور لديهم احساس بتحمل المسؤولية وحرصهم على الالتزام بالدوام الرسمي اكثر من التدريسيات لكونهن ملتزمات بمشاكلهن الاسرية ،أستنتاجات البحث وتوصياته ومقترحاته.

الاستنتاجات :

يستنتج الباحث الآتي:

١- أن مقياس الاخلاص المهني ، يتمتع بخصائص سيكومترية قياسية جيدة تم التحقق منها ضمن خطوات بناء المقياس.

٢- أن درجة الاخلاص المهني لدى عينة البحث أعلى من المتوسط الفرضي .

٣- وجود أثراً للجنس في مستوى الاخلاص المهني ولصالح عينة الذكور (التدريسيين).

٤- وجود اثراً لمتغير التخصص في درجة الاخلاص المهني ولصالح عينة التخصص العلمي.

التوصيات :

على ضوء نتائج البحث يوصي الباحث ما يلي :

١- استخدام مقياس الاخلاص المهني من قبل رؤساء الاقسام بالجامعات لغرض تشخيصه بين التدريسيين .

٢- توجيه جميع التدريسيين بضرورة الابتعاد عن المواقف السلبية التي تساعد على تخفيض مؤشرات الاخلاص المهني لديهم .

٣- اقامة لقاءات وندوات متكررة بين التدريسيين من جهة ورؤساء الاقسام والعمادة من جهة اخرى لغرض تعزيز درجة الاخلاص المهني لديهم .

المقترحات :

واستكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث ما يأتي :

- ١- اجراء دراسة مماثلة على اساتذة كلية الطب ومقارنة نتائجها مع الدراسة الحالية .
- ٢- بناء برنامج ارشادي وتعليمي من اجل تقليل مستوى المشكلات النفسية والمهنية لديهم.
- ٣- اجراء دراسة مماثلة للاخلاص المهني وعلاقته بمتغيرات مثل مستوى الدخل وسنوات الخدمة والحالة الاجتماعية.

المصادر العربية :

- ابو صالح ، محمد صبحي (١٩٩٦) : مقدمة في الاحصاء عمان ، مركز الكتاب الاردني
- تايلر ، ليونا (١٩٨٣) : الأختبارات والمقاييس ، ترجمة سعد عبد الرحمن ، بيروت ، دار الشروق
- عودة ، احمد سليمان (١٩٨٥) القياس والتقويم في العملية التدريسية ، دار الأمل ، الأردن
- عباس ، محمد خليل ونوفل ، محمد بكر (٢٠١١) : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط٣ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان - الأردن
- الزوبعي ، عبد الجليل ، والغنام ، محمد أحمد (١٩٨١) : مناهج البحث في التربية ، مطبعة جامعة بغداد ، بغداد .
- العابد ، ايمن عودة (٢٠٠٧) : الاخلاص للمهنة ، سلوك منضبط وانجاز مبدع ، مؤسسة الوراق مطبعة عمان .
- هيجان ، عبد الرحمن (١٩٩٨) : الولاء التنظيمي للمدير السعودي الطبعة الاولى ، الرياض .
- المعاني ، ثمين (٢٠١٠) : اثر الوفاء المهني على الابداع الاداري لدى المديرين في الوزارات الاردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاردنية ، عمان .
- الجريسي ، بدر (٢٠٠٩) : الروح المعنوية وعلاقتها بالاخلاص الوظيفي للعاملين في مجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الامنية ، الرياض ..
- العميري ، بكر علي احمد (١٩٩٩) : نماذج الاتصال وعلاقته بالاخلاص المهني لدى المعلمين والمعلمات ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين .
- خصاونة ، كايد (١٩٩٩) : الولاء المهني في الجامعات الاردنية الحكومية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الاردن ، عمان .

المصادر الأجنبية :

- 1- ADAMS ، GEORGIA ، SACHS (1966): MEASUREMENT AND EVALUATION IN EDUCATIONAL PSYCHOLOGY AND GUIDANCE NEW YORK ، HOLT .
- 2- ANATASI . PSYCHOLOGICAL TESTING NEW YORK MAC – MILAN 6TH ED . 1988 .
- 3-ANDRSON ، J.E. THE EFFECT OF THE ITEM ANALYSIS UPON THE DISCRIMINATIVE POWER OF AN EXAMINATION ، JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY VOL (19) 1965 .

ملحق

مقياس الاخلاص المهني بصورته النهائية

مقياس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية بصيغته النهائية

ت	فقرات المقياس	دائما	احيانا	نادرا
١	اشعر بان المهنة اصبحت مصدر سعادتي			
٢	افكر بتطوير قدراتي المعرفية والمهارية			
٣	اشعر بالاستقرار النفسي عند وجودي بين الطلبة			
٤	اشعر بان الاستاذ له قيمة علمية			
٥	اشعر بالمسؤولية تجاه طلبتي			
٦	احب مهنة التدريس والقاء المحاضرات			
٧	استمتع عند القاء المحاضرات			
٨	اشعر بالفخر للانتماء الى هذه المهنة			
٩	اشعر بان التدريس مريح للنفس			
١٠	اضاعف ادائي التربوي دون مصلحة مادية			
١١	لا اشعر بالوقت اثناء التدريس			
١٢	اتحمل الضغوطات الادارية			
١٣	احاول السيطرة على انفعالاتي بالمواقف السلبية			
١٤	استمر باداء المحاضرات حتى لو تاخر الراتب الشهري			

١٥	احاول عدم الخروج من المحاضرة قبل انتهاء الوقت		
١٦	اشعر بان ارتباطي العاطفي بمهنتي تزداد		
١٧	اشعر بان زملائي يحترموني		
١٨	احاول عدم تضيق الوقت باموري الخاصة		
١٩	لا اتذمر من كثرة الاوامر والتعليمات		
٢٠	اشعر بالسعادة عندما ادخل الجامعة		
٢١	اشعر بقيمة نفسي من قبل زملائي		
٢٢	اقدم مصلحة المهنة على مصلحتي الشخصية		
٢٣	اشعر بالحماس والدافعية للعمل الوظيفي		
٢٤	لا اجد صعوبة في انجاز المسؤولية الي		
٢٥	لا اجد صعوبة في انجاز المهام الموكلة الي		
٢٦	اشعر بمحبة طلبتي الي		
٢٧	اشجع على التعلم الذاتي وليس وفقا للاوامر		
٢٨	احارب من اجل مشاركتي بالمهرجانات العلمية والدولية		
٢٩	لا اجد صعوبة في اكمال المهام بالوقت المحدد		
٣٠	لا اتضايق من تعليمات واوامر رئيس القسم والعمادة		
٣١	اشعر بالسعادة لتواجدي بين الطلاب		
٣٢	اركز باندفاع نحو عملي الوظيفي		
٣٣	اشعر بالحيوية عند تنفيذ الانشطة المختلفة		
٣٤	لا اتذمر من كثرة اللجان العلمية الموكلة الي		
٣٥	اشارك الانشطة الاجتماعية مع طلبتي		
٣٦	اشعر بالمرح اثناء تادية المحاضرة		