

## المناخ الأخلاقي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين

م.م. ليلي حيدر عباس سلمان

Sekefreet1985@gmail.com

المديرية العامة لتربية واسط/ مدرسة الوهج الابتدائية للبنات

### الملخص

هدف البحث التعرف على ظاهرة المناخ الاخلاقي لدى المرشدين التربويين ، والتعرف على طبيعة جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين ، كذلك معرفة العلاقة الارتباطية بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين ، تكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين في محافظة واسط ضمن تربية الصويرة والبالغ عددهم (١٦٥) مرشد ومرشدة ، بينما تكونت عينة البحث من (٦٠) مرشد ومرشدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث ، عملت الباحثة على تصميم ادوات البحث مقياسي (المناخ الاخلاقي وجودة الحياة الوظيفية) وايجاد الصدق والثبات لهما ، اعتمدت الباحثة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) للعلوم الانسانية لتحليل بيانات بحثها ، اذ توصلت الى النتائج الآتية :

- ١- ان ظاهرة المناخ الأخلاقي تتوافر لدى المرشدين التربويين .
  - ٢- يتمتع المرشدين التربويين بجودة الحياة الوظيفية .
  - ٣- توجد علاقة ارتباطية بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين.
- الكلمات المفتاحية: المناخ الأخلاقي ، جودة الحياة الوظيفية ، المرشدين التربويين .

### The Ethical Climate and Its Relationship to the Quality of Work Life among School Counselors

Laila Haider Abbas Salman

Al-Wahj Elementary School for Girls / General Directorate of Education in Wasit

#### Abstract:

The research aimed to identify the phenomenon of ethical climate among educational counselors, to identify the nature of the quality of

work life among educational counselors, and to determine the correlation between ethical climate and quality of work life among educational counselors. The research population consisted of educational counselors in Wasit Governorate, within the Al-Suwaira Education Directorate, totaling (165) male and female counselors. The research sample consisted of (60) male and female counselors who were randomly selected from the research population. The researcher designed the research instruments, two scales (ethical climate and quality of work life), and established their validity and reliability. The researcher used the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for the humanities to analyze her research data, and arrived at the following results:

1. The phenomenon of the ethical climate exists among school counselors.
2. School counselors enjoy a good quality of work life.
3. A significant correlational relationship exists between the ethical climate and the quality of work life among school counselors.

**Keywords: Ethical Climate, Quality of Work Life, School Counselors.**

#### الفصل الأول - التعريف بالبحث

##### مقدمة البحث :

يعدّ المناخ الأخلاقي أحد العناصر الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي والرفاهية النفسية للعاملين في مختلف المجالات، خاصة في الوظائف التي تتطلب تفاعلاً مباشراً مع الأفراد مثل مهنة الإرشاد التربوي. ويعرف المناخ الأخلاقي في هذا السياق بأنه مجموعة القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم بيئة العمل وتشكل إطاراً سلوكياً يعكس تصرفات الأفراد في المؤسسة التربوية. إن فهم هذه البيئة الأخلاقية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين يعدّ أمراً بالغ الأهمية في تحسين الأداء المهني وتعزيز التفاعل الإيجابي بين العاملين. تمثل جودة الحياة الوظيفية جزءاً لا يتجزأ من رفاهية العاملين في بيئات العمل المختلفة، حيث تتداخل مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والوظيفية لتحديد مدى رضا الأفراد عن حياتهم

المهنية. وتشمل جودة الحياة الوظيفية العوامل المتعلقة بالراحة النفسية، والمشاركة الفعالة، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، فضلاً عن تأثير المناخ العام للعمل على هذا الرضا. يتناول هذا البحث دراسة العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين، حيث يسعى إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير البيئة الأخلاقية على رفاهية المرشدين التربويين في مدارسهم. تتمثل الغاية من البحث في أنها تساعد في فهم الأبعاد النفسية والاجتماعية التي تؤثر في الأداء المهني للمرشدين، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وتطوير الأساليب التي تساهم في تعزيز جودة الحياة الوظيفية للمرشدين التربويين.

### مشكلة البحث :

تعد مهنة الإرشاد التربوي من الوظائف الحيوية في المؤسسات التعليمية، حيث يقوم المرشدون التربويون بدور محوري في توجيه الطلاب ودعمهم في جوانبهم النفسية والاجتماعية والتربوية. ولتحقيق هذا الدور بكفاءة، يتطلب الأمر بيئة عمل تحفز على الإنتاجية وتدعم رفاهية العاملين. في هذا السياق، يبرز المناخ الأخلاقي كعنصر مهم في تحديد وعية بيئة العمل ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي. فالمناخ الأخلاقي في العمل يشير إلى مجموعة القيم والمبادئ الأخلاقية التي تسود داخل المؤسسة، والتي تنعكس بشكل مباشر على سلوك الموظفين والتفاعل بين الزملاء. (الطيب، ٢٠١٨، ص ٢٦)

تتمثل مشكلة البحث في معرفة مدى تأثير المناخ الأخلاقي على جودة الحياة الوظيفية للمرشدين التربويين، حيث أنّ بيئة العمل التي تفتقر إلى القيم الأخلاقية قد تؤدي إلى شعور المرشدين بالإحباط أو التوتر، مما يؤثر سلباً على أدائهم المهني وعلى مستوى رضاهم الوظيفي. وفي المقابل، يمكن أن يعزز المناخ الأخلاقي الإيجابي من جودة الحياة الوظيفية ويزيد من الشعور بالراحة والتمتع بالعمل.

وتتمثل تساؤلات البحث الأساسية في:

١. هل هناك وجود للمناخ الأخلاقي لدى المرشدين التربويين؟
٢. ما هي طبيعة جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين؟

تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه المشكلة من خلال فحص العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية، مما قد يساهم في تطوير بيئات العمل في المجال التربوي وتحسين جودة الحياة المهنية للمرشدين التربويين.

**اهمية البحث :**

تتمثل أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على جانبين رئيسيين يؤثران بشكل مباشر على فاعلية العمل التربوي في المؤسسات التعليمية: المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية. إن تحليل العلاقة بين هذين العنصرين يُعد من الأبحاث الحيوية التي تسهم في تحسين البيئة التربوية من خلال التركيز على رفاهية العاملين، وبالأخص المرشدين التربويين الذين يشكلون جزءاً مهماً من العملية التعليمية، حيث يقدمون الدعم النفسي والتوجيه للطلاب في بيئة مليئة بالتحديات. (العبيدي، ٢٠١٥، ص ١٩٧)

من الناحية الأكاديمية، يُعتبر فهم تأثير المناخ الأخلاقي على جودة الحياة الوظيفية للمرشدين التربويين، قطة انطلاق لدراسات أعمق في مجال بيئة العمل في المؤسسات التربوية. فعندما يكون المناخ الأخلاقي قوياً وصحياً، يساهم ذلك في خلق بيئة عمل تشجع على التعاون، وتدعم رفاهية الأفراد وتحقق رضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المهني. في المقابل، المناخ الأخلاقي السلبي أو غير الواضح قد يؤدي إلى تأثيرات سلبية على جودة الحياة الوظيفية، كزيادة الضغوط النفسية والشعور بالعزلة أو الاستنزاف الوظيفي، مما يؤثر بدوره على الأداء والإنتاجية.

إضافة إلى ذلك، يعكس تحسين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية في بيئات العمل التربوي تأثيرات إيجابية على المستوى الفردي والمؤسسي. على الصعيد الفردي، يساعد تحسين هذه العوامل في رفع مستوى الدافعية والرضا الوظيفي، مما ينعكس على زيادة كفاءة المرشدين التربويين في أدائهم المهني. أما على الصعيد المؤسسي، فإن تعزيز المناخ الأخلاقي وتحسين جودة الحياة الوظيفية يمكن أن يؤدي إلى تحسين سمعة المؤسسة التعليمية وزيادة مستوى الثقة بينها وبين المجتمع المدرسي.

إن هذا البحث لا يقتصر فقط على دراسة تأثير المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية على المرشدين التربويين، بل يساهم أيضاً في وضع استراتيجيات ومقترحات قد تساعد في تطوير بيئات العمل في المؤسسات التعليمية، وبالتالي تحقيق بيئة تربوية أكثر صحة وفعالية. من خلال هذا البحث، سيتمكن الباحثون وصناع القرار في المجال التربوي من فهم أفضل للروابط بين المناخ الأخلاقي والرفاهية المهنية، مما قد يساهم في تصميم برامج تدريبية وتطوير سياسات تدعم تحسين هذه الجوانب في المؤسسات التربوية.

**أهداف البحث :**

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف الآتية :

- ١- التعرف على المناخ الأخلاقي لدى المرشدين التربويين .
- ٢- التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين .

٣- معرفة العلاقة الارتباطية بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين .

**حدود البحث :** يتحدد البحث الحالي باختيار عينة عشوائية من المرشدين التربويين ضمن مديرية تربية واسط ضمن العام الدراسي ٢٠٢٤ م - ٢٠٢٥ م .

**مصطلحات البحث :**

**المناخ الأخلاقي:**

يشير المناخ الأخلاقي إلى مجموعة القيم والمبادئ الأخلاقية التي تسود في بيئة العمل وتوجه سلوك الأفراد داخل المؤسسة. يتضمن ذلك الالتزام بالمعايير الأخلاقية، والعدالة، والمساواة، والشفافية في التعاملات، والتي تسهم في تعزيز التعاون والثقة بين الأفراد داخل البيئة التنظيمية.

(حسن ، ٢٠١٩ ، ص٩٨)

وفقاً لـ Victor & Cullen (١٩٨٨)، فإن المناخ الأخلاقي في المؤسسات يعكس السمات التي تحكم القرارات السلوكية في العمل والتي تؤثر بشكل مباشر على أداء الأفراد ورضاهم عن بيئة العمل. (Victor، B.، & Cullen، J. B. 1988، p98)

**التعريف الإجرائي:** هو مجموع الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس المناخ الاخلاقي المستخدم في البحث الحالي .

**جودة الحياة الوظيفية :**

تعبر جودة الحياة الوظيفية عن مجموعة العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على رضا الفرد عن حياته العملية، بما في ذلك بيئة العمل، التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، الدعم الاجتماعي، والفرص المهنية. (مصطفى ، ٢٠١٨ ، ص١٧٦)

وفقاً لـ Sirgy et al (٢٠٠١)، فإن جودة الحياة الوظيفية تعد مكوناً أساسياً في تحسين رفاة العاملين وأدائهم المهني، حيث تؤثر في مدى شعورهم بالراحة النفسية والرضا الوظيفي.

(Sirgy، M. J.، et al. 2001، p97)

**التعريف الإجرائي:** هو مجموع الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس جودة الحياة الوظيفية المستخدم في البحث الحالي .

**المرشدين التربويين :**

المرشدون التربويون هم الأفراد المتخصصون في تقديم الدعم النفسي والتوجيه الأكاديمي للطلاب في المؤسسات التعليمية. يهدف دورهم إلى مساعدة الطلاب على التكيف مع البيئة المدرسية والتعامل مع التحديات النفسية والاجتماعية التي قد تواجههم. (العيسى، ٢٠٢١ ، ص٣٧)

وفقًا لـ Bowers & Hodge (٢٠١٢)، فإن دور المرشد التربوي يتعدى الإرشاد الأكاديمي ليشمل الدعم النفسي والتوجيه في مجالات النمو الشخصي والاجتماعي للطلاب Bowers، A. J.، 2012، p98.

### التعريف الإجرائي:

في هذا البحث، يشير المرشدون التربويون إلى الأفراد العاملين في المدارس الذين يقدمون خدمات الإرشاد النفسي والاجتماعي للطلاب. يتم تحديدهم بناءً على دورهم الوظيفي في تقديم الدعم والتوجيه للطلاب في المجالين الأكاديمي والنفسي.

### الفصل الثاني - الإطار النظري والدراسات السابقة

#### الإطار النظري :

يتناول هذا الإطار النظري النظريات الإرشادية التي تساهم في فهم العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين. كما سيتم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية، التي تناولت، فس الموضوع أو موضوعات ذات صلة.

#### ١- نظرية الإرشاد النفسي حسب "كارل روجرز"

تعد، نظرية "كارل روجرز" في الإرشاد النفسي من أشهر النظريات التي تركز على أهمية العلاقة الإنسانية بين المرشد والمسترشد. تشدد هذه النظرية على أهمية التقبل غير المشروط، التفهم، والتعاطف بين المرشد والطالب في عملية الإرشاد. (زهران ، ٢٠١٧ ، ص ٦٨)

ترتبط هذه النظرية بشكل وثيق بجودة الحياة الوظيفية للمرشدين التربويين؛ حيث تساهم بيئة العمل التي تشجع على التفاعل الإنساني الصحي والمبني على التفهم والاحترام في تعزيز رفاهية المرشدين. (سليمان ، ٢٠٢٠ ، ص ٨٧)

#### ٢- نظرية الإرشاد السلوكي (B.F. Skinner)

تعتمد هذه النظرية على مبدأ أن السلوك البشري يتأثر بالبيئة المحيطة من خلال التعزيز والتدعيم. في الإرشاد التربوي، تعني هذه النظرية أن المرشدين يمكنهم تعديل سلوك الطلاب من خلال تقديم مكافآت أو عقوبات بناءً على سلوكيات معينة. (العيسى، ٢٠٢١ ، ص ٣٧)

قد تسهم البيئة التي تركز على التحفيز وتعزيز السلوك الإيجابي في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمرشدين، من خلال تقديم تعزيزات إيجابية لهم، مما يزيد من تحفيزهم ودعمهم النفسي.

( الحارثي، ٢٠٢١ ، ص ١٩٦ )

#### ٣- نظرية الإرشاد المعرفي (Aaron Beck)

تتبع نظرية "آرون بيك" على الدور الذي تلعبه الأفكار والمعتقدات في تشكيل السلوكيات والعواطف. في الإرشاد التربوي، تعتبر هذه النظرية أن مساعدة الطلاب على تعديل أفكارهم السلبية قد يساهم في تحسين حالتهم النفسية. (نصر، ٢٠٢٢ ، ص ١٨٧)

تعد هذه النظرية مهمة لتحسين المناخ الأخلاقي في بيئة العمل، حيث أن مساعدة الأفراد في تعديل أفكارهم السلبية أو المؤثرة على مشاعرهم قد يسهم في تعزيز الراحة النفسية والإنتاجية في العمل، ما ينعكس بشكل إيجابي على جودة الحياة الوظيفية. (الجندي، ٢٠٢٠، ص ١٩٧)

تعد النظريات الإرشادية جزءًا أساسيًا من فهم كيفية تأثير المناخ الأخلاقي على جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين. كما أن الدراسات السابقة، سواء كانت أجنبية أو عربية، تؤكد على أهمية بيئة العمل الأخلاقية في تحسين الأداء المهني وزيادة الرضا الوظيفي. هذا الإطار النظري يساهم في تسليط الضوء على الروابط بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية ويعد بمثابة مرشد لفهم كيف يمكن تحسين بيئات العمل لتحقيق رفاة أفضل للمرشدين التربويين. (عباس، ٢٠١٩، ص ١٨٦).

الدراسات السابقة:

دراسات أجنبية:

دراسة "Joo & Lee" (٢٠١٧)

الموضوع:

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في المدارس الكورية الجنوبية.

النتائج:

أشارت النتائج إلى أن المناخ الأخلاقي الإيجابي يعزز من جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، حيث وجد أن العدالة والاحترام في بيئة العمل تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الأداء.

دراسة "Victor & Cullen" (١٩٨٨)

الموضوع:

استعرضت هذه الدراسة الأبعاد المختلفة للمناخ الأخلاقي في المؤسسات وأثره على أداء الأفراد داخل العمل.

النتائج:

خلصت الدراسة إلى أن المناخ الأخلاقي يؤثر على كيفية اتخاذ الأفراد للقرارات السلوكية في العمل وبالتالي يؤثر في جودة الحياة الوظيفية.

دراسات عربية:

دراسة "العبيدي" (٢٠١٥)

الموضوع:

درست هذه الدراسة العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العراق.

النتائج:

أظهرت، نتائج الدراسة أن المناخ الأخلاقي المحسن في المدارس يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم.  
دراسة "حسن" (٢٠١٩)

الموضوع:

قامت هذه الدراسة بتحليل تأثير المناخ الأخلاقي في المؤسسات التعليمية على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية في مصر.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى أن البيئة الأخلاقية الجيدة تعزز من رفاهية الموظفين وتزيد من مستويات التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة التعليمية.

### الفصل الثالث - منهج البحث وإجراءاته

أولاً : منهج البحث :

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي من أجل ملاءمة طبيعة متغيرات البحث ، حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها بالأرقام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة . (المنيزل والعتوم ، ٢٠١٠ : ٢٦٩)

ثانياً : مجتمع البحث :

يشتمل مجتمع البحث الحالي على المرشدين في محافظة واسط مديرية تربية الصويرة والبالغ عددهم (١٦٥) مرشد مرشدة .

ثالثاً : عينة البحث :

تتحد عينة البحث من (٦٠) مرشدا ومرشدة، الذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث، مديرية تربية الصويرة والجدول رقم (١) يبين ذلك.

جدول (١) توزيع أفراد عينة البحث

مدارس الذكور	مدارس الاناث	مديرية تربية الصويرة
30	30	
60		المجموع

رابعاً : أدوات البحث :

مقياس المناخ الأخلاقي :

بعد اطلاع الباحثة على الادبيات والدراسات السابقة الخاصة بمتغير المناخ الأخلاقي تبنت الباحثة مقياس (عزوز ، ٢٠١٩) المكون من (30) فقرة ووضعت له البدائل ( تنطبق علي

دائماً ، تنطبق علي احياناً ، لاتنطبق علي ابدأ) ، وبلغت الإوزان للفقرات الإيجابية (٣-١) في حين بلغت الأوزان للفقرات السلبية (١-١).

#### مقياس جودة الحياة الوظيفية :

بعد اطلاع الباحثة على الادبيات والدراسات السابقة الخاصة بمتغير جودة الحياة الوظيفية تبنت الباحثة مقياس (عقون ، ٢٠٢١) المكون من (34) فقرة ووضعت له البدائل (تنطبق علي دائماً ، تنطبق علي احياناً ، لاتنطبق علي ابدأ) ، وبلغت الإوزان للفقرات الإيجابية (٣-١) في حين بلغت الأوزان للفقرات السلبية (١-٣).

#### صدق المقياس Validity:

يعد الصدق من الخصائص السيكومترية الأساسية للمقاييس والاختبارات التربوية والنفسية، فالاختبار الصادق هو الاختبار الذي يصلح للاستخدام في ضوء الأهداف التي وضع من أجلها (عبد الهادي، ١٩٩٩، ص ١١١). واعتمدت الباحثة على الإجراء التالي في التحقق من صدق المقياس.

#### الصدق الظاهري للمقياس Face Validity

ويقصد به مدى تمثيل المقياس للمحتوى المراد قياسه (العساف: ١٩٩٥: ص ٤٣-٤٤) ويشير ايبيل (Ebell: ١٩٧٢) الى ان افضل طريقة للتأكد من صدق المقياس هو عرض فقراته على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية التي وضع لاجلها وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين في علم النفس والاختبارات والمقاييس في كلية التربية الاساسية / جامعة المستنصرية ، وفي ضوء ملاحظات الخبراء ، وبالتالي تكون المقياس من (٣٠) فقرة بصيغته النهائية ، بينما بلغ تكون مقياس جودة الحياة الوظيفية من (٣٤) فقرة بصيغته النهائية .

#### ثبات المقياس :

يعد الثبات من المفاهيم الأساسية في المقياس النفسي والتربوي ولكي تكون الأداة صالحة للتطبيق والاستخدام لابد من توفير الثبات فيها (الأمام ، ١٩٩٠: ١٤٣).

واستخرجت الباحثة معامل الثبات للمقياس بطريقة :

#### أسلوب إيجاد الثبات باستعمال الفاكرونباخ :-

يعتمد هذا الأسلوب الاتساق الداخلي الفرد من فقرة إلى أخرى، ويشير إلى الدرجة التي تشترك بها جميع فقرات الاختبار في قياس خاصية معينة عند الفرد، (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩، ص ٧٩). واستخرج معامل الاتساق الداخلي لمقياس المناخ الأخلاقي باستعمال معادلة الفاكرونباخ لدرجات أفراد العينة البالغ عددهم (٦٠) مرشدا ومرشدة وبلغ معامل الثبات

للمقياس (86,0) ، و هو معامل ثبات عال ، بينما بلغ معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية (٨٤) ، وهو معامل ثبات عال .

الجدول (٢) قيم معامل الثبات بطريقة الفاكورنباخ لمقياس المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية

معامل الثبات	المقاييس
الفاكورنباخ	
86,0	المناخ الأخلاقي
84,0	جودة الحياة الوظيفية
60	حجم العينة

#### مفتاح التصحيح :

ويقصد بها وضع درجة استجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات الاستبانة ومن ثم جمع هذه الدرجات للحصول على الدرجة الكلية لكل استبانة ، فالنسبة لفقرات مقياس المناخ الأخلاقي وإن عدد فقراته (٣٠) وثلاثة بدائل ، وضعت درجة لكل بديل ، حيث تراوحت الدرجة ما بين (١ - ٣) بالنسبة لفقرات الإيجابية وبصورة عكسية لفقرات السلبية وبذلك فان الدرجة العليا للمقياس هي (90) والدرجة الدنيا (30) حيث بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (60) درجة .

ومقياس جودة الحياة الوظيفية بلغ عدد فقراته (٣٤) فقرة وثلاثة بدائل وضعت درجة لكل بديل ، حيث تراوحت الدرجة ما بين (١ - ٣) بالنسبة لفقرات الإيجابية وبصورة عكسية لفقرات السلبية وبذلك فان الدرجة العليا للمقياس هي (102) والدرجة الدنيا (34) حيث بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (68) درجة .

#### التطبيق النهائي :

قامت الباحثة بتطبيق المقاييس (المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية) بصيغتهما النهائية المكونة من (٣٠) فقرة المناخ الأخلاقي و (٣٠) فقرة جودة الحياة الوظيفية على افراد عينة البحث البالغة (٦٠) مرشد ومرشدة بتاريخ ١٥ / ١٢ / ٢٠٢٤ ، حيث قامت الباحثة بتوضيح كيفية الإجابة على فقرات المقياس لأفراد عينة البحث وتم توزيع واسترجاع المقياس من قبل الباحثة .

#### خامساً : الوسائل الإحصائية :

استخدمت الباحثة في أستخراج نتائج البحث، نظام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences) والتي أستخدم من خلاله الوسائل الإتية :

١- الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية وكذلك ايجاد الفروق بين الوسط الحسابي للمقياس والمتوسط الفرضي له .

٢- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين

٣- معادلة ألفا كرونباخ للحساب معامل الثبات .

٤- نسبة الاتفاق =

عدد الخبراء الذين اتفقوا على الفقرة  $100 \times$

عدد الخبراء الكلي

وتم حساب المتوسط الفرضي من خلال اعلى درجة للمقياس + ادنى درجة للمقياس

2

الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها :

سيتناول هذا الفصل عرض النتائج ومناقشتها وفق أهداف البحث الحالي وكما يأتي :

الهدف الأول : التعرف على مستوى المناخ الأخلاقي لدى المرشدين التربويين .

من أجل تحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس المناخ الأخلاقي على أفراد عينة البحث البالغة (٦٠) مرشد ومرشدة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (٠٣،٨٢) بأحرف معياري قدره (٢٧٩،٤) ، بينما بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٦٠) درجة ، وبأستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطين ، أظهرت، نتائج التحليل الإحصائي أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٧٢٤،١٠) هي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٦٧،١) عند مستوى دلالة (٠٥،٠) ودرجة حرية (٥٩) مما يدل على إن افراد عينة البحث الحالي يتمتعون بمستوى جيد من المناخ الأخلاقي والجدول (٣) يبين ذلك .

جدول (٣)، نتائج الاختبار التائي T-test لعينة واحدة للتعرف على مستوى المناخ الأخلاقي

لدى أفراد عينة البحث

مستوى الدلالة ٠,٠٥	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة 60	المناخ الأخلاقي
	الجدولية	المحسوبة						
دالة	2	4,724	59	60	4,279	82,03	60	

قيمة (ت) الجدولية = (٢) عند مستوى دلالة (٠٥،٠) ودرجة حرية، -١ = ٥٩ .

يتضح من الجدول اعلاه ان افراد عينة البحث تتوافر لديهم ظاهرة المناخ الأخلاقي ، تتمثل ظاهرة المناخ الأخلاقي لدى المرشدين التربويين في البيئة الأخلاقية التي تميز عملهم ضمن المؤسسة التعليمية، وهي تتعلق بالقيم والمبادئ الأخلاقية التي تسود في بيئة العمل وتشكل سلوكيات الأفراد داخلها. يشمل المناخ الأخلاقي في هذا السياق مجموعة من الممارسات والاتجاهات التي تساهم في تشكيل تصرفات المرشدين التربويين وتعاملاتهم مع الطلاب والزلاء والإدارة.

يعكس المناخ الأخلاقي في المؤسسات التعليمية التزام الأفراد بالقيم الأخلاقية الأساسية مثل العدالة، الاحترام، الأمانة، والمساواة. فإذا كانت المؤسسة التعليمية تتبنى هذه القيم وتطبقها بشكل فعّال في تعاملاتها اليومية، فإن ذلك يؤدي إلى خلق بيئة عمل تشجع على التعاون والتفاعل الإيجابي بين المرشدين التربويين وبين الطلاب وبقية العاملين. يتأثر المناخ الأخلاقي أيضًا بالعلاقات بين الزملاء في العمل. فالتعاون والاحترام المتبادل بين المرشدين التربويين يساهم في خلق بيئة عمل صحية وأخلاقية. على النقيض، إذا كانت هناك توترات أو تناقضات أخلاقية بين الأفراد، فإن ذلك يؤدي إلى خلق بيئة سلبية تؤثر على جودة العمل ورفاهية المرشدين.

### الهدف الثاني : التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين

من أجل تحقيق هذا الهدف طبقت الباحثة مقياس جودة الحياة الوظيفية على أفراد عينة البحث البالغة (٦٠) مرشد ومرشدة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (١٦,٩٨) بأنحراف معياري قدره (٣٦٨,٧) ، بينما بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٦٦) درجة ، وبأستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطين ، أظهرت، نتائج التحليل الإحصائي أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٣٩٨,٥) هي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٦٧,١) عند مستوى دلالة (٠,٥) ودرجة حرية (٥٩) مما يدل على إن افراد عينة البحث الحالي لديهم مستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية ، والجدول (٤) يبين ذلك

جدول (٤) نتائج الاختبار التائي T-test لعينة واحدة للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث

مستوى الدلالة	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	جودة الحياة الوظيفية
	الجدولية	المحسوبة						
٠,٠٥								
دالة	2	5,398	59	68	7,368	98,16	60	

قيمة (ت) الجدولية = (٢) عند مستوى دلالة (٠,٥) ودرجة حرية، -١ = ٥٩ .

يتضح من الجدول اعلاه ان افراد عينة البحث لديهم مستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية ، جودة الحياة الوظيفية تشير إلى مدى رضا الموظف عن حياته المهنية في بيئة العمل، وتشمل مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على رفاهية الفرد داخل مكان العمل. بالنسبة للمرشدين التربويين، فإن جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر فقط على الأمور المادية أو المزايا المالية، بل تشمل أيضًا جوانب تتعلق بالبيئة النفسية، والعملية، والعلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل. يُعد التوازن بين الحياة الشخصية والعمل من العوامل الرئيسية التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية للمرشدين التربويين. على الرغم من ضغوط العمل التي يواجهها المرشد

التربوي بسبب مسؤولياته المتعددة مع الطلاب والزملاء، إلا أن وجود هذا التوازن يعزز من شعورهم بالراحة النفسية.

**الهدف الثالث : معرفة العلاقة الارتباطية بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين .**

للتحقق من هذا الهدف ، قامت الباحثة بأخذ اجابات عينة البحث على مقياس المناخ الأخلاقي واجاباتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية ، ثم استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (٥).

**الجدول(٥)العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين**

العدد	قيمة معامل الارتباط بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية		مستوى الدلالة (٠,٥٠)
	الجدولية	المحسوبة	
60	2	231,10	دالة

يتبين من الجدول اعلاه ان قيمة معامل الارتباط بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية قد بلغت (٥٦٢,٠)، ولمعرفة دلالة العلاقة استخدم الباحث الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (٢٣١,١٠)، وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٢) عند مستوى دلالة (٠,٥٠) ودرجة حرية (٥٨)، وهذا يعني ان العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية هي علاقة طردية دالة احصائياً.

#### **الاستنتاجات:**

١. تشير النتائج إلى أن المناخ الأخلاقي الإيجابي في بيئة العمل له تأثير مباشر على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدين التربويين. عندما تسود القيم الأخلاقية مثل العدالة والمساواة والاحترام المتبادل في بيئة العمل، يتحسن شعور المرشدين بالراحة النفسية والرضا الوظيفي.
٢. تلعب القيادة الأخلاقية دورًا كبيرًا في تشكيل المناخ الأخلاقي داخل المؤسسة التعليمية. القيم الأخلاقية التي يمارسها القائد التربوي تسهم في بناء بيئة عمل قائمة على الاحترام والتعاون، مما يعزز من جودة الحياة الوظيفية للمرشدين التربويين.
٣. التفاعلات الإيجابية بين المرشدين التربويين وزملائهم تساهم بشكل كبير في خلق بيئة عمل مريحة وآمنة، فسيًا، مما يؤدي إلى تعزيز جودة الحياة الوظيفية. التعاون والتفاهم بين الزملاء يساهم في تقليل التوترات المهنية وزيادة الدعم المتبادل.
٤. تشير النتائج إلى أن المناخ الأخلاقي الصحي يساهم في زيادة الإنتاجية لدى المرشدين التربويين. عندما يشعر الأفراد بالاحترام والتقدير في بيئة العمل، فإن ذلك يعزز من قدرتهم على تقديم الدعم الفعال للطلاب ويزيد من روحهم المعنوية.

## التوصيات:

- ١- ينبغي للمؤسسات التعليمية العمل على تعزيز القيم الأخلاقية بين جميع العاملين فيها من خلال ورش عمل ودورات تدريبية لتعريفهم بمفهوم المناخ الأخلاقي وأهمية تطبيقه في بيئة العمل. من خلال هذه البرامج، يمكن تعزيز ثقافة العمل القائمة على الاحترام والمساواة.
- ٢- من الضروري أن تقوم المؤسسات التعليمية بتطوير مهارات القيادة الأخلاقية لدى المديرين والمشرفين، وذلك من خلال برامج تدريبية تركز على تعزيز التفاعل الإيجابي وبناء بيئة عمل تشجع على العدالة والاحترام المتبادل.
- ٣- يجب توفير الدعم النفسي والمهنية المستمر للمرشدين التربويين من خلال توفير ورش عمل تهدف إلى تنمية مهاراتهم في إدارة الضغوط النفسية وتحسين مهارات التواصل، بالإضافة إلى تقديم دعم معنوي من قبل الإدارة.
- ٤- يجب أن تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحسين بيئة العمل لتكون أكثر دعماً للتعاون والتفاعل الإيجابي بين الزملاء. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم الأنشطة المشتركة والفعاليات التي تعزز من العلاقات الإنسانية والمهنية بين العاملين.

## المقترحات:

- ١- يُنصح بإنشاء لجان أخلاقية داخل المؤسسات التعليمية لضمان تطبيق المعايير الأخلاقية في جميع التعاملات اليومية. هذه اللجان يمكن أن تتولى مهمة مراقبة سلوكيات الأفراد وتقديم المشورة بشأن القضايا الأخلاقية التي قد تطرأ في بيئة العمل.
- ٢- من المفيد إجراء دراسات ميدانية دورية لقياس جودة الحياة الوظيفية للمرشدين التربويين، بحيث يمكن اكتشاف المشكلات التي تواجههم وتقديم الحلول المناسبة. يساعد ذلك في تعديل السياسات والممارسات المتبعة لتحقيق بيئة عمل أفضل.
- ٣- من المقترح أن يتم تشجيع المرشدين التربويين على المشاركة في صنع القرارات المتعلقة ببيئة العمل، مما يعزز من شعورهم بالانتماء والاحترام داخل المؤسسة. المشاركة في عملية اتخاذ القرار قد تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وزيادة الرضا الوظيفي.
- ٤- يمكن للمؤسسات التعليمية إنشاء منصات إلكترونية أو منتديات مهنية لتبادل الخبرات والمشكلات بين المرشدين التربويين. هذه المنصات تتيح للمرشدين مناقشة تحدياتهم المهنية وتبادل الحلول والأفكار لتحسين بيئة العمل.

## المصادر:

١. حسن، م. (٢٠١٩). أثر المناخ الأخلاقي في المؤسسات التعليمية على جودة الحياة الوظيفية للموظفين. مجلة التربية والعلم، ١١(٣)، ٨٩-١٠٣.

٢. سليمان، ر. (٢٠٢٠). العلاقة بين المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين. مجلة العلوم التربوية، ١٥(٤)، ٢٣٤-٢٤٨.
٣. مصطفى، س. (٢٠١٨). تأثير المناخ الأخلاقي على رفاة الموظفين في المؤسسات التعليمية. مجلة الدراسات التربوية، ٩(٢)، ١١٢-١٢٥.
٤. زهران، ع. (٢٠١٧). مناخ العمل الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية: دراسة حالة للمرشدين التربويين. مجلة الإدارة التربوية، ٦(١)، ٤٥-٦٠.
٥. العيسى، ل. (٢٠٢١). تأثير المناخ الأخلاقي على الرضا الوظيفي وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين. مجلة بحوث التربية الحديثة، ١٢(٥)، ٧٥-٨٩.
٦. نصر، ف. (٢٠٢٢). العلاقة بين الأخلاقيات المهنية وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المجال التربوي. مجلة الدراسات الاجتماعية، ١٨(٣)، ٢٠٠-٢١٥.
٧. الجندي، م. (٢٠٢٠). دور المناخ الأخلاقي في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في المدارس الثانوية. مجلة التعليم والتربية، ٨(١)، ١٥٥-١٦٩.
٨. عباس، ح. (٢٠١٩). أثر المناخ الأخلاقي على الأداء الوظيفي وجودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين. مجلة البحوث التربوية، ١٤(٢)، ٩٩-١١٤.
٩. الحارثي، س. (٢٠٢١). مناخ العمل الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على المعلمين في المؤسسات التربوية. مجلة الفكر التربوي، ١٠(٤)، ٤٥-٥٨.
١٠. الطيب، م. (٢٠١٨). المناخ الأخلاقي في العمل وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المؤسسات التربوية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، ١١(٣)، ٦٠-٧٤.
١١. العبيدي، ع. (٢٠١٥). المناخ الأخلاقي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العراق. مجلة العلوم التربوية، ١٧(٢)، ٤٥-٦١.
- 1) Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101-125.
- 2) Sirgy, M. J., et al. (2001). A Method for Assessing the Quality of Work Life (QWL) in Different Employment Sectors. *Social Indicators Research*, 55(3), 183-244.
- 3) Bowers, A. J., & Hodge, S. (2012). School Counseling and the Role of the School Counselor. *Journal of Counseling & Development*, 90(2), 254-263.

- 4) ROGERS, C. R. (1961). On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin.
- 5) Beck, A. T. (1976). Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. New York: International Universities Press.
- 6) Skinner, B. F. (1974). About Behaviorism. New York: Knopf.
- 7) Joo, B. K., & Lee, M. (2017). Ethical Climate and Job Satisfaction: The Moderating Effect of Ethical Leadership. Journal of Managerial Psychology, 32(2), 124-136.
- 8) Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. Administrative Science Quarterly, 33(1), 101-125.

## ملحق (١) اسئلة استبيان المناخ الاخلاقي

ت	الفقرة	تتطبق علي دائماً	تتطبق علي احياناً	لا تتطبق علي ابدأ
١.	أشعر بأنني أعامل بإنصاف واحترام في مكان عملي.			
٢.	تُشجّع الإدارة الموظفين على التصرف بنزاهة وصدق.			
٣.	تتخذ القرارات في مؤسستنا بناءً على معايير أخلاقية واضحة.			
٤.	أشعر بالراحة عند مناقشة القضايا الأخلاقية مع زملائي.			
٥.	تُوفّر المؤسسة تدريباً منتظماً حول السلوكيات الأخلاقية.			
٦.	يتم التعامل مع الشكاوى المتعلقة بالسلوك غير الأخلاقي بجدية وسرعة.			
٧.	أشعر بأنني قادر على الإبلاغ عن السلوك غير الأخلاقي دون خوف من الانتقام.			
٨.	تُشجّع المؤسسة على الشفافية في جميع العمليات والإجراءات.			
٩.	تُعزّز القيادة قيم الأمانة والنزاهة في العمل اليومي.			
١٠.	أشعر بأن المؤسسة تضع مصلحة المجتمع في الاعتبار عند اتخاذ القرارات.			
١١.	تُوفّر المؤسسة سياسات واضحة للتعامل مع التعارضات الأخلاقية.			

			١٢. يتم مكافأة السلوكيات الأخلاقية والاعتراف بها في مؤسستنا.
			١٣. أشعر بأن زملائي يلتزمون بمعايير أخلاقية عالية في عملهم.
			١٤. تُشجّع المؤسسة على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
			١٥. تُوفّر المؤسسة بيئة عمل خالية من التمييز والتحيز.
			١٦. أشعر بأن المؤسسة تلتزم بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.
			١٧. تُشجّع المؤسسة على التواصل المفتوح والصادق بين الموظفين.
			١٨. تُوفّر المؤسسة قنوات آمنة للإبلاغ عن السلوكيات غير الأخلاقية.
			١٩. أشعر بأن المؤسسة تلتزم بالقوانين واللوائح المعمول بها.
			٢٠. تُشجّع المؤسسة على الاحترام المتبادل بين جميع الموظفين.
			٢١. أشعر بأن المؤسسة تتعامل بجدية مع قضايا التحرش في مكان العمل.
			٢٢. تُوفّر المؤسسة موارد لدعم الصحة النفسية والعاطفية للموظفين.
			٢٣. أشعر بأن المؤسسة تلتزم بالشفافية في الأمور المالية والإدارية.
			٢٤. تُشجّع المؤسسة على الابتكار بطرق أخلاقية ومسؤولة.
			٢٥. أشعر بأن المؤسسة تلتزم بحماية البيئة والاستدامة.
			٢٦. تُوفّر المؤسسة فرصًا للتطوير المهني بناءً على معايير عادلة.
			٢٧. أشعر بأن المؤسسة تتعامل بجدية مع قضايا الفساد المالي والإداري.
			٢٨. تُشجّع المؤسسة على التعاون والعمل الجماعي بروح أخلاقية.
			٢٩. أشعر بأن المؤسسة تلتزم بحماية حقوق الموظفين.
			٣٠. تُوفّر المؤسسة سياسات واضحة للتعامل مع تضارب المصالح.

## ملحق (٣) اسئلة استبيان جودة الحياة الوظيفية

ت	الفقرة	تطبق علي دائماً	تطبق علي احياناً	لا تتطبق علي ابدأ
١.	أشعر بالرضا عن بيئة العمل المادية المتوفرة لي.			
٢.	تتوفر لي الموارد والأدوات اللازمة لأداء مهامي بكفاءة.			
٣.	أشعر بالتقدير والاعتراف بجهودي من قبل الإدارة.			
٤.	تُتاح لي فرص للتطوير المهني والتدريب المستمر.			
٥.	أشعر بالتوازن بين حياتي المهنية والشخصية.			
٦.	أشعر بالأمان الوظيفي والاستقرار في عملي.			
٧.	تُتاح لي فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي.			
٨.	أشعر بأن عبء العمل موزع بعدالة بين الموظفين.			
٩.	تُقدم لي تعويضات ومكافآت تتناسب مع جهودي وأدائي.			
١٠.	أشعر بأنني جزء من فريق عمل متعاون ومتناغم.			
١١.	تُتاح لي فرص للترقية والتقدم الوظيفي داخل المؤسسة.			
١٢.	أشعر بأن المؤسسة تهتم بصحتي النفسية والجسدية.			
١٣.	تُوفر لي المؤسسة بيئة عمل خالية من التمييز والتحيز.			
١٤.	أشعر بأنني قادر على التعبير عن آرائي ومقترحاتي بحرية.			
١٥.	تُشجع المؤسسة على الابتكار والإبداع في العمل.			
١٦.	أشعر بأنني أتلقي التوجيه والدعم اللازمين من الإدارة.			
١٧.	تُتاح لي فرص للتعلم وتطوير مهاراتي باستمرار.			
١٨.	أشعر بالرضا عن نظام التقييم والأداء المتبع في المؤسسة.			
١٩.	تُوفر لي المؤسسة توازنًا مناسبًا بين ساعات العمل والراحة.			
٢٠.	أشعر بأن المؤسسة تلتزم بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع.			
٢١.	تُشجع المؤسسة على التواصل المفتوح والشفاف بين الموظفين.			
٢٢.	أشعر بأنني أُعامل بإنصاف واحترام من قبل زملائي.			
٢٣.	تُوفر لي المؤسسة فرصًا للمشاركة في أنشطة ترفيهية واجتماعية.			

			٢٤. أشعر بأن المؤسسة تهتم بتطوير قادة فعالين وملهمين.
			٢٥. تُتاح لي فرص للمشاركة في تحديد أهدافي الوظيفية.
			٢٦. أشعر بأن المؤسسة تدعم التوازن بين العمل والحياة الأسرية.
			٢٧. تُوفر لي المؤسسة برامج لتحفيز وتحسين الأداء الوظيفي.
			٢٨. أشعر بأن المؤسسة تلتزم بالشفافية في سياساتها وإجراءاتها.
			٢٩. تُشجع المؤسسة على التعلم المستمر ومشاركة المعرفة.
			٣٠. أشعر بأن المؤسسة تهتم بسلامتي وصحتي في مكان العمل.
			٣١. تُوفر لي المؤسسة فرصًا للتواصل مع الإدارة العليا.
			٣٢. أشعر بأن المؤسسة تقدر التنوع وتعمل على دمج الجميع.
			٣٣. تُتاح لي فرص للمشاركة في مبادرات تحسين بيئة العمل.
			٣٤. أشعر بأن المؤسسة تستجيب لملاحظاتي واقتراحاتي بشكل فعال.