

الاستقطاب الأخلاقي لدى تدريسين الجامعة

مها اركان حسن

maha.abd2206m@coeduw.uobaghdad.edu.iq

أ.م.د. ازهار هادي رشيد

جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات

الملخص

يستهدف البحث الحالي التعرف الى:

١. الاستقطاب الاخلاقي لدى تدريسين الجامعة .
 ٢. الفروق في الاستقطاب الاخلاقي وفقا لمتغيرات: الجنس (ذكور- اناث)، اللقب العلمي (استاذ-استاذ مساعد- مدرس - مدرس مساعد).
- يتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسين جامعة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) ولجميع كلياتها العلمية والانسانية، والبالغ عددهم (٧٥٨٣) تدريسي وتدرسية، موزعين وفقاً لمتغير الجنس، اذ بلغ عدد التدريسيين الذكور (٣١٣٥) وبنسبة (٤١%) في حين بلغ عدد التدريسيات الاناث (٤٤٤٨) وبنسبة (٥٩%). وقد تم اختيار عينة التطبيق النهائي في البحث الحالي بالأسلوب المتناسب اذ بلغت العينة (٣٥٠) تدريسي وتدرسية من تدريسيي جامعة بغداد موزعين على وفق الجنس بواقع (١٤٤) تدريسي و(٢٠٦) تدرسية، اما فيما يتعلق باللقب العلمي فقد بلغ عدد التدريسيين من حملة لقب استاذ (٥٦) تدريسي وتدرسية ، وبلغ عدد التدريسيين من حملة لقب استاذ مساعد (١٠١) تدريسي وتدرسية ، وبلغ عدد التدريسيين من حملة لقب مدرس (١٠٩) تدريسي وتدرسية، وبلغ عدد التدريسيين من حملة لقب مدرس مساعد (٨٤) تدريسي وتدرسية ومن اجل تحقيق اهداف البحث تم بناء مقياس الاستقطاب الاخلاقي وفقاً لنظرية التصنيف الذاتي لـ (Turner&et al, 1987)، تألف مقياس الاستقطاب الاخلاقي بصورته النهائية من (٢٠) فقرة موزعة على مجالين وهما (المجال الشخصي) وعدد فقراته(١١) فقرة و(المجال الاجتماعي) والذي بلغ عدد فقراته (٩) فقرات ، وكل فقرة خمسة بدائل وهي (تنطبق علي دائماً ، وتنطبق علي غالباً ، وتنطبق علي احياناً ، وتنطبق علي نادراً ، لا تنطبق علي ابداً)، والوزن المخصص لهو: (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على التوالي، وتم استخراج للمقياس الصدق والثبات. وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائياً توصل الي البحث الي مجموعة من نتائج: وهي :

١. على أن التدريسيين الجامعة لديهم مستوى من الاستقطاب الأخلاقي.

٢. لا يوجد فرق دال احصائيا تبعا لمتغير الجنس (الذكور، الاناث) ، لا يوجد فرق دال احصائيا تبعا لمتغير القب العلمي (استاذ، أستاذ مساعد) لا يوجد فرق دال احصائيا تبعا لمتغير القب العلمي (استاذ، مدرس) يوجد فرق دال احصائيا تبعا لمتغير القب العلمي (استاذ، مدرس مساعد) يوجد فرق دال احصائيا تبعا لمتغير القب العلمي (أستاذ مساعد، مدرس) ويوجد فرق دال احصائيا تبعا لمتغير القب العلمي (أستاذ مساعد، مدرس مساعد) ولا يوجد فرق دال احصائيا تبعا لمتغير القب العلمي (مدرس، مدرس مساعد) وقد خرجت الباحثتان في ضوء النتائج بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الاستقطاب الاخلاقي، تدريسين الجامعة.

Moral polarization among university teachers

MAHA ARKAN AHSAN

Azhar Hadl Rashid

PhD – assistant professor

University of Baghdad / College of Education for Girls

Abstract

The current research aims to identify:

1. Moral polarization among university faculty members.
2. Differences in moral polarization according to the following variables: gender (males – females), academic title (professor – assistant professor – lecturer – assistant lecturer).

The current research community is defined as the faculty members of the University of Baghdad for the academic year (2023–2024) across all its scientific and humanities colleges, totaling (7,583) male and female faculty members, distributed according to gender. The number of male faculty members reached (3,135), representing (41%), while the number of female faculty members reached (4,448), representing (59%). The final application sample in the current research was selected using the proportional method, as the sample amounted to (350) male and female instructors from the University of Baghdad, distributed according to gender, with (144) male instructors and (206) female instructors. As for the academic title, the number of instructors holding the title of professor

amounted to (56) male and female instructors, the number of instructors holding the title of assistant professor amounted to (101) male and female instructors, the number of instructors holding the title of lecturer amounted to (109) male and female instructors, and the number of instructors holding the title of assistant lecturer amounted to (84) male and female instructors. In order to achieve the research objectives, the moral polarization scale was built according to the self-classification theory of ((Turner & et al, 1987 The final version of the moral polarization scale consisted of (20) items distributed over two domains: the personal domain, which had (11) items, and the social domain, which had (9) items. Each item had five alternatives: (always applies to me, often applies to me, sometimes applies to me, rarely applies to me, never applies to me). The weight assigned to it was (5, 4, 3, 2, 1), respectively. Validity and reliability were determined for the scale. After collecting and statistically processing the data, the research reached a set of results:

1. That university lecturers have a level of moral polarization.
2. .There is no statistically significant difference according to the gender variable (males, females). There is no statistically significant difference according to the academic title variable (professor, assistant professor). There is no statistically significant difference according to the academic title variable (professor, instructor). There is a statistically significant difference. Depending on the academic title variable (professor, assistant lecturer), there is a statistically significant difference depending on the academic title variable (assistant professor, lecturer), and there is a statistically significant difference depending on the academic title variable (assistant professor, assistant lecturer), and there is no statistically significant difference depending on the academic title variable (lecturer, assistant lecturer). In light of the results, the

researchers came up with a number of recommendations and proposals.

Keywords: Ethical polarization, university teaching.

الفصل الاول

مشكلة البحث

أن تعرض الفرد بشكل مستمر لكم هائل من (المحتوى الرقمي) المتمثل في (وسائل الاعلام، ومنصات التواصل الاجتماعي) التي قد تعرضه الى نوع من الضغوط الاجتماعية والفكرية في بيئة تتسم بسرعة التغير (الفكري، والمعرفي، والتكنولوجي، والتقنيات الحديثة) مثل (التعلم الإلكتروني، والذكاء الاصطناعي)، مما تؤثر على قدرة الفرد على التفاعل بفعالية مع هذه التطورات، ويؤدي ذلك إلى الشعور بالقلق من افكاره او قراراته، وبالتالي قد تدفع به إلى استقطاب افكار او تبني مواقف تكون محل جدل او استهداف من قبل تيارات فكرية مختلفة، وفي ظل هذه التغيرات الفكرية المعاصرة قد تدفع الفرد إلى استقطاب افكار تؤثر بشكل مباشر على افكار الفرد ومعتقداته .

اذ يشكل الاستقطاب الأخلاقي أحد الظواهر التي تؤثر بشكل عميق في الأفراد والمجتمعات على حد سواء حيث يمتد تأثيره إلى العديد من الجوانب (الشخصية، والاجتماعية، والسياسية) ويمكن أن يؤدي التباين المتزايد في القيم والمعتقدات إلى صراعات داخلية لدى الأفراد، مما يعمق الانقسامات المجتمعية ويُضعف التماسك الاجتماعي حيث يصبح الأفراد عرضة للتوترات (النفسية، والشخصية) نتيجة لضغوط الانتماء إلى مجموعات معينة في مواجهة الخلافات الفكرية والثقافية، مما قد يؤدي إلى تشويش الهوية الشخصية وتهديد الاستقرار النفسي للأفراد، (كاستلز، ٢٠٢٣: ٥). وقد يُؤثر الاستقطاب الأخلاقي بشكل كبير على الهوية الشخصية للأفراد، حيث يعانون من صراعات داخلية في (القيم، والمعتقدات) التي يحملونها وبين ما يفرضه المجتمع من معايير، وهذا التباين يزيد من مشاعر العزلة والتوتر الداخلي ويُضعف الثقة بالنفس، وفي ظل ضغوط التفاعل مع الآخرين من خلال وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة أذ تصبح هذه الفجوات الفكرية أكثر وضوحًا، مما يؤدي إلى تعميق التوترات بين الأفراد ويزيد من (الانعزالية الاجتماعية)، اذ يُسهم هذا التوتر في خلق بيئة نفسية غير مستقرة تؤثر على تكوين الهوية الشخصية ويدفع الأفراد نحو مواقف متطرفة دفاعًا عن قيمهم; Boylan, 2009; (312).

وتساهم وسائل التواصل الاجتماعي بشكل مكثف في تعزيز هذا الاستقطاب حيث يعزز الأفراد ارتباطهم بالمجموعات التي تشاركهم نفس (المعتقدات، والأيديولوجيات) وهذا التوجه يعزز من ظاهرة "الفقاعات الفكرية" التي تُقلل من فرص التفاعل مع الأفكار المتنوعة أو التفاهم مع

الأطراف الأخرى، إذ يؤدي ذلك إلى تضخيم الانقسامات الاجتماعية ويُزيد من العزلة بين (الأفراد، والجماعات) داخل المجتمع الواحد ومع ازدياد هذه الفجوات الفكرية تصبح عملية بناء مجتمع متماسك أقل قابلية للتحقيق مما يعوق التفاهم المتبادل ويسهم في زيادة التوترات الاجتماعية (Taylor, 2007; 74). وفي ضوء ما سبق ترى الباحثتان ان مشكلة البحث الحالي تكمن في الأجابه عن السؤال التالي: هل يتمتع تدريسي الجامعة بالاستقطاب الاخلاقي ؟

أهمية البحث

يُعدّ الاستقطاب الأخلاقي عنصراً أساسياً في بناء الهوية الأخلاقية للأفراد، حيث يؤثر بشكل مباشر على الإدراك والقدرة على اتخاذ القرار، كما يسهم في تشكيل علاقات اجتماعية تدعم استقرار الفرد (نفسياً، وأخلاقياً، واجتماعياً) إذا تكمن أهميته في تأثيره على بُعدين رئيسيين هما: (البعد الشخصي) الذي يعزز البناء الأخلاقي للفرد و (البعد الاجتماعي) الذي يوجّه بتشكيل الاتجاهات والقيم الجماعية مما يؤثر على آليات التواصل والتفاعل بين الأفراد، إذا يسهم الاستقطاب الاخلاقي على المستوى الشخصي في تطوير التفكير الناقد وتحديد المواقف الأخلاقية التي من خلالها تمكن الفرد من تبني القيم والمبادئ الاخلاقية التي توجه سلوكه وتصوراته اتجاه القضايا الانسانية المختلفة (Lapsley & Narvaez, 2004; 5).

كما إن الاستقطاب الأخلاقي في هذا السياق لا يُنظر إليه بوصفه انقساماً أو صراعاً، وإنما عملية انجذاب نحو منظومة قيمية تتشكل عبر التفاعل الأكاديمي والاجتماعي، فالنتيجة (الأخلاقية والقيمية) التي تتجذر في خبرات الأفراد وتوجهاتهم تؤثر بشكل كبير على الكيفية التي يتبنون بها مواقفهم الأخلاقية داخل البيئة الجامعية، كما أن التفاعل الاجتماعي بين (التدريسي والطلبة) يُعدّ عنصراً محورياً في تشكيل الاستجابات الأخلاقية، حيث يسهم في خلق بيئة أكاديمية تُعزز الحوار المسؤول والانفتاح على التعددية القيمية دون الوقوع في الاستقطاب السلبي، إضافةً إلى ذلك تلعب الهوية المهنية والأكاديمية للتدريسي الجامعي دوراً رئيسياً في تحديد مواقفه الأخلاقية، فبصفته مسؤولاً عن نقل المعرفة وبناء العقول يواجه تحديات تتطلب منه التوازن بين الحرية الأكاديمية والمسؤولية القيمية، وهذه المسؤولية تمتد لتشمل تأثير المنظومة التعليمية والتربوية التي تُشكل من خلال السياسات والمناهج والممارسات التدريسية والتي بدورها تُسهم في تحديد مسارات الاستقطاب الأخلاقي داخل الجامعة (Eisenberg & Lennon, 2015)

وتشير دراسة (Lapsley & Narvaez, 2004) الى تأثير البيئة التي ينشأ فيها الفرد على استقطابه الاخلاقي، فالبيئة التربوية والثقافية تُعدّ عاملاً محورياً في صياغة منظومة القيم الفردية، حيث تسهم في تحديد أساليب اتخاذ القرار الأخلاقي، إذا ان الاستقطاب الأخلاقي الحاد قد يؤدي بالفرد الى اتخاذ قرارات متصلة تفتقر إلى المرونة، مما يحدّ من قدرته على تبني

وجهات نظر مختلفة، في حين يُعزز الاستقطاب الأخلاقي المتزن من قدرة الفرد على استعمال التحليل الموضوعي والانفتاح الفكري، مما يُسهم في بناء تفكير أخلاقي متوازن وأكثر استيعاباً للتعقيدات الأخلاقية في المجتمع (Lapsley & Narvaez, 2004; 45). إذ تؤدي العمليات المعرفية والانفعالية دوراً مهماً في الاستقطاب الأخلاقي وذلك من خلال توضيح كيفية استجابة الفرد للمواقف الأخلاقية المختلفة وكيفية اتخاذ القرار المناسب لها، إذا يتميز الأفراد ذوو القناعات الأخلاقية المتطرفة صعوبة في التكيف مع المتغيرات الاجتماعية والأخلاقية، مما ينعكس على مستوى الرضا النفسي لديهم، في حين الأفراد الذين يتمتعون بالتفكير الأخلاقي المنفتح لديهم المرونة في مواجهة المواقف الأخلاقية مما تُسهم في تعزيز القدرة على مواجهة التحديات الأخلاقية المعقدة، ويساعد ذلك على تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي (Greene, 2013).

وتظهر أهمية الاستقطاب الأخلاقي على المستوى الاجتماعي من خلال توجيه الفرد إلى القيم والمبادئ السليمة في المجتمع وتشكيل أنماط التفكير الجماعي، فالمجتمعات التي تشهد استقطاباً أخلاقياً متزناً تكون أكثر قدرة على تعزيز الحوار الفعال والتفاهم المشترك، مما يحدّ من الانقسامات الفكرية بين الأفراد ويعزز التماسك الاجتماعي وعلى النقيض ذلك فإن الاستقطاب الأخلاقي الحاد قد يؤدي إلى خلق فجوات (فكرية، واجتماعية) تعيق تحقيق التعاون، مما يؤثر سلباً على الاستقرار الاجتماعي ويزيد من حدة الصراعات الفكرية في المجتمع (Nucci, 2001; 89). وللمؤسسات التربوية والإعلامية دوراً أساسياً في صياغة الخطاب الأخلاقي السائد في المجتمع، فالبعثات التعليمية تعزز التفكير الناقد والحوار الأخلاقي وتُساعد في بناء جيل واعي متزن قادر على اتخاذ القرار مما يقلل من احتمالية التصلب في المواقف الأخلاقية، في حين تعيق الخطابات الأخلاقية المتحيزة والحادة من الاستقطاب وتؤثر بدورها على قدرة الأفراد في التفاعل مع التنوع الفكري بشكل مرن.

وبذلك يكون للاستقطاب الأخلاقي دوراً في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والتربوي، حيث إنه يُسهم في تحقيق التوازن بين الالتزام بالقيم الأخلاقية والانفتاح على التعددية الفكرية، لذا فإن بناء استراتيجيات تعليمية قائمة على الحوار الأخلاقي والتفكير الناقد تعدّ وسيلة فعالة للحدّ من الاستقطاب الحاد، مما يُساعد في إعداد أفراد أكثر قدرة على التعامل مع التحديات الأخلاقية بطريقة واعية ومنتزنة (Rest et al., 1999; 102).

أي أن الاستقطاب الأخلاقي يسهم في تحقيق توازن بين القيم الشخصية والمعايير الاجتماعية، لذا يُعدّ أحد عناصر تعزيز الأمن الفكري وذلك من خلال تعلم الأفراد كيفية التفاعل مع القيم الشخصية والالتزام بالمعايير العامة، التي تمكنهم من تعزيز قدراتهم على التكيف في المجتمع، وهذا قد يقلل من الانقسامات الفكرية فيما بينهم وذلك بالاعتماد على التفكير المرن والتعاون

البناء مع الآخرين، اذ يساهم الاستقطاب الأخلاقي في إيجاد بيئة فكرية تشجع على التطور والنمو المشترك (Resnik,2011; 87).

فضلاً عما تقدم يستمد البحث الحالي أهميته النظرية من الجوانب الآتية :
الأهمية النظرية:

1. ندرة الدراسات العربية والأجنبية على حد علم الباحثان التي تناولت متغير الأستقطاب الأخلاقي ، مما يفتح المجال للباحثين الآخرين لإجراء المزيد من البحوث والدراسات حول هذه المتغير.

2. يقدم البحث الحالي عرضاً نظرياً للاستقطاب الاخلاقي الذي يسهم في إثراء المعرفة العلمية.
3. يستمد البحث الحالي أهميته من الفئة المستهدفة وهم تدريسي الجامعة ، وبما لديهم من أثر مباشر على تكوين شخصيات الطلبة ، أذ يعد تدريسي الجامعة من اهم الفئات في اي مجتمع متحضر .

الأهمية التطبيقية:

1. يقدم البحث الحالي أداة حديثة للقياس الاستقطاب الاخلاقي والمعد من قبل الباحثان، والتي تعد مرجعا مفيد للباحثين في اجراء ابحات لاحقة في المؤسسات التربوية والتعليمية.

اهداف البحث

يستهدف البحث الحالي التعرف الى:

1. الاستقطاب الاخلاقي لدى تدريسين الجامعة.
 2. الفروق في الاستقطاب على وفق متغيرات: الجنس (الذكور ، والأناث) واللقب العلمي (أستاذ ، وأستاذ مساعد ، ومدرس ، ومدرس مساعد) .
- حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بعينة من تدريسي الجامعة في جامعة بغداد / مجمع الجادرية / للعام الدراسي (2023/2024) وللجنسين (الذكور، والأناث) ولالألقاب العلمية (أستاذ، وأستاذ مساعد، ومدرس، ومدرس مساعد) .

تحديد المصطلحات:

الاستقطاب الأخلاقي Moral polarization :

عرفه (Turner,2010) : هو انجذاب الفرد نحو الاخرين او المجموعات الذين يتشابهون معه في الجوانب (الشخصية ،والاجتماعية) ويتضمن هذا الانجذاب تكوين اتصالات وروابط مع الاخرين قائمة على التشابه في (القيم ، والمعتقدات ، والمعايير) ويتضمن الأستقطاب الاخلاقي مجالين هما (الجانب الشخصي ، والجانب الاجتماعي) (Turner,2010; 20).

1_المجال الشخصي : ويتضمن الشعور بالامكانيات والقدرات التي يتشابه بها الفرد مع الآخرين من حيث سمات الشخصية والتي تعكس ترابطه معهم في هذه السمات والتأثر بهم مما يشعره بالرفاهية لشخصية.

2-المجال الاجتماعي : ويتضمن التفاعلات الاجتماعية والعلاقات بين الفرد والآخرين، اذ يميل الفرد إلى الاستقطاب والتأثر بالآخرين الذين يشابهونه اجتماعيًا، مما يعزز التواصل والتفاهم على وفق المعايير الاجتماعية فيما بينهم ، ويعكس مفاهيم القيادة والسلطة في هذه العلاقات (Turner,2010; 21).

التعريف النظري للاستقطاب الأخلاقي : تبنت الباحثان تعريف (Turner,2010) تعريفاً نظرياً للاستقطاب الأخلاقي وهو تعريف واسع غطى المصطلح ككل وذلك لاعتمادها على نظريته في تفسير مفهوم الاستقطاب الأخلاقي وفي بناء المقياس في البحث الحالي . اما التعريف الاجرائي للاستقطاب الأخلاقي :هي الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب عبر إجابته على فقرات مقياس الاستقطاب الأخلاقي الذي تم بنائه من قبل الباحثان في البحث الحالي على وفق نظرية (Turner,2010).

الفصل الثاني

اطار نظري

الاستقطاب الأخلاقي: Moral polarization

مقدمة لمفهوم الإستقطاب الأخلاقي

بدا ظهور هذا المفهوم من قبل عالم النفس الاجتماعي (Stoner,1961) عندما بدأ ابحائه في مجال عملية اتخاذ القرار (الأخلاقي، والاجتماعي) ومن قبل الفرد وكانت دراساته لها دورا كبيرا في توضيح تأثير الجماعة على الفرد في قراره الأخلاقي، ومن هنا صاغ مفهوم الإستقطاب الأخلاقي بأنه ظاهرة إجتماعية تشير إلى تباين شديد في القيم الأخلاقية والمبادئ بين مجموعات مختلفة من الأفراد، مما يؤدي إلى إنقسامات عميقة في الآراء والتوجهات الأخلاقية، وقد تطور مفهوم الإستقطاب الأخلاقي مع مرور الوقت، إذ بدأ يظهر بوضوح مع تزايد التفاعل بين الأفراد في سياقات متنوعة مثل (الثقافة، والدين، والسياسة) ، (Haidt, 2012; 71) ويعد كل من (Turner & Tajfel,1994) هم من أوائل من أشاروا إلى مفهوم الإستقطاب الأخلاقي في بداية التسعينيات من خلال نظرية التصنيف الذاتي ونظرية الهوية الاجتماعية، وأشاروا الى كيفية تأثير الهوية الجماعية على مواقف الأفراد داخل المجموعة وكيف تتم عملية الاستقطاب الاخلاقي، موضحين كيف أن التفاعل مع جماعة معينة، يمكن أن يعزز من ميل الأفراد إلى تبني مواقف أكثر تطرفاً، بما في ذلك المواقف الأخلاقية، وفي القرن الواحد والعشرون تم فهم الاستقطاب الأخلاقي على نطاق واسع في المجالات (السياسة، والدينية، والاجتماعية، والثقافية)

إذ تم تحليل كيفية تطور المواقف المتطرفة بين الأفراد نتيجة الانتماء إلى مجموعات متنافسة، سواء كانت (سياسية، أو دينية) وكيف يؤدي ذلك إلى تصاعد التوترات الأخلاقية (Van Lange, 2013; 918).

الآثار المترتبة على حدوث الإستقطاب الأخلاقي بين الأفراد والجماعات ويقسم إلى نوعين رئيسيين هما :

أ. الآثار الايجابية للإستقطاب الأخلاقي على كل من الفرد والجماعة منها :

١. تعزيز العلاقات الاجتماعية: ان الاستقطاب الأخلاقي يمكن أن يعزز من الروابط بين الأفراد، حيث يتقاسم الأفراد القيم والمبادئ المشتركة، مما يعزز الثقة والاحترام المتبادل بينهم .

٢. توجيه السلوك: الاستقطاب الأخلاقي يتم من خلاله تشكيل أنماط السلوك (الفردى أو الجماعي) وتنظيمه استنادًا إلى معايير وقيم محددة، بهدف تحقيق التكيف مع البيئة الاجتماعية والثقافية، و يبرز توجيه السلوك كآلية لضبط تصرفات الأفراد بما يتماشى مع القيم الأخلاقية التي تتبناها المجموعة، مما يعزز الالتزام والانتماء، ويمكن أن يسهم هذا التوجيه في تطوير سلوكيات إيجابية، مثل تعزيز (التعاون والاحترام المتبادل، وتعزيز التفاعل الاجتماعي الإيجابي، والالتزام بالقيم الأخلاقية) أو قد يؤدي إلى سلوكيات نفوذية إذا ارتبط بمواقف متطرفة أو رفض للآخر المختلف، (Van Lange, 2013; P.98).

٣. تحفيز السلوكيات الإيجابية: قد يدفع الإستقطاب الأخلاقي الأفراد إلى اتخاذ قرارات تعزز من رفاهية المجتمع ككل، مثل المشاركة في الأنشطة التطوعية مما يحفز السلوكيات الإيجابية في المجتمع.

٤. تعزيز الهوية: يمكن أن يسهم الإستقطاب الأخلاقي في تشكيل هوية الفرد، حيث يتبنى القيم والمبادئ التي يتوافق معها، مما يعزز شعوره بالانتماء الى المجموعة التي ينتمي لها ويعزز من هويته.

٥. التأثير على اتخاذ القرارات: إنّ الأفراد المستقطبين أخلاقياً لبعضهم البعض قد يتخذون قرارات جماعية وأخلاقية مدروسة وهذا يساعد على التماسك فيما بينهم ، (Cialdini, 2009; P.98).

ب. للاستقطاب الأخلاقي اثار سلبية على كل من الفرد والمجتمع منها :

١. التعصب: يمكن أن يؤدي الإستقطاب الأخلاقي إلى التعصب تجاه أولئك الذين يحملون قيماً مختلفة عن المجموعة التي ينتمي اليها الفرد، مما يعزز الإنقسامات الاجتماعية ، وهذا يجعل التواصل أكثر صعوبة مع الآخرين (Hogg & Reid, 2006; 65).

٢ . الإجهاد النفسي: قد يسبب الإستقطاب الأخلاقي صراعات داخلية للفرد، مما يؤدي إلى مشاعر القلق والتوتر حول كيفية التصرف في مواقف معينة وهذا يسبب حالة من الإجهاد النفسي للفرد.

٣ . التوقعات المثالية: قد يؤدي الاستقطاب الأخلاقي إلى توقعات مثالية من الآخرين، مما يمكن أن يسبب خيبة أمل للفرد عندما لا يتم تلبية هذه التوقعات (Schwartz,2012; 87) .

٤ . ضغط الأقران: يمكن أن ينشأ ضغط من الأقران على الفرد للامتثال لمعايير أخلاقية معينة للجماعة، وهذا يؤثر سلبًا على اختياراته الفردية.

٥ . التأثيرات في العلاقات: قد تؤثر المعتقدات الأخلاقية القوية على علاقات الفرد، مما يؤدي إلى صراعات مع الأفراد الذين يحملون وجهات نظر مختلفة، (Brown& Larson,2009; 98).

نظرية الإستقطاب الأخلاقي

نظرية تصنيف الذات لـ (Turner et al,1987)

يركز (Turner&et al,1987) في هذه النظرية على الكيفية التي يصنّف بها الأفراد أنفسهم في فئات اجتماعية وكيفية تأثير هذه التصنيفات على تفكيرهم وسلوكهم وعلى استقطابهم الى الافراد الاخرين (المجموعة) التي ينتمون اليها (Turner et al,1987; 54)، إذ يعد هذا تطورًا مهمًا لفهم الهوية (الاجتماعية، والشخصية، والأخلاقية) للفرد خصوصًا مع (السلوك الفردي، والجماعي) ومن خلال هذه النظرية، ينتقل الأفراد بين هويتهم (الشخصية، والاجتماعية، والأخلاقية) بناءً على المواقف الأخلاقية التي يتعرضون لها، وتكون الهوية الشخصية هي الأهم في التفاعل الجماعي لما لها من دور فعال في الإستقطاب الأخلاقي (Turner,1986; 87). وعندما يواجه الأفراد قضايا أخلاقية يتضح أن تحديد الهوية الأخلاقية يصبح أكثر أهمية في هذا السياق إذ قد يُظهر الأفراد ميلًا قويًا لتصنيف أنفسهم ضمن مجموعات أخلاقية محددة، استنادًا إلى التشابهات في كل من (القيم، والأخلاق، والعادات والتقاليد) مع الآخرين داخل تلك المجموعات، وفي هذا السياق تساهم الهوية الاجتماعية والهوية الشخصية في سد الفجوات الأخلاقية بين الأفراد في داخل المجموعات وهذا يساعد على الاستقطاب الأخلاقي الذي يكون له دور بتكوين الهوية الأخلاقية للأفراد .

اذ يؤكد (Turner, 1982) ان العملية المعرفية لتصنيف الذات تلعب دورًا أساسًا في تحويل إدراك الفرد من سماته الشخصية إلى شعوره بالانتماء الجماعي والأخلاقي، مما يؤدي إلى تنميط الذات وإضفاء الطابع النمطي على أفراد المجموعات الأخرى، وهذه العملية تعزز الإستقطاب الأخلاقي وتكون الهوية الأخلاقية (Turner, 1985; 32). وينشأ الاستقطاب الأخلاقي عندما يركز الافراد اهتماماتهم على أوجه التشابه بين أفراد المجموعة الداخلية والاختلافات التي تفصلهم

عن المجموعات الأخرى، مما يسهم في تعزيز الإدراك ويؤكد على القيم الأخلاقية والعادات والتقاليد المشتركة بين أفراد المجموعة الواحدة (Turner, 1999; 123) ويؤكد (Turner, 1995) أن الإستقطاب الأخلاقي يؤدي الى الانحياز نحو المواقف الأخلاقية للمجموعة، مما يسهم في تعميق (الهوية الاخلاقية) للأفراد في المجتمع، وتركز نظرية تصنيف الذات في إلقاء الضوء على كيفية اتخاذ الأفراد لمواقف أخلاقية مستقطبة بناءً على تصنيفاتهم (الشخصية والاجتماعية ، والاخلاقية) مما يؤدي إلى تعميق الإستقطاب داخل المجتمع وتأثيره على رؤيتهم تجاه القضايا الأخلاقية المثيرة للجدل، اذ يساهم الإستقطاب الأخلاقي في سد الفجوة بين الأفراد استناداً إلى معاييرهم الأخلاقية والعادات والتقاليد السائدة داخل الجماعات المتفق عليها (Turner&et al ,1995; 40).

وان أحد المبادئ الأساسية في نظرية تصنيف الذات (Turner&et al ,1995) هو بروز الهوية الاجتماعية والهوية الشخصية والهوية الاخلاقية، حيث يُصبح الفرد أكثر وعياً بانتمائه لأفراد جماعته بناءً على تشابهات معينة مع أعضائها، وان هذا الوعي يساعد في تصنيف الأفراد بين المجموعات الداخلية" والمجموعات الخارجية"، مما يزيد من قوة الاستقطاب الأخلاقي، وعندما تتلاءم التصنيفات الاجتماعية مع الموقف الاخلاقية، تزداد احتمالية أن يرى الأفراد أنفسهم وفقاً لتلك التصنيفات، مما يعزز من استقطابهم الأخلاقي اتجاه مجموعة متشابهين معهم بنفس (المبادئ ،والعادات ،والتقاليد الاجتماعية) (Turner& McGarty,1994;P.90). إذ يعد الإستقطاب الأخلاقي جزءاً من العملية التعليمية وذلك من خلال دوره الفعال في كيفية استجابة الأفراد للمواقف الأخلاقية المعقدة وأدراك المبادي والقيم التي تحكم تصرفاتهم وقراراتهم ويرجع هذا الدور الى التباين في الفروق الفردية بين الأفراد في القيم والمبادئ الأخلاقية التي يتبناها كلا منهما ، مما تعزز هذه الفروق السلوك المقبول والغير مقبول والذي يعد جزءاً مهماً من الوعي الأخلاقي (Turner,1999;p33). لذلك تعمل الفروق الفردية على تشكيل الهوية الاخلاقية لدى الفرد من خلال (النمو، وأساليب التنشئة الاجتماعية والخبرات ،والتقافية المختلفة) والتي تعمل تدريجياً على تنمية التفكير المتمحور حول الذات إلى التفكير المبدئي الذي يركز على المبادي والرعاية في المراحل المتقدمة من عمر الفرد وهذه العملية تسهم في تحسين التفاعل بين الأفراد، مما تساعدهم على تجاوز الفروق الفردية فيما بينهم والتوصل إلى فهم اعمق مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الإستقطاب الأخلاقي لديهم (Turner,1995;p.15).

ويرى (Turner,1999) ان الاستقطاب الاخلاقي يحقق قيم (العدالة ، والسماواة والكفاءة) لدى الأفراد مما يسهم في تعزيز ثقافة الحوار المتبادل لديهم وهذا يشجع على التفكير الناقد الذي يعمل في تحليل القضايا الأخلاقية وتصنيفها، (Turner& McGarty,1994; 90). ويعد التفاوض عنصراً مهماً في الإستقطاب الاخلاقي وذلك بسبب تأثيره على الأفراد والذي يعمل على

حل المشكلات وخلق التعاون المشترك فيما بينهم ، اما يؤدي بالفرد إلى الإستقطاب الاخلاقي ، (Turner&et al ,1995; 40) .

ويتضمن الإستقطاب الأخلاقي جانبين اساسين هما :

١. الجانب الشخصي: ويتضمن هذا الجانب الشعور بالإمكانيات والقدرات التي يتشابه بها الفرد مع الاخرين من حيث سمات الشخصية والتي تعكس ترابطه معهم في هذه السمات وتأثيراتها مما يشعره بالرفاهية الشخصية، والإستقطاب الأخلاقي يعكس تأثير القيم والمعتقدات الفردية في تشكيل الهوية الشخصية للفرد، فكما تعززت الهوية الشخصية، كلما ازداد تمسك الفرد بمواقفه الأخلاقية الخاصه به (Turner ,1999;p.88) وهذا قد يؤدي إلى تقليص الاختلافات في تقبل وجهات النظر المختلفة، إذ تصبح الهوية الشخصية أساسًا لتعريف الذات بوصفها مميزة وفريدة، ويعمل الأفراد على تأكيد اختلافاتهم عن الآخرين داخل الجماعة نفسها من خلال تبني مواقف أخلاقية فردية، كما تبرز الهوية الشخصية من خلال المعايير الذاتية والمبادئ الأخلاقية التي تختلف من فرد إلى آخر وبذلك تكون القرارات الأخلاقية على أساس التفكير الأخلاقي والتعامل مع المواقف الشخصية بطريقة التفاوض وهذا يساهم في بتحقيق المصلحة الشخصية او التفاهم المتبادل بين الأفراد بناء على الأعتبارات الشخصية .

(Turner&giles,1981; 121).

٢. الجانب الإجتماعي: ويشمل هذا الجانب التفاعلات الإجتماعية والعلاقات بين الفرد والآخرين ضمن المجموعة، إذ يميل الفرد إلى الإستقطاب والتأثر بالآخرين الذين يشابهونه اجتماعيًا، مما يعزز التواصل والتفاهم على وفق المعايير الإجتماعية فيما بينهم، و هذا يعكس مفاهيم القيادة والسلطة في هذه العلاقات والذي يحدد شكل سلوك الفرد تجاه الجماعات الأخرى، مما يؤدي إلى انخفاض التوتر وزيادة الإستقطاب بين الجماعات المختلفة (Turner ,1999; 87).

ويعمل الإستقطاب الأخلاقي كقوة دافعة لتعميق الإستقطاب الجماعي، سواء على المستوى الشخصي أو الجماعي، حيث تساهم الهوية الشخصية والاجتماعية في خلق بيئة تُعزز التمييز والتصنيف النمطي بين الأفراد والجماعات، مما يؤدي إلى زيادة الاستقطاب الأخلاقي داخل المجتمع في المقابل ان الهوية الاجتماعية تعزز التقسيم الأخلاقي بين الجماعات حيث يشعر الأفراد بالتشابه مع أعضاء مجموعتهم الداخلية وتضادهم مع الجماعات الخارجية (Turner,et al,1995; 76) ، كما أن الإستقطاب الأخلاقي يعمل على تعزيز الانتماء إلى المجموعة من خلال التأكيد على الاعتبارات الأخلاقية الفردية، بذلك يتبنى الفرد التفكير الأخلاقي على وفق المعايير والقيم المشتركة للجماعة التي ينتمي إليها ، ما يؤدي إلى زيادة الإستقطاب وتبني مواقف مشتركة مع الجماعة على حساب الفردية، (Turner&onorato,1999; 169).

دراسات سابقة تناولت الاستقطاب الأخلاقي : لم تجد الباحثة دراسة محلية او عربية أو اجنبية تناولت الاستقطاب الاخلاقي (على حد علم الباحثة).

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً: منهجية البحث :

لما كان البحث الحالي يهدف إلى دراسة العلاقة الاستقطاب الاخلاقي لدى تدريسيي الجامعة ، لذا اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يسعى الى تحديد الوضع ودراسة الواقع او الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً (ملحم ، ٢٠٠٠ : ٢١٩).

ثانياً: مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسي جامعة بغداد (*) للعام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤) ولجميع كلياتها العلمية والانسانية، والبالغ عددهم (٧٥٨٣) تدريسي وتدرسية، موزعين وفقاً لمتغير الجنس، اذ بلغ عدد التدريسيين الذكور (٣١٣٥) وبنسبة (٤١%) في حين بلغ عدد التدريسيات الاناث (٤٤٤٨) وبنسبة (٥٩%)، والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) توزيع افراد المجتمع (تدريسي الجامعات) حسب متغيرات (الكلية، والتخصص، والجنس)

النسبة المئوية	الجنس		التخصص	الكليات
	المجموع	الاناث		
٣.١%	٢٣٧	١٠٠	١٣٧	طب
١.٥%	١١٣	٥٨	٥٥	طب الكندي
٣.٠%	٢٣٠	١٥١	٧٩	طب الاسنان
١.٨%	١٤٠	٩١	٤٩	الصيدلة
٣.١%	٢٣٣	١١٠	١٢٣	كلية الطب البيطري
١.١%	٨٠	٥١	٢٩	التمريض
٧.١%	٥٣٦	٢٤٧	٢٨٩	الهندسة
٢.٣%	١٧٢	٧٥	٩٧	الهندسة خوارزمي
٥.٦%	٤٢٥	٢٤٩	١٧٦	علوم الهندسة الزراعية
١٢.١%	٩١٥	٥٦٩	٣٤٦	العلوم المختلط
٣.٣%	٢٥٣	١٢٩	١٢٤	الادارة والاقتصاد
٤.٢%	٣٢٠	٢٧٣	٤٧	العلوم للبنات
٣.٤%	٢٥٧	٨٦	١٧١	تربية بدنية وعلوم الرياضة
١.٠%	٧٨	٧٧	١	تربية بدنية وعلوم الرياضة للبنات
٦.٨%	٥١٣	٣٦٧	١٤٦	التربية للعلوم الصرفة ابن الهيثم

* تم الحصول على البيانات من قسم الموارد البشرية/ جامعة بغداد حسب كتاب تسهيل مهمة الصادر من شعبة الإحصاء والتخطيط في جامعة بغداد

القانون	العلوم السياسية	الاداب	اللغات	الاعلام	التربية للبنات	التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية	المجموع الكلي
٣٥	٧١	١٥٥	١٥٢	٥٢	٥٧	١٥٤	٣١٣٥
٣٩	٩٣	٢١٨	١٧٣	٥٨	٤٠٧	٢٤٢	٤٤٤٨
٧٤	١٦٤	٣٧٣	٣٢٥	١١٠	٤٦٤	٣٩٦	٧٥٨٣
١٠.٠%	٢.٢%	٤.٩%	٤.٣%	١.٥%	٦.١%	٥.٢%	١٠.٠%

ثالثاً: عينات البحث :

يُقصد بعينة البحث هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة يتم اختيارها لغرض إجراء الدراسة عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (عريفج وآخرون، ١٩٩٩ : ١٠٨). وقد استعملت الباحثتان عينتان أساسيتان في البحث الحالي، وهما:

- عينة التحليل الإحصائي:

ان الغرض منها الحصول على بيانات لإجراء عملية التحليل الإحصائي لفقرات ادوات البحث الحالي والتي تعد من الخطوات الأساسية لبناء اي اداة (مقياس) (Anastasi,1976; 192). وقد تكونت عينة التحليل الإحصائي في البحث الحالي من (٤٠٠) تدريسي وتدرسية من جامعة بغداد وتم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية، ذات التوزيع المتناسب موزعين على وفق الجنس بواقع (١٦٤) تدريسي و(٢٣٦) تدرسية، أما فيما يتعلق بالتخصص، فقد بلغ عدد التدريسيين في التخصص العلمي (٢٦٣) تدريسي وتدرسية وبلغ عدد التدريسيين في التخصص الانساني (١٣٧) تدريسي وتدرسية، اما فيما يتعلق باللقب العلمي فقد بلغ عدد التدريسيين من حملة لقب استاذ (٦٤) تدريسي وتدرسية ، وبلغ عدد التدريسيين من حملة لقب استاذ مساعد (١١٦) تدريسي وتدرسية ، وبلغ عدد التدريسيين من حملة لقب مدرس (١٢٤) تدريسي وتدرسية، وبلغ عدد التدريسيين من حملة لقب مدرس مساعد (٩٦) تدريسي وتدرسية والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) توزيع افراد عينة التحليل الإحصائي تدريسين الجامعة موزعة على وفق متغيرات (الجنس، والتخصص، واللقب العلمي)

الجنس	التخصص	اللقب			
		أستاذ	استاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
الذكور	العلمي	١٧	٣١	٣٣	٢٧
	الإنساني	٩	١٧	١٨	١٢
	المجموع	٢٦	٤٨	٥١	٣٩

١٥٥	٣٧	٤٨	٤٥	٢٥	العلمي	الاناث
٨١	٢٠	٢٥	٢٣	١٣	الإنساني	
٢٣٦	٥٧	٧٣	٦٨	٣٨	المجموع	
٤٠٠	٩٦	١٢٤	١١٦	٦٤	المجموع الكلي	

- عينة التطبيق النهائي:

اختيرت عينة التطبيق النهائي بالأسلوب الطبقي العشوائي ذات التوزيع المتناسب، إذ بلغت العينة (٣٥٠) تدريسي وتدرسية من تدريسيي جامعة بغداد موزعين على وفق الجنس بواقع (١٤٤) تدريسي و(٢٠٦) تدرسية، أما فيما يتعلق بالتخصص، فقد بلغ عدد التدريسيين في التخصص العلمي (٢٣١) تدريسي وتدرسية وبلغ عدد التدريسيين في التخصص الانساني (١١٩) تدريسي وتدرسية، اما فيما يتعلق باللقب العلمي فقد بلغ عدد التدريسيين من حملة لقب استاذ (٥٦) تدريسي وتدرسية ، وبلغ عدد التدريسيين من حملة لقب استاذ مساعد (١٠١) تدريسي وتدرسية ، وبلغ عدد التدريسيين من حملة لقب مدرس (١٠٩) تدريسي وتدرسية، وبلغ عدد التدريسيين من حملة لقب مدرس مساعد (٨٤) تدريسي وتدرسية والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) توزيع افراد عينة التطبيق النهائي تدريسيين الجامعة موزعة على وفق متغيرات (الجنس، والتخصص، واللقب العلمي)

المجموع	اللقب				التخصص	الجنس
	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ		
٩٥	٢٣	٢٩	٢٨	١٥	العلمي	الذكور
٤٩	١٢	١٦	١٣	٨	الإنساني	
١٤٤	٣٥	٤٥	٤١	٢٣	المجموع	
١٣٦	٣٣	٤٢	٣٩	٢٢	العلمي	الاناث
٧٠	١٦	٢٢	٢١	١١	الانساني	
٢٠٦	٤٩	٦٤	٦٠	٣٣	المجموع	
٣٥٠	٨٤	١٠٩	١٠١	٥٦	المجموع الكلي	

رابعاً: أداة البحث:

ولتحقيق هدف هذه الدراسة قامت الباحثتان ببناء مقياس الاستقطاب الاخلاقي وعلى النحو التالي:

خطوات بناء مقياس الاستقطاب الاخلاقي قامت الباحثة:

١. تحديد مفهوم الاستقطاب الاخلاقي: اعتمدت الباحثتان على نظرية التصنيف الذاتي (Turner et al) في بناء المقياس إذ عرف الاستقطاب الاخلاقي بأنه هو ميل وانجذاب

الفرد نحو الآخرين او المجموعة الذين يتشابهون معه في الجوانب (الشخصية، والاجتماعية) لتبني مواقف أخلاقية أكثر حدة بعد مناقشتها في السياق الاجتماعي المشترك للمجموعة (Turner et al, 1987) .

٢. تحديد مجالات الاستقطاب الأخلاقي: وبعد الاطلاع على النظرية تم تحديد مجالين للاستقطاب الأخلاقي وهي: -

المجال الأول: الجانب الشخصي: ويتضمن الشعور بالامكانيات والقدرات التي يتشابه بها الفرد مع الآخرين من حيث سمات الشخصية والتي تعكس ترابطه معهم في هذه السمات والتأثر بهم مما يشعره بالرفاهية الشخصية وتكون هذا المجال من (١١) فقرة تم صياغتها على وفق النظرية المتبناة والدراسات السابقة .

المجال الثاني: الجانب الاجتماعي: ويشمل التفاعلات الاجتماعية والعلاقات بين الفرد والآخرين، اذ يميل الفرد إلى الاستقطاب والتأثر بالآخرين الذين يشابهونه اجتماعياً، مما يعزز التواصل والتفاهم على وفق المعايير الاجتماعية فيما بينهم، اذ يعكس مفاهيم (القيادة ، والسلطة) في هذه العلاقات ، وتكون هذا المجال من (٩) فقرات، تم صياغتها وفق النظرية المتبناة والدراسات السابقة .

٣. تعليمات المقياس:

وبذلك اعدت الباحثان المقياس بصورته الاولى مؤلفاً من (٢٠) فقرة موزعة على مجالين هما (الشخصي والاجتماعي) وصيغت الفقرات على شكل عبارات تقريرية ، لكل فقرة خمسة بدائل وفقاً لاسلوب (ليكرت) وهي (تنطبق علي دائماً وتعطى (٥) درجات ، تنطبق علي غالباً وتعطى (٤) درجات، تنطبق علي احياناً وتعطى (٣) درجات، تنطبق علي قليلاً ، لا تنطبق علي ابداً).

٤. أعداد تعليمات مقياس الاستقطاب الأخلاقي: -

تعد التعليمات من المتطلبات الاساسية لبناء المقاييس النفسية والتربوية لذلك اعدت الباحثان تعليمات مقياس الاستقطاب الأخلاقي والتي تضمنت توضيح للمستجيبين كيفية الإجابة عن فقراته وحثهم على الدقة في الإجابة، ومثال يبين كيفية الإجابة . كما طلب من المستجيبين الإجابة بصراحة وعدم ترك أي فقرة دون إجابة مع عدم الحاجة الى ذكر الاسم.

٥. الصدق الظاهري لمقياس الاستقطاب الأخلاقي (صلاحية الفقرات) :

من أجل التعرف على صلاحية الفقرات، عرضت الباحثة فقرات مقياس الأستقطاب الأخلاقي بصورتها الأولية على (٣٠) محكماً من التدريسيين المختصين ومن ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول فقرات المقياس والحكم على مدى ملائمة المقياس للغرض الذي وضع من أجله ، وقد اعتمدت الباحثة قيمة

مربع كاي المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) محكاً للحكم على قبول الفقرة من عدمها وهي توازي نسبة (٨٠%) فأعلى من آراء المحكمين وقد تمت الموافقة على جميع فقرات المقياس ، ليكون المقياس (٢٠) فقرة والجدول (٤) يوضح آراء المحكمين والخبراء في مدى صلاحية فقرات مقياس الاستقطاب الاخلاقي .

جدول (٤) آراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس الاستقطاب الاخلاقي

مستوى دلالة ٠,٠٥	الجدولية	قيمة مربع كاي المحسوبة	النسبة المئوية	المحكمين		أرقام الفقرات
				غير الموافقين	الموافقون	
دالة	٣,٨٤	٣٠	%١٠٠	٠	٣٠	١، ٢، ٤، ٦، ٧، ١١
دالة	٣,٨٤	٢٦,١٢	%٩٦,٦٦	١	٢٩	٩، ٥
دالة	٣,٨٤	٢٢,٥٢	%٩٣,٣٣	٢	٢٨	١٠، ٣
دالة	٣,٨٤	١٩,٢٠	%٩٠	٣	٢٧	٨
دالة	٣,٨٤	٣٠	%١٠٠	٠	٣٠	١٢، ١٣، ١٤
دالة	٣,٨٤	٢٦,١٢	%٩٦,٦٦	١	٢٩	١٥، ١٧، ١٨
دالة	٣,٨٤	٢٢,٥٢	%٩٣,٣٣	٢	٢٨	١٩
دالة	٣,٨٤	١٩,٢٠	%٩٠	٣	٢٧	٢٠

٦. عينة وضوح التعليمات (الدراسة الاستطلاعية)

لغرض التعرف على وضوح تعليمات الإجابة على مقياس الاستقطاب الاخلاقي، ووضوح فقراته وبدائله، والكشف عن الصعوبات التي تواجه المستجيب لتلافيها، والوقت الذي تستغرقه الإجابة عن المقياس، طبقت الباحثة المقياس على عينة مكونة من (٤٠) تدريسي وتدرسية من غير عينات البحث الحالي، وقد اتضح ان فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة لدى أفراد العينة، وأنَّ الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس تراوح ما بين (٨-١٢) دقيقة وبمتوسط حسابي مقداره (١٠) دقيقة.

٧. التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الأستقطاب الأخلاقي :

قامت الباحثتان بحساب الخصائص السيكومترية لمقياس الأستقطاب الأخلاقي المتمثلة بالصدق والثبات والتحليل العاملي للكشف عن البنية العاملية للمقياس والتعرف فيما اذا كان المقياس يقيس عامل واحد ام عوامل متعددة، وايضاً ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية، كما قامت الباحثة بحساب القوة التمييزية للفقرات وكالاتي:

أ. القوة التمييزية لمقياس الاستقطاب الأخلاقي بطريقة المجموعتين الطرفيتين :
بعد تطبيق المقياس على أفراد عينة التحليل الاحصائي والبالغ عددهم (٤٠٠) تدريسي وتدرسية وتصحيح استمارات الإجابة، ولإستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الأستقطاب الأخلاقي قامت الباحثة بترتيب درجات أفراد العينة تنازلياً من أعلى درجة كلية إلى أقل درجة كلية، وحددت المجموعتان الطرفيتان بالدرجة الكلية وبنسبة (٢٧ %) من كل مجموعة، اذ بلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (١٠٨) تدريسي وتدرسية في المجموعة العليا، و(١٠٨) تدريسي وتدرسية في المجموعة الدنيا، واستعملت الباحثتان الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة، واتضح أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً لأن قيمتها التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) بدرجة حرية (٢١٤) وعند مستوى دلالة (٠.٠٥). الجدول (١٢) والشكل (٥) يبين نتائج حساب القوة التمييزية لفقرات.

وجداول (٥) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستقطاب الاخلاقي بطريقة المجموعتين الطرفيتين

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى دلالة (0.05)
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤.٧٧٨	٠.٥٦٩	٢.٣٦١	١.١٨٨	١٩.٣٤٣	دالة
٢	٤.٦٣٠	٠.٧٩٢	٢.٦٧٦	١.٠٦٦	١٥.٥٠٢	دالة
٣	٤.٧٤١	٠.٧١٥	٣.١٣٩	١.٤٧٥	١٠.٢٩٨	دالة
٤	٤.٤٢٦	١.٠٧٨	٣.٠٧٤	١.٣٦٥	٨.١٩١	دالة
٥	٤.٩٦٣	٠.١٩٠	٣.٨٨٠	٠.٩٨٣	١١.٤٠٤	دالة
٦	٤.٤٢٦	٠.٨٠٠	٣.٠٧٤	٠.٧٩٤	١٢.٦٤٨	دالة
٧	٤.٥٣٧	٠.٧٩٠	٢.٥٥٦	١.٠٧٩	١٥.٦١٢	دالة
٨	٤.٤٣٥	٠.٩٩٨	٢.٩٠٧	١.٥٢٠	٨.٨٥٩	دالة
٩	٣.٨٩٨	١.٢٣٨	٢.١٠٢	٠.٤٧٢	١٤.٢٩٤	دالة
١٠	٤.٢٠٤	١.٠٣٠	٢.٥٠٠	١.٣٢٩	١٠.٦٨٠	دالة
١١	٤.٥٦٥	٠.٦٨٧	٣.١٦٧	١.٠٨٩	١١.٤٤١	دالة
١٢	٤.٨٩٨	٠.٥٦٣	٤.٢٠٤	١.٢٢١	٥.٤٤٥	دالة
١٣	٤.٩١٧	٠.٣٩٠	٣.٨٠٦	١.٣٧٧	٨.١٨٤	دالة
١٤	٤.٥١٩	١.٠١٨	٢.٨٥٢	١.٤٩٧	٩.٧٠٦	دالة
١٥	٣.٨٥٢	٠.٨٣٠	٢.٦٧٦	٠.٦٢٤	١١.٩٤٢	دالة

دالة	٩.٥٣٦	١.٥٤٧	٣.٠١٩	٠.٨٤١	٤.٦١١	١٦
دالة	١٤.٨٥٩	١.٢٧٦	٢.٩١٧	٠.٤٥٠	٤.٨٢٤	١٧
دالة	١١.٨٣٣	٠.٨٧٧	٢.٩١٧	٠.٩٣٠	٤.٣٥٢	١٨
دالة	٩.٨٦٨	١.٠٥٨	٢.٣٨٩	١.١٥٠	٣.٨٥٢	١٩
دالة	٨.٨٩٨	١.٢٠٦	٢.٨٢٤	١.٠٠٣	٤.١٤٨	٢٠

ب. الاتساق الداخلي (صدق البناء): تم حساب صدق الفقرات، على النحو الآتي:

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستقطاب الأخلاقي:

اعتمدت الباحثتان في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط " (Personcorrelation) بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، لكون درجات الفقرة متصلة ومتدرجة، علماً أن عينة صدق الفقرات (عينة التحليل الاحصائي) والبالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية في البحث الحالي، واتضح أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) بدرجة حرية (٣٩٨) وبمستوى دلالة (٠,٠٥). والجدول (٦) يبين ذلك.

جدول (٦) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستقطاب الاخلاقي

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
١	٠,٦٢٥	١١	٠,٤٨٤
٢	٠,٦١٥	١٢	٠,٣٥٣
٣	٠,٤٦٩	١٣	٠,٤٤٢
٤	٠,٤٢٥	١٤	٠,٤٣٦
٥	٠,٥٤٧	١٥	٠,٥٤٤
٦	٠,٥٤٥	١٦	٠,٤٥٩
٧	٠,٦٠٤	١٧	٠,٦٦٦
٨	٠,٤٢٢	١٨	٠,٥٢٨
٩	٠,٦٠٦	١٩	٠,٤٨٧
١٠	٠,٤٩٥	٢٠	٠,٤٧٨

- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي إليه لمقياس الأستقطاب الأخلاقي:

لغرض حساب قيمة معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الأستقطاب الاخلاقي، لذا فقد استعملت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون، وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠,٠٩٨) وكما مبين في الجدول (٧).

جدول (٧) قيم معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه

الجانب الاجتماعي		الجانب الشخصي		
معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
٠.٤٠٦	١٢	٠.٦٦٥	٠.٦٦٥	١
٠.٤٩٨	١٣	٠.٦٢٧	٠.٦٢٧	٢
٠.٥٤٤	١٤	٠.٥٠٦	٠.٥٠٦	٣
٠.٥٥٠	١٥	٠.٤٦٧	٠.٤٦٧	٤
٠.٥٥٧	١٦	٠.٥٢٧	٠.٥٢٧	٥
٠.٦٧٩	١٧	٠.٥٦٨	٠.٥٦٨	٦
٠.٥٣٢	١٨	٠.٦٢٢	٠.٦٢٢	٧
٠.٥٤١	١٩	٠.٤٧٦	٠.٤٧٦	٨
٠.٥٤٦	٢٠	٠.٦٢٠	٠.٦٢٠	٩
		٠.٥٣٠	٠.٥٣٠	١٠
		٠.٥٣١	٠.٥٣١	١١

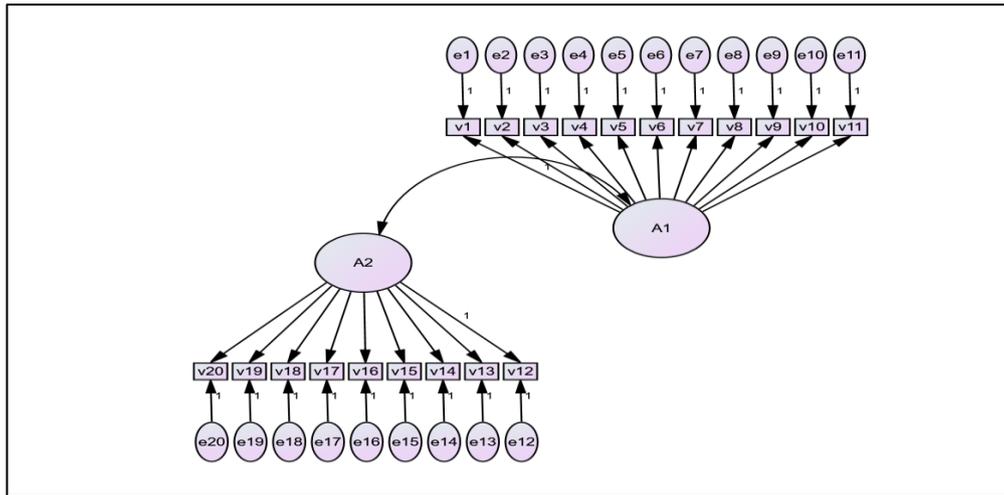
- علاقة المجالين مع بعضها وبالدرجة الكلية لمقياس الاستقطاب الأخلاقي: لغرض حساب قيمة معامل الارتباط بين المجالات مع بعضها والدرجة الكلية للمقياس، فقد استعملت معامل ارتباط (Person correlation) وتبين أن جميع معاملات الارتباط بين المجالين مع بعضها والدرجة الكلية دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبدرجة حرية (٣٩٨) عند مقارنتها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠.٠٩٨) وكما مبين في الجدول (٨).

جدول (٨) مصفوفة الارتباطات الداخلية لمقياس الاستقطاب الاخلاقي

مجال	مقياس الاستقطاب الاخلاقي	الدرجة الكلية	الجانب الشخصي	الجانب الاجتماعي
الدرجة الكلية	٠,٨٤٧	١	٠,٧٠٩	٠,٨٤٧
الجانب الشخصي	٠,٨٩٨	٠,٧٠٩	١	٠,٨٩٨
الجانب الاجتماعي	٠,٨٤٧	٠,٨٩٨	٠,٨٩٨	١

- التحليل العاملي:

تم التحقق من الصدق العاملي لمقياس الاستقطاب الاخلاقي ذاتياً عن طريق استخدام التحليل العاملي التوكيدي ببرنامج (Amos, 24) لدى افراد عينة التحليل الاحصائي والبالغة (٤٠٠) تدريسي وتدرسية ، حيث تم افتراض ان بعدي المقياس وهي (الجانب الشخصي ، الجانب الاجتماعي) تتشعب بعامل كامن واحد وهو (الاستقطاب الاخلاقي) لذلك قد تم بناء الانموذج كما موضح بالشكل (١).

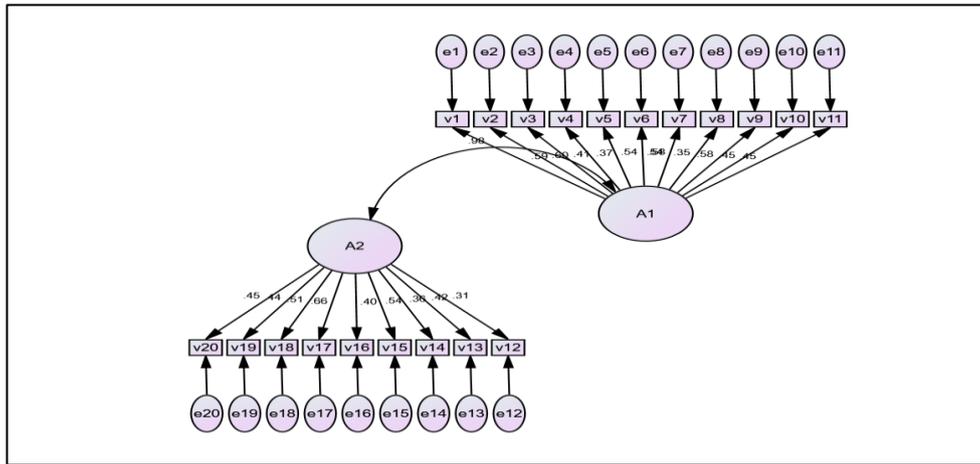


شكل (١) نموذج التحليل العاملي التوكيدي ذو العامل الكامن الواحد لمقياس الاستقطاب الاخلاقي وقد اسفر هذا الاجراء عن نموذج ذي مؤشرات مطابقة جيدة، والجدول (٩) يوضح مؤشرات حُسن المطابقة كما يلي:-

جدول (٩) مؤشرات حسن المطابقة لنموذج العامل الكامن الواحد لمقياس الاستقطاب الاخلاقي

م	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر
١	الاختبار الاحصائي كا ^٢ درجة الحرية df مستوى دلالة كا ^٢	٢٠٠,٤٩٤ ١٦٩ ٠,١٨٩	ان تكون قيمة كا ^٢ غير دالة احصائياً
٢	نسبة كا ^٢ /DF	١,١٨٦	من (صفر) الى (٥)
٣	مؤشر حسن المطابقة GFL	٠,٩٥٥	من (صفر) الى (١)
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFL	٠,٩٤٤	من (صفر) الى (١)
٥	جذر متوسط خطأ الاقتراب RMSEA	٠,٠٢٢	من (صفر) الى (٠,١)
٦	مؤشر المطابقة المعياري NFI	٠,٨٧٣	من (صفر) الى (١)
٧	مؤشر المطابقة المقارن CFI	٠,٩٧٧	من (صفر) الى (١)
٨	مؤشر المطابقة النسبي RFI	٠,٨٥٧	من (صفر) الى (١)

ومن الجدول (٩) يتضح ان نموذج التحليل العاملي التوكيدي الناتج يحضى بمؤشرات حُسن مطابقة ، حيث كانت قيمة (كا^٢ = ٢٠٠,٤٩٤) وهي قيمة غير دالة احصائياً، كما وقعت قيم بقية المؤشرات في المدى المثالي لكل مؤشر ، مما يدل على مطابقة جيدة للبيانات موضع الاختبار ، وان قيم التشبعات تتراوح ما بين (٠,٦٦١ - ٠,٣١١) وجميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) كما موضحة بالشكل (٢) والجدول (٩).



شكل (٢) تشبعات المفردات على ابعاد مقياس الاستقطاب الأخلاقي

جدول (١٠) قيم التشبعات والاختفاء المعيارية لفقرات مقياس الاستقطاب الاخلاقي

الفقرات	العامل الكامن	التشبع	الخطأ المعياري للتشبع	قيمة (T)	مستوى الدلالة
١	الجانب الشخصي (A1)	٠,٥٨٩	٠,٠٩٣	٩,٤٣١	٠,٠٠١
٢		٠,٥٩٧	٠,٠٩٢	٩,٥٣٢	٠,٠٠١
٣		٠,٤١٤	٠,٠٨٩	٧,١٠٧	٠,٠٠١
٤		٠,٣٦٨	٠,٠٩٠	٦,٤٠٩	٠,٠٠١
٥		٠,٥٣٧	٠,٠٥٧	٨,٧٩١	٠,٠٠١
٦		٠,٥٣٦	٠,٠٦٨	٨,٧٨٤	٠,٠٠١
٧		٠,٥٨٠	٠,٠٩٠	٩,٣٣٢	٠,٠٠١
٨		٠,٣٤٩	٠,٠٩٣	٦,١١٦	٠,٠٠١
٩		٠,٥٨٢	٠,٠٨١	٩,٣٥٧	٠,٠٠١
١٠		٠,٤٤٧	٠,٠٩٤	٧,٥٨٩	٠,٠٠١
١١		٠,٤٤٨	٠,٠٧٤	٧,٥٩٩	٠,٠٠١
١٢	الجانب الاجتماعي (A2)	٠,٣١١	٠,٣١٩	٣,٢١٨	٠,٠٠١
١٣		٠,٤١٧	٠,٣٣٨	٤,٩١٣	٠,٠٠١
١٤		٠,٣٦١	٠,٤١٨	٤,٦١١	٠,٠٠١
١٥		٠,٥٣٥	٠,٣١٨	٥,٣٥٨	٠,٠٠١
١٦		٠,٣٩٧	٠,٤١٦	٤,٨١٤	٠,٠٠١
١٧		٠,٦٦١	٠,٥٠٣	٥,٦٤٧	٠,٠٠١
١٨		٠,٥٠٦	٠,٣٨٦	٥,٢٦٦	٠,٠٠١
١٩		٠,٤٤١	٠,٣٧٢	٥,٠٢١	٠,٠٠١
٢٠		٠,٤٤٦	٠,٣٦٨	٥,٠٤٤	٠,٠٠١

ويتضح من الجدول أعلاه ان كلا بعدي المقياس تتشبع بعامل كامن واحد وهو الاستقطاب الاخلاقي وهذا يشير الى ان الابعاد مترابطة فيما بينها وسيتم التعامل معها كدرجة كلية واحدة وليس ابعاد مستقلة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الاستقطاب الاخلاقي

أولاً: الصدق : - وتحقق الصدق في المقياس الاستقطاب الاخلاقي من خلال مؤشرين هما :-

١- الصدق الظاهري: وقد تحقق ذلك النوع من الصدق في المقياس من خلال عرض فقراته (20) على مجموعة من الخبراء ، والأخذ بأرائهم بشأن صلاحية فقرات وتعليمات المقياس.

٢- صدق البناء: تحققت الباحثان من هذا النوع من الصدق بثلاث مؤشرات هما : القوة التمييزية للفقرات وكذلك علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، والتحليل العاملي التوكيدي .
ثانياً: الثبات:

تم حساب الثبات لمقياس الاستقطاب الاخلاقي بطريقتي اعادة الاختبار والفاكرونباخ، وعلى وفق مايلي:

أ. طريقة الاختبار- إعادة الاختبار:

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (٤٠) تدريسي وتدرسية من غير عينة التحليل الأحصائي وبفاصل زمني بلغ (١٤) يوماً من التطبيقين، ثم تم احتساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (٠,٨٩) للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن، لأنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (٠,٧٠) فأكثر.

ب- طريقة ألفا كرونباخ :

استخرجت الباحثان الثبات لمقياس الاستقطاب الأخلاقي بهذه الطريقة من خلال استعمال درجات استمارات عينة التحليل الأحصائي ككل وبالغة (٤٠٠) استمارة، وباستعمال معادلة ألفا كرونباخ بلغ معامل ألفا (٠,٨٧) .

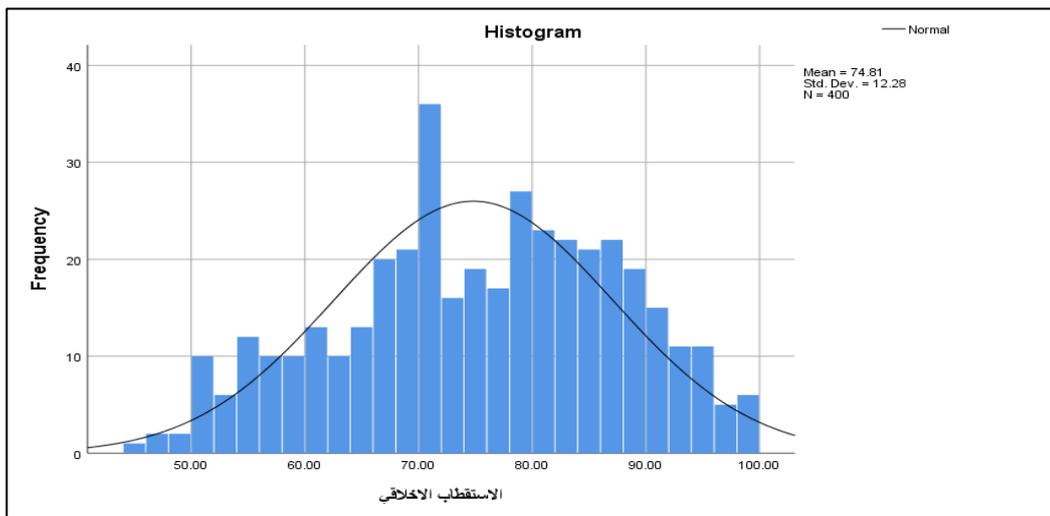
المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستقطاب الاخلاقي:

لاستخراج المؤشرات الإحصائية للمقياس تطلب ذلك من الباحثان استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية، وكما موضحة في جدول (١١) والشكل (٣) يبين ذلك.

جدول (١١) المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستقطاب الاخلاقي

المؤشرات الإحصائية	الاستقطاب الاخلاقي
المتوسط الحسابي	Mean
الوسيط	Median
المنوال	Mode

١٢.٢٧	Std. Deviation	الانحراف المعياري
١٥٠.٧٩	Variance	التباين
-٠.٢٢٠	Sleekness	الالتواء
-٠.٦٧٥	Kurtosis	التفرطح
٤٥	Minimum	أقل درجة
٩٩	Maximum	أعلى درجة
٥٤	Range	المدى



الشكل (٣) توزيع درجات افراد عينة التحليل الاحصائي على مقياس الاستقطاب الاخلاقي

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول :- التعرف على الاستقطاب الاخلاقي لدى تدريسي الجامعة.

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثتان بتطبيق مقياس الاستقطاب الاخلاقي المتكون من (٢٠) فقرة على عينة التطبيق النهائي والبالغة (٣٥٠) تدريسي وتدرسية، وبعد معالجة البيانات إحصائياً أظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات افراد عينة التطبيق النهائي على المقياس قد بلغ (٧٣,٠٨) درجة وانحراف معياري قدره (١٠,٥٩) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي والبالغ (٦٠) درجة ، قد استعملت الباحثة الاختبار التائي لعينة واحدة ، وتبين أن الفرق دال احصائي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ولصالح المتوسط الحسابي إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢٣,١٠١) وهي أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، وبدرجة حرية (٣٤٩) مما يدل على أن التدريسيين الجامعة لديهم مستوى من الاستقطاب الاخلاقي والجدول (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمقياس الاستقطاب الاخلاقي

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية		الدلالة (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
الاستقطاب الاخلاقي	٣٥٠	٧٣,٠٨	١٠,٥٩	٦٠	٢٣,١٠١	١,٩٦	دالة

ويمكن ان نفسر هذه النتيجة في ضوء النظرية المتبناة وهي نظرية تصنيف الذات لـ (Turner&et al,1987)) بأن الأفراد الذين يتسمون بالاستقطاب الأخلاقي هم أشخاص ينجذبون إلى القيم والمبادئ الأخلاقية التي يتبناها الآخرون أكثر من المظاهر السطحية أو الجوانب المادية، وهذا النوع من الانجذاب يتجلى في تقديرهم (للأخلاق، والنزاهة، والصدق) اذ يميل التدريسين إلى بناء علاقات قوية قائمة على الاحترام المتبادل والفهم العميق، ويركزون على الصفات الجوهرية بدلاً من الأمور الشكلية، مما يجعلهم ذوي شخصية مؤثرة ومتفهمة للمجموعات الأخرى، و يميلون إلى تقدير القيم الأخلاقية والسلوكيات التي تعكس (النزاهة،والعدالة ،والصدق) في تعاملاتهم، وغالبًا ما يكون لديهم التزام قوي بالمبادئ التي يرونها صحيحة، ويحرصون على اتخاذ قرارات تتسجم مع تلك القيم، كما انهم يفضلون البيئة التي تدعم الأخلاقيات والمبادئ، ويسعون للتأثير بشكل إيجابي على الآخرين سواء كانوا تدريسي (الزملاء و الطلبة) من خلال أفعالهم وأفكارهم.

وتفسر الباحثتان هذه النتيجة ان تدريسي الجامعة لهم دوراً كبيراً يتجسد في تأصيل القيم الإنسانية والمبادئ الأخلاقية ، ويسعون إلى تعزيز بيئة تعليمية تحترم الأمانة الأكاديمية وتؤكد على أهمية البحث عن الحقيقة، فضلاً عن ذلك فانهم يعدون قدوة في السلوك الأخلاقي من خلال تعاملهم النزاهة مع الطلبة والزملاء، مما يسهم في غرس مفهوم المسؤولية الاجتماعية والاحترافية، اذ يعتمدون معايير السلوك الأخلاقي ركيزة أساسية في تدريسهم ويعملون على نشرها بين الطلبة وافراد المجتمع، مما يساعد في بناء شخصياتهم الأكاديمية والمهنية، و هؤلاء التدريسي ليسوا فقط مسؤولين عن نقل المعرفة الأكاديمية، بل يتعدى دورهم ذلك كونهم قدوة للطلبة في تصرفاتهم وسلوكياتهم، من خلال الالتزام بالأمانة والنزاهة في عملهم، اذ يمكنهم هذا من تعزيز مبادئ العدالة والمساواة، كما يشجعون الطلبة على تبني السلوكيات الإيجابية والتفاعل مع الآخرين بروح من التعاون والاحترام. كما يساهمون وبشكل فعال في بناء شخصية الطلبة من خلال تعليمهم كيفية التصرف في المواقف المختلفة على وفق القيم و الاخلاق الصحيحة في المجتمع ، مما يساهم في إعدادهم للحياة المهنية والمجتمعية المستقبلية وبالشكل الصحيح.

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية الاستقطاب الاخلاقي لدى تدريسي الجامعة وفق المتغيرات الجنس(الذكور ، الاناث)، القب العلمي (استاذ، و استاذ مساعد ، و مدرس ، و مدرس مساعد).

جدول (١٣) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق في الاستقطاب الاخلاقي تبعاً لمتغير الجنس (الذكور_ الاناث) ومتغير القب العلمي (استاذ، و استاذ مساعد ، و مدرس ، و مدرس مساعد)

العينة	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
350	ذكور	144	122.63	12.63	0.151	1.96	غير دالة
	اناث	206	122.83	16.00			
	استاذ	56	120.49	13.52	1.241	1.96	غير دالة
	أستاذ مساعد	101	123.00	14.76			
	استاذ	56	122.43	12.62	0.461	1.96	غير دالة
	مدرس	109	123.03	16.31			
	أستاذ	56	91.30	6.77	2.491	1.96	دالة
	مدرس مساعد	85	92.77	9.54			
	أستاذ مساعد	101	91.30	6.77	2.011	1.96	دالة
	مدرس	109	92.77	9.54			
	أستاذ مساعد	101	92.40	8.65	2.411	1.96	دالة
	مدرس مساعد	85	89.94	6.66			
	مدرس	109	112.03	23.04	0.897	1.96	غير دالة
	مدرس مساعد	85	113.71	12.27			

يتضح من الجدول لا يوجد فرق دال احصائياً تبعاً لمتغير الجنس(الذكور، الاناث) ، لا يوجد فرق دال احصائياً تبعاً لمتغير القب العلمي(استاذ، أستاذ مساعد) ، لا يوجد فرق دال احصائياً تبعاً لمتغير القب العلمي(استاذ، مدرس) ، يوجد فرق دال احصائياً تبعاً لمتغير القب العلمي(استاذ، مدرس مساعد) ، ويوجد فرق دال احصائياً تبعاً لمتغير القب العلمي(أستاذ

مساعد، مدرس) ،يوجد فرق دال احصائيا تبعا لمتغير القب العلمي(أستاذ مساعد، مدرس مساعد) لا يوجد فرق دال احصائيا تبعا لمتغير القب العلمي(مدرس، مدرس مساعد)

الاستنتاجات

١. وجود استقطاب أخلاقي بين أعضاء هيئة التدريس ، تكشف النتائج عن تباين واضح في المواقف الأخلاقية والقيمية بين أعضاء هيئة التدريس، مما قد يؤدي إلى اختلافات في تفسير القواعد الأخلاقية الأكاديمية وتأثير ذلك على بيئة العمل والتفاعل المهني.
٢. العوامل المؤدية إلى الإستقطاب الأخلاقي ، يمكن أن يُعزى هذا الاستقطاب إلى عدة عوامل، مثل الخلفيات الثقافية المختلفة، والاختلاف في تفسير القيم الأخلاقية داخل البيئة الأكاديمية، وتأثير المعايير المؤسسية في تشكيل مواقف الأفراد. كما أن غياب سياسات موحدة لتنظيم السلوك الأخلاقي قد يفاقم هذا التباين .

التوصيات

١. تقليل الاستقطاب الأخلاقي وذلك بوضع مدونة أخلاقية موحدة لأعضاء هيئة التدريس.
٢. تشكيل لجان لحل النزاعات الأخلاقية وفق معايير مؤسسية واضحة.

المقترحات

١. اجراء دراسة العلاقة الإستقطاب الأخلاقي بمستوى الطموح لدى طلبة المرحلة الإعدادية.
٢. الإستقطاب الأخلاقي وعلاقتها بوهم التمكن لدى المرشدين التربويين.

قائمة المصادر

- ❖ عريفج، سامي سلطي وآخرون. (١٩٩٩) : القياس والتشخيص في التربية الخاصة ، دار يافا للنشر، سوريا.
- ❖ ملحم ، سامي محمد (٢٠٠٠) القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المصادر الأجنبية

- ❖ Anastasi, A. (1976). Psychological Testing , 6th , New York, Macmillan Publishing Inc.Bacon.
- ❖ Boylan, M. (2009). "Teaching Ethics in the Classroom." Journal of Academic Ethics.
- ❖ Brown, B. B., & Larson, J. (2009). "Peer Relationships in Adolescence." Handbook of Adolescent Psychology.
- ❖ Cialdini, R. B. (2009). "Influence: Science and Practice." Pearson Education. European Journal of Personality.

- ❖ Eisenberg, N., & Lennon, R. (2015). Moral development and moral behavior in the academic context: An overview. **Journal of Educational Psychology**. entirely genetic in origin. *Journal of Experimental Psychology: General*, 137(2), 201–225.
- ❖ Haidt, J. (2012). *The Righteous Mind: Why Good People Are Divided by Politics and Religion*. Pantheon.
- ❖ Hogg, M. A., & Reid, S. A. (2006). "*Social Identity, Self-Categorization, and the Communication of Group Norms*." *Communication Theory*.
- ❖ Lapsley, D. K., & Narvaez, D. (2004). *Moral development, self, and identity*. Lawrence Erlbaum.
- ❖ Nucci, L. (2001). *Education in the moral domain*. Cambridge University Press.
- ❖ Resnik, D. B. (2011). "*What is Ethics in Research & Why is it Important?*" National Institute of Environmental Health Sciences.
- ❖ Rest, J. R., Narvaez, D., Bebeau, M. J., & Thoma, S. J. (1999). *Postconventional moral thinking: A neo-Kohlbergian approach*. Lawrence Erlbaum Associates.
- ❖ Schwartz, S. H. (2012). "*An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values*." *Online Readings in Psychology and Culture*..
- ❖ Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1999). *Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health*. *Psychological Bulletin*, 103(2), 80.
- ❖ Turner, J. C. (2010). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- ❖ Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1999). *Self and Collective: Cognition and Social Context*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 454–463.
- ❖ Turner, J.C. (1991). *Social Influence*. Open University Press. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(2)

- ❖ Turner, J.C. (1995). *Social Influence. Open University Press.* Personality and Social Psychology Bulletin, 20(4)
- ❖ Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D., & Wetherell, M.S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory.* Blackwell Publishing.
- ❖ Van Lange, P. A., & K. M. (2013). "*The Role of Social Values in Relationships.*" *European Journal of Personality.*