



الاستقطاب الاخلاقي لدى الممرضات

أ.د. نغم هادي حسين

تبارك محسن خناوي

جامعة القادسية – كلية الآداب

Nagham.hadi@qu.edu.iq
art.psy.mas.23.04@qu.edu.iq

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف الى الاستقطاب الاخلاقي لدى الممرضات ولغرض تحقيق هذا الهدف اختارت الباحثان عينة متكونة من (٤٠٠) ممرضة للعام (٢٠٢٥)، حيث قامت الباحثتان ببناء مقياس الاستقطاب الاخلاقي اعتماداً على نظرية (Turner & et. al , 1982) كما قامت الباحثتان بالتحليل الإحصائي للفقرات والتحقق من الخصائص السيكومترية من صدق ، ثبات ، وتوصلت نتائج البحث الحالي إلى ان الممرضات لديهن استقطاب اخلاقي.

كلمات مفتاحية: الاستقطاب الاخلاقي ، الممرضات

Ethical polarization among nurses

Prof. Dr. Nagham Hadi Hussein

Tabarak Mohsen Khanawi

Abstract:

This research aims to identify the ethical polarization among nurses. To achieve this goal, the researchers selected a sample of (400) nurses for the year (2025). The researchers developed an ethical polarization scale based on the theory of Turner & Al (1982). They also performed statistical analysis of the items and verified the psychometric properties of the scale, including validity and reliability. The results of this research indicate that the nurses exhibit ethical polarization.

Keywords: Ethical polarization, nurses

الفصل الأول (الإطار العام للبحث)

مشكلة البحث:

تعمل المبادئ الأخلاقية المشتركة داخل المجتمع كضرورات سلوكية، حيث تعمل هذه المبادئ أو القيم المشتركة كمعيار للفضيلة الإنسانية، والتي يمكن استخدامها للحكم على ما إذا كان الفرد عضواً مناسباً وجيداً في المجموعة أم لا (Brandt & Reyna, 2011: p428)، وأن فشل الأفراد في الالتزام بالمعايير الأخلاقية لا يؤدي إلى الإضرار بصورة أنفسهم فحسب، بل ويثير أيضاً المخاوف بشأن صورتهم الاجتماعية، وإذا لم يروا أي وسيلة لتحسين أو إصلاح إخفاقاتهم الأخلاقية، فإن الخوف من إدانة الآخرين لسلوكهم وخطر الرفض الاجتماعي يثيران الشعور بالخزي والعار، ويدفعان الناس إلى إخفاء سلوكهم أو تجنب الآخرين الذين قد يواجهونهم أو يفضحونهم (Gausel & Leach, 2011: p468)، وبسبب الميل إلى اعتبار أخلاقيات المجموعة التي ينتمي إليها الفرد متفوقة بطبيعتها على أخلاقيات المجموعات الأخرى، يميل الناس إلى اعتبار أخلاقيات مجموعتهم معيارية في حين يُنظر إلى تأييد أخلاقيات مختلفة على أنه مؤشر على "الافتقار إلى الأخلاق"، وقد يكون هذا سبباً في توتر العلاقات أو حتى إثارة الصراع بين المجموعات السياسية أو الدينية أو الثقافية أو المهنية المختلفة في المجتمع، والأمر المهم هو أن هذا قد يكون الحال حتى لو كانت كل من هذه المجموعات لديها قواعد أخلاقية واضحة وكان الأفراد المنتمون إلى هذه المجموعات مقتنعين بأنهم



يتصرفون بأخلاق طالما أنهم يتصرفون بالطرق التي تراها مجموعتهم صحيحة (Brambilla & et.al,2011:p135).

إن التحديات التي تواجه القيم الأخلاقية للمجموعة تعد تهديداً وجودياً، وتماشياً مع هذا، هناك أدلة على أن قناعاتنا الأخلاقية الراسخة تختلف عن التدين، أو الحزبية السياسية، وعلى وجه التحديد، عندما يتم تحدي قناعاتنا الأخلاقية، نميل إلى أن نصبح عاطفيين للغاية، وعلى استعداد للتصرف للدفاع عن تلك القناعات، ورفض تغيير مواقفنا، ونتيجة لذلك عندما تتعارض قناعاتنا الأخلاقية، نظهر مستويات أعلى من التعصب والعداء، ونقص النوايا الحسنة والتعاون تجاه أولئك الذين نختلف معهم، وزيادة قبول استخدام العنف لتحقيق الغايات المرجوة (Van Zomeren, et al, 2011: p741).

وهذا ما يشير إلى أن الاستقطاب الأخلاقي حالة من التباين الحاد في المواقف والقيم بين الأفراد أو الجماعات، مما يؤدي إلى تعزيز التحيز والانقسام في التوجهات الأخلاقية (Sunstein, 2009: p187)، وقد وجدت الأبحاث أن مستويات الاستقطاب الأخلاقي داخل المجتمع تتنبأ بتآكل الثقة الاجتماعية عبر الثقافات، وهناك اتجاه لزيادة العداء تجاه الجماعات الخارجية، أيضاً هناك أدلة على أنه عندما يُنظر إلى مجموعة خارجية على أنها مجموعة محظورة ومرفوضة، فإن تبني قيم أخلاقية مختلفة عن قيم المجموعة الداخلية قد يؤدي إلى نزع الصفة الإنسانية عن الآخرين، أي النظر إلى المعارضين لأخلاقنا باعتبارهم دون البشر (McKay, 2019: p233)، وهذا ما أكدت عليه دراسة آيينجر وآخرون (Iyengar & et.al 2019) التي أشارت إلى أن المشاعر السلبية تجاه الجماعات المعارضة تُقوض التماسك الاجتماعي بشكل عام، فالاستقطاب الأخلاقي لا يقتصر على الجدل النظري بين القيم، بل يؤثر جوهرياً على بنية العلاقات الاجتماعية والمؤسسية، مما يضعف قدرة المجتمعات – والمهن – على العمل في إطار جماعي متناغم (Iyengar & et.al,2019:p258).

ويرى كل من توماس كاروثرز وأندرو أودونوهو (2019) أن الاستقطاب الشديد يلحق الضرر بجميع المؤسسات الأساسية في المجتمع، فالاستقطاب يدمر معايير التسامح والاعتدال، لذلك يمكن أن يؤدي إلى التطرف والعنف وتآكل الثقة في مؤسسات المجتمع والعداء تجاه أولئك الذين لديهم قيم أخلاقية مختلفة، وكلما كان الناس أقل تسامحاً مع الآخرين الذين لديهم قيم أخلاقية متباينة، زاد الاستقطاب (Van et.al,2021: p2) (Baar & et.al,2021:p2).

حيث ينشأ الاستقطاب الأخلاقي غالباً نتيجة التمسك المطلق بمواقف معينة ورفض وجهات النظر المخالفة، مما يحد من القدرة على تقبل التنوع الفكري والاختلاف مع قناعاته الشخصية والأخلاقية، وهذا ما يطلق عليه الانغلاق المعرفي الذي يشير إلى عدم الانفتاح على المعلومات الجديدة أو المختلفة، وهو ما يعزز الجمود الفكري والاعتماد على قوالب فكرية جامدة، وتفاقم الصراعات الفكرية والاجتماعية، حيث يصبح من الصعب إيجاد أرضية مشتركة للحوار، مما يعزز التحيز ويقلل من احتمالات التفاهم والتعايش بين الأفراد أو المجموعات (Sunstein, 2009: p187).

أهمية البحث:

تشير الأخلاق إلى جملة القواعد التي يلتزم بها الأفراد في سلوكهم، وتحدد المبادئ التي يقيمون على أساسها علاقاتهم، والمعايير التي يستندون إليها في اتخاذ المواقف أو محاكاتها من حيث هي فضيلة أو رذيلة، خير أو شر (خوالدة، 2004: 257). فالأخلاق تساعدنا في تحديد هويتنا وكيف نعتقد أنه ينبغي لنا أن نتصرف، ولها



أيضاً آثار مهمة على الطريقة التي نتعامل بها مع المجموعات الأخرى، وهذا يؤثر على ما إذا كنا نثق بهم، أو على استعدادنا للتعاون معهم، أو ننخرط في العدوان تجاههم (Bloom, et.al, 2023: p455).

وإن السلوك الأخلاقي ليس مهماً فقط للحكم على الآخرين أو وجهات النظر الشخصية، بل يؤثر أيضاً على هويات الأشخاص القائمة على المجموعة، أي إن الأفراد يريدون الانتماء إلى مجموعات أخلاقية، وليس إلى مجموعات يتم تقييمها بشكل إيجابي من حيث كفاءتها أو قابليتها للتواصل الاجتماعي، وهذا يعني أن ما إذا كانت المجموعة تُرى على أنها أخلاقية وصادقة ومخلصة كان مؤشراً فريداً لمدى تماهي الأفراد مع المجموعة وكان مصدراً أساسياً لفخر المجموعة، كما أن الموظفين يستمدون الفخر من الأخلاق المتصورة لمنظمة عملهم، وأن المدى الذي يُنظر فيه إلى ممثلي المنظمة على أنهم يتصرفون بشكل أخلاقي يتنبأ باحتمالية أن يُنظر إلى المنظمة على أنها أخلاقية، مما يتنبأ بدوره برضا الموظفين والتزامهم (Ellemers & Boezeman, 2012: p324).

أيضاً إن أهمية الأخلاق بالنسبة لنا وللمكان الذي نريد أن ننتمي إليه تؤثر على التنظيم السلوكي داخل المجموعات، وإلى الحد الذي يرغب فيه الأفراد في أن يُنظر إليهم من قِبَل الآخرين باعتبارهم ينتمون إلى مجموعة معينة، فسوف يكونون مدفوعين لإظهار أنهم أعضاء جيدون في المجموعة، ونظراً لأن الهوية المميزة للمجموعة تُعرّف من خلال القيم الأخلاقية المشتركة بينهم، فإن الطريقة الفعّالة للاعتراف بهم واحترامهم كأعضاء في المجموعة هي التصرف بطرق تعتبرها المجموعة صحيحة (Aquino & Freeman, 2009: p375).

أن الاستقطاب الأخلاقي يحدث نتيجة الاختلافات المتصورة بين المجموعات وتقليل أهمية الاختلافات داخل المجموعة، ونتيجة لذلك، نعتقد غالباً أن أعضاء المجموعة الخارجية يحملون أيديولوجيات أكثر تطرفاً مما يحملونه بالفعل، ونبالغ باستمرار في تقدير مستويات الاستقطاب بين المجموعات الاجتماعية المختلفة (Enders & Armaly, 2019: p823)، فإن أعضاء المجموعة الأكثر تطرفاً يكتسبون المزيد من النزعة النمطية مقارنة بأولئك الذين يؤيدون القيم الأكثر اعتدالاً، وهذا يضمن في عملية زيادة قدرة المجموعة على الاستجابة للتهديد الذي تتعرض له القيم الأخلاقية أن تصبح المعايير المتصورة حول ما يحدد المجموعة على أفضل وجه أكثر تطرفاً، وهذا هو السبب وراء وصف الاستقطاب الأخلاقي في كثير من الأحيان بأنه شكل متطرف ومشحون وقوي من أشكال الاستقطاب، حيث تترجم عبارة "نحن ضدهم" إلى "الخير ضد الشر" (Steffens, et al, 2021: p40).

إن دراسة الاستقطاب الأخلاقي تعد ضرورية لفهم الديناميكيات الاجتماعية والسياسية الحديثة التي تُشكل سلوك الأفراد والمجموعات، حيث تشير الأبحاث إلى أن هذا الاستقطاب لا يؤثر فقط على العلاقات بين الأفراد بل يمتد ليشمل النظام الاجتماعي والسياسي بأكمله، إذ توضح دراسة بلوم وآخرون (Bloom & et.al., 2023) أن الاستقطاب الأخلاقي يتجاوز مجرد الخلافات الأخلاقية البسيطة ليشكل تهديداً للقيم الديمقراطية، إذ يعزز الكراهية تجاه الأطراف المعارضة، ما يؤدي إلى تآكل الحوار الديمقراطي وظهور سلوكيات عدائية بين الجماعات المختلفة (Bloom, et.al, 2023: p456)، وأظهرت دراسة توبان ومسكا (Tappin & McKay, 2019) أن الاستقطاب الأخلاقي يعزز مشاعر العداء تجاه الأطراف المعارضة مع زيادة "الحب داخل الجماعة"، مما يؤدي إلى تقويض العلاقات بين المجموعات، وإن الاختلافات الأخلاقية تؤدي إلى تعزيز الصور النمطية السلبية التي تصعب تحقيق التفاهم والتعايش بين المجموعات المختلفة (Tappin & McKay, 2019: p233)، كما أشارت دراسة لنجر (Iyengar & et.al., 2019) إلى أن المشاعر السلبية تجاه الجماعات المعارضة تؤدي إلى تقويض التماسك الاجتماعي، وهذا يشير إلى أن



الاختلافات الأخلاقية ليست فقط قضية فكرية بل تؤثر بشكل عميق على بنية المجتمع نفسه (Iyengar, et al, 2019: p258)، كما أوضحت دراسة كنجزت وآخرون (Kingzette & et.al, 2021) أن الاستقطاب الأخلاقي ليس مجرد ظاهرة سطحية بل يعكس عمليات نفسية واجتماعية أعمق وأكثر رسوخاً، وهذا يشير إلى أن جذور الانقسام الأخلاقي ترتبط بالبنية المعرفية والانفعالية للأفراد، ما يجعل علاجه أو الحد منه أكثر تعقيداً، خاصةً في البيئات التي تعاني من ضغوط مهنية أو ظروف اجتماعية مركبة (Kingzette, et.al, 2021: p124). وأوضحت دراسة جنج وآخرون (Cheng & et. al., 2013) كيف يمكن أن يؤدي الدافع للتفوق الاجتماعي إلى زيادة حدة الاستقطاب الأخلاقي، ويعكس هذا أهمية دراسة التفاعلات بين الأهداف الفردية والمظاهر الجماعية للاستقطاب الأخلاقي (Cheng & et.al, 2013: p293) وتُبرز دراسة تشينغ وآخرون (Cheng & et.al 2013) بعداً مهماً في تحليل ديناميات الاستقطاب الأخلاقي، حيث تشير إلى أن الدافع إلى التفوق الاجتماعي يسهم في تعزيز حدة الاستقطاب، إذ يسعى الأفراد إلى تمييز أنفسهم أخلاقياً عن الآخرين، مما يعمق الفجوة بين المجموعات (Cheng, et.al, 2013: p295).

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف إلى الاستقطاب الاخلاقي لدى الممرضات.
حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بالممرضات في محافظة المثنى للعام (٢٠٢٥).

تحديد المصطلحات:

الاستقطاب الأخلاقي (Moral Polarization): عرفه:

(تورنر وآخرون، Turner & et.al): انجذاب الفرد نحو الآخرين او المجموعات الذين يتشابهون معه في الجوانب الأخلاقية، والميل إلى تفضيل القيم الأخلاقية للمجموعات الداخلية على القيم الأخلاقية للمجموعات الأخرى، وتعزيز الفروقات الأخلاقية المتصورة بين المجموعات وتقليل أهمية الاختلافات داخل المجموعة الواحدة، مما يدعم تمايز المجموعات الداخلية ويزيد من التصنيف الاجتماعي وتعزيز الهوية الجماعية " (Turner, 1979: p35).

التعريف النظري: اعتمدت الباحثتان على تعريف تورنر وآخرون (Turner & et. al., 1979) كتعريف نظري كونهما اعتمدتا نظريته في بناء مقياس الاستقطاب الاخلاقي.

التعريف الإجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب بعد إجابته على فقرات مقياس الاستقطاب الأخلاقي الذي تم بناؤه في البحث الحالي.

الفصل الأول (الإطار النظري)

النظرية التي فسرت الاستقطاب الاخلاقي:

نظرية التصنيف الذاتي (Jhon Turner & et.al, 1982):

تسعى نظرية التصنيف الذاتي إلى فهم كيفية تعريف الأفراد لأنفسهم ضمن السياقات الاجتماعية وكيف تؤثر هذه التصنيفات الذاتية على سلوكهم ومواقفهم وتصوراتهم تجاه الآخرين، وتقتصر هذه النظرية أن الأفراد يصنفون أنفسهم والآخرين إلى مجموعات اجتماعية بناءً على أوجه التشابه والاختلاف، وتشكل هويات المجموعة سلوكهم ومواقفهم (Haslam & Turner, 1992: p251).

وتتمتع نظرية التصنيف الذاتي بأهمية كبيرة في فهم السلوك الاجتماعي لعدة أسباب هي:

• ديناميكيات المجموعة: توفر نظرية التصنيف الذاتي إطار لفهم كيفية إدراك الأفراد لأنفسهم والآخرين داخل المجموعات الاجتماعية، ويقدم نظرة ثاقبة لديناميات سلوك المجموعة والعلاقات بين المجموعات.



• هوية اجتماعية: تؤكد النظرية على دور الهوية الاجتماعية في تشكيل سلوك الفرد واتجاهاته، مع إبراز أهمية عضوية الجماعة في التأثير على التصورات والسلوكيات الاجتماعية.

• العلاقات بين المجموعات: تسهم نظرية التصنيف الذاتي في فهم العلاقات بين المجموعات من خلال استكشاف كيفية تأثير هويات المجموعة على تصورات أعضاء المجموعة الداخلية والخارجية وتشكيل المواقف والسلوكيات بين المجموعات (Turner & et.al,1987: p148).

ويرى ثيرنر Turner أن الوعي الجماعي والشعور المشترك بالانتماء للجماعة هو الذي يشكل العامل النفسي الأهم في تعريف أي تكتل بشري أو فئة اجتماعية بوصفها جماعة لها هوية مشتركة بالمعنى النفسي لمفهوم الهوية الاجتماعية (Turner & Reynolds,2011: p399).

كما ترى النظرية أن بروز الهوية الاجتماعية لدى الفرد يعتمد على ثلاثة آليات نفسية متسلسلة هي (التصنيف، والتماهي، والمقاييس)، وإن الفرد لا يمتلك ذاتاً شخصية واحدة فحسب، بل ذواتاً متعددة بعدد الجماعات التي ينتمي إليها، فالسياقات الاجتماعية المختلفة قد تحفز على التفكير والشعور على أساس ذاته الشخصية أو العائلية أو الوطنية، ويكافح الأفراد لتحقيق مفهوم إيجابي عن ذواتهم عبر إجرائهم لمقاسات مؤاتية بين جماعتهم والجماعات الخارجية ذات الصلة (Abrams & Hogg,1990: p265).

وتتكون نظرية التصنيف الذاتي من عدة مكونات رئيسية:

- الهوية الاجتماعية: تشير الهوية الاجتماعية إلى جزء من المفهوم الذاتي للفرد المشتق من عضويته في الفئات الاجتماعية، وتسهم عضويات المجموعات هذه في الشعور بالانتماء وتوفر للأفراد إطاراً لفهم أنفسهم والآخرين.
- التصنيف الذاتي: التصنيف الذاتي يتضمن عملية تصنيف الذات والآخرين إلى فئات اجتماعية بناءً على الخصائص المشتركة، مثل العمر أو الجنس أو العرق أو الانتماء التنظيمي، وبشكل هذا التصنيف أساس الهوية الاجتماعية ويؤثر على سلوك المجموعة.
- تبدد الشخصية: يحدث تبدد الشخصية عندما يتبنى الأفراد الأعراف والقيم والسلوكيات المرتبطة بهويتهم الجماعية، مما يؤدي إلى التحول من الهوية الشخصية إلى الهوية الاجتماعية (Stets Burke,2000:p224).

كما تقدم نظرية التصنيف الذاتي عدة مفاهيم أساسية لفهم ديناميكيات الهوية الاجتماعية وسلوك المجموعة:

- (1) التفضيل داخل المجموعة: تشير المحسوبية داخل المجموعة إلى ميل الأفراد لإظهار معاملة تفضيلية تجاه أعضاء مجموعتهم مقارنة بأعضاء المجموعات الأخرى، وينبع هذا التحيز من الشعور بالانتماء والتعرف على المجموعة الداخلية.
- (2) تجانس المجموعة الخارجية: يشير تجانس المجموعة الخارجية إلى التصور بأن أعضاء المجموعات الخارجية أكثر تشابهاً مع بعضهم البعض من أعضاء المجموعة الداخلية، ويعزز هذا التصور التماسك داخل المجموعة والصور النمطية عن أعضاء المجموعة الخارجية.
- (3) المقارنة الاجتماعية: المقارنة الاجتماعية تنطوي على قيام الأفراد بمقارنة أنفسهم ومجموعتهم بالآخرين، مما يؤدي إلى تعزيز تميز المجموعة وتقليل قيمة أعضاء المجموعة الخارجية (Ellemers & et.al,2002: p161).

ووفقاً لنظرية التصنيف الذاتي، يُصنف الأفراد أنفسهم ضمن مجموعات بناءً على سمات مشتركة، مثل القيم الأخلاقية، ويؤدي هذا التصنيف إلى بروز الهوية الاجتماعية التي تصبح الإطار الأساسي لتفاعل الأفراد مع



الأخرين، وفي حالة الاستقطاب الأخلاقي، يُصنّف الأفراد أنفسهم ضمن مجموعات ذات معايير أخلاقية محددة (مثل مجموعات دينية أو سياسية أو مهنية)، مما يعزز الانتماء لهذه المجموعة ويجعل القيم الجماعية معياراً أساسياً لتحديد المواقف والقرارات، كما يشير التصنيف الاجتماعي إلى تقسيم الأفراد إلى مجموعتين: المجموعة الداخلية ("نحن") والمجموعة الخارجية ("هم")، وفي السياق الأخلاقي، يؤدي هذا التمييز إلى تصوير قيم المجموعة الداخلية كمتفوقة أخلاقياً، بينما يتم تصوير قيم المجموعة الخارجية كأقل أهمية أو حتى تهديدية، هذه الديناميكية تعزز التحيز لصالح المجموعة الداخلية وتساهم في تضخيم الاختلافات الأخلاقية بين المجموعات (Turner & et.al,1987:p147).

أحد المبادئ الأساسية للنظرية هو المقارنة الاجتماعية، حيث يقارن الأفراد جماعتهم بجماعات أخرى لتعزيز هوية إيجابية لأنفسهم، وفي الاستقطاب الأخلاقي، تؤدي هذه المقارنات إلى تضخيم الفروق في القيم والمعتقدات بين المجموعات، على سبيل المثال، قد يرى أعضاء المجموعة الداخلية أنفسهم حماة للأخلاق والقيم، بينما ينظرون إلى المجموعة الخارجية على أنها غير أخلاقية أو مهددة للقيم الأساسية، هذه العملية تؤدي إلى تفاقم الانقسامات الأخلاقية وزيادة حدة التوتر بين المجموعات، كما تفترض النظرية أن الأفراد يميلون إلى رؤية أعضاء المجموعات الخارجية كأكثر تجانساً وتشابهاً مما هم عليه في الواقع، في السياق الأخلاقي، يعزز هذا التصور الصور النمطية السلبية، مما يصعب الحوار والتفاهم بين المجموعات، وهذه الصور النمطية تُصور القيم الأخلاقية للمجموعة الخارجية على أنها متجانسة وغير مرنة، مما يعمق الاستقطاب ويحد من فرص التعاون مع المجموعات الأخرى (Han,2016:p142).

وعندما تصبح الهوية الاجتماعية بارزة، يتبنى الأفراد القيم والمعايير الأخلاقية الجماعية بشكل أكثر وضوحاً، مما يؤثر على قراراتهم وسلوكياتهم، ويؤدي ذلك إلى تبني مواقف أكثر تطرفاً ورفض أي محاولات للتقارب مع المجموعات الخارجية، ويصبح الأفراد أقل انفتاحاً على الحوار، وتتحول الخلافات الأخلاقية إلى نقاط استقطاب حادة (Hornsey,2008: p204).

الفصل الثالث (منهجية البحث وإجراءاته)

أولاً: منهج البحث:

استعملت الباحثتان في بحثهما (منهج البحث الوصفي) الذي يعمل على رصد الظاهرة وتفسيرها كونه منهجاً ملائماً لطبيعة أهداف البحث الحالي.

ثانياً: مجتمع البحث:

يقصد بمجتمع البحث كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي هي في متناول البحث والدراسة (داود وعبد الرحمن، 1990: ص66)، ويمكن أن يقال أيضاً أنها المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث إلى تعميم النتائج ذات العلاقة بالمشكلة عليها (عودة وفتحي، 1992: ص159)، وقد تحدد مجتمع البحث الحالي بالمرضات في محافظة المثنى للعام (2025) والبالغ عددهم (1350) والتي تم الحصول عليها بموجب كتاب تسهيل المهمة (الصادر من جامعة القادسية/ كلية الآداب).

ثالثاً: عينات البحث:

يقصد بالعينات جزءاً من مجتمع معين، يمثل خصائص ذلك المجتمع، ويلجأ إليه الباحثون اختصاراً للمال والجهد والوقت (داود وعبد الرحمن، 1990: ص78)، وينبغي أن يتم اختيار العينة بناءً على إجراء يسمح لنا أن نقدر الدرجة التي يُعد فيها أفراد العينة ممثلين للمجتمع الذي تم انتقائهم منه فيما يتعلق ببعض المتغيرات ذات الصلة بالبحث أو الدراسة التي نحن بصدد التخطيط للقيام بها (البطش وفريد، 2007: ص95). لذا لجأت الباحثة إلى اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من الممرضات في محافظة المثنى للعام (2025).



وقد أشار القصاص الى أنّ حجم عينة في حدود (10%) الى (15%) من حجم المجتمع الأصلي يبدوا ملائماً في معظم الدراسات والبحوث (القصاص، 2007: ص104). لذا تم اختيار (400) من الممرضات في محافظة المثنى وبنسبة (30%) من مجتمع البحث.

اداة البحث: مقياس الاستقطاب الأخلاقي:

1. التخطيط للمقياس (تحديد المفهوم وفق النظرية المعتمدة في الدراسة).

لكي يكون المقياس دقيقاً في قياسه لابد أن نحدد السلوك المراد قياسه بشكل واضح ودقيق تجنباً لأي تداخل قد يحدث بين سلوك وآخر، وبعد إطلاع الباحثة على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة للاستقطاب الأخلاقي، اعتمدت الباحثة على نظرية التصنيف الذاتي لجون تورنر وآخرون (1982) إطاراً نظرياً في بناء المقياس، وهذا الإجراء يؤكد عليه كرونباخ (Cronbach, 1970)، إذ يرى ضرورة تحديد الإطار النظري والمفاهيم البنائية التي يعتمدها الباحث ويستند إليها في عملية بناء وإعداد المقياس ومن ثمّ تحديد فقرات المقياس في ضوء المنطلقات النظرية والدراسات السابقة (Cronbach, 1970, 469)، لذا فقد أطلعت الباحثة على ما كتبه لجون تورنر وآخرون (1982) في نظرية التصنيف الذاتي، الذي عرف التصنيف الذاتي بأنه "انجذاب الفرد نحو الآخرين أو المجموعات الذين يتشابهون معه في الجوانب الأخلاقية، والميل إلى تفضيل القيم الأخلاقية للمجموعات الداخلية على القيم الأخلاقية للمجموعات الأخرى، وتعزيز الفروقات الأخلاقية المتصورة بين المجموعات وتقليل أهمية الاختلافات داخل المجموعة الواحدة، مما يدعم تمايز المجموعات الداخلية ويزيد من التصنيف الاجتماعي وتعزيز الهوية الجماعية" (Turner, 1979: p35).

2. وضع وصياغة فقرات المقياس.

إعداد فقرات المقياس قامت الباحثة بما يلي:

- تبني نظرية تورنر (1982) turner لصياغة فقرات تتناسب مع المتغير.
- اطلعت على الأدبيات المتناولة للمتغير.

- تطبيق استبيان استطلاعي مفتوح على عينة بلغت (30) من النساء الممرضات (ملحق 2) ثم قامت الباحثة بعد توزيع الاستبيان وجمعه شخصياً، والقيام بتحليل محتواها والأخذ ببعض الأفكار وصياغتها بشكل فقرات الى تضمينها المقياس بصورته الأولية.

- ومن خلال إطلاع الباحثة على الإطار النظري المتبنى والأفكار التي تم صياغتها من الاستبيان الاستطلاعي المفتوح وبعض الدراسات السابقة التي تناولت المتغير وبما يتفق مع الإطار النظري إضافة إلى أفكار الأستاذ المشرف، تم صياغة (26) فقرة بصورتها الأولية لقياس الاستقطاب الأخلاقي، وتكون الإجابة عليها وفق تدرج خماسي، (الزوبعي وآخرون، 1980: ص69).

وقد تم اعتماد أسلوب ليكرت في وضع بدائل الإجابة لفقرات مقياس الاستقطاب الأخلاقي، فقد وضعت الباحثة بدائل خماسية تتناسب مع المستوى التعليمي لمجتمع البحث وهي (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي أبداً)، وحين تكون إجابة الممرضة على الفقرات الإيجابية بـ (تنطبق علي دائماً) تعطى لها خمس درجات وعندما تكون إجابتها على البديل (لا تنطبق علي أبداً) تعطى لها درجة واحدة، وبالعكس للفقرات العكسية، ووضعت الباحثة تعليمات واضحة للمقياس، وطلبت من المستجيب الإجابة عن فقرات المقياس بكل صراحة ودقة، وأن المستجيب غير مكلف بذكر اسمه، وأن الإجابة لن يطلع عليها أحد سوى الباحثة، وهي لأغراض البحث العلمي، حتى يطمئن المستجيبين على سرية إجاباتهم، وأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيه.

3. التحليل المنطقي للفقرات (صلاحية فقرات المقياس):



بعد التحليل المنطقي لل فقرات ضرورياً في بداية إعداد الفقرات لأنه يؤشر إلى تمثيل الفقرة ظاهرياً للسمة التي أعدت لقياسها (عبد الخالق، 1993: ص84)، ومن الضروري فحص الفقرات فحصاً منطقياً من قبل الخبراء أو المحكمين للتثبت من مدى مطابقتها شكلها الظاهري للسمة التي أعدت لقياسها قبل تحليلها إحصائياً لوجود علاقة بين التحليل المنطقي للفقرات وتحليلها إحصائياً، حيث أن الفقرة التي تكون مطابقة في شكلها الظاهري للسمة المراد قياسها تزداد قدرتها على التمييز وتزداد معاملات صدقها (الكبيسي، 2001: ص170).

ويُعد عرض المقياس وفقراته على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال البحث المراد إنجازه من الوسائل المهمة في مجال القياس النفسي (الزوبعي، 1981: ص33)، وباعتماد نسبة (80%) وأكثر من آراء المحكمين لقبول الفقرة أو رفضها، إذ أن هذا الإجراء يجعل الباحثة مطمئنة إلى آرائهم سواء أكان بقبول الفقرة أو رفضها (الكبيسي، 2010: ص265)، وقد بلغت فقرات المقياس بصيغتها الأولية (26) فقرة للاستقطاب الأخلاقي (ملحق 4)، وبناءً على آراء المحكمين ومقترحاتهم قامت الباحثة بتعديل صياغة بعض الفقرات، كما حصلت موافقتهم على بدائل الإجابة، وبهذا الإجراء أصبح مقياس الاستقطاب الأخلاقي مكون من (23) فقرة.

4. التطبيق الاستطلاعي الأولي:

تُعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب أثناء استجابته لفقرات المقياس، لذا روعي عند بناء المقياس أن تكون التعليمات مبسطة ومفهومة، ولكي تكون الإجابات صريحة أشير في التعليمات إلى أن ما سيحصل عليه الباحث من معلومات هي لأغراض البحث العلمي فحسب، لذا لم تتضمن صفحة التعليمات فقرة خاصة باسم المفحوص بما يطمئنه، ويخفف من عامل المرغوبية الاجتماعية (جون وروبرت، 1982: ص234)، فضلاً عن ذلك تشير تلك الأدبيات إلى ضرورة عدم الإشارة إلى اسم المقياس أو الهدف منه بما يقلل من احتمالات تزييف الإجابة (فائق ومحمود، 1972: ص518).

وعندما يرغب الباحث في معرفة مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس من حيث الصياغة والمعنى ومدى فهم المستجيبين لفقرات المقياس وبدائله، والتعرف على الصعوبات التي تواجههم في الإجابة وكذلك الوقت المستغرق للإجابة، لا بد له من إجراء التطبيق الاستطلاعي الأول، إذ يشير المختصون في مجال القياس النفسي في هذا المجال إلى ضرورة معرفة فهم العينة المستهدفة إلى تعليمات المقياس ومدى وضوح فقراته لديهم (فرج، 1980: ص160) ولهذا قامت الباحثة بتطبيق المقياس (ملحق 6) على عينة عشوائية استطلاعية بلغت (30) من النساء الممرضات، وتمت الإجابة بحضور الباحثة بعد أن طلبت منهن إبداء ملاحظاتهم حول وضوح فقرات المقياس وصياغتها وطريقة الإجابة عنها، وفيما إذا كانت هناك فقرات غير مفهومة، وتبين من هذا التطبيق أن فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة وليس هناك حاجة لتعديلها، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (8_10) دقيقة.

5. اختبار جاهزية وصلاحية البيانات للتحليل الإحصائي:

قبل الشروع في تطبيق الاختبارات المختلفة يجب التعرف على طبيعة البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، فإذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي فإن الاختبارات المعلمية سوف تستخدم وتطبق، أما إذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فإن الاختبارات غير المعلمية سوف تستخدم، ولمعرفة نوع التوزيع تم تطبيق اختبار كولمجروف- سميرنوف Smirov-Kolmogrove على العينة البالغة 400، وجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) قيم كولمجروف سميرنوف لاعتدالية التوزيع



اختبار كولمجراف سميرنوف		
المتغيرات	Test Statistic	Sig.
الاستقطاب الأخلاقي	0.403	0.167
الانغلاق المعرفي	0.276	1.01

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لاختبار التوزيع الطبيعي جدول (1) أن القيمة الاحتمالية (0.167)، Sig (1.01) على التوالي هي قيمة أكبر من 0.025 للاختبار من الطرفين بالنسبة لاختبار كولمجراف، لكلا المتغيرين، وهذا يعني ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك يمكن استخدام الاختبارات المعلمية.

6. التحليل الإحصائي لل فقرات:

يعد التحليل الإحصائي من الشروط الأساسية في عملية بناء المقاييس كونه يكشف عن الفقرات ذات الخصائص الجيدة ويستبعد الفقرات غير المناسبة إذ أن دقة ووضوح المقياس يعتمد على دقة ووضوح فقراته على حد كبير (ربيع، 1994: ص14)، كما أن المختصون في مجال القياس النفسي يشيرون إلى أسلوبين شائعين في عملية التحليل الإحصائي يتمثلان بأسلوب المجموعتين الطرفيتين (الاتساق الخارجي) وأسلوب ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) (عبد الرحمن، 1983: ص85)، وقد استعملتهما الباحثة لهذا الغرض وكما يأتي:

أ - **المجموعتين الطرفيتين Contrasted Groups (الاتساق الخارجي):** إن الهدف الأساس من تحليل الفقرات هو الحصول على بيانات يتم بموجبها حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس، والقوة التمييزية تشير إلى مدى قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد المميزين في الصفة التي يقيسها المقياس، وبين الأفراد الضعاف في الصفة نفسها، ومن ثم فهي تعمل على الإبقاء على الفقرات الجيدة في المقياس (Eble, 1972, 392)، ويقوم هذا الإجراء على اختبار درجات النساء الممرضات على كل فقرة من فقرات المقياس، وذلك بهدف معرفة قدرتها على تمييز الفروق الفردية بين مجموعتين من الممرضات، تتمثل بالمجموعة العليا التي تسجل أعلى الدرجات على مقياس الاستقطاب الأخلاقي، في حين تتمثل الثانية بالمجموعة الدنيا التي تسجل أدنى الدرجات على هذا المقياس، وبهذا فإن عملية إجراء تحليل فقرات المقياس تبقى على الفقرات المميزة، وتستبعد الفقرات غير المميزة التي تعدها غير صادقة (عبد الرحمن، 1983: ص85).

ولحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاستقطاب الاخلاقي قامت الباحثة، بما يأتي:

- تطبيق المقياس (ملحق 7) على عينة التحليل البالغة (400) من النساء الممرضات تم سحبهم بالطريقة العشوائية.
- بعد تصحيح إجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة من مقياس الاستقطاب الأخلاقي، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة وتتراوح حدودها بين (53 - 96).
- اختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين، وتختلف النسب المعتمدة كميّار لتحديد تلك المجموعتين، إذ اشارت انستازي Anastasia إلى أن النسبة المقبولة للقطع تتراوح بين (25%-33%)



(Anastasi,1876: P208)، في حين أشار أيل Ebel إلى أن نسبة (27%) تعد أفضل نسبة لتحديد المجموعتين الطرفيتين وذلك لأنه على وفق هذه النسبة يتم الحصول على عينة بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (Ebel,1972: P261). لذا تم اعتماد نسبة (27%)، وقد بلغ عدد الاستثمارات لكل مجموعة (108) استثماراً، أي إن عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل بلغت (216) استثماراً، فقد تم اختيار نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (108) استثماراً وتتراوح حدودها بين (96 - 71)، واختيار نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (108) استثماراً تتراوح حدودها بين (66 - 53).

• استخراج الوسط الحسابي والتباين لكلا المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات مقياس الاستقطاب الأخلاقي، ومن ثم تطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين (مايرز، 1990: ص35)، وُعِدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً الى تمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية ويوضح جدول (3) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستقطاب الأخلاقي بطريقة المجموعتين الطرفيتين.

الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
1	دنيا	2.33	1.068	14.739	دالة
	عليا	3.05	1.171		
2	دنيا	2.69	1.188	11.583	دالة
	عليا	3.19	1.224		
3	دنيا	2.51	1.14	11.840	دالة
	عليا	3.02	1.168		
4	دنيا	2.74	1.179	8.051	دالة
	عليا	3.27	1.212		
5	دنيا	2.71	1.128	9.560	دالة
	عليا	3.29	1.12		
6	دنيا	2.58	1.145	10.029	دالة
	عليا	2.99	1.329		
7	دنيا	2.7	1.232	10.816	دالة
	عليا	3.21	1.238		
8	دنيا	2.56	1.105	11.039	دالة
	عليا	3.06	1.191		
9	دنيا	2.64	1.195	9.034	دالة
	عليا	3.26	1.008		
10	دنيا	2.72	1.134	9.992	دالة



		1.279	2.99	عليا	
دالة	10.974	1.241	2.55	دنيا	11
		1.26	3.33	عليا	
دالة	3.406	1.105	2.56	دنيا	12
		1.177	3.19	عليا	
غير دالة	1.135	1.108	2.62	دنيا	13
		1.276	2.92	عليا	
دالة	3.143	1.231	2.41	دنيا	14
		1.234	3.17	عليا	
دالة	3.583	1.248	2.56	دنيا	15
		1.191	3.32	عليا	
غير دالة	1.448	1.227	2.73	دنيا	16
		1.2	3	عليا	
دالة	3.343	1.064	2.63	دنيا	17
		1.113	3.22	عليا	
دالة	3.299	1.106	2.55	دنيا	18
		1.293	3.01	عليا	
دالة	3.301	1.18	2.47	دنيا	19
		1.217	3.3	عليا	
دالة	3.561	1.184	2.59	دنيا	20
		1.156	3.36	عليا	
دالة	2.737	1.197	2.69	دنيا	21
		1.164	3.17	عليا	
دالة	3.740	1.148	2.51	دنيا	22
		1.281	3.18	عليا	
دالة	2.035	1.264	2.81	دنيا	23
		1.186	3.3	عليا	
دالة	2.629	1.001	2.69	دنيا	24
		1.136	3.21	عليا	
غير دالة	1.454	1.23	2.67	دنيا	25
		1.191	3.06	عليا	
دالة	3.079	1.238	2.59	دنيا	26

ومن الجدول يتضح أن جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (214) ما عدا (16، 13، 25).
ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):



إن الدرجة الكلية للمقياس تمثل قياسات محكية آتية من خلال ارتباطها بدرجة الأفراد على الفقرات، ومن ثم فإن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية (Lindauist,1957: P286)، وفي ضوء هذا المؤشر يتم الإبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً (Anastasi,1976: P154)، والمقياس الذي تُنتخب فقراته على وفق هذا المؤشر يمتلك صدقاً بنائياً، ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يقدم مقياساً متجانساً في فقراته (Smith,1966: P70)، وقد استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (400) استمارة وهي الاستثمارات ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين الطرفيتين، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الحرجة البالغة (0.087) وفق مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) ماعدا الفقرات (13، 16، 25) فهي غير دالة، وجدول (3) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستقطاب الأخلاقي:

الفقرة	قيمة الارتباط	الدلالة	الفقر	قيمة الارتباط	الدلالة	قيمة الارتباط	الفقر	الدلالة	قيمة الارتباط	الفقرة	
1	0.581	دالة	8	0.498	دالة	15	0.195	دالة	22	0.154	دالة
2	0.528	دالة	9	0.399	دالة	16	0.082	غير دالة	23	0.130	دالة
3	0.521	دالة	10	0.460	دالة	17	0.171	دالة	24	0.161	دالة
4	0.393	دالة	11	0.495	دالة	18	0.174	دالة	25	0.077	غير دالة
5	0.449	دالة	12	0.157	دالة	19	0.161	دالة	26	0.178	دالة
6	0.475	دالة	13	0.070	غير دالة	20	0.206	دالة			
7	0.477	دالة	14	0.193	دالة	21	0.154	دالة			

الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الاستقطاب الأخلاقي:

يرى المختصين في مجال القياس النفسي ان اي مقياس نفسي لا بد أن يتسم بمجموعة من الخصائص التي تشير إلى الدقة والصلاحية في قياس السمة المراد قياسها (عبد الرحمن، 1983: ص123)، ويؤكد علماء القياس النفسي، أن الصدق والثبات من أهم الخصائص السيكومترية التي تشير إلى أن المقياس يقيس ما أعد من أجله (عودة، 2002: ص23)، فالمقياس الصادق هو الذي يقيس ما أعد لقياسه، أو يحقق الغرض الذي أعد من أجله، وأن المقياس الثابت هو الذي يقيس بدرجة عالية من الدقة (عودة، 2002: ص132)، لهذا قامت الباحثة باستخراج الخصائص القياسية الآتية:

أ - مؤشرات الصدق:



إن الصدق مفهوم يشير الى مدى قدرة فقرات المقياس في قياس ما أعد من أجله، حتى يستطيع أن يحقق الأغراض من بناءه أو يقيس شيئاً آخر (فرج، 1980: ص276)، أي أن الصدق يرتبط بالاستعمال أو الغرض الذي صمم المقياس من أجله (ميخائيل، 2016: ص163) وتحقق صدق مقياس الاستقطاب الأخلاقي من خلال المؤشرات الآتية:

1 - الصدق الظاهري Face Validity:

يتمثل هذا النوع من الصدق بالحكم على المظهر العام للمقياس في ضوء عرض فقرات المقياس وبدائله وتعليماته على مجموعة من المحكمين في مجال علم النفس والعلوم النفسية والتربوية، لغرض الحكم على كل فقرة من فقرات المقياس وتقدير مدى صلاحية فقرات المقياس لما وضع من أجله، إذ أن هذا الإجراء يجعل الباحث مطمئناً إلى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظمهم أو بنسبة (80%) فأكثر (الكبيسي، 2010: ص265) وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، كما ذكر سابقاً.

2. صدق البناء Construct Validity:

إن صدق البناء أكثر أنواع الصدق قبولاً، إذ يرى عدد كبير من المختصين أنه يتفق مع جوهر مفهوم Ebel للصدق من حيث تشعب المقياس بالمعنى العام (الأمم، 1990: ص131)، ويهتم هذا النوع من الصدق على تعرف مدى اتفاق المقياس مع نظرية معينة، بمعنى إذا توافر للمقياس صدق البناء فإن درجات هذا المقياس تعكس ما تقوله النظرية، ويعتبر هذا محاولة لأثبات صحة النظرية التي وضع المقياس على أساسها (سليمان ومراد، 2005: ص354)، وتحقق هذا النوع من الصدق لمقياس الاستقطاب الأخلاقي عن طريق المؤشرات الآتية:

• أسلوب المجموعتين الطرفيتين، جدول (3).

• ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، جدول (4).

وتهتم الطرائق السابقة بمعرفة أن الفقرة أو المجال يقيسان المفهوم نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، ويوفر هذا أحد مؤشرات صدق البناء (Lindquist, 1951: P282). وبما أن الباحثة قامت بتوظيف أفكار ومضامين النظرية في بناء المقياس، أي ان كل ما تؤمن به النظرية حولتها الباحثة الى أفكار قابلة للقياس ويعد هذا العمل صدقاً بنائياً أو ما يسمى صدق المفهوم.

ب. مؤشرات الثبات (Reliability):

يعد الثبات شرط أساسي في المقاييس النفسية، ويقصد به الاتساق والدقة في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج، ويقصد به دقة المقياس، ويعرف إحصائياً بنسبة التباين الحقيقي إلى التباين الكلي، أو مربع معامل الارتباط بين العلامات الحقيقية والعلامات الظاهرية (عودة، 2005: ص429) ويعني أيضاً الدقة والاتساق في أداء الأفراد والاستقرار في النتائج عبر الزمن، فالمقياس الثابت يعطي النتائج نفسها إذا تم تطبيقه على الأفراد أنفسهم مرة ثانية (Baron, 1981, P418)، ولقد أشارت أدبيات القياس النفسي إلى إمكانية قياس الثبات بعدة طرائق، إذ يرى (كرونباخ) أن اتساق درجات الاستجابات يتم عبر سلسلة من القياسات منها:

• الاتساق الداخلي (Internal Consistency) والذي يتحقق إذا كانت فقرات المقياس تقيس المفهوم نفسه.

• الاتساق الخارجي (External Consistency) والذي يتحقق حينما يستمر المقياس في إعطاء النتائج نفسها إذا ما تم إعادة تطبيقه عبر مدة زمنية (Irving, 1971: P60&Holt).

وهكذا يبدو أن الفرق بين طريقتي الاتساق الداخلي والاتساق الخارجي، هو أن معامل الثبات في الطريقة الأولى يشير إلى التجانس بين الفقرات (حيث يقصد بالتجانس أن الفقرات تقيس مفهوماً واحداً)، في حين يشير معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار إلى درجة استقرار الأفراد في إجاباتهم على المقياس عبر فترة مناسبة من الزمن (الزوبعي وآخرون، 1981: ص33)، وعليه قامت الباحثة باستخراج ثبات مقياس الاستقطاب الأخلاقي بتلك الطريقتين وكما يأتي:



(أ) طريقة الاتساق الخارجي (الاختبار_ إعادة الاختبار Test- Test Retest) هذه الطريقة تتضمن تطبيق المقياس على عينة ممثلة من الأفراد، ثم إعادة تطبيق المقياس عليها مرة أخرى بعد مرور فترة مناسبة من الزمن، إذ يرى آدمز (Adams) أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته، يجب أن يكون خلال فترة لا تقل عن أسبوعين (Adams,1964: P58). ويتحقق الاتساق الخارجي عندما يعطي المقياس النتائج نفسها إذا تم إعادة تطبيقه عبر مدة زمنية، تقوم فكرة هذا الإجراء على تطبيق المقياس على مجموعة من الأفراد ثم إجراء إعادة تطبيق للمقياس نفسه على المجموعة نفسها بعد مدة زمنية مناسبة وهكذا يحصل كل فرد على درجة في التطبيق الأول للمقياس وعلى درجة أخرى في التطبيق الثاني للمقياس، ثم يستخرج معامل الارتباط بينهما (عيسوي، 1999: ص58). ولقد قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاستقطاب الأخلاقي لاستخراج الثبات بهذه الطريقة على عينة مكونة من (30) من النساء المرضيات، وبعد فترة أسبوعين من التطبيق الأول للمقياس تم إعادة تطبيق المقياس للمرة الثانية، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين تبين أن معامل ثبات هذه الطريقة بلغ (0.76)، وتعد هذه القيمة مؤشراً على استقرار استجابات الأفراد على مقياس الاستقطاب الأخلاقي، حيث أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه كما يرى ليكرت (Likert) يكون من (0.62 – 0.93) (Lazarous,1963: P228) في حين يشير كرونباخ إلى أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني (0.70) فأكثر، فإن ذلك يعد مؤشراً جيداً على ثبات الاختبار (عيسوي، 1985: ص58).

(ب) الاتساق الداخلي (معامل الفا كرونباخ):

يشير معامل الثبات المستخرج بهذه الطريقة إلى الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس (فيركسون، 1991: ص530)، إذ يعتمد هذا الأسلوب على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى (ثورندايك وهيجن، 1989: ص79). ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم استعمال معادلة الفا كرونباخ لمقياس الاستقطاب الأخلاقي وعلى العينة الكلية الـ (400)، وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.75) ويعد ثبات جيداً عند مقارنته بمعيار الفا كرونباخ للثبات.

9. وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية:

تألف مقياس الاستقطاب الأخلاقي بصورته النهائية من (23) فقرة (ملحق 7)، يستجيب في ضوءها النساء المرضيات على خمسة بدائل متدرجة، تتراوح من (5) إلى (1) وفقاً للبدل الذي يقترب أو يبتعد عن قياس الاستقطاب الأخلاقي، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (115) درجة وأدنى درجة (23) في حين تبلغ الدرجة المتوسطة للمقياس (69)، وعليه كلما كانت درجة المستجيب أكبر من الوسط الفرضي دل ذلك على الاستقطاب الأخلاقي، وكلما كان أقل من الوسط الفرضي دل ذلك على انخفاض الاستقطاب الأخلاقي.

10. المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستقطاب الأخلاقي:

من المؤشرات الإحصائية التي ينبغي أن يتصف بها أي مقياس تتمثل في التعرف على طبيعة التوزيع الاعتدالي، لذا حصلت الباحثة بعد تطبيق مقياس الاستقطاب الأخلاقي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (400) فرد على عدد من المؤشرات الإحصائية الموضحة في جدول (7)، ولما كان توزيع درجات أفراد عينة البحث توزيعاً اعتدالياً إذ أن قيمة كل من الالتواء ولتفرطح كانت دون (1) كما هو موضح في الشكل (1)، لجأت الباحثة إلى استعمال الوسائل الإحصائية المعلمية Parametric Statistic، في تحليل بيانات بحثها وفي استخراج النتائج.



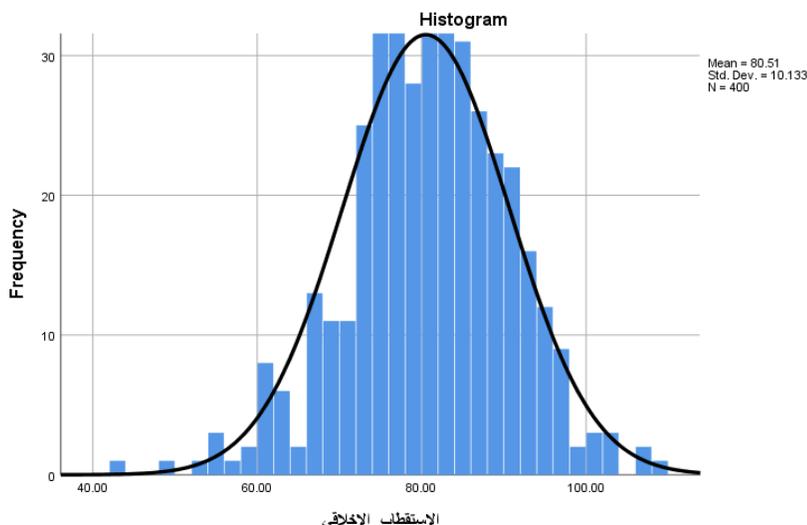
إن التوزيع الاعتدالي يمكن التعرف عليه بواسطة مؤشرين أساسيين هما الوسط الحسابي والانحراف المعياري، وأنه كلما قلت درجة الانحراف المعياري واقتربت من الصفر، دل ذلك على وجود نوع من التجانس أو التقارب بين قيم درجات التوزيع (البياتي وأثناسيوس، 1977: ص168).

تعد المؤشرات الإحصائية في الاختبارات والمقاييس النفسية إحدى الإجراءات الضرورية التي نستطيع في ضوءها التعرف على مدى انتشار درجات وفق التوزيع الاعتدالي، إذ يعطينا هذا الإجراء مؤشر إلى مدى تمثيل العينة في المجتمع، ودقة توزيع المقاييس على عينة البحث، ومدى قدرتنا على تعميم نتائج البحث، فضلاً على معرفة الخطأ المعياري للتقدير الذي يشير إلى الفرق بين الدرجة الحقيقية والدرجة المتوقعة، وكلما انخفضت قيمة الخطأ المعياري، واقتربت من الصفر، فإن هذا مؤشر على تطابق درجات الإجابة على المقياس مع الدرجات الحقيقية التي تمثل خصائص العينة (البياتي، 1977: ص211)، وبهذا الصدد يمكن التوصل إلى المؤشرات الإحصائية في ضوء التقارب أو التطابق بين درجة الوسط الحسابي والوسيط والمنوال، واقترب درجة الانحراف المعياري من الصفر، إذ يشير ذلك إلى وجود نوع من التجانس بين قيم درجات التوزيع الاعتدالي (البياتي، 1977: ص168).

فضلاً على ذلك يعد الالتواء (Skewness) والتفرطح (Kurtosis) من أهم خصائص التوزيعات التكرارية، لكون معامل الالتواء يشير إلى مدى قرب تكرار درجات الإجابة على المقياس قريبة من الوسط الحسابي، وعدم وجود قيمة متطرفة تؤثر على شكل التوزيع التكراري، وتطابق مقاييس النزعة المركزية التي تتمثل بالمنوال والوسيط والوسط الحسابي، فكلما ابتعدت هذه القيم عن بعضها، أدى ذلك إلى بعد منحى التوزيع التكراري عن التماثل (فرج الله، 2017: ص106) في حين يشير التفرطح (النقوس) إلى قياس قمة التوزيع الاعتدالي، إذ كلما كان قمة التوزيع مدببة أو مفرطه بدرجة شديدة، دل ذلك على ابتعاد توزيع درجات العينة عن التوزيع الطبيعي، وعادة ما تقارن قيمة التفرطح بمعامل المنحنى الطبيعي القياسي (المثالي) الذي يبلغ (0.263) درجة، فإذا زادت قيمة التفرطح عن هذه القيمة فإن ذلك يشير إلى أن التوزيع مسطحاً (Platykurtic)، في حين إذا قل عن هذه القيمة، أصبحت قمة رأس التوزيع مدببة (Leptokurtic) (العاني والغرابي، 1982: ص66).

ت	المؤشر	قيمه	ت	المؤشر	قيمه
1	الوسط Mean	80.51	5	الالتواء Skewness	0.690
2	الوسيط Median	78	6	التفرطح Kurtosis	0.117-
3	المنوال Mode	78	7	أقل درجة Minimum	53
4	الانحراف المعياري Std.Dev	10.133	8	أعلى درجة Maximum	96

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الأنفة الذكر لمقياس الاستقطاب الأخلاقي، نجد أن تلك المؤشرات تتسق مع معظم مؤشرات المقاييس العلمية، إذ تقترب درجاتها وتكراراتها نسبياً من التوزيع الاعتدالي، وشكل (1) يوضح ذلك بيانياً:



الفصل الرابع (عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها)

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج البحث التي تم التوصل إليها بعد تحليل إجابات النساء الممرضات وفق أهداف البحث، وتفسير ومناقشة تلك النتائج وفق الأطر النظرية والدراسات السابقة، ثم تقديم بعض التوصيات والمقترحات المناسبة وكما يلي:

الاستقطاب الأخلاقي لدى الممرضات في محافظة المثنى:

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاستقطاب الأخلاقي على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (400) فرد، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (80.5125) درجة وبانحراف معياري مقداره (10.13344) درجة، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي () للمقياس والبالغ (69) درجة، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (399) ومستوى دلالة (0.05)، وجدول (٥) يوضح ذلك.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
دال	399	1.96	22.722	69	10.13344	80.5125	400

تشير النتيجة أعلاه إلى أن عينة البحث لديهم استقطاب أخلاقي، ويمكن تفسير تلك النتيجة وفقاً لنظرية التصنيف الذاتي لتورنر وآخرون (Turner & et.al., 1982) إذ يرى تورنر أن الوعي الجماعي والشعور المشترك بالانتماء للجماعة هو الذي يشكل العامل النفسي الأهم في تعريف أي تكتل بشري أو فئة اجتماعية بوصفها جماعة لها هوية مشتركة بالمعنى النفسي لمفهوم الهوية الاجتماعية (Turner & Reynolds, 2011: p399) كما يرى تورنر أن الأفراد يصنفون أنفسهم ضمن مجموعات بناء على سمات مشتركة مثل القيم الأخلاقية ويؤدي هذا إلى بروز الهوية الاجتماعية التي تصبح الإطار الأساسي لتفاعل



الأفراد مع الآخرين، كما يشير التصنيف الاجتماعي إلى تقسيم الأفراد إلى مجموعتين: المجموعة الداخلية "نحن" والمجموعة الخارجية "هم" وفي السياق الأخلاقي، يؤدي هذا التمييز إلى تصوير قيم المجموعة الداخلية كمتفوقة أخلاقياً، بينما يتم تصوير قيم المجموعة الخارجية كأقل أهمية أو حتى تهديدية، وهذه الديناميكية تعزز التحيز لصالح المجموعة الداخلية وتساهم في تضخيم الاختلافات الأخلاقية بين المجموعات (Turner & et.al,1987:p147).

وأن أحد المبادئ الأساسية للنظرية هو المقارنة الاجتماعية، حيث يقارن الأفراد جماعتهم بجماعات أخرى لتعزيز هوية إيجابية لأنفسهم، وفي الاستقطاب الأخلاقي، تؤدي هذه المقارنات إلى تضخيم الفروق في القيم والمعتقدات بين المجموعات، على سبيل المثال، قد يرى أعضاء المجموعة الداخلية أنفسهم حماة للأخلاق والقيم، بينما ينظرون إلى المجموعة الخارجية على أنها غير أخلاقية أو مهددة للقيم الأساسية، هذه العملية تؤدي إلى تفاقم الانقسامات الأخلاقية وزيادة الاستقطاب الأخلاقي.

وترى الباحثة أن سبب ذلك يمكن أن يرجع إلى أن النساء الممرضات يميلن إلى التمسك المطلق والتحيز إلى مجموعتهن في التوجهات الأخلاقية مما يؤدي إلى النزعة النمطية التي تجعلهن يحكمن على الآخرين وفق قوالب بدل من التعامل معهم على أساس فروق فردية بصفاتهم الفردية ويعد هذا تعميم مبالغ فيه حول جماعة معينة وهذا يقلل من مرونة التفكير الأخلاقي ويؤدي إلى الاستقطاب الأخلاقي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة كدراسة توماس واندرو (O' & Thomas, 2019) و (Donohue 2019)، ودراسة تشينغ وآخرون (Cheng & et.al. 2013)، ودراسة بلوم وآخرون (Bloom & et.al, 2023)، ودراسة توبان ومكاي (Tappin & McKay, 2019) التي تشير إلى وجود الاستقطاب الأخلاقي لدى الأفراد على الرغم من اختلاف العينات.

التوصيات:

- في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج توصي الباحثان بالآتي:
- 1) إقامة شراكات بحثية بين كليات التمريض والمستشفيات لتطبيق نتائج الدراسات النفسية والاجتماعية في تطوير بيئة العمل.
 - 2) تصميم ورش عمل دورية حول مهارات التواصل الفعال وإدارة الخلافات الأخلاقية في بيئة العمل التمريضي.
 - 3) تفعيل الحوار المهني المفتوح في المؤسسات الصحية لتقليل النزعة إلى الاستقطاب الأخلاقي وتعزيز الفهم المتبادل.

المقترحات:

- في ضوء ما توصل إليه البحث، واستكمالاً لبحث الموضوع بشكل أوسع تقترح الباحثان ما يأتي:
- 1) إجراء دراسة تجريبية لقياس فاعلية برنامج تدريبي في تنمية المرونة المعرفية وتقليل الاستقطاب الأخلاقي.
 - 2) إجراء دراسة عن الاستقطاب الأخلاقي وعلاقتها بالعوامل النفسية والاجتماعية والثقافية.
 - 3) إجراء دراسة مقارنة بين الممرضين والممرضات لمعرفة الفروق في مستويات الانغلاق المعرفي والاستقطاب الأخلاقي.

المصادر

❖ الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية: خطوات إعدادها وخصائصها، دار الكتاب الحديث، القاهرة.



- ❖ الإمام، مصطفى محمود & الطريحي، فاهم حسين & حسين، ربيع (1990). **التقويم والقياس**. دار الحكمة للطباعة والنشر، ط2، بغداد.
- ❖ البياتي، عبد الجبار توفيق & إثناسيوس، زكريا زكي (1977). **الإحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس**، الجامعة المستنصرية، العراق.
- ❖ ثورندايك، إدوارد لي. (1989). **علم النفس التربوي**. ترجمة: حسن سعيد العفّاني. القاهرة: دار النهضة العربية.
- ❖ خوالدة، أحمد. (2004). **المدخل إلى علم الأخلاق**. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- ❖ ربيع، محمد شحاته (1994). **قياس الشخصية**، دار المعرفة، القاهرة.
- ❖ الزويبي، عبد الجليل & بكر، محمد الياس & الكناني، إبراهيم (1981). **الاختبارات والمقاييس النفسية**، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق.
- ❖ سليمان، أمين علي & مراد، صلاح أحمد. (2005).
- ❖ العاني، عبد الأمير، والغرابي، صباح خليل. (1982). **الإحصاء ومناهجه في العلوم التربوية والنفسية**. بغداد: دار الكتب للطباعة والنشر، العراق.
- ❖ عبد الخالق، أحمد. (1998). **مبادئ علم النفس التربوي**. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ❖ عبد الرحمن، محمد. (1983). **مبادئ الإحصاء للعلوم الاجتماعية والتربوية**. القاهرة: دار المعرفة.
- ❖ عودة، محمد. (2005). **مبادئ الإحصاء في العلوم الاجتماعية والتربوية**. عمان: دار الفكر العربي.
- ❖ عيسوي، محمد عبد الرحمن. (1985). **علم النفس التربوي**، دار المعارف، القاهرة.
- ❖ عيسوي، محمد عبد الرحمن. (1999). **علم النفس التربوي: النظرية والتطبيق**، دار المعارف، القاهرة.
- ❖ فائق، شقير & محمود، النوايسة. (1972). **مبادئ الإحصاء الوصفي والاستدلالي**، جامعة بغداد.
- ❖ فرج الله (2017). **الإحصاء في العلوم التربوية والنفسية: مفاهيم وتطبيقات**. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ❖ فرج، صفوت (1980). **القياس النفسي**، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ❖ الكبيسي، محمد. (2001). **الإحصاء التطبيقي في العلوم التربوية والنفسية**. بغداد: دار الكتب للطباعة والنشر.
- ❖ الكبيسي، محمد. (2010). **الإحصاء التطبيقي في العلوم التربوية والنفسية**. بغداد: دار الكتب للطباعة والنشر.
- ❖ محمد، علي عودة. (2012). **أخلاقيات مهنة التعليم بين الواقع والمأمول**. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- ❖ ميخائيل، عبد الله. (2016). **مبادئ علم النفس العام والتربوي**. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ❖ Abrams, D., & Hogg, M. A. (1990). **Social identity theory: Constructive and critical advances**. Springer-Verlag.
- ❖ Adams, G. S. (1964). **Measurement and evaluation Education Psychology and Guidance**, Hol-new york.
- ❖ Anastasi, A. (1976). **Psychological testing** (4th ed.). Macmillan.
- ❖ Aquino, K., & Freeman, D. (2009). **Moral identity in business situations: A social-cognitive framework for understanding moral functioning**. In D. Narvaez & D. K. Lapsley (Eds.), *Moral Personality, Identity, and Character* (pp. 375–395). Cambridge University Press.



- ❖ Barron, F. X., & Harrington, D. M. (1981). **Creativity, intelligence, and personality**. Annual Review of Psychology, 32, 439-476.
- ❖ Bloom, P. B.-N. (2023). **Polarization and moral threat: Insights from systemist analysis**. Social Sciences, 12(8), 453.
- ❖ Brambilla, M., Rusconi, P., Sacchi, S., & Cherubini, P. (2011). **Looking for honesty: The primary role of morality (vs. sociability and competence) in information gathering**. European Journal of Social Psychology, 41, 135–143.
- ❖ Brandt, M. J., & Reyna, C. (2011). **The chain of being: A hierarchy of morality**. Perspectives on Psychological Science, 6, 428–446.
- ❖ Burke, P. J., & Stets, J. E. (2000). **Identity Theory**. New York: Oxford University Press.
- ❖ Cheng, C., et al. (2013). **Moral foundations theory: The pragmatic validity of moral pluralism**. In Advances in Experimental Social Psychology (Vol. 47, pp. 55–130). Academic Press.
- ❖ Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- ❖ Ebel, R. L. (1972). **Essentials of Educational Measurement** (1st ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- ❖ Ellemers, N., & Boezeman, E. J. (2012). **Morality and identity in organizations**. Social and Personality Psychology Compass, 6(5), 323–335.
- ❖ Enders, A. M., & Armaly, M. T. (2019). **The differential effects of actual and perceived polarization**. Political Behavior, 41, 815–839.
- ❖ Ferguson, G. A. (1991). **Statistical Analysis in Psychology and Education**. New York: McGraw-Hill.
- ❖ Gausel, N., & Leach, C. W. (2011). **Concern for self-image and social image in the management of moral failure: Rethinking shame**. European Journal of Social Psychology, 41, 468–478.
- ❖ Han, S. (2016). **Cognitive Psychology: Perception, Attention, and Memory**. New York: Springer.
- ❖ Holt, R. R., & Irving, L. H. (1971). **Personality and Motivation: Research and Theory**. New York: Random House.
- ❖ Hornsey, M. J. (2008). **Social Psychology**. New York: Psychology Press.
- ❖ Iyengar, S., Sood, G., & Lelkes, Y. (2019). **Affect, not ideology: A social identity perspective on polarization**. Public Opinion Quarterly, 80(S1), 88–108.
- ❖ John, O. P., & Robins, R. W. (1982). **Measures of Personality and Psychological Assessment**. New York: Academic Press.
- ❖ Kingzette, J., et al. (2021). **The moral roots of partisan animosity**. Journal of Politics.
- ❖ Lazarus, R. S. (1963). **Personality and Adjustment**. New York :Prentice-Hall.



- ❖ Lindquist, E. F. (1951). **Statistical Analysis in Educational Research**. Boston: Houghton Mifflin.
- ❖ Lindquist, E. F. (1957). **Statistical Analysis in Educational Research (2nd ed.)**. Boston: Houghton Mifflin.
- ❖ Myers, R. H. (1990). **Classical and Modern Regression with Applications (2nd ed.)**. Boston: Duxbury Press.
- ❖ Smith, P. C. (1966). **Psychological Statistics**. New York: Harper & Row.
- ❖ Steffens, N. K., Munt, K. A., van Knippenberg, D., Platow, M. J., & Haslam, S. A. (2021). **Advancing the social identity theory of leadership: A meta-analytic review of leader group prototypically**. *Organizational Psychology Review*, 11(1), 35–72.
- ❖ Sunstein, C. R. (2009). **Going to extremes: How like minds unite and divide**. Oxford University Press.
- ❖ Tappin, B. M., & McKay, R. T. (2019). **Moral polarization and out-party hostility in the US political context**. *Journal of Social and Political Psychology*, 7(1), 213–245.
- ❖ Turner, J. C. (1979). **Social Influence**. Milton Keynes: Open University Press.
- ❖ Turner, J. C. (1987). **Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory**. Oxford: Basil Blackwell.
- ❖ Van Baar, J. M., Halpern, D. J., & FeldmanHall, O. (2021). **Intolerance of uncertainty modulates brain-to-brain synchrony during politically polarized perception**. *PNAS*, 118(20), e2022491118.
- ❖ Van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2011). **On conviction's collective consequences: Integrating moral conviction with the social identity model of collective action**. *British Journal of Social Psychology*, 50(4), 707–725.