

بناء وتطبيق مقاييس الاخلاص المهني لدى تدريسيي 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، وينحون فرصا لتحقيق توازن بين حياتهم العملية والشخصية. يترتب على ذلك تحسين رضاهم العام وتقليل مستويات التوتر والاستقرار الوظيفي.

ويساهم الاخلاص المهني أيضاً في تقليل الصراعات والاحتکام إلى حل النزاعات. الموظفون الأکثر ولاءً يعملون بروح التعاون والتفاهم لحل المشكلات والتحديات، مما يسهم 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 مقاييس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الأساسية، وتعرف مستوى الفروق في الاخلاص المهني وفقاً للجنس والتخصص، وقد قام الباحث ببناء (أداة) مقاييس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الأساسية، والذي تكون بصيغته النهائية من (٣٦) فقرة ، بعد استخراج صدق وتمييز الفقرات ومن ثم استخراج صدق وثبات المقاييس باستخدام الوسائل الأحصائية المختلفة ، بعد أن طبق المقاييس على عينة التحليل الأحصائي البالغة (٢٠٠) تدريسي وتدريسيه والتي اختيرت بالأسلوب العشوائي من مجتمع البحث ، وكذلك طبق المقاييس على عينة الثبات البالغة (٧٠) تدريسي وتدريسيه ، وطبق المقاييس بصيغته النهائية على عينة التطبيق النهائي البالغة (٢٤٠) تدريسي وتدريسيه، 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 بدخول الكادر التدريسي ندوات مختلفة حول مواجهة ضغوطات المهنة وتعزيز مستوى الوفاء للمهنة ،مع امكانية اجراء 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 تعرّض الطريق. يتطلب الإخلاص روح المثابرة والاستمرارية والصبر، وقدرة على تحمل الضغوطات والمسؤوليات بكل جدية وتفان واخلاص .

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

تفاني في اداء مهامها التدريسية وتشعر بالفخر والطمانينة النفسية ولديهم اندفاع واحلاص 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 تعميتها، ولذلك يقال "لا يتعطل مخلص".(ابو الشمال،٢٠١٥:٤٥)

ويمكن نلخص أهمية البحث بالنقطات 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 و مجالاته المختلفة باعتباره حالة نفسية تترب على مدى شعور الاستاذ بالوفاء للمهنة واندفاعه المستمر في تقديم الافضل .
- إنها على حد علم الباحث أول دراسة تعنى بالاخلاص المهني لتدريسيي كلية التربية الأساسية.
- قد تسهم الدراسة الحالية وترفد مكتبة الكلية بدراسة جديدة حول الاخلاص المهني والاستفادة من المقاييس

اهداف البحث :-

يرمي البحث إلى :

- بناء وتطبيق مقاييس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية.
- التعرف على مستوى الاخلاص المهني للعينة الكلية.
- التعرف على دلالة الفروق في الاخلاص المهني تبعاً للجنس(ذكور،إناث)

حدود البحث :

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

تحديد المصطلحات:-

القياس :

عرفه "تايلر" ١٩٨٣ " بأنه موقف مقنن مصمم خصيصاً 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 إلى قواعد محددة تتم من خلالها المطابقة بين السمة أو الخاصية المقيسة والرقم الدال على درجة وجودها .(ميخائيل ، ١٩٩٧ : ٢٧)
الأخلاص المهني:-

وقد عرفه "خليفات" 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(خليفات، ١٩٩٩ : ١١)

وقد عرفه حنونة ٢٠٠٦ " أنه الالتزام بأخلاقيات العمل وقواعد 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 الدوسي ٢٠٠٧ " بانه 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 (الدوسي، ٢٠٠٧ : ٧٨)

وقد عرف العكش ٢٠٠٩ "بانه النزاهة في العمل: تبدأ النزاهة في العمل من إيمان الموظف أو العامل أن عليه أداء واجبه على أكمل وجه ممكн 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 : ٢٠٠٩)

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

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (تدريسيي كلية التربية الأساسية) على مقاييس الاخلاص المهني المعد في البحث الحالي
أطار نظري ودراسات سابقة
مفهوم الاخلاص المهني :-

يمكن تعريف الإخلاص في العمل الوظيفي أنه الالتزام بأخلاقيات العمل وقواعد 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 بيئه 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 : ٢٠٠٧)

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 (خساونة، ١٩٩٩، ١٢ : ١٩٩٩)

بالإضافة إلى ذلك، الأخلاص 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 بالموهوب (أبو العلاء، ٢٠٠٩، ١٤ : ٢٠٠٩).

ويلعب الأخلاص الوظيفي دوراً حاسماً في جذب المواهب الجديدة واحتفاظها في المنظمة. عندما يتمتعت المنظمة بسمعة جيدة فيما يتعلق بالولاء الوظيفي، يصبح لديها ميزة تنافسية في سوق العمل لجذب الموظفين الموهوبين والمؤهلين (العمجي، ١٩٩٩، ٨١ : 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 (المخلافي، ٢٠٠١، ١٨ : ٢٠٠١).

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 بناءً على ثقافة مناصفة واستقرار الأخلاص الوظيفي يساهم في بناء ثقافة منظمة تعزز العدالة والمناصفة والاستقرار. عندما يشعر الموظفون بالولاء للمنظمة، يتمتعون بشقة أكبر في الإدارة والقيادة، مما يؤدي إلى تعزيز الثقة والتواصل الفعال بين الموظفين والإدارة. بالإضافة إلى ذلك، يشعرون بأنهم يحظون بمعاملة عادلة ومنصفة، ويعطون فرصة لتحقيق توازن بين حياتهم العملية والشخصية. يترتب على ذلك تحسين رضاهم العام وتقليل مستويات التوتر والاستقرار الوظيفي . (الكاasanii، ٢٠١٠، ٥٥ : ٢٠١٠)

الاخلاص الوظيفي يساهم أيضاً في تقليل الصراعات والاحتكام إلى حل النزاعات. الموظفون الأكثر ولاءً يعملون بروح التعاون والتفاهم لحل المشكلات والتحديات، مما يسهم 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 ويسمح 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 الاصلاخ 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 للاصلاخ الوظيفي في بيئة العمل هو تقليل معدلات الاستقالة والتغييرات الوظيفية المتركرة. عندما يكون لدى الموظفين الولاء والانتماء للمنظمة، يدركون قيمة الاستقرار والبقاء في مكان عمل واحد لفترة طويلة. يتبنون الاستقالة المتركرة 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 ويسمح في تحقيق الأهداف المحددة.

ثانياً، توفر تلك الاستقرار تواصلاً متواصلاً للمعرفة والخبرات في المنظمة. عندما يبقى الموظف في منصبه لفترة طويلة، يتعلم ويتعمى مهاراته ومعرفته بشكل أعمق، مما يسهم 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.

بالناتي، فإن تحقيق الولاء الوظيفي لدى الموظفين يمثل استثماراً ذكيّاً للمنظمة، حيث يسهم 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 المعقّدة التي تتخطى على الكثير من الصفات والعوامل والمعايير المتباعدة والمترافقية أحياناً، حتى أن نظرية الإدارة للإخلاص في العمل قد تختلف في كثير من الأحيان عن نظرة الموظف، كما أن إثبات الإخلاص في العمل

لا يقترن بالعمل الشاق بالضرورة، بل بالجهد الذكي 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– توافقون للمخلصين، ما يجعلهم يتوجهون تلقائياً لتحفيز المخلصين وتحميلهم المسؤولية، وربما تحملهم 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 وجود رقابة ذاتية لدى الموظف، كما يعتبر الصدق في التعامل مع قضايا العمل وتجنب النفاق أو المراوغة والخداع؛ من أشكال الأمانة في العمل (الدوسي، ٢٠٠٧، ١٨: ٢٠٠٧).

٢-الالتزام بالدوام: واحدة من المشاكل الكبيرة التي تواجهها جميع المؤسسات في العالم هي تغيب الموظفين أو تأخرهم عن العمل، وعادة ما يتتجنب 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 الشمال، ٢٠١٥: ٢٢)

٣-النزاهة في العمل: تبدأ النزاهة في العمل من إيمان الموظف أو العامل أن عليه أداء واجبه على أكمل وجه ممكناً ليستحق أجره، ويتمتد 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 الحقيقة التي قد تعيق بعض الأعمال وتؤخرها.

٥-الرقابة الذاتية: كما ذكرنا يعتمد الإخلاص في العمل على موقف الموظف وليس على الروابط أو العقوبات أو الحواجز، 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 والروابط الداخلية، وهي التي تميز الموظف المخلص والأمين.(شاهيناز، ٢٠١١، ١٤: ٢٠١١)

استحقاق الثقة: حتى وإن كان الإخلاص في العمل منطلق أخلاقي لا يتعلق دائمًا 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 تفصل 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 والتغافل في الظروف الصعبة التي قد تمر بها المؤسسة. (المخلافي، ٢٠٠١، ٥٦)

العقلية الإيجابية: لا تتص 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 تسخير أمور العمل والنجاح في أداء المهام وتحقيق الأهداف بشكل فعال. (خساونة، 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، وتقليل التغييرات ومساعدة الإدارة على تنفيذ التغيير بشكل سلس؛ جميع هذه التصرفات تم عن الإخلاص في العمل. (المعاني، ٢٠١٠، ٤٤)

اختيار الأشخاص المناسبين للمناصب والمسؤوليات: حتى أكثر الناس إخلاصاً في العمل قد يت怯عس ويفقد شغفه بالعمل إذا تم وضعه في مكان غير مناسب أو تم تحميشه بأعباء 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 آخرأ على الإدارة أن تكون قريبة من الموظفين ومن بيئتهم العمل وتفاصيله الصغيرة، وبابها مفتوح للاحظات الموظفين واقتراحاتهم وشكواهم، فالموظفو المخلص الذي يجد الأبواب مغلقة في وجهه ولا أحد يسمع شكواه أو أفكاره يتحول غالباً إلى أداء ما عليه لا أكثر، وتختسر الإدارة بذلك مبادرة المخلصين وولائهم. (العكش، ٢٠٠٩، ١٩)

تفسير مداخل الأخلاص المهني

المدخل المهني :- هناك إجماع كبير بين الباحثين على أن الأخلاص المهني يقوم على فكرة أساسية وهي الارتباط بين الموظف و منظمته، ويتفقون أيضاً على أنه بغض النظر عن

أبعاده و تقسيماته ، فإنه 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 : مدخل الاتجاهات فإنه 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 للرقي بمنظمته، ولا يفكر في تركها و الانتقال إلى منظمة أخرى، ويرى أنصار هذا المدخل بأن الاخلاص المهني مدى درجة وفاء ونزاهة الموظف في اداء مهنته بدون انتظار المكافآت المادية او المعنوية ويعمل بنزاهة وتقانى (الدوسي، ٢٠٠٧ : ٨٢)

المدخل السلوكى: وفي المقابل يركز المدخل السلوكى للواء التنظيمي على العمليات التي يطور الأفراد من خلالها مشاعرهم و أحاسيسهم ليس تجاه منظماً 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 منتظم ، وذلك بسبب التكلفة التي ستعود عليه لو لم يفعل ذلك ، وبالنسبة للمنظمة فان الأنشطة تتمثل بالاستمرار بالعمل فيها ، أما التكلفة المدركة بالنسبة للموظف فيمكن فقدانه بعض المميزات والأقدمية و اضطراب علاقاته الشخصية في حالة تركها لها . (غنايم، 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 مقاييس 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،

(١٧: ١٩٩٩)

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 وايضاً 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) مدرساً ومدرسة ، وقد استخدمت الوسائل الاحصائية المناسبة ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة احصائياً ولصالح عينة المدرسين في مستوى الاخلاص للمهنة وكما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاخلاص للوظيفة وسنوات الخدمة المهنية. (حنونة ، ٢٠٠٦ ، ١٢ : ٢٠٠٦).

٤- دراسة الدوسرى 2007

هدفت الدراسة إلى التعرف عن الوفاء للمهنة لدى تدريسيي جامعة الكويت لعينة تكونت من (٤٥٠) تدريسياً 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. (الدوسرى، ٢٠٠٧ ، ٢٥ : ٢٠٠٧)

منهجية البحث وأجرأته

- أولاً: منهجية البحث:

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي لتحقيق أهدافه، والمنهج الوصفي هو المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، وبهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار وحجم الظاهرة (عباس وأخرون، ٢٠١١، ٤٧ : ٢٠١١)

- ثانياً: مجتمع البحث:

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

الجدول (١) مجتمع البحث موزعون على التخصص والجنس

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

ثالثاً : عينة البحث :

يتطلب بناء مقاييس 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 .

رابعاً : أدلة البحث :

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

أ. التخطيط للمقياس وتحديد المفهوم وتحديد المجالات :

بعد أطلاع الباحث على الابدبيات والمقاييس ذات العلاقة لمقياس الاخلاص بشكل عام ومقاييس الاخلاص المهني بشكل خاص ، فقد تبين أن اغلب تلك المقاييس والدراسات السابقة منها "دراسة خليفات ١٩٩٩" "دراسة حنونة ٢٠٠٦" "دراسة الدوسرى ٢٠٠٧" " دراسة العكش ٢٠٠٩ " ودراسة غنام ٢٠٠٥ ذات الصلة بالموضوع قد تحدثت بال المجالات التالية (مجال الاخلاص الوظيفي ، مجال الاخلاص التربوي ، مجال الاخلاص الذاتي) ، وعلى هذا الاساس حدد الباحث مجالات مقاييس الاخلاص 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 ، ووالقدرة 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 والتقاني بالعمل ،
- ب. صياغة الفقرات :**

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

صدق الفقرات وصلاحيتها :-

الصدق هو الخاصية السيكومترية التي تكشف عن مدى تأدية المقياس للغرض الذي أعد من أجله (عوده ، 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 والمتخصصين في التربية وعلم النفس للحكم على صلاحية الفقرات في قياس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية عقلياً والبالغ عددهم (١٢) خبيراً، وقد حللت أجابات الخبراء وعدت كل فقرة صادقة إذا ما أتفق على صلاحيتها (٨٥٪) فأكثر من الخبراء ، وفي ضوء هذا المحاك تم قبول جميع فقرات مقياس الاخلاص المهني والملاحق (٢) يوضح اسماء الخبراء.

عينة وضوح التعليمات :

قام الباحث بتطبيق مقياس الاخلاص المهني على عينة استطلاعية بلغت (٢٠) تدريسي وتدريسيه اختيروا عشوائياً من من مجتمع البحث الواقع (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 تلقيها قبل تطبيق المقياس بصورةه النهائية ، وبعد اجراء هذا التطبيق الأولى الاستطلاعي ، تبين أن جميع فقرات المقياس وتعليماته واضحة لدى جميع المستجيبين ، وأن متوسط الوقت المستغرق لديهم للاجابة على المقياس مقداره (١٨) دقيقة .

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

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

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

تصحيح المقاييس وأيجاد الدرجة الكلية :

يقصد بتصحيح المقاييس وأيجاد الدرجة الكلية ، وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقاييس ، ومن ثم جمع هذه الدرجات لأيجاد الدرجة الكلية لكل استماره ، وقد صحت الدرجات على أساس (٣٦) فقرة بعد أن أعطيت ثلاثة بدائل للأجابة وهي (دائمًا ، أحياناً ، نادراً، أبداً) يقابلها سلم درجات (٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) ، وبهذه الطريقة حسبت الدرجة الكلية لكل مستجيب من خلال جمع درجاته على فقرات المقاييس ، وعليه فان الدرجة العليا التي يمكن أن يحصل عليها الطالب المستجيب على المقاييس هي (١٤٤) درجة ، والدرجة (٧٢) تمثل متوسط الاجابة، والدرجة (٣٦) تمثل الاجابة الواطئه ، واعتمدت هذه العينة لأغراض التحليل الاحصائي للفرق .

الخصائص السيكومترية للفقرات

١ . حساب القوة التمييزية للفقرات :

ولحساب القوة التمييزية لفقرات مقاييس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية استخدم الباحث طريقة المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية ، ورتب الدرجات ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة كلية ، الى اقل درجة كلية لافراد عينة التحليل الاحصائي للفقرات ، البالغ حجمها (٢٠٠) تدريسي وتدريسية اختبروا عشوائياً من (٨) اقسام علمية وانسانية ولكل الجنسين وبالتساوي ، ثم حددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية نسبة ٢٧% في كل مجموعة بلغ عدد الافراد في كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا (٥٤) تدريسية وتدريسي ، ثم حسبت دلالة الفرق في درجات كل فقرة بين المجموعتين المتطرفتين باستخدام الاختبار التائي T - TEST ، لعينتين مستقلتين ، فاتضح للباحث أن فقرات المقاييس جميعها لها قدرة على التمييز بمستوى دلالة (٠٥،٠٠) لأن اصغر قيمة تائية محسوبة لدلالة الفرق فيها اكبر من القيمة التائية الجدولية (١.٩٦) وبدرجة حرية (٥٢) والجدول(٤) يوضح القوة التمييزية لفقرات مقاييس الاخلاص المهني.

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

رقم الفقرة	المجموعة العليا	المجموعتين المتطرفتين	المجموعتين المتطرفتين	المجموعة العليا	المجموعتين المتطرفتين	المجموعتين المتطرفتين	الاختبار التائي
رقم الفقرة	المجموعة العليا	المجموعتين المتطرفتين	المجموعتين المتطرفتين	المجموعة العليا	المجموعتين المتطرفتين	المجموعتين المتطرفتين	الاختبار التائي
١	٢.٦٥	٢.٤٧	٢.٤٣	٣.٢٧	٣.٢٧	٣.٢٧	٤.٢٦
٢	٣.٣٣	٣.٢٩	٣.٢٣	٣.٣٧	٣.٣٧	٣.٣٧	٣.٣٦
٣	٣.٨٩	٣.٢٩	٣.٢٦	٣.٣٤	٣.٣٤	٣.٣٤	٣.٣٣
٤	٣.٠٩	٣.٢٨	٣.٠٨	٣.٣٩	٣.٣٩	٣.٣٩	٣.٣٨
٥	٣.٥٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٧	٣.٤٧	٣.٤٧	٣.٤٦
٦	٣.٦٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٢
٧	٣.٦٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٢
٨	٣.٣٤	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٢
٩	٣.٠٩	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
١٠	٣.٤٤	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٢
١١	٣.٠٩	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
١٢	٣.٢٣	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٣	٣.٥٢
١٣	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
١٤	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
١٥	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
١٦	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
١٧	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
١٨	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
١٩	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢٠	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢١	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢٢	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢٣	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢٤	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢٥	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢٦	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢٧	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢٨	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٢٩	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٣٠	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٣١	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٣٢	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٣٣	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٣٤	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٣٥	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥
٣٦	٣.٢٦	٣.٣٦	٣.٣٢	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٦	٣.٤٥

صدق الفقرات : - يعد حساب صدق الفقرة من خلال ارتباطها بمحك خارجي أو داخلي أكثر أهمية من صدقها المنطقي (HLEMSTAJER، ١٩٦٦، ٩٠)، لذا عمد الباحث في معرفة صدق الفقرات بحساب معامل ارتباط بيرسون PERSON بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لدى عينة تحليل الفقرات احصائياً البالغ حجمها (٢٠٠) تدريسي وتدريسية ، فاتضح للباحث أن جميع فقرات مقياس الاخلاص المهني ، صادقة في قياس ما وضعت من أجل قياسه لأن معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية دالة احصائية ، أذ أن اصغر معامل ارتباط فيها أكبر من القيمة الجدولية (٠٩٠٠،٠) بدرجة حرية (٥٢) عند مستوى (٠٥،٠).

الخصائص السيكومترية 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 تقديميه 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 :

وي يمكن 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 تميز الفقرة وهي أسلوب المجموعتين المتطرفتين .

ثبات المقياس :

وقد تم تطبيق مقياس الاخلاص المهني والمكون من (٣٦) فقرة ، على عينة الثبات المكونة من (٧٠) تدريسي وتدريسيه ، وتم اختيارهم بالاسلوب العشوائي ، وقد أعيد تطبيق المقياس على العينة نفسها بعد مرور فترة اكبر من اسبوعين ، وحسبت العلاقة بين التطبيق الاول والتطبيق الثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون وبعد معالجة البيانات احصائياً ، فقد بلغ معامل ثبات المقياس بهذه الطريقة (٨٥،٠) . ولقد بلغت نسبة التباين المشترك لمربع الارتباط (٧٢،٠) وهي اكبر من (٥٠،٠) مما يؤشر الى وجود علاقة حقيقة بين درجتي التطبيقين ، وكذلك قام الباحث باستخراج قيمة الثبات بأسلوب ألفا كرونباخ وقد عولجت جميع البيانات احصائياً 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 إعداد وبناء مقاييس الأخلاص المهني والمكون من (٣٦) فقرة والموضح في الملحق (٣)، فقد قام الباحث بتطبيق المقاييس بصورة النهائية على عينة البحث النهائية والبالغة (٢٤٠) تدريسي وتدريسيّة، تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي من مجتمع البحث، وقد بين الباحث للمستجيبين أن البحث لغرض علمي مع مراعاة ثبيت المعلومات الموجودة في ورقة الأجابة وملئ حقول (القسم، التخصص ، الجنس) ، وتم توضيح طريقة الأجابة عن فقرات المقاييس واختيار بدائل الأجابة ، وبعد الانتهاء من تطبيق المقاييس ، قام الباحث بتصحيح الإجابات عن فقرات المقاييس البالغة (٣٦) فقرة وحسبت الدرجة الكلية للمستجيب بجمع الدرجات لكل بديل ولكل فقرة من فقرات المقاييس كافة

الوسائل الاحصائية :

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

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وفق أهداف البحث وعلى النحو الآتي :-

الهدف الأول : تحقق الهدف الأول الذي يتناول بناء مقاييس الأخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الأساسية، خلال خطوات بنائه، والذي يعتبر (أداة) لقياس الأخلاص المهني ، والذي تم التحقق من خصائصه السيكومترية والمكون من (٣٦) فقرة .

الهدف الثاني : تتحقق الهدف الثاني الذي يتناول تعرف مستوى الأخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الأساسية للعينة كل، فقد تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة الكلية البالغة (٢٤٠) تدريسي وتدريسي والجدول رقم (٦) يوضح ذلك .

جدول رقم (٦) قيم ونتائج الاختبار الثاني لعينة واحدة لدرجات العينة على مقاييس الأخلاص المهني .

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط	القيمة التائبة المحسوبة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
٢٤٠	٣٤,٩٣	١١,٨	٩٠	٤٢,٦	٩٦,١	٠٥,٠	٢٣٩

ويتبين من الجدول افراد عينة البحث لديهم مستوى من الأخلاص المهني أعلى من المتوسط، ويعزو الباحث سبب ذلك تقاضي افراد العينة بالعمل الوظيفي.

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

جدول رقم (٧) قيم ونتائج الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين لدرجات التدريسيين وفقاً للجنس

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المحسوبة التائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
ذكور	١٢٠	٧٨،٩١	٣٤،٨	٩٣،٤	٩٦،١	٠٥،٠
	١٢٠	٨٩،٦	٨٩،٦٥	٨٩،٦	٦٥،٨٩	٢٣٨

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 بالدراوم الرسمي اكثر من التدريسيات لكونهن ملتزمات بمشاكلهن الاسرية ،أستنتاجات البحث وتوصياته ومقتراحاته.

الاستنتاجات :

يسنتاج 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) : الاختبارات 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 ، والغانم ، 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 وعلاقتها 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 الاجنبية :

- 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

مقاييس الاخلاص المهني بصورة النهائية

مقاييس الاخلاص المهني لدى تدريسيي كلية التربية الاساسية بصيغته النهائية

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

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