



كلية التربية للعلوم الانسانية
College of Education for Human Sciences

ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/

JTUH
مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية
Journal of Tikrit University for Humanities

Yasser Amer Owain

Sara Asaad Jamil

College of Education for Human Sciences, Tikrit University

* Corresponding author: E-mail :
yasser.amer@st.tu.edu.iq

Keywords:

Professional conscience,
university employees

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 Mar 2025
Received in revised form 25 Mar 2025
Accepted 2 Mar 2025
Final Proofreading 25 July 2025
Available online 29 Sept 2025

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**Professional Conscience
among University Employees**

A B S T R A C T

The current study aims to identify:

1. The level of professional conscience among university employees.
2. Statistically significant differences in professional conscience according to the gender variable (males - females).
3. Statistically significant differences in professional conscience according to the service variable (1-5) (6 years and above).

The current research sample consisted of Tikrit University employees of both genders for the academic year (2024/2025). The research sample consisted of (300) male and female employees, comprising (202) male employees and (98) female employees. Of these, (137) male and female employees had five years of service or less, and (163) male and female employees had six years of service or more for the academic year (2024/2025). To achieve the objectives of the current research, the researcher was required to develop two research tools :The first tool is a professional conscience scale. The validity, discrimination, and reliability were verified. The final version of the scale now consists of (32) items. After verifying the validity and reliability of the two scales and using statistical methods, the researcher reached the following results : Statistical Methods: The researcher employed: (percentage, chi-square, t-test for two equal independent samples, Pearson's correlation coefficient, Cronbach's alpha equation, t-test for one sample, t-test for two unequal independent samples).

The research results revealed:

1. Tikrit University employees have a high level of professional conscience.
2. There were no statistically significant differences in the professional conscience variable among Tikrit University employees, both male and female, according to the gender variable (male-female).
3. There were no statistically significant differences in the professional conscience variable between male and female employees, according to the length of service variable (1-5 years) (6 years or more).

DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.32.9.2.2025.15>

الضمير المهني لدى موظفي الجامعة

ياسر عامر عوين جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الإنسانية

سرى اسعد جميل جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الإنسانية

الخلاصة:

هدف البحث الحالي التعرف إلى:

1. مستوى الضمير المهني لدى موظفي الجامعة.
 2. الفروق ذات الدلالة الاحصائية للضمير المهني تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث).
 3. الفروق ذات الدلالة الاحصائية للضمير المهني تبعا لمتغير الخدمة (1. 5سنوات) ومن (6-سنوات فأكثر).
- وتألفت عينة البحث الحالي من موظفي جامعة تكريت ومن كلا الجنسين للعام الدراسي (2025/2024)، حيث بلغت عينة البحث (300) موظفاً وموظفةً وبواقع (202) موظفاً من الذكور و(98) موظفةً من الإناث، منهم (137) موظفاً وموظفةً ممن مدة خدمتهم خمسة سنوات فأقل و(163) موظفاً وموظفةً ممن مدة خدمتهم (6 سنوات فأكثر) للعام الدراسي (2025/2024) ولتحقيق أهداف البحث الحالي تطلب من الباحث إعداد أداة للبحث:
- الأداة:** حيث تم بناء مقياس الضمير المهني، وتم التحقق من الصدق، والتمييز، والثبات، وأصبح المقياس بصيغته النهائية يتكون من (30) فقرة.

وبعد التحقق من الصدق والثبات للمقياسين وباستخدام الوسائل الاحصائية توصل الباحث النتائج التالية:

الوسائل الإحصائية: وظف الباحث: (النسبة المئوية، مربع كاي، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين، معامل ارتباط بيرسون، معادلة الفاكرونباخ، الاختبار التائي لعينة واحدة، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين).

ولقد توصلت نتائج البحث:

- 1- أن موظفي جامعة تكريت يتمتعون بضمير مهني بمستوى مرتفع.
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متغير الضمير المهني لدى موظفي وموظفات جامعة تكريت بحسب متغير الجنس (ذكور - اناث).
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متغير الضمير المهني بين الموظفين والموظفات في متغير مدة الخدمة (1- 5سنوات) (6سنوات فأكثر).

الكلمات المفتاحية: الضمير المهني، موظفي الجامعة

الفصل الأول: التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث:

إن انعدام الضمير المهني من أكبر قضايا الفساد، فهو قضية تؤدي إلى عدم الكفاءة في العمل (مكي، 2015: 1). ولذلك فإن المخالفات المهنية تؤثر على عمل المنظمة. التحدي الكبير ليس فقط القدرة على استيعاب المعرفة والتكنولوجيا، بل أيضاً في صياغة قيم الضمير المهني، وهي نزاهة مجتمعنا وشفافيته والشرع الإلهي (الميعاد، 2016: 1). ولذلك فإن الضمير المهني موجود عندما يكون الفرد حاضراً أو غائبا أثناء ممارسة المهمة، سواء كان مهتماً أو غير مهتم بالواجبات المهنية أو الاجتماعية أو الثقافية التي يؤديها (همشة، 2011: 1). ويعني بذلك مدى امتلاك الفرد لقاعدة معيارية داخلية للالتزام بالمعايير الأخلاقية التي تتطلب ممارسة العمل الجاد بأمانة وصدق، وتجنب الخداع والكذب (نظمي، 2010: 1).

أن الثروات المادية لأي مجتمع لن تعد مؤشرا من حيث امكانية التقدم لهذا المجتمع، لكن نقيسه بما لديه من ثروة بشرية تستطيع الانتاج والاستثمار والابتكار سعيا الى تطوير مجتمعاتها (محمد، 2007: 11) وكي نواكب هذا التطور الكبير، لابد من بناء جيل يتسم بالوعي والثقافة، حيث ان هذا الجيل يعتبر عمود المجتمع ومركزاً للطاقة الفعالة التي تكون قادرة على تغيير مجالات الحياة المختلفة، وان تنمية أي مجتمع من حيث حاضره ومستقبله هو مقدار اهتمامه لأعداد هذا الجيل وبالأخص المتميز والمتفوق منهم ومن اجل توجيههم توجيهها مناسباً. (الكبيسي والخزرجي، 1999:11).

ويرى الباحث أن الفرد الذي يتسم بغياب ضميره المهني سوف يُسهم في عدم تعزيز الثقة المتبادلة بين الطلبة والموظفين وعدم ضمان جودة العملية التعليمية والخدمات الادارية التي يقدمها الموظف وعدم الرضا الوظيفي والمؤسسي.

ثانياً/ أهمية البحث:

الضمير الحي للإنسان هو الصوت الداخلي الذي يولد معك، حيث يؤنبك عندما تُخطأ ويوجهك إذا تهمت وبياركك إذا أصبت فالضمير هو أحد أسباب الفطرة التي فطرنا الله عليها من مكونات داخلية فطرية ومكتسبة تتمثل بالأخلاق الحميدة والعادات الإنسانية الراقية والوعي الذاتي لمفاهيم الدين والذات والمجتمع والبلد.

أما ما يخص موضوع بحثنا وهو الضمير المهني، فهو إضافة مهنية يفرضها القانون على الضمير الحي للإنسان، وهو ما يدفع بنا لنتقن عملنا وللتقاني في الانتاج والتطوير للسلعة أو الخدمة ولاكتساب مهارات جديدة مع الحفاظ على ثوابت المجتمع، والضمير المهني مثل الكائن الحي حيث يولد ويكبر وينمو ويتألق أو يُخنق ويموت عند الانسان. ولذلك فأن الضمير المهني ليس مجرد شعارات ولا مبادئ مرتبطة بأخلاق المهنة فقط، بل أن الضمير المهني هو فرض لازم وجازم على كل من يمارس مهنته بعينها. (بسيوني، 2018: 5) والضمير المهني هو إحدى الأولويات والمبادئ والقواعد التي يجب أن ترسخ بين العاملين في المؤسسات العامة الحكومية أو غير الحكومية والمساهمين فيها، إذ يعد غياب التحيزات الشخصية والأسرية والطائفية والعرقية والسياسية وعدم جواز الرشوة (توهامي وناجي، 2012: 29) نجد أن هناك فرقاً بين الأشخاص الذين لديهم شعور بالمسؤولية. أولئك الذين يدركون مسؤولياتهم ويملكون ضميراً مهنيًا واعيًا بشكل أفضل. اما الذين يشعرون بالضعف والخمول في واجباتهم فأنهم يعانون من ضعف في

ضميرهم المهني (الفريج،2006: 5). وأظهرت تقارير ديوان المحاسبة في السعودية أن 70% من الموظفين متسبون في مزاوله أعمالهم، و94% من الموظفين يتغيبون عن أعمالهم بشكل مستمر (الحليان،2010: 1).

وشدد (هاتون) على أن حب العمل شرط مسبق للرغبة والمسؤولية في أداء المهام. ويعد دوترانس بأن حب المهنة هو أهم مطلب وليس فقط وجود ضمير مهني على أساس حقيقة أن ممارسة الوظائف هي واجب (احسينات،2008: 3). يدعي (روسو) أن الضمير المهني للفرد هو ميل طبيعي لتحقيق ومتابعة نظام مناسب للبيئة (Giubilini.2016.p7).

ويلعب الضمير المهني دوراً مهماً لدى الفرد كما اشار (توهامي وناجي،2012: 29) إذا ما تفاعل الفرد مع الموقف المهني وضمن النطاق السلوكي له بعمق فمن المتوقع نجاح وتقديم المهمة فهو خلو الفرد من الأثر السلبي للذاتية والتأثيرات الأسرية والتأثير المجتمعي (الطائي،2019: 3). فهو من اساسيات المبادئ والقواعد التي يجب توافرها بين الافراد العاملين في المؤسسات المهنية ولا سيما المؤسسات التعليمية، من كان لديه خمول وضعف في الاحساس بالمسؤولية وادائه لواجبه فإنه يعاني من ضعف في ضميره المهني (الفريج،2006: 5). ويرى الباحث أن أهميته تبرز من خلال تفاعله مع المواقف الأخلاقية وضمن مقاربة بين الضمير كمثير اخلاقي والضمير كمثير مهني فهو مفهوم واسع، ويشمل حسن الائتمان على الاموال العامة وترشيد استهلاكها، كما ويتضح من خلال معرفة قواعد المهنة والتزامه بها وبين الإجراءات العديدة التي تواجه الفرد خلال أدائه لوظيفته (زررواطي،2013: 1).

ثالثاً: أهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على:

1. مستوى الضمير المهني لدى موظفي الجامعة.
2. الفروق ذات الدلالة الاحصائية للضمير المهني تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - اناث).
3. الفروق ذات الدلالة الاحصائية للضمير المهني تبعاً لمتغير الخدمة (1- 5سنوات) ومن (6 سنوات فأكثر).

رابعاً : حدود البحث

يتحدد البحث الحالي على عينة من موظفي جامعة تكريت للعام (2024 . 2025).

المصطلحات :

الضمير المهني professional conscience:

1. يعرفه تولستوي (Tolstoy 1882): 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, p101- p100).

التعريف النظري للضمير المهني: وعي الفرد بالمسؤولية الاخلاقية والالتزام بالعمل بإتقان ومهارة والمقدرة على التمييز بين ما هو مقبول وما غير مقبول مع الرضا عن النفس والايثار والشعور بالمسؤولية حول العمل الذي يقوم به والشعور بالذنب والندم عند الاخفاق بما هو مطلوب منه.

التعريف الاجرائي: وهي الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الضمير المهني والمعد لأغراض البحث.

الفصل الثاني/ الاطار النظري والدراسات السابقة

- مفهوم الضمير.

ان الضمير وصف وكلمة تجسد كتلة ومجموعة من المشاعر والأحاسيس والمبادئ والقيم تحكم الإنسان وتأسره ليكون سلوكه جيدا محترما مع الآخرين يحس بهم ويحافظ على مشاعرهم ولا يظلمهم ويراعي حقوقهم وباختصار شديد هو ميزان الحس والوعي عند الإنسان لتمييز الصح من الخطأ مع ضبط النفس لعمل الصح والبعد عن الخطأ.

والضمير الإنساني حسب معطيات علم النفس هو مجموعة من القيم الأخلاقية التي تتحكم في سلوك الإنسان، ولذلك يصفه علماء التربية بأنه أفضل منظومة الأخلاق السامية التي يمكن أن يتحلى بها كل فرد، ويرى علماء النفس في الضمير الإنساني أنه (جهاز نفسي) داخل الإنسان يتأثر بتقييم الفرد لنفسه أو تقييم الآخرين له ويكون هذا التقييم للشخصية كلها. (الحبيب، 2021: 2)

ويمثل ايضا عامل الضمير المورد النفسي الرئيس في المواقف التي يشكل فيها الانجاز قيمة مهمة، كمواقف التعلم والتعليم، كما يمثل الدافع لإنجاز عمل ما، والضمير المهني مصطلح يشير إلى المسابرة والتحكم في الاندفاعات. (الحسيني ، 2014: 98)

وهناك من يرى الضمير المهني بأنه يتضمن السلوك الموجه نحو الهدف من قبيل الفعالية مع مراعاة القانون، وسمات الضبط والاندفاعية، والوفاء بالواجبات على الوجه الأكمل، والكفاح في انجاز وتهذيب النفس والمثابرة، والتنظيم. (هريدي وشوقي، 2002: 49)

والضمير المهني يمكن إن يشير ايضاً الى عملية نشيطة في مجال تخطيط وتنظيم وتنفيذ المهام وهو جانب كان يسمى في وقت من الاوقات " متانة الخلق"، والدرجة المرتفعة فيه تدل على كون المرء مدققاً وحريصاً على الشكليات وموثوقاً به ،ويميل إلى أن يكون منظماً ،وثابتاً ويعمل بجد ولديه انضباط ذاتي وجدي ودقيق (Costa & McCrae,1992,p15) .

النظريات المفسرة للضمير المهني:

1- نظرية التحليل النفسي:

انشأت هذه النظرية من بل سجموند فرويد في اواخر القرن التاسع عشر واوائل القرن العشرين إذا اكدت على العمل والحب شكل اساس للسعادة البشرية (Dyer, 2014: 101) ووفقاً لنظرية فرويد ان الضمير المهني يتضمن التأمل ووعي المرء بسلوكه، والتقييم الذاتي، وأنها تركز على دراسة اللاوعي والتحليل النفسي للبشر وتقترح ان السلوك البشري يؤثر به العوامل اللاوعية مثل الرغبات والخوف والعدوانية. (Giubilini,2016,p.1)

2- نظرية تولستوي **Tolstoy** : انشأت هذه النظرية من قبل الكاتب الروسي تولستوي وهي تشابه ما طرحه فرويسد والتي بينت الحضارة ومساوئها واستندت 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 فيها بكل تلائم، واكد تولستوي عن اخلاقيات العمل يستند في المقام الاول على تنمية مشاعر الفرد للإحساس بالهوية الاصلية والتي تعمل بدورها على تحسين حالة الفرد وبهذا المعنى ان اخلاقيات العمل لا علاقة لها بالافراد الذين يكونون دؤبين بالعمل او العمل المؤقت طويل لكسب اقوال وفكرة جيدة من اصحاب الشركة، إذ ان فكرة تولستوي هي الارتقاء بالضمير المهني. (Dyer, 2014: 102)

الدراسات التي تناولت الضمير المهني

أ- الدراسات العربية:

1- دراسة (الطائي،2019)

(الضمير المهني وعلاقته بالحاجات النفسية)

هدفت الدراسة الى تعرف العلاقة بين الضمير المهني. و 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 موزعة بنسب متساوية وبنسبة 25%, ولتحقيق اهداف البحث تم بناء مقياس للضمير المهني, وتحققت الباحثة من الصق الظاهري والبنائي من خلال مؤشر التمييز ومؤشر الاتساق الداخلي اما الثبات بمعادلة الف-كرونباخ وبلغ 0,78 وبناء مقياس للحاجات النفسية تضمن اربع حاجات (تحقيق الذات, الحب والانتفاء, التقدير والاحترام, الامن), وقد تم التحقق من الخصائص السيكومترية من الصق الظاهري والصدق البنائي من خلال القوة التمييزية ومؤشر الاتساق الداخلي اما الثبات بمعادلة الف-كرونباخ لمجالات وتراوح ما بين 0,60-0,71 وقد جاءت النتائج ان العينة تتمتع بدرجة عالية من الضمير المهني بوسط حسابي 65,21 وانحراف معياري 5,80 والحاجات النفسية, بوسط حسابي يتراوح ما بين 9,52-24,73 وانحراف معياري يتراوح ما بين 1,27-2,64 وحسب مجالات الحاجات النفسية وكانت قوة العلاقة 0,30 بين الحاجات النفسية و الضمير المهني, وقد خرج البحث ببعض التوصيات والمقترحات (الطائي،2019).

2- خليل (2020):

(الكفاية المهنية وعلاقتها بالضمير المهني والمسؤولية الشخصية لدى المعلمين)

هدفت الدراسة التعرف طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث: الكفاية المهنية وعلاقتها بالضمير المهني والمسؤولية الشخصية لدى المعلمين, تألفت عينة البحث من (400) معلم ومعلمة لمدارس محافظة بغداد, وتم تطبيق مقاييس البحث (الكفاية المهنية, والضمير المهني, والمسؤولية الشخصية) باستعمال معامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي (T-test), وظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين كل من (الكفاية المهنية) والضمير المهني, وعلاقة ارتباطية ضعيفة بين متغير (الكفاية المهنية) ومتغير الضمير المهني ومتغير المسؤولية الشخصية.

(خليل، 2020)

ب_ الدراسات الأجنبية:

أجرى برنت دبليو روبرتس وآخرون Roberts,B.w et all (2005) (39) دراسة بهدف التعرف على البنية الأساسية للضمير مكونة من ستة عوامل: (الاجاد، والنظام، وضبط النفس، والمسؤولية، والتقليد، والفضيلة)، كما أظهرت هذه العوامل قدرة على التنبؤ بمجموعة متنوعة من المتغيرات منها التفاني في العمل والسلوكيات الصحية.

الفصل الثالث/ منهجية البحث وإجراءاته:

منهجية وإجراءات البحث: Research methodology and Procedures

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهجية البحث والاجراءات التي قام بها الباحث والتي تتلخص بالمنهجية المستخدمة، ووصف لمجتمع البحث، وطرق اختيار عينات ممثلة للمجتمع، وتوضيح لأدوات القياس لمتغيرات البحث، وتحقيق الشروط العلمية الواجب توافرها من صدق وثبات، لتكون صالحة لتحقيق اهداف البحث، فضلاً عن الوسائل الإحصائية التي استعملها الباحث لتحليل ومعالجة البيانات إحصائياً.

أولاً: منهجية البحث:

اتبع الباحث منهجية علمية من اجل تحقيق اهداف البحث، إذ اعتمد المنهج الوصفي (الارتباطي) وهذه الطريقة يعتمد عليها الباحث في الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع الاجتماعي، وهذا المنهج لا يقتصر على جمع المعلومات أو البيانات وتبويبها، بل يتعدى ذلك لما هو ابعد، إذ انه يتضمن قدرأ من التفسير لتلك البيانات والوصف والمقارنة (عبدالعزیز، 2010: 160-165).

ثانياً: مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث بالمجموعة الكلية التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالظاهرة المدروسة (عودة وآخرون، 1987: 172).

وتكون مجتمع البحث الحالي من موظفي جامعة تكريت الموزعين على كليات واقسام وشعب الجامعة والبالغ عددهم (3568) موظفاً وموظفة، وبواقع (2386) موظف و(1182) موظفة، حسب قاعدة بيانات قسم الشؤون الإدارية والمالية في الجامعة.

ثالثاً: عينات البحث:

بعد تحديد المجتمع ووضع قائمة تتضمن جميع الاجزاء والوحدات، يتم انتقاء وحدات من تلك القائمة، ومع سهولة الانتقاء يتعرض الكثير من الباحثين إلى الاخطاء، فبعضهم يقوم باختيار أية مجموعة من الوحدات كاختيار أول مجموعة من الأسماء في قائمة الصفوف الأولى في قاعة المحاضرات، وبذلك يؤدي إلى اختلاف هذه الوحدات عن بقية وحدات المجتمع إلى عدم تمثيلها المجتمع الاصيلي، وبذلك ينبغي أن تمثل العينة المجتمع كله قدر الإمكان (البشراوي، 2023: 64).

يُعد اختيار العينة من الخطوات المهمة للبحث، ولاشك أن الباحث يفكر في عينة البحث منذ تحديد مشكلة بحثه، وتتمثل العينة بجزء من المجتمع الذي تتم دراسة الظاهرة عليه عن طريق المعلومات عنها لأجل تعميم النتائج على المجتمع (النجار، 2010 : 149).

تم اختيار عينة البحث من المجتمع البالغ (3586) موظفاً وموظفةً بالطريقة العشوائية الطبقية وبأسلوب التوزيع المتناسب، وبواقع (2386) ذكور وبنسبة (67%) و(1182) إناث وبنسبة (33%)، وتألقت العينة من (300) موظفاً وموظفةً وبواقع (202) موظفاً من الذكور و(98) موظفةً من الإناث، و(137) موظفاً وموظفةً ممن مدة خدمتهم خمسة سنوات فأقل و(163) موظفاً وموظفةً ممن مدة خدمتهم (6) سنوات فأكثر ، أما عينة وضوح التعليمات فقد بلغت (30) موظفاً وموظفةً، وعينة التحليل الإحصائي (300) وبلغت عينة حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار (50) وبطريقة الفا كرونباخ (300) ، وعينة التطبيق النهائي (300) موظفاً وموظفةً.

رابعاً: اداة البحث: لتحقيق أهداف البحث، قام الباحث ببناء مقياس الضمير المهني:

أداة البحث: مقياس الضمير المهني: المقياس هو أداة لجمع البيانات عن الظاهرة المدروسة عن طريق استمارة تجري تعبئتها من قبل المستجيب (غرابية، 2010: 7)، وبعد اطلاع الباحث على المقاييس والادبيات والنظريات الخاصة بالضمير المهني ولغرض تحقيق اهداف البحث بقياسها لدى موظفي الجامعة، ولعدم وجود اداة تلائم خصائص عينة البحث (حسب اطلاع الباحث) ولكنه استفاد منها في صياغة فقراته، إذ تم صياغة (36) فقرة للمقياس بصورته الأولية وحسب مجالاته الاربعة (الاتقان والمهارة ، الرضا عن

النفس، التضحية والإيثار، الشعور بالمسؤولية) وبمعدل (9) فقرات لكل مجال، ثم قام الباحث باستخراج الخصائص السيكولوجية للمقياس وفق الإجراءات الآتية:
أ- تعليمات المقياس:

حرص الباحث على أن تكون تعليمات المقياس واضحة وسهلة الفهم وبسيطة، على المستجيب قراءتها بتأني ودقة والاجابة عليها بموضوعية وامانة وصدق، علما لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة لكي يبتعد المستجيب عن المرغوبية الاجتماعية والتزييف في الإجابة، وان الإجابة لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، ولا داعي لكتابة الاسم.

ب- الصدق الظاهري:

يستخدم مفهوم الصدق الظاهري مؤشراً لصدق الاختبارات النفسية، ويعتمد الصدق الظاهري عادةً على فحص الخبراء منطقياً لفقرات المقياس وتقدير مدى تمثيلها للسلوك او الخاصية المراد قياسها (Anderson, 1995 : 136).

ثم عرض الباحث المقياس بصيغته الأولية على (16) خبيراً ومحكماً من المختصين في العلوم التربوية والنفسية، طلب منهم فحص ابعاد المقياس الاربعة (الالتقان والمهارة، الرضا عن النفس، التضحية والإيثار، الشعور بالمسؤولية) ومدى ملائمة الفقرات لأبعاد المقياس ومدى انتمائها لمجالاتها، ومدى قياسها للضمير المهني، وبعد جمع اراء الخبراء والمحكمين، تم تحليلها باستخدام النسبة المئوية ومربع كاي، وبناءً على آراءهم قام الباحث بتعديل بعض الفقرات وحذف الفقرات التي لم تكن دالة واقل من النسبة المئوية البالغة (80% فأكثر) والجدول (1) يبين ذلك.

جدول (1)

آراء المحكمين والخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الضمير المهني

المجالات	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	الموافقون		المعارضون		قيمة مربع كاي		مستوى الدلالة
			العدد	النسبة	العدد	النسبة	المحسوبة	الجدولية	

0,05			المؤوية		المؤوية				
دالة	3,84	16	%0	0	%100	16	8	-6-5-4-2-1	الاتقان والمهارة
غير دالة*	3,84	2,25	%31	5	%69	11	1	9-8-7	
دالة	3,84	16	%0	0	%100	16	8	-6-5-4-3-2	الرضا عن النفس
غير دالة*	3,84	1	%38	6	%62	10	1	9-8-7	
دالة	3,84	16	%0	0	%100	16	8	-4-3-2-1	التضحية والإيثار
غير دالة*	3,84	2,25	%31	5	%69	11	1	9-8-6-5	
دالة	3,84	16	%0	0	%100	16	8	-4-3-2-1	الشعور بالمسؤولية
غير دالة	3,84	2,25	%31	5	%69	11	1	9-7-6-5	
غير دالة	3,84	2,25	%31	5	%69	11	1	8	

* تحذف الفقرة (3) من مجال الاتقان والمهارة، والفقرة (1) من مجال الرضا عن النفس، والفقرة (7) من مجال التضحية والإيثار، والفقرة (8) من مجال الشعور بالمسؤولية كونها غير دالة إحصائياً، وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (32) فقرة.

ت- التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

قام الباحث بتطبيق مقياس الضمير المهني بصيغته الأولية على عينة من موظفي جامعة تكريت مكونة من (30) موظفاً وموظفةً اختيروا بطريقة عشوائية وبصورة متساوية، وكان الغرض من التطبيق الآتي:

1- التعرف على وضوح الفقرات من حيث معناها وصياغتها.

2- التعرف على وضوح التعليمات.

3- تحديد متوسط الزمن المستغرق للإجابة.

وقد تبين من نتائج التطبيق الاستطلاعي وضوح التعليمات وكذلك الفقرات وان متوسط الزمن المستغرق للإجابة على المقياس قد بلغ (12) دقيقة.

ث- القوة التمييزية لفقرات مقياس الضمير المهني:

اعتبر ايبيل (Ebel) القوة التمييزية من الخصائص القياسية المهمة لفقرات المقاييس والاختبارات النفسية لكونها تكشف قدرة كل فقرة على قياس الفروق الفردية في الخصيصة التي يقوم على أساسها هذا النمط من القياس (Ebel. 1972: 339).

إن الغرض من حساب القوة التمييزية لفقرات هو لإبقاء الفقرات التي لها القدرة على التمييز بين المجموعتين الدنيا والعليا واستبعاد الفقرات التي ليس لها القدرة على التمييز بين المجموعتين (mathlok, 1997 : 9).

ولحساب القوة التمييزية اتبع الباحث الخطوات الآتية:

1- تم سحب عينة عشوائية بلغ عددها (300) موظفاً وموظفةً ومن الجنسين الذكور والإناث ومن الذين لديهم خدمة اقل من (5) سنوات وأكثر من (5) سنوات، وكما موضح في جدول (1).

2- تطبيق المقياس على عينة التمييز ومن ثم تصحيح استمارات الإجابة على المقياس وحساب الدرجة الكلية لكل مستجيب، ثم تم ترتيب الاستمارات من اعلى درجة إلى اقل درجة وتحديد نسبة (27%) من الدرجات العليا والتي بلغ عددها (81) استمارة وكذلك تحديد (27%) من الدرجات الدنيا والتي بلغت نفس العدد، ان تحديد نسبة (27%) من المجموعتين العليا والدنيا هو للحصول على مجموعتين بأقصى ما يمكن من تباين وحجم، ويعد هذا الاجراء أفضل تقدير للقوة التمييزية.

3- بعد تحديد المجموعتين الدنيا والعليا تم حساب القوة التمييزية لكل فقرة باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وباستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وكانت القيمة التائية المحسوبة اعلى من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (160) لجميع فقرات المقياس باستثناء الفقرات (16 و 21).

*جميع الفقرات دالة إحصائياً، باستثناء الفقرات (16 و 21)، عند مستوى دلالة (0,05)، القيمة التائية الجدولية (1,96) درجة الحرية (160)

ج - صدق الفقرات: علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

يقصد بصدق الفقرة قدرتها على قياس السمة التي يراد قياسها سواء اجاب عليها المستجيب بالرفض أو الموافقة، ومن الوسائل المستعملة في حساب الاتساق الداخلي للمقياس اسلوب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، إذ يهتم هذا الاسلوب بمعرفة كون كل فقرة من فقرات المقياس تسير في الاتجاه الذي يسير فيه المقياس كله، ويشير المختصين في القياس النفسي والتربوي إلى أن العلاقة العالية الموجبة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس تعني أن الفقرة تقيس السمة التي يقيسها المقياس نفسه، وإن استبعاد الفقرات ذات الارتباط الضعيف بالدرجة الكلية والاحتفاظ بالفقرات ذات الارتباط القوي يجعل الاختبار اكثر تجانساً وأكثر صدقاً (Anastasi,1997 : 202) ، وقد طبق الباحث معامل ارتباط بيرسون ، إذ كانت جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298) والقيمة التائية الجدولية (1,96)، وذات ارتباط قوي،

*جميع الفقرات دالة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298)، القيمة التائية الجدولية (1,96) وقيمة معامل الارتباط (القيمة الحرجة) البالغة (0,098).

د - علاقة درجة المجال بالمجالات الأخرى وبالدرجة الكلية لمقياس الضمير المهني:

استعمل الباحث معاملات ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لحساب ارتباط المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية للمقياس والجدول (2) يبين قيم تلك الارتباطات.

جدول (2)

مصفوفة العلاقات الارتباطية بين المجالات والدرجة الكلية لمقياس الضمير المهني

معامل الارتباط					معامل الارتباط المجالات
الضمير المهني	الشعور بالمسؤولية	التضحية والإيثار	الرضا عن النفس	الالتقان والمهارة	
0,66	0,48	0,40	0,45	1	الالتقان والمهارة
0,68	0,47	0,43	1		الرضا عن النفس
0,67	0,42	1			التضحية والإيثار
0,72	1				الشعور بالمسؤولية
1					الضمير المهني

يتبين من الجدول (2) أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0,40 - 0,72) وقد اختبرت دلالات معاملات الارتباط من خلال مقارنتها مع القيم الحرجة لمعاملات الارتباط لبيرسون البالغة (0,098) عند

درجة حرية (298) ومستوى دلالة (0,05) مما يشير إلى وجود علاقة موجبة بين المجالات مع بعضها وبين المجالات والمقياس.

خ - الخصائص الوصفية الاحصائية لمقياس الضمير المهني:

لا بد أن يتصف أي مقياس بمجموعة من المؤشرات الإحصائية والتي تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي، ويمكن التعرف على طبيعة التوزيع من خلال مؤشرين أساسيين هما المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويكون التوزيع التكراري متماثلاً حينما تتطابق قيم المتوسط الحسابي والوسيط والمنوال، ويكون التوزيع التكراري موجباً أو سالباً حينما تكون قيم المؤشرات الثلاثة لا تنطبق بعضها على البعض (فيركسون، 1991: 78) أن الالتواء والتفرطح وإن كانا يعدان خاصيتين من خصائص التوزيعات التكرارية، إذ يشير معامل التفرطح إلى مدى تركيز التكرارات في منطقة ما للتوزيع الاعتدالي، ومعامل الالتواء إلى درجة تركيز التكرارات عند القيم المختلفة للتوزيع ، فمن الممكن التمييز بين التوزيعات من خلال درجة ونوع التفرطح والالتواء، حيث تستخدم عادة مؤشرات إحصائية للتعبير عنهما (عودة والخليلي، 1988: 79).

إن معرفة درجة تفرطح أي توزيع ونوعه لا بد من أن يقارن هذا المعامل بمقياس يتخذ اساساً إذ يقارن هذا بمعامل التفرطح المقابل له في المنحنى الطبيعي القياسي الذي تعادل قيمته (0,263)، فإذا زاد المعامل المحسوب عن هذه القيمة يكون التوزيع أكثر تسطحاً وإذا قل عنها اتجه التوزيع إلى أن يكون مدبباً (البياتي والصالحي، 2008: 267)، ومن ملاحظة الجدول (5) يتبين أن الدرجات على الضمير المهني قد توزعت بشكل اعتدالي أو قريب من الاعتدالي ، مما يشير إلى إمكانية استخدام الاحصاء المعلمي في تحليل البيانات والجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3)

المؤشرات الإحصائية لمقياس الضمير المهني

ت	المؤشرات الإحصائية	القيم
---	--------------------	-------

300	عدد أفراد العينة N	1
115,04	المتوسط الحسابي Mean	2
90	المتوسط الفرضي Hypothesized Mean	3
116,25	الوسيط Median	4
115	المنوال Mode	5
14,23	الانحراف المعياري Standard Deviation	6
202,4929	التباين Variance	7
0,423-	الالتواء Skewness	8
0,490-	التقرطح kurtosis	9
64	المدى Range	10
76	أقل درجة Minimum	11
140	اعلى درجة Maximum	12
34513	المجموع Sum	13

عند ملاحظة قيم المؤشرات الاحصائية في الجدول (3) لمقياس الضمير المهني، نجد أنها تتسق مع معظم مؤشرات المقاييس العلمية، توزيع درجات أفراد عينة البحث تقترب من التوزيع الطبيعي، مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق المقياس.

د- ثبات مقياس الضمير المهني: تم حساب ثبات مقياس الضمير المهني بطريقتين:

1- معامل الارتباط بطريقة الفا كرونباخ :

تعتمد طريقة الفا كرونباخ على الاتساق في اداء الفرد من فقرة إلى اخرى، وتستند على معرفة الانحرافات المعيارية لل فقرات والانحراف المعياري للاختبار (الزوبعي وآخرون، 1981 : 79)، باعتبار أن الفقرة عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته، إذ يقسم المقياس إلى عدد من الأفراد يساوي عدد فقراته، ويتم حساب التباينات بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس (عودة والخليلي، 1988: 254)، وقد استخرج الباحث ثبات المقياس بهذه الطريقة من درجات استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغة (300) استمارة، وبلغت قيمة ثبات مقياس الضمير المهني (0,86) درجة وهي قيمة ثبات عالية.

2- طريقة الاختبار إعادة الاختبار:

قام الباحث بتطبيق مقياس الضمير المهني على عينة ممثلة من موظفي الجامعة بلغ حجمها (50) موظفاً وموظفة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ثم اعاد التطبيق على العينة أنفسها مرة اخرى بعد فاصل زمني قدره اسبوعان، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيقين، وبلغ معامل الارتباط (0,82) درجة، ويسمى معامل الثبات بهذه الطريقة بمعامل استقرار الاداء عبر الزمن.

وصف مقياس الضمير المهني بصورته النهائية:

بعد إجراء العمليات الخاصة ببناء مقياس الضمير المهني، اصبح المقياس يتكون من (30) فقرة، ولكل فقرة خمسة بدائل للإجابة هي (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة ضعيفة، لا تنطبق عليّ) واوزانها (5، 4، 3، 2، 1) لل فقرات الإيجابية وعكسها لل فقرات السلبية (1، 2، 3، 4، 5) وتكون اعلى درجة للمقياس (150) وادنى درجة (30)، والمتوسط الفرضي للمقياس بلغ (90) درجة والوقت المستغرق للتطبيق (18) دقيقة.

الفصل الرابع/ عرض النتائج وتفسيرها:

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج البحث ومناقشتها وفقاً للإطار النظري ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة وعلى وفق الاهداف الاتية:

البحث: يهدف البحث الحالي التعرف على:

الهدف الاول: الضمير المهني لدى موظفي الجامعة.

من اجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث بمعالجة البيانات التي حصل عليها من تطبيق مقياس الضمير المهني على عينة من موظفي الجامعة بلغت (300) موظفاً وموظفة، وقد اظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة بلغ (115,04) درجة وانحراف معياري (14,23) درجة، ثم تمت مقارنة درجة المتوسط المحسوب مع المتوسط النظري للمقياس البالغ (90)* درجة، إذ تبين أن المتوسط المحسوب لنتائج العينة اكبر من المتوسط النظري للمقياس، وأن الموظفين يتمتعون بضمير مهني مرتفع.

ولغرض التعرف على دلالة الفرق بين المتوسطين المتحقق والنظري طبق الباحث الاختبار التائي لعينة واحد (t-test one simple) إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (30,47) درجة ثم تمت مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (299) تبين أن القيمة المحسوبة

أكبر من القيمة الجدولية ولصالح المتوسط الحسابي المتحقق لدرجات أفراد العينة. وكما موضح في الجدول (4).

جدول (4)

نتائج مقارنة المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمقياس الضمير المهني لدى موظفي الجامعة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة 0,05
				المحسوبة	الجدولية		
الضمير المهني	115,04	14,23	*90	30,47	1,96	299	دالة

*المتوسط النظري = مجموع قيم البدائل مقسوماً على عدد القيم مضروباً في عدد الفقرات

يتضح من النتيجة المعروضة في الجدول (4) اعلاه وجود فرق دال إحصائياً بين المتوسط الحسابي والمتوسط النظري لمقياس الضمير المهني وإن الفرق لصالح المتوسط الحسابي وهذا يدل على امتلاك الموظفين لضمير مهني ، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن الموظفين ينتمون إلى بيئة اجتماعية تسهم في زرع وتنمية الضمير لدى ابنائها منذ مرحلة الطفولة، إذ أن هذه البيئة تعطي اهتماماً كبيراً لتربية الابناء على القيم العراقية الاصلية التي تشجع ابناء المجتمع على ضرورة التحلي بالشعور بالمسؤولية واتقان مهارات العمل والشعور بالذنب والندم عند اخفاقه بإنجاز ما مطلوب منه، فضلاً عن نبذ المجتمع للموظف الذي لا يحمل هذه السمات.

الهدف الثاني: الفروق ذات الدلالة الاحصائية للضمير المهني تبعا لمتغير الجنس (ذكور- اناث) لدى موظفي الجامعة.

لغرض تحقيق هذا الهدف طبق الباحث مقياس الضمير المهني على أفراد العينة البالغ عددها (300) موظفاً وموظفة، ثم قام بمعالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين (T-test for two independent, unequal samples)، واطهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للذكور قد بلغ (113,04) درجة وانحراف معياري بلغ (14,28) درجة، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (117,02) درجة وانحراف معياري بلغ (11,92) درجة، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (1,80) درجة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298) ، وتبين أن القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيمة التائية الجدولية ، وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فرق بين الموظفين والموظفات في متغير الضمير المهني، والجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين لدلالة الفروق في درجات الضمير المهني لدى موظفي الجامعة تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث).

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية		
الضمير المهني	ذكور	202	113,04	14,28	1,80	1,96	298	غير دالة*
	إناث	98	117,02	11,92				

وتشير النتيجة في الجدول (5) اعلاه إلى عدم وجد فروق بين الجنسين في الضمير المهني، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة البيئة الاجتماعية والثقافية المشتركة بين الموظفين والموظفات وإلى خضوعهم إلى لنفس القوانين والتعليمات في الجامعة، فضلاً عن ان غالبية الموظفين من محافظة صلاح الدين مما يعني انهم يخضعون لنفس القيم الاجتماعية السائدة في المحافظة، وخضعوا الى اساليب تنشئة اجتماعية متقاربة مما نما فيهم قيم الشعور بالمسؤولية والقيم الاخلاقية وقيم الاتقان والانجاز في العمل.

الهدف الثالث: الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الضمير المهني وفقاً لمتغير الخدمة (1-5 سنوات - من 6 سنوات فأكثر) لدى موظفي الجامعة.

لغرض تحقيق هذا الهدف طبق الباحث مقياس الضمير المهني على أفراد العينة البالغ عددها (300) موظفاً وموظفة، ثم قام بمعالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين (T-test for two independent, unequal samples)، وظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لذوي الخدمة (1-5 سنوات) قد بلغ (114,05) درجة وانحراف معياري بلغ (13,79) درجة، بينما بلغ المتوسط الحسابي لذوي الخدمة (6 سنوات فأكثر) قد بلغ (116,01) درجة وانحراف معياري بلغ (14,52) درجة، وبلغت القيمة التائية المحسوبة (0,87) درجة عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (298)، وتبين أن القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيمة التائية الجدولية، وهذه النتيجة تشير إلى عدم وجود فرق بين الموظفين والموظفات في متغير مدة الخدمة، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6)

نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين لدلالة الفروق في درجات الضمير المهني تبعا لمتغير مدة الخدمة (1-5 سنوات - من 6 سنوات فأكثر).

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مدة الخدمة	المتغيرات
		الجدولية	المحسوبة					
0,05								
غير دالة*	298	1,96	0,87	13,79	114,05	137	من 1- 5 سنوات	الضمير المهني
				14,52	116,01	163	من 6 سنوات فأكثر	

* لا توجد فروق في الضمير المهني بين الموظفين والموظفات استناداً إلى مدة الخدمة وتشير النتيجة في الجدول (6) اعلاه إلى عدم وجد فروق بين الموظفين في المديتين في الضمير المهني، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة البيئة الجامعة والتي يتعرض فيها الجميع من الموظفين والموظفات بغض النظر عن مدة خدمتهم إلى نفس القوانين والتعليمات في الجامعة، فضلاً عن ان غالبية الموظفين من محافظة صلاح الدين من الدين الإسلامي ويخضعون لنفس القيم الدينية الاجتماعية السائدة في المحافظة، والدين الاسلامي وقيمنا الاجتماعية كلها تحت الانسان على اداء عمله بالشكل الذي يرضي الله اولاً وارضاء الذات ثانياً مما ينمي فيهم قيم الشعور بالمسؤولية والقيم الاخلاقية وقيم الاتقان والانجاز في العمل.

الفصل الخامس/

الاستنتاجات:

- 1- أن موظفي جامعة تكريت يتمتعون بضمير مهني بمستوى مرتفع.
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متغير الضمير المهني لدى موظفي وموظفات جامعة تكريت بحسب متغير الجنس (ذكور - اناث).
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متغير الضمير المهني بين الموظفين والموظفات في متغير مدة الخدمة (1- 5سنوات) (6سنوات فأكثر).

التوصيات:

بناءً على ما تم تقديمه من استنتاجات، يوصي الباحث بما يلي:

1-التأكيد على الاهمية الواضحة للضمير المهني في جميع مجالات العمل وميادينه، ابتداءً من أبسط مهنة الى اعلى درجات السلم الوظيفي، كون ان الضمير المهني يعتبر اساساً لازدهار المؤسسات وأخيراً هو ازدهار البلد.

2-التأكيد على الإخلاص في العمل وحب ما نقوم به من مهنة كي نكون قدوة للآخرين، وكي نعمل على إنشاء جيلاً يمتلك ضميراً مهنيًا عالياً.

3-أقامت برامج توعوية وبرامج تثقيفية فيما يخص أهمية الضمير المهني للارتقاء بالبلد والنهوض به كي يأخذ مكانه ما بين الدول الاخرى.

المقترحات:

1-أجراء دراسات وبحوث عن الضمير المهني لأختصاصات وعينات أخرى.

2-ربط الضمير المهني بمتغيرات أخرى.

المصادر

-Abdul Aziz, Miftah Muhammad (2010): Scientific Research Methods in Educational and Psychological Sciences, Their Methods and Techniques, Dar Al Nahda Al Arabiya, Beirut.

-_Ahsinat, Ben Issa (2008): The educational field and professional ethics, Al-Hewar Al-Mutamadin - Issue: 2267 - 4/30/2008 - 23: 11.

-_Al-Bashrawi, Shaker Muhammad Ahmad (2023): Educational, Psychological and Social Research Methods, 2nd ed., Dar Araa, Baghdad, Iraq.

-Al-Bayati, Muzaffar Fadhel, Al-Salihi, Rashid Abdul Razzaq, (2008): Educational Statistics, 1st ed., Mosul University Press.

-Al-Furaij, Saleh bin Abdullah bin Abdul Mohsen (2006): A working paper entitled: The absence of professional conscience among faculty members, its most prominent manifestations, causes, and some proposed solutions, Faculty of Education, Zagazig University.

-_Al-Halyan, Issa (2010): The absence of professional conscience, Saudi Arabia, Okaz newspaper.

-_Al-Khalayleh, Muhammad Mahmoud, (1987): The concept of personal social responsibility among university youth in Jordanian society, published research, Kuwait University, Arab Journal of Humanities, Issue 26.

-_Al-Kubaisi, Wahib Majeed and Al-Khazraji, Sanaa Ali Hassoun (1999), Psychological Measurement, ed. (1), Baghdad, House of Books and Documents.

-_Al-Meead, Ibrahim Karkour (2016): The absence of professional conscience WWW.Oujdacity.Not.

- Al-Najjar, Jumaa Nabil, (2010): Measurement and Evaluation, 1st ed., Dar Al-Ilm Lil-Malayin, Beirut.
- Al-Taie, Afrah Hadi (2019): Professional Conscience and Its Relationship to Psychological Needs, Journal of Psychological Sciences, Ministry of Higher Education and Scientific Research, Baghdad, Iraq.
- Al-Zubaie, Abdul Jalil Ibrahim and others, (1981): Psychological Tests and Measurements, Dar Al-Kutub for Printing, University of Mosul.
- Anastasi, A. and Urbina, S. (1997) Psychological Testing . New Jerrey, Prentice_ Hill.
- Anderson, J. E (1995) : Cool school an alternative secondary school experience. The minister of education, queens park.
- Awda, Ahmad Suleiman, and Al-Khalili, Khalil Yousef (1988): Statistics for the Researcher in Education and Human Sciences, Dar Al-Fikr, Jordan.
- Basyouni, Muhammad (2018): Professional Conscience and the Progress of the People, Al-Watan Newspaper, Thursday, Dhu al-Qi'dah 20, 1439 AH, August 2, 2018 AD.
- 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.
- Eble, R. L. (1972) : Essentialof Educational measurement . New York, USA.
- Ferguson, George I. (1991): Statistical Analysis in Education and Psychology, translated by Hana Al-Akeili, Dar Al-Hikma, Baghdad, Iraq.
- Ghrabyah et al. (2010): Scientific Research Methods in Social and Human Sciences, 5th ed., Wael Publishing House, Amman, Jordan.
- Giubilini, alberto (2016): the Stanford Encyclopedia of philosophy Stanford University, library of congress catalog Data: ISSN 1095-5054 .
- Hamsha, Muhammad (2011): Professional Conscience, Morocco, Dar Ould Zidouh.
- Haridi, Adel Mohammed and Shawqi, Farag Tarif (2002): Sources of perceived happiness in light of the Big Five personality factors, religiosity and some other variables, Cairo, Psychology Journal.
- Jamil, Sari Asaad, (2022), Measuring Psychological Empowerment among Primary School Teachers in Sharqat District, Tikrit University Journal of Humanities.
- Jamil, Sari Asaad, (2022), The Feeling of Self-consideration and its Relationship to the Efficiency of Confrontation among University, Tikrit University Journal of Humanities.
- Khalil, Hassan Abdul Amir (2020): Professional competence and its relationship to professional conscience and personal responsibility among teachers, University of Baghdad, College of Islamic Sciences, Official email: hasan.a.kh@ihcoedu.uobaghdad.edu.iq.
- Makki, Anisa Al-Sharif (2015): Why does conscience disappear? Al-Youm Newspaper, Wednesday, June 22, 2015, Issue 15377.
- Mathlok, S. (1997): Basic concepts in item and test analysis texas and M. university.

-Nazmi, Faris Kamal (2010): The crisis of professional conscience among the Iraqi individual, Al-Hewar Al-Mutamadin, 5/28/2010.

-Touhami, Ibrahim and Naji (2012): Corporate Governance as a Mechanism to Reduce Financial Corruption, Algeria, University of Mohamed Khedir, Biskra.

- Zrouati, Fatima Zahra (2013): Article "Professional Conscience Between Ego and Duty", Algeria, Ministry of National Education.