الضمير المهني وعلاقته بالحاجات النفسية

م. د. افراح هادي حمادي الطائي

جامعة بغداد/ كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة

المستخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على الضمير المهني لدى عينة البحث الحالي. وتعرف الحاجات النفسية (كل حاجة على حدة) لدى عينة البحث.، تألفت عينة البحث من (120) من (الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين) تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، ولتحقيق اهداف البحث تم بناء مقياس للضمير المهني، وبناء مقياس للحاجات النفسية تضمن اربع حاجات (تحقيق الذات، الحب والانتماء، التقدير والاحترام، الامن)، وقد تم استخراج الخصائص السيكومترية من تمييز فقرات صدق وثبات لكلا المقياسين. وقد جاءت النتائج ان مستوى الضمير المهني لدى افراد العينة اعلى من المتوسط في المجتمع الذي ينتمون اليه، كذلك مستوى الحاجات كان اعلى من المتوسط الذي ينتمون اليه، ولم تظهر الحاجات اي اسهام في الضمير المهني، وقد خرج البحث ببعض التوصيات والمقترحات.

Professional conscience and its relation to psychological needs

Dr. Assistant. Afrah Hadi Hummadi Al Taie
University of Baghdad / Faculty of Education Ibn Al - Haytham Pure Sciences

Abstract:

The study aimed to identify the professional conscience in the current research sample, Psychological needs (each need separately) are defined in the research sample, The research sample consisted of (120) of (Journalists, university professors, doctors, administrative staff), They were selected in a simple random way, To achieve research objectives, a measure of professional conscience was built, And building a measure of psychological needs to ensure four needs(Self-realization, love and belonging, appreciation and respect, security), The properties of the cycometric properties were extracted from the recognition of vertebrae of veracity and stability for both measurements, The results showed that the level of professional conscience of the respondents is higher than the average in the society to which they belong, Also the level of needs was higher than the average they belong to, The needs did not show any contribution to the professional conscience, The research came out with some recommendations and suggestions.

الفصل الاول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

يعد غياب الضمير المهني من اكبر قضايا الفساد فهي قضية مهمة تؤدي الى العمل بطريقة غير كفوءة (مكي، 2015، ص1). اذ ان الاخلال بالضمير المهني يؤثر على سير المنظمة، فالتحدي الكبير لا يكمن في القدرة على استيعاب المعرفة والتكنلوجيا، انما يكمن ايضا على صياغة قيم الضمير المهني المتمثلة بالنزاهة والشفافية في مجتمعنا وشرائعه السماوية (الميعاد، 2016، ص1).

فالضمير المهني يوجد عندما يكون الفرد في اثناء مزاولة مهامه حاضرا او غائبا، مهتما او غير مهتما، بقصد او غير قصد بالوظيفة التي يقوم بها اجتماعيا او اقتصاديا او ثقافيا (همشة، 2011، ص1). وبهذا يعني مدى توافر قاعدة معيارية داخلية لدى الفرد تدفعه للالتزام بالمواصفات الاخلاقية التي تقتضيها ممارسته لمهنته، كتبني الامانة والصدق، وتجنب الخداع والكذب (نظمي، 2010، ص1).

وقد بينت تقارير ديوان الرقابة في السعودية ان 70% من الموظفين "متسيبون" في العمل، وان 94% من الموظفين يتغيبون عن اعمالهم بشكل مستمر(الحليان، 2010، ص1).

وتعد الحاجات النفسية ضرورية لسعادة الفرد وطمأنينته فإحباطها يثير في نفسه القلق والاضطرابات الشخصية. وتشيع هذه الحاجات بين الافراد جميعا على اختلاف حضاراتهم. وترضى في اطار اجتماعي (راجح، 2011، ص112).

وقد أشار عدد من الباحثين الى ان عدم اشباع الحاجات النفسية هو أساس اضطراب السلوك، ومظاهر عدم الاكتمال في الشخصية، ومشاكل التوافق التي تواجهنا (Ryan,1997,p.81). كما أشار ريان (Ryan,1997) الى ان عدم إشباع الحاجات

النفسية يؤدي الى ضعف التكيف وعدم القدرة على تحقيق التوافق مع المحيط الاجتماعي والمهني وقلة الانجاز وانخفاض الفاعلية الوظيفية (Ryan,1997,p.200).

وهكذا فان مشكلة البحث الحالي تتجلى بكونها محاولة علمية للإجابة عن السؤال الآتي: هل هناك علاقة بين الضمير المهني والحاجات النفسية.

اهمية البحث:

يعد الضمير المهني من اولويات واساسيات المبادئ والقواعد التي يجب توافرها بين الافراد العاملين في المؤسسات سواء اكانت حكومية ام غير حكومية والتي لها دور في نجاح المؤسسة وازدهارها.

فالضمير المهني هو خلو الفرد من التحيزات الشخصية والاسرية والطائفية والعرقية والسياسية، وعدم قبول الرشوة (توهامي و ناجي، 2012، ص29). اذ نجد ان هناك تباينا بين الافراد بالإحساس والشعور بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم، فمن كان مدركا وواعيا لمسؤولياته وكان اداؤه افضل كان ضميره المهني متيقظا، اما من كان لديه خمول وضعف في الاحساس بالمسؤولية واداؤه لواجبه فإنه يعاني من ضعف في ضميره المهني (الفريج، 2006، ص5).

ولقد اكد "هاتون" على ان حب العمل شرط اساسي لخلق الاستعداد والمسؤولية في ممارسة المهام. وقد عد "دوترانس" ان حب المهنة اهم شرط وليس فقط وجود ضمير مهني مرتكز على اعتبار ممارسة المهام من باب الواجب (احسينات، 2008، ص3). اما روسو فيؤكد ان الضمير المهني ميل طبيعي لدى الفرد الى ادراك ومتابعة النظام الصحيح للبيئة (Giubilini, 2016,p.7).

ولقد اثبتت دراسة فرنسية ان هناك علاقة ما بين تقدم الشعوب ونضج العاملين فيها بالضمير المهني. فكلما راعى المواطن ضميره المهني والتزم بمعاييره فإن المجتمع ينضبط ويتطور ويحقق السعادة لكل من فيه. فالضمير المهني هو اتقان العمل، والتفاني في الانتاج، والتطوير للسلعة، مع الحفاظ على المجتمع (بسيوني، 2016، ص1).

ان الضمير المهني يجب ان يثار عالميا، حتى لا يكون مكان العمل مزعجا ومملا يؤذي حياة الافراد. وانما يصبح نوع من تحويل صدق الشخص في القيم الاخلاقية الداخلية والتي يعكسها في مكان العمل (Dyer,2014,105).

وتعد الحاجات النفسية مهمة للفرد، فشعوره بعدم تحقيقها سيؤدي الى انشغاله فكرياً ونفسياً يؤثر على ادائه في العمل (الصيخان، 2010، ص33). وان هذه الحاجات عالمية عند كل الافراد ومختلفة من ثقافة الى اخرى (يونس، 2012، ص34). وتتسم هذه الحاجات بالمرونة والتغيير، وكذلك الاهداف المرتبطة بها تتسم بالمرونة والتغير(خليفة، 2009، ص120-121).

ويرى كلاوس كراو(Klaus Grawe 2007) ان الاهداف التي يشكلها الفرد خلال حياته تخدم تلبية الحاجات النفسية. وان سلوكنا مدفوع لتلبية هذه الحاجات اما بطريقة صحية او بطريقة مرضية (Dablitz, 2016,p.1).

وقد اثبتت الدراسات ارتباط الحاجات النفسية ببعض المتغيرات ومنها دراسة كونزالس(Gonzalez et al 2016) بينت ان اشباع الحاجات النفسية يؤدي الى استقرار الوضع الاجتماعي والاقتصادي والصحة البدنية والعقلية(Gonzalez et al, 2016,P.1). كما اثبتت دراسة ناثانيل وآخرين (Nathaniel et al 2018) ان عدم تلبية الحاجات النفسية يؤثر على جودة الحياة(Nathaniel et al, 2018,p.1). كما اظهرت دراسة ونستن وآخرين (Weinstein et al 2018) ارتباط الحاجات النفسية بمحتوى وتفسير الحلم (Weinstein et al 2018, p.1). كما اظهرت دراسة فيرماند وآخرين (Ferrand et al 2014) ان عدم اشباع الحاجات النفسية للمسنين يؤثر على الغرض من الحياة، والاكتئاب (Ferrand et al, 2014, p.1). واظهرت دراسة آدمز(Adms2016) أن تلبية الحاجات النفسية لها دور مهم للطلاب في بيئة تعليمية صحية (Adams,2016,p.1). واثبتت دراسة فرير وايفانز(Freer and Evans 2017) ان عدم

تلبية الحاجات النفسية يؤدي الى انخفاض نسبة مشاركة الطلاب في الدروس Freer and Evans, 2018,p.1).

وقد تكون هناك علاقة بين الحاجات النفسية والضمير المهني، في ضوء الدور الذي يؤديه اشباع الحاجات في الفاعلية الوظيفية طبقا لكل من (Deci and Ryan) (Deci and Ryan,2000,p.43).

وتعد هذه الدراسة اول دراسة اجريت في العراق عن موضوع الضمير المهني لحاجة مجتمعنا لهذا المفهوم، خاصة وان بلدنا يمر بفترة حرجة تتمثل بضعف القوانين وغياب الرقابة القانونية، لذا حاولت الباحثة من خلال بحثها القاء الضوء على هذا المفهوم المهم لكونه العامل الذي يزدهر به البلد ويتقدم.

اهداف البحث:

1- تعرف الضمير المهني لدى عينة البحث الحالي.
2- تعرف الحاجات النفسية (كل حاجة على حدة) لدى عينة البحث.
3- تعرف الفروق في الضمير المهني تبعا لمتغير المهنة.
4- تعرف دلالة الفروق بين الحاجات النفسية تبعا لمتغير المهنة.
5- تعرف مدى اسهام كل حاجة في الضمير المهني لدى عينة البحث.
6- تعرف العلاقة الارتباطية بين الضمير والحاجات (كل حاجة على حدة) لدى عينة البحث.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي على عينة من: الصحفيين في قناة (الرشيد، والنجباء، والانبار، والديوان، والعراقية)، والاساتذة الجامعيين في (كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة)، والاطباء في (مستشفى جلولاء العام ومستشفى ابن رشد التعليمي للطب النفسي)، والموظفين الاداريين في (كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة، للعام 2018.

تحديد المصطلحات:

1- الضمير المهني professional Conscience:

- يعرفه تولستوي Tolstoy: بانه (عمل الفرد الذي يكون له قيمة وجودية فردية، مع تقديم خدمة للمجتمع الكبير الذي يعيش فيه، وان يخدم غرضا حقيقيا، وان يكون هناك تخطيط للعمل) (Dyer, 2014, 100-101).
- تعريف جلدرس Childress: (هو العمل بطريقة يكون فيها الضمير فاعلا، لتجنب عقوبة تفرضها النفس على نفسها) (Giubilini,2016,p.9).
- المجلس الامريكي للطب الباطني (ABIM) The American Board of Internal Medicine: (هي الاتجاهات والسلوكيات التي يقدمها الفرد من خلال الحفاظ على مصلحة الآخرين، اضافة الى الايثار والنزاهة، والاحترام، والرحمة، والمسؤولية المهنية، والمجاملة، وعدم اساءة استخدام السلطة).
- مجلس الاعتماد للتعليم الطبي العالمي (ACGME) the Accreditation Council for Graduate Medical Educatio: (هو الالتزام بتنفيذ المسؤوليات المهنية، والمبادئ الاخلاقية، والاستجابة لاحتياجات الآخرين واحترام خصوصيتهم) (HAMILTON, 2008,p.477-479)

وقد تبنت الباحثة تعريف المجلس الامريكي للطب الباطني .

التعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال اختياراته للبدائل المتاحة امام كل فقرة في المقياس، وتمثل الدرجة الكلية درجة ضميره المهني.

2- الحاجات النفسية Psychological Needs:

- تعريفها موراي Murray: (بانها مفهوم افتراضي وحدوثه هو شيء تخيلي من أجل تفسير بعض الحقائق الموضوعية والذاتية) (شلتز،1983، ص189).

- تعريف ماسلو: هي حاجات نفسية واجتماعية وتشمل:

أ- حاجة تحقيق الذات (Self-Fulfillment needs):وهي الحاجة التي تطور الفرد، ويسميها ماسلو حاجة النمو.

ب-حاجة التقدير والاحترام (Esteem needs):وتشمل الحاجة لتقدير الذات، والحاجة لتقدير الآخرين.

ت-حاجة الحب والانتماء (Belongingness and love needs):هي حاجة الافراد لبناء علاقات طيبة مع الآخرين.

ث-حاجة الامن (Safety needs): هي حاجة شعور الافراد بالأمان في بيئاتهم. (العلوان، 2009، ص307-309)

وقد تبنت الباحثة تعريف ماسلو، اما:

التعريف الاجرائي: فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على مقياس الحاجات النفسية (كل حاجة على حدة).

الفصل الثاني

الاطار النظري

اولا: الضمير المهني professional Conscience:

يشير مفهوم المهنة الى مجموعة من السمات الاساسية التي تتصف بها الكثير من الاعمال، مثل: الطب، والهندسة، والمحاماة، والمحاسبة، والصحافة، التي تعتمد على النشاط العقلي اكثر من النشاط الجسمي، وتتطلب الالمام بنوع من المعرفة المتخصصة، والمهنة خدمة حيوية من الناحية الاجتماعية، وتحتاج الى قيم واخلاقيات تنظم مسارها (بن سلطان، 2017، ص2).

ولقد ظهر مفهوم الضمير في العالم اليوناني في القرن الخامس قبل الميلاد. ويمكن ان ينظر اليه على انه شعورنا بالواجب، الذي يجب ان يأتي من داخل الفرد بدلا من

فرض عقوبات من سلطة خارجية (Giubilini,2016,p.8). اذ يرى سيدني كالاهان (Sidney Callahan) ان الضمير عبارة عن نشاطات عقلية واعية، وقرارات الفرد عن الصواب والخطأ، ويبدأ الضمر منذ الاحساسات الاولية (POHN, 2000,123).

ولقد اعترف علماء الدين بوجود الضمير المهني منذ قرون، وبدأ يكتسب مصداقية في الاوساط العلمانية، كما اشار الى ذلك كل من توماس باين(Thomas Paine) وتوماس جيفرسون (Thomas Jefferson) وفي المسودات الاولى للدستور الامريكي، ويتطلب الضمير المهني من الفرد القيام او عدم القيام بعمل معين، وحق الفرد في رفض اداء شيء يطلبه شخص آخر استنادا الى ضميره او معتقداته الدينية (Robert, 2013, p.1).

وللضمير المهني جزآن، جزء مادي ويتمثل في الاتقان الذي ينتج عن العلم بطبيعة العمل، والتدريب عليه، وفهم مستجداته والاستفادة منها، ويتجسد في منظومة القوانين المهنية المنظمة للمهنة سواء كانت قوانين وضعتها الدولة ام قوانين ضبط ذاتي. وجزء معنوي يتمثل في تحول العمل ذاته الى حالة حب واحترام يكتسبها الانسان من الرضا بنتائج العمل، والتفوق في مجال التخصص، والحرص على الالتزام بالوقت ،والعمل بكل ارادة (بسيوني، 2016، ص1).

علاقة الضمير المهني ببعض المفاهيم:

يختلف الضمير المهني عن المهارة المهنية، فالضمير المهني يختص بالعنصر الاخلاقي والقيمي، فيما تختص المهارة المهنية بعنصري الكفاية والاحتراف. كما ويختلف الضمير المهني عن الامانة المهنية، فهي مفهوم اوسع حيث ترتبط بالإداء المهني، وتشمل حسن الائتمان على الاموال العامة وترشيد استهلاكها، كما وتتضح من خلال معرفة قواعد المهنة والتزامه بها وبين الاغراءات العديدة التي تواجهه (زرواطي، 2013، ص1).

اما علاقة الضمير المهني بالإداء المهني يمكن اجمالها بمحورين. اولهما: علاقة الموظف بالآخرين، ويتمثل في عدالة الموظف وعدم تحيزه في التعامل مع الآخرين وعدم

تفعيل المصلحة العامة. والثاني: علاقة الموظف بعمله، وتتركز في علاقة الموظف بالقوانين والانظمة والتعليمات من خلال التطبيق السليم لها. وعدم استغلال موقعه الوظيفي والحفاظ على المال العام، واحترام وقت العمل، وزملائه في العمل (الميعاد، 2016، ص2).

النظريات التي فسرت الضمير المهني:

طبقا لنظرية **لفرويد Froed** العمل والحب شكل اساس السعادة البشرية (Dyer,2014,101). ووفقا لنظرية فرويد (للانا المثالية Super-Ego) ان الضمير المهني يتضمن التأمل، ووعي المرء بسلوكه، والتقييم الذاتي (Giubilini,2016,p.1).

اما نظرية **تولستوي Tolstoy** في العمل فأنها تشبه نظرية فرويد، والتي تبين الحضارة ومساوئها والتي تستند على نموذج المجتمع المتحضر (والتي تطورت من مجتمعات الصيد الى مجتمعات اكثر عدوانية). وتتطلب التسامي من المتعة المتميزة كمبدأ للفرد الى بناء حضارات مستقرة يستطيع الناس العيش والعمل فيا بوئام. مفهوم تولستوي عن اخلاقيات العمل يستند في المقام الاول على تنمية مشاعر الفرد للإحساس بالهوية الاصيلة والتي تعمل بدورها على تحسين حالة الفرد. وبهذا المعنى، ان اخلاقيات العمل لا علاقة لها مع الافراد الذين يكونون دؤبين بالعمل، او العمل لوقت طويل لكسب اقوال وفكرة جيدة من اصحاب الشركة. ان فكرة تولستوي هي للارتقاء بالضمير المهني (Dyer,2014,101).

في حين ينظر **كانت Kant** الى الضمير المهني على انه شعور من المتعة او الاستياء المرتبط بذاتي الذي ينشأ عندما امتثل او لا امتثل بالمبادئ الاخلاقية والذي يدفعني الى التصرف بإحساس واحد وليس بآخر عندما يترافق الشعور التأمل في مسار معين من العمل، عليه ان الضمير المهني ليس فقط محكمة داخلية، بل هو مصدر احساسنا بالواجب، لأنه يأخذ احكام المحكمة الداخلية كدافع للعمل اخلاقياً، ويرى كانت ان الشعور بالواجب الذي يحدد ضمير الفرد يمكن ان ينظر اليه على انه وظيفة بدائية، اي

التصرف الفطري الذي لا تفسره اي آلية اساسية اخرى، ويرى ان الفرد ككيان اخلاقي، له ضمير داخله اصلا، والضمير المهني هو واحد من اربعة "الاستعدادات الطبيعية للعقل والذي يتأثر بمفاهيم الواجب"، اما الثلاثة الاخرى فهي الشعور الاخلاقي، وحب الاخرين، واحترام الذات (Giubilini,2016,p.8-9).

ثانياُ: الحاجات النفسية Psychological Needs:

ويطلق عليها ايضا الحاجات الاجتماعية، او الحاجات المكتسبة، او الحاجات الثانوية، او حاجات الاكتفاء.

ركز الكثير من علماء النفس على دور الحاجات في تحريك السلوك الانساني، فهم يرون ان الانسان يمارس النشاطات المختلفة لإشباع حاجاته اولية او ثانوية لديه (الزق، 2012، ص237). فالحاجة هي كل ما يتطلبه الكائن الحي لكي يتمكن من التكيف الامثل والحفاظ على بقائه او نوعه (الدلفي، 2011، ص77). فالحاجة شيء ضروري اما لاستقرار الحياة نفسها (حاجة فسيولوجية)، او للعيش بأسلوب افضل (حاجات نفسية) (الخالدي، 2012، ص410).

فالحاجات النفسية تكون مكتسبة ومتعلمة في نظر عدد كبير من علماء النفس، ولكن ماسلو نفسه يدعي ان هذه الحاجات نفسها فطرية نظرا لما تنطوي عليه من شدة والحاح عند الكائن الحي (النوايسة، 2013، ص303). اذ يرى بعض العلماء ان جميع الحاجات النفسية تنبثق من الحاجات الفطرية او هي وسائل لإرضائها في الحاضر والمستقبل(راجح، 2011، ص 109).

نظرية ماسلو في الحاجات (الدوافع):

قدم ماسلو لأول مرة مفهومه عن التسلسل الهرمي للحاجات في بحثه عام (1943) نظرية الدوافع البشرية (A theory of human motivation) وكتابه التالي الدافعية والشخصية (Motivation and Personality) هذا التسلسل الهرمي يرى ان الناس لديهم الدافع لتلبية الاحتياجات الاساسية قبل الانتقال الى احتياجات اخرى اكثر تقدما.

ويبدأ هذا التسلسل بالحاجات الفسيولوجية وهي الاشياء الاساسية الحيوية لبقائنا، تليه حاجات الامن وتمثل نظام السيطرة والنظام في حياتنا، اما حاجة الحب والانتماء فتتمثل بتجنب الشعور بالوحدة والقلق، ثم تصبح حاجات التقدير والاحترام اكثر بروزا في تحفيز السلوك، ويصنف ماسلو تحقيق الذات في ذروة الهرم يصفه بأنه الاستخدام الكامل للمواهب والقدرات والامكانات (Cherry and Gans, 2018,P.1-5).

وفيما يأتي توضيح لتلك الحاجات:

1- الحاجات الفسيولوجية (Physiological needs): وهي المتطلبات البيولوجية لبقاء البشرية على قيد الحياة، مثل الهواء والمأكل والمشرب والمأوى والجنس والنوم. وعد ماسلو ان الحاجات الفسيولوجية هي الاهم، لان جميع الاحتياجات الاخرى تصبح ثانوية حتى يتم تلبية هذه الاحتياجات.

2- حاجات السلامة (Safety needs): وتشمل الحاجة للحماية، والامن، والنظام، والقانون، والاستقرار، والتحرر من الخوف.

3- حاجة الحب والانتماء (Belongingness and love needs): وتتضمن حاجات الصداقة، والقبول، والمودة، وانه جزء من (العائلة، الاصدقاء، العمل).

4- حاجات التقدير والاحترام (Esteem needs): يصنفها ماسلو الى فئتين هما: (أ) تقدير الذات وتشمل (الكرامة، والانجاز، والاتقان، والاستقلال). (ب) الرغبة في السمعة والاحترام من الآخرين.

5- حاجة تحقيق الذات (Self-Fulfillment needs): تحقيق الامكانات الشخصية، والبحث عن النمو الشخصي وخبرات الذروة.

(Mcleod,2018,p.1).(Maslow, 1987,P.64)

وقد اشار ماسلو الى ان ترتيب الاحتياجات قد يكون مرنا على اساس الظروف الخارجية او الفروق الفردية. على سبيل المثال، يلاحظ انه بالنسبة لبعض الافراد فأن

الحاجة الى تقدير الذات اكثر اهمية من الحاجة الى الحب. كما وسع ماسلو هذا النموذج ذي الخمس مراحل خلال الاعوام (1960–1970) ليشمل سبعة حاجات هي بإضافة: الاحتياجات المعرفية cognitive needs المعرفة، والفهم، والاستكشاف، والاحتياجات الجمالية aesthetic needs البحث عن الجمال. وفيما بعد اصبح ثماني حاجات بعد اضافة حاجة التسامي transcendence needs تحفز الشخص على قيم تتجاوز حدود النفس مثل تجارب مع الطبيعة، والسعي للعلم (Mcleod,2018,p.2–4).(راجح،2011، ص113–120) (الختاتنة،2011،ص122–123) (الزق،2012، ص237).

الفصل الثالث

اجراءات البحث

منهج البحث:

لقد استعملت الباحثة في هذا البحث المنهج الوصفي الارتباطي ، إذ تم دراسة المتغير كما يوجد في الواقع ووصفه والتعبير عنه كمياً عبر إعطاء وصف رقمي يوضح مقدار وجود المتغير ودرجة ارتباطه مع المتغير الآخر لدى عينة البحث، كما تم اعتماد الإجراءات المنهجية المتمثلة في تحديد مجتمع البحث واختيار عينته ، وتم بناء مقياسا لقياس متغيرا البحث، والتحقق من مؤشرات صدقهما وثباتهما، و تطبيقهما، واستعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث .

مجتمع البحث وعينته:

يتضمن مجتمع البحث وعينته كل من :

1– الصحفيين (مذيعين، ومراسلين، ومحرري اخبار)، من قناة: الرشيد البالغ عددهم (13)، والنجباء البالغ عددهم (14)، والانبار البالغ عددهم (15)، والديوان البالغ عددهم (15)، والعراقية البالغ عددهم (50)، وقد تم اختيار (30) منهم ولكلا الجنسين.

2- الاساتذة من كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة، والبالغ عددهم (521)، تم اختيار (30) استاذا ولكلا الجنسين.

3- الاطباء من مستشفى جلولاء العام والبالغ عددهم (26) طبيبا وطبيبة، والاطباء في مستشفى ابن رشد التعليمي للطب النفسي والبالغ عددهم (33) طبيبا وطبيبة ، وقد تم اختيار(30) طبيبا 15 من كل مستشفى ولكلا الجنسين.

4- الموظفين الاداريين في كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة، والبالغ عددهم (295) موظفا، وقد تم اختيار (30) موظفا من كلا الجنسين.

وقد تم اختيار هذه العينة اختياراً عشوائيا بسيطا، لكونها تمثل اختصاصات مهمة لها الدور الريادي في المجتمع الذي يؤثر على تقدمه، وذلك لارتباطها بضرورات حياة اي فرد في اي مجتمع (الخبر الذي يشاهده)، (تعليمه)، (صحته)، (معاملاته في دوائر الدولة). والجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (1)

يوضح مجتمع البحث وعينته

ت	الاختصاص	مجتمع	عينة
1	الصحفيون قناة: الرشيد	13	30
	النجباء	14	
	الانبار	15	
	الديوان	15	
	العراقية	50	
2	الاساتذة (كلية التربية ابن الهيثم- للعلوم الصرفة)	521	30
3	الاطباء(مستشفى جلولاء العام)	26	30
	(مستشفى ابن رشد التعليمي)	33	
4	الموظفون الاداريين (كلية التربية ابن الهيثم- للعلوم الصرفة)	295	30

اداتا البحث:

اولا: خطوات بناء مقياس الضمير المهني:

اطلعت الباحثة في بناء مقياسها على كل من : مقياس واقع اخلاقيات العمل الاداري ل(رؤوف) سنة 2007، ومقياس حيوية الضمير ل(ظاهر) سنة 2009، ومقياس النزاهة الاخلاقية ل(طبرة) سنة 2010، ومقياس الاستقرار المهني ل(العيداني) سنة 2011، ومقياس حيوية الضمير ل(عبد) سنة 2013.

وبعد ان اطلعت الباحثة على الادبيات والبحوث والدراسات الاجنبية والعربية الخاصة بموضوع بحثها "الضمير المهني" او المفاهيم القريبة منه، قامت الباحثة بصياغة فقرات بحثها، اضافة الى تعديل وتوظيف بعض الصياغات في المقاييس التي اطلعت عليها بشكل يلائم موضوع بحثها. وبذلك تمت صياغة (32) فقرة لتمثل فقرات مقياس الضمير المهني.

صلاحية الفقرات:

بعد ان تم جمع الفقرات ووضعها على شكل مقياس. ووضع تعليمات لكيفية الاجابة، ولغرض التعرف على الصدق الظاهري للفقرات. فقد عرضت الفقرات في صورتها الاولية على مجموعة من الخبراء في علم النفس لبيان صلاحية الفقرات من جهة كونها صالحة مع اقتراح التعديلات المناسبة في صياغة الفقرات. وقد اشار الخبراء الى تغيير وتعديل في صيغ بعض هذه الفقرات، واشار البعض الى تشابه الفقرات ومنها فقرة (22) " عندما اشارك في عمل ما فأنني اقدم ما عندي من جهد في عملي" اذ وجدوا انها مكررة في الصياغة، مع الفقرة (14) " عندما اكلف بعمل انجزه بكل ما استطيع من جهد ووقت". وقد اخذت الباحثة بالتعديلات التي يرونها مناسبة، وبذلك اصبح المقياس مؤلف من (31) فقرة لتمثل فقرات مقياس بحثها. وقد اعتمدت صياغة موافقة (80%) فأكثر من المحكمين معياراً لصلاحيتها. والجدول (2) يوضح النسبة المئوية للموافقين على فقرات المقياس.

جدول (2)

النسبة المئوية لمعرفة آراء الخبراء في صلاحية فقرات مقياس الضمير المهني

عدد الفقرات	ارقام الفقرات	عدد الموافقين	عدد غير الموافقين	النسبة المئوية
27	1، 2، 3 ، 4، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 23، 27، 28، 29، 30، 31، 32	10	–	%100
3	5، 25، 26	9	1	%90
1	24	8	2	%80
1	22	7	3	%70

اعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات الاجابة على فقرات المقياس بمثابة دليل يسترشد به المستجيب في اثناء استجابته، لذلك تمت مراعاة ان تكون هذه التعليمات واضحة ومفهومة وبسيطة ومناسبة لأفراد عينة البحث، وقد تضمنت التعليمات كيفية الاجابة عن الفقرات وحث المستجيب على الاجابة بصدق ومن دون تقيد واخبرت الباحثة افراد العينة بان اجابتهم لن يطلع عليها احد سوى الباحثة.

تصحيح المقياس :

بعد ان تم تطبيق المقياس الذي تألف من (31) فقرة على عينة مقدارها (120) من الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين من مجتمع البحث، تم حساب الدرجات لكل فرد من افراد العينة ولكل فقرة من فقرات المقياس لتمثل الدرجة الخام للعينة، علماً ان بدائل الاجابة كانت (تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، لا

تنطبق علي) والاوزان تتراوح بين (3-2-1) وقد اعطيت الدرجة (3) للبديل (تنطبق علي بدرجة كبيرة)، ودرجة (2) للبديل (تنطبق علي بدرجة متوسطة)، ودرجة (1) للبديل (لا تنطبق علي) للفقرات التي تحمل فقرات ضمير مهني ايجابي وعكست الدرجات للفقرات التي تحمل مفهوم ضمير مهني سلبي وهي (3، 4، 7، 16، 23، 27، 29، 31)، وبذلك فإن اعلى درجة يحصل عليها افراد عينة البحث هي (93)، واقل درجة هي (31).

التحليل الاحصائي للفقرات:

ان خصائص المقياس تعتمد الى حد كبير على الخصائص القياسية لفقرات المقياس فكلما كانت الخصائص القياسية للفقرات عالية في درجتها او قوتها اعطت مؤشرا على دقة المقياس وقدرته على قياس ما وضع من اجل قياسه.

ويشير (Ebel) الى ان الهدف من التحليل الاحصائي للفقرات هو الابقاء على الفقرات الجيدة في المقياس التي تكشف عن الدقة في مقياس ما وضعت من اجل قياسه (Eble, 1972, p.392).

القوة التمييزية للفقرات:

ويقصد بها قدرة المقياس على التمييز بين الافراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من الصفة او السمة وبين من يتمتعون بدرجة منخفضة من الصفة او السمة نفسها (عبد الحفيظ وباهي، 2000 ، ص177).

ومن اجل الكشف عن الفقرات المميزة والفقرات غير المميزة تم تحليل فقرات مقياس الضمير المهني. وهذا الاجراء ضروري في استبعاد الفقرات التي لا تميز بين المستجيبين والابقاء على الفقرات التي تميز بينهم، لذا ارتأت الباحثة ان تتحقق من القوة التمييزية للفقرات باستخدام الاسلوبين الآتيين:

أ- اسلوب المجموعتين الطرفيتين Contrasted Groups:

- تطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (120) فردا ، من الصحفيين (30)، والاساتذة الجامعيين (30)، والاطباء (30)، والموظفين الاداريين (30).

- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد العينة ترتيبا تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة.
- حددت ال(27%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات البالغ عددها (32)، و(27%) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات والبالغ عددها (32).
- تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس، اذ عدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (62)، واظهرت النتائج ان جميع الفقرات دالة عند هذا المستوى باستثناء الفقرات (4، 10، 19، 26، 27، 29) وبذلك اصبح المقياس بصيغته النهائية يحتوي على (25) فقرة والجدول (3) يوضح القوة التمييزية للفقرات:

جدول (3)

القيمة التائية لاستخراج القوة التمييزية لفقرات الضمير المهني باستعمال اسلوب المجموعتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	3,0	0,0	2,6563	0,60158	3,232	دالة
2	2,7813	0,55267	2,4688	0,50701	20357	دالة
3	2,8750	0,33601	2,1875	0,69270	5,051	دالة
4	1,5938	066524	1,5625	0,61892	0,195	غير دالة
5	2,8125	0,47093	2,2500	0,67292	3,878	دالة
6	3,00	0,00	2,4375	0,71561	4,447	دالة
7	2,7813	0,42001	1,9063	0,77707	5,604	دالة

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
8	2,9063	0,29614	2,3750	0,55358	4,787	دالة
9	2,8438	0,44789	2,3750	0,60907	3,507	دالة
10	3,00	0.00	2,8438	0,51490	1,717	غير دالة
11	2,9063	0,39015	2,1563	0,67725	5,428	دالة
12	2,8125	0,39656	1,8152	0,69270	7,087	دالة
13	2,9063	0,29614	2,5625	0,56440	3,051	دالة
14	3,00	0,00	2,5625	0,50402	4,910	دالة
15	2,9688	0.17678	2,1250	0,70711	6,548	دالة
16	2,9063	0,29614	2,1563	0,84660	4,730	دالة
17	2,5938	0,66524	2,0625	0,75935	2,977	دالة
18	3,00	0,00	2,6875	0,59229	2,985	دالة
19	2,9375	0,24593	2,8125	0,39656	1,515	غير دالة
20	2,9375	0,24593	2,5313	0,62136	3,439	دالة
21	2,8750	0,33601	2,3438	0,60158	4,361	دالة
22	2,9688	0,17678	2,5313	0,62136	3,831	دالة
23	2,8125	0,39656	2,0938	0,73438	4,872	دالة
24	2,6250	0,70711	2,1563	0,76662	2,543	دالة
25	2,5313	0,76134	2,1250	0,70711	2,212	دالة
26	2,7188	0,63421	2,4375	0,66901	1,726	غير دالة
27	2,4063	0,66524	2,1563	0,80760	1,352	غير دالة
28	2,9063	0,29614	2,5938	0,61484	2,590	دالة
29	1,7500	0,84242	1,4063	0,66524	1,812	غير دالة

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
30	3,00	0,00	2,6250	0,70711	3,000	دالة
31	2,7500	0,50800	2,1250	0,83280	3,624	دالة

ب-:علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

لقد استعمل معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlations) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له. إذ تقبل كلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية كان احتمال تضمينها في المقياس اكبر، ولهذا الغرض استخدمت استمارات عينة التمييز التي عددها (120) فردا المتكونة من الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين. واظهرت المعالجة الاحصائية ان معاملات الارتباط جميعها دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (118)، والجدول (4) يوضح معاملات الارتباط هذه.

جدول (4)

قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الضمير المهني

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.05)	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.05)	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (0.05))
1	0.403	دالة	10	0,596	دالة	19	0,494	دالة
2	0,345	دالة	11	0,317	دالة	20	0,428	دالة
3	0,425	دالة	12	0,609	دالة	21	0,215	دالة
4	0,436	دالة	13	0,512	دالة	22	0,206	دالة
5	0,405	دالة	14	0,537	دالة	23	0,372	دالة
6	0,358	دالة	15	0,214	دالة	24	0,385	دالة
7	0,467	دالة	16	0,397	دالة	25	0,418	دالة
8	0,386	دالة	17	0,406	دالة			
9	0,449	دالة	18	0,525	دالة			

صدق المقياس Validity:

يعد الصدق الخاصية الاكثر اهمية لأي اختبار فهو يبين فيما اذا كان المقياس يقيس حقا ما يؤمل ان يقيسه، ويجب الانتباه الى ان الصدق يفترض الثبات، ولكن العكس ليس صحيحا، فالمقاييس قد تكون ثابتة ولكنها ليست صادقة، اما المقاييس الصادقة فينبغي ان تكون ثابتة (Goodwin, 1995,P.100). وقد تحقق صدق المقياس وعلى النحو الآتي:

أ- الصدق الظاهري Face Validity:

يعتمد الصدق الظاهري على اساس مدى تمثيل المقياس لمكونات الخاصية التي يقيسها إذ من المنطقي ان يكون محتوى المقياس ظاهريا ممثلا لمحتوى السلوك المراد قياسه، ولذلك يطلق عليه بالصدق المنطقي (ربيع، 1994، ص962).

وقد تحقق هذا النوع من الصدق بعرض المقياس قبل تطبيقه على محكمين يتمتعون بخبرة في الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس الصفة او الخاصية المراد قياسها، كما سبقت الاشارة اليه في صلاحية الفقرات.

ب- صدق البناء Construct Validity:

هو المدى الذي يمكن ان تتقرر بموجبه ان المقياس يقيس بناء نظريا محددا او خاصية معينة، إذ انه يتحقق من قياس السمة وان اي سمة يمكن ان تقاس من خلال هذا الصدق، فصدق البناء يركز في دور النظرية النفسية في الاختيار والحاجة الى فرضيات يمكن ان تساعد للتحقق منه (مجيد، 2010، ص57). كما انه يشير الى الاتساق والتجانس الداخلي للمقياس (رسول، 2007، ص4). وقد تحققت الباحثة من صدق البناء من: طريقة المجموعتين المتطرفتين (اتساق خارجي)، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (اتساق داخلي).

ثبات المقياس Reliability:

لغرض تعرف ثبات المقياس استعملت الباحثة معامل (الفاكرونباخ) Alpha Chrubach للاتساق الداخلي، إذ إن معامل الفا– كرونباخ يزودنا بتقدير جيد للثبات في اغلب المواقف، وان هذه الطريقة تعتمد على اتساق اداء الفرد من مدة الى اخرى(Nunnally,1978 ,p.235). ولأجل استخراج الثبات بهذه الطريقة طبقت الباحثة على عينة الثبات البالغة عددهم (120) المتمثلة من الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين، ثم استخدمت معادلة الفا– كرونباخ بعد استبعاد الفقرات ال (6) التي سقطت في التمييز، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الضمير المهني (0.78).

المقياس بصيغته النهائية:

بعد الاجراءات التي تحققت في الخطوات السابقة اصبح المقياس بصورته النهائية مكونا من (25) فقرة بعدما حذفت الفقرات (4، 10، 19، 26، 27، 29) إذ لم تكن فقرات مميزة ، اما تدرج الاجابة فقد تكون من الاجابة ب (تنطبق علي بدرجة كبيرة، وتنطبق علي بدرجة متوسطة، ولا تنطبق علي)، واصبحت درجات الاجابة تتراوح بين (25–75)، وبذلك تكون الدرجة القصوى للمقياس (75) درجة والدرجة الدنيا هي (25) درجة، والدرجة (37) هي درجة الحياد للمقياس، فكلما كانت الدرجة اعلى من ذلك دل على ان الاشخاص يتمتعون بضمير مهني، اما اذا كانت ادنى فدل ذلك على ان هناك ضعفا في الضمير المهني.

ثانيا: مقياس الحاجات النفسية:

لغرض بناء مقياس الحاجات النفسية بما يلائم خصائص عينة البحث، فقد تم الاطلاع على عدد من المحاولات السابقة في هذا المجال منها: مقياس الحاجات النفسية ل(الكوار) سنة 1986، مقياس الحاجات النفسية ل(الطائي) سنة 1994، مقياس الحاجات الاساسية ل(هزاع) سنة 1995، مقياس الحاجات النفسية ل(هلال) 2012 مقياس

الحاجات النفسية ل(الحجامي) سنة 2015، مقياس الحاجات الاساسية ل(رحيم) سنه 2017.

وبعد ان اطلعت الباحثة على المقاييس والدراسات والبحوث في هذا المجال قامت الباحثة ببناء مقياس للحاجات النفسية بشكل يتلاءم مع موضوع بحثها تألف من (27) فقرة، وقد تكون من اربع حاجات في ضوء نظرية ماسلو للحاجات الفسيولوجية هي: حاجة تحقيق الذات (10) فقرة، وحاجة التقدير الاحترام (7) فقرات، وحاجة الحب والانتماء (5) فقرات، وحاجة الامن (5) فقرات، وبذلك تم صياغة (27) فقرة لتمثل فقرات مقياس بحثها.

صلاحية فقرات مقياس الحاجات النفسية:

بعد ان تم تعريف كل حاجة تعريفا نظريا، تم عرض المقياس على عدد من المختصين في علم النفس لتحديد مدى صلاحية قياس الحاجات النفسية، حيث تم تغيير وتعديل صيغ بعض الفقرات وفقا لاقتراحات الخبراء، اضافة الى حذف الفقرات (5 ، 6) من حاجات التقدير والاحترام وترتيبها (15، 16) ، وحذف الفقرة (5) من حاجات الحب والانتماء وترتيبها (23)، وبذلك فقد تم حذف (3) فقرات من المقياس وبذلك اصبح المقياس مؤلفا من (24) فقرة، وقد اعتمد البحث الحالي طرح الفقرة ويطرح معها ثلاثة بدائل، وعلى المستجيب ان يختار بديل واحد من تلك البدائل. وقد اعتمدت صياغة موافقة (80%) فأكثر من المحكمين معياراً لصلاحيتها. والجدول (5) يوضح النسبة المئوية للموافقين على فقرات المقياس.

جدول (5)

النسبة المئوية لمعرفة آراء الخبراء في صلاحية فقرات مقياس الحاجات النفسية

عدد الفقرات	ارقام الفقرات	عدد الموافقين	عدد غير الموافقين	النسبة المئوية
21	1، 2، 3، 4، 5، 7، 8، 10، 11، 12، 13، 14، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 24، 25، 27	10	–	%100
1	26	9	1	%90
2	6، 9	8	2	%80
3	15، 16، 23	6	4	%60

تصحيح المقياس:

بعد ان تم تطبيق المقياس الذي تألف من (24) فقرة على عينة مقدارها (120) من الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين من مجتمع البحث، وتم حساب الدرجات لكل فرد من افراد العينة ولكل فقرة من فقرات المقياس لتمثل الدرجة الخام للعينة، علماً ان بدائل الاجابة كانت (تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، لا تنطبق علي) والاوزان تتراوح بين (3-2-1) فد اعطيت الدرجة (3) للبديل (تنطبق علي بدرجة كبيرة) ودرجة (2) للبديل (تنطبق علي بدرجة متوسطة) ودرجة (1) للبديل (لا تنطبق علي)، وبذلك فإن اعلى درجة يحصل عليها افراد عينة البحث هي (72)، واقل درجة هي (24).

التحليل الاحصائي للفقرات:

يعد اختيار الفقرات المناسبة ذات الخصائص السيكومترية الجيدة من الخطوات الأساسية ، لأنَّها تساعد على أن يكون المقياس المعتمد يتمتع بخصائص القياس الجيدة ، لذلك طبق المقياس على عينة مكونة من (120) من "الصحفيين، والاساتذة الجامعيين،

والاطباء، والموظفين الاداريين" وهي العينة نفسها التي طبق عليها مقياس الضمير المهني لحساب الخصائص السايكومترية لفقرات مقياس الحاجات النفسية، واستخرجت الباحثة الآتي:

1- اسلوب المجموعتين الطرفيتين:

تم ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها افراد العينة ترتيبا تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة، وحددت ال(27%) من الاستمارات الحاصلة على اعلى الدرجات البالغ عددها(32)، و(27%) من الاستمارات الحاصلة على ادنى الدرجات والبالغ عددها(32)، من ثم تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس، اذ عدت القيمة التائية المحسوبة مؤشرا لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (62) واظهرت النتائج ان جميع الفقرات دالة عند هذا المستوى والجدول (6) يوضح القوة التمييزية للفقرات:

جدول (6)

القيمة التائية لاستخراج القوة التمييزية لفقرات الحاجات النفسية باستعمال اسلوب المجوعتين المتطرفتين

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
حاجة تحقيق الذات						
1	2,7813	0,55267	1,5000	0,62217	8,709	دالة
2	2,3125	0,78030	1,6875	0,64446	3,494	دالة
3	3,00	0,00	2,6250	0,49187	4,313	دالة
4	2,9375	0,24593	2,5625	0,50402	3,783	دالة
5	2,5000	0,56796	1,8750	0,49187	4,706	دالة

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
6	2,9688	0,17678	2,5313	0,62136	3,831	دالة
7	2,4688	0,56707	1,4063	0,61484	7,186	دالة
8	2,9688	0,17678	2,4063	0,61484	4,974	دالة
9	2,8438	0,36890	2,0938	0,64053	5,740	دالة
10	3,00	0,00	2,6563	0,60158	3,232	دالة
حاجة التقدير والاحترام						
11	2,9375	0,24593	2,5000	0,71842	3,259	دالة
12	3,00	0,00	2,5313	0,62138	4,267	دالة
13	2,9375	0,24593	1,5938	0,66524	10,718	دالة
14	2,8438	0,36890	1,5625	0,56440	10,749	دالة
15	2,9688	0,17678	2,0000	0,71842	7,407	دالة
حاجة الحب ولانتماء						
16	2,9375	0,24593	1,7500	0,76200	8,389	دالة
17	2,9063	0,29614	1,4688	0,50701	13,849	دالة
18	2,8750	0,33601	2,0313	0,69488	6,184	دالة
19	2,8750	0,33601	2,0313	0,64680	6,548	دالة
حاجة الامن						
20	3,00	0,00	2,3438	0,60158	6,171	دالة
21	3,00	0,00	2,2500	0,71842	5,171	دالة
22	3,00	0,00	2,7500	0,56796	2,490	دالة
23	3,00	0,00	2,6250	0,55358	3,832	دالة
24	3,00	0,00	2,6250	0,50907	3,483	دالة

2- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية:

لقد استعمل معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlations) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له. إذ تقبل كلما زاد معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية كان احتمال تضمينها في المقياس اكبر، ولهذا الغرض استخدمت استمارات عينة التمييز عددها (120) من الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء والموظفين والاداريين. واظهرت المعالجة الاحصائية ان معاملات الارتباط جميعها دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (118). والجدول (7) يوضح معاملات الارتباط هذه.

جدول (7)

قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الحاجات النفسية

الحاجة	حاجة تحقيق الذات			حاجة التقدير والاحترام			حاجة الحب والانتماء			حاجة الامن والسلامة		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0,612	دالة	11	0,477	دالة	16	0,714	دالة	20	0,615	دالة
2	0,346	دالة	12	0,568	دالة	17	0,748	دالة	21	0,743	دالة
3	0,480	دالة	13	0,726	دالة	18	0,499	دالة	22	0,538	دالة
4	0,382	دالة	14	0,679	دالة	19	0,602	دالة	23	0,674	دالة
5	0,462	دالة	15	0,697	دالة				24	0,551	دالة

6	0,378	دالة								
7	0,562	دالة								
8	0,546	دالة								
9	0,517	دالة								
10	0,334	دالة								

ثبات المقياس Reliability:

لغرض تعرف ثبات مقياس الحاجات النفسية استعملت الباحثة معامل (الفاكرونباخ) Algha Chrubach للاتساق الداخلي، ولأجل استخراج الثبات بهذه الطريقة طبقت الباحثة على عينة الثبات البالغة (120) من الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين، ثم استخدمت معادلة الفا– كرونباخ لاستخراج الثبات لكل من: حاجة (تحقيق الذات) وحاجة (الاحترام والتقدير) وحاجة (الحب والانتماء) وحاجة (الامن) والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8)

معامل الثبات لكل حاجة من الحاجات النفسية

الحاجة	معامل الثبات
حاجة تحقيق الذات	0,71
حاجة الاحترام والتقدير	0,63
حاجة الحب والانتماء	0,60
حاجة الامن والامان	0,61

المؤشرات الاحصائية لمقياس الحاجات النفسية الاساسية:

بعد تطبيق المقياس على عينة البحث التطبيقية والبالغة عددها (120) فردا من الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين، تم الحصول على المؤشرات الاحصائية لمقياس الحاجات النفسية الاساسية، والجدول (9) يوضح المؤشرات الاحصائية لمقياس الحاجات النفسية الاساسية.

جدول (9)

المؤشرات الاحصائية لمقياس الحاجات النفسية

المؤشرات الاحصائية	الحاجة الى تحقيق الذات	الحاجة الى الاحترام والتقدير	الحاجة الى الحب والانتماء	الحاجة الى الامن والامان
المتوسط	24,7250	12,6667	9,5167	14,2417
الوسيط	25,0	13,0	10,0	15,0
المنوال	26,0	14,0	10,0	15,0
الانحراف المعياري	2,64722	1,91559	1,75367	1,27019
التباين	7,008	3,669	3,075	1,613
الالتواء	-0,338-	-0,840-	-0,294-	-0,193-
التفرطح	-0,453-	-0,438-	-0,727-	5,247
المدى	11,0	8,0	7,0	6,0
اقل درجة	19,0	7,0	5,0	9,0
اعلى درجة	30,0	15,0	12,0	15,0

التطبيق النهائي:

اجراءات التطبيق

بعد ان تم الحصول على مقياس الضمير المهني ومقياس الحاجات النفسية، وبهدف الاجابة على تساؤل البحث في الفرق بين الذين لديهم ضمير مهني وحاجاتهم النفسية،

طبق مقياس الضمير المهني سوية مع مقياس الحاجات النفسية على عينة البحث النهائية المؤلفة من (120) من الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين. وقد جرى التطبيق من قبل الباحثة، وكانت تعليمات الاجابة موضوعة في المقدمة، وتمت الاجابة على المقياسين في جلسة واحدة.

الوسائل الاحصائية:

استعملت الباحثة في تحليل البيانات وتفسيرها الوسائل الاحصائية الآتية:

1- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين t-test: لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الضمير المهني، ومقياس الحاجات النفسية.

2- معامل ارتباط بيرسون person Correlation Coefficient: لاستخراج العلاقة الارتباطية بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له لكل من مقياسي البحث.

3- الاختبار التائي لعينة واحدة t-test for one sample: استعمل لمعرفة دلالة الفرق بين متوسطات الدرجات على مقياس الضمير المهني ومقايس الحاجات النفسية لكل حاجة من حاجات البحث والمتوسط النظري.

4- تحليل التباين الاحادي Analysis of Unilateral Variation: للتعرف على الفروق لمتغيري الدراسة على وفق المهنة.

5- اختبار توكيTukey للمقارنات البعدية: لمعرفة قياس معنوية الفروق بين الاوساط المختلفة، وبيان أي المجموعات يختلف عن غيرها بدلالة احصائية في المتغيرات التي يوجد فيها تباين معنوي.

6- تحليل الانحدار المتعدد Multiple linear regression analysis: استخدم لمعرفة اسهام كل حاجة في الضمير المهني لدى عينة البحث.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا المبحث عرضاً للنتائج التي توصل اليها البحث الحالي على وفق اهدافه المرسومة ومناقشتها وتفسيرها، ومن ثم الخروج بتوصيات ومقترحات في ضوء تلك النتائج وكما يأتي:

الهدف الاول: تعرف الضمير المهني لدى عينة البحث الحالي.

تحقيقا لذلك استعمل الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، واظهرت النتائج ان متوسط درجات الضمير المهني لعينة البحث البالغة (120) من الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين (65,2083) وبانحراف معياري (5,80480) بينما كان الوسط الفرضي للمقياس (50).

وقد تبين ان القيمة التائية المحسوبة (28,700) هي ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (119)، وهي اكبر من القيمة الجدولية (1,96) وعند مستوى الدلالة نفسه، مما يشير الى ان الفرق ذو دلالة احصائية لدى عينة البحث الكلية اي ان لديهم ضمير مهني وجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10)

نتائج الاختبار التائي للفرق بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الفرضي على مقياس الضمير المهني

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
120	65,2083	5,80480	50	28,700	119	1,96	0,05

ويمكن تفسير هذه النتيجة بان لكل موظف اي كانت طبيعة عمله ضميرا مهنيا يكون كالرقيب اذا اخل بمهنته (صحيفة الخليج، 2017، ص1). إذ نجد إن الضمير المهني في العمل الصحفي مسألة مهمة جدا ومسؤولية مجتمعية واقعة على الصحفي ووعيه برسالتها السامية (يوسف، 2007، ص2- 6).كما ان الضمير المهني لعضو هيئة التدريس نلاحظه من خلال حضوره المحاضرات، وشعوره بالرضا الوظيفي، واعداده لمادته بشكل صحيح، وهذا ما اكدته (ورقة العمل التي قدمها الفريج في سنة (2006) (الفريج، 2006، ص5-15). كما ان الضمير المهني للأطباء بدأ منذ عهد ابقراط، كما اعترف به علماء الدين منذ قرون، وبدأ يكتسب مصداقية في الاوساط العلمية، كما اشار الى ذلك توماس باين، وتوماس جيفرسون، واستمر حتى الطب المعاصر في الجمعية الطبية الامريكية "American Medical Association's، ويعد رفض تقديم الاجهاض من اهم موضوعات الضمير المهني الذي وضعته الكلية الامريكية في عام 2007 لأمراض النساء والتوليد" American college of Obstetrics and Gencology (Robert,2013,p.1-2). ويظهر الضمير المهني للموظف الاداري من خلال النزاهة، والامانة، والامتثال للقوانين، وحرصه على المصلحة العامة بعيدا عن مصالحه الشخصية او انتماءاته، والتي تعد من اساسيات النجاح، فالأخلال بالضمير المهني يؤثر على مصالح المراجعين (الميعاد، 2016، ص1).

الهدف الثاني: تعرف الحاجات النفسية (حاجة: تحقيق الذات، الاحترام والتقدير، الحب والانتماء، الامن والامان) لدى عينة البحث.

تحقيقا لذلك استعمل الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة، واظهرت النتائج لعينة البحث البالغة (120) فردا ان متوسط الحاجة لتحقيق الذات (24,7250) وبانحراف معياري (2,64722) بينما كان الوسط الفرضي (20)، اما حاجة الاحترام والتقدير فقد بلغ المتوسط (12,6667) وبانحراف معياري (1,91559) بينما كان الوسط الفرضي (10)، وبلغ متوسط حاجة الحب والانتماء (9,5167) وبانحراف معياري (1,75367) وكان

الوسط الفرضي (8)، اما حاجة الامن والامان فقد بلغ المتوسط (14,2417)، وبانحراف معياري (1,27019)، وكان الوسط الفرضي (10).

وقد تبين ان القيمة التائية المحسوبة لكل من حاجة: تحقيق الذات (19,553)، والاحترام (15,250)، والحب والانتماء (9,474)، وحاجة الامن (36,581) ، جميعها اكبر من القيمة الجدولية (1,96) وعند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (119)، مما يشير الى ان الفرق ذو دلالة احصائية لدى عينة البحث الكلية مما يشير الى ان عينة البحث لديهم حاجات نفسية وجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لدرجات العينة على مقياس الحاجات النفسية

المقاييس الفرعية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
الحاجة الى تحقيق الذات	120	24,7250	2,64722	20	19,553	1,96	119	دالة
الحاجة الى الاحترام والتقدير		12,6667	1,91559	10	15,250			دالة
الحاجة الى الحب الانتماء		9,5167	1,75367	8	15,250			دالة
الحاجة الى الامن والامان		14,2417	1,27019	10	36,581			دالة

يمكن تفسير هذه النتيجة بان الحاجات النفسية ترتبط بالوظيفة النفسية للفرد ولا يستغني عنها، إذ انها تحافظ على التفاعلات والعلاقات الاجتماعية للفرد مع الآخرين في البيئة التي يعيش فيها لكي توفر له الحياة الهادئة السعيدة، وتكفل له الاستقرار النفسي والمهني (الخالدي،2012، ص411). اذ اظهرت دراسة في اربع دول مختلفة ثقافيا هي (بلجيكا، والصين، وبيرو، والولايات المتحدة الامريكية) ان عدم اشباع الحاجات النفسية يؤدي الى الشعور بالإحباط الذي يقود الى الامراض الجسمية (chen, Beiwen, 2014, P.1).

الهدف الثالث: تعرف الفروق في الضمير المهني تبعا لمتغير المهنة.

لتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة تحليل التباين الاحادي (one Way Anova). لتعرف دلالة الفروق في الضمير المهني تبعا لمتغير المهنة والذي اشتمل على اربع مهن هي (الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين) وجدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12)

تحليل التباين الاحادي لتعرف دلالة الفروق في الضمير المهني تبعا لمتغير المهنة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	الدلالة
بين المجموعات	348,958	3	116,319	3,686	2,60	0,05
داخل المجموعات	3660,833	116	31,559			
الكلي	4009,792	119				

تشير النتائج اعلاه الى ان هناك فروقا احصائية في الضمير المهني تبعا لمتغير المهنة، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (3,686) وهي اعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2,60) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (3-116).

ولمعرفة الدلالة المعنوية للفروق بين متوسطات المستويات المختلفة للضمير المهني تبعا للمهنة (صحفيين، واساتذة جامعيين، واطباء، وموظفين اداريين) لصالح أي مجموعة تكون الفروق، فقد استعملت الباحثة اختبار توكي البعدية والجدول (13) يوضح ذلك:

جدول (13)

قيم الفروق بين الاوساط وقيم توكي الحرجة لتعرف الفروق بين الضمير تبعا للمهنة

ت	المقارنات	العدد	المتوسط الحسابي	الفرق بين الوسطين	قيمة توكي الحرجة	الدلالة
1	صحفيين اساتذة	30 30	63,2667 67,80	4,53	3,72	دال عند 0,05 لصالح الاساتذة
2	صحفيين اطباء	30 30	63,2667 64,20	0,93		غير دال عند 0,05
3	صحفيين موظفين	30 30	63,2667 65,5667	2,30		غير دال عند 0,05
4	اساتذة اطباء	30 30	67,80 64,20	360		غير دال عند 0,05
5	اساتذة موظفين	30 30	67,80 65,5667	2,23		غير دال عند 0,05
6	اطباء موظفين	30 30	64,20 65,5667	1,37		غير دال عند 0,05

ومن ملاحظة الجدول (13) في المقارنة الاولى اظهرت النتائج من موازنة قيمة توكي الحرجة والبالغة (3,72) مع كل قيمة من قيم الفروق في المتوسطات وجد ان هناك فرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) في الضمير المهني بين (الاساتذة) و(الصحفيين) ولصالح (الاساتذة الجامعيين)، لان متوسطهم الحسابي البالغ **(67.80)**

اعلى من المتوسط الحسابي للصحفيين البالغ (**63.2667**)، بينما لم تكن هناك فروقا دالة احصائيا بين المقارنات الاخرى كما موضح في الجدول اعلاه. ومن ملاحظة الجدول (13) يتبين ان اعلى فرقا كان لصالح (الاساتذة الجامعيين)، وهو ما يدل على ان افراد عينة البحث من (الاساتذة الجامعيين) لديهم ضمير مهني اكثر من غيرهم.

ويعود السبب في ذلك ان عضو هيئة التدريس بالجامعات له اثر فاعل على طلابه وطالباته من نواحي متعددة، منها الجوانب المعرفية، والعلمية، التربوية، والاخلاقية، والسلوكية، وكلها جوانب مهمة لها بالغ الاثر في الطالب (الفريج، 2006، ص3). وهذا ما اكدته ورشة العمل الاقليمية، والتي اقامها مكتب اليونسكو الاقليمي بالتعاون مع الجامعة الاردنية في العام 1995، من ان التعليم مهنة يتقن الاستاذ فيها مادته بشكل متعمق، فضلا عن الالمام بطرائق التدريس، وتوظيف الوسائل التعليمية والتقنية في التعليم (الخالدي والاسطل، 2005، ص42). وكذلك دراسة آبي (Abe,2005) أن عامل يقظة الضمير قد ارتبط بدلالة إحصائية مع ذوي الاداء الاكاديمي المرتفع (Abe, 2005,p 442). ودراسة نجين وآخرين (Nguyen et., al.,2010) بينت أن هناك ارتباطاً موجباً بين عامل يقظة الضمير والاداء الاكاديمي (Nguyen et., al., 2010, pp. 115 -116).

الهدف الرابع: تعرف دلالة الفروق بين الحاجات النفسية تبعا لمتغير المهنة.

لتحقيق هذا الهدف استعملت الباحثة تحليل التباين الاحاديAnova (one Way). لتعرف دلالة الفروق في الحاجات النفسية تبعا لمتغير المهنة وعلى النحو الآتي:

1- حاجة تحقيق الذات:

وقد اظهرت النتائج ان هناك فروقا في حاجة تحقيق الذات تبعا لمتغير المهنة، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (2,949) وهي اعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2,60) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (3-116) والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول (14)

تحليل التباين الاحادي لتعرف دلالة الفروق في حاجة تحقيق الذات تبعا لمتغير المهنة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	الدلالة
بين المجموعات	59,092	3	19,697	2.949	2,60	0,05
داخل المجموعات	774,833	116	6,680			
الكلي	833,925	119				

ولمعرفة دلالة معنوية الفروق بين متوسطات المستويات المختلفة بين حاجة تحقيق الذات تبعا لمتغير المهنة من (صحفيين، واساتذة جامعيين، واطباء، وموظفين اداريين) لصالح أي مجموعة تكون الفروق فقد استعملت الباحثة اختبار توكي البعدية والجدول (15) يوضح ذلك:

جدول (15) قيم الفروق بين الاوساط وقيم توكي الحرجة لتعرف الفروق في تحقيق الذات تبعا للمهنة

ت	المقارنات	العدد	المتوسط الحسابي	الفرق بين الوسطين	قيمة توكي الحرجة	الدلالة
1	صحفيين اساتذة	30 30	25,1333 24,10	1,03	1,71	غير دال عند 0,05
2	صحفيين اطباء	30 30	25,1333 24	1,13		غير دال عند 0,05
3	صحفيين موظفين	30 30	25,1333 25,6667	0,53		غير دال عند 0,05
4	اساتذة اطباء	30 30	24,10 24	0,10		غير دال عند 0,05
5	اساتذة موظفين	30 30	24,10 25,6667	1,57		غير دال عند 0,05
6	اطباء موظفين	30 30	24 25,6667	1,67		غير دال عند 0,05

ومن ملاحظة الجدول (15) في المقارنات اظهرت النتائج من موازنة قيمة توكي الحرجة والبالغة (1,71) مع كل قيمة من قيم الفروق في المتوسطات وجد ان لا توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05)، في الوقت الذي اشارت فيه نتائج التحليل الاحادي في الجدول (14) لهذا الفرق، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (2.949) مقابل القيمة الفائية الجدولية (2,60) عندما اخذت المجموعة كلها قبل تجزئتها.

ويبدو للباحثة ان السبب هو ان العينة قد جزئت الى (6) مجموعات مما قلل الفروق بين المجموعات بحيث لم تظهر قيمة توكي الحرجة دلالة الفروق لكل المقارنات بين تحقيق الذات والمهن

2- حاجة الاحترام:

وقد اظهرت النتائج انه ليس هناك فروق في حاجة الاحترام تبعا لمتغير المهنة، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0.947) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2,60) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (3-116) والجدول (16) يوضح ذلك:

جدول (16)

تحليل التباين الاحادي لتعرف دلالة الفروق في حاجة الاحترام تبعا لمتغير المهنة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	الدلالة
بين المجموعات	10,733	3	3,678	0,974	2,60	0,05
داخل المجموعات	425,933	116	3,672			
الكلي	436,667	119				

يشير الجدول (16) انه ليس هناك فرق دال احصائيا في حاجة الاحترام تبعا لمتغير المهنة.

3- حاجة الانتماء:

اظهرت النتائج انه ليس هناك فروق في حاجة الانتماء تبعا لمتغير المهنة، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (2,469) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2,60) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (3-116) والجدول (17) يوضح ذلك:

جدول (17)

تحليل التباين الاحادي لتعرف دلالة الفروق في حاجة الانتماء تبعا لمتغير المهنة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	الدلالة
بين المجموعات	21,967	3	7,322	2,469	2,60	0,05
داخل المجموعات	344,000	116	2,966			
الكلي	365,967	119				

يشير الجدول (17) الى ان ليس هناك فرق دال احصائيا في حاجة الانتماء تبعا لمتغير المهنة.

4- حاجة الامن:

اظهرت النتائج انه ليس هناك فروق في حاجة الامن تبعا لمتغير المهنة، إذ بلغت القمة الفائية المحسوبة (1,153) وهي اقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2,60) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (3-116) والجدول (18) يوضح ذلك:

جدول (18)

تحليل التباين الاحادي لتعرف دلالة الفروق في حاجة الامن تبعا لمتغير المهنة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	الدلالة
بين المجموعات	5,558	3	1,853	1,153	2,60	0,05
داخل المجموعات	186,433	116	1,607			
الكلي	191,992	119				

يشير الجدول (18) انه ليس هناك فرق دال احصائيا في حاجة الامن تبعا لمتغير المهنة.

مما سبق اظهرت النتائج ان هناك فروق ذو دلالة احصائية في حاجة تحقيق الذات تبعا لمتغير المهنة اذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (2,949) وهي اعلى من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2,60) كما موضح في الجدول (14) ، اما حاجة (الاحترام والتقدير، والحب والانتماء، والامن والامان) فلم تكن دالة اذ كانت القيمة الفائية المحسوبة اقل من القيمة الجدولية كما موضح في الجداول (16) (17) (18)عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (3-116).

ويمكن تفسير هذه النتيجة وكما يرى الفريد ادلر (Alfred Adler 1920) مع العديد من العلماء، وان الحاجة الى تحقيق الذات هي حاجة مهمة وضرورية وفاعلة، ومن وجهة العديد من علماء الاعصاب بانها الاكثر تعقيدا في الشبكة العصبية من الحاجات النفسية الاخرى (Dahlitz, 2016,p.3).

الهدف الخامس: تعرف مدى اسهام كل حاجة في الضمير المهني لدى عينة البحث.

لغرض تحقيق هذا الهدف تم استخدام معادلة تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear Analysis (جودة ، 2008، ص66). نلاحظ من الجدول ادناه ان نسبة اسهام

الحاجات النفسية في الضمير المهني ضعيفة اذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (2,254) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية (2,37) وهي غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) والمستخرجة بدرجتي حرية (4- 115) والجدول (19) يوضح ذلك:

جدول (19)

نتائج تحليل تباين الانحدار

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائية المحسوبة	القيمة الفائية الجدولية	مستوى الدلالة
الانحدار	291,495	4	72,874	2,254	2,37	0.05
المتبقي	3718,296	115	32,333			
الكلي	4009,792	119				

وقد اتضح من الجدول (19) ان الحاجات بشكل عام لا تسهم بدلالة احصائية (0,05) في الضمير المهني، وذلك لان القيمة الفائية المحسوبة اقل من الفائية الجدولية. وهذا يشير الى ضعف العلاقة بين الدرجات على المتغيرين، والجدول (20) يوضح ذلك:

جدول (20)

معامل الارتباط بين الضمير والحاجات النفسية

مصدر التباين	معامل الارتباط	مربع معامل الارتباط	معامل الارتباط المعدل
1	0,270	0,073	0,040

فهذه النتيجة تدل على عدم وجود اسهام للحاجات النفسية في الضمير المهني، ويمكن تفسير هذه النتيجة ان الضمير المهني يعد من الصفات الضرورية التي يجب على كل عامل او موظف ان يتصف بها، حيث ان العمل يقتضي الاتقان والمهارة فأي عمل

هو خدمة للآخر وللمجتمع، وتغييب الضمير المهني عن العمل يسبب الاضرار بمصالح الآخر. الشيء الذي يتعارض مع اخلاقيات كل المهن على حد سواء. فالضمير المهني هو وسيلة مراقبة ذاتية لقياس مدى نجاح اي عامل في ما يعمله (افردو وبرشيد، 2014، ص1).

الهدف السادس: تعرف العلاقة الارتباطية بين الضمير المهني والحاجات (كل حاجة على حدة) لدى عينة البحث.

لتحقيق هذا الهدف تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين الضمير المهني والحاجات النفسية (تحقيق الذات، والاحترام والتقدير، الحب والانتماء، والامن والامان)، ووجدت الباحثة ان هناك دلالة احصائية اي وجود علاقة ارتباطية بين كل من الضمير المهني وحاجة تحقيق الذات، وحاجة الاحترام، وانه لا توجد دلالة احصائية اي لا توجد علاقة ارتباطية بين الضمير المهني وكل من حاجة الانتماء ، وحاجة الامن عند مقارنتها بدرجة 0,18 بيرسون جدولية، ومستوى دلالة (0.05)، والجدول (21) يوضح ذلك:

جدول (21)

قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الضمير المهني والحاجات النفسية

المتغيرات المستقلة	معامل ارتباط الضمير المهني بالحاجات النفسية	الدلالة الحصائية
الحاجة الى تحقيق الذات	0,198	دالة
الحاجة الى الاحترام والتقدير	0,204	دالة
الحاجة الى الحب الانتماء	0,061	غير دالة
الحاجة الى الامن والامان	0,171	غير دالة

ويمكن تفسير هذه النتيجة اذا تم اشباع الحاجات النفسية سيصل الفرد الى درجة متقدمة من الانجاز والاداء (Deci and Ryan, 2000,p.34). اذ يقوم الافراد طوال حياتهم بسلوكات فردية وجماعية للحصول على المدح والثناء من الآخرين، وان تحقيق حاجة التقدير تجعل نظرة الفرد ايجابية الى ذاته، وتمنحه ثقة عالية، واحساس بكفاءته، اذ اشارت نتائج الدراسات انهم اكثر رغبة في القيام بدور نشط وفعال، وقدرة على مواجهة الفشل في العمل، واداء عال (يونس،2012، ص156,56). كما ان نظرية تحديد الذات اكدت ان العمل في مجالات مختلفة يتطلب اشباع الحاجات النفسية (Marshal,2008,p.34). اذ اظهرت دراسة مالو وريدي (Malu and Reddy) 2016 ان عدم اشباع الحاجات النفسية يؤثر على الضبط النفسي، والاداء (Malu and Reddy, 2016,p.1).

الاستنتاجات:

1- ان الافراد من (صحفيين، واساتذة جامعيين، واطباء، وموظفين اداريين) كانوا يتمتعون بالضمير المهني.
2- ان الافراد لديهم حاجات نفسية، اذ تعد هذه الحاجات عالمية عند كل الافراد ومختلفة من ثقافة الى اخرى.
3- تعرف الفروق في الضمير المهني تبعا لمتغير المهنة، هناك فرق في الضمير المهني بين(الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين) ولصالح (الاساتذة الجامعيين).
4- لتعرف دلالة الفروق بين الحاجات النفسية تبعا لمتغير المهنة وجد ان هناك فروقا في حاجة تحقيق الذات تبعا لمتغير المهنة.
5- لا توجد اسهام الحاجات النفسية في الضمير المهني.

6- وجود علاقة بين كل من الضمير المهني وحاجة (تحقيق الذات، الاحترام)، ذلك ان العمل في مجالات مختلفة يتطلب اشباع الحاجات النفسية وهذا ينسجم مع ما جاء في نظرية تحديد الذات.

التوصيات:

1- التأكيد على اهمية الضمير المهني في جميع ميادين العمل بدءا من ابسط مهنة الى اعلى سلم وظيفي، لكون الضمير المهني اساس ازدهار المؤسسة وبالتالي ازدهار البلد.
2- التأكيد على حب العمل والاخلاص فيه وبذلك نكون قدوة للآخرين، وننشأ جيلا لديه وعي بالضمير المهني.
3- استعمال برامج توعوية وتثقيفية عن دور الضمير المهني في الارتقاء بالبلد والنهوض به لكي يأخذ مكانه بين الدول الاخرى.
4- ضرورة اشباع الحاجات النفسية بطرائق صحية كونها اولى خطوات الصحة النفسية التي تجعل الفرد محبا ومنفتحا على كل جوانب الحياة ومنها الجانب المهني.
5- اجراء دراسات متعمقة لتشخيص الافراد الذين لديهم اشباع حاجات نفسية لوضعهم في مهن يستطيعون من خلالها اخذ دورهم الريادي في المؤسسة.

المقترحات:

1- اجراء بحوث ودراسات عن الضمير المهني لاختصاصات وعينات اخرى
2- ربط الضمير المهني بمتغيرات اخرى.
3- اجراء دراسات عن الحاجات النفسية الاخرى وربطها بالضمير المهني.

المصادر العربية:

- الاسطل، ابراهيم والخالدي، فريال (2005): مهنة التعليم، الامارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي.
- احسينات، بنعيسى (2008): المجال التربوي واخلاقيات المهنة، الحوار المتمدن- العدد: 2267- 2008/ 30/4-11:23.
- احمد ، محمد عبد السلام (ب، ت) : **آفاق جديدة في علم النفس** ، القاهرة ، عالم الكتب.

افردو، محمد و برشيد، نيابة (2014): اسباب غياب الضمير المهني .www Mostajad. Com.

- بسيوني، محمد (2016): الضمير المهني الغائب، صحيفة الاهرام المسائي، الاربعاء 11من شعبان 1437هه 18 مايو 2016السنة 26 العدد 9152.
- بن سلطان، سلوى بنت عبد الامير (2017): اخلاقيات مهنة التعليم، مجلة شروق وغروب العدد (12).
- توهامي، ابراهيم و ناجي، ليتم (2012): حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي، الجزائر، جامعة محمد خيضر – بسكرة.
- جودة، محفوظ (2008): التحليل الاحصائي باستخدام spss ، الاردن ، دار وائل
- الحجامي، عبد العباس غضيب شاطي (2015): الحاجات النفسية الاساسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالسعادة الحقيقية، اطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية.
- الخالدي، امل ابراهيم (2012): اساسيات الارشاد والصحة النفسية، بغداد، دار الكتب والوثائق.
- الختاتنة، سامي محسن (2011): علم النفس الاداري، الاردن، دار حامد.
- خليفة، صابر (2009): مبادئ علم النفس، الاردن، دار اسامة.

- الدلفي، محسن علي (2011): علم النفس العام، بغداد، دار الكتب العلمية.
- راجح، احمد عزت (2011): اصول علم النفس، القاهرة، دار المنابر.
- ربيع ، محمد شحاتة (1994) : **قياس الشخصية** ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
- رحيم، مديحة نصيف (2017): الحاجات الاساسية وعلاقتها بالوعي السياسي والفاعلية السياسية، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد.
- رسول، خليل ابراهيم (2007): دراسة في ثبات المقاييس والاختبارات النفسية، مجلة العلوم النفسية والابحاث النفسية، جامعة بغداد، مركز الدراسات التربوية، العدد 11، ص55.
- رؤوف، سامي عبد الفتاح (2007): واقع اخلاقيات العمل الاداري لدى القيادات الادارية في مؤسسات التعليم العالي وعلاقته بأدائهم الوظيفي، اطروحة دكتوراه، كلية التربية/ ابن رشد، جامعة بغداد.
- رولان، دورون (2009): موسوعة علم النفس، ترجمة فؤاد شاهين،ج1، منشورات عويدان، بيروت .
- زرواطي، فاطمة الزهراء (2013): مقال "الضمير المهني بين الانا والواجب، الجزائر، وزارة التربية الوطنية.
- الزق، احمد يحي (2012): علم النفس" مدخل ذو معنى"، عمان، زمزم.
- شلتز، دوان،(1983): نظريات الشخصية، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.
- صحيفة الخليج، الامارات العربية، الاثنين 10 صفر 1439هـ، 30 اكتوبر 2017م ، يومية سياسية مستقلة.
- الصيخان، ابراهيم سالم (2010): الاضطرابات النفسية والعقلية، عمان، دار صفاء.

- الطائي، نادية شاكر هادي (1994): الحاجات النفسية لطلبة المرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير، كلية التربية/ ابن رشد، جامعة بغداد.
- طبرة، حسن فارس عبود (2010): النزاهة الاخلاقية وعلاقتها ببعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية.
- ظاهر، هدية جاسم حسن (2009): اثر اسلوبين ارشاديين التحصن ضد الضغوط والتعليمات الذاتية في تنمية حيوية الضمير لدى طالبات المرحلة المتوسطة، اطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية.
- عبد الحفيظ ، اخلاص محمد ومصطفى حسين باهي (2000): طرق البحث العلمي والتحليل الاحصائي – القاهرة، مكتبة الاسكندرية.
- عبد، خالد ابو جاسم (2013): احترام الذات وحيوية الضمير وعلاقتهما بالشخصية اللامعيارية لدى طلاب جامعات الفرات الاوسط، اطروحة دكتوراه، كلية التربية/ ابن الهيثم، جامعة بغداد.
- العلوان، احمد فلاح (2009): علم النفس الربوي "تطوير المتعلمين"، دار الحامد، عمان.
- العيداني، عبد الكريم غالي محسن (2011): الاستقرار المهني وعلاقته بأنماط الشخصية والتوافق الاسري، اطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية.
- الفريج، صالح بن عبد الله بن عبد المحسن (2006): ورقة عمل بعنوان:
- غياب الضمير المهني لدى عضو هيئة التدريس ابرز مظاهره واسبابه وبعض الحلول المقترحة، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- الكوار، سناء عبد الكريم (1986): الحاجات النفسية لطلبة المرحلة الاعدادية في بغداد وضواحيها، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة بغداد.
- مجيد، سوسن شاكر (2010) : **الاختبارات النفسية** (نماذج) ، عمان ، دار صفاء.

- مكي، انيسة الشريف (2015): لماذا يختفي الضمير، صحيفة اليوم، الاربعاء 22 يونيو 2015 العدد 15377.
- الميعاد، ابراهيم كركور (2016): غياب الضمير المهني www. oujdacity. Not
- نظمي، فارس كمال (2010): ازمة الضمير المهني لدى الفرد العراقي، الحوار المتمدن 28/ 5/ 2010.
- النوايسة، فاطمة عبد الرحيم (2013): اساسيات علم النفس، عمان، دار المناهج.
- الهزاع، سناء مجول فيصل (1995): الحاجات الاساسية التي تطلع اليها المرأة العراقية لمرحلة ما بعد الحصار، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.
- هلال، سهام بنت ابراهيم بن سراج (2012): الحاجات النفسية وعلاقتها بالاغتراب والتوجهات الشخصية لدى عينة من العاملين والعاطلين عن العمل بمدينة مكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات " دراسة تحليلية وفق منظور اريك فروم"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
- همشة، محمد (2011): الضمير المهني، المغرب، دار ولد زيدوح.
- هول، ك، وليندزي، ج (1973): نظريات الشخصية في مبادئ علم النفس الفرويدي، ط2، ترجمة دحام الكيال، مكتبة النهضة، بغداد.
- يوسف، حنان (2007): اخلاقيات المهنة ومواثيق الشرف الاعلامية، " ورقة عمل" في مؤتمر الاعلاميات السادس 2007، عمان.
- يونس، محمد محمود بني (2012): سيكلوجيا الدافعية والانفعالات، عمان، دار الميسرة.

المصادر الاجنبية:

- Abe, A. (2005) :The predictive validity of the five- factor model of personality with preschool age children :Anine year follow-up study .J.of research in personality, Vol (39) .Issue 4.
- Adams, Curt (2016): Principal support for student psychological needs"• Asocial-psychological pathway to a healthy learning environment, university of Oklahoma, USA, Emerald, JOURNAL of EDUCATIONAL ADMINSTRATION VOLUM 55, ISSUE 5.
- Chen, Beiwen (2014): Basic psychological need satisfaction n, need• frustration, and need stringing across for cultures, Chent University, 39(2): 216-23.April.
- Cherry, Kendra and Gans, Steven (2018): The five Levels of Maslow's• Hierarchy of Needs " How Maslow's Famous Hierarchy Explains human motivation https:// www. Verywellmind.com
- Dahlitz, Matthew (2016), Basic Psychological Needs•. https://www neuropsychotherapist.com.
- Deci, E.L., Ryan, R.M, 1991): Motivational approach to self " Integration• in Personality" In R Dienstbier (Ed)., Nebraska Symposium on motivation. Lincoln, NE: university of Nebraska press.

- Deci, E.L., Ryan, R.M, 2000,The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self- determination of behavior. Psychological Inquiry , 11 , 277 – 268 . eflectd . co / .. ./ the – **three – most –basic – psychological – needs**.
- Dyer, Rebekah L. (2014): **Tolstoy's Professional Conscience: The• Business Model in Anna Karenina**, international Journal of Business and social science, Vol.5,no.12;November,2014.
- Ferrand, C et al (2014): psychological need satisfaction and well- being• in adults aged 80 years and older living in residential homes: using a self-determination theory perspective. Us national Library of medicine national institutes of Health .PubLMed gov.
- Ebel , R. L. (1972) : **Essentials of Education Measurement** , New Yurk , Prentic-Hall.
- Freer, Elisabeth and, Paul Evans (2018): Psychological needs satisfaction• and Value in student's intentions to study music in high school, Australian, society for Education, music, and psychology Research.
- Giubilini, Alberto(2016): the Stanford Encyclopedia of Philosophy Stanford University, library of congress catalog Data: ISSN 1095-5054
- Gonzalez, MG et al (2016): Testing satisfaction of basic psychological• needs as a mediator of the relationship between

socioeconomic status and physical and mental health, J Health psychol, 2016 Jun;21(6):972-82, SAGE Journals.

- Goodwin, C . J(1995): Research in Psychology "method and design. New• York, John Wiley and son, Inc.
- HAMILTON, NEIL (2008): ASSESSING: MEASURING PROGRESS IN THE FORMATION OF AN ETHICAL PROFESSIONAL IDENTTy, UNIVERSITY OF ST. THOMSLAW, JOURNAL VOL5:2.
- Marshal, Martin (2008): **Political Psychology**, New Jersey• www.ascd.org
- Maslow, A, H. (1987):Motivation and Personality (3rd ed), Delhi, India,• Pearson Education
- Mcleod, Saul (2018): Maslow's Hierarchy of Needs. https//:Simplypsycology.org.
- Nathaniel, R et al (2018): A Diary Study of Basic psychology Needs and• Daily Headache Experience, AMERICAN HEADACHE SOCIETY" the Journal of Head and face pain, John wiley & Sons.
- Ngugen ,N ,et al.(2010):Personality Predicts academic performance: Exploring the moderating role of Gender .Association for Tertiary Education Management.
- Nunnally . IC (1978) : **Pschmetic theory 2ed** , New York , MC Graw Hill.

- Malu, Bhasker and Reddy, Jayasankara (2016): Basic Psychological• Needs Satisfaction, academ performance: Mediating Role of Motivation, Department of psychology, Christ University, Bangalore, India, Volume: 2 Issue: 4 April 21.
- POHN, WILLIAM C.S (2000): CONSCIENCE AND MORAL DEVELOPMENT, Santa Clara University, Chicago.
- Robert D. Orr, MD (2013): Autonomy, Conscience, and Professional Obligation, AMERICAN MEDICAL ASSOCIATION, AMA Journal of Ethics, March 2013. Volume 15, Number 3: 244-248
- Ryan, R.M, Stiller, J.&Lyunch, J.H,1997: Representations of relationships to teachers, parents and friends as predictors of academic motivation and self- esteem, Journal of Early Adolescene 14**.**
- Weinstein, Netta et al (2018): Linking Psychology need experiences to• daily and recurring dreams, Cardiff University, UK, Springer Nature, February 2018, Volume 42, Issue 1, PP 50-63.

ملحق (1)

استبيان آراء السادة المحكمين

في صلاحية فقرات مقياس الضمير المهني

الاستاذ الفاضل.....المحترم.

تحية طيبة.

تروم الباحثة إجراء دراستها الموسومة بـ "**(الضمير المهني وعلاقته بالحاجات النفسية)**" وتحقيقا لأهداف البحث تطلب الامر بناء اداة لقياس "**الضمير المهني**" ، لدى عينة من "الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين"، ونظرا لما تعهده الباحثة فيكم من خبرة ودراية في هذا المجال تتوجه اليكم للتفضل في ابداء آرائكم في الحكم على صلاحية هذه الفقرة ودقة صياغتها وبدائلها، وملاءمتها لمكونات المتغير المدروس، وذلك بوضع العلامة المناسبة تحت كلمة صالحة او غير صالحة او التعديل، علما ان التعريف النظري الذي تم اعتماده لمتغير "**الضمير المهني**"

هو تعريف تولستوي الذي عرفه بأنه "عمل الفرد الذي يكون له قيمة وجودية فردية مع تقديم خدمة للمجتمع الكبير الذي يعيش فيه. وان يخدم غرضا حقيقيا، وان يكون هناك تخطيط للعمل"(Dyer, 2014, 100-101).

وقامت الباحثة ببناء مقياس "**الضمير المهني**" وتم تحديد بدائل المقياس وهي (تنطبق على بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، لا تنطبق علي ابداً).

ونظرا لما تمتعون به من خبره ودراية، ترجو الباحثة التفضل بإبداء رأيكم في صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت من اجل قياسه .

م. د. افراح هادي حمادي

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
1	أشعر بالذنب عندما أقوم بعمل خاطئ في مهنتي.			
2	لدي إحساس بالمسؤولية بشكل مبالغ فيه تجاه المهنة التي أقوم بها.			
3	عند عملي في مهنتي اتجاهل مطالب المراجعين عندما تتعارض مع رغباتي.			
4	عندما أقوم بعمل ما فإن ذلك العمل يكون متفق مع أهدافي.			
5	ارى ضرورة التنسيق بين ما اقوم به من عمل مع الهدف العام الذي وضعته سلطة الدولة			
6	ارى الاهتمام بالوعي المهني والوطني ضرورة.			
7	لدي دوافعي الخاصة والتي هي اهم مما أقوم به من عمل			
8	لا أخشى مواجهة المصاعب عندما أقوم بالعمل الذي أعتقد أنه صحيح.			
9	أشعر بالخجل فيما لو لم أتمكن من العمل بشكل متسق.			
10	أشعر بالإرتياح عندما أكون واثق ما قمت به من الأعمال.			
11	أنا قادر على العيش معظم حياتي دون المساومة.			
12	أضحي بمصلحتي الشخصية في سبيل سعادة الآخرين عندما اقوم بمهنتي.			
13	أنا مدرك للصعوبات التي قد تواجهني أثناء قيامي بما أراه صائباً في عملي.			
14	عندما اكلف بعمل انجزه بكل ما استطيع من جهد ووقت.			
15	ارى نفسي قادر على التمكن من ضبط سلوكي في المهمة المكلف بها.			
16	هدفي الاعلى هو تحقيق مصالحي فقط.			
17	لا تهمني مكافئة المجتمع عندما التزم بعملي.			

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
18	انظر الى المهنة على انها مسؤولية قبل ان تكون سلطة .			
19	اشعر بالابتهاج بعد كل عمل أنجزه في مهنتي.			
20	ابذل قصارى جهدي لإنجاح المؤسسة التي اعمل بها.			
21	اشعر ان ما اقوم به من عملٍ مهم جداً لتنمية المجتمع .			
22	عندما اشارك في عمل ما فأنني اقدم ما عندي من جهد في عملي .			
23	انجز كل المهام التي اكلف بها على وفق ما يمليه ضميري.			
24	اتعرض لابتزاز الآخرين على مهنتي تجعلني اضعف في كفاءتي.			
25	ألوم نفسي كثيرا حينما اقوم بعملي وأعرف فيما بعد اني اخطأت.			
26	اقدم مهام وظيفتي حتى في المنزل.			
27	انجز الاعمال المحددة في وقتها حتى وان لم يكن كل العمل وانما جزء منها.			
28	عندما اشعر بالتعب والارهاق فأني اغادر مكان عملي الى البيت.			
29	اقدم خدماتي المهنية للأخرين بدون اي مقابل حتى بدون كلمة استحسان.			
30	ارى ان يكون للناس الحق في اختيار مهنهم حتى ولو كانت لا تفيد المجتمع			
31	أحاول القيام بالمهمات بدقة كي لا تكون هناك ضرورة للقيام بها مرة ثانية			
32	أهدر وقتاً طويلاً قبل بدء العمل			

ملحق(2)

اسماء الخبراء حسب اللقب العلمي والحروف الهجائية لإستبيان الضمير المهني واستبيان الحاجات النفسية

ت	الإسم	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د. اروة محمد ربيع	علم النفس المعرفي	جامعة بغداد/ كلية الآداب
2	أ.د. اسماعيل ابراهيم علي	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/ كلية التربية– ابن الهيثم/ للعلوم الصرفة
3	أ.د. فاضل جبار عودة	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/ كلية التربية– ابن الهيثم للعلوم الصرفة
4	أ.د. ناجي محمود النواب	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/ كلية التربية– ابن الهيثم للعلوم الصرفة
5	أ.د. وهيب مجيد الكبيسي	علم النفس المعرفي	جامعة بغداد/ كلية الآداب
6	أ.م.د. جبار وادي باهض	ارشاد نفسي	جامعة بغداد/ كلية التربية– ابن الهيثم للعلوم الصرفة
7	ا.م.د. امل ابراهيم	ارشاد نفسي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
8	ا.م. د. كاظم الدفاعي	ارشاد نفسي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية
9	أ.م.د. علي تركي نافل	صحة نفسية	جامعة بغداد/ كلية الآداب
10	أ.م.د. منتهى مطشر	علم النفس التربوي	جامعة بغداد/ كلية التربية – ابن الهيثم للعلوم الصرفة

ملحق (3)

مقياس الضمير المهني بصيغته النهائية

عزيزي المستجيب....

فما يلي مجموعة من الاسئلة المطلوب منك الاجابة عليها بعلامة √ اذا كانت تنطبق عليك بدرجة كبيرة، او متوسطة، او لا تنطبق عليك في الحقل الذي يناسب اجابتك من الخيارات الموجودة امام كل سؤال، علماً انه لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك بدقة، كما لا تختر سوى اجابة واحدة فقط لكل مفردة، ولا تترك أي مفردة دون الاجابة عنها، وستحاط اجابتك بالسرية التامة ولا يطلع عليها سوى الباحث لاستخدامها في البحث العلمي.

الجنس: ذكر انثى

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	لا تنطبق علي
1	اشعر بالذنب عندما اقوم بعمل خاطئ في مهنتي.			
2	لدي احساس بالمسؤولية بشكل مبالغ فيه تجاه المهنة التي اقوم بها.			
3	عند عملي في مهنتي اتجاهل مطالب المراجعين عندما تتعارض مع رغباتي.			
4	ارى ضرورة التنسيق بين ما اقوم به من عمل مع الهدف العام الذي وضعته سلطة الدولة.			
5	ارى الاهتمام بالوعي الوطني المهني ضرورة.			
6	لدي دوافعي الخاصة والتي هي اهم مما			

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	لا تنطبق علي
	اقوم به من عمل.			
7	استطيع مواجهة المصاعب عندما اقوم بالعمل الذي اعتقد انه صحيح.			
8	اشعر بالخجل فيما لو لم اتمكن من العمل بشكل متسق.			
9	لدي القدرة على العيش معظم حياتي دون المساومة.			
10	اضحي بمصلحتي الشخصية في سبيل سعادة الآخرين عندما اقوم بمهنتي.			
11	انا مدرك للصعوبات التي قد تواجهني اثناء قيامي بما أراه صائبا في عملي.			
12	عندما اكلف بعمل انجزه بكل ما استطيع من جهد ووقت.			
13	ارى نفسي قادرا على التمكن من ضبط سلوكي في المهمة المكلف بها.			
14	هدفي الاعلى هو تحقيق مصالحي فقط.			
15	اتجاهل مكافأة المجتمع عندما التزم بعملي.			
16	انظر الى المهنة على انها مسؤولية قبل ان تكون سلطة.			
17	ابذل قصارى جهدي لإنجاح المؤسسة التي اعمل بها.			
18	اشعر ان ما اقوم به من عمل مهم جدا لتنمية المجتمع.			
19	انجز كل المهام التي اكلف بها على وفق ما يمليه ضميري.			
20	اتعرض لابتزاز الآخرين على مهنتي تجعلني اضعف في كفاءتي.			

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	لا تنطبق علي
21	الوم نفسي حينما اقوم بعملي واعرف فيما بعد اني اخطأت.			
22	اقدم مهام وظيفتي حتى في المنزل.			
23	اقدم خدماتي المهنية للآخرين بدون أي مقابل حتى ولو كانت كلمة استحسان.			
24	احاول القيام بالمهمات بدقة كي لا تكون هناك ضرورة للقيام بها مرة ثانية.			
25	اهدر وقتا طويلا قبل بدء العمل			

ملحق (4)

استبيان آراء السادة المحكمين

في صلاحية فقرات مقياس الحاجات النفسية

الاستاذ الفاضل.....المحترم.

تحية طيبة.

تروم الباحثة إجراء دراستها الموسومة بـ "(الضمير المهني وعلاقته بالحاجات النفسية)" وتحقيقا لأهداف البحث تطلب الامر بناء اداة لقياس "الحاجات النفسية" ، لدى عينة من "الصحفيين، والاساتذة الجامعيين، والاطباء، والموظفين الاداريين" ونظرا لما تعهده الباحثة فيكم من خبرة ودراية في هذا المجال تتوجه اليكم للتفضل في ابداء آرائكم في الحكم على صلاحية هذه الفقرات ودقة صياغتها وبدائلها، وملائمتها لمكونات المتغير المدروس، وذلك بوضع العلامة المناسبة تحت كلمة صالحة او غير صالحة او التعديل، علما ان التعريف النظري الذي تم اعتماده لمتغير "الحاجات النفسية"

هو تعريف "ما سلو" والذي يعرفها "انها ما يثير الكائن الحي داخليا مما يجعله يعمل على تنظيم مجاله بهدف القيام بنشاط ما لتحقيق اهداف معينة" (هول ليندزي 1978،ص78)

وقامت الباحثة ببناء مقياس "**الحاجات النفسية**" الذي تكون من اربع مجالات: حاجات تحقيق الذات، التقدير والاحترام، حاجات الحب والانتماء، حاجات الامن والامان. وتم تحديد بدائل المقياس وهي(تنطبق على بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، لا تنطبق علي ابداً).

ونظرا لما تمتعون به من خبره ودراية، ترجو الباحثة التفضل بإبداء رأيكم في صلاحية الفقرات لقياس ما وضعت من اجل قياسه .

م. د. افراح هادي حمادي

اولا: حاجة تحقيق الذات:

كل ما يستطيع الفرد ان يصبو اليه وان يصبح اكثر مما هو عليه من خلال الابداع للوصول الى طموحاته (الزق،2012،ص 239).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
1	اسعى للوصول الى المراتب الوظيفية العليا.			
2	اهدف من عملي لتحقيق مكسب مادي			
3	ابذل جهدي في اي عمل اقوم به.			
4	افضل ان انجز اعمال ذا اهمية كبيرة			
6	اتجنب المواقف التي انجز فيها العمل بطريقة تقليدية			
7	احب ان يكون عملي منظما ومخططا له قبل			
9	احب ان اتحدث عن انجازاتي.			

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
10	احب الدفاع عن وجهة نظري عندما يهاجمني الآخرون			
11	احب تجريب الاعمال الجديدة والمختلفة على الاستمرار.			
12	عندما يكون لدي عمل فأنني احب ان ابدا به وابقى مستمرا حتى يكمل.			

ثانيا: حاجة الاحترام:

وتتمثل في احترام الذات والعور بالثقة والكفاءة والاكتفاء والانجاز والاستقلال والحرية والاحترام من قبل الآخرين وتقبلهم على اساس تقييم كفاءة الفرد وقدراته (الهزاع، 1995، ص140)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
1	احب ان التزم التعليمات واعمل ما هو متوقع مني عمله			
2	احب ان اكون ناجحا في الاعمال التي اقوم بها			
3	ارغب في اخبار الآخرين كيف ينبغي ان يؤدوا اعمالهم.			
4	احب ان اكون محور الاهتمام في مكان عملي			
5	استخدم كلمات لا يعرف الاخر بمعناها			
6	اشعراني اكثر كفاءة من الآخرين.			
7	احب انجاز المهمات التي يرى الآخرون انها تتطلب مهارة وجهد			

ثالثا: حاجة الحب والانتماء:

وهي حاجة الفرد للانتماء الى جماعة، ومجتمع، ووطن (االتوانسة،2013، ص304)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
1	اتقبل قيادة الاشخاص الذين اعجب بهم			
2	احب ان اكون محور الاهتمام في الجماعة التي اكون فيها			
3	احب ان اعمل مع اصدقائي اكثر من العمل وحدي.			
4	لدي القدرة على اقناع الاخرين والتأثير عليهم فيما اقوم به من عمل			
5	احب اخبار الآخرين كيف ينبغي عليهم ان يؤدوا اعمالهم			

رابعا: حاجة الامن:

هو شعور الفرد بالطمأنينة ويساعد اشباع هذه الحاجة على الاعتماد على الذات في مواجهة المواقف (التوانسة، 2013 ص304)

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل
1	اهدف لتحقيق السلام والامن من خلال عملي			
2	الاحساس الدائم بان المستقبل مضمون			
3	ارغب ان لا يتعرض مصدر رزقي للتهديد			
4	عودة النظرة المحترمة للموظف			
5	احب ان تكون حياتي على درجة من التنظيم بحيث تسير بسهولة.			

ملحق (5)

مقياس الحاجات النفسية بصيغته النهائية

عزيزي المستجيب....

فما يلي مجموعة من الاسئلة المطلوب منك الاجابة عليها بعلامة √ اذا كانت تنطبق عليك بدرجة كبيرة، او متوسطة، او لا تنطبق عليك في الحقل الذي يناسب اجابتك من الخيارات الموجودة امام كل سؤال، علماً انه لا توجد اجابة صحيحة واخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تنطبق عليك بدقة، كما لا تختر سوى اجابة واحدة فقط لكل مفردة، ولا تترك أي مفردة دون الاجابة عنها، وستحاط اجابتك بالسرية التامة ولا يطلع عليها سوى الباحث لاستخدامها في البحث العلمي.

الجنس: ذكر **انثى**

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	لا تنطبق علي
1	اسعى للوصول الى المراتب الوظيفية العليا.			
2	اهدف من عملي تحقيق مكسب مادي.			
3	ابذل جهدي في أي عمل اقوم به.			
4	افضل ان انجز اعمال ذات اهمية كبيرة.			
5	اتجنب المواقف التي انجز فيها العمل بطريقة تقليدية.			
6	احب ان يكون عملي منظما ومخططا له قبل بدء المهمة.			
7	احب ان اتحدث عن انجازاتي.			
8	احب الدفاع عن وجهة نظري عندما يهاجمني الآخرون.			
9	احب تجريب الاعمال الجديدة والمختلفة على الاستمرار في الاعمال التقليدية.			

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	لا تنطبق علي
10	اجد انني عندما يكون لدي عمل فأنني احب ان ابدأ وابقى مستمراً حتى يكتمل.			
11	احب ان التزم التعليمات واعمل ما هو متوقع مني عمله.			
12	احب ان اكون ناجحا في الاعمال التي اقوم بها.			
13	ارغب في اخبار الآخرين كيف ينبغي ان يؤدوا اعمالهم.			
14	احب ان اكون محور الاهتمام في مكان عملي.			
15	احب انجاز المهمات التي يرى الآخرون انها تتطلب مهارة وجهدا.			
16	اتقبل قيادة الاشخاص الذين اعجب بهم.			
17	احب ان اكون محور اهتمام في الجماعة التي اكون فيها.			
18	احب ان اعمل مع اصدقائي اكثر من العمل وحدي.			
19	لدي القدرة على اقناع الآخرين والتأثير عليهم فيما اقوم به من عمل.			
20	اهدف لتحقيق السلام والامن من خلال عملي.			
21	ارغب بالإحساس الدائم بان مستقبلي المهني مضمون.			
22	ارغب ان يكون مصدر رزقي غير معرض للتهديد.			
23	لدي رغبة بعودة النظرة المحترمة للموظف.			
24	احب ان تكون حياتي المهنية على درجة من التنظيم بحيث تسير بسهولة.			